



Media Técnica Asistencia Administrativa

SALARIO

La renta periódica que percibe un trabajador por el desempeño de su trabajo, Es el pago que recibe periódicamente una persona por la realización de su trabajo.



Para ello, empleado y empleador se comprometen mediante la formalización de un contrato, por el cual el empleador paga un salario a cambio del trabajo del empleado.

Dicho trabajo puede traducirse en la creación de un bien o la prestación de un servicio, por cuenta ajena.

CARACTERÍSTICAS

El salario en esencia ha de ser principal y obligatoriamente dinero, además, como parte adicional y opcional, puede incluir remuneración en especie, dependiendo de los términos del contrato.

Si la periodicidad del salario es diaria, se le llama “jornal”. Además del salario en sí, podemos añadir el pago de primas, pagas extraordinarias, horas extras y demás remuneraciones por peligrosidad, nocturnidad, etc.

OBJETIVOS DEL SALARIO

1. Los objetivos que la remuneración salarial pretende conseguir son los siguientes:
2. El salario busca valorar monetariamente el desempeño del trabajo por parte del empleado.
3. Además, es un método utilizado para motivar a los trabajadores, dado que, es una parte esencial para el desarrollo de sus vidas.
4. El salario es un método muy poderoso de negociación entre trabajadores y empleadores y muy utilizado a la hora de retener a determinados empleados dentro de la empresa.





PRESTACIONES SOCIALES

- 1) Las prestaciones sociales son los dineros adicionales al Salario que el empleador debe reconocer al trabajador vinculado mediante Contrato de trabajo por sus servicios prestados.
- 2) Es el reconocimiento a su aporte en la generación de ingresos y utilidad en la empresa o unidad económica, conceptos que hay sido expresamente considerados por la ley laboral.

PRIMA DE SERVICIOS.



Toda empresa debe pagar a cada empleado un salario mensual, del cual, quince días se deben pagar, por tardar el último día del mes de junio y los restantes quince días en los primeros 20 días del mes de diciembre. Según el artículo 307 del código sustantivo del trabajo, la prima de servicios no es salario ni se debe computar como salario en ningún caso, tratamiento que se le da a las demás prestaciones sociales. En el caso que el empleado opere con un Contrato de trabajo a término fijo, la prima de servicios se calculara en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

La base para el cálculo de la prima de servicios es el Salario básico más Auxilio de transporte, horas extras comisiones y cualquier otro pago considerado salario.

En cuanto al auxilio de transporte, este no es factor salarial, pero por mandato expreso del el artículo 7° de la ley 1ª de 1.963, este se considera incorporado al salario para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales. Es de tener presente que este tratamiento del auxilio de transporte es solo para las prestaciones sociales, mas no para los aportes parafiscales ni de seguridad social (pensión, salud R.L.).

CESANTÍAS

Las Cesantías son un ahorro que tienen como propósito brindarte tranquilidad cuando más lo necesitas; observa el porqué de esto.

Las Cesantías son una prestación social; que el empleador debe pagar a sus trabajadores adicional al salario ordinario. El monto de esta retribución equivale a un mes de salario por cada año trabajado del empleado. Las Cesantías se convierten en un ahorro en caso de que llegues a quedarte sin trabajo o para alcanzar tus objetivos de vivienda y educación

Características

Es importante que prestes atención a las características de las Cesantías, ya que, de ese modo, podrás sacar mayor provecho de ellas.



Se liquidan anualmente al 31 de diciembre y se consignan en un Fondo de Cesantías – antes del 15 de febrero del siguiente año (Ley 50 de 1990).

Tienes derecho a elegir, antes del 31 de diciembre, el Fondo de Cesantías en el que quieras que te consignen. Esta decisión la debes comunicar formalmente al área de gestión humana de la empresa donde laboras.

Se puede realizar retiros parciales y/o totales de acuerdo con lo establecido por la ley El fondo de Cesantías genera una rentabilidad por los ahorros dependiendo del portafolio en que invierta los recursos.

Tiene una rentabilidad mínima garantizada exigida por la Superintendencia Financiera de Colombia.

Puedes elegir cómo ahorrar tus Cesantías con los Multiportafolios.

Las Cesantías pueden ser pignoradas o inmovilizadas, es decir, que pueden servir de garantía para respaldar préstamos para vivienda.

CUANDO SE PUEDEN RETIRAR CESANTIAS

Se pueden retirar totalmente las cesantías cuando termine el contrato de trabajo, pues la finalidad de las cesantías es que el trabajador tenga un ahorro precisamente para cuando termine de trabajador, y cuando requiera destinarlas para los usos que la ley ha autorizado.

Por consiguiente, una vez termine su contrato de trabajo, ya sea a término fijo o a término indefinido, puede solicitar el retiro total de sus cesantías.

También por Cambio a salario integral.

Fallecimiento del trabajador.

Retiro parcial o anticipado de las cesantías.

Cuando el contrato de trabajo está vigente usted puede retirar parcialmente las cesantías en los siguientes casos:

- Para financiar vivienda.
- En la compra de vivienda nueva o usada.
- En construcción o mejoramiento de vivienda.
- En el pago o amortización de créditos hipotecarios.
- Para financiar la educación.
- Para comprar acciones en las empresas del estado.
- En el pago o amortización de créditos hipotecarios.
- Retiro de las cesantías para financiar educación.
- Retiro de cesantías para estudios en el exterior.

LIQUIDACIÓN DE LAS CESANTÍAS

Para liquidar el auxilio de cesantías se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses. En el caso contrario y en el de los salarios variables, se tomará como base el



promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.

En este caso también se tiene en cuenta el auxilio de transporte como base para el cálculo de las cesantías.

La liquidación de las cesantías se hará el último día de cada año o al finalizar el contrato, pero se provisiona mensual o quincenalmente a una tarifa del 8.33% sobre el la base de liquidación.

Respecto a los empleados del servicio doméstico, la base para las cesantías será la totalidad del salario, incluido el salario es típico en estos trabajadores.

El auxilio de cesantías debe ser el empleador antes del 15 de febrero del año en una cuenta individual de cada fondo que el empleado elija. De no oportunamente las cesantías, el deberá pagar un día de salario por cada en la consignación o pago de las cesantías.

Como ya se dijo, el auxilio de cesantías se finalizar el año, caso en el cual se

fondo, o a la terminación del contrato. Sin embargo, es posible hacer liquidaciones parciales de las cesantías siempre y cuando estas sean utilizadas para la construcción o mejoramiento de vivienda o pagos de educación.

El empleador debe pagar por concepto de intereses sobre las cesantías un 12% anual, o proporcionalmente al tiempo trabajado.



especie, que es

consignado por siguiente trabajador en el consignarse empleador día de retraso

liquida el consigna en un

INTERESES SOBRE LAS CESANTÍAS

El empleador debe pagar a sus empleados intereses sobre las cesantías que tenga acumuladas a 31 de diciembre de cada año, a una tasa del 12% anual, y en proporción con el tiempo que se lleve laborando si este es menor a un año.

Los intereses se deben pagar a más tardar al 31 de enero, y se pagan directamente al empleado, pues no se deben consignar al fondo de cesantías.

DOTACIÓN.

Todo empleado que ocupe más de 1 trabajador permanente debe suministrar al empleado como dotación, cada cuatro meses un par de zapatos y un vestido.

Esta obligación es para con los empleados que devenguen un sueldo de hasta dos salarios mínimos, y tendrán derecho los trabajadores que a la fecha de la entrega de la dotación lleven laborando en la empresa como mínimo 3 meses.

Las fechas de entrega de la dotación serán el 30 de abril, el 31 de agosto y el 20 de noviembre de cada año.

Está prohibido que el empleador compense en dinero el valor correspondiente a la dotación, aunque es costumbre entre los empleadores, especialmente en oficinas y almacenes en los que no se requiere uniforme, entregar el dinero al empleado con el fin



que este adquiera por su cuenta y a su gusto las prendas que ha de utilizar en su lugar de trabajo.

VACACIONES

Las vacaciones laborales no son precisamente una prestación social, sino un descanso remunerado. Lo que sucede es que algunas personas por practicidad las incluyen dentro de las prestaciones sociales, y estas corresponden a 15 días de salario por cada año trabajador

DESCUENTOS DEL SALARIO

Los descuentos que se establecen por ley son: el 4 por ciento del sueldo para salud; el 4 por ciento para pensión y el porcentaje correspondiente al Fondo de Solidaridad Pensional, para quienes devenguen cuatro o más salarios mínimos mensuales vigentes. En salud, el empleador paga el restante 8,5 por ciento de un 12,5 por ciento en total. En pensión el empleador paga un 12 por ciento del 16 por ciento total. Quienes reciben más de cuatro salarios mínimos vigentes (2'757.820 pesos este año) deben pagar un 1 por ciento adicional para el Fondo de Solidaridad.(1%)

Si la persona tiene un contrato por prestación de servicios, paga de su bolsillo el 12,5 por ciento de salud y el 16 por ciento de pensión sobre el 40 por ciento de su pago mensual. Por otro lado, de los honorarios pactados, según el tipo de actividad, el contratante debe pagar la retención en la fuente si a ello hay lugar.

Entre los pagos adicionales al salario y prestaciones las empresas deben asumir completamente el pago a riesgos profesionales, monto que en la cotización al Sistema de Riesgos Laborales no puede ser inferior al 0,348 por ciento, ni superior al 8,7 por ciento del Ingreso Base de Cotización (IBC) de los trabajadores

¿QUÉ ES EL CONTRATO DE TRABAJO?

Podemos decir que un contrato es el acuerdo entre el empresario y el trabajador en el que se detallan las condiciones en las que un trabajador se compromete a realizar un determinado trabajo por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución o sueldo.



FORMA DE CONTRATO

Los contratos de trabajo pueden hacerse por escrito o verbalmente (aunque sólo algunas modalidades que veremos un poco más adelante).

DURACIÓN DEL CONTRATO

El contrato puede realizarse por tiempo indefinido (fijo) o por una duración determinada (temporal); esta duración dependerá del tipo de contrato y de lo establecido en el mismo (aunque esto ya lo veremos más adelante).

PERÍODO DE PRUEBA



Es optativo y, de acordarlo, se debe poner por escrito en el contrato.

La duración del período de prueba se fija en los convenios colectivos y, en su defecto, como máximo será de seis meses para Técnicos titulados y dos meses para el resto de trabajadores, excepto si la empresa es de menos de 25 trabajadores, y no podrán exceder de tres meses.

No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. Durante este período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores.

LIQUIDACIÓN

Es el recibo que la empresa tiene que dar al trabajador cuando finaliza la relación laboral. En el recibo figurarán las partes proporcionales de las siguientes cantidades: Pagas extraordinarias y vacaciones; también figurarán el salario, los atrasos y cantidades adeudadas por otros conceptos.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Es la cantidad (días por año trabajado) que la empresa tiene que pagar al trabajador cuando finaliza el contrato temporal, no en todas las modalidades (como veremos más adelante en las distintas modalidades de contrato) o en algunos casos de despido.

FINIQUITO

Es el documento que termina la relación laboral entre el empresario y el trabajador, y recoge la cantidad resultante de la suma de la liquidación y la indemnización. *Muy importante:* si firmas el finiquito podrías estar renunciando a emprender futuras acciones legales. Asesórate en el Sindicato antes de firmarlo; te evitarás posibles problemas. Si lo ves claro, escribe en el documento la expresión NO CONFORME.

La ley establece la posibilidad de que, *a petición del trabajador*, esté presente en la firma del finiquito un representante de los trabajadores para asesorarle si fuese necesario. Por tanto, no dudes en solicitar ayuda a tu representante sindical antes de firmar el finiquito.

NÓMINA

Se conoce por nómina los pagos mensuales o quincenales que las empresas o empleadores deben realizar a los trabajadores que tiene vinculados mediante contrato de trabajo, pagos que comprenden el salario, comisiones, horas extras, recargos nocturnos, festivos, dominicales, descuentos, etc

En la nómina se incluyen también las prestaciones sociales, los aportes a seguridad social y los aportes parafiscales cuando ya lugar a ellos.



Salario mínimo integral \$ 11.810.838

APORTES PARAFISCALES:

Sena 2%
ICBF 3%
Cajas de Compensación Familiar 4%
Cargas Prestacionales
Cesantías 8.33%
Prima de servicios 8.33%
Vacaciones 4.17%
Intereses sobre las Cesantías 1% mensual
Seguridad social
Salud:
Empresa 8.5%.
Empleado 4%

PENSIÓN:

Empresa 12%
Empleado 4%
Horas extras y recargo nocturno
Hora trabajo nocturno: Hora ordinaria x 1.35
Hora extra diurna que se realiza entre las 6:00 a.m y las 9:00 p.m: Hora ordinaria x 1.25
Hora extra nocturna comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m: Hora ordinaria x 1.75
Hora ordinaria dominical o festivo: Hora ordinaria x 1.75
Hora extra diurna en dominical o festiva: Hora ordinaria x 2.00
Hora extra nocturna en dominical o festivo: Hora ordinaria x 2.50

JORNADA DE TRABAJO

Son las horas de trabajo ordinarias a realizar por el trabajador bien sea diaria, semanal, mensual o anualmente, y su distribución será como máximo de 40 horas semanales y 9 horas diarias.

La jornada deberá coincidir con lo recogido en el convenio colectivo de empresa o, en su defecto, en el del sector provincial o nacional.

Nota: los empresarios están obligados a entregar una copia básica de los contratos a los representantes de los trabajadores en el plazo de diez días. Esta copia básica tendrá todos los datos del contrato salvo los personales (como el DNI, domicilio, estado civil, etc.).

La jornada de trabajo es la pactada por las partes, y en ausencia de ellas, se aplica a jornada máxima legal.

Trabajo ordinario y nocturno

Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (9:00 p.m.).

Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.). ARTICULO 160 CST.

Horas extras

*Horas extras: horas adicionales a la jornada de trabajo.



Jornada de trabajo:

Diurna: 6:00 a.m – 9:00 p.m

Nocturna: 9:00 p.m – 6:00 a.m

-Las horas extras diurnas se pagan con un 25%, adicional al valor de la hora normal.

Dominicales y festivos:

Se pagan con un 75% (1.75) adicional al valor de un día normal de trabajo.

Salario

Remuneración que recibe el trabajador por servicios prestados en forma personal, en dinero o en especie.

El salario mínimo no es embargable pero puede ser embargado hasta en un cincuenta por ciento (50%) en favor de cooperativas legalmente autorizadas, o para cubrir pensiones alimenticias que se deban de conformidad con los artículos 411 y concordantes del Código Civil. El valor que exceda del salario mínimo será embargable hasta en una quinta parte.

PAGOS QUE CONSTITUYEN SALARIO (QUE SON FACTOR SALARIAL)

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 127 CST).

PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO (QUE NO SON FACTOR SALARIAL)

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 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.

(ARTICULO 128 CST)

Seguridad social: la ley 100/93 creo en Colombia el sistema de Seguridad Social Integral (SSSI) constituido por tres regímenes:

Régimen Pensional

Régimen salud

Régimen Riesgos Profesionales.



Régimen Pensional: Ampara al trabajador contra contingencias de vejez, invalidez y muerte.

El aporte es del 16% sobre el salario del trabajador repartido así:

Empleador: 12%

Trabajador: 4% sobre su salario.

Adicionalmente el trabajador debe aportar lo siguiente por concepto de fondo de solidaridad pensional:

Quienes tenga un ingreso mensual igual o superior a cuatro salarios mínimos paga un 1.0% adicional al obligatorio para pensiones.

Quienes devengue entre 16 y 17 salarios mínimos pagan un 1.20% adicional al obligatorio para pensiones.

Quienes devengue entre 17 y 18 salarios mínimos pagan un 1.40% adicional al obligatorio para pensiones.

Quienes devengue entre 18 y 19 salarios mínimos pagan un 1.60% adicional al obligatorio para pensiones.

Quienes devengue entre 19 y 20 salarios mínimos pagan un 1.80% adicional al obligatorio para pensiones.

Quienes devengue más de 20 salarios mínimos pagan un 2.0% adicional al obligatorio para pensiones.

Régimen de Salud: Protege al trabajador contra contingencias de enfermedad o maternidad.

El aporte es del 12.5% sobre el salario del trabajador repartido así:

Empleador: 8.5%

Trabajador: 4% sobre su salario.

-Régimen de Riesgos Laborales: Protege al trabajador contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el aporte depende del nivel de riesgo y lo paga todo el empleador. Las empresas utilizan por lo general el 0,522% que es el riesgo más común. En la liquidación de la nómina se tienen en cuenta los siguientes conceptos.

*Cesantías: Valor reconocido al empleado por cada año de servicio continuo prestado a la empresa o proporcional si se retira antes del año.

APORTES PARAFISCALES

*Cajas de Compensación Familiar: Son entidades sin ánimo de lucro encargadas de pagar el subsidio familiar y de brindar recreación y bienestar social a los trabajadores y a quienes de él dependa.

El aporte es del 4% del monto total de la nómina mensual (total devengado), lo hace el empleador.

*Servicio nacional de Aprendizaje (SENA): Es una entidad estatal encargada de la preparación e instrucción a los trabajadores de aquellas empresas obligadas a contratar aprendices para labores u oficios que requieran formación profesional metódica.

El aporte al SENA es del 2% sobre el monto total de la nómina mensual (total devengado), lo hace el empleador.

*Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF): Es un establecimiento público de orden nacional que se encarga de la creación y el mantenimiento de centros para la atención integral al pre-escolar menor de 7 años hijos de cualquier trabajador oficial o particular, el ICBF se encarga principalmente de la atención a la niñez desamparada. El aporte es del 3% sobre el monto total de la nómina mensual (total devengado).



FÓRMULA PARA LIQUIDAR CESANTÍAS

Salario* número de días trabajados /360.

El empleador consigna cada mes el 8,33% del total devengado.

*Vacaciones:

Formula:

Salario * número de días trabajados /720

El empleador consigna cada mes el 4,17% del total devengado.

*Intereses Sobre Cesantías: Todo empleador debe pagarle al trabajador unos intereses anuales por las cesantías, y son del 12% anual sobre el monto de las cesantías, se depositan al fondo hasta el 15 de febrero.

Liquidación:

$I = \text{Cesantías} * \text{Días Trabajados} * 12\% / 360$

*Prima de servicios: Se pagan 15 días en junio-15 días en diciembre, el aporte es del 8,33% sobre el total devengado.

Salario * número de días trabajados /360.

Nota: El auxilio de transporte solamente se incluye para el cálculo de la prima de servicios y el auxilio de cesantías; para los demás conceptos no se tiene en cuenta, es decir que se resta.

Concepto	Fórmula	Norma
Salario Devengado	$\frac{\text{Días laborados} * \text{Salario Mensual}}{30}$	Contrato de Trabajo
Auxilio de Transporte	$\frac{\text{Días laborados} * \text{Subsidio Mensual}^1}{30}$	Ley 15 de 1959
Salario Diario	$\frac{\text{Salario básico mensual}}{30 \text{ días}}$	
Hora Ordinaria	$\frac{\text{Salario básico mensual}}{30 \text{ días} * 8 \text{ Horas}}$	
Trabajo Nocturno entre las 10 p.m. y las 6 a.m.	Salario Diario * 1.35	Art. 24, Ley 50 de 1990
Trabajo Nocturno entre las 10 p.m. y las 6 a.m.	Hora ordinaria * 1.35	Art. 24, Ley 50 de 1990
Hora Extra Diurna entre las 6 a.m. y las 10 p.m.	$\frac{\text{Salario Diario} * 1.25}{8}$ ó Hora ordinaria * 1.25	Art. 24, Ley 50 de 1990
Hora Extra Nocturna entre las 10 p.m. y las 6 a.m.	$\frac{\text{Salario Diario} * 1.75}{8}$ ó Hora ordinaria * 1.75	Art. 24, Ley 50 de 1990
Hora ordinaria, Dominical o Festivo	$\frac{\text{Salario Diario} * 1.75}{8}$ ó Hora ordinaria * 1.75	Art. 179 CST
Hora Extra Diurna en dominical o Festivo	$\frac{\text{Salario Diario} * 2.0}{8}$ ó Hora ordinaria * 2	Art 179 CST
Hora Extra Nocturna en Dominical o Festivo	$\frac{\text{Salario Diario} * 2.50}{8}$ ó Hora ordinaria * 2,5	Art 179 CST
Comisiones Sobre Ventas	(Valor Ventas - Devoluciones) * Factor	Contrato de Trabajo



CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Para comenzar hay que aclarar que el Código Sustantivo de Trabajo nace con la finalidad de proteger las partes involucradas en un contrato laboral, es decir, entre el trabajador y el empleador – quien contrata los servicios del empleado-.

Ahora bien, el artículo N° 5 del Código Sustantivo de Trabajo describe el trabajo como:

”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.”

Así, toda persona que preste un servicio a otra, sea del tipo que fuere como hacer pasteles para una panadería o escribir un poema por encargo, está formando parte del sistema laboral.

No obstante, hay que aclarar que los servidores públicos están regidos por estatutos especiales tal como lo demuestra el artículo N°4:

”Las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado, no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten.”

Se menciona esto con el fin de no crear confusión a la hora de establecer los límites del contrato de trabajo y su aplicación a servidores públicos.

Protección del Derecho al Trabajo

Con todo y esto, el trabajo goza de la protección del estado; por lo tanto, los trabajadores y trabajadoras (ya que en el ámbito laboral no hay ningún tipo de distinción o beneficio de acuerdo al género salvo la maternidad) están sujetos a la protección por parte de los servidores públicos, los cuales deben velar por sus derechos de acuerdo con sus atribuciones.

Es decir, que si un empleado, estando en jornada laboral sufre algún percance, el empleador está en la obligación de facilitarle los permisos concernientes para que pueda asistir al médico y en su debido caso acoger la incapacidad que le sea prescrita al empleado sin que ello afecte su contrato laboral.

De lo anterior expuesto, se tiene el artículo N°11 que indica: ”Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.” Y al negarle alguna de las anteriores estaría sin duda alguna violando el derecho al trabajo.

Finalmente, cabe aclarar que el código de trabajo se aplica a todo el territorio de la República de Colombia sin distinción de nacionalidad, siendo así que, cualquier extranjero laborando en Colombia está protegido por el Código Sustantivo del Trabajo tal como se ve en el artículo N°2 ”El presente Código rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.”



¿Qué temas regula el CST?

Son demasiadas las disposiciones que puedes encontrar en el CST. No obstante, aquí te contamos las secciones en las que está dividido y un resumen de lo que puedes encontrar en cada uno de ellos.

Preliminar: Aquí se habla del objeto o la finalidad y de los principios generales de la creación del CST.

Derecho individual: En este apartado encontrarás dividido por títulos sobre el contrato individual de trabajo, periodo de prueba y aprendizaje, contrato de trabajo con determinados trabajadores, reglamento de trabajo, salarios, jornada de trabajo, descansos obligatorios, prestaciones patronales comunes, prestaciones patronales especiales, normas protectoras de las prestaciones e higiene y seguridad en el trabajo.

Derecho colectivo: Sindicatos del Artículo 353 al 428, conflictos colectivos de trabajo y convenciones pactos colectivos o sindicales del Artículo 467 al 484.

Vigilancia, control y disposiciones fiscales: Artículos del 485 al 492.

¿Cómo afecta a las empresas?

Todas las empresas cuya operación se ejecute en el territorio nacional, sea nacional o extranjera, y esté regida por las leyes nacionales, debe ceñirse a lo contenido el Código Sustantivo del Trabajo. Así se ve en el Artículo 2 del mismo.

Además, si alguno de tus colaboradores es de nacionalidad extranjera, también está protegido por el CST, por esta razón, los extranjeros que desean trabajar en Colombia deben tramitar previo a su contratación, la **expedición de una visa de trabajo denominada TP4**.

Para esta regla existe una excepción que se da con los miembros del cuerpo consular de las embajadas y es la siguiente: quienes trabajan para una embajada que está en el territorio colombiano, se les aplica las normas laborales del país al que pertenece dicha embajada.

Como empleador es importante que sepas que la aplicación de las normas del Código. Sólo se da ante relaciones laborales vinculadas por medio de un contrato laboral. De otra manera, como un contrato diferente a este, no podrá ser regido por las normas.

Es importante que **tus trabajadores también conozcan a cabalidad el Código Sustantivo de Trabajo**, como mecanismo de acción para enfrentar cualquier situación de injusticia en la empresa. Igualmente, el empleador debe asesorarse y hacer las investigaciones pertinentes para proteger la mayoría de los intereses de las dos partes.

LEY 100 DE 1993

¿De qué se encarga la Ley 100 de 1993?

La Ley 100 de 1993 se encarga de reclutar y reorganizar entidades relacionadas con la salud, asimismo establece normas y procedimientos para que las personas y la



comunidad tengan acceso a los servicios de salud, con el objetivo de mejorar su calidad de vida.

La función de la Ley 100 de 1993, en el sistema general de seguridad social, es regular el servicio público esencial en salud. Desde su expedición, la Ley 100 de 1993, se encargará de garantizar a la población el amparo en la vejez, la invalidez, entre otras.

Es de vital importancia que en las compañías, los administradores de SGSST, contemplen esta ley en las matrices de requisitos legales, además, es de obligatorio cumplimiento que los empleados estén informados, capacitados y entrenados en la Ley 100 de 1993.

Sistema de seguridad social integral

La Ley 100 de 1993 interactúa con el sistema de seguridad social integral para la protección de la sociedad y los individuos, lo cual contribuye a que las personas tengan un acceso de calidad a la asistencia médica.

Dicho sistema permite que el trabajador desempleado o enfermo y los que hayan sufrido accidentes de trabajo con invalidez, queden amparados por esta ley.

Principios del sistema de seguridad social integral

Por otra parte, es deber del estado brindar las garantías al trabajador en los diferentes campos de dicha ley. Igualmente, la Ley 100 de 1993 posee unas variables que se deben tener en cuenta para que sea efectiva su aplicación.

Eficiencia

Busca la mejor forma de utilizar los recursos físicos técnicos y financieros, para que los beneficios sean prestados de la mejor manera.

Universalidad

Busca la protección de las personas sin discriminación alguna.

Integralidad

Orientada a la cobertura de la población en general.

Participación

En este principio interviene la comunidad en busca de beneficios en pro de la seguridad en la organización.

Afiliación al sistema general de seguridad social en salud

Existen dos sistemas de afiliación al sistema general de seguridad social en salud; afiliación al régimen contributivo y afiliación al régimen subsidiado, a saber:

Régimen subsidiado

Es el mecanismo con el cual la población más pobre tiene acceso a los servicios de salud financiada mediante subsidios que les permite acceder a los servicios médicos.

Requisitos de afiliación al régimen subsidiado



El régimen subsidiado exige unos requisitos que son necesarios para ser afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), por ejemplo, que las personas se encuentren identificadas en los niveles 1 y 2 del SISBEN.

En el Artículo 2.1.5.1 del Decreto 780 de 2016 se especifican las condiciones para que la población pobre y vulnerable del país, que no cuenta con ningún ingreso, que no se encuentren afiliadas a ninguna empresa ni EPS, adolescentes amparados por el ICBF, habitantes de calle, entre otros, puedan recibir acceso al derecho fundamental de la salud.

Una persona que nunca haya tenido una vinculación laboral, pero que posteriormente sea afiliada al régimen contributivo no perderá su afiliación al régimen subsidiado, la Ley 100 de 1993 indica que en caso de que el trabajador sea retirado de la empresa seguirá en el régimen subsidiado con la misma EPS, es decir, la afiliación tendrá continuidad.

Régimen contributivo

Comprende diferentes normas que rigen para la vinculación de los empleados y el núcleo familiar, esta vinculación se realiza por medio de una cotización individual y familiar entre el empleado y el empleador.

Las personas que se deseen afiliar a este sistema deben ser empleados, asociados a sindicatos, empleadas domésticas, empresas de contratos temporales, entre otras.

Esta norma no aplica por ejemplo, para los taxistas, porque los taxistas se consideran personas o trabajadores independientes.

Porcentajes de cotización del régimen contributivo

El trabajador dependiente se debe afiliar a salud, pensión y riesgos profesionales, existe un ingreso base de cotización de 1 salario mínimo legal vigente y el máximo es de 25. El porcentaje de cotización es del 12,5% del cual el empleador asume el 8.5% y el 4.0% restante lo asume el empleado o trabajador.

Cálculo del ingreso base de cotización

Para realizar el cálculo del ingreso base de cotización, la Ley 100 de 1993 nos orienta acerca de cómo realizar esta operación teniendo en cuenta el ingreso base de la cotización en Colombia y cómo deben realizarlo las empresas.

Este cálculo lo realizan las empresas para el sector privado y las entidades del sector público. Este campo es amparado por la Ley 1393 de 2010, que en su artículo 30 indica el tope máximo no constitutivo de salario para la cotización en seguridad social.

Sistema general de pensiones

La Ley 100 de 1993 se encarga de coordinar este sistema, el cual está compuesto por el régimen de prima media en el que los afiliados obtienen unos beneficios como es la pensión por vejez, pensión de invalidez o de sobreviviente.

En Colombia existen varias entidades públicas y privadas donde se afilian las personas y empiezan a cotizar su pensión, la entidad que administra las pensiones en el sector público es Colpensiones y las privadas son Porvenir, Protección, entre otras.

Cuando eres empleado, la empresa te afilia al fondo de pensiones y cesantías, cabe resaltar que la Ley 100 de 1993 obliga a las empresas a contar con un fondo de pensiones.



La Ley 100 de 1993 y la pensión

La Ley 100 de 1993 define que la pensión es vitalicia siempre y cuando se cumplan con las condiciones estipuladas. El valor de la pensión depende del tiempo acumulado y el salario base de cotización. El afiliado en los fondos de pensiones no tiene una cuenta individual sino un número de semanas cotizadas.

Cómo funciona el sistema de pensiones en Colombia

El sistema de pensiones en Colombia tiene dos formas de funcionar, el sistema de pensiones voluntarias y con primas medias.

Las primas medias las realizan las empresas cuando afilian a los empleados a un fondo y es ahí donde les depositan las cantidades para la pensión y cesantías.

Es importante resaltar que la Ley 100 de 1993 establece unas condiciones para que las personas se puedan pensionar, en el caso de las mujeres deben de tener 57 años y los hombres 62 años teniendo en cuenta las 1300 semanas cotizadas para ambos géneros.

Acerca del régimen de pensión individual

La Ley 100 de 1993 indica que en el régimen de ahorro individual para personas pensionadas tienen que ingresar en un sistema de pensión que asumen varias entidades, con normas y procedimientos para pagar las pensiones y prestaciones a los afiliados.

Características del régimen de pensión individual

Este régimen de ahorro individual posee varias características que es importante conocer:

La persona debe tener un ahorro individual

El valor de la pensión que la persona retirará es el valor de capital ahorrado

Los ahorros para la pensión dependen de la variación económica que se tenga

La Ley 100 de 1993 en el sistema de ahorro individual cuenta con tres características que son: Las rentas vitalicias, retiro programado y retiro programado con renta vitalicia directa.

Beneficios de la Ley 100 de 1993

Este régimen de ahorro individual posee varias características que es importante conocer:

La persona debe tener un ahorro individual

El valor de la pensión que la persona retirará es el valor de capital ahorrado

Los ahorros para la pensión dependen de la variación económica que se tenga

La Ley 100 de 1993 en el sistema de ahorro individual cuenta con tres características que son: Las rentas vitalicias, retiro programado y retiro programado con renta vitalicia directa.