



DELEGADA PARA LOS DERECHOS ECONÓMICOS,
SOCIALES Y CULTURALES (DESC)

DERECHO LABORAL INDIVIDUAL

www.defensoria.gov.co



#NosUnenTusDerechos



**Defensoría
del Pueblo**
C O L O M B I A

#NosUnenTusDerechos

© Defensoría del Pueblo, 2023
Obra de distribución gratuita.

El presente texto se puede
reproducir, fotocopiar o replicar,
total o parcialmente, citando la
fuente.

Colombia. Defensoría del Pueblo
Derecho Laboral Individual

•••

Carlos Camargo Assis
Defensor del Pueblo

Luis Andrés Fajardo Arturo
Vicedefensor del Pueblo

Oscar Julián Valencia
Secretario General

Nelson Felipe Vives Calle
Secretario Privado

Alberto José Válcarcel Zárate
**Delegado para los Derechos Eco-
nómicos, Sociales y Culturales**

Coordinación y edición general
Gissela Arias González

**Directora Nacional de Pro-
moción y Divulgación de los
Derechos Humanos.
Secretaría Técnica del Comité
Editorial**

María Alejandra Carrillo, funcio-
naria de la Defensoría Delegada
para los Derechos Económicos,
Sociales y Culturales
Autora

EVML
Diseño y diagramación

EVML
Diseño de portada

Fotografías
**Banco de fotos de la Defensoría
del Pueblo**

•••

Este documento debe citarse
así: Defensoría del Pueblo.
2023. Derecho Laboral
Individual

DELEGADA PARA LOS DERECHOS ECONÓMICOS,
SOCIALES Y CULTURALES (DESC)

DERECHO LABORAL INDIVIDUAL



2023

DEFENSORÍA DEL PUEBLO



Derechos laborales individuales

El trabajo es un derecho fundamental contemplado en el artículo 25 de la *Constitución Política* como “un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Artículo 25 de la *Constitución Política de Colombia*) y a su vez encuentra fundamento en principios como la igualdad de oportunidades, remuneración mínima vital y móvil, estabilidad laboral e irrenunciabilidad de beneficios mínimos, entre otros (artículo 53 *Constitución Política*).

Dentro del ordenamiento jurídico colombiano se tiene el *Código Sustantivo del Trabajo* (CST) que compila los beneficios mínimos que deben ser garantizados a los trabajadores en el marco de una

relación laboral por parte de los empleadores.

Adicionalmente, los derechos individuales laborales se encuentran contemplados y protegidos en convenios, tratados internacionales y recomendaciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

A continuación, realizaremos una explicación de las garantías laborales individuales a las cuales usted como trabajador tiene derecho:

- Una remuneración mínima vital y móvil que permita suplir sus necesidades y las de su núcleo familiar ¹.

El salario mínimo legal mensual es determinado cada año por parte de la Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales que se encuentra integrada por los representantes de los trabajadores, los empleadores y del Gobierno Nacional.

| ¹ Artículo 53 Constitución Política de Colombia y artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo

- Remuneración del trabajo suplementario o de horas extras: corresponde a aquel periodo laborado que excede a la jornada laboral ordinaria, en atención a lo normado por el artículo 127 del *Código Sustantivo del Trabajo*.

- Valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

- Auxilio de transporte: considerado como un beneficio laboral que busca cubrir el costo de movilización de los empleados desde su hogar hasta el lugar de trabajo asignado por el empleador, es obligación del empleador reconocerlo cuando el trabajador devengue menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.²

- Cesantías: son una prestación social que el empleador debe pagar a sus trabajadores de manera adicional al salario. Este monto equivale a un mes de salario por cada año de servicio o proporcional al tiempo laborado a favor de la empresa. La finalidad de las cesantías es constituir un ahorro para el desempleo o para invertir en vivienda y educación.³ Esta prestación debe ser consignada por el empleador a más tardar el 14 de febrero del año siguiente en que se causaron.



² Ley 15 de 1959

³ Artículo 249 Código Sustantivo del Trabajo

- Intereses sobre las cesantías: son una prestación social en virtud de la cual el empleador debe reconocer al trabajador un interés legal del 12 por ciento (12%) que se calcula sobre el valor de las cesantías causadas en el respectivo año.⁴ Estos intereses se deben pagar a más tardar el 31 de enero del año siguiente al año en que se causaron las cesantías.

- Prima de servicios: es una prestación social que debe pagar el empleador al trabajador y que equivale a 30 días de salario por año, que serán reconocidos en dos pagos, así: la mitad, máximo el 30 de junio y la otra mitad, a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado.⁵

- Dotación o suministro de calzado y vestido de labor: es una prestación que consiste en la entrega material

y gratuita por parte del empleador de un vestido y un par de zapatos al trabajador para usarlos en las actividades propias de cargo de trabajo. Es un derecho que debe ser reconocido a los trabajadores que devenguen hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

El artículo 232 del *Código Sustantivo del Trabajo* indica que las fechas de entrega de la dotación son: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.

Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.⁶

- Vacaciones: no es una prestación social, es un descanso remunerado que se liquida junto con las prestaciones sociales, cuyo pago está a cargo del empleador, de conformidad con el artículo 186 del *Código Sustantivo del Trabajo*.

⁴ Artículo 99 de la Ley 50 de 1990

⁵ Artículo 306 Código Sustantivo del Trabajo

⁶ Artículo 230 Código Sustantivo del Trabajo

Finalmente, es importante recordar que los derechos laborales ciertos e indiscutibles son irrenunciables; es decir, el derecho laboral, al tener un carácter protector y de orden público, salvaguarda al trabajador y prohíbe que renuncie a los derechos que son ciertos y no tienen discusión por ser claros y evidentes, tal como lo indica el artículo 53 de la *Constitución Nacional* y los artículos 13 y 14 del *Código Sustantivo del Trabajo*.

En ese sentido, el trabajador **no** puede renunciar al pago de sus derechos mínimos como los son: el salario, las horas extras o trabajo suplementario, trabajo en dominicales y festivos, las prestaciones sociales, las vacaciones y la seguridad social (pensión, salud, ARL), cuando no exista duda alguna sobre su existencia y exigibilidad.

Referencias

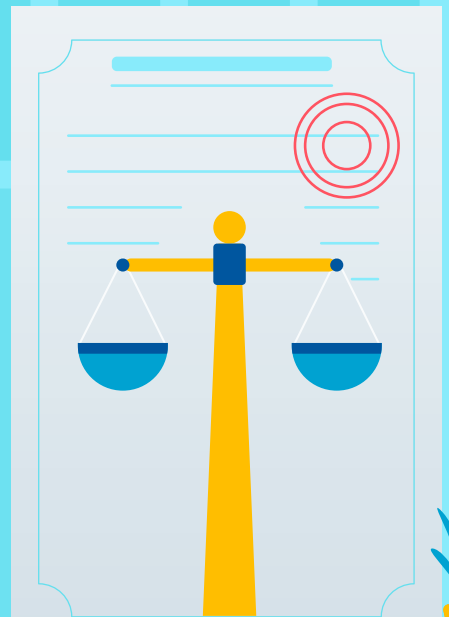
Constitución Política de Colombia [1991]

Código Sustantivo del Trabajo.

Ministerio del Trabajo [s.f] Glosario Laboral. <https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>

Corte Suprema de Justicia. Sentencias 40530 de 2012 y 40395 de 2013

MP Jorge Mauricio Burgos Ruiz.





**Defensoría
del Pueblo**
COLOMBIA

#NosUnenTusDerechos

Defensoría del Pueblo de Colombia

DELEGADA PARA LOS DERECHOS ECONÓMI-
COS SOCIALES Y CULTURALES - DESC

www.defensoria.gov.co

Calle 55 N° 10-32

Apartado Aéreo: 24299 - Bogotá, D. C.

Código Postal: 110231

Tels.: 314 73 00 - 314 40 00

www.defensoria.gov.co