



Cartilla Laboral 2017



ECO
EDICIONES

gerencie.com

Contenido



INTRODUCCIÓN.....	XVII
CAPÍTULO 1. CONTRATO DE TRABAJO.....	1
1.1 Elementos del contrato de trabajo	2
1.2 La subordinación laboral se presume.....	3
1.3 Presunción de la existencia de una relación laboral	4
1.4 Contrato de trabajo realidad.....	7
1.5 Definir si la vinculación de un trabajador se da mediante contrato de .. trabajo o de servicios le corresponde al juez laboral	9
1.6 Concurrencia de contratos de trabajo	9
1.7 Capacidad para contratar	10
1.8 Modalidades del contrato de trabajo	11
1.9 Cláusulas ineficaces en un contrato de trabajo	12
1.10 Cláusula de permanencia en el contrato de trabajo cuando la empresa financia estudios del trabajador	13
1.11 Cláusula de exclusividad opera únicamente en la vigencia del contrato de trabajo	14
1.12 Duración del contrato de trabajo	15
1.12.1 Contrato de trabajo a término indefinido	15
1.12.1.1 Preaviso por parte del trabajador para terminar un contrato a término indefinido	16
1.12.2 Contrato de trabajo a término fijo.....	18

1.12.2.1	Contrato de trabajo a término fijo no puede ser verbal...	19
1.12.2.2	Renovación del contrato de trabajo a término fijo	19
1.12.2.3	Forma de contabilizar los días de preaviso para no renovar un contrato de trabajo.....	20
1.12.2.4	¿Cuántas veces se puede renovar un contrato de trabajo inferior a un año?	22
1.12.2.5	¿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?	23
1.12.2.6	Según la Corte Suprema de Justicia no es obligatorio renovar el contrato de trabajo a una mujer en estado de embarazo	23
1.12.2.7	Contrato de trabajo a término fijo no se torna en indefinido si el empleador ignora su decisión de no prorrogar el contrato	25
1.12.2.8	Consecuencias de terminar un contrato a término fijo y reintegrar al trabajador unos días después	26
1.12.3	Contrato por duración de obra o labor.....	28
1.12.3.1	Contrato de obra o labor puede ser verbal	28
1.12.3.2	Contrato por obra o labor sólo opera cuando la obra o labor se puede identificar claramente	29
1.12.3.3	¿El contrato de obra o labor requiere preaviso para su terminación?	30
1.12.3.4	Renovación del contrato de obra o labor	31
1.12.3.5	Vacaciones en el contrato de obra o labor	31
1.12.3.6	Indemnización en el contrato de obra o labor	32
1.12.4	Contrato por trabajo accidental u ocasional.....	33
1.13	Contrato de trabajo con profesores de establecimientos particulares de enseñanza	34
1.14	Continuidad laboral.....	38
1.14.1	Solución de no continuidad o sin solución de continuidad en el contrato de trabajo	39
1.15	Contrato de trabajo con los conductores de servicio público	41
1.16	Contrato de aprendizaje	43
1.16.1	¿Quiénes están obligados a contratar aprendices?	43
1.16.2	Monetización del contrato de aprendizaje	44
1.17	Contrato de trabajo a domicilio	45
1.18	Trabajadores de confianza, dirección o manejo	46
1.19	Contrato de trabajo a término fijo debe ser escrito pero se puede probar mediante otro documento que no sea el contrato mismo	50
1.20	Contratistas independientes	51
1.20.1	Por vía contractual una empresa no se puede exonerar de la responsabilidad solidaria frente a los empleados de sus contratistas.....	53

1.20.2	Responsabilidad de la empresa frente a las obligaciones laborales incumplidas por los subcontratistas de su contratista	53
1.20.3	La solidaridad laboral opera incluso cuando se sub-contrata sin autorización.....	54
1.20.4	Responsabilidad solidaria del contratante y la indemnización moratoria del artículo 65 del código sustantivo del trabajo.....	56
1.21	Contrato de trabajo en trabajadores del servicio doméstico	57
1.21.1	Salario en el servicio doméstico.....	58
1.21.2	Auxilio de transporte en el servicio doméstico	58
1.21.3	Prestaciones sociales en el servicio doméstico	58
1.21.4	Prima de servicios en trabajadores del servicio doméstico.....	59
1.21.5	Aportes parafiscales en el servicio doméstico.....	59
1.21.6	Trabajadores del servicio doméstico se deben afiliar a cajas de compensación familiar	60
1.21.7	Jornada de trabajo en el servicio doméstico	60
1.21.8	Liquidación de una empleada de servicio doméstico que labora por días.....	61
1.22	Contrato de trabajo por medio tiempo	63
1.23	Contrato de trabajo con pensionados.....	64
1.24	Revisión del contrato de trabajo.....	66
1.25	Suspensión del contrato de trabajo	66
1.25.1	Efectos de la suspensión del contrato de trabajo	67
1.25.2	Suspensión del contrato de trabajo como sanción	68
1.25.3	Cerrar temporalmente la empresa sin autorización del Ministerio del Trabajo deja sin efecto la suspensión del contrato de trabajo	69
1.26	Obligaciones del empleador.....	70
1.26.1	Licencias por calamidad doméstica	71
1.26.2	Licencia por calamidad doméstica no se puede descontar al trabajador.....	72
1.26.3	Licencia por luto	73
1.26.3.1	¿Quién paga la licencia por luto?	74
1.26.4	Certificación laboral.....	74
1.26.5	Pago de viáticos para que el trabajador regrese a su domicilio	76
1.26.6	Programas de recreación en empresas con más de 50 trabajadores	76
1.26.7	Facultad del empleador para trasladar al empleado.....	77
1.26.8	¿Está obligado el empleador a dar permiso a sus trabajadores para citas y controles médicos?.....	78
1.27	Prohibiciones a los empleadores	79
1.27.1	¿Está prohibido exigir prueba de embarazo como requisito para contratar a una empleada?.....	80
1.27.2	¿Es válida la prueba de polígrafo realizada a los trabajadores?	82
1.27.3	Acoso laboral	84

1.28	Obligaciones del trabajador para con el empleador	92
1.29	Prohibiciones a los trabajadores.....	93
CAPÍTULO 2. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....		95
2.1	Estabilidad laboral reforzada	96
2.1.2	Estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada (Fuero de maternidad).....	98
2.1.3	Despido de la empleada cuando se desconoce su estado de embarazo.....	99
2.1.4	Despido de empleada en periodo de lactancia un día después de cumplidos los tres meses que comprenden el fuero maternal no es ilegal	101
2.1.5	La dificultad para despedir a un trabajador en estado de debilidad manifiesta	102
2.2	Terminación del contrato de trabajo por justa causa	104
2.2.1	¿Se puede despedir a un trabajador por una causa no contemplada en la ley?	106
2.2.2	¿Cuánto tiempo debe transcurrir entre la fecha en que se comete la falta y el despido del trabajador?.....	107
2.2.3	Procedimiento correcto para despedir a un trabajador por justa causa.....	108
2.2.4	Requisitos que debe cumplir un proceso sancionatorio a un trabajador según la Corte constitucional.....	109
2.2.5	¿Puede la carta de despido actuar como citación a descargos del trabajador?.....	110
2.2.6	Términos en que se debe hacer la motivación de la carta de despido	112
2.2.7	La carta de despido demuestra la terminación unilateral del contrato de trabajo más no la ocurrencia de los hechos que la motivan	113
2.2.8	Si la empresa no notifica la causa del despido al trabajador, el despido se torna injusto más no ilegal	113
2.2.9	La amonestación como sanción disciplinaria al trabajador.....	114
2.2.10	¿Un trabajador puede ser despedido mientras se encuentra suspendido?.....	115
2.2.11	¿Insultar a un compañero de trabajo como justa causa para despedir a un trabajador?	116
2.2.12	Al terminar el contrato de trabajo se le debe informar al trabajador el estado del pago de los aportes a seguridad social	117
2.2.13	El incumplimiento en el pago oportuno del salario es justa causa para que el trabajador presente su renuncia.....	118
2.3	Terminación del contrato de trabajo sin justa causa	120

2.4	Consecuencias de terminar un contrato a término fijo y reintegrar al trabajador unos días después	121
2.5	¿Qué sucede si la empresa termina el contrato de trabajo antes de la fecha en la que el trabajador comunicó que renunciaría?.....	122
2.6	Ofrecer compensación económica al trabajador para que se retire no constituye coacción que pueda derivar en un despido ilegal o injusto .	123
2.7	Autorización del Ministerio del Trabajo para un despido colectivo no es una justa causa, sólo una causa legal	124
2.8	Ante reintegro del trabajador por orden judicial procede la devolución del dinero que el trabajador haya recibido por indemnización	125
2.9	Notificación del motivo de la terminación del contrato de trabajo.....	125
2.10	Fecha del despido puede ser distinta a la fecha de liquidación del contrato de trabajo	126
2.11	Despido indirecto.....	127
2.11.1	Tratos denigrantes al trabajador constituyen justa causa para renunciar	128
2.11.2	Terminación del contrato de trabajo por cierre o liquidación de la empresa	129
2.11.3	Terminación del contrato de trabajo por cumplimiento de requisitos para acceder a la pensión.....	130
2.11.4	Despido del trabajador por rendimiento deficiente.....	131
2.11.5	Terminación del contrato por incapacidad de origen común superior a 180 días.....	132
2.11.6	La presentación de la carta de renuncia y la cesación de la prestación del servicio no deben ser necesariamente simultáneas	132
2.11.7	¿Qué pasa si un trabajador renuncia pero sigue asistiendo a la empresa para entregar informes?.....	133
2.12	Tolerar reiterativamente una falta grave a un trabajador puede impedir que dicha causa se califique como justa para su posterior despido	134
2.13	Las consecuencias del despido injusto son diferentes a las consecuencias del despido ilegal	135
2.14	¿El trabajador se puede retractar de la renuncia presentada a su empleador?	136
2.15	Liquidación del contrato de trabajo.....	137
2.15.1	¿Si el trabajador se niega a recibir su liquidación qué debe hacer el empleador?.....	138
2.15.2	¿Cuánto tiempo tiene el empleador para consignar en el banco agrario las sumas adeudadas al trabajador?	139
2.16	¿Se debe renovar el contrato de trabajo a término fijo de trabajador con fuero sindical?	139
2.17	¿Se le puede terminar el contrato de trabajo al gerente?	140
2.18	¿Si dos empleados comenten la misma falta y sólo se despide a uno de ellos, es discriminatorio?.....	142

2.19	Qué hacer con el salario y las prestaciones sociales de un empleado fallecido	143
2.20	Procedimiento a seguir para solicitar autorización al inspector de trabajo para despedir a un empleado	145
2.21	Sustitución de patronos (Empleador).....	147
2.21.1	La sustitución de empleadores no implica liquidar el contrato de trabajo ni algunos de sus conceptos	149
2.21.2	¿En la sustitución patronal se debe o puede realizar nuevamente una selección de personal con quienes han estado trabajando?	150
2.21.3	Cómo despedir a un trabajador cuando hay sustitución de patronos	151
2.22	Indemnizaciones por terminación de contrato sin justa causa.....	152
2.22.1	Indemnización en el contrato a término fijo.....	152
2.22.2	Indemnización en el contrato a término indefinido.....	152
2.22.3	Indemnización por falta de pago al liquidar el contrato de trabajo	154
2.22.3.1	Sanción moratoria contemplada por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.....	156
2.22.4	Indemnización en el contrato de obra o labor	156
2.22.4.1	Monto de la indemnización cuando no se renueva un contrato de trabajo sin haberse notificado previamente al trabajador	157
2.22.5	Indemnización por despido injustificado cuando se tiene un salario variable	158
2.22.6	Brazos caídos o salarios caídos	159
2.23	Período de prueba en el contrato de trabajo.....	159
2.23.1	Duración del período de prueba.....	160
2.23.2	Prórroga del período de prueba.....	160
2.23.3	Efecto jurídico del período de prueba	160
2.23.4	Período de prueba en ascensos	161
2.23.5	Derechos del trabajador en período de prueba	162
2.23.6	Consecuencias de no pactar el período de prueba por escrito.	163
2.23.7	Estabilidad laboral reforzada en el periodo de prueba	164
2.23.8	En la prórroga del contrato de trabajo no se puede pactar periodo de prueba.....	164
2.23.9	Periodo de prueba en el contrato de servicios.....	165
2.23.10	Periodo de prueba en el contrato de trabajo verbal	166
CAPÍTULO 3. JORNADA DE TRABAJO.....		167
3.1	Jornada laboral ordinaria	167
3.2	Jornada laboral máxima	168
3.3	Jornada laboral en los menores de edad.....	170
3.4	Distribución de la jornada de trabajo diaria.....	170

3.5	Jornada laboral por turnos.....	171
3.6	Jornada laboral cuando el sábado no se trabaja en la empresa	172
3.7	Trabajo suplementario.....	173
3.7.1	Autorización del Ministerio del Trabajo para laborar trabajo suplementario o de horas extras.....	174
3.8	Trabajo nocturno.....	175
3.9	Trabajo dominical y festivo.....	176
3.9.1	Descanso compensatorio remunerado por trabajo dominical habitual.....	176
3.9.2	Compensación y remuneración del trabajo dominical	177
3.9.3	Descanso compensatorio por trabajo dominical ocasional es optativo para el trabajador.....	178
3.9.4	Ejemplo de liquidación de trabajo dominical que incluye descanso compensatorio.....	179
3.9.5	Efecto de la licencia no remunerada en el pago del descanso dominical.....	179
3.9.6	En el contrato de trabajo por días se debe pagar descanso dominical remunerado proporcional.....	180
3.10	Descansos remunerados.....	181
3.10.1	Remuneración del trabajo nocturno.....	182
3.10.2	Remuneración del trabajo dominical y festivo	183
3.10.3	Remuneración del trabajo suplementario o extra	185
3.11	Para calcular las horas extras cuándo multiplicar por 0,25 o por 1,25..	186
3.12	Jornada laboral en trabajadores de vigilancia privada	188
3.13	Trabajar un festivo no implica derecho a compensatorio por trabajo dominical	189
3.14	¿Cómo opera el pago del descanso dominical proporcional?..	189
CAPÍTULO 4. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO		191
4.1	Salario	191
4.1.1	Pagos que no constituyen salario.....	192
4.1.2	Límites a los pagos que no constituyen salario.....	194
4.1.3	La libertad para excluir pagos de naturaleza laboral no es absoluta.....	194
4.1.4	Acuerdo sobre pagos que no constituyen salario necesariamente no debe ser por escrito.....	195
4.2	Pagos o bonificaciones por mera liberalidad.....	196
4.3	Salario en especie	197
4.4	Viáticos del trabajador.....	197
4.5	Propinas recibidas por el trabajador.....	198
4.6	Tratamiento laboral de los gastos de manutención y alojamiento.....	198
4.7	Estipulación o fijación del salario	199

4.8	¿Dónde se paga el sueldo al trabajador?.....	200
4.9	¿Existe sanción por no pagar oportunamente el sueldo al trabajador?.	201
4.10	Salario integral.....	202
4.10.1	Monto del salario integral.....	202
4.10.2	Reajuste del salario integral.....	203
4.10.3	El factor prestacional en el salario integral puede ser superior al 30%.....	204
4.10.4	Cambio de salario normal a salario integral debe ser por escrito.....	205
4.11	Período de pago del salario.....	206
4.12	Lugar y tiempo de pago del salario.....	207
4.13	Irrenunciabilidad del salario.....	208
4.14	Para un trabajo igual el salario debe ser igual.....	208
4.15	Remuneración por comisiones.....	210
4.16	Salario mínimo.....	212
4.16.1	Excepciones del salario mínimo.....	213
4.16.2	Incremento del salario superior al mínimo.....	214
4.17	Salario variable.....	215
4.18	Retenciones y deducciones del salario.....	216
4.19	Descuentos permitidos por la ley.....	217
4.20	Descuentos con autorización especial.....	218
4.21	Embargo de salarios.....	218
4.22	Auxilio de transporte.....	219
4.22.1	Casos en que no se paga el auxilio de transporte.....	219
4.22.2	Auxilio de transporte en jornadas de medio tiempo.....	220
4.22.3	Auxilio de transporte cuando el trabajador devenga un salario variable.....	220
CAPÍTULO 5. PRESTACIONES SOCIALES.....		223
5.1	Vacaciones.....	223
5.1.1	Época de las vacaciones.....	224
5.1.2	¿En cuántos períodos se pueden dividir las vacaciones?.....	225
5.1.3	Compensación de las vacaciones en dinero.....	226
5.1.4	Acumulación de las vacaciones.....	226
5.1.5	No se pueden acumular las vacaciones de los trabajadores menores de edad.....	227
5.1.6	Reemplazo en vacaciones en trabajadores de manejo, dirección y confianza.....	227
5.1.7	Remuneración de las vacaciones.....	228
5.1.8	¿Para calcular las vacaciones cuándo hay que promediar el salario?.....	229
5.1.9	Vacaciones en el salario integral.....	230

5.1.10	Cálculo de las vacaciones.....	230
5.1.11	¿Puede la empresa cancelar las vacaciones de un empleado a última hora?.....	231
5.1.12	Valor de las vacaciones cuando hay salario en especie.....	232
5.2	Prima de servicios.....	232
5.2.1	Valor de la prima de servicios.....	233
5.2.2	Salario base para el cálculo de la prima de servicios.....	233
5.2.3	Fecha de pago de la prima de servicios.....	233
5.2.4	Cálculo de la prima de servicios.....	233
5.3	Cesantías.....	234
5.3.1	Salario base para el pago de las cesantías.....	234
5.3.2	Cálculo de las cesantías.....	235
5.3.3	Liquidación definitiva de las cesantías cuando existe salario variable.....	235
5.3.4	Fecha en que se deben pagar las cesantías.....	236
5.3.5	Sanción por pago extemporáneo de las cesantías.....	236
5.3.6	Retiro de las cesantías por parte del trabajador.....	237
5.3.7	Retiro de cesantías para pago de estudios en el exterior.....	238
5.3.8	Pago de cesantías en contratos de trabajo sucesivos.....	238
5.3.9	Intereses sobre cesantías.....	239
5.3.10	¿A quién se pagan los intereses sobre cesantías?.....	240
5.3.11	Intereses sobre cesantías y rendimientos financieros.....	240
5.3.12	Sanción o indemnización por no pagar oportunamente los intereses sobre las cesantías.....	241
5.3.13	Sanción por consignar extemporáneamente las cesantías en el fondo está supeditada a la existencia de mala fe.....	241
5.3.14	Sanción por no consignar cesantías y por no pagar la liquidación a la terminación del contrato no son concurrentes.....	242
5.3.15	Sanción por no consignar las cesantías aplica aun cuando se hayan consignado parcialmente.....	244
5.3.16	Pérdida del derecho a las cesantías.....	244
5.3.17	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.....	245
5.4	Dotación.....	246
5.4.1	Valor de la dotación a los empleados.....	247
5.4.2	Dotación cuando el empleado devenga un salario variable.....	247
5.4.3	Tipo de dotación.....	248
5.4.4	Fechas para entregar la dotación.....	248
5.4.5	¿Es obligatorio que el trabajador utilice la dotación?.....	249
5.4.6	¿El empleado debe devolver la dotación cuando se retira de la empresa?.....	249

5.5	Prestaciones sociales en período de incapacidad.....	250
5.6	Prestaciones sociales en contratos de medio tiempo.....	251
CAPÍTULO 6. SEGURIDAD SOCIAL		253
6.1	Sistema de seguridad social en salud.....	255
6.1.1	¿Todas las empresas deben aportar a salud?	255
6.1.2	Salario base para el pago de los aportes a salud.....	257
6.2	Prestaciones económicas en el sistema de salud	257
6.2.1	Incapacidad por enfermedad general	258
6.2.2	Incapacidad por enfermedad general se reconoce cuando se hayan cotizado 4 semanas	259
6.2.3	Pago de incapacidades en caso de aportes extemporáneos.....	260
6.3	Licencia de maternidad	266
6.3.1	La licencia de maternidad se debe otorgar como mínimo una semana antes del parto	268
6.3.2	Descanso remunerado en caso de aborto.....	268
6.3.3	Descanso remunerado durante la lactancia	268
6.3.4	Licencia de maternidad cuando la cotizante se traslada de EPS	269
6.3.5	Pago de la licencia de maternidad	270
6.3.6	Valor o monto de la licencia de maternidad	271
6.3.7	¿Sobre qué base se debe liquidar y pagar la licencia de maternidad?	271
6.3.8	Si la EPS no paga la licencia de maternidad la debe pagar el empleador	272
6.3.9	Pago proporcional de la licencia de maternidad	273
6.3.10	Licencia de maternidad en partos prematuros	273
6.3.11	Empleadores deben tramitar reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad.....	274
6.4	Licencia de paternidad	275
6.4.1	¿Sobre qué base se debe liquidar la licencia de paternidad?	275
6.4.2	Licencia de paternidad y licencia por calamidad doméstica son incompatibles	276
6.5	Seguridad social en licencias no remuneradas.....	277
6.6	Seguridad social en trabajadores radicados en el exterior.....	279
6.7	Sistema general de riesgos laborales	281
6.7.1	Afiliación al sistema general de riesgos laborales.....	282
6.7.2	Riesgos laborales cuando el contratista tiene varios contratos simultáneamente	283
6.7.3	Valor de la cotización a riesgos laborales	284
6.7.4	Afiliación a riesgos laborales de estudiantes en prácticas	285
6.7.5	Incapacidad por enfermedad laboral o profesional	289
6.7.6	Certificado de incapacidad.....	291
6.8	Sistema general de pensiones.....	292

6.8.1	Afiliación al sistema general de pensiones	292
6.8.2	Valor de la cotización a pensión	292
6.8.3	Fondo de solidaridad pensional.....	293
6.8.4	¿Quién paga el porcentaje adicional con destino al fondo de solidaridad pensional?	294
6.8.5	Cotización a pensión en trabajadores con vinculación inferior a un mes.....	295
6.9	Auxilio funerario	296
6.10	Seguridad social de los trabajadores independientes.....	296
6.10.1	Base de cotización a seguridad social en trabajadores independientes.....	297
6.10.2	Aportes cuando se es independiente y empleado a la vez.....	300
6.10.3	Aportes a seguridad social de un trabajador que tiene varios contratos.....	302
6.10.4	Riesgos laborales en trabajadores independientes	303
CAPÍTULO 7. APORTES PARAFISCALES.....		305
7.1	¿Cómo quedaron los aportes parafiscales con la Ley 1819 de 2016?....	306
7.2	Salario base para los aportes parafiscales.....	307
7.3	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)	307
7.4	Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)	308
7.5	Cajas de compensación familiar.....	308
7.5.1	Requisitos para obtener el subsidio familiar	308
7.6	Afiliación de pensionados a las cajas de compensación familiar	309
7.7	Aportes parafiscales en período de incapacidad	311
7.8	Aportes parafiscales en la licencia de maternidad	312
CAPÍTULO 8. EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES		315
8.1	Casos en que se pueden contratar servicios temporales	316
8.2	¿Cuándo es ilegal la tercerización laboral?	317
8.3	Derechos de los trabajadores en misión	317
8.4	Seguridad social en las empresas de servicios temporales.....	318
8.5	Aportes parafiscales en las empresas de servicios temporales	319
8.6	Póliza de garantía	319
8.7	Prestaciones sociales en las empresas de servicios temporales	320
CAPÍTULO 9. COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO.....		321
9.1	Derechos de los trabajadores en las cooperativas de trabajo asociado .	322
9.2	Seguridad social en las cooperativas de trabajo asociado.....	324
9.3	Aportes parafiscales en las cooperativas de trabajo asociado.....	325
9.4	Prestaciones sociales en las cooperativas de trabajo asociado	327
9.5	Prohibiciones especiales a las cooperativas de trabajo asociado.....	328
9.5.1	Sanciones por intermediación laboral.....	329

CAPÍTULO 10. OBLIGACIONES LABORALES EN EL SECTOR	
AGRÍCOLA	333
10.1 Aportes parafiscales en fincas de recreo	335
10.2 Alternativas para evitar legalmente obligaciones laborales	336
10.3 Contrato civil de obra	336
10.4 Contrato de aparcería	337
10.5 Contrato de arrendamiento	339
10.6 ¿Se le debe pagar salario a la esposa del mayordomo de la finca?	339
CAPÍTULO 11. REGLAMENTO DE TRABAJO	341
11.1 Empleadores obligados a tener reglamento de trabajo	342
11.2 Consecuencias de no tener un reglamento de trabajo	343
11.3 Aprobación del reglamento de trabajo	343
11.4 Multas que se pueden imponer al trabajador	344
CAPÍTULO 12. CONTRATO DE SERVICIOS	345
12.1 Diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato de servicios.....	346
12.2 Características del contrato de servicios según la Corte Constitucional	346
12.3 ¿Cambiar la modalidad de contrato de servicios a laboral implica algún riesgo de que el trabajador demande por el primer contrato?	347
12.4 Si hay duda respecto a si el contrato es de trabajo o de servicios, se presumirá que es de trabajo	348
12.5 Es irrelevante si la remuneración pactada se denominó honorarios o salario	349
12.6 Seguridad social en el contrato de servicios	350
12.7 Prestaciones sociales en el contrato de servicios.....	350
12.8 Aportes parafiscales en el contrato de servicios	351
CAPÍTULO 13. COMPLEMENTOS	353
13.1 Histórico del salario mínimo	353
13.2 Histórico del auxilio de transporte	353
13.3 Histórico UVT	354
13.4 Indicadores laborales 2017.....	354
13.5 Fórmulas utilizadas en la liquidación de la nómina	355
Fechas o plazos para pagar la seguridad social	356
BIBLIOGRAFÍA	357

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 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 (Gerencie.com), 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.

Cartilla Laboral 2017

Los problemas surgidos en una relación laboral en ocasiones obedecen a que una o ambas partes desconocen la ley, malinterpretan su contenido o la aplican incorrectamente. Esta obra busca que empleados y profesionales independientes conozcan los principios básicos de la relación laboral en Colombia para evitar o minimizar problemas entre las partes.

Cartilla laboral 2017 está redactada en un lenguaje sencillo 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.

Con esta obra se pretende llevar la esencia de la legislación laboral colombiana a estudiantes, personal administrativo, gerentes y profesionales independientes.

Colección: Ciencias empresariales

Área: Administración

ECOE
EDICIONES

www.ecoediciones.com

Incluye

- ▶ La prima de servicios para los empleados del servicio doméstico (Ley 1788 de 2016).
- ▶ Nuevos plazos para pagar los aportes a seguridad social y parafiscales (Decreto 1990 de 2016).
- ▶ Aumento de la licencia de maternidad.
- ▶ Liquidación del contrato de trabajo por días y procedimiento correcto para terminar un contrato de trabajo.
- ▶ Fórmulas utilizadas en liquidación de nómina e indicadores laborales a 2017.
- ▶ Listado de leyes, decretos, sentencias, resoluciones y conceptos sobre legislación laboral desde 1960.

ISBN 978-958-771-442-5



9 789587 714425

e-ISBN 978-958-771-443-2