

Actualización online permanente hasta el 31 de diciembre de 2016

Cartilla Laboral

2016

CL

ECO
EDICIONES

Gerencie.com
Edinson Sabogal Bernal



Contenido

INTRODUCCIÓN.....	XIX
CAPÍTULO 1. ASPECTOS GENERALES	1
1.1 Legislación que regula una relación laboral.....	1
1.1.1 Aplicación territorial del Código Sustantivo del Trabajo	2
1.2 Definición de trabajo para efectos laborales	3
1.3 Relación laboral vs. Contrato de trabajo	4
1.4 ¿Qué se entiende por relación legal y reglamentaria?.....	5
1.5 Prescripción de los derechos laborales	6
<i>Prescripción del sueldo o salario</i>	<i>6</i>
<i>Prescripción de las vacaciones.....</i>	<i>6</i>
<i>Prescripción de la prima de servicios.....</i>	<i>7</i>
<i>Prescripción de las cesantías</i>	<i>7</i>
<i>Prescripción de las pensiones</i>	<i>7</i>
<i>Interrupción de la prescripción</i>	<i>7</i>
<i>El término de prescripción de los derechos laborales se puede interrumpir de forma judicial y extrajudicial</i>	<i>7</i>
1.6 ¿Cuándo la disponibilidad se convierte en trabajo?.....	8
1.7 Derechos laborales gozan con prelación de crédito	10
1.8 Validez del paz y salvo que la empresa hace firmar a los trabajadores	11
1.9 Los empleados no deben asumir riesgos ni pérdidas de la empresa ...	13
1.10 Si una empresa promete un beneficio laboral a un trabajador se convierte en obligación para ella	14
1.11 No se puede sancionar a un trabajador por no asistir a una actividad programada por fuera de la jornada de trabajo	15
1.12 El juez laboral no puede calificar las faltas que previamente han sido calificadas como graves por las partes.....	16
1.13 Legalidad de las cámaras de video instaladas por la empresa.....	17
1.14 Legalidad de las pruebas de alcoholemia o similares practicadas al trabajador	18
1.15 ¿Puede el empleador practicar requisas a sus trabajadores?	19

1.16	Propiedad intelectual de las obras creadas en la ejecución de un contrato de trabajo o de servicios.....	21
1.17	El contrato de transacción en materia laboral.....	22
1.18	El contrato de transacción laboral no opera cuando ya hay una sentencia ejecutoriada.....	23
1.19	La empresa no puede cobrar los exámenes de ingreso ni de retiro al trabajador	23
1.20	Trabajador debe ser oído antes de imponerle una sanción disciplinaria .	24
1.21	Indexación laboral.....	25
1.22	Comisiones por venta y recaudo frente a la terminación del contrato de trabajo	26
1.23	Afirmaciones y ofertas hechas en una conciliación laboral no constituyen confesión ni constituyen prueba alguna	27
CAPÍTULO 2. CONTRATO DE TRABAJO		29
2.1	Elementos del contrato de trabajo.....	30
2.2	La subordinación laboral se presume	31
2.3	Presunción de la existencia de una relación laboral	32
2.4	Contrato de trabajo realidad	35
2.5	Definir si la vinculación de un trabajador se da mediante contrato de trabajo o de servicios le corresponde al juez laboral	37
2.6	Concurrencia de contratos de trabajo	37
2.7	Capacidad para contratar	38
2.8	Modalidades del contrato de trabajo	39
2.9	¿Cambiar la modalidad de contrato de servicios a laboral implica algún riesgo de que el trabajador demande por el primer contrato?...	40
2.10	Cláusulas ineficaces en un contrato de trabajo.....	41
2.11	Cláusula de permanencia en el contrato de trabajo cuando la empresa financia estudios del trabajador.....	42
2.12	Cláusula de exclusividad opera únicamente en la vigencia del contrato de trabajo	43
2.13	Duración del contrato de trabajo	44
	2.13.1 <i>Contrato de trabajo a término fijo</i>	44
	2.13.2 <i>Renovación del contrato de trabajo a término fijo</i>	45

2.13.3	<i>Forma de contabilizar los días de preaviso para no renovar un contrato de trabajo</i>	46
2.13.4	<i>¿Cuántas veces se puede renovar un contrato de trabajo inferior a un año?</i>	48
2.14	<i>¿Qué sucede cuando un contrato de trabajo a término fijo es renovado por un periodo inferior a un año cuando la renovación debió ser de un año?</i>	49
2.15	Continuidad laboral	49
2.15.1	<i>¿Qué significa entonces la continuidad laboral?</i>	50
2.15.2	<i>Solución de no continuidad o sin solución de continuidad en el contrato de trabajo</i>	51
2.15.3	<i>Consecuencias de la no existencia de la solución de continuidad en un contrato de trabajo</i>	52
2.16	Estabilidad laboral reforzada	52
2.16.1	<i>Estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada</i>	54
2.16.2	<i>Según la Corte Suprema de Justicia no es obligatorio renovar el contrato de trabajo a una mujer en estado de embarazo</i>	55
2.16.3	<i>Despido de la empleada cuando se desconoce su estado de embarazo</i>	56
2.17	Contrato de trabajo a término indefinido	59
2.17.1	<i>Preaviso por parte del trabajador para terminar un contrato a término indefinido</i>	59
2.18	Contrato por duración de obra o labor	61
2.19	Contrato por trabajo accidental u ocasional.....	62
2.20	Contrato de trabajo con profesores de establecimientos particulares de enseñanza	63
2.21	Contrato de trabajo con los conductores de servicio público	67
2.22	Contrato de aprendizaje	69
2.22.1	<i>¿Quiénes están obligados a contratar aprendices?</i>	70
2.22.2	<i>Monetización del contrato de aprendizaje</i>	71
2.23	Contrato de trabajo a domicilio	72
2.24	Contratistas independientes	73
2.24.1	<i>Por vía contractual una empresa no se puede exonerar de la responsabilidad solidaria frente a los empleados de sus contratistas</i>	74

2.24.2	<i>Responsabilidad de la empresa frente a las obligaciones laborales incumplidas por los subcontratistas de su contratista.</i>	75
2.25	La solidaridad laboral opera incluso cuando se subcontrata sin autorización.....	76
2.26	Trabajadores de confianza, dirección o manejo	77
2.27	Contrato de trabajo en trabajadores del servicio doméstico.....	81
2.27.1	<i>Salario en el servicio doméstico</i>	81
2.27.2	<i>Auxilio de transporte en el servicio doméstico</i>	81
2.27.3	<i>Prestaciones sociales en el servicio doméstico</i>	82
2.27.4	<i>Aportes parafiscales en el servicio doméstico</i>	82
2.27.5	<i>Trabajadores del servicio doméstico se deben afiliar a cajas de compensación familiar</i>	82
2.27.6	<i>Jornada de trabajo en el servicio doméstico</i>	83
2.28	Contrato de trabajo por medio tiempo	84
2.29	Contrato de trabajo con pensionados.....	85
2.30	Revisión del contrato de trabajo.....	87
2.31	Suspensión del contrato de trabajo	87
2.31.1	<i>Efectos de la suspensión del contrato de trabajo</i>	88
2.31.2	<i>Suspensión del contrato de trabajo como sanción</i>	89
2.32	Cerrar temporalmente la empresa sin autorización del Ministerio del Trabajo deja sin efecto la suspensión del contrato de trabajo	90
2.33	Obligaciones del empleador.....	90
2.33.1	<i>Licencias por calamidad doméstica</i>	92
2.33.2	<i>Licencia por calamidad doméstica no se puede descontar al trabajador</i>	92
2.33.3	<i>Licencia por luto</i>	93
2.33.4	<i>¿Quién paga la licencia por luto?</i>	94
2.33.5	<i>Certificación laboral</i>	95
2.33.6	<i>Pago de viáticos para que el trabajador regrese a su domicilio..</i>	96
2.34	Obligaciones del trabajador para con el empleador.....	96
2.35	Facultad del empleador para trasladar al empleado	97
2.36	¿Está obligado el empleador a dar permiso a sus trabajadores para citas y controles médicos?	98
2.37	Prohibiciones a los empleadores	99

2.37.1	<i>¿Está prohibido exigir prueba de embarazo como requisito para contratar a una empleada?.....</i>	100
2.37.2	<i>¿Es válida la prueba de polígrafo realizada a los trabajadores?.....</i>	102
2.38	Prohibiciones a los trabajadores.....	105
2.39	Acoso laboral.....	106
CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....		115
3.1	Terminación del contrato de trabajo por justa causa.....	116
3.1.1	<i>¿Se puede despedir a un trabajador por una causa no contemplada en la ley?.....</i>	119
3.1.2	<i>¿Cuánto tiempo debe transcurrir entre la fecha en que se comete la falta y el despido del trabajador?.....</i>	119
3.1.3	<i>Procedimiento correcto para despedir a un trabajador por justa causa.....</i>	121
3.1.4	<i>¿Puede la carta de despido actuar como citación a descargos del trabajador?.....</i>	122
3.1.5	<i>Términos en que se debe hacer la motivación de la carta de despido.....</i>	123
3.1.6	<i>La carta de despido demuestra la terminación unilateral del contrato de trabajo más no la ocurrencia de los hechos que la motivan.....</i>	124
3.1.7	<i>Si la empresa no notifica la causa del despido al trabajador, el despido se torna injusto más no ilegal.....</i>	124
3.1.8	<i>Amonestación como sanción disciplinaria al trabajador.....</i>	125
3.1.9	<i>¿Un trabajador puede ser despedido mientras se encuentra suspendido?.....</i>	126
3.1.10	<i>Al terminar el contrato de trabajo se le debe informar al trabajador el estado del pago de los aportes a seguridad social....</i>	127
3.1.11	<i>El incumplimiento en el pago oportuno del salario es justa causa para que el trabajador presente su renuncia.....</i>	128
3.2	Terminación del contrato de trabajo sin justa causa.....	129
3.3	Consecuencias de terminar un contrato a término fijo y reintegrar al trabajador unos días después.....	130

3.4	Despido de empleada en lactancia un día después de cumplidos los tres meses que comprenden el fuero maternal no es ilegal.....	132
3.5	Ofrecer compensación económica al trabajador para que se retire no constituye coacción que pueda derivar en un despido ilegal o injusto ..	133
3.6	Autorización del Ministerio del Trabajo para un despido colectivo no es una justa causa, sólo una causa legal.....	133
3.7	Indemnizaciones por terminación de contrato sin justa causa.....	134
3.7.1	<i>Indemnización en el contrato a término fijo</i>	135
3.7.2	<i>Indemnización en el contrato a término indefinido</i>	135
3.7.3	<i>Indemnización por falta de pago al liquidar el contrato de trabajo</i>	136
3.7.4	<i>Sanción moratoria contemplada por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo no opera de pleno derecho</i>	137
3.7.5	<i>Indemnización en el contrato de obra o labor</i>	138
3.7.6	<i>Monto de la indemnización cuando no se renueva un contrato de trabajo sin haberse notificado previamente al trabajador</i>	138
3.7.7	<i>Indemnización por despido injustificado cuando se tiene un salario variable</i>	139
3.7.8	<i>Brazos caídos o salarios caídos</i>	140
3.8	Notificación del motivo de la terminación del contrato de trabajo.....	141
3.8.1	<i>Fecha del despido puede ser distinta a la fecha de liquidación del contrato de trabajo</i>	141
3.9	Despido indirecto	142
3.10	Tratos denigrantes al trabajador constituyen justa causa para renunciar.	143
3.11	Sustitución de patronos	144
3.11.1	<i>La sustitución de empleadores no implica liquidar el contrato de trabajo ni algunos de sus conceptos</i>	146
3.11.2	<i>¿En la sustitución patronal se debe o puede realizar nuevamente una selección de personal con quienes han estado trabajando?...</i>	147
3.12	Terminación del contrato de trabajo por cierre o liquidación de la empresa.....	148
3.13	Terminación del contrato de trabajo por cumplimiento de requisitos para acceder a la pensión.....	149
3.14	Despido del trabajador por rendimiento deficiente.....	150
3.15	Terminación del contrato por incapacidad de origen común superior a 180 días	151

3.16	La presentación de la carta de renuncia y la cesación de la prestación del servicio no deben ser necesariamente simultáneas	152
3.16.1	<i>¿Qué pasa si un trabajador renuncia pero sigue asistiendo a la empresa para entregar informes?</i>	152
3.17	Tolerar reiterativamente una falta grave a un trabajador puede impedir que dicha causa se califique como justa para su posterior despido.....	153
3.18	Las consecuencias del despido injusto son diferentes a las consecuencias del despido ilegal	154
3.19	¿El trabajador se puede retractar de la renuncia presentada a su empleador?	155
3.20	Liquidación del contrato de trabajo.....	156
3.21	¿Si el trabajador no quiere recibir su liquidación qué debe hacer el empleador?	157
3.22	¿Cuánto tiempo tiene el empleador para consignar en el Banco Agrario las sumas adeudadas al trabajador?	158
CAPÍTULO 4. PERÍODO DE PRUEBA.....		159
4.1	Duración del período de prueba.....	159
4.2	Prórroga del período de prueba	160
4.3	Efecto jurídico del período de prueba	160
4.4	Período de prueba en ascensos.....	161
4.5	Derechos del trabajador en período de prueba.....	162
4.6	Consecuencias de no pactar el período de prueba por escrito.....	163
CAPÍTULO 5. JORNADA DE TRABAJO.....		165
5.1	Jornada laboral ordinaria	165
5.2	Jornada laboral máxima	166
5.2.1	<i>Actividades exceptuadas de la jornada máxima legal</i>	167
5.3	Distribución de la jornada de trabajo diaria.....	168
5.4	Jornada laboral por turnos.....	169
5.5	Jornada laboral cuando el sábado no se trabaja en la empresa.....	170
5.6	Trabajo suplementario	171
5.6.1	<i>Autorización del Ministerio de Trabajo para laborar trabajo suplementario o de horas extras</i>	172

5.7	Trabajo nocturno.....	173
5.8	Trabajo dominical y festivo.....	173
5.8.1	<i>Descanso compensatorio remunerado</i>	173
5.8.2	<i>Ejemplo de liquidación de trabajo dominical que incluye descanso compensatorio</i>	175
5.8.3	<i>En el contrato de trabajo por días se debe pagar descanso dominical remunerado proporcional</i>	175
5.8.4	<i>Descansos remunerados</i>	176
5.9	Remuneración del trabajo nocturno.....	177
5.10	Precisión sobre el recargo nocturno	177
5.11	Remuneración del trabajo dominical y festivo.....	178
5.11.1	<i>¿Qué dice la Corte Suprema de Justicia sobre la remuneración del trabajo dominical?</i>	178
5.12	Remuneración del trabajo suplementario o extra.....	180
5.12.1	<i>Trabajo extra diurno</i>	180
5.12.2	<i>Trabajo extra nocturno</i>	180
5.12.3	<i>Trabajo dominical o festivo extra diurno</i>	180
5.12.4	<i>Trabajo dominical o festivo nocturno</i>	181
5.12.5	<i>Trabajo dominical o festivo extra nocturno</i>	181
5.13	Para calcular las horas extras cuándo multiplicar por 0,25 o por 1,25.....	181
5.14	Jornada laboral en trabajadores de vigilancia privada.....	183
5.15	Compensación y remuneración del trabajo dominical.....	184
5.16	Trabajar un festivo no implica derecho a compensatorio por trabajo dominical	185
5.17	¿Cómo opera el pago del descanso dominical proporcional?	185
5.18	¿Y por qué no se divide entre 7?.....	186
CAPÍTULO 6. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO		187
6.1	Salario	187
6.1.1	<i>Elementos que integran el salario</i>	188
6.1.2	<i>Pagos que no constituyen salario</i>	188
6.1.3	<i>Límites a los pagos que no constituyen salario</i>	190
6.1.4	<i>La libertad para excluir pagos de naturaleza laboral no es absoluta</i>	190

6.2	Pagos o bonificaciones por mera liberalidad	191
6.3	Salario en especie.....	192
6.4	Viáticos del trabajador	193
6.5	Propinas recibidas por el trabajador	193
6.6	Tratamiento laboral de los gastos de manutención y alojamiento.....	194
6.7	Estipulación o fijación del salario.....	194
6.8	¿Dónde se paga el sueldo al trabajador?	195
6.9	¿Existe sanción por no pagar oportunamente el sueldo al trabajador?	196
6.10	Salario integral	197
	6.10.1 Monto del salario integral	198
	6.10.2 Reajuste del salario integral	199
6.11	El factor prestacional en el salario integral puede ser superior al 30%	199
6.12	Cambio de salario “normal” a salario integral debe ser por escrito	201
6.13	Período de pago	202
	6.13.1 Lugar y tiempo de pago del salario	203
6.14	Irrenunciabilidad del salario	203
6.15	Para un trabajo igual el salario debe ser igual	203
6.16	Remuneración por comisiones	205
6.17	Salario mínimo	208
	6.17.1 Excepciones del salario mínimo	209
	6.17.2 Incremento del salario superior al mínimo	209
6.18	Salario variable.....	211
6.19	Retenciones y deducciones del salario.....	212
6.20	Descuentos permitidos por la ley.....	213
	6.20.1 Descuentos con autorización especial.....	213
6.21	Embargo de salarios	214
6.22	Auxilio de transporte	214
	6.22.1 Casos en que no se paga el auxilio de transporte	215
	6.22.2 Auxilio de transporte en jornadas de medio tiempo.....	216
	6.22.3 Auxilio de transporte cuando el trabajador devenga un salario variable	216
CAPÍTULO 7. PRESTACIONES SOCIALES		217
7.1	Vacaciones	217

7.1.1	<i>Época de las vacaciones</i>	218
7.1.2	<i>¿En cuántos períodos se pueden dividir las vacaciones?</i>	219
7.1.3	<i>Compensación de las vacaciones en dinero</i>	220
7.1.4	<i>Acumulación de las vacaciones</i>	220
7.1.5	<i>Reemplazo en vacaciones en trabajadores de manejo, dirección y confianza</i>	220
7.1.6	<i>Remuneración de las vacaciones</i>	221
7.1.7	<i>¿Para calcular las vacaciones cuándo hay que promediar el salario?</i>	222
7.1.8	<i>Vacaciones en el salario integral</i>	223
7.1.9	<i>Cálculo de las vacaciones</i>	224
7.1.10	<i>¿Puede la empresa cancelar las vacaciones de un empleado a última hora?</i>	224
7.1.11	<i>Valor de las vacaciones cuando hay salario en especie</i>	225
7.2	<i>Prima de servicios</i>	225
7.3	<i>Valor de la prima de servicios</i>	226
7.4	<i>Salario base para el cálculo de la prima de servicios</i>	226
7.5	<i>Fecha de pago de la prima de servicios</i>	226
7.6	<i>Cálculo de la prima de servicios</i>	226
7.7	<i>Cesantías</i>	227
7.7.1	<i>Pérdida del derecho a las cesantías</i>	227
7.7.2	<i>Salario base para el pago de las cesantías</i>	228
7.7.3	<i>Cálculo de las cesantías</i>	228
7.7.4	<i>Liquidación definitiva de las cesantías cuando existe salario variable</i>	228
7.7.5	<i>Fecha de pago de las cesantías</i>	230
7.7.6	<i>Sanción por pago extemporáneo de las cesantías</i>	230
7.7.7	<i>Retiro de las cesantías por parte del trabajador</i>	230
7.7.8	<i>Pago de cesantías en contratos de trabajo sucesivos</i>	231
7.7.9	<i>Intereses sobre cesantías</i>	232
7.7.10	<i>Sanción por consignar extemporáneamente las cesantías en el fondo está supeditada a la existencia de mala fe</i>	233
7.7.11	<i>Sanción por no consignar cesantías y por no pagar la liquidación a la terminación del contrato no son concurrentes</i>	234

7.7.12	<i>Sanción por no consignar las cesantías aplica aun cuando se hayan consignado parcialmente</i>	235
7.8	Dotación	236
7.8.1	<i>Valor de la dotación a los empleados</i>	237
7.8.2	<i>Dotación cuando el empleado devenga un salario variable</i>	238
7.8.3	<i>Tipo de dotación</i>	238
7.8.4	<i>Fechas para entregar la dotación</i>	239
7.8.5	<i>¿Es obligatorio que el trabajador utilice la dotación?</i>	239
7.8.6	<i>¿El empleado debe devolver la dotación cuando se retira de la empresa?</i>	240
7.9	Prestaciones sociales en período de incapacidad	241
7.10	Prestaciones sociales en contratos de medio tiempo	242
	CAPÍTULO 8. SEGURIDAD SOCIAL	243
8.1	Sistema de seguridad social en salud	245
8.1.1	<i>¿Todas las empresas deben aportar a salud?</i>	245
8.1.2	<i>Salario base para el pago de los aportes a salud</i>	246
8.2	Prestaciones económicas en el sistema de salud	247
8.2.1	<i>Incapacidad por enfermedad general</i>	248
8.2.2	<i>Pago de incapacidades en caso de aportes extemporáneos</i>	248
8.3	Licencia de maternidad	255
8.3.1	<i>La licencia de maternidad se debe otorgar como mínimo dos semanas antes del parto</i>	257
8.3.2	<i>Descanso remunerado en caso de aborto</i>	257
8.3.3	<i>Descanso remunerado durante la lactancia</i>	257
8.3.4	<i>Licencia de maternidad cuando la cotizante se traslada de EPS</i> .	258
8.3.5	<i>Pago de la licencia de maternidad</i>	259
8.3.6	<i>Valor o monto de la licencia de maternidad</i>	260
8.3.7	<i>¿Sobre qué base se debe liquidar y pagar la licencia de maternidad?</i>	260
8.3.8	<i>Si la EPS no paga la licencia de maternidad la debe pagar el empleador</i>	261
8.3.9	<i>Pago proporcional de la licencia de maternidad</i>	262
8.3.10	<i>Licencia de maternidad en partos prematuros</i>	263

8.3.11	<i>Empleadores deben tramitar reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad</i>	264
8.4	Licencia de paternidad.....	264
8.4.1	<i>¿Sobre qué base se debe liquidar la licencia de paternidad?</i>	265
8.5	Seguridad social en licencias no remuneradas	266
8.6	Seguridad social en trabajadores radicados en el exterior	269
8.7	Sistema general de riesgos laborales	271
8.8	Afiliación al sistema general de riesgos laborales.....	271
8.9	Valor de la cotización a riesgos laborales.....	272
8.10	Incapacidad por enfermedad laboral o profesional.....	273
8.11	Certificado de incapacidad.....	276
8.12	Sistema General de Pensiones.....	276
8.12.1	<i>Afiliación al Sistema General de Pensiones</i>	277
8.12.2	<i>Valor de la cotización a pensión</i>	277
8.12.3	<i>Fondo de solidaridad pensional</i>	277
8.12.4	<i>¿Quién paga el porcentaje adicional con destino al fondo de solidaridad pensional?</i>	279
8.13	Cotización a pensión en trabajadores con vinculación inferior a un mes	279
8.14	Auxilio funerario	280
8.15	Seguridad social de los trabajadores independientes.....	281
8.16	Base de cotización a seguridad social en trabajadores independientes .	281
8.16.1	<i>Aportes cuando se es independiente y empleado a la vez</i>	285
8.17	Aportes a seguridad social de un trabajador que tiene varios contratos	286
8.18	Riesgos laborales en trabajadores independientes	288
CAPÍTULO 9. APORTES PARAFISCALES		289
9.1	<i>¿Cómo quedaron los aportes parafiscales con la Ley 1607 de 2012?...</i>	290
9.2	Salario base para los aportes parafiscales	293
9.3	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)	294
9.4	Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).....	294
9.5	Cajas de compensación familiar.....	294
9.5.1	<i>Requisitos para obtener el subsidio familiar</i>	295
9.6	Prescripción de los aportes parafiscales	295

9.7	Aportes parafiscales en período de incapacidad	297
9.8	Aportes parafiscales en la licencia de maternidad	298
CAPÍTULO 10. EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES		301
10.1	Casos en que se pueden contratar servicios temporales	302
10.2	Derechos de los trabajadores en misión	303
10.3	Seguridad social en las empresas de servicios temporales	303
10.4	Aportes parafiscales en las empresas de servicios temporales	304
	10.4.1 Póliza de garantía	304
10.5	Prestaciones sociales en las empresas de servicios temporales	306
CAPÍTULO 11. COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO		307
11.1	Derechos de los trabajadores en las cooperativas de trabajo asociado ..	308
11.2	Seguridad social en las cooperativas de trabajo asociado	310
11.3	Aportes parafiscales en las cooperativas de trabajo asociado	312
11.4	Prestaciones sociales en las cooperativas de trabajo asociado	313
11.5	Prohibiciones especiales a las cooperativas de trabajo asociado	314
	11.5.1 Sanciones por intermediación laboral	315
CAPÍTULO 12. OBLIGACIONES LABORALES EN EL SECTOR AGRÍCOLA		319
12.1	Aportes parafiscales en fincas de recreo	321
12.2	Alternativas para evitar legalmente obligaciones laborales	321
	12.2.1 Contrato civil de obra	322
	12.2.2 Contrato de aparcería	323
	12.2.3 Contrato de arrendamiento	324
12.3	¿Se le debe pagar salario a la esposa del mayordomo de la finca?	325
CAPÍTULO 13. REGLAMENTO DE TRABAJO		327
13.1	Empleadores obligados a tener reglamento de trabajo	328
13.2	Consecuencias de no tener un reglamento de trabajo	329
13.3	Aprobación del reglamento de trabajo	330
13.4	Multas que se pueden imponer al trabajador	330

CAPÍTULO 14. CONTRATO DE SERVICIOS	331
14.1 Diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato de servicios.....	332
14.2 Características del contrato de servicios según la Corte Constitucional.....	332
14.3 Seguridad social en el contrato de servicios.....	333
14.4 Prestaciones sociales en el contrato de servicios	334
14.5 Aportes parafiscales en el contrato de servicios	334
CAPÍTULO 15. COMPLEMENTOS.....	335
Histórico del salario mínimo	335
Histórico del auxilio de transporte	335
Indicadores laborales 2016.....	336
BIBLIOGRAFÍA	339



Introducción

Es casi una necesidad para toda persona conocer los derechos y las obligaciones como trabajador o como empleador. Ser trabajador o ser empleador sin conocer los aspectos básicos que regulan una relación laboral es exponerse a tener que sufrir infinidad de dificultades, todas predecibles y por consiguiente evitables si se conoce la normatividad que reglamenta este importante tema.

A diario en Gerencie.com recibimos decenas de consultas tanto de empresarios como de trabajadores preocupados por conocer la mejor forma de abordar un problema que han tenido, o interesados en saber cómo pueden evitar futuros inconvenientes, lo que nos ha convencido de la necesidad de ofrecer un texto que aborde buena parte de esas inquietudes.

Si bien en Internet se puede conseguir casi toda la información de forma libre y gratuita, e incluso en nuestro propio sitio Web, ésta se encuentra dispersa y aislada lo que indudablemente dificulta el proceso de consulta, análisis y aplicación.

Es por eso que ofrecemos esta herramienta donde se compilan de forma clara y precisa los aspectos más importantes y relevantes de una relación laboral.

Este libro está redactado con un lenguaje sencillo, de tal forma que pueda ser entendido por cualquier persona, puesto que quienes más necesitan de este tipo de información, por lo general son las personas que menos conocimiento tienen sobre el tema.

Este es un libro indispensable para todo trabajador y empresario, lo mismo que para estudiantes y profesionales que de una u otra forma tienen relación con la contratación de personal o con la elaboración de la nómina en una empresa.

En el desarrollo del libro no se ha seguido el orden estricto del Código Sustantivo del Trabajo, sino que para efectos prácticos se han agrupado algunos temas que pueden corresponder a capítulos diferentes en el código laboral.

Por último, queremos resaltar la contribución que los usuarios y colaboradores de **Gerencie.com** han realizado a esta obra, puesto que muchos de los temas aquí tratados surgen de la inspiración proveniente de los comentarios e inquietudes dejados en nuestro portal de Internet. Sin ellos esta obra no hubiera sido posible.

Capítulo 1



Aspectos generales

Después de los breves comentarios de la Presentación entraremos en materia haciendo referencia a los aspectos teóricos básicos del derecho laboral que resulta importante conocer, por cuanto nos permite tener algunas ideas claras que facilitarán más adelante la comprensión de algunos temas.

1.1 Legislación que regula una relación laboral

En Colombia, la relación laboral entre la empresa y el trabajador está regulada por el Código Sustantivo del Trabajo y sus normas reglamentarias [al igual que el Código Procesal] junto con la doctrina oficial y la jurisprudencia de las altas cortes, como es el caso de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia [Sala de Casación Laboral]. Igualmente hacen parte de la regulación laboral los convenios internacionales ratificados por el Congreso de la República y los pactos convencionales.

Al respecto dice el artículo 1º del Código Sustantivo del Trabajo:

«**Objeto.** La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social».

Las normas laborales, como toda ley, deben ser promulgadas por el Congreso de la República y sobre este tema dice nuestra Constitución Política en su artículo 53:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Se observa que tanto el artículo 1° del Código Sustantivo del Trabajo, como el artículo 53 de la Constitución Nacional hacen énfasis en el equilibrio y beneficio social que deben perseguir las normas laborales, objetivos y pretensiones que no siempre se han conseguido, como sucedió con la expedición de la Ley 789 de 2002 y la posterior declaración de exequibilidad por parte de la Corte Constitucional en dos ocasiones.

En todo caso, el marco jurídico general que regula las relaciones laborales entre el trabajador y su empleador contiene los elementos necesarios y suficientes para garantizar de forma aceptable los derechos del trabajador, lo cual se puede interpretar como un éxito después de muchos años de exigencias por parte de sindicatos y defensores de los derechos del trabajador.

Es importante anotar que en aquellos casos no definidos ni contemplados por la ley, es preciso recurrir a la doctrina emitida por las diferentes entidades que de una u otra forma tienen relación con la nómina de una empresa, como es el caso de las superintendencias o el mismo Ministerio del Trabajo. Igualmente, la jurisprudencia de la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y de la Corte Suprema de Justicia son una excelente fuente de derecho para aquellos casos particulares en los que se evidencia un vacío legal.

1.1.1 Aplicación territorial del Código Sustantivo del Trabajo

El artículo 2° del Código Sustantivo del Trabajo contempla que este mismo será aplicado dentro del territorio Colombiano y para todos sus habitantes sin distinguir entre estos su calidad de nacionales o extranjeros.

El principio de territorialidad de la ley también se aplica en la legislación laboral, por tanto, todo contrato laboral que se firme en el país, sin importar si una de las partes o las dos son extranjeras, se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo colombiano.

Igualmente, un contrato de trabajo firmado en otro país se regirá por la legislación vigente del país en el cual nació jurídicamente el contrato, puesto que en todo caso se debe respetar la territorialidad de la ley.

Es preciso diferenciar entre el nacimiento jurídico del contrato de trabajo y la ejecución del mismo, puesto que se puede dar el caso en que el contrato de trabajo sea firmado en Colombia [nacimiento jurídico del contrato] y que por la naturaleza misma de las actividades convenidas en el contrato, o por la misma facultad de subordinación del empleador, sea necesario ejecutar ese contrato, ya sea en todo o en parte en el exterior. En este caso, es evidente que la legislación que se debe aplicar es la colombiana, puesto que bajo las leyes de este país se firmó el mismo; fue bajo la legislación colombiana que se comprometieron y obligaron la partes firmantes del contrato [Sobre un aspecto similar se refirió la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia de septiembre 26 de 1994].

La misma Constitución Nacional en su artículo 4º establece como deber de todos los residentes en Colombia, ya sean nacionales o extranjeros, acatar las leyes, lo mismo que respetar y obedecer a las autoridades competentes.

Igual mandato lo expresa el Código Civil en su artículo 18, cuando afirma que la ley es obligatoria tanto a los nacionales como a los extranjeros residentes en Colombia.

Por su parte, el mismo Código Civil en su artículo 57 contempla que:

« (...) las leyes obligan a todos los habitantes del país, inclusive a los extranjeros, sean domiciliados o transeúntes, salvo, respecto de estos, los derechos concedidos en los tratados públicos».

Resulta claro entonces que en materia laboral siempre que un contrato se firme en Colombia, se regirá por sus leyes.

Este aspecto es importante tenerlo claro, sobre todo hoy en día que la globalización ha llevado a que muchas empresas deban tener empleados en otro país o tener contratados a extranjeros en el país.

1.2 Definición de trabajo para efectos laborales

El trabajo, según el artículo 5º del Código Sustantivo del Trabajo:

« (...) es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo».

La definición que del trabajo hace el Código Sustantivo del Trabajo se aleja bastante de la definición económica o sociológica, puesto que la legislación laboral considera trabajo a toda actividad humana, siempre y cuando se realice con la existencia de un contrato de trabajo; por tanto, para la legislación laboral, si no hay un contrato de trabajo de por medio –verbal o escrito–, cualquier actividad que realice un individuo no se considera trabajo.

Esta definición resulta de gran importancia ya que si para efectos laborales se considerara trabajo cualquier actividad humana desarrollada, así fuera sin la existencia de un contrato laboral, cualquier persona podría trabajar en la propiedad de otra sin su consentimiento, y luego exigir el reconocimiento de su trabajo. En consecuencia, es necesario que exista acuerdo entre las partes para que el trabajo realizado se reconozca como tal, y de este acuerdo es que precisamente se deriva el contrato de trabajo.

Es importante también anotar la claridad que hace la ley en el sentido de considerar trabajo únicamente a las actividades desarrolladas por las personas naturales, por lo que no es posible que se pueda firmar un contrato de trabajo entre dos personas jurídicas, por tanto, cualquier relación entre personas jurídicas que implique algún forma de trabajo, será regulada por el Código de Comercio o el Código Civil, según sea la naturaleza de la relación que los una.

1.3 Relación laboral vs. Contrato de trabajo

Mucho se habla de la diferencia existente entre una relación de trabajo o laboral y un contrato de trabajo. En realidad, es una discusión principalmente teórica y académica, puesto que en la práctica diaria, cualquiera de las dos figuras tiene los mismos efectos jurídicos en cuanto a derechos y obligaciones entre las partes se refiere.

Al respecto ha opinado la Corte Suprema de Justicia en sentencia de enero 24 de 1977:

«El contrato individual de trabajo, como lo establece y desarrolla la legislación nacional, es un acto jurídico celebrado entre una persona natural, el trabajador, y una persona natural o jurídica, el patrono, para que el primero preste determinados servicios personales bajo la continuada subordinación del segundo, y reciba de él, a cambio una remuneración que genéricamente se llama salario. La puesta en práctica de este convenio se conoce con el nombre de relación de trabajo. Se trata de una relación *sui generis* claramente intervenida por el Estado a través de la legislación para proteger,

tanto en su celebración, como en su ejecución y terminación los intereses del trabajador, como medio de mantener un equilibrio necesario entre las fuerzas del capital y del trabajo e impedir por este medio la explotación del asalariado. Es también, como es obvio, un contrato o relación que supone obligaciones mutuas que se encuentran casi en su totalidad señaladas en la ley, y cuyo cumplimiento recíproco es elemento fundamental para su mantenimiento».

En términos sencillos, según la Corte, la relación laboral no es otra cosa que el producto de la ejecución del contrato de trabajo, es decir, que sin la ejecución del contrato no existe relación laboral.

1.4 ¿Qué se entiende por relación legal y reglamentaria?

Con frecuencia consultando leyes y decretos encontramos referencias a una relación laboral, **o legal y reglamentaria**. La relación laboral hacer referencia indudablemente al contrato de trabajo común y corriente aplicable en el derecho laboral privado principalmente, ¿pero a qué o a quién se refiere la ley cuando habla de **relación legal y reglamentaria**?

Cuando nos referimos a relación legal y reglamentaria se está hablando del vínculo que existe entre el empleado público y la entidad pública que lo ha contratado, de manera que la relación laboral y reglamentaria hace referencia a los empleados públicos (que no trabajadores oficiales).

En la sentencia de enero 30 de 2013, expediente 39063, Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia manifestó:

De lo argumentado por el *Ad quem*, emerge que su decisión la fundamentó, en que la verdadera naturaleza del vínculo con quien dedujo fue en verdad el empleador del señor Jorge Castillo Andrade, no fue la de un contrato de trabajo a término indefinido de carácter privado, como se adujo en el líbello introductor, **sino en virtud de una relación legal y reglamentaria, esto es, le asignó al accionante la calidad de empleado público.**

Igualmente, la sección segunda del Consejo de estado, en sentencia del 30 de marzo de 2006, con radicación número 4885-04 manifestó:

Así podemos decir que, a los empleados públicos se les aplica DERECHO ADMINISTRATIVO RELEVANTE PARA ELLOS (relación legal y reglamentaria), de conformidad con el capítulo II de la función pública (Arts. 122-131 de la C.P). Ellos son los titulares de los derechos y obligaciones consagrados en la normatividad en los diferentes campos: situacional, de carrera, remuneracional, prestacional, disciplinario, etc.

Y para precisar un poco más la forma en que se dividen o clasifican las vinculaciones de personal por parte del estado, en la misma sentencia manifiesta el Consejo de Estado:

El régimen jurídico colombiano ha contemplado tres clases de vinculaciones con entidades públicas, las cuales no se pueden confundir, porque ellas tienen sus propios elementos tipificadores. Son: a) De los empleados públicos (relación legal y reglamentaria); b) De los trabajadores oficiales (relación contractual laboral) y c) De los contratistas de prestación de servicios (relación contractual estatal).

Resulta claro que la relación legal o reglamentaria aplica única y exclusivamente a quienes tienen la calidad de trabajadores o empleados públicos.

1.5 Prescripción de los derechos laborales

Los derechos laborales contemplados por el Código Sustantivo del Trabajo colombiano prescriben a los tres años de haberse causado.

Los derechos que adquiere un trabajador como producto de una relación laboral en los términos del Código Sustantivo del Trabajo, no son indefinidos en el tiempo, sino que prescriben tres años después de haberse causado o adquirido; así lo contempla el artículo 488 del mismo código.

La prescripción implica la pérdida del derecho por parte del trabajador y la cesación de la obligación por parte del empleador, puesto que se pierde la oportunidad para reclamar.

Como ya se anotó, la prescripción opera a los tres años contados a partir de la fecha en que surge la exigibilidad del derecho por parte del trabajador.

La prescripción presenta ligeras diferencias en tiempo según sea el derecho que se afecta. A continuación se exponen los diferentes casos que se pueden presentar:

Prescripción del sueldo o salario. El salario se hace exigible una vez haya terminado el período de remuneración pactado, el cual puede ser diario, semanal, quincenal o mensual; es decir que la prescripción empieza a correr el día siguiente del vencimiento del plazo para pagar el salario.

Prescripción de las vacaciones. Las vacaciones tienen un tratamiento ligeramente diferente a los otros derechos, puesto que estas se causan al cumplir un año de servicios, pero sólo son exigibles un año después, de suerte que la prescripción empieza a correr un año después de su causación.

Así, si las vacaciones se causan el 31 de diciembre de 2014, solo serán exigibles a partir del 31 de diciembre de 2015, de suerte que será a partir de esa fecha en que empezará a correr la prescripción.

Téngase en cuenta que las vacaciones deben *ser otorgadas dentro del año siguiente a aquel en que se obtuvo el derecho a disfrutarlas*, pero es facultad exclusiva del empleador otorgarlas. El trabajador sólo las puede exigir una vez haya pasado

un año de haberse adquirido el derecho, por lo que se puede decir que en el caso de las vacaciones, la prescripción es de 4 años contados a partir de la fecha de la obtención del derecho a disfrutarlas.

En el caso de las vacaciones que se compensan en dinero debido a la terminación del contrato de trabajo sin haberlas disfrutado, la prescripción empieza a contarse desde el día siguiente a la terminación del contrato de trabajo, puesto que en este caso las vacaciones se deben pagar junto con el salario, prestaciones y demás conceptos adeudados al trabajador al momento de terminar el contrato de trabajo.

Prescripción de la prima de servicios. La prima de servicios debe ser pagada en dos cuotas: una en junio y otra el 20 de diciembre. Quiere decir esto que la prima que ha de ser pagada en junio, la prescripción se empieza a contar desde el 01 de julio, y en la prima que se debe pagar a más tardar el 20 de diciembre, la prescripción empieza a contarse desde el 21 de diciembre.

Prescripción de las cesantías. Contempla el artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo que al término del contrato de trabajo el empleador está obligado a pagarle al trabajador un mes de salario por cada año trabajado, o proporcional si el tiempo fuere inferior a un año por concepto de cesantía.

Quiere decir esto que las cesantías son exigibles por parte del trabajador al momento de terminar el contrato de trabajo, razón por lo cual la prescripción empezará a correr a partir del día siguiente de la terminación del contrato de trabajo.

Prescripción de las pensiones. Las pensiones como tal no prescriben, lo que prescribe es la pensión mensual que se debe pagar una vez se haya terminado el período de pago. Es decir que en el caso de las pensiones se aplican las mismas reglas que en los salarios, que prescriben tres años después contados a partir del día siguiente en que debieron pagarse.

Interrupción de la prescripción. Según el artículo 489 del Código Sustantivo del Trabajo, la prescripción se interrumpe como consecuencia del reclamo por escrito que el trabajador haga al empleador sobre un derecho plenamente determinado. La interrupción de la prescripción opera por una sola vez por el mismo derecho sujeto a prescripción.

Contempla el mismo artículo que la prescripción empieza a contarse de nuevo a partir de la fecha en que se ha presentado por escrito el reclamo, por el mismo lapso contemplado para la prescripción del respectivo derecho, es decir que se empieza de nuevo a contar los tres años.

El término de prescripción de los derechos laborales se puede interrumpir de forma judicial y extrajudicial. El artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo establece como regla general que las acciones encaminadas a reclamar los dere-

chos laborales prescriben en 3 años contados desde la fecha en que tales derechos se hicieron exigibles, pero dicho término puede ser interrumpido de dos formas: judicial y extrajudicial.

La forma extrajudicial de interrumpir la prescripción de los derechos laborales está dada por el artículo 489 del Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual basta con que el trabajador reclame por escrito un derecho determinado al empleador, acción que hará que el término de prescripción inicie a correr de nuevo, pero por una sola vez y por un lapso de tiempo igual.

La forma judicial de interrumpir la prescripción de los derechos laborales no está contemplada ni en el Código Sustantivo del Trabajo ni el Procesal del Trabajo, sino el Código de Procedimiento Civil por remisión que el Código Procesal del trabajo hace y corresponde a la presentación de la demanda.

En efecto, el artículo 145 del código procesal del trabajo contempla la aplicación analógica de otras normas cuando no exista una regulación específica en el código procesal del trabajo, y en razón a ello es aplicable la prescripción que contempla el artículo 94 del Código de Procedimiento Civil, que no es otra que la interrupción de la prescripción por la presentación de la demanda, de suerte que la interrupción de la prescripción puede ser provocada con la presentación de la demanda siempre que se presente antes de que se haya producido el fenómeno de la prescripción.

Para que la prescripción judicial opere, es preciso que se cumpla con los requisitos contemplados no solo en el artículo 94 del Código de Procedimiento Civil, sino del 95 del mismo código.

Vale precisar que según la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 15 de mayo de 2012, radicación 38504, los dos mecanismos para interrumpir la prescripción [judicial y extrajudicial], no son excluyentes, de suerte que se pueden aplicar los dos, esto es que primero se puede provocar la interrupción mediante el proceso extrajudicial [que solo opera una vez], y luego con la presentación de la demanda.

1.6 ¿Cuándo la disponibilidad se convierte en trabajo?

En algunos contratos de trabajo se pacta que el empleado debe estar disponible para que acuda al lugar de trabajo cuándo las necesidades de la empresa así lo exijan.

Esta realidad ha llevado a muchos a interpretar de forma diferente lo que se debe entender por disponibilidad y el tratamiento que se le debe dar; para algunos la disponibilidad se debe remunerar, pero para otros no.

Cartilla Laboral 2016



Los problemas surgidos en una relación laboral obedecen a que una o ambas partes desconocen la ley, malinterpretan su contenido o la aplican incorrectamente. Esta obra busca que el trabajador, el empleador e incluso el asesor conozcan los principios básicos de la relación laboral en Colombia para evitar con ello problemas entre las partes o minimizarlos, aportando a la búsqueda de soluciones fundamentadas en la ley.

Incluye

- Listado de leyes, decretos, sentencias, resoluciones y conceptos sobre legislación laboral desde 1960.
- Capítulos sobre el contrato de servicios, las cooperativas de trabajo asociado y el sector agrícola.
- Fórmulas utilizadas en liquidación de nómina e indicadores laborales 2016.

Cartilla laboral 2016 está redactada en un lenguaje sencillo –incluso para aquellos sin formación jurídica– y abarca los aspectos generales de una relación laboral: el contrato de trabajo, el periodo de prueba, la jornada de trabajo, los tipos de remuneración, las prestaciones sociales, la seguridad social, el reglamento de trabajo y los aportes parafiscales. La cartilla contiene las últimas normas expedidas sobre legislación laboral (Decretos 1072 y 2353 de 2015).

Con esta obra se pretende llevar la esencia de la legislación laboral colombiana a estudiantes, personal administrativo, gerentes y profesionales independientes que pudieren necesitarla en empresas ya establecidas o proyectos de emprendimiento. En el complemento virtual del libro (disponible en el *Sistema de Información en Línea - SIL*) los lectores encontrarán las reglamentaciones y reformas expedidas durante el año sobre el tema.

Colección: Ciencias empresariales

Área: Administración

ECO
EDICIONES



www.ecoediciones.com



e-ISBN 978-958-771-311-4