Manual de Derechos Laborales

Edición actualizada, 2019

1. Sobre prestaciones sociales y obligaciones económicas del empleador

ens
ESCUELA NACIONAL SINDICAL

CUT

CTC
CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE COLOMBIA

Centro de Atención Laboral
CAL

© Escuela Nacional Sindical, 2019
Calle 51 Nº 55-78 (Boyacá con Tenerife)
Teléfono: (57 4) 513 3100
Medellín-Colombia

Director General:
Eric Alberto Orgulloso Martínez

ISBN: 978-958-8207-71-1
Edición actualizada, abril de 2019

Dirección metodológica
Ana María Amado Correa

Actualización:
Francisco Serna

Coordinación editorial:
Mayra Alejandra Restrepo Sabaleta

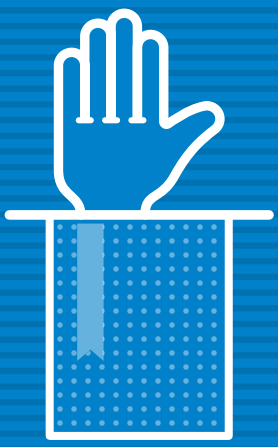
Diagramación
Raúl Humberto París Ángel

La presente publicación ha sido elaborada con apoyo y asistencia de USDOL.

El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de la Escuela Nacional Sindical y en ningún caso refleja los puntos de vista de USDOL.

Este material puede ser reproducido total o parcialmente, previa autorización de los editores.

Capítulo 1



Manual de derechos laborales

Sobre prestaciones sociales y obligaciones económicas del empleador

ENS
ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Trabajo decente, vida digna

Presentación

El Derecho Laboral es una de las herramientas más importantes para cualquier trabajador o trabajadora. Su conocimiento básico ayuda a comprender la situación propia dentro de la empresa, así como entrega conceptos que pueden y deben ser usados para la protección de diferentes derechos.

En razón de la importancia que tienen en el mundo del trabajo, se hace indispensable la necesidad de ofrecer algunos conocimientos básicos y fácilmente asimilables o comprensibles para trabajadores y trabajadoras, empoderándolos de sus propias realidades.

La finalidad principal de la presente cartilla, es que tanto trabajadores como trabajadoras puedan llegar a analizar e interpretar sus propias condiciones laborales, reconociendo así los conceptos más importantes del derecho laboral colombiano, concentrándose principalmente en el derecho laboral individual, y la seguridad social, e igualmente que conozca aspectos básicos de libertad sindical y relaciones laborales ilegales, a través de conceptos sencillos y dotarlos de los instrumentos necesarios para la defensa de sus derechos.

Esta cartilla está pensada como un insumo base para la entrega de conocimientos mínimos en derecho laboral que pueda ser usado por trabajadores y trabajadoras con el fin de obtener un cierto grado de instrucción en diferentes temas, que pueda ser usado para la defensa de sus propios derechos.

En caso de considerar que requiere iniciar algún tipo de acción en defensa de sus derechos, se recomienda acudir al Centro de Atención Laboral (CAL) más cercano, o ingresar a la página web www.calcolombia.co y realizar la consulta por medio virtual.

Bajo la sombra de un árbol, sentado en una banca del parque, Ramón se ve triste, pensativo, mientras come empanada.

Una mujer que atraviesa por el sendero, lo saluda efusivamente.
¡Hola, Ramón!
¿Cecilia? ¡Hola!

¡Cuánto tiempo sin vernos!

Sí, mucho. Mira como estás de cambiada. Toda una ejecutiva.

Ja, ja... No. Nada de eso.

Sí, mira qué elegante. ¿Ya te graduaste de la universidad?

Sí.

¿Y qué estudiabas?

Derecho, Ahora soy abogada y me especializo en Derecho Laboral.

¡Ah!, entonces eres una doctora.

¿Doctora? No, ja, ja, ja. Y, cuéntame Ramón, ¿qué ha sido de ti, de tu vida?

Ando sin trabajo en este momento. Hoy salí a buscar empleo pero no encontré nada. Mira, me toca almorzar con empanadas, y ya hasta se me están acabando los pasajes para seguir buscando.

¿Y hace cuánto estás sin empleo?

A ver... desde octubre del año pasado... mmm, y ahora estamos en mayo... ¡siete meses!

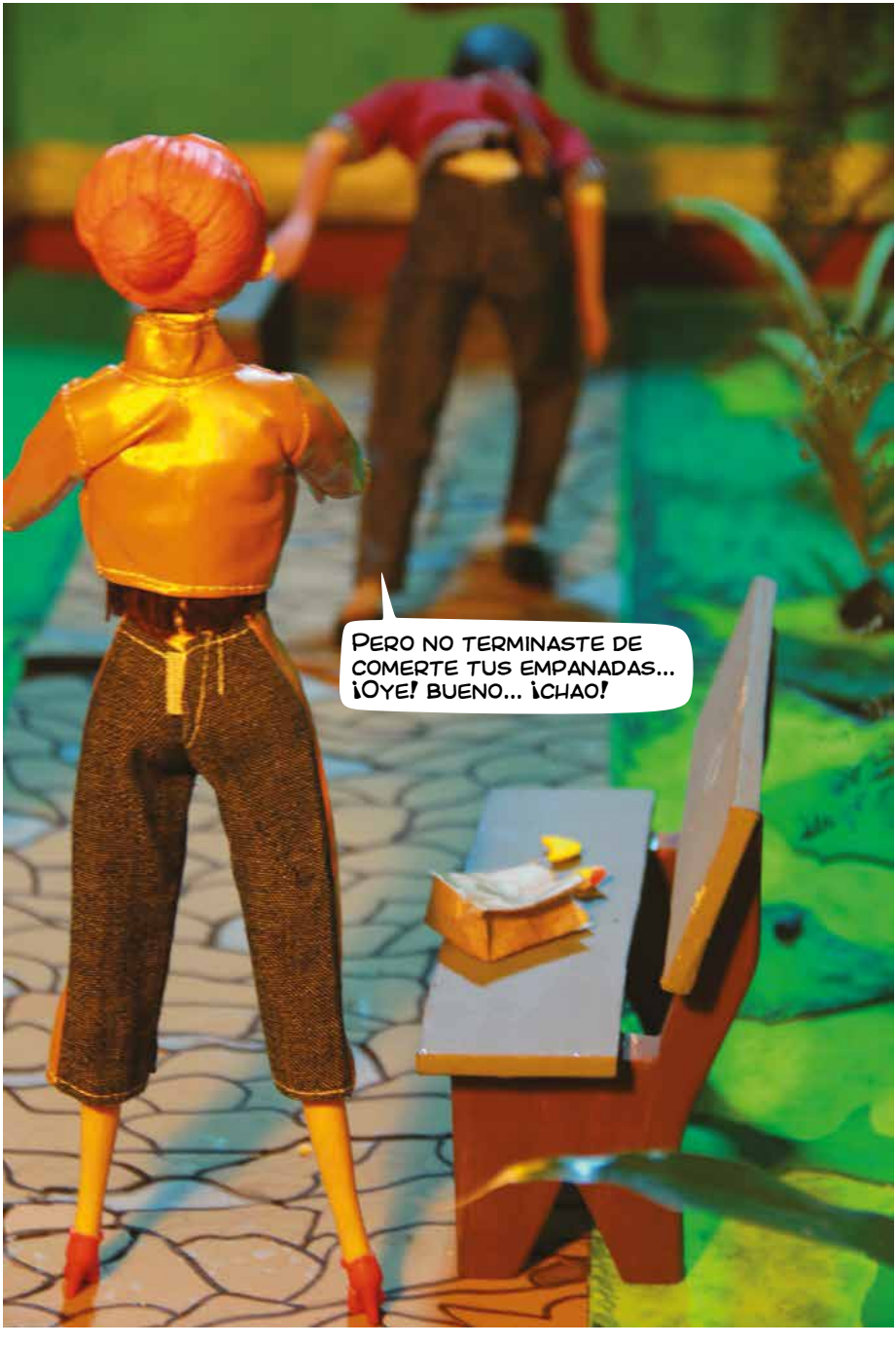
¿Y en qué trabajabas?

En una empresa, como supervisor de instalaciones eléctricas. Me despidieron antes de que terminara mi contrato.

¿Y por qué razón?

No lo sé. Un día me dijeron que no me presentara más a trabajar, que me llamaban en caso de necesitarme, y nunca lo hicieron. Luego me enteré de que mi puesto lo ocupó un sobrino del gerente de la empresa.
¿Qué? ¿Entonces sientes que te despidieron sin justa causa?
Sí, es lo que yo creo. A mí nunca me dijeron nada, ni siquiera me llamaron la atención.
Eso es muy grave. Según el Artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, el despido sin justa causa obliga al pago de una indemnización. ¿Te dieron esa indemnización?
No, para nada. Como te digo, nunca volvieron a llamarme.
¿Y te consignaron luego la prima, la liquidación y el pago de cesantías?
Tampoco, mucho menos.

Si es así, Ramón, vas a tener que demandar a tus antiguos empleadores. Creo que están saltándose la norma y negando tus derechos laborales.
¿Puedo hacerlo? ¿Y cómo? Yo no sé nada de eso. La verdad, ese ha sido el primer trabajo serio que he conseguido.
Hay lugares donde pueden asesorarte, como los Centros de Atención Laboral de las centrales sindicales, o a los consultorios jurídicos de algunas universidades. O tú mismo puedes realizar una queja ante el Ministerio de Trabajo, una acción de tutela o una demanda laboral.
¡Eh, ay días en que uno está de suerte! Si no te hubiera encontrado, me habría quedado sin saber. Me voy ya mismo a hacer lo que me dices.


PERO NO TERMINASTE DE COMERTE TUS EMPANADAS... ¡OYE! BUENO... ¡CHAO!

Capítulo 1

SOBRE PRESTACIONES SOCIALES Y OBLIGACIONES ECONÓMICAS DEL EMPLEADOR

De lo que vamos a hablar aquí es posible que usted lo sepa, si es así, léalo para que lo recuerde; si solo lo ha oído mencionar, al leerlo lo va a aprender y si no lo sabe, lo va a conocer.

Que no lo enreden las palabras, el tema es muy sencillo:

Empecemos por decir que ***prestaciones sociales*** son los derechos que debe pagar el empleador a sus trabajadores(as). Que a esos derechos no se renuncia y tampoco se pueden negociar por debajo de lo que la ley establece.

Cuando se firma un contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a que le paguen las ***prestaciones sociales*** que incluyen:

Auxilio de cesantía, intereses a las cesantías, primas, dotaciones (calzado y vestido), subsidio familiar, licencias de maternidad y paternidad.

Además de otras que, sin ser prestaciones, también está obligado a pagar y reconocer el empleador, como son:

Vacaciones, indemnización por despido sin justa causa, indemnizaciones por despido sin autorización, indemnización moratoria, sanción por no consignar las cesantías en el fondo.

Ahora veamos cada uno de ellos, y para hacerlo, empecemos por el principio.

1.1 El salario

El salario es el que permite dar forma a las prestaciones sociales, pues es la base sobre la que estas se liquidan.

Salario es la plata que el empleador paga por los servicios que ha prestado el trabajador(a). En este se incluye el valor básico que hayan pactado los dos, y que no puede estar por debajo del salario mínimo legal, más los recargos por trabajo nocturno o extra, dominical o festivo, compensatorios, etc., y otros pagos en dinero o en especie que el empleador pueda entregar.[1]

Sobre la base de este salario es que se calculan las prestaciones sociales, y en caso de que el salario sea variable, se debe promediar para hacer este cálculo.

Hay varias clases de salario:

- ***El integral***, que incluye el pago de prestaciones sociales y nunca es inferior a 13 salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- ***Fijo***, cuando no se modifica el valor pactado.
- ***Variable***, cuando se modifica por razón de otros cargos, como en el caso de porcentajes por ventas.
- ***Mixto***, cuando combina una parte de salario fijo y otra de salario variable.

El salario pude ser pagado en

- Dinero, y
- Especie que puede ser: alimentación, habitación, vestuario.

1. Art. 127 del CST; art. 148 del CST; art. 129 del CST y art. 136 del CST.

Cuando el salario fijo equivale al mínimo legal, el valor que se pague en especie no puede estar por encima del 30 %, cuando el salario fijo es más alto puede llegar a corresponder al 50 %.

Si el trabajador gana hasta dos salarios mínimos legales y se desplaza hacia su lugar de trabajo[2] tiene derecho al subsidio de transporte, que se lo pueden pagar en dinero o en transporte que el empleador disponga.

El auxilio de transporte será considerado como salario solamente para liquidar el auxilio de cesantía y las primas de servicio.

No olvide que en cualquier caso el salario siempre debe ser pactado entre los dos: trabajador(a) y empleador, desde que no sea inferior al salario mínimo, en cuyo caso, si se diera este pacto, no tendría ninguna validez.[3]

El salario, además de ser un derecho irrenunciable de la persona, constituye el sustento vital de trabajadores(as) y, por lo tanto, se encuentra en relación con su calidad de vida, que se traduce en dignidad humana. Así, se concibe como un derecho fundamental, que en caso de ser vulnerado, puede ser defendido a través de una Acción de Tutela.[4]

Salario del servicio doméstico

Los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico[5] de tiempo parcial o completo realizan actividades en el hogar que son remuneradas salarialmente de forma fija, variable o mixta.

---

2. CSJ, Sala Laboral, Sentencia del 1 de julio de 1988.
3. Art. 148 del CST
4. Para conocer la protección al salario ir a la pág. 2 del Manual que se encuentra en el CD.
5. Las labores de trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico se clasifican así: *a)* oficios del hogar (cocinar, limpiar la casa, lavar la ropa, planchar, etc.), *b)* reparación en el hogar, compras, labores de jardinera, *c)* construcción o ampliación de vivienda, *d)* cuidado de personas de 12 años o menores, *e)* cuidado de personas de 60 años o más, *f)* cuidado de personas enfermas y *g)* cuidado de personas en condición de discapacidad.

También el salario puede ser pagado en dinero y en especie, por ejemplo proporcionando vivienda o alimentación, caso en el cual no pueden ser incluidos como base para calcular las prestaciones sociales.

¿Y si laboro tiempo completo e interna(o) en mi trabajo?

El salario en dinero recibido debe corresponder a un 70 % del salario mínimo y el otro 30 % es percibido por conceptos de pagos en especie (vivienda y alimentación), pero el reconocimiento de las prestaciones sociales cesantías, intereses, prima de servicios, y vacaciones deberán pagarse sobre el 100 % del salario mínimo o de forma proporcional según el tiempo laborado.

1.2 El auxilio de cesantía

Este auxilio no hace parte del salario mensual. Es una prestación social que se concede al trabajador(a) para auxiliarle en el momento en que se encuentre cesante, es decir, sin trabajo; y se guarda en un fondo de cesantías que el trabajador(a) elija. Sobre el valor que tenga consignado en el fondo, gana intereses.

Es una especie de ahorro que se hace durante el tiempo del contrato y equivale a 30 días de salario incluido el auxilio de transporte, por cada año de servicio o proporcional al tiempo que trabajó, así solo haya trabajado un día.

Cuando es trabajador(a) de la construcción el valor de este auxilio es de tres días de salario por mes de servicio, es decir, 36 días de salario por año.

Si el salario es en dinero y en especie, no se confunda, no es sobre el salario en dinero que se liquida el auxilio, sino sobre el valor que resulta de sumar los dos, que en ningún caso puede estar por debajo del salario mínimo legal vigente.[6]

6. Sentencia C-310 de 2007.

El trabajador(a) puede hacer retiros parciales de ese auxilio que tiene en su fondo de cesantías, que se llaman liquidaciones, para adquirir o mejorar la vivienda y para pagar estudios superiores propios, del cónyugue o hijos.[7]

Este sistema incluye una sanción al empleador que incumpla con el plazo para consignar las cesantías del trabajador(a) en el fondo. El plazo es hasta el 14 de febrero del año inmediatamente siguiente al que se liquida, y la sanción consiste en el pago de un día de salario por cada día que pase hasta que se efectúe el pago.[8]

1.3 Intereses a las cesantías

Es un valor que el empleador paga al trabajador(a) de acuerdo con las cesantías que le correspondan. Ese valor es del 1 % mensual, que es lo mismo que decir 12 % anual. El periodo para liquidar va del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, si se trabajó todo el año o proporcional según el tiempo en que se prestó el servicio.

Ese valor no se consigna en ningún fondo, se le entrega directamente al trabajador(a) en cualquiera de las siguientes fechas:

- A más tardar al 31 de enero, si el contrato de trabajo está vigente.
- El mismo día del retiro, si el contrato de trabajo se terminó.
- Cuando no se pagan en estos tiempos, el valor del interés se duplica.[9]

No olvide que, si trabajó un día, por ese día se debe liquidar el interés a las cesantías.[10]

7. Para ver ejemplos de liquidación de cesantías y conocer las leyes que lo protegen, ir a los numerales 1.2.2 y 1.2.3 en las págs. 5, 6 y 7 del Manual que se encuentra en el CD.
8. Art. 99, Ley 50 de 1990.
9. Art. 1, Decreto 116 de 1976.
10. Para ver método y ejemplo de liquidación de intereses a las cesantías y leyes que lo protegen, ir a los numerales 1.3.1 en las págs. 8 y 9 del Manual que se encuentra en el CD. 11 Corte Constitucional, Sentencia C-871 de 2014.

Auxilio de cesantías e intereses a las cesantías en el servicio doméstico

Para los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico se contempla el derecho al reconocimiento del auxilio de cesantías.

Anteriormente solo se reconocían 15 días de cesantías y, además, liquidados sobre la base del salario en dinero.

Sin embargo la Corte Constitucional, aplicando el principio de igualdad, estableció que la liquidación de cesantías e intereses a las cesantías en el sector del servicio doméstico, debe tener en cuenta todos los elementos constitutivos de salario.

El auxilio de cesantía siempre debe ser consignado en dinero y por ningún motivo será inferior a un salario mínimo legal vigente o proporcionalmente por la fracción de año (Sentencias C-051 de 1995 y C-310 de 1997).

1.4 Primas de servicio

Son 15 días, o medio salario, que el empleador le paga al trabajador(a) dos veces al año: una en el último día del mes de junio y otra en los primeros veinte días de diciembre.

Se liquidan cada seis meses y su pago debe ser proporcional al tiempo trabajado.

Es importante saber que:

A raíz de la ratificación por parte del Estado colombiano del Convenio 189 de la OIT, sobre trabajo decente de las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, y la lucha de las organizaciones sindicales presentes en este sector, se promulgó la Ley 1788 del 7 de julio de 2016, disposición que reconoce la prima servicios con criterios de universalidad, progresividad de los principios y derechos básicos con la protección de sus derechos laborales.

Para liquidarla se tiene en cuenta el salario del trabajador durante el semestre y debe incluir el auxilio de transporte, si el trabajador tiene derecho a él.

Aunque no hay sanciones para el empleador cuando no paga las primas en las fechas estipuladas cuando el contrato está vigente, sí las hay cuando no lo hace al momento de terminarlo. Esto es lo que se conoce como indemnización moratoria (se explica más adelante).[11]

1.5 Calzado y vestido de labor (dotación)

Es un pago en especie que el empleador le hace al trabajador(a) cada cuatro meses y corresponde a un par de zapatos y un vestido completo adecuado a la tarea que desempeñe. El trabajador(a) está obligado a usarla.

Como es un pago en especie, el trabajador(a) no tiene que devolverla cuando termine el contrato.

A esta prestación tienen derecho los que ganen menos de dos salarios mínimos y a partir de que el trabajador(a) haya cumplido tres meses de servicio.

Esta dotación debe entregarse en el siguiente orden: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.

Sin embargo, no existe ninguna sanción cuando no se entrega en las fechas anteriores y, tampoco, si al momento de la liquidación del contrato no se hace. Es decir que no hay ninguna indemnización moratoria.

Pero el trabajador(a) puede reclamar ante la justicia laboral ordinaria.[12]

11. Para ver bases de liquidación de las primas de servicio, ejemplo práctico y legislación que lo protege, ir a los numerales 1.4.1 y 1.4.2 en las págs. 10, 11 y 12 del Manual que se encuentra en el CD.
12. Para ver la protección del calzado y vestido de labor, ir a la pág. 15 del Manual que se encuentra en el CD.

Tenga en cuenta que:

- El pago de esta prestación se hará en dinero si una vez terminada la relación laboral, el trabajador(a) puede demostrar los gastos que hizo en vestido y calzado durante la prestación del servicio.

- Las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico tienen pleno derecho al reconocimiento de esta prestación social.

1.6 Subsidio familiar

En primer lugar, el subsidio no es salario y no se puede embargar, a no ser que sea por procesos de alimentos, por entidades públicas, cooperativas y cajas de compensación cuando se incumpla con el pago de créditos en adjudicaciones de vivienda.

El empleador está obligado a este pago cuando tiene uno o más trabajadores(as) permanentes. El pago lo asumen las cajas de compensación familiar cuando el empleador tiene a sus trabajadores(as) afiliados, en caso contrario lo asume él directamente y puede ser así:

- En dinero que es una cuota que se paga por cada persona con derecho que esté a cargo del trabajador(a).

- En especie cuando se reconocen alimentos, vestidos, becas de estudio, textos escolares, medicamentos y demás que no sea plata y que la ley establezca.

- En servicio que se reconocen a través de las cajas de compensación familia.

A este subsidio se tiene derecho cuando:

- El trabajador(a) es permanente.

- El salario fijo o variable no sea mayor de cuatro salarios mínimos.

- Se labora más de la mitad de la jornada máxima o cumplir 96 horas durante cada mes.

- Tener a su cargo alguna persona incluida en la ley.[13]

El decreto 721 de 2013 estableció la obligación de vincular a las cajas de compensación familiar a todas las trabajadoras(es) del servicio doméstico, de esta forma tendrán todos los beneficios como los tiene un trabajador(a) de una empresa, como el subsidio económico familiar, subsidios para vivienda y desempleo, acceder a centros educativos, recreativos y culturales, etc.[14]

Subsidio familiar en el servicio doméstico

- Las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico tienen derecho al reconocimiento del subsidio familiar sin importar si se encuentran laborando tiempo parcial o completo en el hogar.

- Para las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico ocasionales (laboran períodos inferiores a un mes), el Decreto 2616 de 2013 comprende la afiliación y reconocimiento de forma automática a los beneficios de las cajas de compensación familiar.

1.7 Licencia de maternidad y paternidad

- Es un tiempo de descanso al que tienen derecho los padres y madres trabajadores(as) (incluyendo los que adoptan) y por el que reciben el pago del que se descuentan los aportes a salud y pensión (8 %) que corresponden al trabajador(a) y el subsidio de transporte.

13. Artículo 27, Ley 21 de 1982.
14. Para ver el detalle de personas consideradas a cargo y posibles de recibir subsidio, base de liquidación, métodos, ejemplos y protección del subsidio familiar, ir a los numerales 1.6.1 y 1.6.2 en las págs. 16, 17 y 18 del Manual que se encuentra en el CD.

- La licencia de paternidad es un permiso, descanso o licencia remunerada correspondiente a ocho días hábiles.

- En el caso de las madres, por regla general, este descanso es de 18 semanas, de las que debe tomarse una semana antes del parto, o dos semanas, si la madre requiere una semana adicional por cualquier razón médica, o todas después del parto si no se hubieran podido disfrutar en el preparto. Y en el caso de los padres, el descanso es de ocho días.

- Si se trata de parto múltiple la licencia es de 20 semanas.

- Cuando el parto es prematuro, a las 18 semanas a que tiene derecho la madre se le debe adicionar el tiempo que faltó para cumplir las semanas completas del embarazo.

- Si hay aborto o parto prematuro no viable, el descanso es de dos a cuatro semanas según criterio del médico tratante.

- Si el padre queda a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, porque ella fallece o enferma antes de terminar el periodo de descanso por maternidad, al padre se le adicionan las semanas que le quedaron pendientes a ella.

Tenga en cuenta que:

- El pago de la licencia de maternidad se hace completo si se realizaron cotizaciones al sistema de salud durante todo el periodo de gestación o cuando faltaron por cotizar menos de dos meses. Cuando se deja de cotizar durante dos meses o más, el pagó de la licencia será proporcional.[15]

- Esta licencia la paga la EPS cuando está afiliada la madre y en caso de no estarlo o haber mora en los pagos, debe ser el empleador quien lo haga.[16]

15. Corte Constitucional, Sentencia T-530 de 2007.
16. Para conocer el método de liquidación, ejemplo práctico y protección a la licencia de maternidad, ir al numeral 1.7.1 en las págs. 19,20 y 21 del Manual que se encuentra en el CD.

- Las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico tienen pleno derecho a la ***licencia de maternidad y paternidad***.

Licencia de maternidad en el servicio doméstico

A igual que cualquier trabajador(a), para el caso del servicio doméstico, si los pagos a seguridad social fueron extemporáneos o no se realizaron, teniendo como consecuencia que no se reconozca la ***licencia de maternidad***, puede interponerse una Acción de Tutela con el fin de proteger el derecho al mínimo vital ya que se entiende que esta licencia es necesaria para la obtención del sustento diario de la madre y del recién nacido; por lo tanto, no puede ser negada argumentando la falta de requisitos o formalismos (Sentencia T497-02).

Tenga en cuenta que:

A las trabajadoras del servicio doméstico se les concede el fuero de maternidad en igualdad de condiciones que cualquier trabajadora en embarazo, por tanto, no pueden ser despedidas sin autorización del Ministerio del Trabajo[17] (Sentencias T-303 de 2007 y T-082 de 2012).

Hasta aquí hemos hablado sobre lo que se conoce como prestaciones sociales.

Esas son y no hay forma de que puedan confundirse. Lo que sigue son otras obligaciones que tiene el empleador y que ni él ni el trabajador(a) deben olvidar.

1.8 Obligaciones económicas a cargo del empleador (distintas a las prestaciones sociales)

Empecemos por:

1.8.1 Las vacaciones

Las vacaciones son 15 días hábiles de descanso a que tiene derecho el trabajador(a) por cada año en el que prestó sus

17. Para ampliar este tema ir a Capítulo IV: Estabilidad Laboral Reforzada.

servicios. Hábiles significa que no incluye ni domingos, ni festivos, ni sábados siempre y cuando la jornada laboral ordinaria no se realice en este día.

El pago que recibe el trabajador(a) durante estos 15 días, es el salario normal, sin incluir horas extras, recargos por trabajos adicionales o subsidio de transporte.

Esas vacaciones se deben dar cada año, menos a los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis y a los que aplican rayos X; para ellos es cada seis meses.

Las vacaciones también se pueden disfrutar en dinero, con un descanso parcial.

Esto ocurre cuando el trabajador(a) y el empleador lo acuerdan por escrito. Sin embargo, la ley dice que no puede pasar un año sin que el trabajador(a) disfrute de al menos de seis días completos de descanso; el resto, o sea nueve días, se puede pagar en dinero o acumularse para ser disfrutadas como descanso remunerado después.

La acumulación de este tiempo, por regla general, no puede ser mayor a dos años.

Si al terminar el contrato, el empleador debe al trabajador uno o más periodos de vacaciones, inclusive días, debe pagarlas en plata. Este caso y solo en este, se pagan 15 días de salario incluyendo los recargos nocturnos por horas extras y el trabajo suplementario si lo hubo.[18]

Recuerde que:

Si durante el periodo de vacaciones se presenta una incapacidad por enfermedad o accidente, común o laboral; maternidad o aborto, las vacaciones se deben aumentar el tiempo que se estuvo incapacitado.

18. Para conocer las bases de liquidación, los ejemplos prácticos y la protección a las vacaciones, ir a las págs. 22 a la 27 del Manual que se encuentra en el CD.

Las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico tienen pleno derecho a vacaciones conforme a las reglas que hemos planteado.

1.8.2 Indemnización por despido sin justa causa

Primero entendamos que:

- Indemnización es pagar una cantidad de dinero a una persona para compensar un daño o perjuicio que se le ha causado.
- Un contrato de trabajo se puede terminar porque:
  - El empleador lo decida;
  - El trabajador lo decida; o
  - El empleador y el trabajador(a) lo acuerden.
- Las clases de contratos son:
  - ***A término fijo***: tiene una fecha de terminación establecida desde que se firma, y debe constar por escrito. Para darlo por terminado, el empleador debe dar aviso con 30 días de anticipación.

Cuando no se da este aviso, el contrato se prorroga por el mismo tiempo que firmaron la primera vez. Cuando el tiempo firmado de duración es menor a un año, se pueden hacer hasta tres prórrogas, después de estas queda pactado por 1 año.

- ***Por duración de obra o labor determinada***: termina cuando la obra queda concluida. Debe ser un contrato escrito, en el que, con claridad, se establezca la naturaleza de la labor. La duración de este está condicionada a la ejecución del contrato y debe haber una estimación del plazo;[19] porque si no es así se tratará entonces de un contrato a término indefinido.

19. Tribunal Supremo del Trabajo, Sentencia del 22 de octubre de 1954, citado por la CSJ, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 06 de marzo de 2013.

- ***A término indefinido***: con fecha de inicio, pero no de terminación.

- ***Contrato accidental o transitorio***: los trabajadores ocasionales en Colombia son aquellos que prestan una labor orientada a satisfacer necesidades extraordinarias de la empresa, que no hacen parte de la labor cotidiana que desarrollan, y en la que se desempeñan durante un breve lapso tiempo que no puede exceder del mes. La labor del trabajador ocasional responde así a exigencias y necesidades momentáneas o extraordinarias del empleador que justifican la brevedad de su vinculación.

Existen formas de vinculación NO laboral, en las que las obligaciones salariales y prestacionales no están a cargo de quien se beneficia con la labor.

Veamos:

- ***Contrato sindical***: es una forma de contratación colectiva entre la empresa beneficiaria y la persona jurídica del sindicato, donde la primera contrata el personal afiliado de la segunda. No hay lugar al reconocimiento de derechos laborales.

- ***Cooperativas de trabajo asociado***: son organizaciones donde sus asociados son trabajadores(as). En el país se han utilizado para le ejecución de actividades misionales y permanentes, por lo que la Corte Constitucional prohibió su uso como intermediadoras laborales.

- ***Contrato de prestación de servicios***: es un contrato regulado por la legislación civil o comercial, se diferencia del contrato laboral porque en este no está el elemento de la subordinación.

No olvide que:

Si en alguno de los tres casos anteriores se determina que la forma de contratación esconde un contrato laboral porque se dan los elementos de subordinación, prestación personal del servicio y remuneración, el juez laboral debe declarar la existencia de la relación laboral.

- Una vez definidos los tipos de contratos laborales, veamos cuáles son las causas o razones para que se terminen y que pueden ser:
  - ***Justas***: son las que están definidas por la Ley,[20] determinadas en el contrato de trabajo, reglamento interno o pactadas en negociaciones colectivas, y tanto trabajadores(as) como empleadores las conocen y aceptan.
  - ***Injustas:*** cuando el empleador decide terminar el contrato sin tener una causa justa que lo respalde.
  - ***Autodespido***: cuando el trabajador(a) decide terminarlo por una causa justa que lo respalda. En este caso será considerado como una terminación injusta y aplicarán las indemnizaciones correspondientes.
- Cuando se considera que el despido fue injusto, el empleador debe indemnizar al trabajador(a) y debe hacerlo teniendo en cuenta la clase de contrato que habían firmado.[21]

Ahora sí, veamos la indemnización por despido sin justa causa, según la clase de contrato:

- Indemnización en los contratos a término fijo:
  - En este caso el empleador debe pagar al trabajador(a) el tiempo que faltaba para que terminara el contrato.[22]

20. Arts. 62 y 63 del CST.
21. La ley define para cada caso la manera de liquidar la indemnización (art. 64, CST).
22. Para ver la base del salario y ejemplo de liquidación en los contratos a término fijo, ir a las págs. 27, 28 y 29 del Manual que se encuentra en el CD.

- Indemnización en los contratos por duración de una obra o labor determinada:

  – El empleador debe pagar el salario que el trabajador(a) debía recibir por el tiempo que le faltaba a la obra, sin que la indemnización pueda ser inferior a 15 días.[23]

- Indemnización en los contratos a término indefinido:

  – El pago que haga el empleador depende de la duración que haya tenido el contrato y no de lo que faltaba para terminarlo, porque no se puede determinar por ser indefinido. Para calcular los días de salario que se deben pagar, la ley estableció tres formas que orientan según: el tiempo trabajado, las fechas en que se firmó el contrato, el salario que se pagaba.[24]

- Por regla general, es decir, para quienes están al servicio del mismo empleador desde diciembre del 2002 o lleven desde esa fecha menos de 10 años continuos al servicio de él, la indemnización variará dependiendo del salario así:

  – Si ganaba menos de 10 salarios mínimos, será de 30 días de salario por el primer año de servicios y de 20 días por cada año siguiente al primero y de manera proporcional por fracción de año.

  – Si ganaba más de 10 salarios mínimos será de 20 días de salario por el primer año de servicios y 15 días por cada año siguiente al primero y de manera proporcional por fracción de año.

1.8.3 Indemnizaciones por despido sin autorización

El empleador debe pagar esta indemnización cuando no pidió la autorización al inspector de trabajo para despedir a:

23. Para ver la base del salario y ejemplo de liquidación en los contratos por duración de un obra, ir a las págs. 29 y 30 del Manual que se encuentra en el CD.
24. Para conocer los otros regímenes de liquidación y ejemplos prácticos, ir a las págs. 30 a la 33 del Manual que se encuentra en el CD.

- La trabajadora que se encuentre embarazada.
- El trabajador que tenga una discapacidad (sea hombre o mujer).[25]

La indemnización en el caso de que la trabajadora esté en embarazo o que el despido se haya hecho tres meses después del parto, corresponde a 60 días de salario.[26]

La indemnización, en el caso de que el trabajador(a) tenga alguna limitación física, corresponde a 180 días de salario.[27]

Recuerde que:

Adicionalmente al pago de las anteriores indemnizaciones, el empleador, en este caso, debe reintegrarlos al trabajo, cancelándoles todos los salarios y prestaciones que dejaron de percibir durante el tiempo que se encontraban despedidos.

Para más información sobre la protección a la trabajadora en estado de gestación y al trabajador(a) con discapacidad, ver ***Capítulo IV: Fuero de estabilidad reforzada.***

1.8.4 Indemnización moratoria

Esta indemnización se da si, al momento de terminar el contrato, sin importar la causa, el empleador no le paga al trabajador(a) el salario y las prestaciones que le debe.

Para compensar el daño, el empleador debe pagar un día de salario por cada día que pase hasta que pague lo que le debe, excepto:

25. Art. 26, Ley 361 de 1997.
26. Para ver método de liquidación en caso de que la trabajadora esté embarazada, ir a la págS. 34 y 35 del Manual que se encuentra en el CD.
27. Para ver método de liquidación en caso de limitación física, ir a las págs. 34 y 35 del Manual que se encuentra en el CD.

- Cuando el trabajador(a) gana más de un salario mínimo y la indemnización ha corrido por 24 meses, momento en que se empiezan a reconocer intereses a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera.[28]

1.8.5 Sanción por no consignación de las cesantías en el fondo de cesantías

Como ya se dijo, el empleador debe liquidar cada año las cesantías a que tienen derecho los trabajadores(as) y consignarlas en el fondo de cesantías que estos elijan, a más tardar el 14 de febrero del año siguiente. Si no lo hace, debe pagar a manera de sanción un día de salario por cada día que pase entre el 15 de febrero y el día en que las consigue o hasta el día en que surja una nueva sanción o se termine el contrato de trabajo.

Sobre esta sanción debemos decir que es un pago para el trabajador(a) y no se hace al fondo de cesantías,[29] y aplica y se acumula hasta el momento de la terminación del contrato, pues a partir de entonces empieza a correr la indemnización moratoria.[30]

28. Para ver las bases de liquidación de indemnización moratoria y ejemplo práctico, ir a las págs. 35, 36 y 37 del Manual que se encuentra en el CD.
29. Para ver método de liquidación, base de liquidación, ejemplo práctico y protección a la sanción por no consignación de cesantías, ir a las págs. 35 a la 39 del Manual que se encuentra en el CD.
30. Para conocer las guías de acciones de protección del salario, las prestaciones sociales y los conceptos no prestacionales, como la acción de tutela y la reclamación directa, ir a las págs. 40 a 44 del Manual que se encuentra en el CD.

Algunos interrogantes finales

Para terminar este capítulo respondamos las siguientes preguntas:

- ¿Qué pasa si el trabajador(a) es secuestrado?[31]
  - El empleador deberá seguir pagando los salarios hasta el vencimiento del término del contrato laboral.
- ¿Si el trabajador se va a prestar servicio militar?
  - El contrato es suspendido hasta su retorno.[32]
- ¿Si sobre el trabajador(a) se impone una medida restrictiva de la libertad?
  - El contrato es suspendido si la detención es inferior a 30 días o si es absuelto.

31. Art. 15, Ley 986 de 2005.
32. Art. 255, CST.

GUÍAS DE ACCIONES DE PROTECCIÓN DEL SALARIO, LAS PRESTACIONES SOCIALES Y LOS CONCEPTOS NO PRESTACIONALES

ACCIÓN DE TUTELA

Señor,

Juez Constitucional (puede ser juez municipal o del circuito, civil, penal, laboral, de familia).

E.S.D.

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA

ACCIONANTE: _____

ACCIONADO: _____

_____, ciudadano(a) mayor identificado(a) con la cédula de ciudadanía cuyo número y lugar de expedición aparecen con mi firma, residente en _____, actuando en _____; ante usted respetuosamente acudo para promover ACCIÓN DE TUTELA, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Nacional y el Decreto Reglamentario 2591 de 1991, para que judicialmente se me conceda la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales _____ _____ los cuales considero vulnerados y/o amenazados por_____. Fundamento la acción en los siguientes

HECHOS:

PRIMERO: (en el primer hecho se deben narrar las condiciones personales, familiares, sociales y económicas del accionante).

SEGUNDO: _____

TERCERO: _____

CUARTO: _____

(Los hechos deben ser tantos como se requieran para mostrarle al Juez con toda claridad la acción u omisión que genera la vulneración y/o amenaza del derecho fundamental que se busca proteger con la tutela. Los hechos deben de aparecer cronológicamente organizados y cada uno debe corresponder a una situación y no a varias. Es importante narrar en el último hecho la situación actual de los derechos fundamentales amenazados y/o vulnerados).

ARGUMENTOS

La solicitud de tutela que presento, considero que procede en tanto:

1. Se trata de un(os) derecho(s) fundamental(es): se le debe decir al juez por qué son derechos fundamentales
2. Dicho(s) derecho(s) en su contenido y el alcance establecen claramente las obligaciones de los accionados en tal sentido...
3. Sobre la ocurrencia actual de la vulneración o amenaza del o los derecho (s) con ocasión de acción(es) u omisión(es) de una(s) autoridad(es) o de un(os) particular(es).
4. Sobre la no existencia de un medio de defensa judicial, o de su no idoneidad o no eficacia frente a la situación concreta, o sobre el peligro de la ocurrencia de un perjuicio irremediable.
5. En caso de dirigirse contra un particular argumentar sobre la procedencia de acuerdo con el artículo 42 del decreto 2591 de 1991.

Se pueden utilizar citas textuales de jurisprudencia de la Corte Constitucional, siempre respetando la autoría de las mismas (indicando el fallo y el magistrado ponente del mismo). Lo ideal es que las citas de la jurisprudencia se utilicen como apoyo a la tesis que se quiere presentar con la argumentación y no que constituyan el único texto explicativo de la misma

Es recomendable iniciar la labor argumentativa señalando el "Problema Jurídico" que se está tratando en la respectiva acción, pues esto además de dar una mayor claridad al fallador permite delinear con mayor facilidad el alcance de lo que se debe argumentar.

PETICIONES

Con fundamento en los hechos narrados y en las consideraciones expuestas, respetuosamente solicito al señor juez:

Primero: TUTELAR ami favor los derechos constitucionales fundamentales a _____ los duales están siendo amenazados y/o vulnerados por _____.

Segundo: ORDENAR a _____, que en el término de cuarenta y ocho horas desde la notificación del fallo que se sirva: (Ordenes específicas dirigidas a la protección de cada uno de los derechos vulnerados y amenazados) de tal forma que no continué la vulneración o amenaza del derecho y que no tenga que acudir nuevamente a la tutela para ello.

Tercero: PREVENIR a _____ para que en adelante no vulnere o amenace los derechos fundamentales a_____

Cuarto: ORDENAR a o los accionados rendir informe sobre el cumplimiento,

Quinto: ORDENAR al (organismo de control correspondien-

te, en asuntos laborales será el Ministerio el Trabajo), realizar el seguimiento del cumplimiento del fallo, y en caso de verificarse por usted señor juez el incumplimiento del fallo, adopte directamente todas las medidas necesarias para la protección de los derechos, he inicie el incidente de desacato correspondiente.

La correcta formulación de las peticiones conducirá a un fallo más eficaz para la protección de los derechos fundamentales que se quieren proteger. Aun cuando el Juez pueda encaminar las ordenes ante una mala formulación en la petición, es preferible indicarle ese camino al juez.

JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento le manifiesto que por los mismos hechos y derechos no he presentado petición similar ante ninguna autoridad judicial.

PRUEBAS

En orden a establecer la violación y / amenaza de los Derechos Constitucionales Fundamentales cuya protección invoco, solicito se sirva practicar y tener como pruebas las siguientes:

Documentales:

Testimoniales:

De oficio las que considere pertinentes Señor (a) juez para establecer con claridad los hechos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundamento esta acción en lo dispuesto en el Preámbulo de la Constitución Nacional y en los artículos _____ _____ y 86 de la misma.

Tratados internacionales: _____

Sentencias de la Corte Constitucional: _____

_____

COMPETENCIA

De acuerdo con el artículo 1.º del Decreto 1382 del 2000 la competencia para conocer esta tutela corresponde a los jueces _____, y dado que la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales han ocurrido en este municipio, donde los jueces o tribunal _____ tienen jurisdicción, es suya la competencia señor juez.

De no considerarse competente, solicito que de inmediato se envié al juez competente.

ANEXOS

Copia de la acción y sus anexos para el traslado al accionado y para el archivo.

Los documentos que se presentan como prueba.

DIRECCIONES Y NOTIFICACIONES

Al accionado en: _____

Yo recibiré notificaciones en la secretaría de su despacho o en la siguiente dirección: _____
Teléfono: _____

Ruégole al señor juez darle trámite de ley a esta acción,

Del señor Juez,

_____

C.C. N.º

RECLAMACIÓN DIRECTA DE PAGO O REQUERIMIENTO ESCRITO

Señor(a) _____ (Nombre del empleador)
E. S. M
Asunto: reclamación de pago de salarios y prestaciones sociales
_____ (Nombre del trabajador o la trabajadora), identificado(a) como aparece al pie de mi firma, por medio del presente escrito acudo ante usted para solicitarle, de manera atenta y respetuosa, el pago de mis salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, desde el día _____ hasta el día _____.
Las sumas de dinero que a la fecha usted me adeuda son las siguientes:
1. Por concepto de salarios _____($).
2. Por concepto de cesantías del año_____($).
3. Por concepto de intereses a las cesantías del año _____ ($)
4. Por concepto de la prima de servicios del _____ semestre del año _____, ($).
5. Por concepto de vacaciones compensadas por el periodo comprendido entre el día _____ de _____ de _____ y el _____ de _____ de _____, la suma de _____($).
6. Por concepto de indemnización por despido injusto, la suma de _____($)
Las sumas de dinero que usted me adeuda ascienden en total a la suma de _____($).
Recibiré notificaciones sobre la presente reclamación en la siguiente dirección: _____
_____. Teléfono:_____
Atentamente,

_____
C.C.

¿Dónde te ayudan?
Centros de Atención Laboral (CAL)

CAL Sabana:
Teléfono: (1) 852 51 36 Teléfono: (1) 852 51 36
Calle 3 No. 7 - 64 Oficina 204
infosabana@calcolombia.co

Bucaramanga:
Calle 37 Nº 9-31 (García Rovira)
Teléfono: (7) 633 81 08
infobucaramanga@calcolombia.co

Cartagena:
Barrio Getsemaní - Calle del Guerrero N° 29-86 (Centro)
Teléfono: (5) 660 16 65 - 660 16 28
infocartagena@calcolombia.co

Medellín:
Calle 51 Nº 55-84 (Boyacá con Tenerife)
Teléfono: 2511432
infomedellin@calcolombia.co

CAL Móvil:
Calle 54 No. 10 - 81 oficina 902
calmovil@ens.org.co

Envíanos tu caso:

www.calcolombia.co

Escríbenos:

Centro de Atención Laboral

@calnacional

ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Trabajo decente, vida digna