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
<table>
<thead>
<tr>
<th>Tema</th>
<th>Página</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>¿Existe una relación laboral entre iglesias o comunidades religiosas y sus colaboradores?</td>
<td>59</td>
</tr>
<tr>
<td>Duración del contrato de trabajo</td>
<td>61</td>
</tr>
<tr>
<td>Contrato de trabajo a término indefinido</td>
<td>61</td>
</tr>
<tr>
<td>Contrato de trabajo a término fijo</td>
<td>63</td>
</tr>
<tr>
<td>Contrato por duración de obra o labor</td>
<td>75</td>
</tr>
<tr>
<td>Contrato por trabajo accidental u ocasional</td>
<td>80</td>
</tr>
<tr>
<td>Contrato de trabajo con los conductores de servicio público</td>
<td>81</td>
</tr>
<tr>
<td>Contrato de aprendizaje</td>
<td>83</td>
</tr>
<tr>
<td>¿Quiénes están obligados a contratar aprendices?</td>
<td>84</td>
</tr>
<tr>
<td>Monetización del contrato de aprendizaje</td>
<td>85</td>
</tr>
<tr>
<td>Contrato de trabajo a domicilio</td>
<td>86</td>
</tr>
<tr>
<td>Trabajadores de confianza, dirección o manejo</td>
<td>87</td>
</tr>
<tr>
<td>Contrato de trabajo en trabajadores del servicio doméstico</td>
<td>91</td>
</tr>
<tr>
<td>Salario en el servicio doméstico</td>
<td>91</td>
</tr>
<tr>
<td>¿Cómo manejar la alimentación en las empleadas del servicio doméstico?</td>
<td>92</td>
</tr>
<tr>
<td>Auxilio de transporte en el servicio doméstico</td>
<td>93</td>
</tr>
<tr>
<td>Prestaciones sociales en el servicio doméstico</td>
<td>93</td>
</tr>
<tr>
<td>Prima de servicios en trabajadores del servicio doméstico</td>
<td>93</td>
</tr>
<tr>
<td>¿Desde cuándo se paga la prima de servicios en el servicio doméstico?</td>
<td>94</td>
</tr>
<tr>
<td>Aportes parafiscales en el servicio doméstico</td>
<td>94</td>
</tr>
<tr>
<td>Trabajadores del servicio doméstico se deben afiliar a cajas de compensación familiar</td>
<td>95</td>
</tr>
<tr>
<td>Jornada de trabajo en el servicio doméstico</td>
<td>95</td>
</tr>
<tr>
<td>¿Cuáles son los días de descanso para una empleada doméstica?</td>
<td>96</td>
</tr>
<tr>
<td>Empleadas del servicio doméstico tienen derecho a descansar domingos y festivos</td>
<td>97</td>
</tr>
<tr>
<td>Contratar a una empleada del servicio doméstico que esté afiliada al Sisbén implica que el empleador deba pagar licencias e incapacidades</td>
<td>98</td>
</tr>
<tr>
<td>Liquidación de una empleada de servicio doméstico que labora por días</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>Contrato de trabajo con profesores o docentes privados</td>
<td>101</td>
</tr>
<tr>
<td>Duración del contrato de trabajo en los docentes del sector privado</td>
<td>101</td>
</tr>
<tr>
<td>Lo que se entiende por año escolar para efectos del contrato de trabajo con profesores o docentes</td>
<td>102</td>
</tr>
<tr>
<td>Vacaciones y cesantías en los profesores del sector privado</td>
<td>102</td>
</tr>
<tr>
<td>Vacaciones y cesantías cuando el año escolar es de un semestre académico</td>
<td>103</td>
</tr>
<tr>
<td>Renovación del contrato de trabajo a docentes del sector privado</td>
<td>103</td>
</tr>
<tr>
<td>Forma en que se debe celebrar el contrato de trabajo con docentes del sector privado</td>
<td>104</td>
</tr>
</tbody>
</table>
¿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
Cerrando 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 período de prueba ............... 144
   En la prórroga del contrato de trabajo no se puede pactar período 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 despeide 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 materno 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 despender 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

Líquidación 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 despido? ....................... 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 aunque 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 periodo 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
Ingrese 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 incomptibles ................................................................. 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

¿Cómo quedaron los aportes parafiscales con la ley 1819 de 2016?...
Salario base para los aportes parafiscales
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)
Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)
Cajas de compensación familiar
Requisitos para obtener el subsidio familiar
Afiliación de pensionados a las cajas de compensación familiar
Aportes parafiscales en periodo de incapacidad
Aportes parafiscales en la licencia de maternidad

## CAPÍTULO 9. TERCERIZACIÓN LABORAL

Tercerización laboral ilegal
Contratistas independientes, intermediarios y empresas de servicios temporales
Contratistas independientes
Por vía contractual una empresa no se puede exonerar de la responsabilidad solidaria frente a los empleados de sus contratistas
Responsabilidad de la empresa frente a las obligaciones laborales incumplidas por los subcontractistas de su contratista
La solidaridad laboral opera incluso cuando se subcontrata sin autorización
Responsabilidad solidaria del contratante y la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo
Empresas de servicios temporales
Casos en que se pueden contratar servicios temporales
Derechos de los trabajadores en misión
Seguridad social en las empresas de servicios temporales
Aportes parafiscales en las empresas de servicios temporales
Póliza de garantía
Prestaciones sociales en las empresas de servicios temporales
Responsabilidad solidaria de las empresas de servicios temporales
Cooperativas de Trabajo Asociado
Derechos de los trabajadores en las Cooperativas de Trabajo Asociado
Seguridad social en las Cooperativas de Trabajo Asociado
Las Cooperativas de Trabajo Asociado deben responder por la seguridad social de sus asociados
Aportes parafiscales en las Cooperativas de Trabajo Asociado
Prestaciones sociales en las Cooperativas de Trabajo Asociado
Prohibiciones especiales a las Cooperativas de Trabajo Asociado
Cooperativas multiactivas no pueden ofrecer trabajo asociado
Sanciones por intermediación laboral
CAPÍTULO 10. OBLIGACIONES LABORALES EN EL SECTOR AGRÍCOLA
Aportes parafiscales en fincas de recreo
Alternativas para evitar legalmente obligaciones laborales
Contrato civil de obra
Contrato de aparcería
Contrato de arrendamiento
¿Se le debe pagar salario a la esposa del mayordomo de la finca?

CAPÍTULO 11. REGLAMENTO DE TRABAJO
Empleadores obligados a tener reglamento de trabajo
Consecuencias de no tener un reglamento de trabajo
Aprobación del reglamento de trabajo
Multas que se pueden imponer al trabajador

CAPÍTULO 12. LIQUIDACIÓN DE LA NóMINA
Para efectos laborales, el mes se entiende de 30 días
¿Cuántas semanas tiene el mes?
Partes de la nómina
Total devengado en la nómina
Deducciones de nómina
Apropiaciones de nómina
Seguridad social
Aportes parafiscales
Prestaciones sociales
¿De dónde sale el 8.33%?
Fórmulas utilizadas en la liquidación de la nómina
Ejemplo de una liquidación de nómina
Liquidación de la nómina por días

CAPÍTULO 13. CONTABILIZACIÓN DE LA NóMINA
Contabilización del total devengado
Contabilización de las apropiaciones de nómina
Contabilización de las deducciones de nómina
Contabilización completa de la nómina

CAPÍTULO 14. CONTRATO DE SERVICIOS
Diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato de servicios
Características del contrato de servicios según la Corte Constitucional
¿Cambiar la modalidad de contrato de servicios a laboral implica algún riesgo de que el trabajador demande por el primer contrato?
Si hay duda respecto a si el contrato es de trabajo o de servicios, se presumirá que es de trabajo
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 UV .......................... ..................................................... 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.
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.
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

---

- **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.