

SENA Regional Cauca.

Centro de teleinformática y producción industrial.

Ficha 2068016

Formación SST

Tecnólogo en Gestión de Redes de Datos.

Instructor. Luis Jairo Carvajal.

Aprendiz. Camilo Alexander Muñoz Garces, Marisol Córdoba.

1. ¿Que se considera como vinculación laboral formal o empleo formal?

Se denomina «empleo formal» al que se encuentra formalizado mediante la celebración de un contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador, y se ajusta a los requerimientos de la ley. y con esto se aplica el proceso administrativo en la vinculación de los candidatos de acuerdo con la normatividad vigente y las políticas de la organización. Es el rol ocupacional social (trabajo) realizado en virtud de un contrato formal o de hecho, individual o colectivo, por el que se recibe una remuneración o salario. Al trabajador contratado se le denomina empleado y a la persona contratante empleador.

2. ¿Camilo Buitrago y Andres Cortázar, deben tener afiliación a Seguridad Social en salud SSS, Afiliación a fondo pensional AFP y Administradora de riesgos laborales ARL? Justifique su respuesta.

si debe tener afiliación. Si no tiene capacidad de pago para afiliarse al Régimen Contributivo y mientras logra afiliarse al Régimen Subsidiado, tiene derecho a los servicios de atención en Salud en Instituciones Prestadoras de Salud, (IPS) Públicas y Privadas contratadas por la Secretaría Distrital de Salud, por que se debe tener en cuenta a los riesgos que se enfrenta en cualquier tipo de trabajo y al tener una afiliación se podría decir que tiene asegurada su atención frente a un accidente.

Ya que se encuentran en un empleo estable, deben contar con una AFP ya que ampara la contingencias derivadas de la vejez, ya que la ley 100 del 93 y la ley 797 del 2003 dice es Afiliación obligatoria para todos los trabajadores dependientes e independientes, y Los afiliados tiene derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones y de las pensiones de invalidez, de vejez y de sobrevivientes, en los términos que señale la Ley.

Es recomendable tener una administradora de Riesgos Laborales ya que esta debe cubrir los gastos generados por accidentes de trabajo y enfermedades laborales, considerando que estar afiliado a riesgos laborales es parte de la seguridad social obligatoria de los empleados.

3. ¿En qué porcentajes debe pagar la AFP, SSS y la ARL cada uno de ellos?

En AFP

Fondo de pensiones que se paga a una AFP (10%), 1,53% de Seguro de Invalidez y Sobrevivencia. Se paga a través de la planilla de AFP.

En SSS

- ★ si se esta empleado se paga el 4% el trabajador y 8.5% el empleador. Total de 12,5
- ★ Trabajador Independiente 12,5
- ★ Pensionado 12%.

En ARL

75% él y 25% el trabajador, los cuales son descontados del salario del trabajador. Al momento en que la ARL realice el pago directamente al trabajador de las incapacidades, esta administradora deberá descontar el porcentaje del 25% que debe asumir el trabajador para el pago de sus aportes en salud y pensión, el cual corresponde al 4% de salud y 4% de pensión del salario base, tal y como lo establece la Ley 776 del 2002.

4¿Este evento se puede catalogar como accidente común o como accidente laboral? Justifique su respuesta.

Pues para Mii este sería un accidente común ya que este empleado está fuera de su horario laboral ya que su horario es de lunes a viernes y el accidente ocurre un sábado en una fiesta como invitado no como personal laboral .

5. Si estos dos lesionados son llevados al hospital, ¿quién debe asumir los gastos de la atención en salud? ¿La EPS, la ARL o el jefe o empleador de ambos? ¿Por qué?

Rta: los gastos lo deberá asumir la EPS ya que fue un accidente normal y como esto ocurrió fuera de su horario de trabajo laboral ni la ARL ni el empleador deben asumir estos gastos está persona deberá acudir a su EPS para ser atendido y para que asuman los gastos del accidente .

6. Defina Contrato laboral y Contrato de prestación de servicios según legislación colombiana.

El contrato Laboral

A propósito del código sustantivo de trabajo y lo que concierne, es de suma importancia aclarar que todos los asalariados tienen derecho a formar parte de una asociación de trabajadores y entablar huelga de ser necesario, ya que, como figura en el artículo N°12, "El Estado colombiano

garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes." Siendo así que de ser violentado algunos de sus derechos como trabajador, usted puede hacer un uso legítimo de la huelga, claro, dentro de los límites y permisos establecidos en la ley correspondiente.

A la hora de firmar un contrato laboral consiste en ser claros y conscientes de que el empleador jamás podrá asumir los riesgos o las pérdidas de la empresa contratante, empero, si está en condición de "participar de las utilidades o beneficios de su empleador" (artículo 28); todo esto bajo la premisa de no abusar de los derechos ni permitir ser abusado.

El contrato de trabajo verbal tiene los mismos beneficios que otorga el código laboral por lo que frente a las garantías laborales es indiferente si el contrato de trabajo es verbal o escrito. Se deben resaltar, como es el caso del periodo de prueba, que necesariamente debe constar por escrito (artículo 77 del código sustantivo del trabajo) aun en los casos en que el contrato de trabajo sea verbal, de manera tal en este evento sólo lo relativo al periodo de prueba está por escrito y el resto de acuerdos pactados se hace verbalmente. Aunque la ley laboral, artículos 37 y 38 del código sustantivo del trabajo, no han contemplado expresamente que el contrato de trabajo a término fijo deba ser escrito, la jurisprudencia ha considerado que cuando se trate de plazos fijos en la duración de los contratos verbales, los acuerdos relativos a ello, deben constar siempre por escrito, lo que equivale que el contrato a término fijo debe ser siempre por escrito. [Cortes suprema de justicia, sentencia diciembre 16 de 1956].

Contrato Prestación de Servicios

A parte que el artículo 24 del código sustantivo presume que toda relación de trabajo está regida por un contrato de trabajos, en el mismo contrato de servicios pueden haber elementos que llevan al convencimiento que en efecto se está tratando de camuflar un contrato de trabajo con un contrato de servicios, ya que en ese contrato se pueden descubrir pruebas de que las actividades que se desarrollan, y la forma en que se desarrollan son propias de una relación laboral. Respecto al fijar un horario de trabajo, la sala laboral de la corte suprema de justicia en sentencia del 20 de junio de 2012, expediente 39335 dijo: Puntualizado lo anterior, encuentra la Sala que, del propio contrato de prestación de servicios, se desprende la verdadera condición subordinada de la vinculación del demandante, habida consideración que, en el literal de la cláusula segunda, se previó una jornada de trabajo de 36 horas diarias y turnos de disponibilidad durante 6 días, lo que es propio de una jornada de trabajo propia de una relación laboral, caracterizada por su actividad presencial en las instalaciones de la empresa.

7. ¿Qué entidad nacional regula el contrato laboral? y ¿Qué entidad regula el contrato de prestación de servicios?

contrato laboral.

En Colombia, la relación laboral entre la empresa y el trabajador está regulada por el código sustantivo del trabajo y sus normas reglamentarias, [al igual que el código procesal] junto con la

doctrina oficial y la jurisprudencia de las altas cortes como es el caso de la corte constitucional y la corte suprema de justicia [sala de casación laboral].Igualmente hacen parte de la regulación laboral, los convenios internacionales ratificados por el congreso de la república.Vemos que tanto el artículo 1 del código sustantivo del trabajo como el artículo 53 de la constitución nacional, hacen énfasis en el equilibrio y beneficio social que deben perseguir las normas laborales, objetivos y pretensiones que no siempre se han conseguido, como sucedió con la expedición de la ley 789 de 2002 y la posterior declaración de exequibilidad por parte de la corte constitucional en dos ocasiones.En todo caso, el marco jurídico general que regula las relaciones laborales entre el trabajador y su empleador, contiene los elementos necesarios y suficientes para garantizar de forma aceptable los derechos del trabajador, lo cual se puede interpretar como un éxito después de muchos años de exigencias por parte de sindicatos y defensores de los derechos del trabajador.

contrato de prestación de servicios

El contrato de prestación de servicios aunque está regulado por el Código Civil, se deberá regir por las disposiciones del Código de Comercio cuando exista un acto mercantil para una de las partes, entendido éste como todas las actividades o empresas de comercio y los ejecutados por cualquier persona para asegurar el cumplimiento de obligaciones comerciales.

8. Haga un cuadro comparativo entre los ingresos que recibe un trabajador por contrato laboral y un trabajador por Contrato de prestación de servicios, quienes tienen un ingreso mensual de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

	Contrato Laboral	Contrato de prestación de servicios.
Salario.	1.960.114	1.960.114
Aportes a la salud.	80.000	114.000

cesantias y prima.	17.6% del salario mensual.	
Salario neto.	1'960.000	1'846.000

Anexando, en el contrato laboral tiene derecho a vacaciones remuneradas mientras que contrato de prestación de servicios no. Y para concluir contrato laboral le gana en un 46% en los beneficios mas que contrado de prestación de servicios.

9. Según sus consultas sobre el tema ¿a qué nivel de riesgo laboral deben estar afiliados Camilo y Andres?

deben estar afiliado a caidad de altura a un plano inferior, entrando en la clasificación 1, de riesgo minimo, ya que no prrsentan fracturas y su cotizacion es de 0,522%.

10. ¿Camilo y Andres podrían recibir salario en especie? y de ser así, ¿bajo que consideraciones se puede hacer?

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A fala de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que puede llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando el trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%)".Entonces, el salario puede pactarse en dinero, ó parte en dinero y parte en especie. Este último sólo puede ser parcial y su equivalente monetario no podrá exceder el 50% de la totalidad del salario. Si el trabajador devenga el mínimo legal, el salario en especie no puede ser superior al 30% del mismo.