



LEGISLACION LABORAL

BIENVENIDOS



DERECHO LABORAL COLOMBIANO

El derecho laboral colombiano es el conjunto de principios, acciones y normas que regulan directa e indirectamente las relaciones entre empleadores y trabajadores, y de estos con el Estado con el objeto de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores y la protección del trabajo.



NORMAS RECTORAS DEL DERECHO LABORAL

El derecho laboral colombiano tiene como regulador

- ❖ -. La Constitución Política de 1991
- ❖ -. Tratados y Convenios Internacionales
- ❖ -. El Código Sustantivo del Trabajo.





RAMAS DEL DERECHO LABORAL





a) Derecho individual del trabajo

❖ Regula las relaciones entre el empleador y uno o varios trabajadores a nivel individual.



b) Derecho colectivo del trabajo

- ❖ Regula las relaciones entre el empleador y los trabajadores reunidos en asociaciones, sean éstas sindicales o no.



c) Derecho de la seguridad social



❖ Tiene por objeto garantizar los pagos que el empleador y el Estado hacen al trabajador en dinero, servicios u otros beneficios, con el fin de cubrir los riesgos relacionados con la salud, accidentes o enfermedades profesionales, la vejez, la invalidez o la muerte.



d) Derecho procesal laboral

- ❖ Normas que regulan el modo de actuar en justicia en casos cuyo objeto conflictivo surge de las prestaciones laborales.



e) Derecho laboral administrativo

- ❖ Se encarga de regular las relaciones del Estado como empleador con sus servidores.



CONSEJO DE ESTADO
REPÚBLICA DE COLOMBIA

f) Derecho laboral internacional

- ❖ Conjunto de norma que trasciende de las fronteras de los estados para consagrar aspectos relativos al trabajo humano.



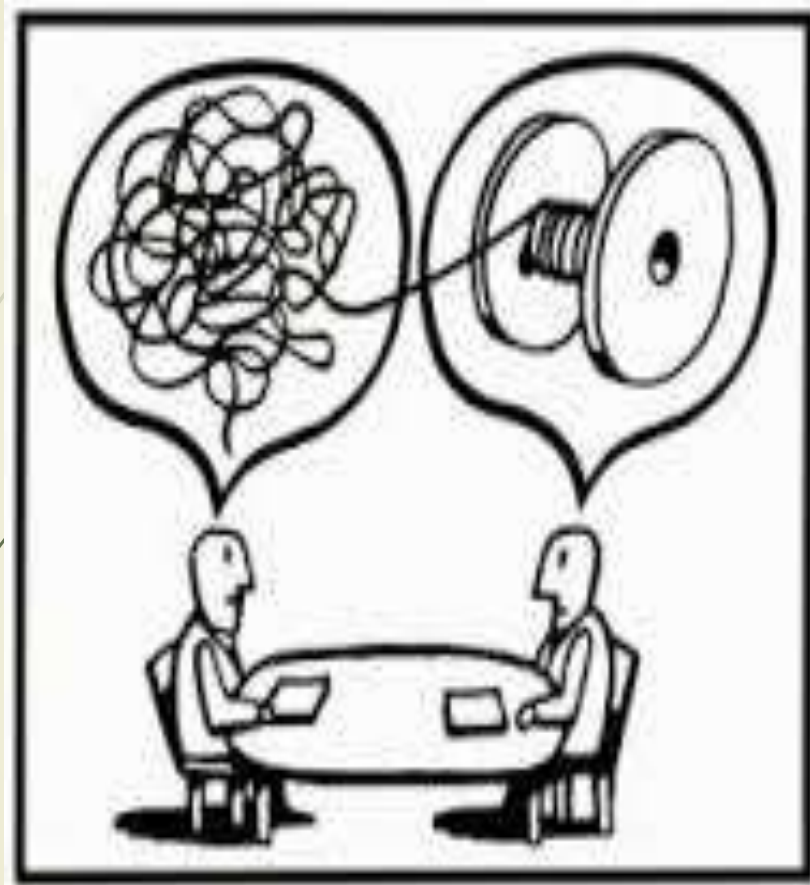


CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL COLOMBIANO



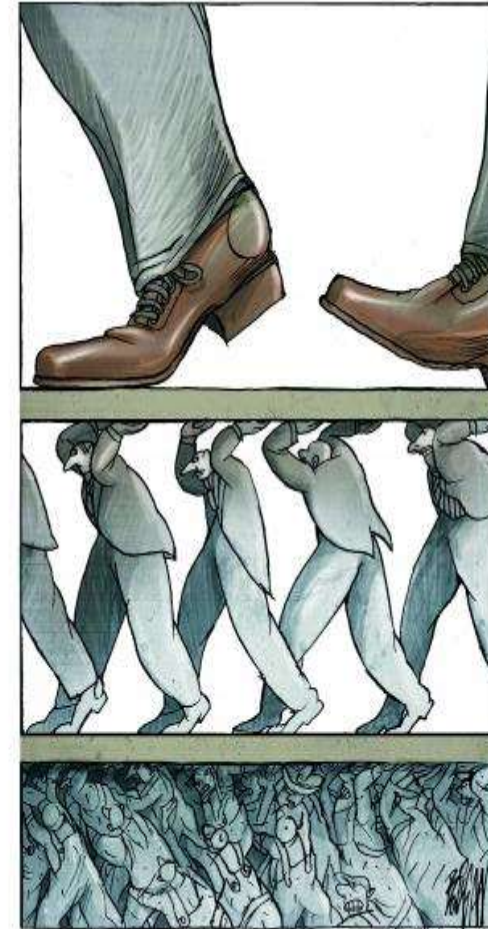
1. El derecho laboral colombiano es reciente. Es un derecho en formación que avanza a medida que surgen las necesidades.






2. Es un derecho que no tiene formalismos ya que es poco solemne porque surge de la realidad.

3. Tiene un claro sentido clasista por la desigualdad entre empleador y trabajador.




4. Tiende a la internacionalización por la incidencia de este derecho en la economía. Por esta razón se crea la OIT.





PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL COLOMBIANO





1) Finalidad

Se refiere a la justicia en la relación de empleadores y trabajadores, al equilibrio social y la coordinación económica.

➔ 2) Intervención del Estado

Esta intervención se da debido a que los intereses de las partes son contrarios, haciéndose necesaria la



3) Derecho al trabajo y libertad de trabajo

Se fundamenta en el hecho de que el trabajo funciona como un derecho y libertad (de escogencia y ejercicio) a la que tienen acceso todos los colombianos.



4.) Obligatoriedad

El trabajo es también una obligación, porque es la única forma de lograr bienestar y desarrollo

5) Igualdad de los empleados

Debe existir la igualdad entre hombres y mujeres, también entre el trabajo físico y el intelectual. La excepción se da respecto a la edad.



SINDICATO



6) Derecho de asociación

Toda persona tiene derecho de pertenecer o no a una asociación. Generalmente la consecuencia de este derecho es la conformación de sindicatos.

7) Derecho a la huelga

Es un arma de presión eficaz de los sindicatos para alcanzar sus pretensiones. Se prohíbe a quienes presten servicios públicos esenciales.



8) **Derecho a la seguridad social** ebe estar presente para ayudar al trabajador en sus épocas más vulnerables. Es una obligación del Estado y del empleador. El empleador debe asegurarse de que el empleado tenga un régimen para su protección.

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO



ARTICULO 5o. DEFINICION DE TRABAJO.

- El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

ARTICULO 22.

DEFINICION

1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.



ELEMENTOS ESENCIALES.

ARTICULO 23. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a. La actividad personal del trabajador
- b. La continuada subordinación o dependencia
- a. Un salario como retribución del servicio.

a)-. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
(PERSONA NATURAL)



b.)-La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos. Debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos del trabajador



c)-. Un salario como retribución del servicio.



PRESUNCION.

ARTICULO 24.Modificado por el art. 2, Ley 50 de 1990.: Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.



CONCURRENCIA DE CONTRATOS. ARTICULO 25.

Aunque el contrato de trabajo se presente involucrado o en concurrencia con otro, u otros, no pierde su naturaleza, y le son aplicables, por tanto, las normas de este Código.



ARTICULO 26. COEXISTENCIA DE CONTRATOS. Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más empleadores, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo.



ARTICULO 29. CAPACIDAD. Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad.

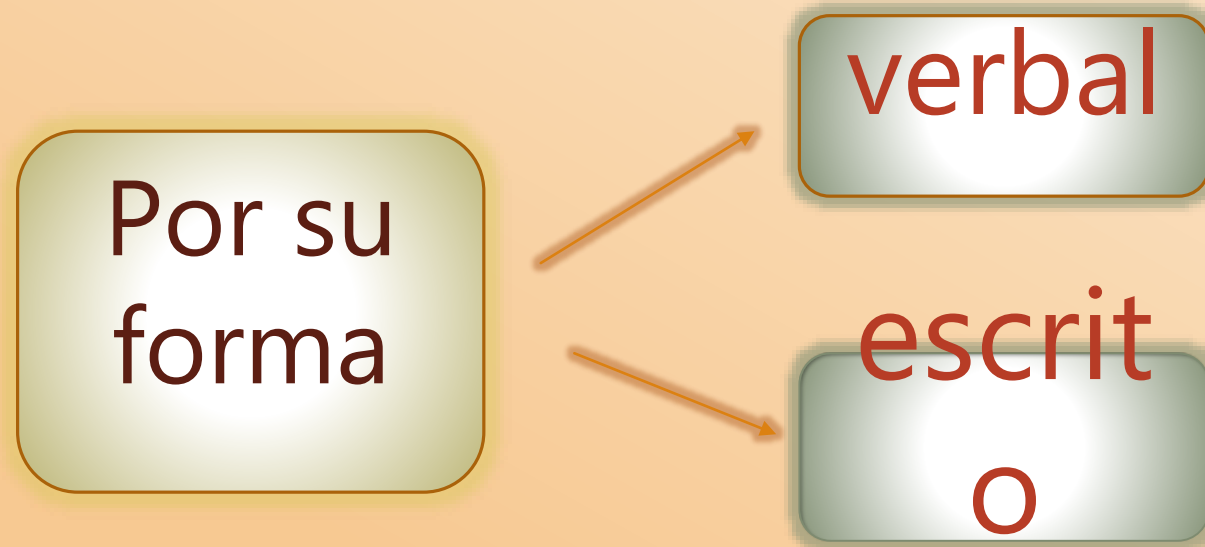
ARTICULO 113 LEY 1098 DE 2006 (Código de Infancia y Adolescencia. Puede contratar el mayor de 15 y menor de 18 años con autorización)

ARTICULO 31. TRABAJO SIN AUTORIZACION. Si se estableciere una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado en la ley, el empleador cumplirá todas las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario de trabajo puede, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al empleador con multas.



MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTICULO 37. FORMA. 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

3. La duración del contrato.



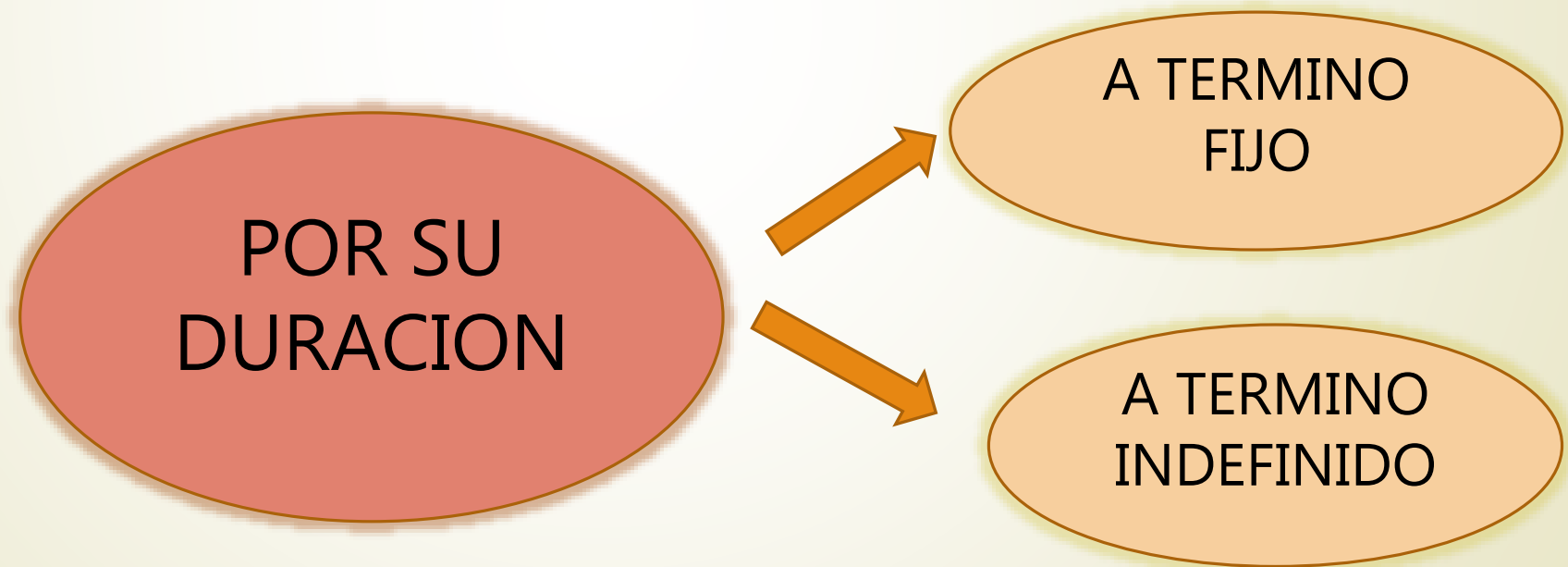
CONTRATO ESCRITO. ARTICULO 34.

- ❖ Lugar La identificación y domicilio de las partes y la fecha de su celebración.
- ❖ El lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio.
- ❖ Naturaleza del trabajo.
- ❖ Cuantía de la remuneración.
- ❖ Forma y periodos de pago y la estimación de su valor, en caso de que haya salario en especie.
- ❖ Duración del contrato, su desahucio y terminación.



MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

DURACION. ARTICULO 45. 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.



CONTRATO A TERMINO FIJO. ARTICULO 46

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.

PARAGRAFO. 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.

DURACIÓN INDEFINIDA. ARTICULO 47

- ❖ 1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

❖ 2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días.



CLAUSULAS INEFICACES.

ARTICULO 43

En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, y las que sean ilícitas o ilegales



SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 51. El contrato de trabajo se suspende:

- ❖ 1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
- ❖ 2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural.



❖ 3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social



4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.

5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio.



6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.



7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.



SUSTITUCION DE EMPLEADORES.

ARTICULO 67. DEFINICION. Se entiende por sustitución de empleadores todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

ARTICULO 68. MANTENIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO. La sustitución de empleadores no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes.

PERIODO DE PRUEBA.

ARTICULO 76. DEFINICION.

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. 1. El período de prueba debe ser estipulado por escrito.

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. DURACION MAXIMA. 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 no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado, 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.

ARTICULO 80. EFECTO JURIDICO. El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso.

2. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.



TERMINACION DEL CONTRATO. ARTICULO 61

El contrato de trabajo termina:

- 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;**



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 ciento veinte (120) días.

g). Por sentencia ejecutoriada.

h). Por decisión unilateral del trabajador.

i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.



ARTICULO 56. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN GENERAL.

ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales.

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

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.



6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen



8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. En los gastos de traslado se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren

9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.



10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles.



11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto



ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones del empleador o sus representantes



2a. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador,



3a. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.



- 4a. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- 5a. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.



6a. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.



7a. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo; y

8a. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.



8a. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.



ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES.

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de lo prescrito en la ley.



2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.



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



5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso político, o dificultarles o impedirles el

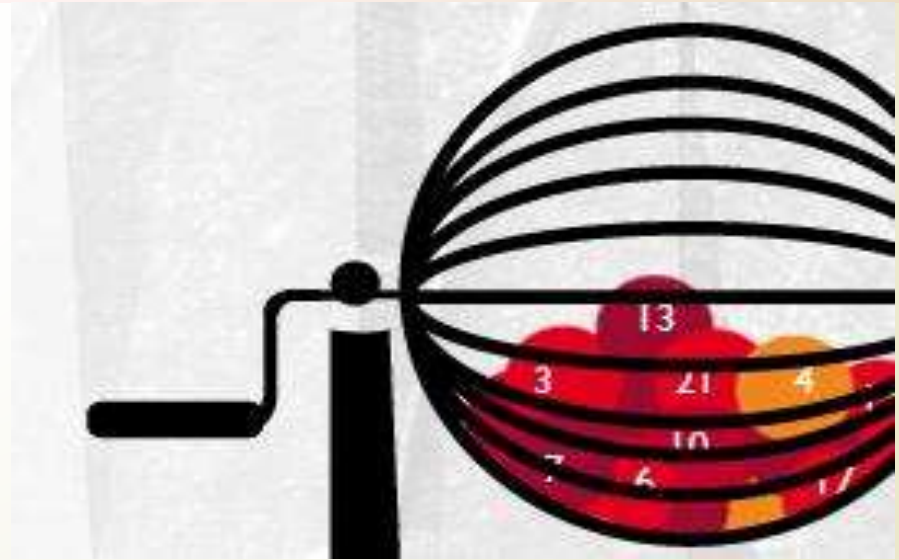


o.

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



➤ 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.



8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados.



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



ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del empleador.



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



3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los coladores (D. 2478/18)



4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga



5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento



6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.



7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o



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





ARTICULO 62.

TERMINACION DEL CONTRATO POR
JUSTA CAUSA.


A). Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión u 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.

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.



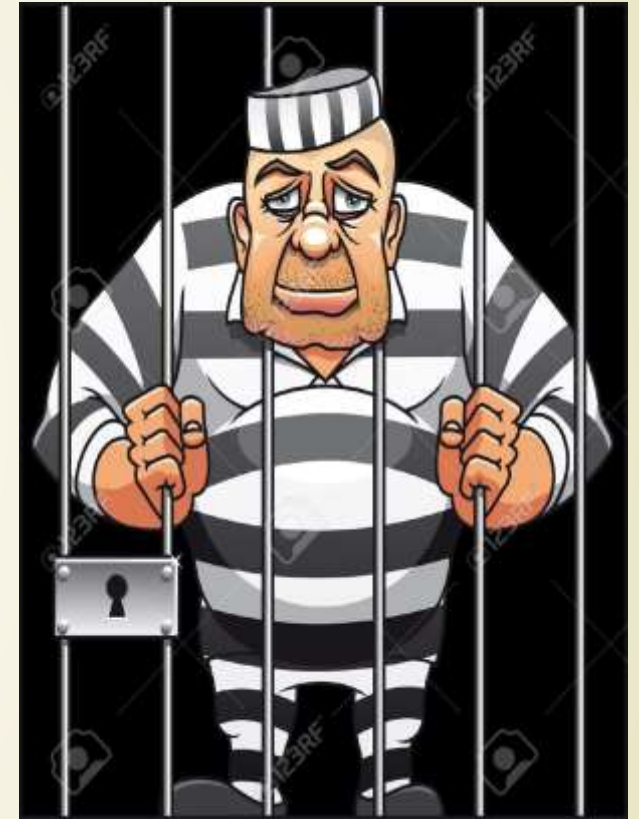
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.





6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, 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; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.



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.



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.



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.



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.




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.

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.

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 a continuación se señalan:

En los contratos a término 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.



En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:


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;

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.

SALARIOS.

ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES.

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


ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. 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.

ARTICULO 129. SALARIO EN ESPECIE.

Modificado por el art. 16 de la Ley 50 de 1990. **El nuevo texto es el siguiente:**

1. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de esta ley.

2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.



3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

EMBARGOS DE SALARIO.

ARTICULO 154. REGLA GENERAL. No es embargable el salario mínimo legal o convencional.

ARTICULO 155. EMBARGO PARCIAL DEL EXCEDENTE. : El excedente del salario mínimo mensual solo es embargable en una quinta parte.

ARTICULO 156. EXCEPCION A FAVOR DE COOPERATIVAS Y PENSIONES ALIMENTICIAS.

Todo salario puede ser embargado hasta en un cincuenta por ciento (50%) en favor de cooperativas legalmente autorizadas, o para cubrir pensiones alimenticias.



JORNADA DE TRABAJO.

ARTICULO 158. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

ARTICULO 159. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.



ARTICULO 160. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. art. 25 de la Ley 789 de 2002

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).


2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).




JORNADA MAXIMA.

ARTICULO 161. DURACION. 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 las excepciones legales






Hace referencia al recargo que se debe pagar sobre la hora ordinaria, por el hecho de laborar en horas nocturnas. El recargo corresponde al 35% sobre la hora ordinaria según lo estipula el numeral 1 del artículo 168 del código sustantivo del trabajo.



SALARIOS	VALOR	DEFINICION
Salario mínimo año 2017. Art <u>145 CST.</u>	\$ 737.717	Jornada Ordinaria 48 horas semanales, 8 horas diarias.
SALARIO MINIMO DIA	\$24.590,57	Jornada Ordinaria Día 8 horas
SALARIO ORDINARIA MINIMO HORA	\$ 3.073,82	Jornada ordinaria 6 a.m. a 10 p.m. <u>Ley 789 de 2002</u> , Art. 25
SALARIO NOCTURNA MINIMO HORA Ley 50 de 1990 Art. 24	\$ 4.149,66	Jornada Nocturna 10p.m a 6 Valor Hora Ordinaria+35% de recargo



Es auxilio de transporte es una figura creada por la ley 15 de 1959, y reglamentado por el decreto 1258 de 1959, con el objetivo de subsidiar el costo de movilización de los empleados desde su casa al lugar de trabajo, el cual para el 2017 fue fijado en \$77.700 y que se paga a los trabajadores que devengan hasta dos salarios mínimos mensuales. El auxilio de transporte no hace parte del salario, puesto que no constituye ingresos para el empleado, el auxilio tiene por objeto facilitar al empleado llegar al sitio de labor pero no constituye una remuneración por su trabajo. Siendo así las cosas, el auxilio de transporte no se incluye como base para el cálculo de los aportes parafiscales ni de seguridad social. Por regla general se entendería que al no ser factor salarial, no se tiene en cuenta como salario para ningún efecto legal, pero por expresa deposición legal, el auxilio de transporte se debe tener en cuenta a la hora de calcular las prestaciones sociales, esto según el artículo 7º de la ley 1ª de 1.963 que expone: se considera "incorporado al salario para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales".

AUXILIO DE TRANSPORTE

AUXILIO	VALOR	DEFINICION
MES	\$ 83.140	Se paga a quienes devenguen hasta \$1.475.434 (2 salarios mínimos mes)
DIA	\$ 2.771,33	



Horas extras

Hora extra es aquella hora que se trabaja adicional a las 8 horas diarias o a la jornada pactada entre la partes. Si en un día se trabajan 10 horas, y se ha pactado la jornada máxima legal (8 horas), entonces tendremos 2 horas extras, que son la que han superado el límite de las 8 diarias. Si la jornada pactada es de medio tiempo, es decir 4 horas diarias y se trabajan 6 horas, se tienen dos horas extra. **Consulte:** [Horas extras en jornadas de medio tiempo.](#)



**REMUNERACION DEL TRABAJO NOCTURNO Y DEL
SUPLEMENTARIO.**

**ARTICULO 168. TASAS Y LIQUIDACION DE
RECARGOS.**

1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 2 literal c) de esta ley. (turnos)















