**• ¿Qué obligaciones contractuales adquiere un empleador al momento de** **establecer un contrato con un empleado?**

Cuando se establece un contrato laboral, el empleador, además de estar obligado a pagar el salario, brindar los elementos para el desarrollo adecuado del trabajo, prestarle auxilio al empleado en caso de emergencias, o respetarle sus creencias, adquiere el compromiso de garantizar una serie de pagos adicionales que todo empleado debe conocer.

**• ¿Cuáles son los derechos legales de un empleado en nuestro país?**

1. Recibir remuneración cumplida, justa y suficiente para un nivel de vida digno. Dicha remuneración será en la forma pactada previamente con el empleador.
2. Que se le garantice la ocupación efectiva de acuerdo con su calificación o categoría profesional.
3. Recibir igual trato en identidad de situaciones y circunstancias.
4. Promoción profesional, formación y capacitación en el trabajo.
5. A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
6. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
7. A recibir el goce íntegro y oportuno de los beneficios acordados en las leyes, estatutos, convenciones de trabajo y sistemas de seguridad social
8. Derecho a las correspondientes medidas de seguridad de tal forma que con ellas se disminuyan los riesgos de la labor.
9. A recibir seguridad , protección y vida digna cuando el empleado tenga que desplazarse a otras ciudades por asuntos que deriven de su trabajo.
10. A ser protegido en su salud dentro del ámbito laboral.
11. A ser resarcido en todo daño sufrido en su persona y en sus bienes, cuando dichos daños se deriven de la actividad laboral.
12. Derecho a una jornada de trabajo razonable , descansos y vacaciones.
13. A que se le reconozca la propiedad de sus invenciones y descubrimientos personales.
14. Derecho asociarse, esto es el reconocimiento del [**derecho sindical**](https://misabogados.com.co/blog/sindicatos/).
15. Derecho a una estabilidad en el trabajo, de tal forma que no se le [**despida sin justa causa**](https://misabogados.com.co/blog/despido-sin-justa-causa/) ni por motivos insignificantes.

**PRESENTACION DEL CASO**

La señora Angelina Pérez desempeñaba el cargo de directora administrativa y financiera en la empresa ORVIS Internacional cuya razón social era la comercialización de productos hospitalarios. Ingreso a laborar el 02 de junio de 2014 hasta el 30 de diciembre de 2015, el último sueldo devengado fue $2.500.000.

Este caso presenta un reto especial en su proceso de formación, por ello se le aconseja respetuosamente realizar una comprensión total del caso y de los retos que plantea para usted en tanto que deberá realizar el proceso de liquidación del contrato correspondiente al año 2015.

**SALARIO**

**2.500.000**

PRIMAS DE SERVICIO 2.500.000\*180 = 1.250.000

360

CESDANTIAS 2.500.000\*360 = 2.500.000

360

INTE SOBRE CESANTIAS 2.500000\*360\*12%= 300.000

360

VACACIONES 2.500.000\*360 = 1.250.000

720

**TOTAL DEVENGADO = 5.300.000**

Para el salario devengado no le corresponde aux de transporte, para las primas de servicio solo se le debe el segundo semestre, cesantías solo las del año en curso, ya que las del 2014 fueron consignadas al fondo de pensiones y cesantías.