



COLOMBIA

Decent Work Check 2019

Iftikhar Ahmad

Lorena Ponce de Leon

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The authors

Lorena Ponce de Leon works with WageIndicator as Regional Manager Latin America.

Corresponding Author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Colombia. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the Islamabad team, which works on Decent Work Checks since 2012. The team currently comprises Iftikhar Ahmad (team leader), Ayesha Mir, Ayesha Ahmed, Shabana Malik and Aizaz Raoof Ali. Lorena Ponce de Leon, co-author, not only contributed to the English version but also translated the Decent Work Check to Spanish.

Bibliographical information

Ahmad I, Leon L P (2019) *Colombia Decent Work Check 2019*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, January.

For an updated version in the national language, please refer to <https://tusalario.org/colombia/>

Copyright 2019 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2019

Address: P O Box 94025, 1090 GA Amsterdam, The Netherlands

Email office@wageindicator.org.

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	1
Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo	2
01/13 Trabajo y Salario	3
02/13 Compensación	6
03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos	9
04/13 Seguridad laboral	12
05/13 Responsabilidades familiares	17
06/13 Maternidad y Trabajo	19
07/13 Salud y Seguridad en el Trabajo	22
08/13 Trabajo y Enfermedad	26
09/13 Seguridad Social	29
10/13 Trato Justo en el Trabajo.....	32
11/13 Menores en el Lugar de Trabajo.....	36
12/13 Trabajo Forzoso	39
13/13 Derechos Sindicales.....	41
DECENT WORK QUESTIONNAIRE.....	45

INTRODUCCIÓN

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practiced, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects, which are deemed important in attaining "decent work". The work makes the rather abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and gives a score to the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Workers can compare their own score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

Decent Work Check is useful both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also useful for researchers, labour rights organizations conducting surveys on the situation of rights at work and general public wanting to know more about the world of work. WageIndicator teams, around the world, have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed - being a workers, self-employed, employee, employer, policy maker, labour inspector - there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer) and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, rise of precarious employment and measuring the impact of regulatory regimes.

Currently, there are more than 100 countries for which a Decent Work Check is available here: www.decentworkcheck.org During 2019, the team aims to include at least 10 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 115!

Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo

1. Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017
2. Ley 278 de la Comisión Permanente sobre la Armonización de Políticas Salariales y Laborales de 1996
3. Código del Trabajo, Ley 141 de 1961, modificado en 2013
4. Ley 100 (Creación del Sistema de Seguridad Social) de 1993
5. Ley 776 de 2002 (promulgación de normas sobre el Sistema General de Riesgos Profesionales)
6. La Constitución de Colombia de 1991
7. Ley 1010, 2006
8. Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley 1098 de 2006

01/13 Trabajo y Salario

Convenios de la OIT

Salario mínimo: Convenio 131 (1970)

Pago regular y protección del salario: Convenios 95 (1949) y 117 (1962)

Colombia sólo ha ratificado el Convenio 95.

Resumo das disposições das convenções da OIT

El salario mínimo debe cubrir los gastos de manutención del trabajador y su / sus familiares. Por otra parte, debe relacionarse razonablemente con el nivel general de los salarios devengados y el nivel de vida de otros grupos sociales.

Los salarios deben ser pagados con regularidad.

Regulaciones sobre trabajo y salarios:

- Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017
- Ley 278 de la Comisión Permanente sobre la Armonización de Políticas Salariales y Laborales de 1996

Salario Mínimo

La Constitución Política de Colombia establece la igualdad de oportunidades para percibir el salario mínimo. El Código del Trabajo también establece el salario mínimo. De conformidad con el Código del Trabajo, el salario mínimo es la remuneración mínima que todos los trabajadores tienen derecho a recibir para garantizarles a ellos y a sus familias una calidad de vida digna en el nivel material, moral y cultural.

El salario mínimo mensual es fijado por la Comisión Permanente sobre la Armonización de Políticas Salariales y Laborales. La Comisión Permanente es un órgano tripartito con cinco representantes cada uno de los grupos de trabajadores, empleadores y gobierno. La Comisión está constituida en virtud del artículo 56 de la Constitución de Colombia, que requiere el establecimiento de una comisión permanente, integrada por el gobierno, los representantes de los empleadores y de los trabajadores, para promover relaciones laborales sólidas, contribuir a la solución de conflictos laborales colectivos y coordinar las políticas salariales y laborales. Un subcomité tripartito departamental sobre políticas salariales y laborales está constituido debajo de la Comisión, que trabaja en la fijación de salarios mínimos. La primera fecha de acuerdo sobre salarios mínimos expira el 15 de diciembre. Aquellos que no estén de acuerdo con el salario mínimo propuesto deben explicar sus reservas en 48 horas. Las partes están obligadas a estudiar estas reservas y establecer su posición dentro de las próximas 48 horas. El acuerdo final debe ser alcanzado antes del 30 de diciembre. Si la Comisión no puede llegar a un consenso antes del 30 de diciembre de cada año, el gobierno nacional fija el salario mínimo mensual a través de un decreto. La legislación establece que el salario mínimo también se puede determinar mediante convenio colectivo, a condición de que no puede ser inferior al salario mínimo legal.

Salario mínimo se ajusta para garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia en el nivel material, moral y cultural. Otros factores que se toman en cuenta a la hora de determinar el salario mínimo son el costo de vida de cada región, la contribución de los salarios al PIB, la capacidad económica de las empresas y los empleadores, la tasa de inflación y la actividad y las condiciones de cada región. El salario mínimo para los trabajadores agrícolas debe tener en cuenta las instalaciones que el empleador proporciona a sus empleados en cuanto a alojamiento, cultivos (alimentos), combustible y circunstancias similares que reducen el costo de vida.

El salario mínimo se aplica a todos sin discriminación alguna por motivos de ocupación, sector o religión. Se ajusta anualmente. El cumplimiento de la legislación laboral (tanto en el sector público como en el privado), incluido el salario mínimo está garantizado por el sistema de inspección del trabajo. La Unidad Especial de

Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo, ejecuta medidas de prevención, inspección, monitoreo y control en el país. El incumplimiento de la legislación laboral puede resultar en una multa que varía entre uno y cien veces la actual tasa de salario mínimo, dependiendo de la gravedad del delito.

Fuente: Art. 53 de la Constitución de Colombia de 1991; Art. 1, 4, 145 a 148 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017; Art. 8 de la Ley 278 de la Comisión Permanente sobre la Armonización de Políticas Salariales y Laborales de 1996; Decreto relativo al funcionamiento y estructura del Ministerio de Trabajo, 2003 (N° 205)

Pago regular

De conformidad con el Código del Trabajo, el salario no solo se refiere a la remuneración ordinaria, sino a todo lo que el trabajador recibe en efectivo o en especie como compensación directa por el servicio prestado.

El artículo 134 del Código del Trabajo establece que el período salarial no debe ser mayor de una semana para trabajadores diarios y que para trabajadores mensuales debe ser de una vez al mes. Los salarios deben pagarse en moneda corriente en el lugar de trabajo durante la jornada laboral o inmediatamente después del trabajo. Los salarios deben pagarse directamente al trabajador o a una persona autorizada (por escrito) por el trabajador.

Se permite el pago de salarios en especie, total o parcialmente, como una parte de la remuneración y puede consistir en alimentos, alojamiento o prendas para el trabajador o su familia. El contrato de trabajo establece expresamente estas prestaciones; sin embargo, no podrán superar el 30 % del salario mínimo.

El empleador no puede deducir, retener ni compensar ninguna cantidad de salario sin el consentimiento del trabajador. El empleador está autorizado a deducir de los salarios lo correspondiente a descuentos, cuotas sindicales, cooperativas de ahorro legalmente autorizadas, aportes al seguro social obligatorio y sanciones disciplinarias impuestas en virtud del Reglamento aprobado. El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito la concesión de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones de salarios o compensaciones, indicando la fecha límite para el reembolso gradual de la deuda.

Según el Código de Trabajo, no cumplir con la legislación laboral es un delito penal y da lugar a multas de entre uno y cien salarios mínimos vigentes en función de la gravedad del delito.

Fuente: Art. 134 a 140 y 149 a 153 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

02/13 Compensación

Regulaciones sobre compensación:

- Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017
- Ley 278 de la Comisión Permanente sobre la Armonización de Políticas Salariales y Laborales de 1996

Compensación por horas extras

Las horas de trabajo normales son 8 horas diarias y 48 horas semanales. Se puede establecer de común acuerdo otro límite de horas de trabajo o límite de horas de trabajo flexibles. Este límite de horas de trabajo normales no se aplica a los trabajadores de dirección y supervisión, trabajo intermitente, trabajadoras domésticas, en caso de situaciones de emergencia y trabajo peligroso. Las horas de trabajo flexibles se establecen de una manera que las horas de trabajo diarias se promedien en una semana. Se distribuye un mínimo de 4 horas al día y un máximo de 10 horas al día en un período de seis días a la semana.

En caso de trabajo por turnos, donde la naturaleza de la actividad exige trabajo por turnos en lugar de actividad continua, las horas de trabajo se disponen de manera que el promedio de horas de trabajo durante un período de tres semanas no supere las 8 horas diarias y las 48 horas semanales.

De conformidad con el Código del Trabajo, las horas extraordinarias no podrán ser superiores a 2 horas al día y 12 horas a la semana. Si las horas de trabajo diarias están programadas en 10 horas cualquier día, el desempeño de horas extraordinarias no se permite en ese día. Si un trabajador trabaja más allá de las horas estipuladas de trabajo, es decir, 8 horas al día y 48 horas a la semana, tiene derecho a un pago de horas extras de acuerdo con el siguiente programa:

- 125% de la tarifa horaria ordinaria por las horas extras laboradas durante el horario diurno,
- 175% de la tarifa horaria ordinaria por las horas extras laboradas durante el horario nocturno.

Fuente: Art. 161-168 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

Compensación por trabajo nocturno

De conformidad con el Código del Trabajo, el trabajo nocturno es el trabajo que se lleva a cabo entre las 22.00 y las 06.00 del día siguiente. El Código del Trabajo exige que los empleadores realicen pagos de primas a los trabajadores nocturnos. A un trabajador empleado durante el horario, es decir, de 10 p.m. a 6 a.m., se le paga a una tarifa de prima del 135 % del salario horario ordinario pagado durante los días laborables, excepto en el caso del trabajo por turnos continuo (36 horas semanales). En este caso, el trabajador no tiene derecho al pago adicional por trabajo nocturno. Si el trabajo nocturno se realiza como horas extras, se paga a la tasa de prima del 175% del salario horario ordinario durante el día.

Según la reforma del Código Laboral de 2017, el recargo nocturno comienza a las 9 pm en lugar de las 10 pm. El trabajo nocturno se define como el trabajo realizado entre las 21:00 y las 06:00 del día siguiente.

Fuente: Art. 160 y 168 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

Días de descanso compensatorios

El Código del Trabajo contiene disposiciones con respecto a trabajar en un día de descanso semanal y un día festivo. Si un trabajador se compromete a trabajar en un día de descanso semanal o un día festivo, se le da la opción de un descanso compensatorio remunerado y compensación en efectivo. Un trabajador puede optar por tener un día compensatorio de descanso en lugar de una compensación en efectivo. Un descanso compensatorio puede proveerse de la siguiente manera: en otro día de trabajo de la semana siguiente, para todo el personal de un establecimiento, o por turnos o desde el mediodía o la 1 p.m. del domingo hasta el mediodía o la 1 p.m. de lunes.

Fuente: Art. 180, 181 y 183 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

Fines de semana / Días compensatorios

Es posible que sea necesario que los trabajadores tengan que trabajar en los días de descanso semanales y en los festivos. En tales circunstancias, cuando los empleados tengan que trabajar durante el día en los días festivos o los domingos, tienen derecho a recibir salarios a una tasa de prima del 175% de la tasa salarial por hora normal. Un trabajador puede elegir entre una compensación en efectivo y un día de descanso compensatorio remunerado.

Fuente: Art. 180 y 181 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos

Convenios de la OIT

Convenio 132 (1970) sobre las vacaciones pagadas
Convenios 14 (1921), 47 (1935) y 106 (1957) para los días de descanso semanal. Además, para varias industrias, los Convenios se aplican diferentes.

Colombia ha ratificado los convenios 14 y 106.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Un empleado tiene derecho a por lo menos 21 días consecutivos de vacaciones anuales retribuidas. Las fiestas nacionales y religiosas no están incluidas. Los convenios colectivos deben proporcionar por lo menos un día de permiso anual sobre la remuneración total por cada 17 días en los que el empleado trabajó o tenía derecho a la paga.

Usted debe tener derecho a un permiso retribuido durante los días festivos nacionales y reconocidos oficialmente.

Los trabajadores deberían disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas por cada período de 7 días (1 semana).

Regulaciones sobre vacaciones anuales y trabajo en feriados y días:

- Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

Pago de vacaciones / vacaciones anuales

La Ley del Trabajo establece 15 días hábiles consecutivos de vacaciones anuales remuneradas (uno y dos tercios de un día por cada mes de servicio), después de completar 12 meses de servicio continuo. Los profesionales y asistentes que trabajen en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis y los que trabajen en la aplicación de los rayos X, tienen derecho a quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis servicios de meses (30 días por año de servicio).

El Código del Trabajo no indica si las vacaciones anuales se pagan con incrementos anuales según la antigüedad. La cantidad de beneficios durante las vacaciones anuales es igual al salario básico de que ganaba el día en que comenzaron las vacaciones anuales. El pago de vacaciones anuales para los trabajadores con salario variable se calcula como un salario promedio devengado en un año inmediatamente anterior al año en que comienzan las vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales se le deben dar al trabajador dentro del año de su cualificación. El empleador, en consenso con el empleado, determina el calendario de las vacaciones con el objetivo de preservar la eficacia del descanso del trabajador y de las operaciones de la empresa. El empleador y el trabajador podrán acordar, por escrito, la solicitud del empleado para que se le pague el subsidio de vacaciones al trabajador en efectivo hasta la mitad de las vacaciones. Si se produce una interrupción justificada de las vacaciones anuales, el trabajador pierde el derecho a reanudar estas vacaciones.

El Código del Trabajo permite tanto la acumulación como la división de las vacaciones anuales. Un trabajador debe disfrutar cada año de 6 días laborables de vacaciones anuales. Las partes podrán convenir en acumular los días restantes de vacaciones para un máximo de dos años (prorrogable a cuatro años para los técnicos, trabajadores calificados, la administración y los trabajadores extranjeros que prestan servicios en lugares distintos de la residencia familiar). Los empleadores tienen la obligación de llevar un registro de los trabajadores que toman vacaciones anuales y la remuneración percibida por estos trabajadores.

A los trabajadores les informa por lo menos quince días antes de inicio de sus vacaciones anuales. No existe ninguna disposición relativa a la compensación en lugar de vacaciones anuales o a la renuncia al derecho a las vacaciones anuales remuneradas, mientras que el trabajador se encuentra todavía en servicio.

Fuente: Art. 186 a 192 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

Pago de días festivos

Los trabajadores tienen derecho al pago de los días festivos (públicos y religiosos). Estos son 18 por año. Doce de ellos son las fiestas religiosas (católicas), mientras que los seis restantes son fiestas cívicas. Estos días son: Año Nuevo (1° de enero), Epifanía (6 de enero), Día de San José (24 de marzo), Domingo de Ramos (13 de abril), Jueves Santo (17 de abril), Viernes Santo (18 de abril), Día del Trabajo (1° de mayo), Día de la Ascensión (2 de junio), Corpus Christi (23 de junio), Fiesta del Sagrado Corazón / San Pedro y San Pablo (30 de junio), Día de la Independencia (20 de julio), Batalla de Boyacá (7 de agosto), Asunción de la Virgen María (18 de agosto), Día de la Raza (12 de octubre), Día de Todos los Santos (3 de noviembre), la Independencia de Cartagena (11 de noviembre), el Día de la Inmaculada Concepción (8 de diciembre) y Navidad (25 de diciembre). Sin embargo, los días de fiesta de 6 de enero, 19 de marzo, 20 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 01 de noviembre, la Ascensión, Corpus Christi y del Sagrado Corazón de Jesús se trasladan al lunes siguiente si no caen en lunes. Si estos días caen en domingo, se trasladan al siguiente día hábil, es decir, el lunes.

Fuente: Art. 177 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

Día de descanso semanal

Los trabajadores tienen derecho a 24 horas consecutivas de descanso por semana. La Ley del Trabajo exige que el día de descanso semanal, en principio, debería ser el domingo para todos los empleados, pero el empleador y el trabajador pueden acordar fijar el sábado como el día de descanso semanal. Si un trabajador tiene que trabajar en su día de descanso semanal, tiene derecho a un salario a una tasa de prima del 175% del salario normal.

Fuente: Art. 179 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

04/13 Seguridad laboral

Regulaciones sobre seguridad laboral:

- Código del Trabajo, Ley 141 de 1961, modificado en 2013

Contrato escrito

El contrato de trabajo es un contrato por el cual una persona está obligada a prestarle servicios a otra bajo la dependencia continuada o subordinación de ésta y por una remuneración.

El contrato individual de trabajo puede ser de tiempo definido o indefinido y puede ser celebrado por escrito de forma oral. Sin embargo, el contrato de trabajo de plazo definido debe proporcionarse por escrito. Una relación de trabajo se interpretará de existir en presencia de tres elementos de las relaciones laborales. Estos elementos son la prestación personal de los servicios, el pago de una indemnización y la subordinación al empleador.

El contrato de trabajo escrito debe incluir lo siguiente: las identidades de las partes contratantes, la especificación de trabajo, el nivel y la forma de compensación y la duración del contrato. Incluso cuando el contrato de trabajo es verbal, el empleador y el trabajador deben estar de acuerdo, al menos, en los puntos antes mencionados.

Lo siguientes debe estar claramente especificados en la forma escrita: duración de un contrato a plazo fijo, acuerdo salarial integral (incluyendo beneficios para los trabajadores que reciben diez salarios mínimos legales o más), el salario convenido pagado en especie, el período de prueba y la conducta razonable esperada le un trabajador y la especificación de lo que es considerado falta grave. El idioma de un contrato no está claramente especificado por la legislación de Colombia, sin embargo, un contrato de trabajo debe ser concluido en un idioma entendido por los trabajadores.

Los contratos de trabajo pueden hacerse por período determinado, por pieza de trabajo, por duración indeterminada o por trabajo periódico, ocasional o temporal.

Fuente: Art. 22, 37 a 39, 45 y 49 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

Contratos de duración determinada

El Código del Trabajo de Colombia permite la contratación de trabajadores por período determinado para las tareas de carácter permanente. El contrato laboral de duración determinada siempre se celebra por escrito. La extensión máxima de un contrato a plazo fijo es de 3 años (36 meses). Sin embargo, el contrato puede renovarse indefinidamente. La duración de un contrato a término definido puede ser inferior a un año solo en el caso del trabajo ocasional o temporal, para sustituir temporalmente al personal que disfruta de vacaciones pagadas u otro tipo de licencia, para cumplir con el aumento de la producción, el transporte o las ventas u otras actividades

The text in this document was last updated in January 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Colombia in Spanish, please refer to: <https://tusalarario.org/colombia/>

similares. Si antes de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, ninguna de las partes notifica por escrito a la otra parte de su decisión de no prorrogar el contrato con un preaviso de al menos treinta (30) días, se considerará renovado por un período igual al convenido inicialmente. Sin embargo, si la duración determinada es inferior a un año, solamente se podrá prorrogar en el contrato hasta tres períodos iguales o menores, después de lo cual el término de renovación no puede ser inferior a un año.

Fuente: Art. 46 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

Período de prueba

El período de prueba es el período de prueba del contrato de trabajo que tiene el objetivo de que el empleador aprecie las habilidades del trabajador y que el trabajador conozca por completo de las condiciones laborales en el lugar de trabajo. La duración máxima del período de prueba según lo especifica la ley es:

- 15 días para los trabajadores domésticos, y
- 2 meses para todos los trabajadores.

Si la duración acordada del período de prueba es menor que la duración máxima especificada, las partes podrán renovarlo antes de la expiración. Durante el período de prueba, el empleado goza de todos los beneficios que se ofrecen a los empleados regulares. El período de prueba debe estar claramente especificado por escrito.

Para un contrato de trabajo de plazo fijo con una duración inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior a un quinto del plazo inicialmente acordado para el respectivo contrato, pero no podrá ser superior a dos meses.

Cuando se celebren contratos de trabajo sucesivos entre el mismo empleador y el trabajador, el período de prueba no es válido excepto para el primer contrato. El período de prueba podrá rescindirse unilateralmente, en cualquier momento sin previo aviso; sin embargo, los trabajadores en período de prueba gozan de todos los beneficios.

Fuente: Art. 76 a 80 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

Preaviso

De conformidad con la legislación laboral, el empleo de un trabajador termina debido a la muerte del empleado, o consentimiento mutuo, o expiración de los plazos acordados, o finalización del trabajo o trabajo contratado; o liquidación o cierre definitivo de la empresa, suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días o por decisión de un tribunal. Un contrato de trabajo de plazo fijo de duración de más de 1 mes termina al proporcionar un preaviso de al menos 30 días. En caso de justa causa, el empleador proporciona un preaviso de rescisión de al menos 15 días para ciertos motivos en los que se basa la rescisión del contrato. La parte que rescinde de forma unilateral el contrato de trabajo, debe notificar a la otra parte sobre la fecha de rescisión, junto con una razón válida de la

rescisión.

Cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato de trabajo entregando un aviso por escrito o pagando en su defecto. Para rescindir un contrato por tiempo indefinido, el período de preaviso necesario es de 30 días.

Las causas justas son conducta, capacidad y aptitudes relacionadas del trabajador. Un empleador podrá rescindir el contrato de trabajo de un trabajador si este engañó al empleador presentando certificados falsos de su admisión en el empleo o para obtener alguna otra ventaja indebida, por un acto de violencia, insultos, malos tratos o la insubordinación grave por parte del trabajador, un acto inmoral o ilícito cometido por el trabajador, divulgación de secretos comerciales por parte del trabajador, incumplimiento por parte del trabajador, trabajo deficiente en relación con la capacidad del trabajador, ineptitud del trabajador, incapacidad o alguna otra enfermedad crónica (no ocupacional), etc. Un contrato de trabajo puede contener información adicional sobre la conducta (laboral o específica de la industria) que está prohibida para un trabajo o industria específica y puede conducir al despido del trabajador.

Un empleado también podrá rescindir un contrato de trabajo si ha sufrido engaño por parte del empleador en relación con las condiciones laborales, cualquier acto de violencia, amenazas o malos tratos graves infligidos por parte del empleador contra el empleado o los miembros de su familia, cualquier acto del empleador o de sus representantes para inducir al empleado a cometer un acto ilícito o actuar en contra de sus convicciones políticas o religiosas, etc.

La legislación laboral requiere el pago por falta de preaviso en caso de que una parte no proporcione el período de preaviso necesario a la otra parte o el período de preaviso se cumple parcialmente.

Fuente: Art. 47, 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

Compensación por despido

La Ley del Trabajo establece la compensación por despido a los empleados tras la terminación del contrato de trabajo. En los contratos de duración determinada/plazo fijo, la indemnización es equivalente a la suma de los salarios correspondientes al tiempo que queda para la finalización del plazo del contrato. Cuando el tiempo está determinado por la duración de la tarea o trabajo para el que se hizo el contrato, la indemnización debe ser de, al menos, 15 días de salario. Para el contrato de duración indefinida, la indemnización es la siguiente:

- a) Para los empleados que ganan menos de 10 salarios mínimos legales mensuales en un mes, la indemnización por despido es de 30 días de salario por el primer año de servicio y 20 días de salario adicionales por cada año de servicio prestado (Para una persona con 5 años de servicio: la indemnización por despido es de 110 días de salario);

- b) para los empleados que ganan igual o más de 10 salarios mínimos legales mensuales, la indemnización por despido es de 20 días de salario por el primer año de servicio y 15 días de salario adicionales por cada año de servicio prestado (para una persona con 5 años de servicio: la indemnización por despido es de 80 días de salario).

Los despidos colectivos están regulados por la Ley N° 50 de 1990. Para ser considerados despidos colectivos, el empleador debe haber rescindido los contratos de trabajo de un determinado porcentaje de trabajadores (en relación al total de trabajadores de una empresa) en un período de 6 meses. El porcentaje oscila entre el 5% (para las empresas con más de 1000 empleados) y el 30% (empresas con más de 10 pero menos de 50 trabajadores). El empleador debe solicitar una autorización previa del Ministerio de Trabajo explicando los motivos y las justificaciones adjuntas.

Fuente: Art. 64 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

05/13 Responsabilidades familiares

Convenios de la OIT

Convenio 156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).

Recomendación 165: Trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

Colombia no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Esto es para los nuevos padres en la época de parto y suele ser de corta duración.

La recomendación (núm. 165) que acompaña el Convenio de la OIT sobre responsabilidades familiares prevé el permiso parental como una opción a disposición de cualquiera de los padres a disfrutar de un permiso de larga ausencia (remunerado o no) sin renunciar al trabajo. El permiso parental se toma generalmente una vez que la maternidad y la licencia por paternidad se han agotado. Para los padres que trabajan, las leyes pueden definir la parte del permiso parental que tiene que ser obligatoriamente asumido por los padres o madres.

La Recomendación 165 pide estudiar medidas para mejorar las condiciones generales de trabajo a través de las modalidades de trabajo flexible.

Regulaciones sobre las condiciones de empleo:

- Código del Trabajo, Ley 141 de 1961, modificado en 2013

Licencia por paternidad

El Código del Trabajo proporciona permiso de paternidad pagado al padre al presentar un certificado de nacimiento. El padre tiene derecho a ocho días hábiles de licencia de paternidad pagada para los hijos nacidos de su cónyuge o pareja. El certificado de nacimiento debe ser enviado a la EPS dentro de los 30 días posteriores al nacimiento.

Fuente: Art. 236 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017; Art. 1 de la Ley 1468 de 2011

Permiso Parental

No hay ninguna disposición en la ley sobre el permiso parental remunerado o no remunerado.

Opción de trabajo flexible para los trabajadores con hijos / Equilibrio entre la vida y el trabajo

No existen disposiciones legales que apoyen la conciliación de los padres o de los trabajadores con las responsabilidades familiares. Solamente se pueden proporcionar horarios de trabajo flexibles en caso de mutuo acuerdo.

06/13 Maternidad y Trabajo

Convenios de la OIT

Un convenio anterior (103 de 1952) prescribe al menos 12 semanas la licencia por maternidad, 6 semanas antes y 6 semanas después. Sin embargo, una convención posterior (N ° 183 del año 2000) exige que la licencia de maternidad sea de por lo menos 14 semanas y que expire el plazo de seis semanas de licencia obligatoria después del parto.

Colombia no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, la trabajadora debe tener derecho a la atención médica y a la partera sin ningún coste.

Durante el embarazo y la lactancia usted debe estar exenta de cualquier trabajo que pueda hacerle daño a usted o a su bebé.

Su licencia de maternidad debe durar por lo menos 14 semanas.

Durante la licencia de maternidad, su ingreso debe ser de al menos dos tercios de su salario anterior

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, debe ser protegida contra el despido o cualquier otro trato discriminatorio.

Las trabajadoras tienen el derecho a regresar al mismo puesto o a uno equivalente después de hacer uso de la licencia por maternidad.

Después del nacimiento de su hijo y luego del volver al trabajo, debe permitirse interrupciones pagas para amamantar a su hijo.

Regulaciones sobre maternidad y trabajo:

- Código del Trabajo, Ley 141 de 1961, modificado en 2013
- Ley 100 (Creación del Sistema de Seguridad Social) de 1993

Servicio médico gratuito

El Plan Obligatorio de Salud para las mujeres embarazadas cubre los servicios de salud, incluyendo chequeos prenatales y posparto sin tener en cuenta el número de contribuciones al sistema.

Fuente: Art. 166 de la Ley 100 (Creación del Sistema de Seguridad Social) de 1993

Trabajo peligroso

No hay ninguna disposición específica en el Código del Trabajo en relación al trabajo de trabajadoras embarazadas en el entorno de trabajo peligroso. Sin embargo, según el Código de Trabajo, las mujeres (independientemente de su edad), en general, no pueden ser empleados en trabajos subterráneos en las minas o realizar trabajos peligrosos, insalubres o que requieran un gran esfuerzo.

Fuente: Art. 242 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

Licencia por maternidad

Las trabajadoras tienen derecho a un máximo de dieciocho semanas de licencia de maternidad con sueldo completo, incluyendo 01 semana de licencia prenatal (o máximo de dos semanas) y 16 semanas de licencia postnatal. Incluye un permiso prenatal obligatorio de una semana. El permiso de maternidad puede extenderse hasta 2 semanas adicionales en caso de partos múltiples o prematuros. La licencia de maternidad en virtud de la anterior ley de 2011 era de 14 semanas sin embargo a partir de 2017, la duración se eleva a 18 semanas.

Es obligatorio que la trabajadora embarazada informe al empleador sobre su embarazo, la fecha prevista del parto y la fecha de inicio la licencia por maternidad. También debe proporcionarse un certificado médico tras el parto.

En caso de nacimiento prematuro y aborto involuntario, la trabajadora tiene derecho a una licencia pagada de dos a cuatro semanas. Para hacer uso de esta licencia, la empleada debe presentarle un certificado médico al empleador que indique la fecha en que se produjo el nacimiento prematuro y aborto involuntario y el tiempo de reposo recomendado por el médico.

Fuente: Art. 236 a 237 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

Salario

La licencia por maternidad se otorga con sueldo completo y debe ser cubierta por el sistema de seguridad social.

Fuente: Art. 236 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017; Art. 157 y 207 de la Ley 100 de 1993

Protección contra despidos

Es ilegal que un empleador despidiera a una trabajadora durante su licencia por maternidad o período de lactancia. En caso de despido durante el embarazo o dentro de los tres meses después del parto, sin la autorización de las autoridades (Ministerio de Trabajo), la trabajadora tiene derecho a una indemnización equivalente a 60 días laborables de salario y prestaciones y 18 semanas de descanso remunerado (si no se han tomado ya).

Fuente: Art. 239 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

Derecho a regresar a la misma posición

No hay ninguna disposición explícita en la ley que le otorgue a una trabajadora el derecho a regresar a la misma posición después de que haga uso de su licencia por maternidad. Sin embargo, se menciona que una trabajadora no puede ser despedida durante la vigencia de su licencia por maternidad, lo que significa que el derecho a volver al trabajo está garantizado implícitamente en virtud de la ley.

Fuente: Art. 239 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

Lactancia

Las trabajadoras tienen derecho a dos descansos de lactancia remunerados, cada uno de una duración de 30 minutos, para que nuevas madres amamanten a su(s) hijo(s) hasta que el niño cumpla los seis (6) meses de edad.

La ley del Trabajo también exige que el empleador establezca un centro de cuidado infantil, como una sala de lactancia o un lugar adecuado para mantener a un niño en una empresa en la que trabajen mujeres. Los empleadores del sector público y privado están obligados a proporcionar un lugar digno en el trabajo donde las mujeres lactantes pueden amamantar a los niños o extraer leche y almacenarla para alimentar al bebé.

Fuente: Art. 238 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

07/13

Salud y Seguridad en el Trabajo

Convenios de la OIT

La mayoría de los convenios de la OIT en materia de SST hacen referencia a los riesgos de seguridad muy específicas, como el amianto y los productos químicos. El Convenio 155 (1981) es la convención general pertinente aquí.

Convenio sobre la inspección del trabajo: 81 (1947)

Colombia sólo ha ratificado el Convenio 81.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Su empleador debe asegurarse de que el proceso de trabajo sea seguro.

Usted y sus colegas deberían recibir capacitación sobre todos los aspectos relacionados con el trabajo, la seguridad y la salud. Debe saber dónde están las salidas de emergencia.

Con el fin de garantizar la seguridad y la salud, un sistema de inspección de trabajo independiente y eficaz debe estar presente

Regulaciones sobre salud y trabajo:

- Código del Trabajo, Ley 141 de 1961, modificado en 2013
- Constitución de Colombia de 1991

Obligaciones del empleador

Todo empleador o empresa están obligados a proporcionar las instalaciones, equipos y acondicionamiento para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, que se practiquen los exámenes médicos de su personal y tomar las medidas de seguridad necesarias para la protección de la vida, la salud y la moral de los trabajadores a su servicio, de acuerdo con la normativa sobre el tema establecida por el Ministerio de Trabajo.

El empleador debe mantener y mejorar la salud y la seguridad de un trabajador en el lugar de trabajo instalando señales de evacuación en zonas abiertas, entradas, salidas y escaleras; escaleras y pasillos amplios y claros; la supervisión permanente de actividades en zonas en las que se almacenan o manipulan productos químicos, alimentos, materiales inflamables o peligrosos o combustibles; monitoreando la operación y mantenimiento adecuados de los sistemas de control eléctrico; monitoreando la ubicación, la accesibilidad y la naturaleza requeridas de los extintores, garantizando que el personal esté capacitado para su uso apropiado; manteniendo señales de advertencia; y monitoreando la disponibilidad y el contenido de los botiquines de primeros auxilios. Además, es indispensable la provisión de agua potable, zona de descanso, comedor y sistema sanitario adecuado.

Se exige un examen médico de un trabajador en el momento de la contratación. Después de eso, se realiza un examen médico periódico de acuerdo con el tipo, el tamaño y la frecuencia de la exposición a factores de riesgo y el estado de salud del trabajador.

Es obligatorio que el empleador implemente programa de OSH en el lugar de trabajo. Los empleadores con más de 10 empleados permanentes deben elaborar y publicar disposiciones especiales en dos lugares visibles del lugar relacionadas con la protección y la higiene personal de los trabajadores, la prevención de lesiones y enfermedades, el servicio médico y el establecimiento de salud. Un decreto de 1997 prevé y regula los Comités de SST en los comités nacionales, seccionales y locales de SST en el lugar de trabajo para empresas con 10 o más trabajadores.

Los trabajadores tienen la obligación de informar a la Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial (Un Comité bipartito con igual número de representantes de trabajadores y empleadores) acerca de las situaciones de riesgo y proponer medidas que deben adoptarse con el fin de mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

El Decreto no. 1886, emitido el 21 de septiembre del 2015, establece las normas de seguridad en el trabajo subterráneo de minería.

Los empleadores deben implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con efecto a partir de junio de 2017. El nuevo sistema considera y previene los peligros y riesgos que los empleados y contratistas podrían enfrentar en la ejecución de sus actividades.

Fuente: Art. 348 a 352 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

Equipamiento gratuito

La ley exige que los empleadores proporcionen equipos de protección (EPP) de forma gratuita a los trabajadores involucrados en trabajos peligrosos. El tipo de EPP necesario varía en función de la naturaleza del trabajo que se realiza. El equipo de protección personal debe cumplir con las normas oficiales y demás normas técnicas y de seguridad aprobadas por el gobierno.

El Ministerio de Salud regula la prestación, el uso y el mantenimiento de los equipos de protección personal.

Fuente: Art. 122 a 124 de la Ley 9 del 24 de enero de 1979 por la que se dictan Medidas Sanitarias

Formación

De conformidad con el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, es responsabilidad del empleador proporcionar la formación necesaria para garantizar la salud y seguridad de sus empleados en el trabajo. La Constitución de Colombia también establece la obligación del Estado y de los empleadores de ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo necesiten.

Los empleadores deben informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos y sobre las medidas preventivas que se han adoptado. Los empleadores también deberían facilitar la asistencia de los trabajadores a cursos y programas educativos para capacitarlos para la prevención de riesgos laborales.

Fuente: Art. 21 del decreto 1295 de 1994; Art. 54 de la Constitución de Colombia de 1991; Artículo 24 del Decreto No. 614 de 1984

Sistema de inspección de trabajo

El Código del Trabajo prevé un sistema de inspección del trabajo independiente en el país.

El Ministerio de Trabajo es responsable de la supervisión y el cumplimiento de las normas del Código del Trabajo y otras disposiciones sociales. Los inspectores o técnicos de salud ocupacional llevan a cabo inspecciones en los lugares de trabajo y presentan su informe al jefe de la autoridad de salud ocupacional competente.

The text in this document was last updated in January 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Colombia in Spanish, please refer to: <https://tusalarario.org/colombia/>

Si un inspector de trabajo puede identificar anomalías y violaciones durante la inspección, el empleador está obligado a cumplir con las normas y rectificar las anomalías en el plazo de cumplimiento establecido por el inspector. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social impone multa en caso de incumplimiento.

El inspector del trabajo debe alertar al empleador si se detecta alguna situación de emergencia durante la inspección.

08/13 Trabajo y Enfermedad

Regulaciones sobre trabajo y enfermedad:

- Código del Trabajo, Ley 141 de 1961, modificado en 2013
- Ley 776 de 2002 (promulgación de normas sobre el Sistema General de Riesgos Profesionales)

Salario

De conformidad con el Código del Trabajo, el trabajador tiene derecho a una licencia por enfermedad de hasta 180 días (6 meses) en el caso de alguna enfermedad no ocupacional. La Ley del Trabajo establece la licencia por enfermedad remunerada de la siguiente manera:

- 2/3 (66,67%) de los salarios durante los primeros 90 días de licencia por enfermedad, y
- 1/2 (50%) de los salarios por el tiempo restante de licencia por enfermedad.

El sistema de salud es responsable del pago durante la licencia por enfermedad no ocupacional. Los beneficios se pagan a través del sistema estatal de seguridad social financiado a través de las contribuciones de los trabajadores (4% de los ingresos mensuales) y del empleador (8,5% de la nómina). El Gobierno también financia el programa para personas de bajos ingresos contribuyendo al Fondo de Solidaridad y Garantía.

Fuente: Art. 227 a 228 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

Atención médica

Las prestaciones médicas están disponibles para los trabajadores asegurados y estas incluyen la atención médica general, atención especializada, medicamentos, hospitalización, atención de maternidad y el transporte. La Ley Estatutaria no. 1751, del 16 de febrero del 2015, garantiza el derecho fundamental a la salud, regula y establece mecanismos para la protección de este derecho. Los servicios de salud son proporcionados por las empresas sociales estatales y las instituciones privadas de salud.

Fuente: Art. 1 de la Ley 776 de 2002

Seguridad en el trabajo

El empleo de un trabajador es seguro durante el período de licencia por enfermedad, es decir, seis meses. Un empleador puede despedir al trabajador que esté de licencia por enfermedad por más de 6 meses y no pueda reincorporarse al final de este período.

Fuente: Art. 63 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

Discapacidad/Prestación por lesiones

Las lesiones de trabajo se dividen en cuatro categorías: (i) la incapacidad permanente total (ii) la incapacidad parcial permanente (iii) la incapacidad temporal y (iv) un daño fatal que conduce a la muerte de un trabajador.

En el caso de discapacidad/incapacidad permanente total (cuando el grado evaluado de discapacidad es más del 66%), se paga el 75% de los ingresos básicos como pensión.

En caso de incapacidad permanente parcial, el monto de la indemnización depende del grado de discapacidad. Para un grado de discapacidad del 5% al 49%, la pensión varía entre un mínimo de una y un máximo de 24 veces las ganancias de base.

En caso de discapacidad temporal, el 100% de los salarios medios son pagados hasta la recuperación total del trabajador o la certificación de la incapacidad permanente o la muerte.

En caso de muerte, los dependientes (viuda / viudo / hijos menores / padres y hermanos con discapacidad) reciben las prestaciones para sobrevivientes. La pensión para sobrevivientes es del 45% de los ingresos mensuales del fallecido, más 2% por cada 50 semanas de cotización que superen las 500 semanas, hasta el 75% de los ingresos mensuales del fallecido. La pensión para sobrevivientes no puede ser inferior al salario mínimo legal y no puede ser superior a 20 veces el salario mínimo legal.

La compensación por lesiones laborales se financia a través de cotizaciones pagadas por el empleador. Dependiendo del nivel de riesgo evaluado, la contribución oscila entre el 0,348% y el 8,7% de la nómina cubierta. Administradores de Riesgos Laborales administran los beneficios de incapacidad laboral.

Fuente: Art. 2 a 13 de la Ley 776 de 2002 y la ISSA para Colombia

09/13 Seguridad Social

Regulaciones sobre seguridad social:

- Ley 100 (Creación del Sistema de Seguridad Social) de 1993

Pensiones

Para pensión completa, la edad de jubilación se ha incrementado en dos años: a 62 (57 años para las mujeres). Por otra parte, las semanas requeridas de contribuciones también se han elevado a 1.300 semanas (a partir de 2015). El esquema de pensión especial está disponible para los trabajadores que trabajan en ocupaciones peligrosas, de entre 50 a 55 años, con 1200 semanas de cotización. La pensión es del 55% al 65% del salario básico mensual más el 1,5% por cada 50 semanas de cotización, hasta el 80% del salario básico mensual. El salario básico mensual es igual al promedio de los ingresos recibidos en los 10 años anteriores a la jubilación.

La pensión de vejez, la pensión de supervivencia y la pensión de invalidez se financian mediante contribuciones de los trabajadores (4% de los ingresos cubiertos) y del empleador (12% de la nómina cubierta).

Fuente: Art. 33 a 37 de la Ley 100 de 1993 y la ISSA para Colombia

Prestaciones para los dependientes

Las leyes prevén prestaciones para sobrevivientes (que incluyen dependientes como: viuda, viudo, hijos). La pensión es del 45% de los ingresos mensuales del fallecido más un 2% por cada 50 semanas de cotización que superen las 500 semanas, hasta el 75% de los ingresos mensuales del fallecido. La pensión mínima es de un salario mínimo mensual, mientras que la pensión para sobrevivientes máxima es lo que el trabajador fallecido recibiría si estuviera vivo. La pensión de orfandad es el 20% de la pensión del trabajador fallecido y del 30% en el caso que sea huérfano de ambos padres.

Fuente: Art. 46 a 49 de la Ley 100 de 1993 y la ISSA para Colombia

Seguro de desempleo

Bajo la cuenta individual obligatoria de desempleo, el subsidio por desempleo es un salario mensual por cada año de empleo (Perfil nacional de la AISS para Colombia). En 2013 se ha promulgado una nueva ley (Ley 1636 de 2013), que prevé un subsidio por desempleo (seguro social). El Fondo de Solidaridad y Fomento al Empleo y Protección al Cesante paga aportes a la seguridad social de la persona desempleada por vejez, discapacidad, sobrevivientes y beneficios médicos durante un máximo de seis meses. El aporte se calcula en función del salario mínimo legal mensual. El asegurado debe haber estado inscrito en un fondo de subsidios familiares durante al menos un año (al menos dos años para trabajadores por cuenta propia) en los tres años antes de quedar desempleado, registrarse en un servicio de empleo y participar en programas de rehabilitación vocacional y de formación. Las personas empleadas deben proporcionar un certificado de cese del empleo.

Fuente: Art. 12 a 17 de la Ley 1636 de 2013; Art. 249 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

The text in this document was last updated in January 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Colombia in Spanish, please refer to: <https://tusalarario.org/colombia/>

Prestaciones de Invalidez

La Ley 100 de 1993 establece las prestaciones de invalidez en caso de accidente/lesión / enfermedad no laboral que produzca incapacidad permanente. Si un trabajador es evaluado con un 66% de discapacidad, la pensión es del 54% del salario básico mensual más el 2% de los ingresos por cada 50 semanas de cotización que superen las 800 semanas.

Para un grado de discapacidad del 50% al 66%, la pensión es del 45% del salario básico mensual más el 1,5% de los ingresos por cada 50 semanas de cotización que superen las 500 semanas.

La pensión mínima es el salario mínimo legal, mientras que la pensión máxima es del 75% de los ingresos básicos.

Fuente: Art. 38 a 45 de la Ley 100 de 1993 y la ISSA para Colombia

10/13 Trato Justo en el Trabajo

Regulaciones sobre trato justo:

- La Constitución de Colombia de 1991
- Ley 1010, 2006
- Código del Trabajo, Ley 141 de 1961, modificado en 2013

Igualdad de salarios

La Constitución de Colombia establece que los trabajadores deben tener las mismas oportunidades de trabajo en todos los aspectos.

De conformidad con el Código del Trabajo, el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres tiene que ser respetado y no puede haber ninguna discriminación por razón de sexo. También prohíbe la discriminación salarial en función de la edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, actividades políticas o sindicales. Cualquier diferencia en el pago no se considera justificada hasta que el empleador demuestre razones objetivas de tal diferencia. Tales razones objetivas pueden incluir el nivel académico, la experiencia, la productividad, el lugar de trabajo físico y la antigüedad del trabajador en la empresa.

Fuente: Art. 10 y 143 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017; Art. 53 de la Constitución de Colombia de 1991

Acoso sexual

De conformidad con la Ley 1010 de 2006, el acoso sexual de los trabajadores está prohibido por la ley y el empleador tiene la obligación de adoptar medidas preventivas y correctivas para hacer frente a problemas de acoso en el lugar de trabajo. El acoso laboral se define como una conducta permanente y demostrable adoptada contra un empleado por parte de un compañero de trabajo, superior o jefe, con el propósito de generar miedo, intimidación, terror y angustia, o de inducir la renuncia de ese empleado. El acoso incluye generalmente cualquier conducta capaz de ofender o amenazar la dignidad, la vida, la integridad física o la libertad sexual.

Esta Ley protege ciertos derechos que tienen rango constitucional: trabajar en condiciones dignas y justas, libertad, privacidad, honor y salud mental de los trabajadores. Se consideran los siguientes tipos de acoso laboral: el abuso relacionado con el trabajo (violencia contra la integridad física, moral o sexual y la libertad); Persecución relacionada con el trabajo (inducir la renuncia de un trabajador a través de la descalificación, carga de trabajo excesiva o cambio frecuente en el horario de trabajo que conduce a la desmotivación); Discriminación relacionada con el trabajo (trato diferenciado por motivos de raza, género, edad, origen familiar o nacional, creencias religiosas y situación social); Obstrucción al trabajo (ocultar la información clave del trabajador), desigualdad relacionada con el trabajo y falta de protección relacionada con el trabajo (poniendo a los trabajadores en riesgo sin cumplir con los requisitos mínimos de seguridad y protección).

Según el Código Penal, una persona que usa su autoridad superior, poder, edad, género, posición social o familiar o de propiedad para acosar sexualmente a otros es sancionado con prisión de uno a tres años. Un trabajador puede rescindir el contrato sin dar aviso en caso de acoso sexual. Hay una pena de dos a diez salarios mínimos para las personas que realizan acoso y el empleador que lo tolera a pesar de su conocimiento de ello. El contrato de trabajo de un perpetrador puede ser terminado por justa causa.

Los reglamentos internos de la empresa deben prever mecanismos para prevenir el acoso y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar tales incidentes que ocurren en el lugar de trabajo. Un trabajador puede presentar una queja sobre acoso laboral al inspector de trabajo. Un trabajador que presenta una queja de hostigamiento en el lugar de trabajo o actúa como testigo en dicha queja no puede ser despedido (como represalia) durante los seis meses siguientes a la presentación de la queja.

Las Resoluciones Ministeriales de 2012 requieren el establecimiento del Comité de Armonía del Lugar de Trabajo en todas las empresas del sector privado. El Comité es de naturaleza bipartita y está compuesto por dos representantes, cada uno de los trabajadores y los empleadores. Una de las principales responsabilidades de este Comité es recibir quejas de acoso laboral y sugerir sanciones. El mandato del Comité es de dos años y sus reuniones deben celebrarse de inmediato cada trimestre.

El acoso con el fin de causar daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o personas, por motivos de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y otros motivos de discriminación será castigado por un período de 1 a 3 años y una multa de 10 a 15 salarios mensuales mínimos. Las penas anteriores se pueden incrementar en un 33-50% si el comportamiento anterior está orientado a negar o restringir los derechos laborales.

Fuente: Art. 134B y 210 del Código Penal (Law No. 599 of 2000); Art. 1 a 12 de la Ley 1010 de 2006; Resoluciones 652 y 1356 de 2012

No a la discriminación

La Constitución prohíbe cualquier tipo de discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosofía. Los actos de racismo y discriminación por motivos de raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual de una persona se castigan con una pena de 12 a 36 meses y una multa de 10 a 15 salarios mínimos vigentes.

Acosar a alguien con base en su raza, religión, ideología, antecedentes políticos, nacionales, étnicos o culturales o que cause daño físico a una persona debido a su raza, etnia, religión, nacionalidad, opinión política o filosófica, sexo u orientación sexual es susceptible de una pena de prisión de 1 a 3 años y multa de 10 a 15 salarios mínimos mensuales. Las penas anteriores se incrementarán en 33 a 50% si el comportamiento anterior está orientado a negar o restringir derechos laborales.

La ley prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad e incentiva a los empleadores que contratan a trabajadores con discapacidad. Los trabajadores discapacitados han aumentado la protección del empleo y su contrato de trabajo puede ser rescindido con la autorización del Ministerio de Trabajo. Los trabajadores que son despedidos por motivos de discapacidad, sin obtener la aprobación previa de las autoridades interesadas, tienen derecho a una indemnización equivalente a 100-180 días de salario, además de otros beneficios.

La ley prohíbe la discriminación en el empleo por razón de la edad. Un ciudadano no puede ser discriminado en el acceso al trabajo debido a su edad. El rango de edad no puede utilizarse como criterio para ser seleccionado en un puesto o trabajo específico. Sin embargo, un trabajo puede requerir años específicos de experiencia en el campo relevante. Del mismo modo, no debe haber discriminación en el acceso al empleo por razón de edad, sexo, raza, origen nacional o familiar, idioma, religión o opinión política o filosófica. La discriminación por embarazo y lactancia está prohibida por el Código de Trabajo.

Fuente: Art.13 de la Constitución de Colombia 1991; Arts.134A y C del Código Penal (Ley 599 de 2000); Arts.22-34 de la Ley 361 de 1997; Arts.1-3 de la Ley 931 de 2004; Arts.239 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

Igualdad de trato de las mujeres en el trabajo

El artículo 242 del Código del Trabajo ha sido declarado anticonstitucional por la Corte Constitucional en 1997. Por lo tanto, en concordancia con el artículo 26 de la Constitución y el artículo 11 del Código del Trabajo, las mujeres pueden trabajar en la ocupación que deseen. Las mujeres, independientemente de su edad, aún no pueden trabajar en minas subterráneas y, en general, para trabajos en condiciones laborales insalubres y peligrosas o en tareas que requieran grandes esfuerzos.

Fuente: Art. 11 y 242 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017, Art. 26 de la Constitución de Colombia de 1991

11/13 Menores en el Lugar de Trabajo

Convenios de la OIT

Edad mínima: Convenio 138 (1973)

Las peores formas de trabajo infantil: Convenio 182 (1999)

Colombia ratificó ambos convenios.

Resumo das disposições das convenções da OIT

En los lugares de trabajo, los niños no puede ser obligado a realizar un trabajo que podría perjudicar su salud y obstaculiza su desarrollo físico y mental. Todos los niños deben ser capaces de asistir a la escuela. Una vez que esto está garantizado, no hay ninguna objeción en contra de los niños que realizan trabajos ligeros entre las edades de 12 y 14. La edad mínima es de 15 años, sin embargo los países en desarrollo pueden establecer este a los 14 años. La edad mínima para el trabajo que pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, es de 18 años. También se puede establecer en un nivel inferior de 16 años bajo ciertas circunstancias.

Los niños no deben ser empleados en un trabajo que es probable que dañe su salud, seguridad o moralidad. Es considerada una de las peores formas de trabajo infantil. La edad mínima para realizar trabajos peligrosos, es de 18 años.

Regulaciones sobre menores y jóvenes:

- Código del Trabajo, Ley 141 de 1961, modificado en 2013
- Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley 1098 de 2006

Edad mínima para el empleo

La edad mínima para trabajar es de 15 años. Los niños menores de 15 años pueden realizar trabajos artísticos, deportivos o culturales con la autorización de la inspección de trabajo o la autoridad local y los adolescentes de entre 15 y 17 años pueden trabajar sólo con la autorización de un inspector de trabajo o funcionario del gobierno local correspondiente.

Los adolescentes deben recibir capacitación antes del comienzo de un empleo. La educación es obligatoria entre los cinco y quince años de edad, que también incluye un año de preescolar y nueve de educación básica. De acuerdo con la Constitución, la educación es un derecho individual y se ofrece de forma gratuita a todos los ciudadanos. En virtud de una sentencia del Tribunal Constitucional, la edad de escolaridad obligatoria se eleva a 18 años.

Fuente: Art. 67 de la Constitución de 1991; Art. 28 y 35 de la Ley 1098 de 2006 (Código de la Niñez y la Adolescencia); Decisión C-376/10 del Tribunal Constitucional de Colombia; Decreto 4807 de 2011

Edad mínima para el trabajo peligroso

La edad mínima para el trabajo peligroso se establece en 18 años. El Código de Trabajo prohíbe el trabajo de los niños menores de 18 años en minería subterránea y pintura industrial (artículo 242). La Resolución 3597 de 2013 proporciona una lista completa de las actividades identificadas como las peores formas de trabajo infantil dentro de 11 categorías y subcategorías ocupacionales. Estos incluyen la agricultura, la ganadería, la caza y la silvicultura, la pesca, la minería y canteras, industrias manufactureras, la construcción, el transporte y el almacenamiento, los servicios de salud, y la defensa; también se incluyen las actividades del sector informal, como la venta ambulante, el servicio doméstico, y la compactación de basura y reciclaje. También se prohíbe el empleo de niños en las condiciones de trabajo que pueden causar un riesgo para su salud y seguridad. Estos incluyen los lugares de trabajo con temperaturas altas (calor o frío), con un ruido continuo o intermitente, lugares de trabajo con exposición a riesgos físicos, químico o biológicos, lugares con poca ventilación, etc. El Ministerio de Trabajo emitió una nueva Resolución (N ° 1796 de 2018) que deroga la resolución anterior de 2013.

A los menores de edad se les debe pagar al menos el salario mínimo y las horas extraordinarias aplicables establecidas por la legislación laboral colombiana. Las horas permitidas de trabajo para menores de edad dependen de su edad y de si la escuela está en curso. La mencionada resolución prohíbe las siguientes condiciones de trabajo para los niños menores de 18 años: trabajo no remunerado; trabajo sin seguridad social o protección laboral; trabajo que afecta la participación escolar; aislamiento de la familia; maltrato, abuso y falta de protección laboral; trabajo ilegal, inmoral o socialmente inapropiado (mendicidad forzada, trabajo o explotación sexual); duración del trabajo superior a lo permitido (seis horas al día y 35 horas a la semana para adolescentes de 15 a 17 años, ocho horas diarias y 40 horas semanales para adolescentes mayores de 17 años) sin descansos ni períodos de descanso semanales ni trabajo durante horas nocturnas (después de las 18:00 por adolescentes de 15 a 17 años, después de las 20:00 para adolescentes mayores de 17).

Fuente: Art.242 del Código Sustantivo del Trabajo de 1950, enmendado en 2017; Art. 117 de la Ley N° 1098 de 2006 (Código de la Niñez y Adolescencia); Resolución 3597 de 2013

12/13 Trabajo Forzoso

Convenios de la OIT

Trabajo forzoso: Convenios 29 (1930)

Sobre la abolición del trabajo forzoso: 105 (1957)

El trabajo forzoso es el trabajo que se realiza bajo la amenaza de castigo: multa de salarios, despidos, acoso o violencia, incluso el castigo corporal. El trabajo forzoso significa violación de los derechos humanos.

Colombia ratificó los convenios 29 y 105.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Salvo algunas excepciones, el trabajo forzoso u obligatorio (exigido bajo la amenaza del castigo y para el cual es posible que no se han ofrecido voluntariamente) está prohibido.

Los empleadores tienen que permitirle buscar trabajo en otra parte. Si usted lo hace, no pueden reducirle su salario o amenazarlo con el despido. (En el caso inverso, el derecho internacional considera este trabajo como forzado).

Si las horas de trabajo totales, incluidas las horas extraordinarias, superan las 56 horas por semana, se considera que el trabajador está trabajando bajo condiciones de trabajo inhumanas.

Reglamento sobre el trabajo forzoso:

- La Constitución de Colombia de 1991
- Código del Trabajo, Ley 141 de 1961, modificado en 2013

Prohibición de trabajo forzoso y obligatorio

La Constitución prohíbe la esclavitud, la servidumbre y la trata de personas en todas sus formas. El Código de Trabajo define el trabajo forzoso como un trabajo que es socialmente obligatorio. La explotación sexual y la trata con fines de explotación sexual están prohibidas por el Código Penal. Del mismo modo, la trata de personas con fines de explotación (incluido el trabajo forzoso, la esclavitud, la explotación sexual, la mendicidad, la recolección de cereales, etc.) se castiga con pena de prisión de 13 a 23 años y multas de 800-1500 salarios mínimos.

Fuente: Art.17 de la Constitución de Colombia 1991; Art.7 del Código Sustantivo del Trabajo de 1950, enmendado en 2017; Arts. 141A-C y 188A-D del Código Penal (Ley 599 de 2000)

Libertad de cambiar de trabajo y derecho a renunciar

De conformidad con la Constitución prohíbe la esclavitud, la servidumbre y la trata de personas en todas sus formas.

La legislación laboral establece que los trabajadores tienen derecho a cambiar de trabajo después de haber dado la debida notificación a su empleador. Para obtener más información, consulte la sección sobre seguridad en el empleo.

Fuente: Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

Condiciones laborales inhumanas

El horario de trabajo puede ampliarse más allá las horas normal de trabajo de cuarenta y ocho horas a la semana y ocho horas al día. Sin embargo, las horas totales de trabajo incluidas las horas extras no deben superar las diez horas al día. El máximo de horas extras por semana es de 12 horas. Las horas máximas de trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no deben exceder las 60 horas semanales.

Para más información al respecto, consulte la sección sobre la compensación.

Fuente: Art. 161 a 168 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

13/13 Derechos Sindicales

Convenios de la OIT

Libertad de asociación y protección del derecho de sindicalización:

Convenio 87 (1948)

Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva:

Convenio 98 (1949)

Colombia ratificó ambos convenios.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Los sindicatos tienen derecho a negociar con los empleadores sobre condiciones de empleo, sin obstáculos. La libertad de un sindicato para negociar con los empleadores para tratar de cerrar convenios colectivos está protegida. (La OIT tiene un procedimiento especial para tramitar las quejas de los sindicatos sobre la violación de este principio).

La libertad sindical significa libertad para afiliarse a un sindicato. Esto es parte de los derechos humanos fundamentales. Los empleados no pueden quedar en desventaja cuando son miembros activos en la organización sindical fuera de las horas de trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a la huelga para defender sus intereses sociales y económicos. Es incidental y corolario del derecho de asociación previsto en el Convenio 87 de la OIT.

Regulaciones sobre sindicatos:

- Constitución de Colombia de 1991
- Código del Trabajo, Ley 141 de 1961, modificado en 2013

Libertad para afiliarse a un sindicato

La Constitución y las leyes laborales establecen la libertad de asociación y permite que los trabajadores y los empresarios se unan y formen sindicatos. Este derecho está regulado por el Código de Trabajo. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin injerencia del Estado. Su reconocimiento jurídico se produce por la simple inscripción del su acto constitutivo. La Constitución no permite que la fuerza policial forme asociaciones.

Un sindicato debe estar formado por al menos 25 miembros. Se celebra inicialmente una reunión para organizar el sindicato y el nombre de todos los miembros, su identificación, la actividad que siguen y lo que los une entre sí y el nombre y el propósito de la asociación deben registrarse en las correspondientes actas de la reunión. El empleador y el inspector de trabajo deben recibir la notificación sobre la organización de la unión. La notificación debe indicar los nombres de los organizadores y los miembros de la junta directiva y sus identificaciones.

El sindicato debe inscribirse ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en un plazo de 5 días a partir de la fecha de la reunión inicial. Un representante del sindicato debe presentar una solicitud por escrito para su inscripción en el registro sindical, junto con una copia de la carta, firmada por los asistentes en la que se indique su identidad; una copia de la elección de la junta directiva, con los mismos requisitos del párrafo anterior; una copia de las actas de la reunión en la que se aprobaron los estatutos; una copia de los estatutos del sindicato, autenticados por el secretario de la junta; una lista de la junta, que especifique la nacionalidad, profesión u ocupación y el documento de identidad; la lista de los miembros del personal y demás información importante.

El Ministerio, en un plazo de quince (15) días a partir de la fecha de recepción del expediente, emite la resolución sobre el reconocimiento y la publica una vez en el diario oficial. El sindicato se queda inscrito quince días después de la publicación de la notificación del reconocimiento.

Fuente: Art. 39 de la Constitución de Colombia de 1991; Art. 353-367 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017

Libertad de negociación colectiva

El derecho a la negociación colectiva está reconocido por la Constitución y la ley. La Constitución garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales. El deber del Estado es promover el convenio y otras medidas para la resolución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

El convenio colectivo de trabajo se celebra entre uno o más empleadores o asociaciones de empleadores, por un lado, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales, por otro, para establecer las condiciones de los contratos de trabajo durante su vigencia.

Los convenios colectivos deben celebrarse por escrito. La CBA se ha registrado ante el Departamento del Trabajo Nacional en un plazo de 15 días a partir de la firma del convenio, de lo contrario el convenio colectivo no se considera de obligado cumplimiento.

El convenio colectivo es aplicable a quienes firman el convenio o, posteriormente, se adhieren a él.

Los convenios colectivos entre los empleadores y los sindicatos en empresas donde los miembros de los sindicatos no representan más de un tercio del número total de empleados de la nómina, solamente se aplican a los miembros del sindicato que los suscribieron y aquellos que se adhieran a ellos o ingresen después al sindicato. En las empresas en que se firma el convenio de negociación colectiva con un sindicato que cuente con más de un tercio de los empleados de la nómina de la empresa, este convenio colectivo cubrirá a todos los empleados de la empresa.

El CBA tiene una validez de 6 meses a menos que se especifique lo contrario en el convenio. Si el CBA se vence, se prorrogará automáticamente por seis meses más. Un CBA se rescinde cuando una de las partes o ambas partes presentan por separado una declaración de rescisión por escrito por triplicado al inspector del trabajo, el alcalde y los funcionarios. El CBA puede revisarse en cualquier momento siempre que haya cambios impredecibles y graves en la normalidad económica.

La Comisión Permanente de Armonización de las Políticas Salariales y Laborales, establecida en virtud de una ley especializada, tiene las siguientes funciones: promover relaciones laborales armoniosas; contribuir a la resolución de conflictos laborales colectivos; establecer el salario mínimo de manera concertada; establecer la política laboral de manera concertada; preparar proyectos de ley sobre cuestiones laborales y empleabilidad; y celebrar consultas sobre las respuestas de los gobiernos a las consultas de la OIT sobre convenios ratificados y no ratificados. Los miembros de la Comisión son los siguientes: cinco miembros gubernamentales (Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Ministro de Hacienda, Ministro de Desarrollo Económico, Ministro de Agricultura y Director del Departamento Nacional de Planificación); cinco miembros empleadores (Asociación de Instituciones Bancarias y Financieras de Colombia (ASOBANCARIA), Asociación Nacional de Empresas de Colombia (ANDI), Federación Nacional de Minoristas (FENALCO), Asociación Colombiana de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ACOPI) y la Sociedad Agrícola de Colombia (SAC)) y cinco miembros trabajadores, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), la Confederación General del Trabajo (CGT), la Asociación de Jubilados de Colombia (CPC) y una representante de los desempleados. El mandato de la Comisión es de

cuatro años y es renovable.

Fuente: Art. 55 de la Constitución de Colombia de 1991; Art. 467-480 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017; Ley de la Comisión Permanente sobre la Armonización de las Políticas de Salarios y Trabajo, 1996 (N ° 278); Decreto N° 4834 de 2010

Derecho a huelga

El derecho de huelga está previsto en la Constitución; sin embargo; la larga lista de servicios esenciales frustra dicho derecho.

Una huelga es la suspensión colectiva y pacífica temporal del trabajo, llevada a cabo por los trabajadores de un establecimiento con fines económicos. La Constitución prohíbe la huelga en servicios esenciales (por ejemplo, agua, salud, transporte). No se permiten las huelgas por motivos no relacionados con las condiciones laborales (por ejemplo, huelgas por motivos políticos).

Solamente se permite la huelga pacífica después de que se han agotado todos los métodos de resolución de conflictos (negociación, conciliación y arbitraje). Los miembros del sindicato deben aprobar la huelga mediante votación secreta e informar a las autoridades por lo menos 5 días antes de la fecha propuesta de la huelga.

Los huelguistas tienen derecho a regresar a su trabajo sin ningún tipo de sanción una vez que la huelga haya terminado. El contrato de trabajo se suspende durante la huelga, los empleadores no están autorizados a sustituir a los huelguistas.

De acuerdo con la Constitución, una comisión permanente integrada por el Gobierno, los representantes de los empleadores y de los trabajadores promueve buenas relaciones laborales, contribuye a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y coordina las políticas salariales y laborales.

Fuente: Art. 56 de la Constitución de Colombia de 1991; Art. 429-449 del Código Sustantivo del Trabajo 1950, modificado en 2017



DECENT WORK QUESTIONNAIRE

DECENTWORKCHECK.ORG

Compara

DecentWorkCheck Colombia es un producto de WageIndicator.org y
www.tusalario.org/colombia



Significa que la ley nacional está bien



Significa que la ley nacional no está bien

01/13 Trabajo y Salarios

	NR	SI	No
1. Gano al menos el salario mínimo anunciado por el Gobierno / interlocutores sociales		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Me pagan en forma regular <i>(En base diaria, semanal, quincenal o mensual)</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

02/13 Compensación

3. Cuando trabajo tiempo extra, siempre me pagan una compensación <i>Las horas extraordinarias se retribuyen por encima de las ordinarias</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Cada vez que trabajo de noche, tengo una mayor compensación por trabajo nocturno		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Tengo un compensatorio en tiempo cuando trabajo en un día festivo o de descanso semanal		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Cuando trabajo en un día de descanso semanal o festivo, tengo la debida compensación		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

03/13 Vacaciones

7. ¿Cuántas semanas de vacaciones pagadas tiene al año?*		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4+
8. Me pagan los días festivos y religiosos		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Tengo libre al menos un día (24 horas) a la semana		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

04/13 Seguridad laboral

10. Me entregaron un contrato escrito en el inicio de mi empleo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Mi empleador no contrata trabajadores con contratos fijos para las tareas de carácter permanente <i>Por favor, marque "NO" si su empleador contrata a trabajadores contratados para tareas permanentes</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Mi período de prueba es sólo de 180 días		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Mi empleador da la debida notificación antes de terminar mi contrato de trabajo (o paga por falta de preaviso)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Mi empleador ofrece la debida indemnización en caso de despido		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





05/13 Responsabilidades familiares

15. Mi empleador otorga licencia pagada por paternidad <i>Esta licencia es para los nuevos padres / parejas y se da en el momento del nacimiento del niño</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Mi empleador otorga licencia parental (remunerada o no remunerada) <i>Esta licencia se proporciona una vez que las licencias por maternidad y paternidad se han agotado. Puede ser tomada por cualquiera de los padres o ambos padres consecutivamente.</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Mi horario de trabajo es bastante flexible para combinar trabajo y responsabilidades familiares <i>A través del trabajo a tiempo parcial u otras opciones de horarios flexibles</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





06/13 Maternidad y Trabajo

18. Tengo derecho a servicio médico pre y pos parto		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Durante mi embarazo estoy libre de trabajo nocturno o riesgoso		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Mi licencia por maternidad dura al menos 14 semanas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





*En la pregunta 7, sólo 3 o 4 semanas de trabajo es equivalente a 1 "SI".

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 21. | Durante mi licencia de maternidad me pagan al menos 2/3 partes de mi salario normal |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. | Estoy protegida contra el despido durante el período de embarazo
<i>Los trabajadores pueden ser despedidos por razones no relacionadas con el embarazo, como la conducta o capacidad</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. | Tengo el derecho de obtener el mismo/similar empleo cuando regrese de mi licencia de maternidad |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. | Mi empleador permite interrupciones para la lactancia, durante las horas de trabajo |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |





07/13 Salud y Seguridad

- | | | | | |
|-----|--|---|--------------------------|--------------------------|
| 25. | Mi empleador se asegura de que mi lugar de trabajo sea seguro y saludable |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. | Las medidas de protección, incluido el uniforme, son gratis |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. | Me proporcionan capacitación en salud y seguridad en el trabajo, así como conocimiento de la ubicación de las salidas de emergencia |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. | Mi lugar de trabajo es visitado por el inspector del trabajo por lo menos una vez al año para comprobar el cumplimiento de las leyes laborales |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |









08/13 Licencia por Enfermedad

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 29. | Mi empleador otorga licencia por enfermedad y conservo al menos el 45% de mi salario durante los primeros 6 meses de enfermedad |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. | Tengo acceso a una atención médica gratuita durante mi enfermedad y/o accidente de trabajo |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. | Tengo seguro mi trabajo durante, al menos, los primeros 6 meses de mi enfermedad |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. | Cuando me enfermo o incapacito por motivo de una lesión laboral obtengo una prestación o bono |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |













09/13 Seguridad Social

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 33. | Tengo derecho a una pensión cuando cumpla los 60 |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. | Como sostén familiar, alguno de mis familiares obtendrá un beneficio cuando yo muera |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. | Si pierdo mi trabajo obtendré un subsidio o seguro de desempleo |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. | Tengo acceso a las prestaciones de invalidez en caso de una enfermedad no ocupacional, lesión o accidente |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



10/13 Trato justo

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 37. | Mi empleador garantizar la igualdad de remuneración por igual/similar trabajo sin ningún tipo de discriminación |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. | Mi empleador toma medidas contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. | Me tratan por igual en las oportunidades de empleo (nombramientos, ascensos, capacitación y transferencia) sin discriminación sobre la base de: * |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Sexo / género |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Raza |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Color |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Religión |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Orientación política |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |




* Para obtener una puntuación compuesta positiva en la pregunta 39, debe haber contestado "sí" a por lo menos 9 de las opciones.

Nacionalidad / Lugar de nacimiento		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Origen Social / Casta		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilidades familiares / situación de la familia		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Edad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discapacidad / VIH-SIDA		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Afiliación sindical y actividades conexas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Idioma		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientación Sexual (orientación homosexual, bisexual o heterosexual)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estado Civil		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apariencia física		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Embarazo /Maternidad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Yo, como mujer, puedo trabajar en los mismos sectores que los hombres y tengo la libertad de elegir mi profesión		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





11/13 Menores y Jóvenes

41. En mi lugar de trabajo están prohibidos los trabajadores menores de 15 años		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. En mi lugar de trabajo, los menores de 18 años tienen prohibido el trabajo peligroso		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12/13 Trabajo forzoso

43. Tengo el derecho de terminar el empleo a voluntad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Mi empleador mantiene mi lugar de trabajo libre de trabajo forzoso u obligatorio		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Mis horas totales de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias, no superan las 56 horas semanales		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13/13 Sindicatos

46. Tengo un sindicato en mi lugar de trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Tengo el derecho de afiliarme a un sindicato en mi lugar de trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Mi empleador permite la negociación colectiva en mi lugar de trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Puedo defender, con mis colegas, nuestros intereses sociales y económicos a través de una "huelga" sin temor a la discriminación		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Resultados

Tu puntuación personal te indica qué tanto tu empleador cumple las regulaciones laborales nacionales. Para calcular tu puntuación en el comparador debes sumar un punto por cada respuesta marcada con Sí. Compara esta cifra con los valores siguientes



Es el número de Sí acumulados

La puntuación de Colombia es 45 veces "Sí" sobre 49 preguntas relacionadas con las normas laborales internacionales

Si su puntuación está entre 1 - 18

¡Esta puntuación es increíble! ¿Sabe su empleador que vivimos en el siglo 21? Pregunte por sus derechos. Si hay un sindicato activo en su empresa o rama de la industria, afiliese y pida ayuda.

Si su puntuación está entre 19 et 38

Como usted puede ver, hay un amplio margen para la mejora. Pero por favor no trate de abordar todas estas cuestiones a la vez. Empiece por lo que le moleste más. Mientras tanto, notifique a su sindicato o a WageIndicator sobre su situación, ellos pueden ayudarle a mejorar. Si envía un mail a través de la página <http://www.tusalario.org/nicaragua/portada/contacto>, por favor especifique tanto su queja como el nombre de su empleador. De igual modo, trate de encontrar si su compañía se adhiere oficialmente a un código conocido como Responsabilidad Social Corporativa. Si es así, están obligados a cumplir al menos con los estándares de la OIT. Si no han firmado ningún código de ese tipo, deberían de hacerlo. Muchas compañías lo hacen actualmente. Podría sacarlo a la luz.

Si su puntuación está entre 39 et 49

Usted está muy lejos de la zona de peligro. En general parece que su empleador cumple con la mayoría de las regulaciones y leyes. Pero siempre hay espacio para mejorar. La próxima vez que tenga un acercamiento con sus jefes acerca de sus condiciones laborales, prepárase bien y use este Comparador de Trabajo Decente como una lista de verificación.