

Cuarta edición

CARTILLA LABORAL 2019

ECO E
EDICIONES



 Gerencie.com



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	XXI
CAPÍTULO 1. ASPECTOS GENERALES.....	1
La importancia de conocer y acatar la ley laboral.....	1
Legislación que regula una relación laboral.....	3
Aplicación territorial del Código Sustantivo del Trabajo.....	4
Definición de trabajo para efectos laborales.....	5
Relación laboral vs. Contrato de trabajo.....	6
¿Qué se entiende por relación legal y reglamentaria?.....	6
¿Cuándo la disponibilidad se convierte en trabajo?.....	7
Remuneración de tiempo de disponibilidad del trabajador.....	9
Derechos laborales que gozan con prelación de crédito.....	10
Validez del paz y salvo que la empresa hace firmar a los trabajadores.....	11
Los empleados no deben asumir riesgos ni pérdidas de la empresa.....	12
Si una empresa promete un beneficio laboral a un trabajador se convierte en obligación para ella.....	13
Efecto jurídico de la promesa que el empleador hace a un trabajador de contratarlo nuevamente.....	15
No se puede sancionar a un trabajador por no asistir a una actividad programada por fuera de la jornada de trabajo.....	16
El juez laboral no puede calificar las faltas que previamente han sido calificadas como graves por las partes.....	17
Legalidad de las cámaras de video instaladas por la empresa.....	18
Legalidad de las pruebas de alcoholemia o similares practicadas al trabajador.....	19
¿Es válida la prueba de polígrafo realizada a los trabajadores?.....	20
¿Puede el empleador practicar requisas a sus trabajadores?.....	23
Propiedad intelectual de las obras creadas en la ejecución de un contrato de trabajo o de servicios.....	24

La empresa no puede cobrar los exámenes de ingreso ni de retiro al trabajador	25
Indexación laboral.....	26
Comisiones por venta y recaudo frente a la terminación del contrato de trabajo	27
El trabajador debe ser escuchado antes de imponerle una sanción disciplinaria	28
Un trabajador sí puede aceptar que se le desmejoren las condiciones pactadas en el contrato de trabajo.....	29
¿El empleador puede dejar de pagar unilateralmente una bonificación ocasional otorgada por mera liberalidad?	30
¿En materia laboral es válido el documento que sólo está firmado por una de las partes?.....	30
¿Qué pasa con los trabajadores cuando se vende la empresa?	31
Qué hacer si tengo un empleado limitado físicamente para trabajar	32
Si el juez declara un contrato de trabajo realidad, el empleador debe realizar aportes a pensión retroactivos y con intereses	34
Trabajador que es reintegrado debe devolver valores pagados por indemnización y cesantías.....	35
La intermediación laboral y la representación del empleador	36
El Administrador o Gerente no es responsable por deudas laborales del empleador.....	38
Reglas para determinar el parentesco (grados de consanguinidad y afinidad).....	40
 CAPÍTULO 2. CONTRATO DE TRABAJO	43
Elementos del contrato de trabajo.....	44
La subordinación laboral se presume	45
Presunción de la existencia de una relación laboral	46
Contrato de trabajo realidad.....	50
Salario en el contrato de trabajo realidad.....	51
Definir si la vinculación de un trabajador se da mediante contrato de trabajo o de servicios le corresponde al juez laboral	52
Concurrencia de contratos de trabajo	53
Modalidades del contrato de trabajo	53
Cláusulas ineficaces en un contrato de trabajo.....	54
Cláusula de permanencia en el contrato de trabajo cuando la empresa financia estudios del trabajador.....	56
Acuerdo de exclusividad en el contrato de trabajo	57
Forma de pactar el acuerdo de exclusividad.....	57
Consecuencias de incumplir el acuerdo de exclusividad.....	58
Cláusula de exclusividad opera únicamente en la vigencia del contrato de trabajo	58

¿Existe una relación laboral entre iglesias o comunidades religiosas y sus colaboradores?.....	59
Duración del contrato de trabajo	61
Contrato de trabajo a término indefinido.....	61
Contrato de trabajo a término fijo	63
Contrato por duración de obra o labor	75
Contrato por trabajo accidental u ocasional.....	80
Contrato de trabajo con los conductores de servicio público	81
Contrato de aprendizaje	83
¿Quiénes están obligados a contratar aprendices?	84
Monetización del contrato de aprendizaje	85
Contrato de trabajo a domicilio	86
Trabajadores de confianza, dirección o manejo	87
Contrato de trabajo en trabajadores del servicio doméstico	91
Salario en el servicio doméstico	91
¿Cómo manejar la alimentación en las empleadas del servicio doméstico?	92
Auxilio de transporte en el servicio doméstico	93
Prestaciones sociales en el servicio doméstico	93
Prima de servicios en trabajadores del servicio doméstico	93
¿Desde cuándo se paga la prima de servicios en el servicio doméstico?	94
Aportes parafiscales en el servicio doméstico.....	94
Trabajadores del servicio doméstico se deben afiliar a cajas de compensación familiar	95
Jornada de trabajo en el servicio doméstico	95
¿Cuáles son los días de descanso para una empleada doméstica?	96
Empleadas del servicio doméstico tienen derecho a descansar domingos y festivos	97
Contratar a una empleada del servicio doméstico que esté afiliada al Sisbén implica que el empleador deba pagar licencias e incapacidades	98
Liquidación de una empleada de servicio doméstico que labora por días.....	99
Contrato de trabajo con profesores o docentes privados.....	101
Duración del contrato de trabajo en los docentes del sector privado	101
Lo que se entiende por año escolar para efectos del contrato de trabajo con profesores o docentes.....	102
Vacaciones y cesantías en los profesores del sector privado.....	102
Vacaciones y cesantías cuando el año escolar es de un semestre académico	103
Renovación del contrato de trabajo a docentes del sector privado.....	103
Forma en que se debe celebrar el contrato de trabajo con docentes del sector privado.....	104

¿Se puede contratar a un profesor por hora cátedra mediante un contrato de servicios?	105
Contrato de trabajo por medio tiempo	106
Contrato de trabajo con pensionados.....	106
Revisión del contrato de trabajo.....	108
Suspensión del contrato de trabajo	109
Efectos de la suspensión del contrato de trabajo.....	110
Suspensión del contrato de trabajo como sanción.....	111
Cerrar temporalmente la empresa sin autorización del Ministerio del Trabajo deja sin efecto la suspensión del contrato de trabajo....	112
Continuidad laboral.....	112
Solución de no continuidad o sin solución de continuidad en el contrato de trabajo.....	114
Obligaciones del empleador.....	115
Licencias por calamidad doméstica	117
Licencia por calamidad doméstica no se puede descontar al trabajador..	118
Licencia por luto	119
¿Quién paga la licencia por luto?.....	119
Certificación laboral.....	120
La certificación laboral y la carta de recomendación no son lo mismo....	121
Pago de viáticos para que el trabajador regrese a su domicilio	122
Programas de recreación en empresas con más de 50 trabajadores	123
Facultad del empleador para trasladar al empleado	123
¿Está obligado el empleador a dar permiso a sus trabajadores para citas y controles médicos?.....	125
Prohibiciones a los empleadores	126
¿Está prohibido exigir prueba de embarazo como requisito para contratar a una empleada?	127
Prácticas abusivas o inapropiadas en que incurren algunos empleadores.....	129
Acoso laboral	131
Obligaciones del trabajador para con el empleador	138
Prohibiciones a los trabajadores.....	139
Período de prueba en el contrato de trabajo.....	140
Duración del período de prueba	141
Prórroga del período de prueba	141
Efecto jurídico del período de prueba	142
Período de prueba en ascensos.....	143
Derechos del trabajador en período de prueba.....	143
Estabilidad laboral reforzada en el periodo de prueba.....	144
En la prórroga del contrato de trabajo no se puede pactar periodo de prueba.....	145

Período de prueba en el contrato de servicios.....	146
Período de prueba en el contrato de trabajo verbal.....	147
CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	149
La terminación del contrato, al igual que su celebración, debe	
constar por escrito.....	150
¿La empresa debe aceptar la renuncia del trabajador?	151
¿Qué sucede si la empresa termina el contrato de trabajo antes de	
la fecha en que el trabajador comunicó que renunciaría?.....	151
¿Un trabajador puede ser despedido mientras se encuentra suspendido?.....	152
Consecuencias de terminar un contrato a término fijo y reintegrar	
al trabajador unos días después.....	153
Terminación del contrato de trabajo por cierre o liquidación de la empresa.	155
Reconocimiento de la pensión de vejez o invalidez como justa causa	
para terminar el contrato de trabajo.....	155
¿Se afectan los derechos del trabajador al ser retirado del trabajo	
sin su consentimiento?	158
¿El trabajador se puede retractar de la renuncia presentada a su empleador?	159
¿La fecha del despido puede ser distinta a la fecha de liquidación	
del contrato de trabajo?	160
La presentación de la carta de renuncia y la cesación de la prestación	
del servicio no deben ser necesariamente simultáneas.....	161
¿Qué pasa si un trabajador renuncia pero sigue asistiendo a la empresa	
para entregar informes?.....	162
¿Se debe renovar el contrato de trabajo a término fijo de trabajador	
con fuero sindical?.....	163
¿Se le puede terminar el contrato de trabajo al gerente?	164
¿Si dos empleados cometen la misma falta y sólo se despide a uno	
de ellos, es discriminatorio?	166
Despido del trabajador por abandono del cargo.....	167
¿Comunicar el despido y hacerlo efectivo tienen la misma consecuencia	
jurídica?	168
Despido indirecto.....	169
Procedimiento a seguir para solicitar autorización al inspector de	
trabajo para despedir a un empleado.....	170
Retiro por incapacidad o limitación del trabajador.....	171
Retiro del trabajador por justa causa	172
Estabilidad laboral reforzada	172
Estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada	
(Fuero de maternidad)	174
Despido de la empleada cuando se desconoce su estado de embarazo ...	175
Despido de una empleada en periodo de lactancia un día	
después de cumplidos los tres meses que comprenden el	
fuero maternal no es ilegal.....	178

Fuero de maternidad se extiende al trabajador cuya esposa esté embarazada o en periodo de lactancia.....	179
No toda discapacidad configura la estabilidad laboral reforzada	180
La dificultad para despedir a un trabajador en estado de debilidad manifiesta	181
Terminación del contrato de trabajo cuando ha existido acoso laboral	182
No se puede despedir al trabajador que tiene a la mujer embarazada ...	184
Terminación del contrato de trabajo por justa causa.....	185
¿Se puede despedir a un trabajador por una causa no contemplada en la ley?	188
La amonestación como sanción disciplinaria al trabajador.....	189
¿Cuánto tiempo debe transcurrir entre la fecha en que se comete la falta y el despido del trabajador?.....	189
Inmediatez entre la falta y el despido del trabajador depende del momento en que el empleador conozca la falta cometida por el trabajador.....	191
Procedimiento correcto para despedir a un trabajador por justa causa ...	192
Requisitos que debe cumplir un proceso sancionatorio a un trabajador según la Corte Constitucional.....	193
¿Puede la carta de despido actuar como citación a descargos del trabajador?	194
Términos en que se debe hacer la motivación de la carta de despido	195
La carta de despido demuestra la terminación unilateral del contrato de trabajo más no la ocurrencia de los hechos que la motivan	196
Si la empresa no notifica la causa del despido al trabajador, el despido se torna injusto más no ilegal	197
¿Insultar a un compañero de trabajo como justa causa para despedir a un trabajador?	198
El incumplimiento en el pago oportuno del salario es justa causa para que el trabajador presente su renuncia.....	199
Ofrecer compensación económica al trabajador para que se retire no constituye coacción que pueda derivar en un despido ilegal o injusto	200
Autorización del Ministerio de Trabajo para un despido colectivo no es una justa causa, sólo una causa legal.....	201
Notificación del motivo de la terminación del contrato de trabajo	202
Tratos denigrantes al trabajador constituyen justa causa para renunciar .	202
Terminación del contrato de trabajo por cumplimiento de requisitos para acceder a la pensión	203
Despido del trabajador por rendimiento deficiente.....	204
Terminación del contrato por incapacidad de origen común superior a 180 días.....	205

Tolerar reiterativamente una falta grave a un trabajador puede impedir que dicha causa se califique como justa para su posterior despido	206
Sustitución de patronos (Empleador).....	207
La sustitución de empleadores no implica liquidar el contrato de trabajo ni algunos de sus conceptos	209
¿En la sustitución patronal se debe o puede realizar nuevamente una selección de personal con quienes han estado trabajando?	210
Cómo despedir un trabajador cuando hay sustitución de patronos	211
Terminación del contrato de trabajo sin justa causa.....	212
Indemnizaciones por terminación de contrato sin justa causa	213
El trabajador debe probar que fue despedido.....	221
Las consecuencias del despido injusto son diferentes a las consecuencias del despido ilegal.....	222
Liquidación del contrato de trabajo	223
¿Si el trabajador se niega a recibir su liquidación qué debe hacer empleador?	224
¿Cuánto tiempo tiene el empleador para consignar en el Banco Agrario las sumas adeudadas al trabajador?	224
Al terminar el contrato de trabajo se le debe informar al trabajador el estado del pago de los aportes a seguridad social	225
¿Qué hacer con el salario y las prestaciones sociales de un empleado fallecido?	226
Sanción por no pagar oportunamente la liquidación al terminar el contrato de trabajo	228
¿En qué casos procede el reintegro del trabajador despedido?	229
Consecuencias del despido justo y legal.....	230
Consecuencias del despido injusto y legal	230
Consecuencias del despido justo e ilegal.....	230
Consecuencias del despido injusto e ilegal	231
Consecuencias del reintegro del trabajador	231
¿Quién ordena el reintegro del trabajador?.....	232
Conclusión	232
CAPÍTULO 4. JORNADA DE TRABAJO	233
Jornada laboral ordinaria	233
Jornada laboral máxima	234
Jornada laboral en los menores de edad.....	236
Distribución de la jornada de trabajo diaria.....	236
Jornada laboral por turnos	237
No es legal trabajar más de 10 horas al día	238
Jornada laboral cuando el sábado no se trabaja en la empresa.....	239

Trabajo suplementario	240
Autorización del Ministerio de Trabajo para laborar trabajo suplementario o de horas extras.	241
Trabajo nocturno.....	242
Trabajo dominical y festivo	243
Descanso compensatorio remunerado por trabajo dominical habitual....	243
Compensación y remuneración del trabajo dominical	244
Descanso compensatorio por trabajo dominical ocasional es optativo para el trabajador	245
Ejemplo de liquidación de trabajo dominical que incluye descanso compensatorio	246
Efecto de la licencia no remunerada en el pago del descanso dominical	246
En el contrato de trabajo por días se debe pagar descanso dominical remunerado proporcional.....	247
Descansos remunerados	248
Remuneración del trabajo nocturno.....	249
Remuneración del trabajo dominical y festivo.....	250
¿Qué dice la Corte Suprema de Justicia sobre la remuneración del trabajo dominical?	250
Remuneración del trabajo suplementario o extra.....	252
¿Cuándo multiplicar por 0,25 o por 1,25 para calcular las horas extras?	253
Jornada laboral en trabajadores de vigilancia privada.....	255
Trabajar un festivo no implica derecho a compensatorio por trabajo dominical.....	256
¿Cómo opera el pago del descanso dominical proporcional?	257
¿Y por qué no se divide entre 7?.....	258
CAPÍTULO 5. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO	259
Salario	259
Elementos que integran el salario.....	260
Pagos que no constituyen salario	260
Límites a los pagos que no constituyen salario.....	262
La libertad para excluir pagos de naturaleza laboral no es absoluta.....	263
Acuerdo sobre pagos que no constituyen salario necesariamente no deben ser por escrito.....	264
Pagos o bonificaciones por mera liberalidad	265
Cuando las bonificaciones constituyen salario.....	266
Salario en especie.....	267
Límites del salario en especie.....	268
Viáticos del trabajador	269
¿La hora de almuerzo es remunerada o no?.....	269

Propinas recibidas por el trabajador	271
Tratamiento laboral de los gastos de manutención y alojamiento	271
Estipulación o fijación del salario.....	272
¿Dónde se paga el sueldo al trabajador?	273
¿Existe sanción por no pagar oportunamente el sueldo al trabajador?	274
Salario integral	275
Monto del salario integral	275
Reajuste del salario integral.....	276
El factor prestacional en el salario integral puede ser superior al 30% ..	277
Cambio de salario normal a salario integral debe ser por escrito.....	278
Período de pago del salario	279
Lugar y tiempo de pago del salario	280
Irrenunciabilidad del salario.....	281
Para un trabajo igual el salario debe ser igual	281
Remuneración por comisiones	283
Salario mínimo	285
Excepciones del salario mínimo.....	286
Incremento del salario superior al mínimo	287
Salario variable.....	289
Retenciones y deducciones del salario.....	289
Descuentos permitidos por la ley.....	291
Descuentos con autorización especial	291
Embargo de salarios.....	291
Auxilio de transporte	292
Casos en que no se paga el auxilio de transporte	293
Auxilio de transporte en jornadas de medio tiempo.....	293
Auxilio de transporte cuando el trabajador devenga un salario variable..	293
CAPÍTULO 6. PRESTACIONES SOCIALES	295
Vacaciones	295
Época de las vacaciones	296
¿En cuántos períodos se pueden dividir las vacaciones?.....	297
Compensación de las vacaciones en dinero.....	298
Acumulación de las vacaciones	298
No se pueden acumular las vacaciones de los trabajadores menores de edad.....	299
Reemplazo en vacaciones en trabajadores de manejo, dirección y confianza.....	300
Remuneración de las vacaciones	300
¿Para calcular las vacaciones cuándo hay que promediar el salario?	301
Vacaciones en el salario integral.....	302
Cálculo de las vacaciones	303

¿Puede la empresa cancelar las vacaciones de un empleado a última hora?	303
Valor de las vacaciones cuando hay salario en especie.....	304
¿Para calcular las vacaciones cómo se considera el sábado cuando las empresas no laboran ese día?.....	305
Prima de servicios	306
Valor de la prima de servicios.....	306
Salario base para el cálculo de la prima de servicios	306
Fecha de pago de la prima de servicios	306
Cálculo de la prima de servicios.....	307
Cesantías	308
Salario base para el pago de las cesantías	308
Cálculo de las cesantías.....	308
Liquidación definitiva de las cesantías cuando existe salario variable ...	309
Fecha en que se deben pagar las cesantías	310
Sanción por pago extemporáneo de las cesantías	310
Retiro de las cesantías por parte del trabajador.....	310
Retiro de cesantías para pago de estudios en el exterior	311
Pago de cesantías en contratos de trabajo sucesivos.....	312
Intereses sobre cesantías.....	313
¿A quién se pagan los intereses sobre cesantías?	314
Intereses sobre cesantías y rendimientos financieros	314
Sanción o indemnización por no pagar oportunamente los intereses sobre las cesantías	315
Sanción por consignar extemporáneamente las cesantías en el fondo está supeditada a la existencia de mala fe	315
Sanción por no consignar cesantías y por no pagar la liquidación a la terminación del contrato no son concurrentes.....	316
Sanción por no consignar las cesantías aplica aun cuando se hayan consignado parcialmente.....	318
Pérdida del derecho a las cesantías.....	318
En un proceso laboral no se puede exigir el pago de las cesantías retenidas por el empleador a causa de una conducta punible endilgada al trabajador.....	319
Dotación	320
Valor de la dotación a los empleados.....	321
Dotación cuando el empleado devenga un salario variable.....	321
Tipo de dotación.....	322
Fechas para entregar la dotación	322
¿Es obligatorio que el trabajador utilice la dotación?	323
¿Existe una sanción para el empleador que no entrega la dotación a sus empleados?	323

¿El empleado debe devolver la dotación cuando se retira de la empresa?	325
Prestaciones sociales en período de incapacidad.....	326
Prestaciones sociales en contratos de medio tiempo.....	326
CAPÍTULO 7. SEGURIDAD SOCIAL	329
Sistema de seguridad social en salud	331
¿Todas las empresas deben aportar a salud?	331
Salario base para el pago de los aportes a salud	333
Grupo familiar en el sistema de seguridad social	334
Las graves consecuencias de omitir la afiliación de los empleados al sistema de seguridad social.....	335
Ingreso a trabajar a sus empleados sólo cuando entre en vigencia la afiliación al sistema de seguridad social	335
Fechas o plazos para pagar la seguridad social.....	336
Seguridad social en colaboradores o miembros de iglesias y comunidades religiosas.....	338
Seguridad social en licencias no remuneradas	339
Seguridad social en trabajadores radicados en el exterior	342
Aportes a seguridad social en los trabajadores que trabajan por días.....	344
¿Cómo se paga la seguridad social cuando el trabajador labora por días? ..	344
¿Qué se debe pagar por seguridad social cuando se trabaja por días? ...	345
¿Quién debe pagar la seguridad social de los trabajadores que laboran por días?	346
¿Qué pasa con el trabajador que trabaja por días con varios empleadores?	346
¿El aporte a seguridad social por días aplica a los trabajadores que laboran medio tiempo o media jornada?	346
¿Qué beneficios aplican para los trabajadores que laboran por días?	346
¿Qué sucede con las incapacidades y la licencia de maternidad?	347
¿Qué sucede con los trabajadores que trabajan el mes completo pero que no devengan un salario mínimo?	347
¿Qué normas regulan la seguridad social en los trabajadores que laboran por días?	347
Prestaciones económicas en el sistema de salud	347
Incapacidades laborales	348
Incapacidad por enfermedad general se reconoce cuando se hayan cotizado 4 semanas.....	350
Pago de incapacidades en caso de aportes extemporáneos.....	351
Licencia de maternidad	357
La licencia de maternidad se debe otorgar como mínimo una semana antes del parto	360
Descanso remunerado en caso de aborto.....	360
Descanso remunerado durante la lactancia	360

Licencia de maternidad cuando la cotizante se traslada de EPS.....	361
Pago de la licencia de maternidad.....	362
Valor o monto de la licencia de maternidad.....	363
¿Sobre qué base se debe liquidar y pagar la licencia de maternidad?.....	363
Si la EPS no paga la licencia de maternidad la debe pagar el empleador	364
Pago proporcional de la licencia de maternidad.....	365
Licencia de maternidad en partos prematuros.....	366
Empleadores deben tramitar reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad.....	366
Licencia de paternidad.....	367
¿Sobre qué base se debe liquidar la licencia de paternidad?.....	367
Licencia de paternidad y licencia por calamidad doméstica son incompatibles.....	368
Sistema general de riesgos laborales.....	369
Afiliación al sistema general de riesgos laborales.....	369
Riesgos laborales cuando el contratista tiene varios contratos simultáneamente.....	371
Valor de la cotización a riesgos laborales.....	372
Afiliación a riesgos laborales de estudiantes en prácticas.....	372
Incapacidad por enfermedad laboral o profesional.....	376
Certificado de incapacidad.....	379
Sistema general de pensiones.....	379
Afiliación al sistema general de pensiones.....	380
Valor de la cotización a pensión.....	380
Fondo de solidaridad pensional.....	380
Cotización a pensión en trabajadores con vinculación inferior a un mes...	383
Auxilio funerario.....	384
Seguridad social de los trabajadores independientes.....	384
Base de cotización a seguridad social en trabajadores independientes..	385
Aportes a seguridad social para trabajadores independientes que devengan menos de un salario mínimo.....	386
Aportes cuando se es independiente y empleado a la vez.....	386
Aportes a seguridad social de un trabajador que tiene varios contratos	387
Riesgos laborales en trabajadores independientes.....	388
Retención en la fuente de los aportes a seguridad social.....	389
¿Qué debe hacer el trabajador cuando la empresa no lo afilia al sistema de seguridad social?.....	389
¿Qué puede exigir el trabajador por la vía judicial?.....	389
El papel de la UGPP.....	391

CAPÍTULO 8. APORTES PARAFISCALES	393
¿Cómo quedaron los aportes parafiscales con la ley la ley 1819 de 2016? ...	394
Salario base para los aportes parafiscales	395
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)	395
Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).....	396
Cajas de compensación familiar	396
Requisitos para obtener el subsidio familiar.....	396
Afiliación de pensionados a las cajas de compensación familiar	397
Aportes parafiscales en período de incapacidad	399
Aportes parafiscales en la licencia de maternidad	400
CAPÍTULO 9. TERCERIZACIÓN LABORAL	403
Tercerización laboral ilegal	404
Contratistas independientes, intermediarios y empresas de servicios temporales.....	406
Contratistas independientes	408
Por vía contractual una empresa no se puede exonerar de la responsabilidad solidaria frente a los empleados de sus contratistas	409
Responsabilidad de la empresa frente a las obligaciones laborales incumplidas por los subcontratistas de su contratista	410
La solidaridad laboral opera incluso cuando se subcontrata sin autorización	411
Responsabilidad solidaria del contratante y la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo	412
Empresas de servicios temporales.....	414
Casos en que se pueden contratar servicios temporales	414
Derechos de los trabajadores en misión	415
Seguridad social en las empresas de servicios temporales.....	416
Aportes parafiscales en las empresas de servicios temporales.....	417
Póliza de garantía.....	417
Prestaciones sociales en las empresas de servicios temporales	418
Responsabilidad solidaria de las empresas de servicios temporales.....	418
Cooperativas de Trabajo Asociado	419
Derechos de los trabajadores en las Cooperativas de Trabajo Asociado ..	420
Seguridad social en las Cooperativas de Trabajo Asociado.....	422
Las Cooperativas de Trabajo Asociado deben responder por la seguridad social de sus asociados.....	424
Aportes parafiscales en las Cooperativas de Trabajo Asociado.....	425
Prestaciones sociales en las Cooperativas de Trabajo Asociado	427
Prohibiciones especiales a las Cooperativas de Trabajo Asociado.....	428
Cooperativas multiactivas no pueden ofrecer trabajo asociado	428
Sanciones por intermediación laboral.....	430

CAPÍTULO 10. OBLIGACIONES LABORALES EN EL SECTOR AGRÍCOLA	433
Aportes parafiscales en fincas de recreo	435
Alternativas para evitar legalmente obligaciones laborales	436
Contrato civil de obra	436
Contrato de aparcería	437
Contrato de arrendamiento	439
¿Se le debe pagar salario a la esposa del mayordomo de la finca?	439
CAPÍTULO 11. REGLAMENTO DE TRABAJO	441
Empleadores obligados a tener reglamento de trabajo.....	442
Consecuencias de no tener un reglamento de trabajo.....	443
Aprobación del reglamento de trabajo	443
Multas que se pueden imponer al trabajador	443
CAPÍTULO 12. LIQUIDACIÓN DE LA NÓMINA	445
Para efectos laborales, el mes se entiende de 30 días	445
¿Cuántas semanas tiene el mes?	446
Partes de la nómina	447
Total devengado en la nómina.....	448
Deducciones de nómina	449
Apropiaciones de nómina	451
Seguridad social.....	451
Aportes parafiscales.....	451
Prestaciones sociales	452
¿De dónde sale el 8.33%?.....	452
Fórmulas utilizadas en la liquidación de la nómina	452
Ejemplo de una liquidación de nómina.....	453
Liquidación de la nómina por días	455
CAPÍTULO 13. CONTABILIZACIÓN DE LA NÓMINA	457
Contabilización del total devengado.....	457
Contabilización de las apropiaciones de nómina.....	459
Contabilización de las deducciones de nómina	461
Contabilización completa de la nómina.....	461
CAPÍTULO 14 . CONTRATO DE SERVICIOS	465
Diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato de servicios.....	466
Características del contrato de servicios según la Corte Constitucional.....	466
¿Cambiar la modalidad de contrato de servicios a laboral implica algún riesgo de que el trabajador demande por el primer contrato?.....	467
Si hay duda respecto a si el contrato es de trabajo o de servicios, se presumirá que es de trabajo.....	468

Es irrelevante si la remuneración pactada se denominó honorarios o salario	469
Seguridad social en el contrato de servicios	470
Prestaciones sociales en el contrato de servicios.....	470
Aportes parafiscales en el contrato de servicios	471
Estabilidad laboral reforzada en el contrato de servicios.....	471
CAPÍTULO 15. COMPLEMENTOS	475
Histórico del salario mínimo	475
Histórico del auxilio de transporte	475
Histórico UVT	476
Indicadores laborales 2019.....	476
BIBLIOGRAFÍA	477



Al final del libro encontrará el código para ingresar al **Sistema de información en Línea** - SIL - donde podrá encontrar archivos complementarios como el Esquema de parentesco, el cual le será de gran ayuda en la lectura del texto.

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 trascendental 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, esta 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, razón por la cual hacemos lo posible por omitir términos técnicos y en cambio recurrimos a términos más populares que vienen a significar lo mismo, por cuanto es una obra pensada para ser consultada por personas que no son abogados, o que no son profesionales en ningún área.

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 agrupados 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.

CARTILLA LABORAL 2019

Como trabajadores, empleadores o asesores nos hemos visto involucrados en situaciones relacionadas a un contrato laboral o de servicios, por esta razón, tener conocimiento sobre el derecho laboral sustantivo se hace un requisito, bien sea para despejar dudas, evitar inconvenientes o solucionar circunstancias complejas que involucren la ley del trabajador.

Esta obra utiliza un lenguaje sencillo y sin tecnicismos legales, de manera que cualquier lector puede entender lo que aquí se expone aprendiendo o afianzando los conocimientos en el derecho laboral, maneja todo lo correspondiente al contrato de trabajo, jornadas, remuneración y prestaciones; además de información sobre la nómina y el contrato de servicios.

Dirigido a estudiantes, empleadores, trabajadores, contadores públicos, administradores y abogados.

Colección: Ciencias empresariales
Área: Administración

ECO E
EDICIONES

ecoediciones.com

 **Gerencie.com**

Incluye

- ▶ Tercerización laboral.
- ▶ Contrato de trabajo con docentes en el sector privado.
- ▶ Contrato laboral en el servicio doméstico.
- ▶ Obligaciones laborales en el sector agrícola.
- ▶ Procedimiento correcto para despedir a un trabajador.

Gerencie.com

Portal de Internet que durante más de 11 años se ha encargado de ofrecer información jurídica laboral útil para abordar los problemas cotidianos que enfrentan tanto empleadores como trabajadores.



e-ISBN 978-958-771-714-3