+PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBR ELEGISLACION LOBORAL

1.) ¿Que es un contrato de trabajo?

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

2.) ¿Cuales son los elementos que constituyen una relación laboral entre trabajador y empleador?

La prestación del servicio en forma personal, continua, subordinada como el cumplimiento de horarios (jornada) y reglamentos de trabajo por el trabajador, impuestos por el empleador y el pago de un salario, como retribución del servicio, por parte del empleador al trabajador.

3.) ¿Cuáles son los tipos de contrato?

Los contratos de trabajo pueden ser verbales o escritos.

4.) ¿Cuales son las clases o modalidades de contrato laboral escrito?

A término indefinido; Término fijo inferior a un año; Término fijo superior a un año y inferior a tres; por duración de la obra o labor contratada.

5.) ¿Qué datos debe constar en el contrato de trabajo?

La identificación y domicilio de las partes; lugar y fecha de la celebración; lugar de trabajo; cuantía del salario; Forma y periodos de pago del salario; duración del contrato y funciones a desempeñar.

6.) ¿Qué es un contrato a término fijo de uno a tres años?

Es un contrato que debe constar siempre por escrito, el contrato no pude exceder de de tres (3) años de duración. Se puede renovar indefinidamente por periodos iguales o superiores sin exceder de su límite.

7.) ¿Cómo se renueva el contrato a término fijo de uno a tres años?

Por acuerdo entre trabajador y empleador o en forma automática, esto ocurre cuando faltando treinta días antes de terminarse el primer contrato y el empleador no pasa preaviso de su terminación al trabajador.

8.) ¿Cuanto es periodo de prueba, como se pagan las primas y vacaciones de un contrato término fijo de uno a tres años?

El periodo de prueba no puede ser superior a dos meses, sólo se aplica en el contrato inicial. Las vacaciones y primas se pagan en proporción al tiempo laborado.

9.) ¿Que es un contrato a termino fijo Inferior a un año?

Es un contrato que debe constar siempre por escrito y cuya duración como su nombre lo indica no podrá ser superior a los once (11) meses. Únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) años, y así sucesivamente.

10.) ¿Cómo se renueva el contrato a término fijo Inferior a un año?

Estos contratos se pueden prorrogar por mutuo acuerdo, o en forma automática, cuando falten de treinta días antes de terminarse el primer contrato y el empleador no pasa preaviso de su terminación al trabajador.

11.) ¿Cuanto es el periodo de prueba, como se pagan las primas y vacaciones en un contrato a termino fijo Inferior a un año?

El periodo de prueba no puede ser superior a la quinta parte de la duración del contrato, sin que pase de dos meses, solamente se ha aplica al contrato inicial. La ley consagró como derecho del trabajador el pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.
12.) ¿Qué es un contrato a termino inferior a un mes o por la duración de la obra o labor?

Son contratos de corta duración, para la ejecución de actividades o laborales diferentes o ajenas a la que hace el contratante. Pude ser verbal o escrito.

13.) ¿Cómo se pagan las, cesantías primas y vacaciones y a otras prestaciones, en un contrato a termino inferior a un mes o por la duración de la obra o labor?

Si tiene derecho a cesantías, primas, vacaciones, afiliaciones a pensiones, salud y riesgos profesionales, en proporción al tiempo de trabajo.

14.) ¿Contratos por la obra o labor?

Este tipo de contrato se celebra por el tiempo que dure la ejecución de la obra, el trabajador tiene derecho a: a cesantías, primas, vacaciones, afiliaciones a pensiones, salud y riesgos profesionales. Calzado, vestimenta y herramientas para la labor.

15.) ¿Que es un contrato a termino indefinido?

Es un contrato que puede constar por escrito o verbal. Siempre que se celebre un contrato de forma verbal, se entenderá que el mismo es indefinido. Este contrato subiste mientras la labor y el cargo permanezca o exista.

16.) ¿Cuanto es el periodo de prueba, como se pagan las primas y vacaciones, en el contrato a termino indefinido?

El periodo de prueba no puede ser superior a dos (2) meses, ni menor a quince (15) días, las partes dentro de este rango pueden acordar el periodo de prueba, sin exceder dicho limites. La prima se paga en forma semestral, proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea, al igual que todos los conceptos por prestaciones sociales. Se tiene derecho a quince días de vacaciones pagados por cada año de trabajo, señalado por el patrono.

JORNADA DE TRABAJO

17.) ¿Que es la jornada de trabajo y cual es la máxima legal?

Es el tiempo de prestación de servicio de un oficio o profesión a la empresa, la cual es de ocho horas diarias para 48 semanales. En los trabajos por turnos es de seis (6) horas diarias, pudiendo hacer dos turnos. Esta es la máxima legal.

18.) ¿Cuales son las clases de jornada laboral?

La jornada ordinaria de las seis de la mañana a las diez de la noche y la nocturna de diez de la noche a seis de la mañana.

19.) ¿Que es el trabajo suplementario, extra y nocturno?

El trabajo suplementario o de horas extras, es cuando el trabajador labora más de las ocho horas diarias de trabajo. No puede exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) a la semana; El trabajo nocturno es el que se realiza después de las diez de la noche hasta las seis de la mañana.

20.) ¿Qué constituye el trabajo en domingos y festivos?

El pago del salario constituye los días domingos y festivos, aunque en los mismos no se labora, sin embargo el trabajador que labore estos días tiene derecho al reconocimiento de recargos y horas extras adicionales.

21.) ¿Que es la jornada por turnos y a que no tiene derecho?

Los trabajadores por turnos trabajan hasta 8 horas diarias y se pueden aumentar hasta 2 y más de 48 horas semanales calculando que no se pase de 3 semanas de trabajo. No tienen derecho a horas extras, recargos nocturnos, domingos y festivos, ni trabajo suplementario.

22.) ¿Qué Jornada tienen los trabajadores de dirección, manejo y confianza?

Estos trabajadores con una jornada laboral de 48 horas la semana, ocho horas diarias, no se les reconoce horas extras, ni trabajo suplementario, Puede hacer dos tunos de seis horas en los trabajos por turnos.

23.) ¿Cuál es la jornada de trabajo para los menores trabajadores?

Los menores de 12 años a 14 años trabajan con una jornada máxima de cuatro horas diarias y 24 a la semana. Los mayores de 14 y menores de 16 años sólo pueden trabajar una jornada máxima de seis horas diarias y treinta y seis 36 a la semana, y los mayores de 16 años y menores de 18 años, trabajan ocho horas diarias 48 a la semana. Su trabajo es diurno y no puede tener trabajo de horas extras ni pesados.

24.) ¿Cual es la jornada de trabajo de empleados domésticos y chóferes?

La jornada de trabajo es de de 48 horas la semana, ocho horas diarias. Si viven en la casa la jornada de trabajo es de diez 10 horas diarias, si trabajan en día de fiesta y domingos tienen derecho al recargo.

25.) ¿Cual es la jornada de trabajo de empleados de vigilancia?

Es de 48 horas a la semana, ocho (8) horas diarias y dos horas extras diarias.

EL SALARIO.

26.) ¿Que es salario, que lo constituye y que clases hay?

Es todo lo que recibe el trabajador en dinero, especie, primas, sobresueldos, horas extras, recargos por trabajo días de fiesta, dominicales y nocturnos, descanso obligatorio, porcentajes sobre comisiones y viáticos de carácter permanente; Los salarios se clasifican en: Mínimo, jornal, sueldo, salario integral y en especie.

27.) ¿Como se estipula el salario?

El empleador y el trabajador pueden convenir de forma libre la forma de salario y cuando se paga y la moneda en que se desea el pago. Se puede pagar por el valor de la obra. Por el tiempo, por lo que produzca (destajo) o que una parte sea en especie y otra en dinero. Respetando siempre el salario mínimo fijado por la ley, pactos, convenciones y fallos de tribunales de arbitramento.

28.) ¿Que es salario en especie?

Este salario es fijado por el trabajador y empleador dentro del contrato, donde este puede ser hasta el cincuenta por ciento 50% del salario, sino se estipula, y la otra parte en dinero. Constituye salario en especie el vestido, la alimentación, siempre respetando el salario mínimo legal vigente.

29.) ¿Que es salario Integral?

Es un salario cuyo valor incluye todas las prestaciones sociales y derechos originados en la relación laboral, a excepción de las vacaciones, debe siempre constar por escrito, no puede ser inferior a diez salarios mínimos legales mensuales vigentes. Este incluye horas extras, trabajo nocturno, dominical y festivos, subsidios, primas legales y extralegales, las prestaciones sociales, no incluye vacaciones que las debe pagar el patrono. Cuando el trabajador se acoge se le liquidan las prestaciones y cesantías.

30.) ¿Que es salario mínimo?

Es el derecho de todo trabajador recibir un dinero para satisfacer sus necesidades vitales propias y las de su familia de orden material, cultural y moral. Está determinado por el costo de vida, cargo, capacidad económica de la empresa, costo de vestido, educación, alimentación, servicios, habitación. Se fija por ley, convención o pacto colectivo.

31.) ¿Cuanto es el valor del trabajo en día domingo y festivos, cuando se pagan?

El valor del día de trabajo en día domingo y festivo, se paga con un 75% de acuerdo con el numero de horas trabajadas en sobre el valor del trabajo de la hora diurna en días comunes. Estas se pagan con el sueldo.

32.) ¿Cuanto es el valor de trabajo de horas extras, cuando se pagan?

El recargo es del 25% si es diurna y si es nocturna es del 75%, sobre el valor del trabajo de la hora diurna ordinaria. Si son en días domingos y festivos se paga el 75%. Estas se pagan con el sueldo.

33.) ¿Cuanto es el valor de trabajo nocturno, cuando se paga?

El recargo es del 35%, sobre el valor del trabajo de la hora diurna. Se paga en el sueldo.

34.) ¿Se pueden acumular para pago horas extras y recargos por trabajo nocturno?

Los recargos por trabajo nocturno, domingo o festivo, horas extras no se pueden acumular, vale decir que si una persona trabaja día festivo de noche y horas extras sólo se paga el recargo nocturno con el 75%.

35.) ¿Los días de descanso son remunerados, quienes no tienen derecho y cuando se pagan remunerado?

Los días de descanso como los domingos y festivos se pagan con un día de salario. Si el trabajador labora determinados días u horas a la semana se le pagara en proporción a las horas o días laborados. No tienen derecho los trabajadores auxilio por enfermedad. Este se paga dentro del salario.

36.) Los días compensatorios ¿como se tiene derecho a ellos y como se pagan?

Los trabajadores que trabajen ocasional o habitualmente el día domingo tienen derecho un día de descanso remunerado en un día hábil, dentro de la semana que no sea domingo o (suprimir) que se le pague un día de salario. Los trabajadores que laboren en oficios o profesiones que no puedan ser suspendidas como viajes fluviales o marítimos que no puedan tomar el descanso durante el viaje o semanas, estos días se acumularan y el Trabajador podrá descansarlos o recibirlos en dinero.

37.) ¿En que periodos, donde y cuando se paga el salario y donde se paga?

El salario se puede pagar en la forma convenida por las partes, pudiendo ser quincenal, mensual y los jornales no pueden exceder de una semana. El trabajador es el único autorizado para recibir la remuneración el patrono o sus representantes. El salario se paga en el lugar de trabajo, esta prohibido pague en lugares de vicio, tabernas, a no ser que se trabaje allí.

38.) ¿Puede el empleador retener o deducir salarios?

El patrono por regla general no pude hacer retenciones y deducciones sobre el salario en forma libre, sólo lo podrá hacer con autorización de un juez. A los salarios se les puede hacer retenciones y deducciones sin autorización judicial en los siguientes casos: cuotas sindicales, de cooperativas, multas por faltas al reglamento de trabajo y para aportes a pensiones y salud.

39.) ¿Cuando y hasta cuanto se pueden embargar los salarios?

Todo salario es embargable hasta cierto monto. Los salarios mínimos son embargables en una quinta parte a para alimentos, cuotas de sindicatos y cooperativa. Los salarios superiores a un salario mínimo son embargables en una 1/5 parte por otros concepto, y en un cincuenta por ciento 50% por alimentos y cuotas de cooperativas, en la parte que exceda al salario mínimo.

40.) ¿Que otros derechos tiene el trabajador?

Derecho auxilio vacaciones, primas, dotación para trabajo, licencia de maternidad y paternidad, auxilio funerario, auxilio por enfermedad profesional y no profesional.

41.) ¿Que son las vacaciones y como se pagan?

Es un derecho para los trabajadores de descanso equivalente a quince ( 15) días, hábiles consecutivos de descanso, para los trabajadores que laboran un año. Se pagan con salario mensual sin tomar en cuanta los días de descanso.

42.) ¿Es posible compensar las vacaciones en dinero?

Cuando el contrato de trabajo se termina sin que las disfrute, se le paga de acuerdo al tiempo laborado, tomando como base para liquidarlas el salario devengado. También cuando el trabajador toma la mitad del tiempo en de vacaciones y el tiempo restante se le paga en dinero.

43.) ¿Las vacaciones se pueden acumular?

Si, cuando el trabajador descansa seis (6) días y el resto de tiempo lo puede acumular para otros periodos de vacaciones hasta por dos años. Cuando el trabajador sea técnico especializado o de manejo y confianza tendrá derecho a descansar seis (6) días remunerados y acumular el resto hasta por cuatro años. Ok.

44.) ¿Qué es la prima? ¿Cuando y como se paga?

La prima es un derecho de todo trabajador, a participar de las utilidades de la empresa, correspondiente a un mes de salario o a quince (15) días de salario. La prima se paga así: Una mitad el 30 de Junio y la otra mitad a más tardar el día 20 de Diciembre.
Es de anotar que esta prestación debe ser cancelada a todos los trabajadores proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea. Para los trabajadores con contratos definidos iguales a un año o inferior a un año se le paga en proporción al tiempo laborado.

45.) ¿Que es el auxilio por enfermedad no profesional, cuando, cuanto se paga y cuando no se tiene derecho?

Es un derecho que tiene todo trabajador, que padece enfermedad no causada por el trabajo, se le pague un auxilio monetario por 180 días pagaderos así: Dos terceras 2/3 partes del salario por los primeros noventa (90) días y por los restantes no venta (90) la mitad del salario. No se tiene derecho al auxilio cuando la empresa a es de familia, cuando la empresa no ocupe más de cinco trabajadores o cuando se trabajador transitorio.

46.) ¿Cuando se tiene derecho a Calzado y vestido de labor y cuando se entrega?

Es un derecho de todo trabajador que lleva más de tres meses y que devengue hasta dos salarios mínimos, teniendo como derecho a la entrega de tres veces al año de un ( 1) par de zapatos y un (1) vestido, para el trabajo. Se entrega el 30 de abril, el 31 de agostos y el 20 de diciembre. Esto no se puede pagar en dinero.

47.) ¿Cuando se tiene derecho a licencia de maternidad y paternidad? ¿Cuando y como se paga?

Este derecho lo tienen las mujeres trabajadoras embarazadas, y sus esposos o compañeros permanentes. La mujer tiene derecho a doce (12) semanas remuneradas de salario o de salario promedio cuando este sea variable. El padre tiene derecho a una licencia de ocho (8) días si los dos cotizan, si uno solo es el que cotiza tendrá derecho a cuatro (4) días, siempre que tenga 100 semanas al momento de otorgarse la licencia. La licencia aplica para las mujeres que hayan sufrido aborto.

48.) ¿Que otros derechos tiene la mujer embarazada o en lactancia?

La mujer embrazada o en lactancia tiene derecho a no ser despedida durante la gestación, etapa de parto, lactancia o aborto. Si se le despide tiene derecho una indemnización por despido injusto, más una indemnización de sesenta (60) días de salario. No se le puede despedir sin la autorización de la autoridad laboral. Todo despido después del parto o de que el patrono se notificado por la trabajadora del embrazo, se presume que fue por razón de este y igual ocurre con el periodo de lactancia.

49.) ¿Que es el auxilio funerario cuando y como se paga?

Todo patrono esta obligado apagar un salario mínimo legal o establecido por los pactos, convenciones o fallos arbitrales, para gastos de entierro del trabajador que fallezca. Ok.

50.) ¿Cuando y como se termina o despide un trabajador con justa causa?

El contrato de trabajo se termina por: muerte del trabajador, mutuo acuerdo entre patrono y empleado, cumplimento del término del contrato, por suspensión o cierre de la empresa, por justa causa alegada por el empleador o el trabajador y por causa no justificada del empleador.

51.) ¿Cuando se termina el contrato de trabajo con justa causas por parte del empleador?

La justa causa debe estar plenamente comprobada, de no ser así se daría lugar a un despido sin justa causa, unas causas son las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión; 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores o fuera del trabajo, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. 3. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas; 4. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor; 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. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

52.) ¿A que tiene derecho el trabajador despedido con justa causa?

Al reconocimiento de la liquidación e n forma parcial, ya que por actos delictuosos demostrados pierde el derecho al auxilio de cesantías con sus respectivos intereses.

53.) ¿Cuando se despide un trabajador sin justa causa?

Todo contrato de trabajo se pude terminar por justa o sin justa causa. Cuando el contrato termina sin justa causa, el empleador debe pagar al trabajador una indemnización que será tasada de acuerdo al salario devengado y al tiempo que lleve laborando.

54.) ¿A que tiene derecho el trabajador despedido sin justa causa con contrato a término fijo?

Si el contrato de trabajo es a término definido se debe pagar al trabajador como indemnización el valor de los salarios correspondientes al tiempo que falte para terminar el contrato, sin que sea inferior a quince días de salario.

55.) ¿A que tiene derecho el trabajador despedido sin justa causa con contrato a término indefinido?

Tendrán derecho a indemnización de treinta (30) días de salario si no tuviese más de un año de servicio; Si tiene mas de (1) un año, tiene derecho a treinta (30) días de salario por el primer año y a 20 veinte días de salario por cada uno de los años siguientes. Para los trabajadores que devenguen mas de diez salarios mínimos será de veinte días de salario si no tiene más de un año, si tiene más de un año se le pagara a adicionalmente quince (15) días por el segundo año en adelante.

56.) ¿A que tiene derecho el trabajador despedido o se termina el contrato de trabajo y el patrono no paga los salarios y prestaciones de ley?

El trabajador tendrá derecho a que el patrono por cada día de retardo en el pago de salarios y prestaciones debidas, le pague un salario diario por cada día de retardo. Si pasados veinticuatro 24 meses el empleador no apagado o el trabajador o no ha iniciado proceso judicial los sobre las indemnización habrá lugar al cobro de intereses fijados por la superintendencia financiera.

57.) ¿Que es el sistema de la seguridad social integral en Colombia?

Es un servicio público, cuya dirección, control y coordinación está a carago del estado, prestado por entidades públicas o privadas en los términos y condiciones establecidas por la ley. Es obligatorio para todas las personas que se hallen bajo dependencia laboral o laboren en forma de independientes.

58.) ¿Como está conformado el sistema de seguridad social en Colombia?

Esta con formado por entidades públicas o privadas, normas y procedimientos, Y por los régimen generales para pensiones, riesgos profesiones y salud.