

Actividad 4 Taller Derechos individuales en el trabajo – Contrato laboral

Carlos Julio García Torres

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Centro de Comercio y Servicios

2864182: Tecnólogo en ADSO

Nazlhy Sierra Leal

Mayo31 de 2025

Taller Derechos Fundamentales del Trabajo

Desarrollo Actividad 4- Derechos individuales en el trabajo – Contrato laboral

¿Cuáles son los elementos que dan origen a un “contrato de trabajo”?

Según el Artículo 23 del CST, un contrato de trabajo existe cuando concurren estos tres elementos esenciales:

- Prestación personal del servicio: El trabajador debe ejecutar directamente el trabajo.
- Subordinación o dependencia: El empleador tiene facultad para dar órdenes y controlar el trabajo.
- Remuneración (salario): A cambio del servicio, el trabajador recibe un pago.

Nota: El contrato puede ser verbal o escrito, lo importante es que se cumplan estos tres elementos.

¿Para que sean reconocidos los derechos laborales, debo tener siempre un contrato de trabajo por escrito? Explique su respuesta

No. El contrato de trabajo puede ser verbal y aun así genera todos los derechos y obligaciones laborales. Si se demuestra que una persona presta un servicio personal, bajo subordinación y recibe pago, se presume que hay una relación laboral, aunque no exista un contrato firmado.

Esto evita que los empleadores eludan responsabilidades diciendo que "no hay contrato".

¿Es posible pactar con el jefe el pago total del salario en especie (con mercancías)? Explique su respuesta

No es legal pagar el salario totalmente en especie. Según el Artículo 129 del CST, el salario en especie no puede exceder el 50% del salario total, y solo se admite en trabajos rurales o especiales, siempre que lo pacten previamente.

El salario debe garantizar que el trabajador pueda cubrir sus necesidades básicas, por eso la mayor parte debe pagarse en dinero.

¿A partir de qué hora inicia el recargo nocturno?

El recargo nocturno inicia a las 9:00 p. m. y va hasta las 6:00 a. m. del día siguiente. Esto está definido en el Artículo 160 del CST, modificado por la Ley 1846 de 2017.

Durante ese tiempo, el trabajador debe recibir un recargo del 35% adicional sobre el valor de la hora ordinaria.

¿Cómo se remuneran los excesos laborales, es decir, las horas extras, en la jornada de trabajo?

Las horas extras se pagan con recargos según el momento en que se laboren:

- Hora extra diurna (6:00 a. m. – 9:00 p. m.): Recargo del 25% sobre el valor hora ordinaria.*
- Hora extra nocturna (9:00 p. m. – 6:00 a. m.): Recargo del 75%.*
- Domingos y festivos: Recargo del 75%, y si se trabajan horas extras, se suma al recargo.*

¿Cuál es la duración máxima de la jornada laboral, según la Ley 2101 de 2021? Explique

La Ley 2101 de 2021 redujo progresivamente la jornada laboral en Colombia. Desde julio de 2023, la jornada máxima es de 47 horas semanales y a partir de julio de 2026 será de 42 horas semanales.

Esto sin reducir el salario, ni afectar los descansos ni las prestaciones legales.

¿Cuáles son las prestaciones económicas y sociales a que tiene derecho con un “contrato de trabajo”? Explique cada una:

Son beneficios obligatorios que debe recibir todo trabajador con contrato de trabajo. Se clasifican así:

Prestaciones económicas:

- Salario: Pago por el trabajo realizado.*
- Auxilio de transporte (si el salario no supera 2 SMMLV).*
- Horas extras y recargos.*
- Licencias (por enfermedad, maternidad, paternidad).*

Prestaciones sociales:

- Cesantías: Ahorro para cuando el trabajador quede cesante.*
- Intereses sobre cesantías: 12% anual sobre el valor de las cesantías.*
- Prima de servicios: Se paga dos veces al año (junio y diciembre).*
- Vacaciones: 15 días hábiles por cada año de trabajo.*

Casos de violación de derechos laborales (Ejemplos):

Caso 1: Trabajador informal sin contrato en una tienda

- **Derechos violados:**

- No afiliación a seguridad social.*
- No pago de prestaciones sociales (prima, cesantías, vacaciones).*

-Explicación: Aunque hay subordinación y salario, no hay reconocimiento de la relación laboral ni pago legal.

Caso 2: Empleada que trabaja más de 10 horas diarias sin pago de horas extras

- **Derechos violados:**

- No pago de horas extra.

- Jornada laboral superior a lo legal.

- **Explicación:** El empleador abusa de la jornada laboral sin compensación, violando lo establecido por la ley.