|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE | | | | | | | | |
| Ítem. | | | Descripción. | | | | Hrs. | |
| Programa Técnico Laboral: | | | Secretariado Auxiliar Contable | | | | 1200 | |
| Módulo o Competencia: | | | Información Contable | | | | 200 | |
| Nivel: | | | Legislación Laboral | | | | 20 | |
| Actividad de E-A-E: | | | Legislación Laboral en Colombia | | | | 20 | |
| Título. | Nombre Completo | | | | | | | |
| Docente: | Jaime A Carvajal l | | | | | | | |
| Fechas Entrega | DIA | MES | | AÑO | Jornada: | Lugar | | |
| Guía: |  |  | |  |  |  | | |

|  |
| --- |
| 2. LA INTRODUCCIÓN:  Estimado alumno: Esta es la guía de Legislación Laboral la cual ha sido diseñada con el propósito de que usted aprenda lo que es la ley en cuanto al trabajo, lo que son sus derechos y deberes así como también los beneficios que le otorga la ley como empleado y cuáles son los derechos y deberes del patrono.  No se trata solamente con aprender cuáles son sus derechos sino también cuales las obligaciones y que debe usted saber de los contratos laborales, las prestaciones de ley, los beneficios a los cuales tiene derecho y las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como **derecho laboral**.  Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una **relación de trabajo**. Cabe resaltar que las relaciones laborales están regidas por una **ley de contrato de trabajo** y diversas normas complementarias. De todas formas, cada sector productivo cuenta con sus propias normas para regular las relaciones o ciertos aspectos de ellas, sin que estas normas impliquen una violación a la mencionada ley de contrato de trabajo.  Por otra parte, existen **convenios colectivos de trabajo** que se aplican a distintos grupos profesionales. Estos convenios colectivos son acuerdos que se negocian entre los empleadores y los empleados y que deben ser aprobados por el **Estado**. |

|  |
| --- |
| 3. RESULTADOS DE APRENDIZAJE. |
| 1. Identificar de manera clara la importancia de la legislación laboral 2. Enumerar y entender los objetivos de la ley los contratos de trabajo y sus clases 3. Clasificar de manera adecuada los distintos contratos y sus respectivas normas 4. Identificar los deberes y derechos del empleado y del empleador 5. Enumerar las prestaciones a que tiene derecho el trabajador 6. Reconocer las causas para dar por terminado el contrato de trabajo 7. Identificar cada una de las formulas para la liquidación de un contrato así como sus características especiales |
| 4. FORMULACIÓN DE LAS ACCIONES, PROCESOS O EJERCICIOS DE APRENDIZAJE. |
| Estimado Alumno - Aprendiz; las siguientes preguntas son para que usted, determine el grado de conocimiento que posee sobre el tema de esta actividad de E - A - E, y así organice su estudio teniendo en cuenta sus saberes previos, con el fin de lograr resultados óptimos.  - ¿Cuál es la importancia del derecho laboral en Colombia?  - ¿Qué diferencia existe entre los distintos tipos de contrato de trabajo?  - ¿Qué utilidad tiene el aprendizaje de las leyes laborales en usted como estudiante aprendiz?  - ¿Cuáles son los deberes y derechos del empleado y del empleador?  - ¿Cuáles son los causales para dar por terminado un contrato de trabajo por las partes que intervienen?  Para adquirir las competencias esperadas, el estudiante deberá:   1. Mencionar los objetivos del derecho laboral en Colombia 2. Enumerar los distintos contratos de trabajo y sus normas 3. Reconocer y aplicar las formulas para liquidar prestaciones laborales y contratos de trabajo 4. Realizar un trabajo aplicando las normas del derecho laboral   El taller debe ser entregado al docente 2 días después de la estrategia de actividad especifica |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 5. EVALUACIÓN CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN. | | |
| EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE | CRITERIOS DE EVALUACION | TECNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACION |
| Evidencias de Producto | | |
|  | Realizar un trabajo donde se explique todas las leyes que rigen el derecho laboral y sus aplicaciones | TÉCNICA:  Valoración de producto |
| INSTRUMENTO:  Lista de chequeo |
| Evidencias de Desempeño | | |
|  | Estudiar y resumir las distintas leyes que rigen en Colombia para los empleados y los empleadores así como sus obligaciones y derechos | TÉCNICA:  Observación directa |
| INSTRUMENTO:  Lista de Chequeo |
| Evidencias de Conocimientos | | |
|  | Pruebas escritas u orales sobre   * + - Conceptos generales: Definición de contrato, clases de contrato, obligaciones y derechos, las prestaciones sociales y los derechos del empleado y del empleador | TÉCNICA: Formulación de preguntas |
| INSTRUMENTO:  Cuestionario |

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| AMBIENTES: | Salón de Clases para apropiarse del conocimiento |
| AYUDAS DIDACTICAS: | Guía de aprendizaje |
| EQUIPOS: | Computador y power point |
| INSTRUMENTOS: | Tablero acrílicos, Normatividad |
| MATERIAL TEXTUAL: | Legislacion laboral y constitución política de Colombia |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 8. LA TABLA DE SABERES DE LA ACTIVIDAD. | | |
| SABER | HACER | SER |
| -Importancia del derecho laboral  -Clasificación de los contratos de trabajo  -Quienes son las personas que intervienen en el contrato  Cuáles son los deberes y derechos del empleado y del empleador  Cuáles son las prestaciones de ley  Causas para dar por terminado el contrato de trabajo | Interpretación de la clasificación de los contratos de trabajo en Colombia  Identificar los actores del contrato laboral  Resolver casos de empleados y como se solucionan  Realizar liquidaciones de prestaciones y de contratos de trabajo | Confidencial en aplicación de las obligaciones y derechos del contrato de trabajo  Leal en el trabajo y en las obligaciones que se le asignen  Respetuoso en la aplicación de las normas que se le asignan en las empresas  Ético en la realización de sus labores como  Diligente con el cumplimiento de las obligaciones legales  Ser ordenado y comprometido con el manejo de normas, acuerdos, leyes, decretos y reglamentación legal, comercial y laboral |

|  |
| --- |
| 9. GLOSARIO. |
| **DERECHO LABORAL:** Parte del derecho que regula las relaciones surgidas por la  prestación de un servicio por parte del personal, ya sea libre, por cuenta ajena, etc.  **ACCIDENTE LABORAL:** Aquél sufrido por un trabajador o trabajadora en su puesto  de trabajo o bien en el viaje de ida o vuelta al mismo  **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO:** Convenio entre la dirección y el personal de  una empresa sobre las condiciones laborales. Intervienen patronal y sindicatos.  **DESPIDO:** Acción por la que una empresa da por finalizada su relación laboral con un  trabajador o trabajadora  **ENFERMEDAD PROFESIONAL:** Aquélla que causa el tipo de trabajo que desempeña  un/a empleado/a.  **FINIQUITO:** Documento y acto por el que se ajustan las cuentas que tienen lugar  como consecuencia de la finalización de una relación laboral o comercial  **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO:** Compensación monetaria que recibe un/a  empleado/a a causa de un despido improcedente  **SALARIO:** Es el conjunto de las diferentes remuneraciones que una persona obtiene  como contraprestación de los trabajos realizados por cuenta ajena.  **SALARIO MÍNIMO:** Aquél que por ley debe recibir como mínimo un trabajador o  trabajadora, independientemente de su empleo y profesión. Se fija por día y mes.  **TRABAJADOR/A TEMPORAL:** Persona contratada por un período de tiempo  determinado, generalmente para sustituir a alguien o en períodos de exceso de  trabajo.  **TRABAJO A TURNOS:** Aquél en el que se mantiene ininterrumpida la línea de  producción o servicio rotándose los/as trabajadores/as en turnos de ocho horas  intensivas.  **VACANTE:** Puesto de trabajo libre, que no está cubierto. |

|  |
| --- |
| 10. BIBLIOGRAFIA |
| CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  LEGIS  EL TRABAJO EN COLOMBIA  LA LEY LABORAL  ACTUALICESE  OTROS  **DIRECCION ELECTRONICA**  WWW. Dian.gov.co  WWW. actualicese.com  WWW. gerencie.com  WWW. contable.com  WWW. cuentas.com  WWW,ministeriodelaseguridadsocial.gov.co |

**TALLER DE LEBISLACION LABORAL**

**DESARROLLO DEL PROGRAMA**

**CAPÍTULO 1**

**1. Derecho laboral** definido como conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones que se establecen entre un empleador (patrono) o empleadores (patronos) y un trabajador o trabajadores.

(Es éste derecho el que va a ocupar el resto del programa del curso para lo cual se desarrollarán los principales temas o instituciones).

El derecho laboral se divide en tres partes:

1. Derecho laboral individual
2. Derecho laboral colectivo
3. Derecho procedimental del trabajo

El uno y el dos conforman el derecho sustantivo del trabajo y el tres es también denominado derecho adjetivo del trabajo.

El derecho laboral individual se refiere al conjunto de normas que regulan las relaciones que se establecen entre un empleador y un trabajador o grupo de trabajadores individualmente considerados. En este derecho se estudian temas como el contrato individual de trabajo, el salario, jornada de trabajo, prestaciones sociales, reglamento interno de trabajo y la seguridad social.

El derecho laboral colectivo se refiere al conjunto de normas que regulan las relaciones que se establecen entre una colectividad de trabajadores y un empleador o empleadores. En este derecho se estudian temas como el sindicato, la huelga y las convenciones y pactos colectivos.

El derecho procedimental del trabajo se ocupa de los procedimientos que sirven para dirimir los conflictos que se generan dentro del derecho individual y colectivo del trabajo.

El derecho laboral individual, el derecho laboral colectivo y el derecho procedimental del trabajo conforman el Código del Trabajo. Se ha de advertir que el derecho laboral individual incorporado a este Código, no regula las relaciones jurídicas individuales entre el Estado como empleador y los trabajadores (recomiendo no olvidar esta advertencia).

**2. PRINCIPIOS GENERALES QUE ORIENTAN EL DERECHO LABORAL**

**La justicia:** La finalidad de la ley laboral es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social (Artículo 1 del Código de Trabajo). Este principio es una pauta interpretativa para resolver conflictos entre empleadores y trabajadores, según lo establece el artículo 18 del mismo Código. Obviamente la justicia corresponde a un juicio de valor que no está objetivamente definido aunque existen algunas fórmulas que buscan lograr definiciones objetivas. Por ejemplo, se dice que justicia es dar a cada cual lo que corresponde, el que puede lograr un consenso, sin embargo al momento de aplicarla a situaciones concretas esta definición de justicia se pueden presentar dificultades al momento de precisar que es lo que corresponde a cada persona, pues no es lo mismo decir que es lo que le corresponde a un niño, a un adulto, a un anciano, a una mujer, a un rico, a un pobre, a un minusválido, a un inculto o a un letrado. Y es en este momento donde se puede alcanzar un grado de subjetividad sobre el significado de la palabra justicia, pues evidentemente, por ejemplo lo que le corresponde a un niño es muy diferente a lo que le corresponde a un adulto, lo que conlleva a dosificar para cada persona lo que se merece, sobre lo cual puede haber mucha diversidad de opiniones.

**El trabajo como derecho y obligación:** El artículo 25 de la constitución política prescribe que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Y se agrega que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. El anterior principio concuerda con los artículos 7 y 11 del Código del Trabajo.

La OIT ha señalado que el trabajo debe ser estable, productivo y bien remunerado. Este concepto debe convertirse en el ideal de trabajo por el cual se debe pugnar en Colombia, contrario a los trabajos, que en Europa denominan “trabajos basura”, con una estabilidad muy precaria, poco productivos y mal remunerados. Lamentablemente este último tipo de trabajos son los que han venido ganando presencia en el mercado laboral colombiano en los últimos quince (15) años.

**La libertad del trabajo:** El artículo 26 de la constitución política en concordancia con el artículo 8 del Código de Trabajo establece que toda persona es libre de escoger profesión u oficio, pero que la ley podrá exigir títulos de idoneidad para el ejercicio de algunas profesiones, con el fin de garantizar valores como la moral, la salud y la seguridad de las personas.

Es en virtud de este principio que el Estado colombiano exige títulos profesionales, expedidos por entidades de educación reconocidas por el Ministerio de Educación, para el ejercicio de profesiones como la medicina, la ingeniería, el derecho, la odontología, la enfermería, la bacteriología y la contaduría. Cualquier empírico, entonces, no está autorizado para ejercer actividades profesionales como las mencionadas pues pone en peligro valores de las personas como los descritos en la definición de este principio (la moral, la salud, y la seguridad).

**La igualdad:** en desarrollo del artículo 13 de la constitución nacional, el artículo 10 del Código define que todos los trabajadores son iguales ante la ley y tienen en consecuencia la misma protección y garantías, en consecuencia no se pueden establecer diferencias por, regla general, por razones de edad, sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

En desarrollo del anterior principio, el artículo 143 del Código establece que “A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”. Ésta norma es absolutamente necesaria al momento de diseñar sistemas salariales en las empresas, pues no tenerla en cuenta se estaría incurriendo fácilmente en la asignación de salarios en un alto grado de subjetividad y probablemente de injusticia.

Sin embargo el principio de la igualdad contempla varias excepciones:

1. Por la nacionalidad de los trabajadores el artículo 74 del Código de trabajo establece porcentajes de ocupación, prevaleciendo el trabajador nacional. En empresas con más de 10 trabajadores, el 90%, como mínimo de trabajadores ordinarios debe ser colombiano y el 80%, como mínimo, del personal calificado o de dirección debe ser colombiano.
2. Por la edad se establece que para los menores entre 12 y 14 años la jornada máxima de trabajo es de 4 horas diarias, en labores ligeras. Los menores entre 14 y 16 años solo podrán laboral una jornada máxima de 6 horas.
3. Por la naturaleza jurídica del empleador, ya sea este público o privado. Esto significa que los derechos y deberes de los trabajadores del sector público y privado no coinciden aunque la tendencia es a unificar el derecho laboral individual de los trabajadores de éstos dos sectores. Podemos encontrar situaciones particulares diferentes donde los empleados públicos, en general, trabajan 40 horas a la semana y los trabajadores privados laboran 48 horas a la semana como jornada máxima legal.

**DERECHO LABORAL INDIVIDUAL**

**CONCEPTOS BÁSICOS**

**Definición de trabajo:** Según el artículo 5º del Código, trabajo es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad siempre que se efectué en ejecución de un contrato de trabajo.

De la anterior definición se ha de destacar que el trabajo es una actividad propia de los seres humanos, no de los animales, ni de las máquinas o cosas. Igualmente se está diciendo que es tan trabajador el presidente de una gran compañía, cuya actividad es fundamentalmente intelectual, como el obrero más modesto que realiza actividades operativas o meramente repetitivas de esta gran compañía. Además, se está consignando que el trabajo puede ser de corta o larga duración, y que no tiene unos límites mínimos o máximos. Adicionalmente se señala que la persona que trabaja debe ser una persona natural o individual (un ser humano identificable) y no una persona jurídica o colectiva. Aunque el trabajo que se ejecuta si puede estar al servicio de una persona individual o de una persona colectiva. En otras palabras, el trabajador siempre será un fulano de tal con tarjeta de identidad o cédula de ciudadanía, pero el empleador si podrá ser zutano de tal, identificable, o una sociedad comercial o una entidad colectiva.

Finalmente, el servicio que se presta se entiende que debe consagrar una finalidad legal, porque si el servicio no está autorizado por la ley, no estará amparado dentro de este contexto. Por ejemplo, prestar servicios en actividades de narcotráfico no puede considerarse trabajo para los efectos de la ley laboral y en consecuencia, quien presta este tipo de servicios no puede acogerse a los derechos y beneficios consignados en la ley laboral.

**4. Trabajo ocasional, accidental o transitorio:** Según el artículo 6º del Código éste trabajo es el que reúne las siguientes condiciones:

* 1. Su duración no es mayor de un mes.
  2. Las labores que se realizan son distintas a las actividades normales del empleador, es decir, es una labor que se presenta por exigencias especiales y que no hace parte de la actividad ordinaria, propia, del empleador.

Los trabajadores que realizan éste tipo de trabajo están excluidos de las regulaciones sobre prestaciones sociales establecidas en el Código de Trabajo.

**5. Contrato individual de trabajo:** Según el artículo 22 del Código el contrato individual de trabajo es aquél por el cual una persona natural o individual 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.

La anterior definición requiere las siguientes consideraciones: Están autorizados por la ley para celebrar contratos de trabajo por si mismos, sin autorización de nadie, las personas mayores de 18 años. Se dice entonces que ellas son capaces. Los trabajadores menores pueden celebrar contratos de trabajo con autorización del Ministerio de la Protección Social y por solicitud de sus padres. Sin embargo, si el menor labora real y efectivamente aunque no posea la autorización, el empleador no está exonerado de reconocerle todos los derechos y garantías consagrados en la ley laboral. De todas maneras el empleador que vincule trabajadores sin el cumplimiento de los requisitos antes vistos, podrá ser sancionado con multas equivalentes desde uno hasta 40 salarios mínimos legales mensuales a favor del SENA.

1. La actividad personal del trabajador.

Significa que el trabajador, persona natural o individual, labora directa y personalmente, por ello, muerto el trabajador termina automáticamente el vínculo laboral, sin que se transmita dicho vínculo a sus herederos. Se ha de resaltar entonces que el trabajador es vinculado a laborar en razón de sus calidades personales y profesionales y, en consecuencia, sólo él tiene el compromiso de prestar el servicio, por lo tanto no puede hacerlo a través de otra persona aunque se suponga que tiene las mismas habilidades y conocimientos de la persona contratada.

b. Dependencia o subordinación continuada del trabajador respecto del empleador.

Se está señalando con este elemento la facultad del empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos. Empero esta facultad del empleador no puede afectar el honor, la dignidad y los derechos del trabajador. En resumen, es la posibilidad del empleador de dar órdenes de modo continuo, aunque dicha potestad no se exprese en todo momento; simultáneamente es el deber del trabajador de estar a disposición del empleador, así entonces, se puede decir que trabajar es estar disponible, porque corresponde al empleador suministrarle las instrucciones y los elementos al trabajador para que desempeñe sus tareas. Si por culpa del empleador el trabajador no realiza ninguna función, o tarea, se ha de entender que de todas maneras se está trabajando y tal circunstancia merece una remuneración salarial.

1. Salario como retribución de un servicio.

Con este elemento se está afirmando, por regla general, que dada la prestación personal de un servicio subordinado se está causando una remuneración o un salario, aunque no se hubiese determinado previamente el monto y la forma de pago del salario. No es excusa entonces para no reconocer la existencia de un contrato de trabajo el que al inicio de la relación no se hubiese definido la cuantía y forma de pago del salario.

**6. RELACIÓN LABORAL O RELACIÓN DE TRABAJO**

Éste es un concepto que no está definido expresamente en el Código de Trabajo, es una elaboración realizada por los jueces (jurisprudencia) y aceptada como una verdad jurídica básica en el derecho laboral. Se ha dicho entonces que el concepto relación laboral o de trabajo es el reconocimiento de que lo protegido y regulado por las normas laborales, sin importar la voluntad original de las partes, es la prestación personal de un servicio, y la manera como éste realmente se ha cumplido. Se está diciendo que lo regulado y protegido por el Código de Trabajo son las circunstancias reales y efectivas en las cuales se desarrolló, el servicio personal aunque éstas no hayan sido previstas al comienzo de la prestación del servicio. Es tal el alcance de este concepto que si una persona de manera espontánea e informal, sin expreso acuerdo con un empleador, le presta un servicio personal subordinado, se debe catalogar como trabajador protegido por las normas laborales. Aquí no importa preguntar si hubo o no acuerdo para prestar el servicio, lo que importa es determinar si se prestó, el servicio de modo subordinado, lo cual merece un salario y la protección del derecho laboral.

**7. CLAÚSULAS O CONDICIONES IMPORTANTES QUE SE PUEDEN PACTAR EN EL CONTRATO DE TRABAJO**

1. Exclusividad de servicios.

El artículo 26 del Código de trabajo autoriza que un empleador y un trabajador pacten exclusividad de servicios. Si no existe éste pacto el trabajador puede celebrar simultáneamente contratos de trabajo con otros empleadores. Aunque no lo dice el artículo 26, es recomendable que el pacto de exclusividad de servicios quede consignado por escrito, donde se precise nítidamente su alcance, por ejemplo, si se pretende que el trabajador no trabaje en empresas de la competencia o si lo que se busca es que no labore en ninguna otra actividad que exija un esfuerzo intelectual o material.

1. Período de prueba.

Según el artículo 76 del Código de trabajo el período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste la conveniencia de las condiciones de trabajo.

Por regla general, el período de prueba debe estipularse por escrito y no debe exceder de dos meses. No obstante en los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado, sin que pueda exceder de dos meses. Igualmente se establece que en los contratos con los servidores domésticos los quince primeros días se presumen o entienden como período de prueba, o sea que estos quince días de prueba no requieren quedar por escrito.

En el período de prueba las partes pueden dar por terminado unilateralmente, en cualquier momento, sin previo aviso el vínculo laboral, pero los trabajadores en este período gozan de todos los derechos y prestaciones sociales.

1. Formas y lugares de pago del salario.

Según el artículo 132 del Código de Trabajo el empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

Por ejemplo, cuando se pacta un salario mensual se está diciendo que se paga por unidad de tiempo, cuando se acuerda un salario según el número de camisas confeccionadas se está afirmando que se paga por unidad de obra o a destajo, cuando se define un salario según el número de camisas confeccionadas en ocho horas diarias se está considerando que se paga por tarea (aquí se combina tiempo y obra).

**8. CONTRATISTA INDEPENDIENTE**

De conformidad con el artículo 34 del Código de Trabajo el contratista independiente es un empleador, persona natural o jurídica que contrata la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.

El beneficiario de la obra o del servicio responde solidariamente con el contratista frente a sus trabajadores cuando las labores sean propias a su empresa.

**9. COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO**

Estas entidades están reglamentadas en la ley 79 de 1988 y se definen como aquellas cooperativas que vinculan trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios.

En la ley citada se establece que el régimen de trabajo, de seguridad social, y de compensación es el que se defina en los estatutos de la misma cooperativa. En consecuencia a estos trabajadores no se les aplica la legislación laboral. Sin embargo, la cooperativa está obligada a pagar los aportes parafiscales al SENA, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y a las Cajas de Compensación familiar.

**10. EL INTERMEDIARIO**

El artículo 35 define al intermediario como la persona que contrata servicios de otra persona para realizar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador.

El intermediario al celebrar el contrato de trabajo con un trabajador debe declarar la calidad de intermediario y manifestar el nombre del empleador. Si no lo hiciere así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas.

El intermediario en consecuencia selecciona al trabajador y lo contrata en nombre de un empleador determinado.

**11. AGENCIAS DE COLOCACIÓN O EMPLEO**

El decreto reglamentario 3115 de 1997 define como agencia de colocación o empleo las personas naturales o jurídicas que con autorización del Ministerio de la Protección Social ejercen actividades de intermediación laboral. Esta intermediación se advierte debe ser prestada en forma gratuita para el trabajador. Sólo se puede exigir comisión al empleador.

**12. EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES**

Están definidas por el artículo 71 de la ley 50 de 1990, donde se dice que es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

Estas empresas podrán contratar trabajadores en los siguientes eventos:

1. Cuando se trate de desarrollar labores ocasionales, accidentales o transitorias.
2. Cuando se trate de reemplazar personal en vacaciones , en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas, por un término de seis meses, prorrogables hasta por seis meses más.

**13. MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Los contratos de trabajo, en un primer término, se pueden dividir por su **forma**:

1. Verbal: Tiene lugar cuando las partes, empleador y trabajador, por simple acuerdo expresado oralmente manifiestan su voluntad de vincularse recíprocamente y acuerdan la índole de trabajo, sitio en donde ha de realizarse cuantía y forma de remuneración, especialmente.
2. Escrito: Tiene lugar cuando las partes manifiestan por escrito su voluntad de vincularse recíprocamente. Algunos contratos o acuerdos laborales para que sean válidos deben quedar consignados en un documento escrito, por ejemplo, los contratos a término fijo y los acuerdos sobre período de prueba.

Por su **duración**:

1. Contrato a término fijo: Debe pactarse siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años. (Artículo 46 del Código de Trabajo).

Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a 30 días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

No obstante, si el término fijo es inferior a un año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año, y así sucesivamente.

Nota: Los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a treinta días, no requieren preaviso alguno para su terminación.

1. Contrato por realización de obra: En este contrato el trabajador se vincula para realizar una obra o labor determinada, de manera que una vez terminada la obra o labor concluya automáticamente el contrato.

Este contrato no requiere para su validez que quede consignado por escrito, sin embargo, con el fin de precisar plenamente la obra o labor que se contrata, es recomendable que quede consignado en documento.

1. Contrato a término indefinido: En este contrato no se estipula de antemano su duración, subsiste mientras duran las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Para su validez, estos contratos pueden ser verbales o escritos, aunque se recomienda esta última forma para efectos probatorios.

**14. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

La suspensión del contrato individual de trabajo es una circunstancia transitoria o temporal en la vida o existencia de la relación laboral y que reúne las siguientes características:

1. Interrumpe o suspende las principales obligaciones de las partes. Para el trabajador se interrumpe la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador se suspende la obligación de pagar los salarios.
2. Durante la suspensión corren a cargo del empleador las obligaciones que le correspondan por muerte o enfermedad del trabajador.
3. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones y prestaciones sociales.

Según el artículo 51 del Código, el contrato de trabajo se suspende en los siguientes casos:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida la ejecución del contrato. Por fuerza mayor se habrá de entender el hecho imprevisto al que no es posible resistir, por ejemplo, un terremoto, un incendio, una inundación, un acto terrorista, etc.

En estos eventos se interrumpe el vinculo laboral (el trabajador no devenga salario, ni el empleador recibe el servicio) hasta tanto las tareas totales o parciales se puedan realizar.

1. Por muerte o inhabilitación del empleador cuando éste sea una persona natural (individual) y cuando ello traiga como consecuencia directa la suspensión temporal del trabajo. Ejemplo, Don Antonio es dueño de un almacén de zapatos con cinco trabajadores. Don Antonio es el encargado de negociar con los proveedores, con los clientes, con los bancos e igualmente el responsable de pagar oportunamente los salarios. Este empleador, persona natural, es insustituible en el almacén, es el alma y nervio del negocio, muerto se suspende automática y necesariamente las operaciones del negocio, lo cual interrumpe inmediatamente los contratos de trabajo de cada uno de los trabajadores del almacén.
2. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de la Protección Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
3. Por licencia o permiso temporal concedido al trabajador por el empleador.
4. Por suspensión disciplinaria del trabajador de conformidad con el reglamento interno de trabajo de la empresa.
5. Por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar. En este caso, el empleador esta obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por seis meses, después de terminado el servicio.
6. Por retención preventiva del trabajador que no exceda de ocho (8) días y cuya causa no justifique la extinción del contrato.
7. Por huelga declarada en la forma prevista en la ley.

**15. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Según el artículo 61 del Código, el contrato de trabajo se termina en los siguientes eventos:

1. Por muerte del trabajador, pues lógicamente al ser la principal obligación del trabajador prestar personalmente sus servicios, al morir se extingue automáticamente el vínculo laboral.
2. Por mutuo consentimiento, por mutuo acuerdo y sin importar la clase o duración del contrato, las partes en cualquier momento pueden dar por terminado el vínculo laboral. “Las cosas se deshacen como se hacen”.
3. Por expiración del plazo fijo pactado. (Ver contrato a término fijo).
4. Por terminación de la obra o labor contratada. (Ver contrato por relevación de obra).
5. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento, previa autorización del Ministerio de la Protección Social. De esta solicitud de cierre se debe informar simultáneamente a los trabajadores.
6. Por suspensión de actividades por parte del empleador por más de ciento veinte (120) días.
7. Por sentencia ejecutoriada.
8. Por no regresar el trabajador a su empleo al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
9. Por decisión unilateral y por justa causa. El empleador o el trabajador pueden romper unilateralmente el vínculo laboral alegando justas causas o motivos para ellos. Estas causales están contempladas taxativamente en la ley laboral, o sea no pueden alegarse otros motivos o causales consignados en la ley laboral.

La parte que termina unilateralmente el vínculo, debe manifestar a la otra en el momento de la extinción de la relación, las causas o motivos de la terminación del vínculo. Posteriormente no pueden alegarse validamente motivos diferentes.

En el artículo 62 del Código modificado por el decreto o ley 2351 de 1955, artículo séptimo se enuncian las causales que pueden alegar las partes para romper el vínculo. En el literal a. de este artículo séptimo se consignan las causas que el empleador puede alegar como justas para romper unilateralmente el vínculo. Ellas son las siguientes:

* 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de resultados falsos para la admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
  2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurre el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
  3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurre el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
  4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
  5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
  6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
  7. La detención preventiva del trabajador por mas de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
  8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado, con prejuicio de la empresa.
  9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador. Para dar aplicación a esta causal, el empleador, según el decreto 1373 de 1966
  10. La sistemática inejecución sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales
  11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento
  12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas o curativas preescritas por las autoridades competentes par evitar enfermedades o accidentes.
  13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
  14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
  15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

**16. INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO**

El artículo 65 del Código de Trabajo, modificado por el artículo 29 de la ley 189 del 2002, establece que si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, debe pagar al trabajador, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses o hasta cuando el pago ese verifique si el periodo es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de crédito de libre asignación certificados por la Superintendencia bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique. Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por conceptos de salarios y prestaciones en dinero.

El concepto indemnización por falta de pago es conocido en el mundo laboral como “brazos o salarios caídos”.

**17. REGLAMENTO DE TRABAJO**

El artículo 104 del Código del Trabajo define como reglamento de Trabajo al conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.

Están obligados a tener reglamento de trabajo las empresas comerciales con más de cinco trabajadores, las empresas industriales con más de diez trabajadores, las empresas agrícolas, ganaderas o forestales con más de veinte trabajadores y las empresas mixtas con más de diez trabajadores, el reglamento hace parte del contrato individual de cada uno de los trabajadores de la respectiva empresa, y no debe incluir cláusulas que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, acuerdos colectivos o fallos arbitrales.

Capítulo central dentro del reglamento de trabajo es el referido a las sanciones disciplinarias que no pueden consistir en penas corporales ni en medidas lesivas de la dignidad humana. Se puede establecer como sanción, la suspensión del trabajo la que no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado. Igualmente se puede establecer como sanción las multas que sólo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, y no pueden superar la quinta parte del salario de un día, pero su valor se debe consignar en cuenta especial dedicada exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la empresa.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador debe dar oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato al que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo o eludiendo este trámite.

**18. EL SALARIO**

El artículo 127 del Código modificado por la ley 50 de 1990, establece que constituye salario no solo 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 o porcentaje sobre las ventas y comisiones.

No constituyen salario, las sumas que ocasionalmente y por mera liberabilidad recibe el trabajador del empleador como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de la compañía 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 constituyen salario los beneficios o auxilios que las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario.

**Viáticos:** Según el artículo 130 del Código los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que solo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación. Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso y son aquellos que se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.

**Denominación del salario:** Según el artículo 133 del Código el concepto genérico de salario se divide en jornal y en sueldo. El jornal es el salario estipulado por días cuyo período de pago no puede ser mayor de una semana. El sueldo es el salario estipulado por períodos mayores de un día cuyo período de pago no puede ser mayor de un mes.

**Protección del salario:**

* + - 1. Se prohíbe al empleador vender a sus trabajadores mercancías o

Víveres a menos que cumpla con estas condiciones: otorgue libertad absoluta al trabajador para hacer sus compras donde quiera, y dé publicidad.

2. Queda prohibido y se tiene por no hecho el pago que se haga en centros de vicio o lugares de recreo, en expendio de mercancía o de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento donde se haga el pago.

3. Según el artículo 149 del Código el empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo, indemnización por daños ocasionados a los locales, maquinas, materias primas, o perdidas o averías de elementos de trabajo, sin embargo, son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al sistema de seguridad social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento de trabajo e igualmente descuentos por concepto de retención en la fuente para pago de impuestos.

**Salario mínimo:** El artículo 145 del Código define como salario mínimo el que todo trabajador tiene derecho a percibir para atender a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

El salario mínimo legal es el fijado por la ley el salario mínimo convencional es el fijado en virtud de negociaciones colectivas de las empresas.

El salario mínimo legal a partir del primero de enero del 2012 es de $566.700

Nota: Normalmente el salario mínimo legal es decretado al inicio de cada año y su fijación modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se halle estipulado un salario inferior.

**Salario integral:** De conformidad con el numeral segundo del artículo 132 del Código cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez salarios mínimos legales mensuales valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y , en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

Este salario no estará exento a las cotizaciones de la seguridad social (EPS, ARP, y pensiones) ni de los aportes parafiscales (SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar).

**19. JORNADA DE TRABAJO**

**Jornada ordinaria:** La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal. (Artículo 158 del Código)

**Trabajo suplementario:** Es también denominado de horas extras y es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal (artículo 159).

**Trabajo ordinario (antes trabajo diurno):** Es el comprendido entre las seis horas (seis a.m.) y las veintidós horas (10 p.m.).(Artículo 160 del Código, modificado por el artículo 25 de la ley 789 del 2002).

**Trabajo nocturno:** Es el comprendido entre las veintidós horas (10 p.m.) y las seis horas (6 a.m.). (Artículo 160 del Código, modificado por el artículo 25 de la ley 789 del 2002).

**Jornada máxima legal:** La jornada máxima legal es la que tiene una duración de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, salvo las siguientes excepciones:

1. En las labores que sean esencialmente insolubles o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
2. La jornada de trabajo de los menores entre doce (12) y catorce (14) años será de cuatro (4) horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en labores ligeras.
3. Los mayores de catorce (14) y menores de dieciséis (16) años sólo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.
4. La jornada máxima de los servidores domésticos que residan en la casa del empleador será de diez (10) horas diarias, según fallo de la Corte Constitucional. (Sentencia C-372 del 21 de julio de 1991).
5. El empleador y el trabajador pueden acordar la organización de turnos de trabajos sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad (sin interrupción) durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis horas al día y treinta y seis a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado (Artículo 161 literal c del Código modificado por el artículo 51 de la ley 789 del 2002).
6. Las horas de vuelo de los pilotos y copilotos de las empresas de aviación comercial no podrán exceder de 90, en cada lapso de 30 días.
7. La jornada laboral diaria de los radioperadores de las empresas de aviación comercial será de seis horas continuas en las estaciones centrales de intenso movimiento aéreo.

**21. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO Y DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO**

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo de 35% sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de 36 horas semanales prevista en el artículo 51 literal c. de la ley 789 del 2002.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

**22. DESCANSOS OBLIGATORIOS**

1. Descanso dominical remunerado: Salvo la excepción consagrada en el literal c. del artículo 161 de la ley 789 del 2002, el empleador esta obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de 24 horas, y se debe remunerar con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar su servicio en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.
2. Descanso remunerado en otros días de fiesta: Los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil o religioso contemplados en el artículo 177 del Código, modificado por el artículo 1 de la ley 51 de 1983. La remuneración correspondiente al descanso en estos días de fiesta se liquidaran como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltar al trabajo.

**23. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO**

Según el artículo 179 del Código, modificado por el artículo 26 de la ley 789 del 2002, el trabajo en domingos y festivos se remunerada con un recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario al que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

El trabajador que labora excepcionalmente (cuando se labora hasta por dos domingos durante el mes calendario) el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en la norma anterior.

El trabajador que labore habitualmente (cuando el trabador labora tres o más domingos durante el mes calendario) el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado sin perjuicio del recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, más el salario ordinario a que tenga derecho por haber laborado la semana completa.

**24. VACACIONES ANUALES REMUNERADAS**

El artículo 186 del Código establece que los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas con el salario ordinario que esté devengando el día que empiece a disfrutar de ellas. Sin embargo, los trabajadores que laboran en establecimientos dedicados a la lucha contra la tuberculosis y los ocupados en la aplicación de rayos x, tienen derecho a gozar de quince días de vacaciones remuneradas por cada seis meses de servicios prestados.

**25. ACCIDENTE DE TRABAJO**

Según el artículo 8 del Decreto 1295 de 1994 es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca al trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

También es accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente es accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministra el empleador.

No es accidente de trabajo el que se produzca en actividades diferentes para el que fue contratado el trabajador, tales como labores recreativas, deportivas o culturales, a menos que actué por cuenta o representación del empleador.

**26. ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Se considera enfermedad profesional todo estado patológico, permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar.

Nota: Los conceptos accidente de trabajo y enfermedad profesional hacen parte de los llamados **riesgos profesionales**, los cuales están amparados por las llamadas administradoras de riesgos profesionales (ARP) públicas o privadas. Los empleadores cotizarán a estas administradoras un porcentaje sobre la nómina de los trabajadores según el riesgo de la actividad desarrollada. Dicha cotización la pagará en un ciento por ciento el empleador, monto que no será inferior al 0.348 ni superior al 8.7 sobre la nómina salarial.

Los riesgos profesionales hacen parte entonces del sistema de seguridad social cuya fundamentación se encuentra en la ley 100 de 1993.

**27. ACCIDENTE DE TRABAJO – ENFERMEDAD PROFESIONAL: prestaciones**

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho al reconocimiento y pago de las siguientes **prestaciones económicas:**

1. **Subsidio por incapacidad temporal.** Se entiende por incapacidad temporal la incapacidad que impide al trabajador desempeñarse laboralmente por un tiempo determinado. En este período de incapacidad el trabajador recibirá un subsidio equivalente al ciento por ciento de su salario base de cotización hasta por ciento ochenta (180) días prorrogables hasta por ciento ochenta (180) días adicionales. Si luego de esta prorroga continua la incapacidad laboral se debe iniciar proceso para calificar estado de invalidez del trabajador.
2. **Indemnización por incapacidad permanente parcial.** Se entiende por incapacidad permanente parcial la disminución parcial pero definitiva que sufre el trabajador en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual. La disminución definitiva debe ser igual o superior al 5% pero inferior al 50% de su capacidad laboral. El trabajador en estas circunstancias recibirá una indemnización equivalente a una suma no inferior a dos (2) salarios base de cotización pero no superior a veinticuatro veces su salario base de cotización.
3. **Pensión de invalidez.** Se entiende por invalido la persona que ha perdido 50% o más de su capacidad laboral, en tal evento recibirá una pensión entre el 60% de su ingreso base de liquidación y el 90% del ingreso base de liquidación. No obstante la pensión no puede ser inferior al salario mínimo legal mensual ni superior a veinte salarios mínimos mensuales legales.
4. **Pensión de sobrevivientes.** Si el accidente de trabajo o enfermedad profesional causa la muerte del trabajador, los beneficiarios descritos en el artículo 47 de la ley 100 de 1993 tendrá derecho a recibir el 75% del salario base de liquidación.
5. **Auxilio funerario.** La persona que comprueba haber sufragado los gastos de entierro tiene derecho a recibir un auxilio funerario equivalente al último salario base de cotización, sin que pueda ser inferior a cinco salarios mínimos mensuales ni superior a diez veces dicho salario.

**28. ENFERMEDAD NO PROFESIONAL**

Es la alteración de la salud que no ha sido originada por las condiciones de trabajo y que incapacita al trabajador para desarrollar sus funciones. En el sistema de seguridad social, esta enfermedad esta integrada para su protección al tema de la maternidad para lo cual se debe cotizar un doce por ciento (12%) del salario del trabajador a una EPS (Empresa Promotora de Salud) para amparar estos riesgos. Un ocho por ciento (8%) a cargo del empleador y un cuatro por ciento (4%) a cargo del trabajador.

**29. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD**

Según el artículo 236 y siguientes del Código de Trabajo toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce (12) semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. La licencia ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho días de licencia remunerada de paternidad en el caso que solo el padre esté cotizando al Sistema general de seguridad social de salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al sistema se concederá al padre ocho días hábiles de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las cien (100) semanas previas al reconocimiento de la licencia por paternidad.

**Descanso remunerado en caso de aborto:** La trabajadora que sufra un aborto o 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. Si el parto es viable se aplica lo establecido para la licencia ordinaria, es decir, doce semanas de descanso.

**Prohibición de despedir:** Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización del inspector de trabajo, o en su defecto del alcalde del lugar.

La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad competente tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, al pago de las doce semanas de descanso remunerado si no las ha tomado. Lo anterior esta contemplado en el numeral 3 del artículo 239 del Código. Sin embargo, la Corte Constitucional en sentencia 470 del 25 de septiembre de 1997, reiterada en otros fallos, definió que el despido en los anteriores períodos, sin permiso de la autoridad competente, carece de todo efecto, es ineficaz, en consecuencia la trabajadora así despedida debe ser reintegrada a su cargo con el pago de salario y prestaciones dejados de devengar.

**30. PENSIÓN DE JUBILACIÓN O VEJEZ**

La pensión de jubilación o de vejez es una prestación cuyo objetivo es facilitar un modo de vida racional a las personas que luego de haber laborado determinado tiempo y haber alcanzado cierta edad, no participan del mercado laboral.

Es una prestación regulada por la ley 100 de 1993 y asumida por las entidades administradoras de los regimenes de pensiones, a las cuales deben aportar el empleador y el trabajador obligatoriamente el 15.0 % del salario del servidor (75% a cargo del empleador y el 25% a cargo del trabajador).

Las administradoras de los regimenes de pensiones se dividen en dos:

* 1. Régimen de prima media con prestación definida (ISS).
  2. Régimen de ahorro individual con solidaridad (fondos privados de pensiones, como Protección, Porvenir, Horizontes, Colfondos, Skandia, y Santander).

**Régimen de prima media con prestación definida:**

Es aquel en el cual los aportes de los afiliados y sus rendimientos constituyen un fondo común que garantiza a los beneficiarios el pago de la respectiva pensión previamente definida en la ley.

**Régimen de ahorro individual con solidaridad:**

Es aquel que esta basado en el ahorro proveniente de las cotizaciones y sus respectivos rendimientos financieros. La cuantía de la pensión dependerá de los aportes obligatorios de los afiliados y empleadores, sus rendimientos financieros de los aportes voluntarios de los trabajadores y de los subsidios del Estado cuando ello hubiere lugar.

**Requisitos generales para obtener la pensión de jubilación o de vejez**

* 1. En el régimen de prima media con prestación definida (ISS) la

pensión se obtiene de la siguiente manera, actualmente:

1. Tener 57 años, si es mujer, o 62 si es hombre. A partir del año 2012 las edades se aumentar a 57 y 62 años respectivamente.
2. Haber efectuado cotizaciones por lo menos durante 1050 semanas.

Reunidos los requisitos anteriores se tiene derecho a la siguiente pensión: Con 1050 semanas, el trabajador recibirá una pensión equivalente al 65% del salario promedio sobre los cuales cotizó los 10 años anteriores al reconocimiento de la pensión, o el promedio de lo cotizado durante toda su vida laboral, si éste resulta mas favorable, y haya cotizado 1250 semanas, actualizados anualmente con base en las variaciones al índice de precios al consumidor, según certificación del DANE.

Sin embargo se puede llegar a una pensión del 85% del salario promedio que resulte al hacer la liquidación si el trabajador cotizó 1400 semanas.

**31. AUXILIO DE CESANTÍA**

Según el artículo 249 del Código, todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, al terminar el vínculo laboral un mes de salario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año.

A partir del primero de enero de 1991 (Ley 50 de 1990), el auxilio de cesantías se liquida de la siguiente manera:

a. El 31 de diciembre de cada año, se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del vínculo laboral.

b. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantías que él mismo elija (Porvenir, Protección, Colfondos, Horizontes, Santander, Skandia). El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar al trabajador un día de salario por cada día de retardo.

c. En concordancia con lo dicho en el literal a., si al término de la relación laboral, existieren saldos de cesantías que no hayan sido entregados al fondo, el empleador se los pagará directamente al trabajador.

d. La rentabilidad del fondo no podrá ser inferior a la tasa efectiva promedio de captación de las entidades bancarias para la expedición de certificados de depósito a término con un plazo de 90 días (DTF), la cual será certificada por el Banco de la República.

**Salario base para liquidar las cesantías:** Para liquidar la cesantía se toma como base, al 31 de diciembre de cada año, el último salario devengado por el trabajador, siempre que no haya variado en los últimos tres meses. En el caso contrario, y 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.

Nota: para liquidar el auxilio de cesantía de los trabajadores de servicio doméstico sólo se computará el salario que reciban en dinero. (numeral segundo artículo 252 del Código)

**¿Quiénes no tienen derecho al auxilio de cesantía?**

* 1. Los trabajadores que hayan pactado salario integral, e incluido la cesantía dentro de este pago.
  2. Los trabajadores de la industria puramente familiar. (Sólo trabajan el jefe de la familia, su cónyuge y sus descendientes)
  3. Los trabajadores accidentales o transitorios.
  4. Los trabajadores de los talleres de artesanos, donde el dueño labora personalmente en el establecimiento sin ocupar más de cinco trabajadores extraños a su familia.

**Prohibición de pagos parciales.**

Se prohíbe efectuar pagos parciales del auxilio de cesantía antes de la terminación del vínculo laboral, salvo en los casos expresamente autorizados, y si se efectuaren las sumas pagadas se perderán. “El que paga mal, paga dos veces”.

La ley autoriza los siguientes pagos parciales de cesantías:

1. Para la adquisición, mejora o liberación de bienes raíces destinados a la vivienda del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.
2. Los trabajadores que entren a prestar servicio militar tienen derecho a que se les liquide parcial y definitivamente el auxilio de cesantía sin que se extinga el vínculo laboral.
3. Para financiar los pagos por concepto de matricula del trabajador, su cónyuge, compañero o compañera permanente y sus hijos, en entidades de educación superior reconocidas por el Estado.
4. En caso de sustitución patronal, el trabajador podrá retirar el auxilio causado hasta la fecha de la sustitución.

**32. INTERESES A LAS CESANTÍAS**

El empleador pagará al trabajador intereses del 12% anual o proporcionalmente por fracción con respecto a las cesantías causadas en el año o en la fracción que se liquide definitivamente.

Los intereses se pagarán en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron, o en la fecha del retiro del trabajador. Si no pagaré en el tiempo fijado estos intereses, el empleador deberá pagar al trabajador el doble del valor de los intereses causados, por una sola vez.

**33. PRIMA DE SERVICIOS**

Según el artículo 306 del Código toda empresa está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores una prima de servicios, así:

1. Las de capital de $200.000 o superior un mes de salario pagadero por semestre calendario, en la siguiente forma: Una quincena el último día de junio y otra quincena en los primeros veinte días de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado (esta norma ha quedado reducida de la anterior manera luego de varios fallos de la Corte Constitucional)
2. Las de capital menor de $200.000, quince días de salario, pagadero en la siguiente forma: una semana el último día de junio y otra semana en los primeros veinte días de diciembre, pagadero por semestre calendario, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre o proporcionalmente al tiempo trabajado.

**¿Quiénes no tienen derecho a la prima de trabajo?**

1. Los trabajadores accidentales, ocasionales o transitorios.
2. Los servidores domésticos, pues no trabajan para una empresa (unidad de explotación económica) sino en los oficios propios de una casa.
3. Los trabajadores que hayan renunciado a la prima al pactar salario integral.

**34. SUBSIDIO FAMILIAR**

Según el artículo 1º de la ley 21, el subsidio familiar es una prestación social pagadera en dinero, especie y servicios a los trabajadores de medianos y menores ingresos, en proporción al numero de personas a cargo, y su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representan el sostenimiento de la familia como núcleo básico de la sociedad.

Los empleadores por medio de las llamadas cajas de compensación familiar se asocian para recaudar el cuatro por ciento (4%) sobre todas las remuneraciones que mensualmente pagan a sus trabajadores, y posteriormente entregar dicho recaudo a los mismos trabajadores en diferentes formas.

Tienen derecho al subsidio familiar en dinero los trabajadores cuya remuneración mensual no sobrepasen los cuatro salarios mínimos mensuales, siempre y cuando laboren 96 horas al mes; y que sumados sus ingresos con los de su cónyuge o compañero(a), no sobrepasen seis (6) salarios mínimos legales mensuales.

Sin embargo, los trabajadores tendrán derecho al subsidio familiar en especie y servicios cuando su remuneración mensual fija o variable no sobrepase los cuatro salarios mínimos legales mensuales.

**35. AUXILIO DE TRANSPORTE**

El auxilio de transporte es un auxilio en dinero a cargo del empleador que constituye salario para efectos de liquidar prestaciones sociales.

Se establece a favor del trabajador cuando se reúnen las siguientes condiciones:

1. Que el trabajador devengue hasta dos veces el salario mínimo legal.
2. Que el empleador no preste al trabajador el servicio de transporte.

Nota: Si el empleador presta el servicio debe dejar al trabajador en una distancia razonable que no requiera nuevo transporte. Si lo anterior no ocurre el trabajador merecerá el auxilio correspondiente.

Nota: Desde el primero de enero del 2010, el auxilio de transporte es de $61.500 mensuales.

**36. CALZADO Y OVEROL**

Todo empleador deberá suministrar cada cuatro meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo legal.

Las fechas de entrega del calzado y el vestido son las siguientes:

30 de abril, 31 de agosto, y 20 de diciembre.

Nota: Está prohibido compensar en dinero el calzado y el overol.

**CAPÍTULO 3**

**DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO**

El derecho colectivo del trabajo es una parte del derecho laboral que comprende las relaciones que se establecen entre una asociación de trabajadores y un empleador o asociación de empleadores.

El derecho colectivo del trabajo hace parte del Código Sustantivo del Trabajo y se aplica a los trabajadores del sector privado y a los trabajadores del sector público.

El derecho colectivo del trabajo se divide en tres partes:

* + - 1. Derecho de asociación sindical.
      2. Derecho a crear conflictos colectivos.

3. Derecho a la contratación colectiva.

**Derecho de asociación sindical:** De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho a asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicales.

No gozan, sin embargo, de este derecho los miembros de la fuerza pública (fuerzas militares y fuerzas de policía –Artículos 216 y 219 Constitución Política -).

**Clasificación de los sindicatos de trabajadores:**

1. **Sindicato de empresa:** Este sindicato denominado antes sindicato de base, está formado por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.
2. **Sindicato de industria o por rama de actividad económica:** Este sindicato está formado por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica.
3. **Sindicato gremial:** Este sindicato está formado por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.
4. **Sindicato de oficios varios:** Este sindicato esta formado por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. No obstante este sindicato sólo puede formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.

**Nota:** Los sindicatos antes definidos se denominan organizaciones sindicales de primer grado.

**Fundación de sindicatos. Requisitos básicos:**

Si el sindicato es de trabajadores se requerirá un mínimo de 25 afiliados para su constitución o subsistencia. Si el sindicato es de empleadores se requerirá no menos de cinco (5) empleadores independientes entre sí para su constitución o subsistencia.

Los trabajadores afiliados deben ser mayores de 14 años.

Se debe suscribir un acta de fundación de la reunión inicial de constitución, con el nombre, identificación y profesión de los iniciadores, y adicionalmente el nombre y objeto de la asociación.

**Órganos de los sindicatos:**

Los sindicatos como personas jurídicas o colectivas expresan su voluntad por medio de sus representantes, llamados órganos. Estos órganos están constituidos por personas naturales o individuales y autorizados por la ley o los estatutos sindicales pueden obligarse o adquirir derechos comprometiendo toda la organización sindical.

**Asamblea general:** Es el primer órgano del sindicato y esta integrado por todos sus miembros y debe reunirse cada seis meses. Para que pueda actuar validamente se requiere un quórum no inferior a la mitad de los afiliados.

Las funciones de la asamblea general están contenidas en el artículo 376 del Código de Trabajo, y son atribuciones exclusivas e indelegables.

Cuando por razones geográficas o por el excesivo número de afiliados resulta impracticable la reunión de la asamblea general, puede admitirse que los estatutos del sindicato establezcan la figura de la **asamblea de delegados** que consiste en la reunión de un grupo de afiliados que asiste en nombre propio y en representación de otro número determinado de trabajadores afiliados.

**Junta directiva:** Es el órgano ejecutor de las decisiones de la asamblea general. La junta es elegida por la asamblea general y está formada, por lo menos por cinco (5) titulares y cinco (5) suplentes, en los cargos de presidente, vicepresidente, tesorero, fiscal y secretario.

**FUERO SINDICAL**

Según el artículo 405 del Código del Trabajo el fuero sindical es la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, ni a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo.

**¿Quiénes están amparados por el fuero sindical?**

1. Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses.
2. Los adherentes, o sea los trabajadores que con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresan al sindicato, para quienes el amparo del fuero sindical rige por el mismo tiempo que para los fundadores.
3. Los miembros de la junta directiva, y sus directivas sindicales o de federaciones o de confederaciones, sin pasar de cinco (5) principales y de cinco (5) suplentes. Este amparo dura mientras dura el mandato y seis (6) meses más.
4. Dos miembros de la comisión estatutaria de reclamos por el mismo período de la junta directiva y seis (6) meses más.

Nota: Si el directivo sindical renuncia antes de vencerse la mitad del periodo del cargo, o si es destituido por el sindicato como sanción disciplinaria, el fuero sindical cesa automáticamente.

**Acciones judiciales que surgen del fuero sindical:**

1. Acción de levantamiento del fuero sindical: esta acción es ejercida por el empleador para solicitarle al juez laboral autorización para despedir, desmejorar o trasladar a un trabajador que goza de fuero sindical. El empleador para lograr su propósito deberá probar ante el juez una justa causa. Si demuestra lo anterior el juez dictará una sentencia o fallo autorizando el despido o la desmejora o el traslado, según se haya solicitado.
2. Acción de reintegro: El trabajador solicita al juez laboral reintegro a la empresa luego de ser despedido, no obstante gozar de fuero sindical, sin autorización del juez laboral. Al trabajador le corresponde demostrar que gozando del fuero sindical fue despedido sin permiso, para que por sentencia se ordene su reintegro a la empresa con el pago de salarios y prestaciones dejados de devengar desde la fecha de despido.

En este proceso de reintegro no se discute entonces si el trabajador ha cometido una falta que amerita el despido, se discute si el trabajador gozando del fuero fue echado sin previa autorización.

El trabajador debe ejercer la acción de reintegro en los dos (2) meses siguientes contados desde la fecha de despido, pues la acción de reintegro prescribe o se extingue a los dos (2) meses luego de producida la desvinculación laboral.

1. Acción de restitución: El trabajador solicita al juez laboral su restitución a las condiciones de trabajo normales luego de que es trasladado o desmejorado sin autorización del juez laboral. Al igual que en la circunstancia anterior el trabajador tiene dos meses para hacer valer su derecho a la restitución luego de producido el traslado o la desmejora.

Semana 14

**2. CONFLICTO COLECTIVO DEL TRABAJO**

El conflicto colectivo del trabajo es el que surge de una colectividad de trabajadores, ya sea bajo la forma de organización jurídica permanente (sindicato), o sin organización jurídica permanente, frente a uno o varios empleadores, siempre que el conflicto ponga en juego un interés colectivo.

El conflicto puede ser jurídico o económico. Es jurídico cuando la controversia entre trabajadores y el empleador, versa sobre la existencia, alcances o interpretación de una norma jurídica. Estos conflictos los resuelve un juez laboral.

El **conflicto es económico** cuando la controversia se genera en la relación trabajadores-empleador sobre la constitución o modificación de las condiciones de trabajo. Estos conflictos se resuelven de acuerdo con los procedimientos establecidos en el Código Sustantivo de Trabajo.

Si optaren por la huelga sólo podrá efectuarse transcurridos dos días hábiles a su declaración y no más de diez días hábiles después. Este período se denomina prehuelga.

La Huelga: Según el artículo 429 del Código de Trabajo es una suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores en un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a los empleadores y previos los trámites legales.

Igualmente el artículo 56 de la Constitución Política “garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador”. Han sido definidos como servicios públicos esenciales la actividad de la banca central (Banco de la República), los servicios públicos domiciliarios, los servicios de seguridad social, los servicios de las empresas de transporte por tierra, mar y aire, las empresas de telecomunicaciones, las actividades de explotación, refinación y transporte de petróleo y todos los derivados.

**Arbitramento:** El arbitramento es una manera de resolver los conflictos colectivos, ya sea porque la ley así lo exija o porque los trabajadores así lo determinan. El arbitramento se realiza por medio de un comité o tribunal compuesto por tres miembros designados así:

Uno por parte de la empresa, otro por parte de los trabajadores y el tercero designado de común acuerdo por dichos dos árbitros. A falta de este acuerdo el tercer árbitro será designado por el Ministerio de la Protección Social.

El laudo o fallo arbitral es la decisión proferida por el tribunal de arbitramento, con la cual se da fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva y su vigencia no puede exceder de dos años.

**3. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

El artículo 55 de la Constitución Política “garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley”. La negociación colectiva es un medio para solucionar los conflictos colectivos del trabajo.

Convención colectiva: Según el artículo 467 del Código del Trabajo, es un acuerdo que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones de empleadores, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales por la otra para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

No puede existir más de una convención colectiva de trabajo en cada empresa. Si de hecho existieren varias convenciones vigentes, se entenderá que la fecha de la primera es la fecha de la convención única para todos los efectos legales. Las posteriores convenciones que se hubieren firmado se considerarán incorporadas en la primera, salvo estipulación en contrario.

La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se deben expedir copias para cada una de las partes. Igualmente una de las copias de la convención debe depositarse dentro de los quince días siguientes a su firma en el Ministerio de la Protección Social.

La convención colectiva se aplica a las siguientes personas:

1. A las partes que la suscribieron, es decir empleador o empleadores, sindicato o sindicatos.
2. A cada uno de los miembros del sindicato firmante.
3. A los que se adhieran a la convención o al sindicato firmante.
4. Si el sindicato firmante es mayoritario (Si tiene como afiliados a más de la tercera parte de los trabajos de la empresa) la convención se extiende a todos los trabadores de la empresa por mandato de la ley, excepto a los trabajadores no sindicalizados que renuncian expresamente a los beneficios de la convención colectiva.

Denuncia de la convención: Si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por periodos sucesivos de seis en seis meses que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

**Pacto colectivo:** Es un acuerdo celebrado entre trabajadores y empleadores no sindicalizados que sólo podrá celebrarse si en la empresa no hay un sindicato o sindicatos que agrupen más de la tercera parte de los trabajadores.

El pacto se aplica a los empleadores y trabajadores no sindicalizados firmantes y a los trabajadores que posteriormente se adhieran al pacto.

En ningún caso la existencia de un pacto colectivo en una empresa impedirá al sindicato de trabajadores, presentar pliego de peticiones y suscribir la convención colectiva del trabajo.

Tampoco la existencia del pacto colectivo podrá alterar la aplicación del principio según el cual a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder igual salario.