

Curso de Inducción y Reinducción en Derecho Laboral Individual

Fuentes y Principios Constitucionales y Legales del Derecho Laboral

Fuentes del derecho



Constitución Política de Colombia Estado Social de Derecho

La Constitución Política de 1991 en el artículo 1º. Establece:

«Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”

Además de la organización entre poderes y la producción y aplicación del derecho, también existe un compromiso por la defensa de los contenidos jurídicos materiales; parte de esos contenidos son los principios del derecho laboral

Ministerio de Trabajo

Su objetivo es:

- Generar empleos de calidad -con derechos a la protección social,
- Construir acuerdos con el propósito de lograr una paz laboral duradera,
- Capacitar y formar el talento humano y convertir el trabajo como eje del desarrollo humano.

Se desea erradicar:

La informalidad,

La desprotección social,

El trabajo infantil,

La ausencia de un verdadero sistema de inspección, vigilancia y control para proteger los derechos fundamentales del trabajador,

La debilidad en los programas de reentrenamiento y la intermediación laboral indebida.

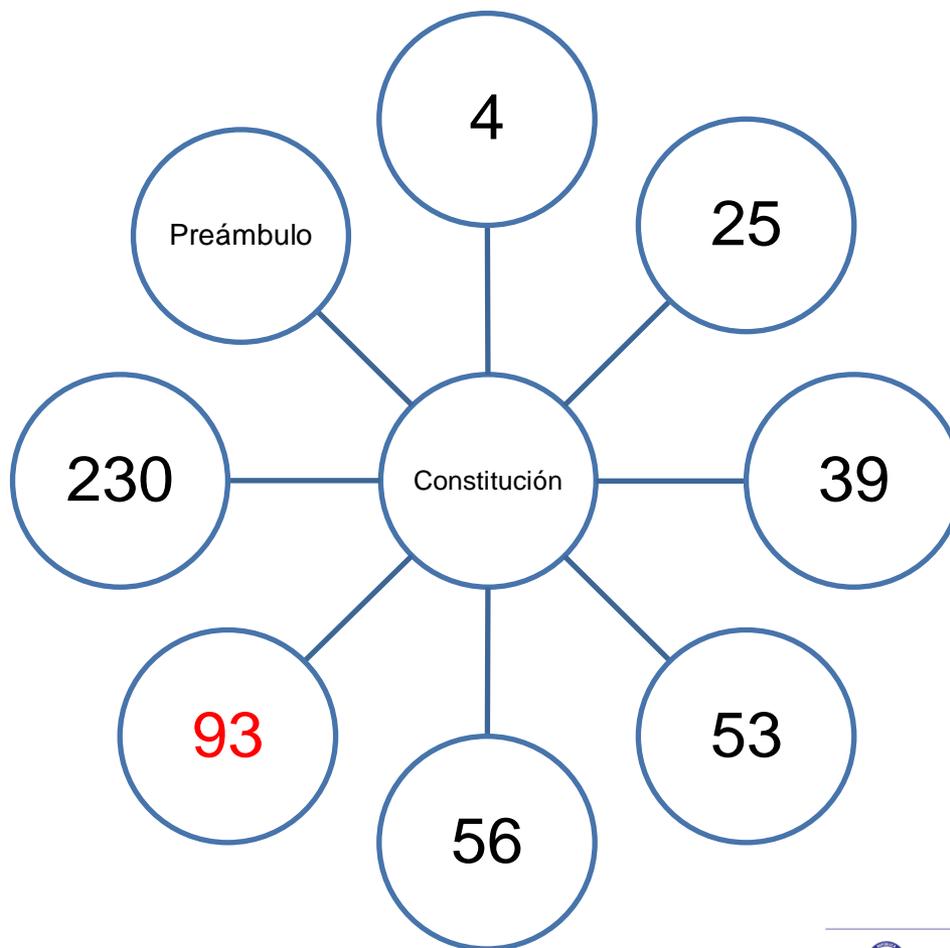
Ministerio de Trabajo

Además, es necesario fortalecer:

- Las organizaciones sociales y sindicales con el fin de tener interlocutores válidos para que exista un verdadero puente de encuentro entre empleadores y trabajadores.

El trabajo es la verdadera fuerza que impulsa el progreso de la gente, es decir, del país, y el objetivo de esta cartera es proteger los derechos de los 22 millones de colombianos en condiciones de trabajar.

Normas constitucionales



Art. 4º Constitucional

Principio de la eficacia de la Constitución

«La Constitución es norma de normas. En todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la Ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones Constitucionales.

Es deber de los nacionales y de los extranjeros en Colombia acatar la Constitución y las leyes, y respetar y obedecer las autoridades».

Principio de eficacia de la Constitución - Corte Constitucional.

Art. 25 Constitucional

Derecho y deber del trabajo

«El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas».

El derecho al trabajo es una manifestación de la libertad del hombre y tiene su fundamento en la dignidad humana.

Art. 53 Constitucional Estatuto del Trabajo

«El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho; primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad..».

Art. 39 Constitucional

Concepto Libertad Sindical

«Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución».

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía Judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la fuerza pública»

Art. 56 Constitucional

Derecho a la huelga

«Se garantiza el derecho a la huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

La Ley reglamentará este derecho...»

Art. 93 Constitucional

Bloque Constitucional

«Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el ordenamiento interno...»

Bloque de constitucionalidad

C 87 y 98 libertad sindical, protección derecho sindicación y negociación colectiva

C 95 protección al salario

C 100 y 111 igualdad

C 132 sobre vacaciones anuales pagadas

***C 138 y 182 edad mínima y peores formas**

C 151 relaciones de trabajo en la administración pública

C 154 fomento de la negociación colectiva

C 159 sobre trabajadores con discapacidad

C 169 pueblos indígenas y tribales

Art. 230 Constitucional

Jurisprudencia fuente de derecho

«Los jueces en sus providencias sólo están sometidos la imperio de la Ley.

La equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina son criterios auxiliares de la actividad judicial»

Libertad de Trabajo

Fundamento Constitucional

- Art. 17,26 y 84

Fundamento Legal

- Art. 8 y 11 C.S.T

Obligatoriedad del Trabajo

Fundamento Constitucional

- Art. 25

Fundamento Legal

- Art. 7 C.S.T

Protección del Estado

Fundamento Constitucional

- Art. 54,86,215,334 y 336

Fundamento Legal

- Art. 9 C.S.T

Igualdad en material laboral

Fundamento Constitucional

- Art. 13, 25, 43 y 54

Fundamento Legal

- Art. 10, 143 C.S.T. Ley 361/97, Ley 931/2004, Ley 982/2005, Ley 1496/2011

Primacía de la realidad

Fundamento Constitucional

- Art. 53

Fundamento Legal

- Art. 23,127 C.S.T.

Estabilidad

Fundamento Constitucional

- Art. 43 y 53

Fundamento Legal

- Art. 239 C.S.T, Ley 361/97, Ley 931/2004 y Ley 982/2005

Favorabilidad (inescindibilidad)

Fundamento Constitucional

- Art. 53

Fundamento Legal

- Art. 21 C.S.T

Protección al Trabajo

Fundamento Constitucional

- Preámbulo, Art. 1, 25, 26 y 53

Fundamento Legal

- Art. 56, 239 C.S.T. Ley 361/97, Ley 931/2004, Ley 982/2005

Irrenunciabilidad de beneficios mínimos (normas de orden público)

Fundamento Constitucional

- Art. 53

Fundamento Legal

- Art. 56, 239 C.S.T. Ley 361/97, Ley 931/2004, Ley 982/2005

Reconocimiento de derechos y garantías mínimas (mínimo vital y móvil)

Fundamento Constitucional

- Art. 53

Fundamento Legal

- Art. 13 C.S.T.

El contrato de Trabajo

**Elementos
Esenciales
Art. 23 C.S .T**

- a) Prestación personal del servicio por parte del trabajador
- b) Subordinación o dependencia continuada
- c) Remuneración del Servicio Prestado (salario)

Prestación Personal del Servicio

Condicionado

Exclusividad

Exterior

Lugar
diferente al
habitual

Con
trabajador
extranjero

Con
pensionado

Prestación Personal del Servicio

Pacto de la prestación del servicio condicionado

No existe libertad plena en el derecho laboral, por cuanto hay limitaciones: cuando se pretenden desconocer el mínimo de derechos y garantías establecidas en la Ley, convenciones o pactos colectivos.

Por ejemplo un contrato en el que se pacta que no haya prestaciones sociales, jornada superior a la máxima legal, no seguridad social, entre otros.

Sentencias C-023 de 1994 y T-166 de 1997
Concepto 168754 de 2014

Prestación Personal del Servicio

Exclusividad en la prestación del servicio

Se presenta cuando un trabajador presta sus servicios a varios empleadores, suscribiendo varios contratos simultáneamente, siendo ello legal, salvo que las Partes hayan pactado exclusividad del trabajador en la prestación de los servicios

Esta figura se conoce con el nombre de «pluriempleo», se presenta en trabajadores de tiempo parcial como profesores o asesores externos.

La cláusula de exclusividad en el caso de pactarse, solo rige en la vigencia del Contrato art. 44 C.S.T

Sentencia 30879 Mayo 19 de 2009

Prestación Personal del Servicio

Lugar diferente a la residencia habitual

Se presenta cuando un trabajador para presta sus servicios tiene que realizar cambio en su residencia habitual, en ese caso el empleador debe atender los gastos de traslado en los que haya incurrido el trabajador.

Concepto 216072 de 2011

Sentencia 22383 del 30 de junio de 2004

Prestación Personal del Servicio

El contrato se suscribe en Colombia y se ejecuta en el exterior

Se presenta cuando un trabajador se desplaza al exterior por las necesidades del lugar en el que se originó el contrato y regresa continúa bajo la subordinación de su empleador desde Colombia, en este caso se infiere la intención de las partes de aplicar la ley colombiana.

Sentencia 31301 del 10 de febrero de 2009

Prestación Personal del Servicio

Contrato con trabajador extranjero

Se presenta cuando un empleador desea contratar, emplear o admitir a un trabajador extranjero

El Ministerio de Trabajo en concepto 104634 de 2015

Prestación Personal del Servicio

Contrato con pensionado por vejez o invalidez

Se presenta cuando un pensionado por vejez o invalidez se reincorpora a la fuerza laboral, firmando con la empresa que lo contrata un contrato de trabajo

El Ministerio de Trabajo en concepto 202874 de 2012

Subordinación o dependencia continuada

La facultad del empleador de dar órdenes e instrucciones al trabajador sobre el modo, tiempo y cantidad de trabajo y la obligación para el éste de acatarlas.

Modalidades del contrato

El contrato de trabajo por su forma puede ser:

VERBAL

ESCRITO

El contrato de trabajo escrito por su duración puede ser:

**Término
Indefinido**

**Término
Fijo**

**Por la
Obra o
labor**

**ocasional,
accidental
transitorio**

Contrato Verbal

PACTARSE

- 1) Indole del Trabajo y sitio donde ha realizarse
- 2) Cuantía y forma de remuneración
- 3) Duración del Contrato

Contrato Escrito

CONTENIDO

- 1) La identificación y domicilio de las partes;
- 2) El lugar y la fecha de su celebración
- 3) El lugar donde se prestará el servicio;
- 4) La naturaleza del trabajo;
- 5) La cuantía de la remuneración y periodos de pago y
- 6) Duración

Término indefinido

DEFINICION

Es el Contrato en el que no se encuentra estipulada una duración determinada por la obra o la naturaleza de la labor contratada, no se hace referencia a un trabajo ocasional o transitorio. La vigencia está determinada por la subsistencia de las causas que le dieron origen y la materia del trabajo

Término fijo

ESCRITO

Este contrato siempre debe constar por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años y es renovable indefinidamente.

Antes de la fecha de vencimiento si ninguna de las partes avisa por escrito a la otra de su decisión de no prorrogar el contrato, con una antelación de (30) días, se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente.

Fijo inferior a un año

DEFINICION

Es el contrato pactado por término inferior a un (1) año , el cual solamente podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año y así sucesivamente.
Art. 2.2.1.1.1 Decreto 1072/2015

Obra o Labor

DEFINICION

Requiere que se pacte por escrito y que en él se estipule con claridad la **naturaleza de la obra o labor contratada**. El empleador puede darlo por terminado una vez haya finalizado la obra o labor contratada, a su terminación se deben pagar los salarios y prestaciones sociales.

Ocasional, accidental o transitorio

DEFINICION

Es un contrato que consiste en la ejecución de labores ajenas a las actividades normales de una empresa y cuya duración no puede exceder de treinta (30) días.
En nuestra legislación se encuentra descrito en el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo.

La Relación de Trabajo desde la perspectiva de la OIT

En la Conferencia Internacional del Trabajo 95ª reunión, celebrada en Ginebra en el año 2006, ésta se define como una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o el asalariado (o, a menudo, el trabajador), y, otra persona, denominada el empleador, a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

A través de la relación de trabajo, independientemente de la manera en la que se haya definido, se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el trabajador y el empleador. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes del trabajo y de la seguridad social a los trabajadores, y el medio de acceso a los derechos y beneficios asociados con el empleo. Es también el punto de referencia para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores y de sus obligaciones con respecto de los trabajadores.

La relación de trabajo es, por tanto, una figura jurídica de uso universal a través de la cual se reconoce a los trabajadores sus principales derechos y protecciones, y la mayoría de las normas internacionales de trabajo sobre protección de los trabajadores parten de ese mismo principio.

La Relación de Trabajo desde la perspectiva del derecho interno

En nuestra legislación al analizar el inciso primero del artículo 24 del C.S del T, se evidencia que nuestro legislador ha contemplado la distinción entre relación de trabajo y contrato de trabajo, al presumir que toda relación de trabajo está regida por un contrato de trabajo, el cual está definido en el artículo 22 del C.S del T así:

«1) Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. 2) Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración cualquiera que sea su forma, salario».

Suspensión del contrato

Durante el periodo de las suspensiones se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio contratado y para el empleador, la obligación de pagar salarios; sin embargo las obligaciones surgidas con anterioridad y las que correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores, continúan por cuenta del empleador.

La interrupción en la ejecución normal del contrato de trabajo, se puede generar :

- 1) Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
- 2) Por la muerte o inhabilitación del empleador, cuando sea persona natural y ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo;

Suspensión del contrato

- 3) Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, hasta por 120 días por razones técnicas o económicas, mediando autorización previa del Ministerio de Trabajo; cuya solicitud el empleador deberá informar por escrito a sus trabajadores.
- 4) Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria; por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar; caso en cual el empleador está obligado a conservar el trabajo hasta por seis (6) meses después de terminado el servicio.
- 6) Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de 8 días y cuya causa no justifique la extinción del contrato y
- 7) Por huelga declarada en la forma prevista en la ley.

Suspensión del contrato - efectos

Efectos de la suspensión del contrato:

- 1) Cesa para el trabajador la obligación de prestar el servicio
- 2) Cesa para el empleador la obligación de pagar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión.
- 3) El tiempo que dure la suspensión puede ser descontado para liquidar cesantías, prima de servicios y vacaciones.

Terminación del Contrato

DEBIDO PROCESO

Nuestra Jurisprudencia ha señalado que es necesario que el empleador le manifieste al trabajador los hechos por los cuales dará por terminado el contrato de trabajo; ya que no podrá con posterioridad al despido alegar nuevos hechos para justificar el despido del trabajador.

Terminación de Contrato

a) Causales legalmente establecidas que no generan indemnización

b) Justas Causas para dar por terminado el contrato contenidas en la Ley, art. 62 y 63 modif. Decreto 2351/65 art. 7. Literal a) por parte del Empleador

c) Justas Causas para dar por terminado el contrato contenidas en la Ley, art. 62 y 63 modif. Decreto 2351/65 art. 7. Literal b) por parte del Trabajador

d) Sin justa causa art. 64. modif decreto 2351 de 1965, art 8. modif ley 50/90 art 6. Modif art. 28 Ley 789 /02

e) Algunas Justas causas estudiadas por la Jurisprudencia

Terminación de Contrato

a) Causales legalmente establecidas que no generan indemnización

La Corte Suprema de Justicia ha denominado «*modos de terminación del contrato de trabajo*».

- a) Por muerte del trabajador
- b) Por mutuo consentimiento
- c) Por expiración del plazo fijo pactado
- d) Por terminación de la obra o labor contratada
- e) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento
- f) Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de 120 días
- g) Por sentencia ejecutoriada
- h) Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7º del Decreto 2351 de 1965 y 6º de la Ley 50 de 1990.
- i) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato

En los casos de los literales e) y f) el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo e informar por escrito a sus trabajadores.

Terminación de contrato

b) Justas Causas para dar por terminado el contrato contenidas en la Ley, art. 62 y 63 modif. Decreto 2351/65 art. 7. Literal a) por parte del Empleador

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores. Sentencia de la Corte Constitucional C-299 de 1998, declaró exequible condicionalmente este numeral, bajo el entendido que para aplicar esta causal debe escucharse previamente al trabajador, en ejercicio del derecho de defensa.

Terminación de contrato

b) Justas Causas para dar por terminado el contrato contenidas en la Ley, art. 62 y 63 modif. Decreto 2351/65 art. 7. Literal a) por parte del Empleador

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S del T, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.

Terminación de contrato

b) Justas Causas para dar por terminado el contrato contenidas en la Ley, art. 62 y 63 modif. Decreto 2351/65 art. 7. Literal a) por parte del Empleador

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador. Ver artículo 2.2.1.1.3 Decreto 1072 de 2015

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

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

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

Terminación de contrato

b) Justas Causas para dar por terminado el contrato contenidas en la Ley, art. 62 Modif. Decreto 2351/65 art. 7 literal a) por parte del Empleador

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter laboral, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días. Art. 2.2.1.1.5 Decreto 1072/2015

Terminación de contrato

c) Justas Causas para dar por terminado el contrato contenidas en la Ley, art. 62 y 63 modif. Decreto 2351/65 art. 7. Literal b) por parte del Trabajador

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.

Terminación de contrato

c) Justas Causas para dar por terminado el contrato contenidas en la Ley, art. 62 y 63 modif. Decreto 2351/65 art. 7. Literal b) por parte del Trabajador

7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del C.S del T, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Terminación de Contrato

d) Sin justa causa art. 64. Modif Ley 50/90. Modif art. 28 Ley 789 /02

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que seguidamente se señalan.

Terminación de Contrato

e) Algunas Justas causas estudiadas por la Jurisprudencia

- 1) Violación a la cláusula de exclusividad:** La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia 48715 de enero 27 de 2016, M.P Clara Cecilia Dueñas, señaló que para poder invocar como causal de terminación de contrato, violación a la cláusula de exclusividad; las partes han debido pactar por escrito dicha obligación. Siendo necesario que el trabajador haya prestado servicios a terceros, de la misma naturaleza a los prestados con el empleador que dará aplicación a la cláusula de exclusividad.
- 2) Conductas repetitivas del trabajador:** La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia 41183 de agosto 2 de 2011, M.P Camilo Tarquino Gallego, señaló que para invocar como justa causa para la terminación del contrato el desconocimiento por parte del trabajador, de los procedimientos internos de la Empresa, salvo que el empleador haya tolerado esta conducta; evento en el cual no puede alegar como justa causa de terminación, una conducta que conocía de tiempo atrás y fue tolerada.

Terminación de Contrato

e) Algunas Justas causas estudiadas por la Jurisprudencia

- 3) **Incumplimiento de normas de Seguridad y Salud en el Trabajo:** La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, ha aceptado como justa causa, la violación de normas relativas a la higiene y seguridad industrial.
- 4) **Forma de vestir del trabajador:** Solo constituye justa causa si está catalogada como falta grave en el Reglamento Interno de Trabajo o en el contrato de trabajo, en ese sentido se pronunció la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 20721 del 21 de abril de 2004, Magistrado Ponente Carlos Isaac Nader.
- 5) **Enfermedad médicamente diagnosticada:** La Corte Constitucional en Sentencia T-490/10 señaló que no podrá ser objeto de despido con indemnización, el trabajador que padezcan una enfermedad médicamente diagnosticada la cual lo incapacite para desempeñar sus funciones laborales, salvo que exista una justa causa. Se ha establecido que las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta gozan de estabilidad laboral reforzada y terminar unilateralmente la relación laboral en razón de una limitación física del trabajador, constituye una discriminación, ya que «a las personas en estado de debilidad física manifiesta no se les puede tratar de igual manera que aquellas sanas»

Indemnización

CONTRATOS A TERMINO FIJO

El valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

CONTRATOS A TERMINO INDEFINIDO

- a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:
1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

Indemnización

CONTRATOS A TERMINO INDEFINIDO

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Caso No. 1

CONTRATOS A TERMINO INDEFINIDO

1. Trabajadores que devenguen menos de 10 SMLMV

➤ **Tiempo de servicio:** 5 meses

Indemnización: 30 días de salario

➤ **Tiempo de servicio:** 4 años ; 7 meses

Indemnización: 30 días por el primer año y 20 días adicionales por cada año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.

La fracción por mes subsiguiente al primer año equivale a 1.6666 días. Total indemnización: 101.6662 días

Caso No. 2

CONTRATOS A TERMINO INDEFINIDO

2. Trabajadores que devengan más de 10 SMLMV

➤ **Tiempo de servicio:** 5 meses

Indemnización: 20 días de salario

➤ **Tiempo de servicio:** 4 años; 7 meses

Indemnización: 20 días por el primer año y 15 días adicionales por cada año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.

La fracción por mes subsiguiente al primer año equivale a 1.25 días

Total indemnización: 73.75 días

Obligaciones de las partes en general art. 56

EMPLEADOR: Le incumben las obligaciones de protección y seguridad para con los trabajadores



TRABAJADORES: Obligaciones de fidelidad y obediencia para con el empleador.

Obligaciones Especiales del Empleador art. 57

Pagar la remuneración pactada en las condiciones periodos y lugares convenidos

Procurar a los trabajadores los elementos adecuados de protección contra los accidentes laborales y enfermedades profesionales.

A la terminación del contrato expedir certificación y practicar examen médico de retiro

Conceder al trabajador las licencias conforme las normas vigentes que regulan el contrato de trabajo.

Poner a disposición de los trabajadores, los instrumentos adecuados necesarios para la realización de las labores.

Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad.

Obligaciones Especiales del Trabajador art. 58

Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados reglamento acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan según el orden jerárquico establecido.

No comunicar con terceros salvo autorización expresa las informaciones que tenga sobre su trabajo, cosas de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador.

Conservar y restituir en buen estado, los instrumentos, útiles y materias primas sobrantes.

Guardar rigurosamente la moral en las Relaciones con sus superiores y compañeros.

Obligaciones Especiales del Trabajador art. 58

Comunicar oportunamente al empleador las observaciones conducentes para evitar a la empresa daños y perjuicios.

Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del Empleador.

Prestar colaboración en caso de siniestro o de riesgo inminente que amenace las personas o las cosas de la empresa

Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales

Prohibiciones Empleador art 59

Deducir, retener o compensar suma alguna de los salarios y prestaciones en dinero, sin autorización previa escrita.

Hacer o permitir rifas, colectas o Suscripciones.

Adoptar el sistema de lista negra o emplear signos convencionales en las certificaciones para que no lo ocupen.

Obligar a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.

Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

Prohibiciones Empleador art 59

Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para aceptarlos en el trabajo.

Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad..

Imponer a los trabajadores obligaciones religiosas o políticas o impedir el derecho al sufragio.

Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo

Prohibiciones Trabajador art. 60

Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados.

Conservar armas de cualquier clase en el Sitio de trabajo.

Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas.

Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo

Prohibiciones al Trabajador art. 60

Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador.

Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en sitios distintos del trabajo contratado.

Hacer rifas, colectas y suscripciones en el lugar de trabajo.

Coartar la libertad para trabajar o no, o para afiliarse o no a un sindicato y permanecer en él o retirarse.

Periodo de Prueba

Definición art. 76

Es la etapa inicial del contrato de trabajo, cuyo objeto es el de apreciar por parte del empleador las aptitudes del trabajador y por parte de éste las condiciones del trabajo

Estipulación art. 77, 78

Debe estipularse por escrito expresamente por las partes, salvo en los contratos de trabajo con personal del servicio doméstico, en el que se presume su duración, los primeros 15 días

Duración art. 78, 79

- Máximo 2 meses, se puede pactar entre las partes un periodo inferior y prorrogarse
- Término fijo inferior a un año, no superior a la quinta parte del periodo inicialmente Pactado.
- Varios contratos, solamente en el primer contrato. **Concepto 95880 de 2016 del Ministerio de Trabajo** consideró: «En este orden de ideas al tener un periodo de prueba como finalidad por parte del empleador la de comprobar de manera objetiva las aptitudes del trabajador para el desempeño de las labores encomendadas, es claro que el mismo pierde su fundamento cuando se está ante una nueva vinculación que en esencia no difiere de las anteriores, que en cambio da lugar a la existencia de contratos sucesivos, en los cuales expresamente solo es válida para el primer contrato, por el contrario para que fuera viable un acuerdo al respecto, debe tenerse claridad que de un posterior vínculo contractual se pueda evidenciar sin mayor esfuerzo un objeto y condiciones objetivamente distintas que permitan concluir que se está verdaderamente ante un nuevo contrato de trabajo que no transgrede los derechos mínimos previstos por la Normativa laboral y los derechos fundamentales del trabajador”.

Efectos

- 1) Cuenta para prestaciones sociales y afiliación al SGSSI
- 2) Se puede terminar sin lugar a indemnización alguna
- 3) El no pago de salarios y prestaciones sociales causados, causa sanción.

La Corte Constitucional en sentencia T-978 de 2004 (Colpatria) señaló:

«... la terminación unilateral del contrato de trabajo durante la vigencia del periodo de prueba por parte del empleador, si bien es una facultad discrecional, no puede ser entendida como una licencia para la arbitrariedad, sino que, en contrario, debe fundarse, de acuerdo con las normas legales que regulan la materia, en la comprobación cierta de la falta de aptitudes suficientes por parte del trabajador para el desempeño de la labor encomendada»

Efectos

«... el uso ilimitado de las facultades legales antes mencionadas puede sustentar el ejercicio de actos discriminatorios... o servir de excusa para dejar de cumplir con los deberes de promoción hacia grupos sociales tradicionalmente excluidos o personas en circunstancia de debilidad manifiesta, de conformidad con los contenidos en la misma disposición»

... «Los artículos 77 a 80 del mismo Código determinan la naturaleza y efectos jurídicos del periodo de prueba, adscribiéndole las siguientes características:

(i) es facultativo, es decir, su estipulación depende de la voluntad de las partes en el contrato de trabajo;

Efectos

- (ii) debe cumplir con la solemnidad de pactarse por escrito para acreditar su existencia;
- (iii) tiene un término legal máximo de dos meses, o la quinta parte de la duración del contrato, en caso que éste sea a término fijo inferior a un año;
- (iv) sólo puede pactarse por una vez mientras subsistan las mismas partes, esto es, que *“cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato”*;
- (v) su efecto jurídico principal consiste en que, durante su vigencia, el contrato de trabajo puede terminarse unilateralmente por cualquiera de las partes, sin previo aviso; y
- (vi) el trabajador, durante su vigencia, goza de todas las prestaciones laborales previstas en la ley.

Salario

Definición Salario art. 127

El salario es la remuneración ordinaria, fija o variable que recibe el trabajador, como contraprestación directa del servicio, cualquiera que sea la denominación que se adopte. Cualquiera que sea la forma pactada, deberá respetarse el salario mínimo legal mensual vigente si la jornada de trabajo es completa; en caso de jornada parcial, será proporcional.

Definición Salario Mínimo

De conformidad con el artículo 145 del C.S del T, el salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden moral, material y cultural.

Modalidades salariales

- 1) Por su forma de pago
- 2) Por la forma de calcularlo
- 3) Salario fijo ordinario o variable
- 4) Salario integral

- 1) Por su forma de pago: Dinero o en especie

El salario en dinero es el que se cancela en moneda circulante, el cual puede ser en moneda extranjera al tenor de lo dispuesto por el artículo 135 del C.S del T.

Modalidades salariales

El salario en especie (art. 129) se presenta cuando al trabajador se le retribuye, en parte su remuneración, mediante alimentación, habitación o vestuario. Bajo esta modalidad no todo el servicio se paga en dinero. Cuando se pacta salario en especie, debe determinarse con precisión en qué consiste y cuál es su valor.

Salario mínimo legal mensual vigente = Valor en especie no puede ser superior al 30% de su valor.

Salario superior al salario mínimo legal mensual vigente = Valor en especie no podrá ser superior al 50% del valor total del salario.

2) Por la forma de calcularlo:

Por unidad de tiempo: Se paga por días y se denomina jornal, máximo una semana. Cuando se remuneran periodos superiores, se denomina sueldo y el periodo máximo un mes y por horas.

Por unidad de obra o producción: En este evento se paga el salario en relación directa con la producción obtenida; esta forma de pago también recibe el nombre de salario a destajo.

Por tarea: Bajo esta modalidad el empleador establece una producción determinada, la cual una vez cumplida genera a favor del trabajador el pago y la posibilidad de retirarse del lugar de trabajo.

Modalidades salariales

3) Salario fijo o variable

El salario fijo: Se presenta cuando los factores que sirven para determinar el monto del salario, permanecen constantes en el respectivo periodo de pago y el trabajador recibe una suma determinada como salario.

El salario variable: Se presenta cuando los factores que sirven para determinar el monto se modifican dentro del periodo que se remunera; en este se encuentran las comisiones, incentivos, primas, bonificaciones habituales, sobresueldos, las horas extras, el recargo por trabajo nocturno, recargo por trabajo en domingos y festivos, los viáticos permanentes en lo relacionado con el valor del alojamiento y la manutención, entre otros.

4) **Salario Integral:** Cuando el trabajador devenga un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, es válido estipular que además de retribuir el trabajo ordinario, compense prestaciones, recargos, trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, al igual que el de primas legales y extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y en general las que se estipulen, exceptuando las vacaciones y la indemnización por despido sin justa causa; las cuales deben ser liquidadas con el 100% del salario integral pactado.

Pagos Salariales (elementos integrantes)

Son elementos integrantes del salario y constituyen pago salarial, además de factor salarial para la liquidación de prestaciones sociales:

- La remuneración fija u ordinaria a la que nos referimos anteriormente, la cual como ya se dijo puede ser por días, semanas o mensual.
- Las primas y bonificaciones habituales que reciba el trabajador como por ejemplo por antigüedad, rendimientos en la producción, cumplimiento de metas de recaudo de cartera y en general todos aquellos pagos habituales que se pagan con cierta regularidad.
- En relación con las comisiones por ventas la Corte Suprema de Justicia en Sentencia No. 22069 del 27 de septiembre de 2004, ha establecido:

« ... no podía excluirse como parte del salario retributivo del servicio, porque, tal cual lo señala el recurrente, esa naturaleza salarial proviene del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, y no se le puede desconocer por lo dispuesto en el 128, puesto que él no permite restar el carácter salarial de cualquier pago al que se refieran los acuerdos celebrados por los contratantes, sino que procede sólo frente a algunos auxilios o beneficios.

Pagos Salariales (elementos integrantes)

Pero en modo alguno puede aceptarse que esa última normatividad incluya todos los conceptos o rubros, como las comisiones, que por su origen, quedan por fuera de la posibilidad que ofrece el mencionado artículo 128, de negar la incidencia salarial de determinados pagos en la liquidación de prestaciones sociales o de otras acreencias laborales».

- Los gastos de representación, concebidos como aquellas sumas de dinero que el empleador entrega al trabajador con el fin de permitirle representar al empleador frente a terceras personas, como proveedores y clientes; los cuales sean reconocidos de forma habitual, estable y permanente al trabajador, son constitutivos de factor salarial. Así lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia.
- Viáticos, el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo establece la clasificación de los mismos, en permanentes y accidentales, así mismo la Corte Suprema de Justicia ha establecido que la habitualidad u ocasionalidad de los viáticos dependerá del cargo que ocupe el trabajador y la periodicidad con la que deba realizar sus desplazamientos; así lo precisó en sentencia 39396 del 1º de marzo de 2011 al señalar:

**Pagos
Salariales
(elementos
integrantes)**

«...No establece el legislador un criterio para determinar cuándo los viáticos son permanentes, contrario a lo que sucede con los accidentales, que al ordinal 3 del mencionado artículo 130 señala como ... aquéllos que sólo se dan de ahí que sea la jurisprudencia la que se ha encargado de fijar las pautas para definir cuándo este concepto ha de considerarse como permanente, que básicamente se refieren, uno, a la naturaleza de la labor desempeñada por el trabajador, que exija un requerimiento laboral ordinario, habitual o frecuente de desplazamiento del trabajador fuera de la sede de trabajo, en contraposición al extraordinario, no habitual o poco frecuente, que emplea la norma, para los accidentales, y, el otro, a la periodicidad regular y cantidad apreciable de tales desplazamientos...»

Pagos no salariales

*Los pagos que no constituyen salario, se encuentran regulados por el artículo 128 del C.S del T, el cual señala que no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como **gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.** Tampoco **las prestaciones sociales comunes y especiales a cargo del empleador, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones de servicios o de navidad.***

Pagos no salariales

Amanera de conclusión, conforme lo dispuesto por el artículo 128 del C.S del T, los pagos no salariales pueden ser de la siguiente forma:

- Los pagos que por expresa disposición legal no tienen el carácter de salarial, como lo es el subsidio familiar, los viáticos ocasionales y las indemnizaciones por terminación injusta del contrato de trabajo.
- Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba el trabajador por parte del empleador tales como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales.
- Las sumas que reciba el trabajador en dinero o en especie no para su beneficio o enriquecimiento personal sino para desempeñar a cabalidad sus funciones como gastos de representación, medios de transporte, herramientas de trabajo y otros semejantes.

Pagos no salariales

- Las prestaciones sociales comunes y especiales a cargo del empleador, contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, como auxilio de cesantía, prima de servicios, dotación de calzado y vestido de labor.
- Los auxilios, suministros o pagos en especie como alojamiento, alimentación, vestuario cuando las partes acuerdan expresamente que no lo sean.
- Los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, convencionales o contractuales u otorgados en forma extralegal por el empleador cuando las partes disponen que no tendrán carácter salarial, como es el caso de primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

Otros pagos no salariales

El auxilio de rodamiento

El Ministerio de Trabajo mediante concepto 3602 del 21 de junio de 2006 consideró que los pagos efectuados por concepto de auxilios de rodamiento y ayuda de combustible para moto, no deben ser tenidos en cuenta por el empleador para pagar las prestaciones sociales del trabajador, ni sus vacaciones, ni las indemnizaciones, aportes a la seguridad social, ni a la parafiscalidad.

Otros pagos no salariales

Propinas

Constituyen el sobre valor que el cliente entrega de manera voluntaria como un reconocimiento al servicio recibido, concluyéndose entonces que las propinas no las paga el empleador, sino terceros ajenos a la relación laboral; razón por la cual no constituyen salario.

Así lo advierte el artículo 131 del C.S del T al señalar que las propinas no constituyen salario y que no puede pactarse como retribución del servicio prestado por el trabajador lo que éste reciba de propinas.

Otros pagos no salariales

Las utilidades que reparte la empresa a sus trabajadores

Mediante Sentencia 26760 del 31 de mayo de 2006, la Corte Suprema de Justicia se pronunció sobre el alcance que debe darse al artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, a fin de establecer el efecto salarial que tiene la participación del trabajador en las utilidades que genere la empresa.

Para la Corte la participación de utilidades solamente podría constituirse como factor salarial, siempre y cuando las partes así lo hayan manifestado de común acuerdo para efectos prestacionales.

Otros pagos no salariales

Comisiones generadas por un equipo de trabajo

Se trata de los pagos de comisiones que se realizan por los resultados de un equipo de trabajo que se tiene a cargo, sin que fuera requerida la actividad directa del trabajador.

Al respecto la Corte Suprema de Justicia en Sentencias 33790 de 2010 y 27325 de 2006 señaló: *«El empleador, dentro de su autonomía contractual, puede reconocer a su servidor comisiones por ventas no realizadas por éste, sino por un grupo bajo su mando, o que en especiales situaciones beneficie al asalariado con comisiones sobre ventas para las cuales no sea necesaria la actividad directa del empleado, casos en los cuales es necesario ubicar la fuente o causa de los pagos, que bien puede ser el contrato de trabajo o cualquier otro documento suscrito por las partes»*

Pactos de exclusión salarial

Con base en las normas vigentes, las partes pueden acordar que determinadas sumas de dinero o beneficios, no tengan incidencia salarial, al momento de liquidar los derechos laborales al trabajador, como ocurre en el caso de pagos por primas de educación, de alimentación o de cumplimiento; los cuales no tendrían incidencia salarial ni prestacional y sobre ellas no se liquidarían prestaciones sociales, aportes a la seguridad social ni aportes parafiscales.

Circular 018 de 2012 del Ministerio de Trabajo

Jornada de Trabajo

CONCEPTO

Es el tiempo que el trabajador debe destinar, para prestarle al empleador el servicio para el cual fue contratado pactado en el Contrato de trabajo



CLASES DE JORNADA LABORAL

JORNADA ORDINARIA

Es la que convienen las partes, es decir empleador y trabajador. A falta de este convenio, la jornada ordinaria será la máxima legal. En todo caso será la que convengan las partes, la cual no podrá ser superiores a ocho (8) horas diarias ni a cuarenta y ocho (48) a la semana.

La jornada no puede ser incrementada unilateralmente, cuando esta sea inferior a la máxima legal; toda vez que la jornada que obliga a las partes, es la pactada entre ellas.

JORNADA MAXIMA LEGAL

Es la que la ley determina como máxima legal, la cual corresponde a ocho (8) horas diarias a cuarenta y ocho (48) a la semana. Dicha jornada puede ser distribuida en los 5 días de la semana, en este caso debe tenerse en cuenta que el total de horas de trabajo al día no puede exceder de 10, incluyendo las eventuales horas extras que deba laborar el trabajador.

Esta distribución de 48 horas en 5 días de la semana, debe tener como finalidad permitir el descanso a los trabajadores durante todo el sábado. En este evento, el tiempo adicional laborado durante los 5 días de la semana, no constituye horas extras.

La jornada máxima legal rige cuando las partes no han estipulado una jornada distinta.

JORNADA 36 HORAS A LA SEMANA

El literal c) del artículo 161 del C.S del T, modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002 establece que empleador y trabajador pueden acordar turnos de trabajo sucesivos que permitan a la empresa trabajar ininterrumpidamente durante todos los días de la semana, siempre y cuando dichos turnos no excedan de 6 horas diarias y 36 a la semana.

Esta jornada se reglamentó a partir de 1991 para que la empresa que lo requiera pueda funcionar todos los días en 4 turnos. Los trabajadores de esta jornada no tienen derecho al pago de recargos por trabajo nocturno, dominical o festivo; pero tienen un salario similar al que devenga un trabajador de 8 horas y a un día de descanso remunerado por cada dominical trabajado. Debe haberse acordado desde el inicio del contrato.

CLASES DE JORNADA LABORAL

JORNADA 36 HORAS A LA SEMANA

En esta jornada se tiene derecho a un día de descanso remunerado compensatorio en la semana siguiente al domingo laborado – siempre que se trabajen tres o más domingos-, en este caso el domingo laborado que da derecho al día compensatorio, no se paga con el recargo dominical respectivo. Este tratamiento es exclusivo para la jornada de 36 horas.

CLASES DE JORNADA LABORAL

REQUISITOS JORNADA 36 HORAS A LA SEMANA

- El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos.
- El respectivo turno no debe exceder de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.
- Se busca que no haya interrupción de trabajo en la empresa
- No habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el dominical y festivo.
- El trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

JORNADA EXTRAORDINARIA

Corresponde al tiempo de trabajo que exceda del máximo, o que sea superior a la jornada pactada por las partes, y también se denomina trabajo extra o suplementario.

Conforme al Decreto 1072 de 2015, Capítulo 2, Sección 1, art. 2.2.1.2.1.1 y Ss en las autorizaciones que se concedan se exigirá al empleador llevar diariamente, por duplicado, un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, con indicación de si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre-remuneración correspondiente.

El duplicado de tal registro será entregado diariamente por el empleador al trabajador, firmado por aquel o por su representante. Si el empleador no cumple con este requisito se le revocará la autorización.

CLASES DE JORNADA LABORAL

JORNADA EXTRAORDINARIA

A partir de la Ley 1846 de 2017, se estableció:

El trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las 6:00 a.m y las 9:00 p.m.

El trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las 21 horas y las (9:00 p.m) y las 6:00 a.m.

JORNADA FLEXIBLE

Consiste en distribuir la ejecución de la jornada de trabajo de 48 horas a la semana, en jornadas flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso a la semana, conforme al literal d) del artículo 161 del C.S del T, adicionado por el artículo 51 de la ley 789 de 2002, modificado por la Ley 1846 de 2017, cuyo tenor literal es el siguiente:

«El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo; distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6 A.M a 9 P.M.»

CLASES DE JORNADA LABORAL

REQUISITOS PARA LA JORNADA FLEXIBLE

- Se debe distribuir en máximo 6 días de la semana con 1 día de descanso obligatorio.
- El día de descanso puede o no coincidir con el domingo
- Puede repartir el tiempo de trabajo de manera variable durante la semana
- El trabajo debe ser mínimo 4 horas continuas y hasta 10 horas diarias sin lugar a recargo por trabajo suplementario.
- El número de horas promedio semanales no puede exceder de 48 dentro de la jornada de 6 a.m a 9 p.m.
- El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador contratado, realizar 2 turnos el mismo día, salvo que labore en supervisión, dirección, confianza o manejo.

**Régimen de
trabajadores
excluidos y
exceptuados de
la jornada
máxima legal**

El artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, establece quienes se encuentran excluidos de la regulación de la jornada máxima legal de trabajo:

a) Quienes desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo

b) Los trabajadores del servicio doméstico

c) Quienes ejerciten actividades discontinuas e intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo

Algunas Generalidades

a) Trabajo nocturno – recargo del 35%

b) Trabajo extra diurno 25%

c) Trabajo extra nocturno 75%

**Remuneración de
Trabajo nocturno
y Suplementario
Art. 168 C. S del T**

Excluidos de la regulación de la jornada máxima legal de trabajo:

a) Quienes desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo

Estos trabajadores están excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal, por lo cual no se genera el pago de horas extras.

Sin embargo estos trabajadores sí tienen derecho al reconocimiento de los porcentajes nocturnos y dominicales o festivos, cuando estos se causen.

A este respecto la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 40016 de 2012, y el Ministerio de Protección Social en el concepto 8232 de 2011, así lo consideraron.

b) Los trabajadores del servicio doméstico

Conforme lo previsto por el artículo primero del Convenio 189 de la OIT, aprobado mediante la Ley 1595 de 2012, son trabajadores de servicio doméstico, las personas de género femenino o género masculino, que realizan un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo, el cual puede realizarse por días, por horas o de manera permanente, residiendo o no en el sitio de trabajo, en una casa de familia.

Las personas que desempeñan los oficios antes mencionados u otros similares, en beneficio de Empresas, con o sin ánimo de lucro, aunque sea por tiempo parcial, no se consideran trabajadores del servicio doméstico.

**Régimen de
trabajadores
excluidos y
exceptuados de
la jornada
máxima legal**

c) Quienes ejerciten actividades discontinuas e intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo

El artículo 333 del Código Sustantivo del Trabajo señala los trabajadores que ejercitan actividades discontinuas o intermitentes, las siguientes:

- 1) En todas las minas
 - a) Los encargados de las plantas eléctricas
 - b) Vigilantes capataces y cuadrillas
 - c) Los gariteros, trabajadores, pajes, cuidanderos, caseros,
 - d) Arrieros, conductores de vehículos y ayudantes.
 - e) Los acequeros y los que se ocupan en el sostenimiento de
 - f) Los acequeros y los que se ocupan en el sostenimiento de los acueductos que sirven para abastecer el agua de las maquinarias.

**Régimen de
trabajadores
excluidos y
exceptuados de
la jornada
máxima legal**

c) Quienes ejerciten actividades discontinuas e intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo

2º. En las minas de aluvión:

- a) Los ocupados en el manejo de elevadores hidráulicos y bombas centrífugas.
- b) Los que se ocupen en el manejo de motores hidráulicos y bombas centrífugas.
- c) Los encargados de las bombas en los apagues
- d) Los encargados del canalón, y
- e) En las dragas, todos aquellos cuya labor requiere conocimientos técnicos especiales.

3) En las minas de veta:

- a) Los encargados de las plantas de cianuración, flotación, amalgamación, tosti6n y fundici6n
- b) Los molineros.
- c) Los encargados de los motores, de las bombas, de los Malacates y de las grúas.

Remuneración de Trabajo nocturno y del Suplementario

Art. 168 C. S del T

Esta jornada se genera cuando el trabajador labora más de 8 horas diarias o más de cuarenta y ocho horas a la semana, o supera la jornada acordada en el contrato de trabajo, es decir que el trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede o sobrepasa la jornada ordinaria convenida por las partes, o en su defecto la jornada máxima legal.

a) Trabajo nocturno – recargo del 35%

Es importante anotar que al calcular el recargo nocturno la hora ordinaria siempre se multiplicará por 0.35; nunca por 1.35, ya que el trabajo nocturno que da derecho al recargo nocturno siempre se desarrolla dentro de la jornada laboral ordinaria, y ésta ya está con el sueldo normal del trabajador, debiéndose pagar únicamente el recargo del 35%.

c) Trabajo extra nocturno 75%

El trabajo nocturno que se desarrolla por fuera de la jornada laboral ordinaria se remunera como trabajo extra nocturno y este tiene una remuneración específica del 75%, y en tal caso sí se calcula multiplicando por 1.75.

Remuneración de Trabajo nocturno y del Suplementario

Art. 168 C. S del T

b) Trabajo extra diurno 25%

El trabajo extra diurno o de horas extras diurnas, es el que se realiza en el periodo comprendido entre las 6:00 a.m y las 9:00 p.m, se remunera con un recargo del 25% sobre el sueldo ordinario.

Algunas Generalidades

En el caso de la contratación por medio tiempo o tiempo parcial, el trabajo laborado en exceso debe ser remunerado como horas extras, así lo ha señalado el Ministerio de Trabajo, mediante concepto 183125 de 2010.

El máximo de horas extras que es posible laborar en una semana es de 2 horas diarias, bien sea diurnas o nocturnas, sin exceder de 12 a la semana y 10 horas al día.

Al tenor de lo dispuesto por el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, constituyen jornadas especiales, las siguientes:

1) Labores especialmente insalubres o peligrosas

Es todo trabajo realizado que ponga en peligro la salud del trabajador por ser su labor la del manejo de riesgos fuera de los normales en la realización de la actividad laboral con elementos que puedan perjudicar la salud del trabajador por su contenido iónico, magnético, composición física, etc., o por realizarse en determinado entorno; por lo general la duración de éstas suele ser la jornada ordinaria pactada, dentro del lugar indicado en un máximo de la ordinaria legal si no hay disposición en contrario.

2) Los adolescentes mayores de 15 años y menores de 17 años,

En relación con el trabajo de los adolescentes, el artículo 35 de la Ley 1098 de 2006 (Código de Infancia y Adolescencia), establece que la edad mínima de admisión al trabajo es de 15 años, al igual que hasta los 17 años requiere la respectiva autorización expedida por el Inspector del Trabajo.

3) Los menores de 15 años.

De manera excepcional la ley 1098 de 2006 permite que menores de 15 años desempeñen actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo, siendo necesario tramitar el respectivo permiso ante el Ministerio del Trabajo indicando el número de horas máximas dentro de las cuales se puede desarrollar la actividad autorizada.

La Resolución 3597 de 2013 del ICBF [establece](#) las actividades que por su peligrosidad, no deben desarrollar los menores de dieciocho años de edad, por encontrarse expuestos a riesgos biológicos, físicos, químicos, de seguridad, de postura y riesgo psicosocial, entre otros.

3) Los menores de 15 años.

Las jornada que rige para los menores de edad trabajadores, es para cada caso la siguiente:

- La jornada para mayores de 12 años y menores de 14 años, no pueden excederse de 4 horas al día y 24 a la semana.
- Entre los 14 y 16 años la jornada no puede superar 6 horas diarias y 36 a la semana.
- Para mayores de 16 años y menores de 18 años, la jornada no puede exceder de 8 horas diarias y de 48 a la semana.

Por regla general a los menores de edad les está prohibido laborar durante la jornada nocturna. Sin embargo los mayores de 16 años y menores de 18, podrán con un permiso trabajar hasta las 8:00 p.m

**Trabajo por
Turnos
Art.165 C.S del T
No actividad
continua**

Sobre este tema la Corte Suprema de Justicia mediante Sentencia 30972 del 17 de Octubre de 2007 ha señalado:

«... De conformidad con lo señalado en el artículo 165 del C.S del T y la jurisprudencia transcrita, se permite que en actividades que se llevan a cabo por turnos y no exijan actividad continua, los trabajadores pueden laborar más de 8 horas diarias, o más de 48 a la semana, siempre que el promedio de las horas trabajadas calculado para un periodo de tres semanas, no pase de ocho horas diarias ni 48 a la semana esta ampliación de la jornada sin tener en consideración el número de horas laboradas, no son horas extras por lo que no tienen el recargo del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 24 de la Ley 50 de 1990.

**Trabajo sin
solución de
Continuidad, art.
166 C.S del T
Atención sin
solución de
Continuidad
Art. 2.2.1.2.1.4
Actividades
ininterrumpidas**

El artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo, permite extender la jornada laboral del límite de las 48 horas hasta 56 horas por semana, para aquellas labores que por su naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad. En este sentido las labores son atendidas por turnos sucesivos de trabajadores sin exceder esta jornada. Trámite artículo 4 del decreto 995 de 1968 hoy compilado en el Decreto 1072 de 2015.

**Jornada laboral
en el sector de
hidrocarburos**

Existe la posibilidad de crear jornadas de trabajo 20 días por 10 días de descanso, 14 días por 7 de descanso y 21 días por 7 de descanso; en todos los casos mencionados y atendiendo las voces del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo el cual establece la jornada ordinaria de trabajo máxima legal de 8 horas al día y 48 horas a la semana.

Descansos Obligatorios

El descanso dominical remunerado, es obligatorio siempre y cuando el trabajador haya laborado todos los días de la semana o en caso de haber faltado, exista una causa justificada como accidente, enfermedad, calamidad doméstica, caso fortuito o fuerza mayor. La duración mínima del descanso es de 24 horas.

En el caso del contrato de trabajo que se ha pactado laborar por días, como en el caso de los empleos del servicio doméstico, se debe pagar el descanso dominical remunerado en forma proporcional conforme el numeral 5 del artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala: “Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado».

Siendo el día domingo un día de descanso remunerado, en caso de ser laborado, se debe pagar con un recargo adicional al pago ordinario a que tiene derecho el trabajador por ser un día de descanso remunerado. Cuando se trabaja de forma habitual el trabajador tiene derecho a un día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente por cada domingo trabajado en el mes.

Descansos Obligatorios

Igualmente como descansos obligatorios remunerados, se encuentran los que el artículo 177 del C.S del T señala: “ Todos los trabajadores tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

Primero de enero, seis de enero, diez y nueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre; además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del señor, Corpus Christi y Sagrado corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado del seis de enero, diez y nueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

Descansos Obligatorios

El artículo 177 contempla expresamente qué días son festivos, pero el artículo 188 deja abierta la posibilidad de que el empleador acate otros días de fiestas no contemplados en el artículo 177, caso en el cual, si decide el empleador suspender el trabajo en ese día festivo, está obligado a pagarlo; en consecuencia, si la empresa decide acoger como festivo un día no contemplado como festivo por la ley, se convierte en un día de descanso remunerado.

El otro descanso es el anual remunerado, que corresponde a las vacaciones de quince (15) días hábiles consecutivos. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

**PRESCRIPCION
DE
DERECHOS
EN
MATERIA
LABORAL**

Tiene su fundamento legal en el artículo 151 del Código Procesal del trabajo, el cual señala: «Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres (3) años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción pero sólo por un lapso igual.»

Conforme a lo expuesto, existe una regla general de prescripción de las acciones laborales de tres (3) años, contados desde la exigibilidad de la obligación.

La contabilización de estos 3 años en el caso de las cesantías, comienza a contarse desde el momento en el que se termina el contrato, en ese sentido la Corte Suprema de Justicia lo consideró en la sentencia 493096 de 2016 .

**PRESCRIPCION
DE
DERECHOS
EN
MATERIA
LABORAL**

Así mismo se encuentran normas de carácter sustantivo, como el artículo 488 del Código Sustantivo del trabajo, el cual señala:

«Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto.»

Este artículo fue declarado exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-072 del 23 de febrero de 1994.

Otras prescripciones

1) Prescripción de las vacaciones:

Conforme al artículo 187 de C.S.T el empleador cuenta con un periodo de gracia de un año para fijar la fecha en que el trabajador saldrá a disfrutar las vacaciones, la prescripción de las mismas tendría que entenderse como de 4 años.

2) Prescripción del derecho pensional y los factores que componen la base del calculo de las mesadas pensionales:

Debe tenerse en cuenta que es diferente el derecho a pensión, al de los factores que componen la base salarial para la determinación del monto de las mesadas pensionales a favor del trabajador. La primera figura (el derecho pensional), es imprescriptible y la segunda, si se encuentra afectada por dicho fenómeno

Otras prescripciones

3) Prescripción de los derechos relacionados con las prestaciones previstas en el sistema de riesgos laborales:

El artículo 22 de la Ley 1562 de 2012 dispone al respecto:

“Las mesadas pensionales y las demás prestaciones establecidas en el Sistema General de Riesgos Profesionales prescriben en el término de tres (3) años, contados a partir de la fecha en que se genere, concrete y determine el derecho.”

Otras prescripciones

4) Salarios, horas extras, trabajo dominical. El término de prescripción para las acciones provenientes de estos conceptos empieza a correr desde el día siguiente a aquel en que han debido ser pagados.

El pago de trabajo suplementario o de horas extras debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente, conforme al artículo 134 del C.S del T, por consiguiente, desde el vencimiento de estos períodos fijados por la ley para el pago del trabajo suplementario, se hace exigible la respectiva obligación y, desde el momento de su exigibilidad empieza a contarse el término de prescripción de las acciones que se intenten.

Otras prescripciones

5) Prima de servicios.

Su término de prescripción empieza a correr el 1º de julio, para la del primer semestre; el 21 de diciembre, para la del segundo.

6) Pensiones:

Prescriben sólo las mensualidades a partir del reconocimiento de la pensión. El derecho a la pensión es imprescriptible. Según la Corte, “la prescripción sólo se presenta en cuanto a las mensualidades que debe percibir el trabajador una vez hecha la solicitud de reconocimiento con los requisitos de rigor y que no recibe por su negligencia. La prescripción, en tal caso, determina la pérdida de aquellas mensualidades que se dejen de cobrar durante tres años”. Así lo manifestó la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral de Diciembre 18/54.

**GRACIAS POR SU
ATENCIÓN**