

Actualización online permanente hasta el 31 de diciembre de 2015

Cartilla Laboral

2015

CL

ECO
EDICIONES

Gerencie.com
Edinson Sabogal Bernal



CARTILLA LABORAL 2015

Gerencie.com

Edinson Sabogal Bernal

Introducción XVII

CAPÍTULO 1. ASPECTOS GENERALES

Legislación que regula una relación laboral 1
Aplicación territorial del Código Sustantivo del Trabajo 3
Definición de trabajo para efectos laborales 4
Relación laboral vs. Contrato de trabajo 4
¿Qué se entiende por relación legal y reglamentaria? 5
Prescripción de los derechos laborales 6
 Prescripción del sueldo o salario 7
 Prescripción de las vacaciones 7
 Prescripción de la prima de servicios 7
 Prescripción de las cesantías 7
 Prescripción de las pensiones 8
 Interrupción de la prescripción 8
 El término de prescripción de los derechos laborales se puede interrumpir de forma judicial y extrajudicial 8
¿Cuándo la disponibilidad se convierte en trabajo? 9
Derechos laborales gozan con prelación de crédito 11
Validez del paz y salvo que la empresa hace firmar a los trabajadores 12
Los empleados no deben asumir riesgos ni pérdidas de la empresa 14
Si una empresa promete un beneficio laboral a un trabajador se convierte en obligación para ella 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 18
Legalidad de las cámaras de video instaladas por la empresa 19
Legalidad de las pruebas de alcoholemia o similares practicadas al trabajador 20
¿Puede el empleador practicar requisas a sus trabajadores? 21
Propiedad intelectual de las obras creadas en la ejecución de un contrato de trabajo o de servicios 22
El contrato de transacción en materia laboral 23
El contrato de transacción laboral no opera cuando ya hay una sentencia ejecutoriada 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
Afirmaciones y ofertas hechas en una conciliación laboral no constituyen confesión ni constituyen prueba alguna	28

CAPÍTULO 2. CONTRATO DE TRABAJO

Elementos del contrato de trabajo.....	32
La subordinación laboral se presume.....	33
Presunción de la existencia de una relación laboral.....	34
Contrato de trabajo realidad.....	38
Definir si la vinculación de un trabajador se da mediante contrato de trabajo o de servicios le corresponde al juez laboral	39
Concurrencia de contratos de trabajo.....	40
Capacidad para contratar.....	41
Modalidades del contrato de trabajo	42
¿Cambiar la modalidad de contrato de servicios a laboral implica algún riesgo de que el trabajador demande por el primer contrato?.....	42
Cláusulas ineficaces en un contrato de trabajo	43
Cláusula de permanencia en el contrato de trabajo cuando la empresa financia estudios del trabajador	45
Cláusula de exclusividad opera únicamente en la vigencia del contrato de trabajo	46
Duración del contrato de trabajo.....	47
<i>Contrato de trabajo a término fijo</i>	47
<i>Renovación del contrato de trabajo a término fijo</i>	48
<i>Forma de contabilizar los días de preaviso para no renovar un contrato de trabajo</i>	49
<i>¿Cuántas veces se puede renovar un contrato de trabajo inferior a un año?</i>	51
¿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?.....	52
Continuidad laboral.....	52
<i>¿Qué significa entonces la continuidad laboral?</i>	53
<i>Solución de no continuidad o sin solución de continuidad en el contrato de trabajo</i>	54
<i>Consecuencias de la no existencia de la solución de continuidad en un contrato de trabajo</i>	55
Estabilidad laboral reforzada	56
<i>Estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada</i>	58
<i>Según la Corte Suprema de Justicia no es obligatorio renovar el contrato de trabajo a una mujer en estado de embarazo</i>	59

<i>Despido de la empleada cuando se desconoce su estado de embarazo</i>	60
Contrato de trabajo a término indefinido	63
<i>Preaviso por parte del trabajador para terminar un contrato a término indefinido</i>	63
Contrato por duración de obra o labor	66
Contrato por trabajo accidental u ocasional.....	66
Contrato de trabajo con profesores de establecimientos particulares de enseñanza	68
Contrato de trabajo con los conductores de servicio público	72
Contrato de aprendizaje	74
<i>¿En qué consiste el contrato de aprendizaje?</i>	75
<i>¿Cuáles son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje?</i>	75
<i>¿Qué otras modalidades de contrato de aprendizaje pueden existir?..</i>	76
<i>¿Quiénes están obligados a contratar aprendices?</i>	77
<i>Monetización del contrato de aprendizaje</i>	78
Contrato de trabajo a domicilio.....	80
Contratistas independientes	81
<i>Por vía contractual una empresa no se puede exonerar de la responsabilidad solidaria frente a los empleados de sus contratistas .</i>	82
<i>Responsabilidad de la empresa frente a las obligaciones laborales incumplidas por los subcontratistas de su contratista</i>	83
La solidaridad laboral opera incluso cuando se subcontrata sin autorización.	84
Trabajadores de confianza, dirección o manejo	85
Contrato de trabajo en trabajadores del servicio doméstico	89
<i>Salario en el servicio doméstico</i>	90
<i>Auxilio de transporte en el servicio doméstico</i>	90
<i>Prestaciones sociales en el servicio doméstico</i>	90
<i>Aportes parafiscales en el servicio doméstico</i>	91
<i>Trabajadores del servicio doméstico se deben afiliar a cajas de compensación familiar</i>	91
<i>Jornada de trabajo en el servicio doméstico</i>	92
Contrato de trabajo por medio tiempo	93
Contrato de trabajo con pensionados	94
Revisión del contrato de trabajo	96
Suspensión del contrato de trabajo	97
<i>Efectos de la suspensión del contrato de trabajo</i>	97
<i>Suspensión del contrato de trabajo como sanción</i>	98
Cerrar temporalmente la empresa sin autorización del Ministerio del Trabajo deja sin efecto la suspensión del contrato de trabajo.....	99
Obligaciones del empleador.....	100
<i>Licencias por calamidad doméstica</i>	102
<i>Licencia por calamidad doméstica no se puede descontar al trabajador</i>	102
<i>Licencia por luto</i>	103
<i>¿Quién paga la licencia por luto?</i>	104

<i>Certificación laboral</i>	105
<i>Pago de viáticos para que el trabajador regrese a su domicilio</i>	106
Obligaciones del trabajador para con el empleador	107
Facultad del empleador para trasladar al empleado	108
¿Está obligado el empleador a dar permiso a sus trabajadores para citas y controles médicos?	109
Prohibiciones a los empleadores.....	110
<i>¿Está prohibido exigir prueba de embarazo como requisito para contratar a una empleada?</i>	111
<i>¿Es válida la prueba de polígrafo realizada a los trabajadores?</i>	113
Prohibiciones a los trabajadores.....	116
Acoso laboral	117

CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Terminación del contrato de trabajo por justa causa.....	128
<i>¿Se puede despedir a un trabajador por una causa no contemplada en la ley?</i>	131
<i>¿Cuánto tiempo debe transcurrir entre la fecha en que se comete la falta y el despido del trabajador?</i>	132
<i>Procedimiento correcto para despedir a un trabajador por justa causa</i>	133
<i>¿Puede la carta de despido actuar como citación a descargos del trabajador?</i>	134
<i>Términos en que se debe hacer la motivación de la carta de despido .</i>	135
<i>La carta de despido demuestra la terminación unilateral del contrato de trabajo más no la ocurrencia de los hechos que la motivan</i>	136
<i>Si la empresa no notifica la causa del despido al trabajador, el despido se torna injusto más no ilegal</i>	137
<i>Amonestación como sanción disciplinaria al trabajador</i>	138
<i>¿Un trabajador puede ser despedido mientras se encuentra suspendido?</i>	139
<i>Al terminar el contrato de trabajo se le debe informar al trabajador el estado del pago de los aportes a seguridad social</i>	140
<i>El incumplimiento en el pago oportuno del salario es justa causa para que el trabajador presente su renuncia</i>	141
Terminación del contrato de trabajo sin justa causa	142
Consecuencias de terminar un contrato a término fijo y reintegrar al trabajador unos días después.....	143
Despido de empleada en lactancia un día después de cumplidos los tres meses que comprenden el fuero maternal no es ilegal	145
Ofrecer compensación económica al trabajador para que se retire no constituye coacción que pueda derivar en un despido ilegal o injusto .	145
Autorización del Ministerio de Trabajo para un despido colectivo no es una justa causa, sólo una causa legal	146
Indemnizaciones por terminación de contrato sin justa causa	147

<i>Indemnización en el contrato a término fijo</i>	148
<i>Indemnización en el contrato a término indefinido</i>	148
<i>Indemnización por falta de pago al liquidar el contrato de trabajo</i>	149
<i>Sanción moratoria contemplada por el artículo 65 del Código</i>	
<i>Sustantivo del Trabajo no opera de pleno derecho</i>	150
<i>Indemnización en el contrato de obra o labor</i>	151
<i>Monto de la indemnización cuando no se renueva un contrato de</i>	
<i>trabajo sin haberse notificado previamente al trabajador</i>	152
<i>Indemnización por despido injustificado cuando se tiene un</i>	
<i>salario variable</i>	153
<i>Brazos caídos o salarios caídos</i>	154
Notificación del motivo de la terminación del contrato de trabajo.....	154
<i>Fecha del despido puede ser distinta a la fecha de liquidación del</i>	
<i>contrato de trabajo</i>	155
Despido indirecto.....	156
Tratos denigrantes al trabajador constituyen justa causa para renunciar.....	157
Sustitución de patronos.....	158
<i>La sustitución de empleadores no implica liquidar el contrato de</i>	
<i>trabajo ni algunos de sus conceptos</i>	160
<i>¿En la sustitución patronal se debe o puede realizar nuevamente una</i>	
<i>selección de personal con quienes han estado trabajando?</i>	162
Terminación del contrato de trabajo por cierre o liquidación de la empresa	162
Terminación del contrato de trabajo por cumplimiento de requisitos	
para acceder a la pensión.....	163
Despido del trabajador por rendimiento deficiente.....	164
La presentación de la carta de renuncia y la cesación de la prestación	
del servicio no deben ser necesariamente simultáneas.....	165
<i>¿Qué pasa si un trabajador renuncia pero sigue asistiendo a la empresa</i>	
<i>para entregar informes?</i>	166
Tolerar reiterativamente una falta grave a un trabajador puede impedir que	
dicha causa se califique como justa para su posterior despido.....	167
Las consecuencias del despido injusto son diferentes a las consecuencias	
del despido ilegal.....	168
¿El trabajador se puede retractar de la renuncia presentada a su empleador?	169
Liquidación del contrato de trabajo.....	170
¿Si el trabajador no quiere recibir su liquidación qué debe hacer empleador?	171
¿Cuánto tiempo tiene el empleador para consignar en el Banco Agrario	
las sumas adeudadas al trabajador?.....	172

CAPÍTULO 4. PERÍODO DE PRUEBA

Duración del período de prueba.....	173
Prórroga del período de prueba.....	174
Efecto jurídico del período de prueba.....	174
Período de prueba en ascensos.....	175

Derechos del trabajador en período de prueba.....	176
Consecuencias de no pactar el período de prueba por escrito	177

CAPÍTULO 5. JORNADA DE TRABAJO

Jornada laboral ordinaria.....	179
Jornada laboral máxima	180
<i>Actividades exceptuadas de la jornada máxima legal.....</i>	181
Distribución de la jornada de trabajo diaria	182
Jornada laboral por turnos.....	183
Jornada laboral cuando el sábado no se trabaja en la empresa	184
Trabajo suplementario.....	185
Trabajo nocturno	187
Trabajo dominical y festivo	187
<i>Descanso compensatorio remunerado.....</i>	187
<i>Ejemplo de liquidación de trabajo dominical que incluye</i> <i>descanso compensatorio</i>	188
<i>En el contrato de trabajo por días se debe pagar descanso dominical</i> <i>remunerado proporcional</i>	189
<i>Descansos remunerados</i>	189
Remuneración del trabajo nocturno	190
Importante precisar	191
Remuneración del trabajo dominical y festivo	192
<i>¿Qué dice la Corte Suprema de Justicia sobre la remuneración del</i> <i>trabajo dominical?</i>	192
Remuneración del trabajo suplementario o extra.....	194
Para calcular las horas extras cuándo multiplicar por 0,25 o por 1,25	195
Jornada laboral en trabajadores de vigilancia privada	197
Compensación y remuneración del trabajo dominical.....	198
Trabajar un festivo no implica derecho a compensatorio por trabajo dominical	199
¿Cómo opera el pago del descanso dominical proporcional?.....	200
¿Y por qué no se divide entre 7?.....	200

CAPÍTULO 6. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO

Salario	201
<i>Elementos que integran el salario</i>	202
<i>Pagos que no constituyen salario</i>	202
<i>Límites a los pagos que no constituyen salario</i>	204
<i>La libertad para excluir pagos de naturaleza laboral no es absoluta .</i>	204
Pagos o bonificaciones por mera liberalidad	205
Salario en especie.....	206

Viáticos del trabajador	207
Propinas recibidas por el trabajador.....	208
Tratamiento laboral de los gastos de manutención y alojamiento	208
Estipulación o fijación del salario	209
¿Dónde se paga el sueldo al trabajador?	210
¿Existe sanción por no pagar oportunamente el sueldo al trabajador?	211
Salario integral	212
<i>Monto del salario integral</i>	212
<i>Reajuste del salario integral</i>	214
<i>El factor prestacional en el salario integral puede ser superior al 30%</i>	214
Cambio de salario “normal” a salario integral debe ser por escrito	216
Período de pago.....	217
<i>Lugar y tiempo de pago del salario</i>	218
Irrenunciabilidad del salario	218
Para un trabajo igual el salario debe ser igual.....	219
Remuneración por comisiones	221
Salario mínimo.....	224
<i>Excepciones del salario mínimo</i>	225
<i>Incremento del salario superior al mínimo</i>	225
Salario variable	227
Retenciones y deducciones del salario.....	228
Descuentos permitidos por la ley	229
Descuentos con autorización especial	229
Embargo de salarios	230
Auxilio de transporte.....	230
<i>Casos en que no se paga el auxilio de transporte</i>	231
<i>Auxilio de transporte en jornadas de medio tiempo</i>	232
<i>Auxilio de transporte cuando el trabajador devenga un salario variable</i>	232

CAPÍTULO 7. PRESTACIONES SOCIALES

Vacaciones	233
<i>Época de las vacaciones</i>	234
<i>¿En cuántos períodos se pueden dividir las vacaciones?</i>	235
<i>Compensación de las vacaciones en dinero</i>	235
<i>Acumulación de las vacaciones</i>	236
<i>Reemplazo en vacaciones en trabajadores de manejo, dirección y confianza</i>	236
<i>Remuneración de las vacaciones</i>	237
<i>¿Para calcular las vacaciones cuándo hay que promediar el salario?</i>	238
<i>Cálculo de las vacaciones</i>	239
<i>¿Puede la empresa cancelar las vacaciones de un empleado a última hora?</i>	240
<i>Valor de las vacaciones cuando hay salario en especie</i>	241

Prima de servicios	241
Valor de la prima de servicios	242
Salario base para el cálculo de la prima de servicios	242
Fecha de pago de la prima de servicios	242
Cálculo de la prima de servicios	243
Cesantías	243
<i>Pérdida del derecho a las cesantías</i>	243
<i>Salario base para el pago de las cesantías</i>	244
<i>Cálculo de las cesantías</i>	244
<i>Liquidación definitiva de las cesantías cuando existe salario variable</i>	244
<i>Fecha de pago de las cesantías</i>	246
<i>Sanción por pago extemporáneo de las cesantías</i>	246
<i>Retiro de las cesantías por parte del trabajador</i>	247
<i>Pago de cesantías en contratos de trabajo sucesivos</i>	248
<i>Intereses sobre cesantías</i>	249
<i>Sanción por consignar extemporáneamente las cesantías en el fondo está supeditada a la existencia de mala fe</i>	249
<i>Sanción por no consignar cesantías y por no pagar la liquidación a la terminación del contrato no son concurrentes</i>	250
<i>Sanción por no consignar las cesantías aplica aun cuando se hayan consignado parcialmente</i>	252
Dotación	253
<i>Valor de la dotación a los empleados</i>	254
<i>Dotación cuando el empleado devenga un salario variable</i>	255
<i>Tipo de dotación</i>	256
<i>Fechas para entregar la dotación</i>	256
<i>¿Es obligatorio que el trabajador utilice la dotación?</i>	256
<i>¿El empleado debe devolver la dotación cuando se retira de la empresa?</i>	257
Prestaciones sociales en período de incapacidad	258
Prestaciones sociales en contratos de medio tiempo	259

CAPÍTULO 8. SEGURIDAD SOCIAL

Sistema de seguridad social en salud	263
<i>¿Todas las empresas deben aportar a salud?</i>	263
<i>Salario base para el pago de los aportes a salud</i>	264
Prestaciones económicas en el sistema de salud	265
<i>Incapacidad por enfermedad general</i>	266
<i>Pago de incapacidades en caso de aportes extemporáneos</i>	267
Licencia de maternidad	275
<i>La licencia de maternidad se debe otorgar como mínimo dos semanas antes del parto</i>	276
<i>Descanso remunerado en caso de aborto</i>	277
<i>Descanso remunerado durante la lactancia</i>	277

<i>Licencia de maternidad cuando la cotizante se traslada de EPS.....</i>	278
<i>Pago de la licencia de maternidad</i>	279
<i>Valor o monto de la licencia de maternidad.....</i>	280
<i>¿Sobre qué base se debe liquidar y pagar la licencia de maternidad?</i>	281
<i>Si la EPS no paga la licencia de maternidad la debe pagar el empleador</i>	282
<i>Pago proporcional de la licencia de maternidad</i>	282
<i>Licencia de maternidad en partos prematuros</i>	284
<i>Empleadores deben tramitar reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad.....</i>	285
Licencia de paternidad.....	285
<i>¿Sobre qué base se debe liquidar la licencia de paternidad?</i>	286
Seguridad social en licencias no remuneradas.....	287
Seguridad social en trabajadores radicados en el exterior	290
Sistema general de riesgos laborales.....	292
Afiliación al sistema general de riesgos laborales	292
Valor de la cotización a riesgos laborales	294
Incapacidad por enfermedad laboral o profesional.....	295
Certificado de incapacidad.....	298
Sistema general de pensiones.....	298
<i>Afiliación al sistema general de pensiones.....</i>	299
<i>Valor de la cotización a pensión.....</i>	299
<i>Fondo de solidaridad pensional</i>	299
<i>¿Quién paga el porcentaje adicional con destino al fondo de solidaridad pensional?</i>	301
Cotización a pensión en trabajadores con vinculación inferior a un mes	301
Auxilio funerario.....	302
Seguridad social de los trabajadores independientes.....	303
Base de cotización a seguridad social en trabajadores independientes.....	303
<i>Aportes cuando se es independiente y empleado a la vez</i>	307
Aportes a seguridad social de un trabajador que tiene varios contratos	309
Riesgos laborales en trabajadores independientes	310

CAPÍTULO 9. APORTES PARAFISCALES

<i>¿Cómo quedaron los aportes parafiscales con la ley 1607 de 2012?</i>	314
Salario base para los aportes parafiscales	318
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)	318
Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).....	318
Cajas de compensación familiar	319
<i>Requisitos para obtener el subsidio familiar.....</i>	319
Prescripción de los aportes parafiscales.....	320
Aportes parafiscales en período de incapacidad	321
Aportes parafiscales en la licencia de maternidad	323

CAPÍTULO 10. EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

Casos en que se pueden contratar servicios temporales.....	326
Derechos de los trabajadores en misión	327
Seguridad social en las empresas de servicios temporales	327
Aportes parafiscales en las empresas de servicios temporales.....	328
<i>Póliza de garantía</i>	329
Prestaciones sociales en las empresas de servicios temporales	331

CAPÍTULO 11. COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Derechos de los trabajadores en las cooperativas de trabajo asociado	333
Seguridad social en las cooperativas de trabajo asociado.....	336
Aportes parafiscales en las cooperativas de trabajo asociado.....	338
Prestaciones sociales en las cooperativas de trabajo asociado.....	340
Prohibiciones especiales a las cooperativas de trabajo asociado	340
<i>Sanciones por intermediación laboral</i>	341

CAPÍTULO 12. OBLIGACIONES LABORALES EN EL SECTOR AGRÍCOLA

Aportes parafiscales en fincas de recreo	347
Alternativas para evitar legalmente obligaciones laborales.....	348
<i>Contrato civil de obra</i>	348
<i>Contrato de aparcería</i>	349
<i>Contrato de arrendamiento</i>	351
¿Se le debe pagar salario a la esposa del mayordomo de la finca?	352

CAPÍTULO 13. REGLAMENTO DE TRABAJO

Empleadores obligados a tener reglamento de trabajo	354
Consecuencias de no tener un reglamento de trabajo	355
Aprobación del reglamento de trabajo.....	356
Multas que se pueden imponer al trabajador	356

CAPÍTULO 14. CONTRATO DE SERVICIOS

Diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato de servicios.....	360
Características del contrato de servicios según la Corte Constitucional.....	360
Seguridad social en el contrato de servicios	361
Prestaciones sociales en el contrato de servicios	362
Aportes parafiscales en el contrato de servicios	362

CAPÍTULO 15. COMPLEMENTOS

Histórico del salario mínimo.....	363
Histórico del auxilio de transporte.....	363
Histórico UVT.....	363
Indicadores laborales 2014	363
Bibliografía	367

PRESENTACIÓN

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.

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:

Cartilla Laboral 2015



La siguiente obra tiene como propósito que el trabajador, el empleador e incluso el asesor conozcan los principios básicos que regulan una relación laboral en Colombia y conseguir con ello minimizar los problemas que se pueden derivar de un desconocimiento de la norma, de una interpretación incorrecta de la ley, o de una indebida aplicación de ella.

Generalmente los problemas que surgen en una relación laboral obedecen a que una de las partes, o en algunos casos las dos partes del contrato de trabajo desconocen la ley o la malinterpretan, y esta cartilla busca ofrecer los elementos necesarios para que ello no suceda, o si llegara a suceder, que el problema se solucione de la mejor forma.

Nos hemos esforzado por redactar el texto en un lenguaje sencillo, de fácil entendimiento incluso para quien no tiene formación jurídica, con lo que se pretende llevar el conocimiento de la legislación laboral sustantiva a todas las personas que pudieren necesitar de ella.

Colección: Ciencias empresariales

Área: Administración

ECO
EDICIONES



www.ecoediciones.com

ISBN 978-958-771-172-1



9 789587 711721

e-ISBN 978-958-771-173-8