

LEGISLACIÓN LABORAL Y COMERCIAL

Unidad

1

Aspectos Generales de la Contratación de Personal



Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. PRINCIPIOS GENERALES CONSTITUCIONALES.....	5
1.1 Concepto de Derecho Laboral.....	7
1.1.1 Trabajo.....	7
1.1.2 Trabajador.....	7
2. FUENTES DEL DERECHO LABORAL.....	8
2.1 Fuentes normativas.....	9
2.2 Fuentes de interpretación del Derecho Laboral.....	10
2.3 Fuentes supletorias.....	10
3. RAMAS DEL DERECHO LABORAL.....	11
4. EL CONTRATO DE TRABAJO.....	13
Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	14
5. LICENCIAS Y PERMISOS LABORALES.....	15
5.1 Protección a la maternidad.....	16
5.1.1 Tiempo Licencia de maternidad.....	19
5.1.2 Licencia por paternidad.....	20
5.1.3 Licencia de maternidad en caso de aborto.....	20
6. PRESTACIONES SOCIALES EN EL CONTRATO DE TRABAJO.....	21
6.1 Prestaciones sociales legales.....	22
6.2 Pagos que NO constituyen salario.....	23
BIBLIOGRAFÍA.....	24



INTRODUCCIÓN

Las fases de la revolución industrial son consideradas génesis de la legislación laboral. El ingreso de las primeras máquinas en el proceso de producción hacia la segunda mitad del siglo XVIII, fueron sustituyendo puestos de trabajo y con ello despido masivo de trabajadores. Así el primero de mayo de cada año se celebra el Día del Trabajo. Los antecedentes del Día del Trabajo se remontan a la segunda mitad del siglo XIX, cuando debido al rápido avance industrial, se incrementó la concentración trabajadora de hombres y mujeres, la implicación fue el abuso en los salarios de los obreros, lo que desencadenó enfrentamientos, agitaciones y luchas entre trabajadores y empleadores.

Con el transcurrir del tiempo los grupos de trabajadores obreros se fueron organizando en sindicatos para exigir a los empleadores mejores condiciones de trabajo y por consiguiente mejor nivel de vida hasta conformar el marco legal para la protección de los trabajadores; es así en la segunda mitad del siglo XX como surge la Legislación Laboral como una rama del derecho ante las inconformidades obreras quienes reclamaban estabilidad, mejores condiciones laborales y seguridad tanto laboral como en salud.

El objetivo de esta unidad es presentar al estudiante de Administración Agroindustrial los aspectos generales de la legislación laboral como derecho fundamental. Para cumplir con el objetivo, la unidad está estructurada en siete partes. La primera, contiene los aspectos generales de la legislación laboral. La segunda, aborda el tema la protección legal a los trabajadores. La tercera, trata los aspectos del contrato de trabajo. La cuarta, explica acerca del salario y/o remuneración. La quinta, se refiere a la protección a la maternidad. La séptima, explica las prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador.

Para alcanzar el verdadero aprendizaje significativo, en cada uno de los avances de las temáticas se realizan ejercicios de repaso, actividades para publicar en el aula como cuestionarios, foros y actividades explícitas de la guía del curso. Bienvenidos al aprendizaje y autoaprendizaje aspectos generales de la legislación laboral.

CONOCIMIENTOS PREVIOS REQUERIDOS

El estudiante que inicia el curso de Legislación Laboral y Comercial debe tener conocimientos previos en economía, administración, principios en matemáticas para realizar algunos cálculos numéricos, estadística.

COMPETENCIAS

Al finalizar la Unidad, el estudiante estará en capacidad de:

- Definir el concepto de legislación laboral.
- Comprender la importancia de los principios generales de la legislación laboral.
- Identificar cada uno de los aspectos de la protección a los trabajadores.
- Principios generales.
- Comprender, analizar e interpretar cada uno de los componentes del salario como remuneración.
- Conocer los aspectos legales a que tiene derecho un trabajador respecto a la maternidad y paternidad.
- Identificar los componentes de las prestaciones sociales.





1. PRINCIPIOS GENERALES CONSTITUCIONALES

Los principios generales del derecho laboral en la legislación colombiana se contextualizan en la norma de normas: la Constitución Política de Colombia, de 1991. El derecho al trabajo es un derecho fundamental. 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 (Const., 1991, Art. 25).

Toda persona es libre de escoger profesión u oficio (Const., 1991, Art. 26).

Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones (Const., 1991, Art. 39).

Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social (Const., 1991, Art. 48).

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 de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a 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 de derecho; primacía de la realidad sobre 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. El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores (Const., 1991, Art. 53).

Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud (Const., 1991, Art. 54).

Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo (Const., 1991, Art. 55).

Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. Una comisión permanente integrada por el gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento (Const., 1991, Art. 56).

La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas (Const., 1991, Art. 57).

1.1 Concepto de Derecho Laboral

El Derecho Laboral es una rama del derecho. Se desarrolla en el contexto del principio constitucional (Const., 1991, Cap. 2).

Según Sanromán y Aranda (2009), el Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia (Reyes, 2012).

1.1.1 Trabajo

Es toda la actividad legal, 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. De acuerdo con la definición taxativa del Código Sustantivo del Trabajo, es necesario que exista un acuerdo entre las partes, pactado en un contrato, puede ser verbal o escrito, para que el trabajo sea considerado como tal (CST, 1951, Art. 5).

1.1.2 Trabajador

En la legislación laboral se entiende por trabajador la persona física, que voluntaria, libremente y personalmente, está obligada a realizar, o efectivamente realiza, una actividad retributiva, por cuenta y bajo dependencias ajenas (Ferrer, 2011).





2. FUENTES DEL DERECHO LABORAL

La primera fuente del derecho laboral es la norma de nomas desde los preceptos del ordenamiento jurídico de constitucionalidad y legalidad. El primero de acuerdo a la Constitución Política de 1991 y el segundo, de acuerdo a las leyes, decretos y resoluciones expedidos por las autoridades competentes. Igualmente corresponde a los actos, pronunciamientos de los magistrados de las altas cortes cuando resuelven asuntos jurídicos de su competencia. Las fuentes del derecho laboral son:

2.1 Fuentes normativas

En el ordenamiento jurídico se contemplan las siguientes fuentes normativas de derecho laboral. Aplican para el caso colombiano.

- **La Constitución Política de 1991.** Es la norma de normas de máxima jerarquía donde se establecen deberes y derechos, la estructura del Estado. Los convenios internacionales ratificados por el Congreso de Colombia.
- **Las Leyes.** Corresponde a una norma jurídica que regula la actuación de los individuos.
- **Decretos.** Norma que proviene de una autoridad legislativa o administrativa.
- **Resoluciones.** Acto administrativo de resolver una situación.
- **El Código Sustantivo de Trabajo.** Es un conjunto de normas sobre el derecho de los trabajadores.
- **El Reglamento Interno de Trabajo.** Conjunto de normas que regulan los deberes y derechos de los trabajadores.
- **El Contrato de Trabajo.** Acuerdo entre trabajador y empleados en el que el primero acepta la subordinación al empleador.
- **Convención Colectiva de Trabajo.** Es un documento del cual se deriva un contrato celebrado entre los trabajadores y los empleadores de una institución pública o privada.
- **El Pacto Colectivo de Trabajo.** Sus lineamientos derivan de la Organización Mundial del Trabajo, OIT. Es un acuerdo en el que se pacta o negocia el pliego de peticiones entre los trabajadores y los empleadores. Se caracteriza por la existencia de sindicatos y cubre sólo a quienes a él pertenecen.



2.2 Fuentes de interpretación del Derecho Laboral

- **La Doctrina.** Es una fuente de interpretación del derecho laboral. Está conformada por el conjunto de normas de regulación enfocadas a resolver los conflictos laborales.
- **La jurisprudencia.** La jurisprudencia es el conjunto de las sentencias, decisiones o fallos dictados por los tribunales de justicia o las autoridades gubernativas, respecto al derecho laboral en las que dirimen las demandas y reclamaciones interpuestas por los trabajadores a sus empleadores.

2.3 Fuentes supletorias

- **Derecho comparado.** Se fundamenta en la comparación de diferentes posibilidades de soluciones en el ordenamiento jurídico para los mismos casos.
- **La costumbre.** La siguiente cita explica la fuente supletoria de la costumbre, en el marco del derecho laboral.

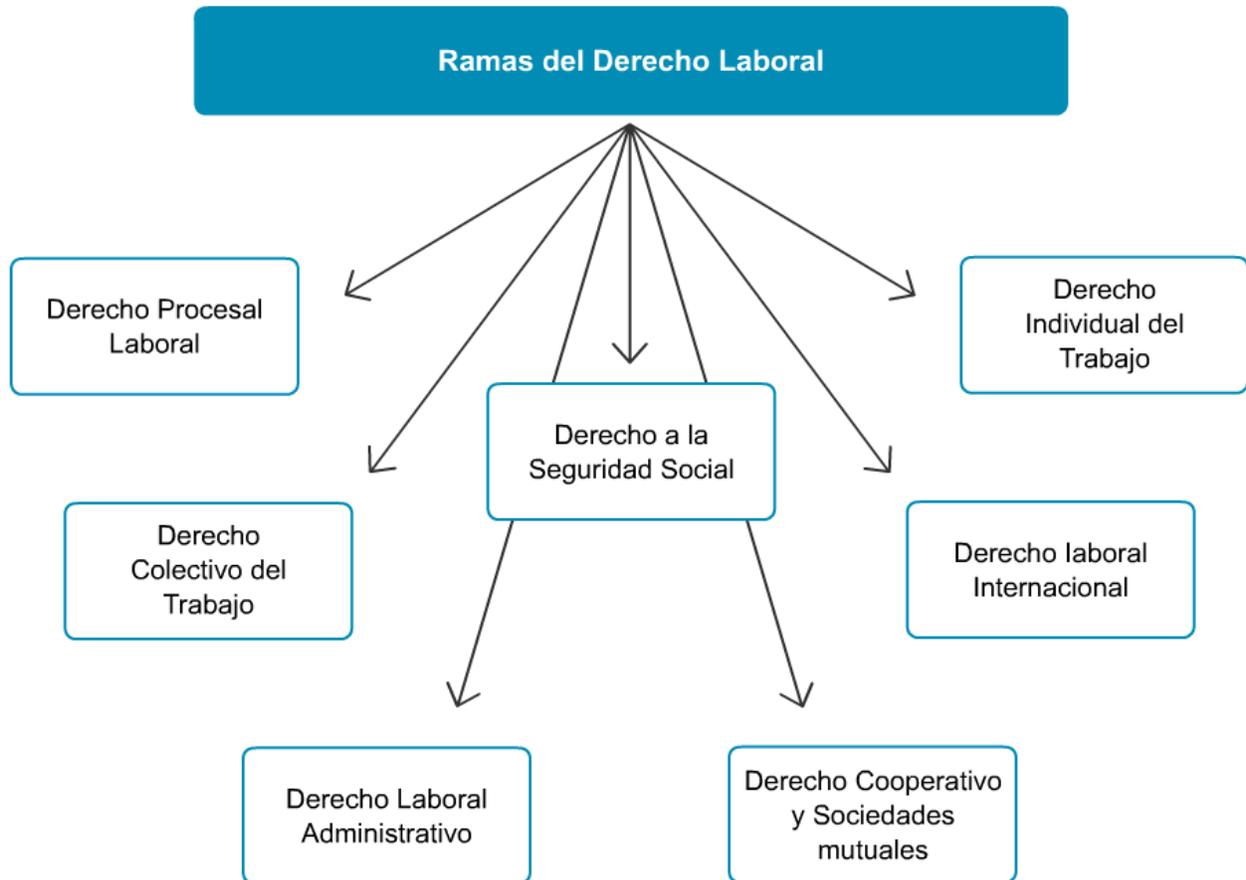
La doctrina es clara en definir la costumbre como una práctica o comportamiento social que se repite durante un período de tiempo con características de generalidad, acción o conducta predicable de una pluralidad de sujetos, uniformidad, semejanza del hecho en la situación contemplada, constancia sin solución de continuidad o interrupciones, frecuencia, reiteración de los actos que la constituyen en breves intervalos y publicidad, transparencia y cognoscibilidad del proceder en el ámbito social. La costumbre, elemento imprescindible de la cultura de un pueblo, inclusive, tejido conjuntivo necesario para la Constitución de una nación, puede tener relevancia en el mundo del derecho y dar lugar a reglas de comportamiento que tengan la connotación de normas jurídicas y conformar, por lo tanto, el ordenamiento jurídico (Hernández, 2010).



3. RAMAS DEL DERECHO LABORAL

El derecho laboral colombiano, es una rama autónoma de la ciencia del derecho y se subdivide en las siguientes ramas:

- **Derecho individual del trabajo.** Regula a los trabajadores y empleadores particulares (del sector privado) y a los trabajadores oficiales (vinculados con el Estado con contrato laboral). Sus normas reguladoras están estipuladas en el Código Sustantivo de Trabajo.
- **Derecho procesal laboral.** Trata sobre las normas y procedimientos que se aplican en los procesos judiciales, suscitados en conflictos laborales entre el trabajador y empleador.
- **Derecho colectivo del trabajo.** Regula a trabajadores y empleadores particulares y oficiales cuando estos están asociados a agremiaciones sindicales u otras denominaciones.
- **Derecho administrativo.** Aplica para los empleados públicos.
- **Derecho de la seguridad social integral.** Versa sobre las obligaciones de ley del empleador para con el trabajador, de afiliarlo a las entidades prestadoras de la seguridad social integral en salud, pensiones, cesantías y riesgos laborales, así como a una caja de compensación familiar.

Figura 1. Ramas del Derecho Laboral

Fuente: elaboración propia.



4. EL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador que se compromete a prestar servicios bajo la subordinación y dependencia de un empleador, a cambio de una remuneración. Sólo puede existir si ambas partes están de acuerdo en las obligaciones y los derechos que dan origen a la relación laboral.

El 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. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario (Const., 1951, Art. 22).

Para que exista contrato de trabajo se debe cumplir con los siguientes elementos esenciales:

Elementos esenciales del contrato de trabajo

- a. **Continua subordinación o dependencia.** El empleado se compromete a cumplir órdenes laborales y a realizar actividades propias del trabajo de acuerdo a las funciones estipuladas en el contrato y/o el manual de funciones. El empleador debe garantizar el buen trato al trabajador de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Código Laboral.
- b. **Labor personal.** Las funciones a desarrollar se deben realizar personalmente. El empleado no podrá delegar a persona alguna para realizar sus funciones.
- c. **Un pago periódico** (Artículo 23 del Código Laboral).
- d. **La buena fe.** *La buena fe es un recurso jurídico. Su función es servir de límite al ejercicio de sus derechos y de marco para al cumplimiento de las obligaciones. La buena fe obliga a las partes a actuar con autoconciencia de dichos límites y responsabilidad (Conde, 2007).*

Cuando el contrato laboral reúne los cuatro elementos, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.





5. LICENCIAS Y PERMISOS LABORALES

El permiso laboral es un acto administrativo. Lo otorga el empleador o su representante legal. Para protocolizar el permiso el empleado debe pasar por escrito la nota al jefe inmediato y diligenciar el formato que la institución tenga establecido. El permiso quedará autorizado una vez el jefe inmediato lo apruebe.

Se otorga en los siguientes casos:

- *Permiso por capacitación oficializada*
- *Permiso por capacitación no oficializada*
- *Permiso por solicitud judicial, policial o militar*
- *Permiso por maternidad o gravidez*
- *Permiso por onomástico*
- *Permisos por refrigerios*
- *Permisos por enfermedad personal*
- *Permisos por fallecimiento de familiar*
- *Permisos por enfermedad grave de cónyuges, padres e hijos*
- *Permisos por lactancia (Permisos_Laborales, 2013).*

5.1 Protección a la maternidad

La protección a la maternidad tiene alcances constitucionales y legales. La regulación y la legislación laboral protegen la maternidad. Para alcanzar el objetivo, ha impuesto los siguientes requisitos para acceder a la licencia de maternidad.

Ley 1822 de 2017

Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido se enmarca en las disposiciones legales así:

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- El estado de embarazo de la trabajadora.
- La indicación del día probable del parto.
- La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto. Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de 1 fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración

equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

- La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuáles serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.
- La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho de la siguiente manera:

Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto, será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo, es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.



Ley 1468 de junio 30 de 2011

Esta Ley modifica *los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones:*

Decreto 047 de 2000

Para el reconocimiento y pago de la prestación económica por licencia de maternidad, por parte de las Entidades Promotoras de Salud, deberá darse cumplimiento a las condiciones establecidas en el numeral 2 del artículo 3 del Decreto 047 de 2000, cuyo texto establece lo siguiente:

Licencias por Maternidad: para acceder a las prestaciones económicas derivadas de la licencia de maternidad, la trabajadora deberá en calidad de afiliada cotizante, haber cotizado ininterrumpidamente al Sistema durante todo su periodo de gestación en curso, sin perjuicio de los demás requisitos previstos para el reconocimiento de prestaciones económicas, conforme las reglas de control a la evasión (Decreto 047, 2000, Art. 3).

Lo previsto en este numeral se entiende sin perjuicio del deber del empleador de cancelar la correspondiente licencia cuando existe relación laboral y se cotice un período inferior al de la gestación en curso, o no se cumpla con las condiciones previstas dentro del régimen de control a la evasión para el pago de las prestaciones económicas con cargo a los recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (Decreto 047, 2000).

Decreto 1804 de 1999

Para efectos del reembolso o pago de la licencia de maternidad, los empleadores o trabajadores independientes y personas con capacidad de pago tendrán derecho a solicitarlo, siempre que al momento de la solicitud y durante la licencia, se encuentren cumpliendo con las siguientes reglas: (Decreto 1804, 1999, Art. 21).

- *El empleador debe haber cancelado en forma completa durante el año las cotizaciones a la fecha de solicitud, frente a todos sus trabajadores. Este requisito se aplicará al trabajador independiente, en relación con los aportes que debe pagar al Sistema. Los pagos a que alude el presente numeral, deberán haberse efectuado en forma oportuna por lo menos durante cuatro (4) meses de los seis (6) anteriores a la fecha de causación del derecho.*
- *Cuando el empleador reporte la novedad de ingreso del trabajador o el trabajador independiente ingrese por primera vez al Sistema, el período empezará a contar desde tales fechas, siempre y cuando dichos reportes de novedad o ingreso al Sistema se hayan efectuado en la oportunidad en que así lo establezcan las disposiciones legales y reglamentarias.*
- *No tener deuda pendiente con las Entidades Promotoras de Salud o Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud por concepto de reembolsos que deba efectuar a dichas entidades, y conforme a las disposiciones vigentes sobre restricción de acceso a los servicios asistenciales en caso de mora.*

- *Las licencias por enfermedad general o maternidad serán de cargo del empleador por enfermedad general o maternidad a que tengan derecho sus trabajadores. En los eventos en que no proceda el reembolso de las mismas por parte de la EPS, o en el evento en que dicho empleador incurra en mora, durante el período que dure la licencia, en el pago de las cotizaciones correspondientes a cualquiera de sus trabajadores frente al Sistema (Decreto 1804, 1999, Art. 1).*
- De acuerdo con las disposiciones precitadas, para que proceda el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad, además del cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 21 del Decreto 1804 de 1999, la trabajadora dependiente deberá haber cotizado en forma ininterrumpida durante todo el período de gestación; en caso contrario, la EPS no podrá efectuar el reconocimiento y pago de dicha prestación y en este evento, el pago de la licencia de maternidad, cuando se trate de trabajadores dependientes estará a cargo del empleador, de conformidad con lo establecido en las normas mencionadas.



Documento recomendado:

[Ley 1822 de 2017](#)

5.1.1 Tiempo Licencia de maternidad

La Ley 1468 de junio 30 de 2011, *por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones, establece lo siguiente:*

“ARTÍCULO 1º. *El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:*

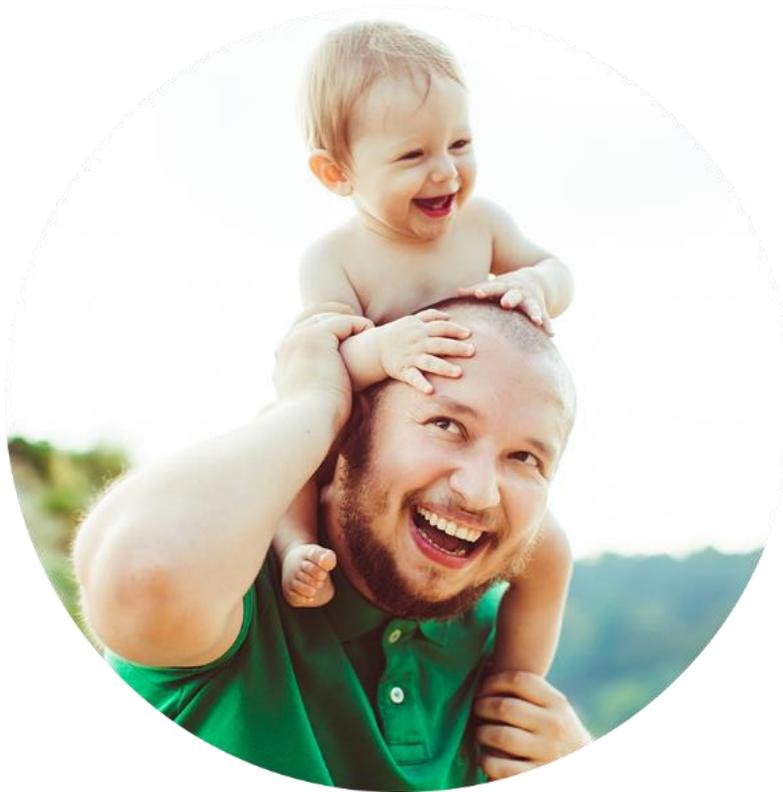
Artículo 236. Descanso remunerado en la época del parto.

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

5.1.2 Licencia por paternidad

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia (CST, 1951).



5.1.3 Licencia de maternidad en caso de aborto

La regulación tiene alcances para proteger la maternidad en caso de aborto. *La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas, remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso (CST, 1951, Art. 237).*



6. PRESTACIONES SOCIALES EN EL CONTRATO DE TRABAJO

Las prestaciones sociales se derivan del contrato de trabajo. Las prestaciones sociales son el beneficio a que tiene derecho un trabajador en el marco de un contrato laboral. En el contrato de trabajo se estipula el salario.

Para hacer más comprensible el tema se hace necesario definir el concepto de salario. *Salario es 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, viáticos (CST, 1951, Art. 127).*

Con la anterior consideración las prestaciones sociales son los pagos que el empleador hace al trabajador en dinero, en especie, servicios y otros beneficios por ministerio de la ley, por haberse pactado en convenciones colectivas, en pactos colectivos, en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, con el fin de cubrir los riesgos o necesidades del trabajador, que tienen origen durante la relación de trabajo o con motivo de dicha relación.

Igualmente, desde el ordenamiento jurídico colombiano, los pagos que no constituyen salario son las sumas que ocasionalmente y por 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 de que tratan los títulos VIII y IX, 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 (CST, 1951, Art. 128).

El ordenamiento jurídico colombiano ampara el derecho laboral. *Habrà igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a 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 de derecho; primacía de la realidad sobre 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 (Const., 1991, Art. 53).*

6.1 Prestaciones sociales legales

Cesantías.

El salario base para liquidar esta prestación, es el último salario mensual devengado por el trabajador, pero siempre y cuando este no haya tenido variación en los tres meses anteriores. Si se trata de salarios variables, se debe tomar como base el promedio mensual de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año. En el sistema de liquidación anual y definitiva con destino a los fondos, se debe efectuar oportunamente las liquidaciones anuales definitivas de las cesantías a consignar, pues se cuenta con una fecha límite para efectos de su consignación, y que se trata del 15 de febrero de cada año (Salarios, 2017).

Interés de cesantías. a) Sobre la cesantía acumulada a 31 de diciembre de cada año, durante la vigencia del contrato de trabajo. b) Sobre los saldos de cesantía que el trabajador tenga a su favor en la fecha de terminación del contrato; c) En los casos de liquidación y pago parcial de cesantías; d) Sobre la cesantía acumulada en la fecha de acogerse al régimen de salario integral, y e) En el caso de los trabajadores que se acojan al nuevo régimen de cesantías.

Prima de servicios. Beneficio al que tiene derecho un trabajador dependiente, según lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

Vacaciones. Las vacaciones son derecho adquirido por los trabajadores y conforman parte de las prestaciones sociales.

Viáticos. Los viáticos constituyen salario y se deben tener en cuenta para ingreso base de liquidación, según lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

Bonificaciones por ventas. Las bonificaciones por ventas, el Código Sustantivo del Trabajo lo considera como integrante para beneficios que son elementos integradores para prestaciones sociales.

Auxilio de transporte. Establecido en la Ley 59 de 1959, reglamentada a su vez, mediante el Decreto 1258 de 1959 y dirigido a los trabajadores dependientes cuya remuneración mensual sea de hasta dos veces el salario mínimo legal.

Calzado y vestido de labor. *Esta prestación social se encuentra establecida en los artículos 230 a 235 del Código Sustantivo del Trabajo y ha sido reglamentada por la Ley 3ª de 1969, Decreto 686 de 1970, Ley 20 de 1982, Ley 11 de 1984 y Decreto Reglamentario 982 de 1984 (Salarios, 2017).*

Escuela y especialización (CST, 1951, Art. 285).

6.2 Pagos que NO constituyen salario

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 de que tratan los Títulos VII y IX, 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 (CST, 1951, Art. 128).

BIBLIOGRAFÍA

- **Cartilla Laboral. (2014).** Bogotá: Ecoe - www.gerencie.com.
- **Conde, E. (2007).** *Contrato de Trabajo. Un estudio de buena fe como elemento de integración del Contrato de Trabajo.*
- **Constitución Política de Colombia. (1991).** Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/...>
- **Código Sustantivo del Trabajo. (1951).**
- **Decreto 047. (2000).** Obtenido de <http://actualicese.com/...>
- **Decreto 1804. (1999).** Obtenido de <https://www.epssura.com/...>
- **Derecho_Laboral. (2016).** Obtenido de <http://actualizatepoli.blogspot.com.co/...>
- **Elejalde A., R. (2007).** *Curso de Derecho Constitucional General.* Bogotá.
- **Ferrer, M. (2011).** *Casos prácticos sobre Contratos de Trabajo.* Barcelona.
- **Gamboa J., J. (2006).** *Código Laboral.*
- **Gómez E., S. (2003).** *Legislación laboral.* Bogotá.
- **Gómez P., J. (2000).** *Curso de Derecho del Trabajo.* Bogotá.
- **Hernández, C. (2010).** *La Costumbre como fuente del Derecho.* Universidad Autónoma de Colombia.
- **Isaza C., G. (1998).** *Derecho Laboral Aplicado.* Bogotá.
- **Permisos_Laborales. (2013).** Obtenido de <https://es.slideshare.net/...>
- **Reyes, M. L. (2012).** *Derecho Laboral.* México.
- **Salarios. (2017).** Obtenido de <https://es.scribd.com/...>
- **Sanromán, A. R. (2009).** *Derecho laboral.* México: McGraw-Hill.

CRÉDITOS UPTC EQUIPO DE PRODUCCIÓN

Autor / compilador: Luz Marina Romero Alvarado

Equipo de Producción: Comité de gestión y calidad FESAD
Departamento de Innovación Académica

Versión 1.0 – Septiembre de 2017