

**LIBRETOS DEL PROGRAMA RADIAL “EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOETICA
LABORAL” DEL 10 DE MAYO DE 2022**

11

QUINTA PARTE:

INTERVEECION EN LA SECCION DE HISTORIAS SOBRE: LAS PRESTACIONES¹, POR LA
PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES DE LA UNIVERSIDAD PILOTO
ESTEFANIA GOMEZ CASTAÑO. (Tiempo: 10 minutos).

PRESTACIONES SOCIALES:²

Con razón se ha dicho que los derechos humanos (entre ellos los laborales) son resultado de luchas y de conquistas sociales. No existe antecedente del reconocimiento y protección de un derecho que no haya pasado por la necesidad de diseñar y ejecutar planes para reivindicación y materialización de estos. se estudiarán las prestaciones sociales y económicas que se desprenden de la relación laboral. Para tal fin se ha revisado el fundamento legislativo y las consideraciones jurisprudenciales que le dan contenido, alcance y desarrollo a los derechos laborales. De esta manera veremos los que hacen parte de las prestaciones sociales y económicas, la pertinencia y la utilidad de estas, los mecanismos para acceder a ellas y el carácter de irrenunciabilidad del que gozan. Empecemos por decir que **Prestaciones Sociales** son los derechos que debe pagar el empleador a sus trabajadores(as). A esos derechos no se renuncian y tampoco se pueden negociar por debajo de lo que la ley establece. Cuando se firma un **contrato de trabajo**, el trabajador tiene derecho al pago total de las prestaciones sociales, estas incluyen:

Auxilio de cesantía, intereses a las cesantías, primas, dotaciones (calzado y vestido), subsidio familiar y licencias de maternidad y paternidad. Además de otras que, sin ser prestaciones, el empleador está obligado a reconocer y a pagar, como son: vacaciones, indemnización por despido sin justa causa, indemnizaciones por despido sin autorización, indemnización moratoria, sanción por no consignar las cesantías en el fondo.

El salario El salario es el que permite dar forma a las prestaciones sociales, pues es la base sobre la que éstas se liquidan. Salario es el dinero que el empleador paga por los servicios que ha prestado el trabajador(a) en la empresa. En este se incluye el valor básico que hayan pactado ambas partes y no puede estar por debajo del **salario mínimo legal vigente**, más los recargos por **trabajo nocturno** o **extra, dominical** o **festivo, compensatorio**, etc., y otros pagos en dinero o en

¹ Manual de derechos laborales N ° 2 Prestaciones Sociales, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia.

² Manual de derechos laborales N ° 2 Prestaciones Sociales, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia.

**LIBRETOS DEL PROGRAMA RADIAL “EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOETICA
LABORAL” DEL 10 DE MAYO DE 2022**

12

especie que el empleador pueda entregar. En caso de que el salario sea variable, se debe promediar para hacer este cálculo. Hay varias clases de salario:

Integral: Este incluye el pago de prestaciones sociales y nunca es inferior a 13 salarios mínimos legales mensuales vigentes (smlmv).

Fijo: cuando no se modifica el valor pactado.

Variable: cuando se modifica por razón de otros cargos como en el caso de porcentajes por ventas o al destajo.

Mixto: cuando combina una parte de salario fijo y otra de salario variable (por ejemplo, en varias convenciones colectivas de organizaciones sindicales de la palma se tiene un salario básico y un porcentaje en destajo por productividad).

Hay que tener en cuenta que el salario puede ser pagado en: **Dinero y Especie**, que puede ser alimentación, habitación, vestuario, etc.

Cuando el salario fijo equivale al mínimo, el valor que se paga en especie no puede estar por encima del 30 %. Si el salario fijo está por encima del smlmv, el pago en especie puede llegar hasta el 50 %. Si el trabajador gana hasta dos smlmv y se desplaza hacia su lugar de trabajo, tiene derecho al **subsidio de transporte**, y debe ser pagado en dinero; en caso contrario, el empleador debe transportarlo al lugar de trabajo. El auxilio de transporte se considera como salario sólo para liquidar el auxilio de cesantía y las primas de servicio. No se liquida para las vacaciones en atención a que para el disfrute de esta prestación el trabajador no requiere el subsidio de transporte para desplazarse. No olvide que en cualquier caso el salario siempre debe ser pactado entre los dos: trabajador(a) y empleador, y no podrá ser inferior al smlmv, en cuyo caso, si se diera este pacto, no tendría ninguna validez. El salario, además de ser un derecho irrenunciable de la persona, constituye el sustento vital de trabajadores(as), por lo tanto, se encuentra en relación con su calidad de vida, que se traduce en dignidad humana. Es por ello que se concibe como un derecho fundamental, que en caso de ser vulnerado, puede ser defendido a través de una **Acción de Tutela**.

Salario del servicio doméstico

Los trabajadores del servicio doméstico, de tiempo parcial o completo, realizan actividades en el hogar que son remuneradas salarialmente de forma fija, variable o mixta. Para trabajadores(as) el salario puede ser pagado en dinero o en especie; por ejemplo, proporcionando vivienda o

**LIBRETOS DEL PROGRAMA RADIAL “EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOETICA
LABORAL” DEL 10 DE MAYO DE 2022**

13

alimentación, caso en el cual no pueden ser incluidos como base para calcular las prestaciones sociales.

¿Y si laboro tiempo completo e interna (o) en mi trabajo? En este caso, el salario en dinero recibido corresponderá al 70 % del salario mínimo, el otro 30 % será percibido por conceptos de pagos en especie de vivienda y alimentación, pero el reconocimiento de las prestaciones sociales (cesantías, intereses, prima de servicios y vacaciones) se deberán con base en el 100 % del smlvm o de forma proporcional, según el tiempo laborado.