CARTILLA LABORAL 2023

Incluye

- Aplicación de la nueva jornada laboral en Colombia.
- Aplicación y diferenciación de las nuevas tendencias de trabajo remoto y teletrabajo.

SISTEMA DE INFORMACIÓN EN LÍNEA
SIL
COMPLEMENTO VIRTUAL

ECOE EDICIONES

Juan Fernando Martínez Mendoza

CARTILLA LABORAL 2023

Juan Fernando Martínez Mendoza

Catalogación en la publicación - Biblioteca Nacional de Colombia

Martínez Mendoza, Juan Fernando, autor
Cartilla laboral 2023 / Juan Fernando Martínez Mendoza -- Primera edición -- Bogotá : Ecoe Ediciones, 2023.
248 páginas. -- (Ciencias empresariales. Administración)

Incluye datos curriculares del autor -- Incluye referencias bibliográficas -- "Incluye: aplicación de la nueva jornada laboral en Colombia, aplicación y diferenciación de las nuevas tendencias de trabajo remoto y teletrabajo"--"Incluye complemento virtual SIL (Sistema de Información en Línea)"-- Cubierta.

ISBN 978-958-503-565-2 -- 978-958-503-566-9 (e-book)

1. Procedimiento laboral - Colombia - Preguntas y respuestas 2. Seguridad social - Aspectos jurídicos - Colombia - Preguntas y respuestas 3. Contratos de trabajo - Aspectos jurídicos - Colombia - Preguntas y respuestas 4. Relaciones laborales - Aspectos jurídicos - Colombia - Preguntas y respuestas

CDD: 344.86101 ed. 23 CO-BoBN– a1105136

Área: *Ciencias empresariales*
Subárea: *Administración*

ECOE
EDICIONES

© Juan Fernando Martínez Mendoza

© Ecoe Ediciones S.A.S.
info@ecoeediciones.com
www.ecoeediciones.com
Carrera 19 # 63 C 32 - Tel.: 919 80 02
Bogotá, Colombia

Primera edición: Bogotá, enero del 2023

ISBN: 978-958-503-565-2
e-ISBN: 978-958-503-566-9

Directora editorial: Claudia Garay Castro
Coordinadora editorial: Paula Bermúdez B.
Corrección de estilo: David E. Mora Camargo
Diagramación: Yolanda Madero Tiria
Carátula: Wilson Marulanda Muñoz
Impresión: Xpress Estudio Gráfico y digital
Carrera 69 H # 77 - 40

En caso de consultas sobre los temas de la cartilla comuníquese con el autor en:
derecho@nagama.com.co

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.

Impreso y hecho en Colombia - Todos los derechos reservados

DEDICATORIA

A mi hermano, Rafael Eduardo, que pasó por los días más oscuros que un accidente cerebrovascular puede traer consigo, un hombre ejemplarmente apasionado por la vida, exitoso e inspirador. Desde ese día hasta hoy, lucha cada instante por salir adelante con el apoyo de su familia. A ellos, luchadores increíbles, mi agradecimiento por su ejemplo y por demostrarnos que la vida no se puede dejar ir, que cada segundo cuenta. ¡Eres un titán, hermano mío!

CONTENIDO

Introducción XXI

Marco legal XXV

Siglas utilizadas XXVII

Los grados de consanguinidad y afinidad XXIX

Capítulo 1. Principios que regulan la relación laboral 1
¿Cuál es el objeto del derecho laboral en nuestro país? 1
Aplicación territorial de la legislación laboral 1
¿Qué se entiende por trabajo en Colombia? 2
¿Qué es el trabajo ocasional? 2
¿Es obligatorio trabajar? 3
¿Qué es la libertad del trabajo? 3
¿Quién protege el trabajo? 3
¿Qué clases de fueros existen en Colombia? 4
¿Cuáles son los elementos de la estabilidad laboral reforzada por embarazo y lactancia? 6
¿En qué consiste el fuero sindical? 8
¿Quiénes tienen fuero sindical? 9

¿Se puede despedir a un trabajador con fuero sindical? 9
¿Se puede renunciar al fuero? 10
¿Qué es el fuero de prepensionado? 10
¿En qué consiste la igualdad de los trabajadores y las trabajadoras? 11
¿Cuáles son los derechos de asociación y huelgas en Colombia? 13
¿Se pueden contratar por las partes disposiciones diferentes a las regidas por el Código Sustantivo del Trabajo? 14
¿Es posible renunciar a las garantías que otorga el CST? 14
¿Se pueden firmar transacciones con el empleador? 15
¿Cuáles son los órganos de control de la jurisdicción laboral? 16
¿Cuál es la jerarquía normativa en Colombia y quién emite cada norma? 17
¿Qué está sucediendo en Colombia respecto de la solución de conflictos laborales? 17
¿Cuáles pueden ser las consecuencias del modelo laboral lento e ineficaz? 19
¿Cuáles son las diferencias entre una terminación ilegal y una terminación injusta? 20
¿Cómo se termina el contrato de trabajo cuando existe la figura de abandono del cargo? 22

Capítulo 2. Contrato de trabajo 27
Los elementos del contrato de trabajo 28
La subordinación como elemento que debe probar el empleador 29
Utilidades y pérdidas 32
Consecuencias de la existencia de un contrato de trabajo a partir de la interpretación del contrato realidad 33
¿Cómo se pagan las prestaciones en caso de concurrencia de contratos? 34
De la capacidad para contratar 35
¿Cómo se saca el permiso de trabajo para un menor? 36
¿A qué reglas está sujeta la autorización de trabajo de un menor de edad? 37
¿Existen trabajos prohibidos para menores? 37
¿Cuál es la jornada de trabajo de un menor de edad? 38
Clases de contrato de trabajo según el término de duración 38
Del contrato a término fijo 39
¿El contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo? 41
¿A quién se dirige la formación de técnicos profesionales? 42
¿Como funciona la formación de tecnólogos? 42
¿Cómo se determinan las cuotas de aprendices en las empresas? 43
¿Qué es la monetización de la cuota de aprendizaje? 44
¿Cuáles son las características del contrato de trabajo accidental o transitorio? 46
¿Qué es el contrato de trabajo por obra o labor determinada? 47

¿Se pueden firmar contratos de obra o labor sucesivos con un mismo empleador? ... 48
¿Qué es la indemnización del contrato de obra o labor? ... 49
¿Quién asume los pagos de la seguridad social en los contratos de obra o labor? ... 49
Del contrato a término indefinido ... 49
¿Cómo se calcula la indemnización por despido injusto en un contrato de trabajo a término indefinido? ... 51
¿Qué es el despido indirecto? ... 54
¿Qué efectos tiene el despido indirecto? ... 54
¿En qué consiste el contrato denominado de medio tiempo? ... 55

Capítulo 3. Jornada de trabajo ... 57
¿Cuál es el cambio de jornada laboral que se está produciendo en Colombia? ... 58
¿Cuánto sería la jornada máxima legal diaria a partir de la nueva ley? ... 59
¿Aplica un límite de horas de trabajo diario de 9 horas? ... 60
¿Qué sucede con las horas extras en la nueva norma? ... 61
¿Qué sucede si el horario se acuerda para 5 días de trabajo, digamos, de lunes a viernes? ... 63
¿Puede el empleador evadir los festivos con la nueva ley? ... 63
¿Son lo mismo la jornada laboral y el horario de trabajo? ... 64
¿Qué hacer con el trabajo los sábados en las jornadas de 48 horas a la semana en acuerdo entre las partes? ... 65
¿Qué se entiende por horario diurno, horario nocturno y horas extras? ... 66
¿Qué se entiende por horas extras? ... 66
¿Los descansos entre la jornada laboral se computan? ... 67
Jornada laboral de las 36 horas por turnos sucesivos ... 67
Remuneración del trabajo nocturno y del suplementario ... 68
¿Existen las horas extras o trabajo suplementario en los contratos de medio tiempo? ... 69
¿Qué son los recargos conocidos como dominicales y festivos? ... 69
Ejercicio de pago de una jornada en dominical o en festivo ... 69
Tabla actualizada a 2022 de horas extras y recargos ... 70
Cambios en el tema de trabajo diurno y nocturno ... 70

Capítulo 4. Periodo de prueba de los empleados en el contrato de trabajo ... 73
¿Cuáles son las características del periodo de prueba? ... 73

Capítulo 5. Salario 77
¿Qué es el salario en especie? 80
¿Los viáticos constituyen salario? 81
¿Cómo pagar las propinas? 82
Modalidades de pago del salario en sus formas y libertad de estipulación 83
¿Qué es el salario integral? 83
Definición de jornal y sueldo 84
Periodos de pago 84
Sobre la estipulación en moneda extranjera 84
Sobre la prohibición de trueque 85
Sobre el lugar y tiempo de pago 85
Sobre el salario sin prestación del servicio 86
¿Cómo se contrata una empleada para el servicio del hogar? 87
¿Qué pagos se deben realizar a una empleada doméstica? 88
¿Cuánto se debe pagar a una empleada de servicio doméstico por días? 89
Sobre el Salario mínimo 90
¿Cuáles son los factores para fijar el Salario mínimo? 90
Retención, deducción y compensación de salarios 91
Los descuentos prohibidos 91
Sobre los descuentos permitidos 91
Trámite de los préstamos 92
Préstamos para viviendas 92
¿Se puede embargar el salario? 92
Excepción a favor de cooperativas y pensiones alimenticias 93

Capítulo 6. Prestaciones sociales 95
¿Qué es la prima de servicios? 96
¿Qué salario se usa como base para liquidar la prima de servicios? 98
¿Qué es el salario en especie y cómo se calcula? 99
¿Qué es el auxilio de cesantías? 100
¿Puede el empleador pagar las cesantías anticipadamente por otra razón? 105
¿Se puede perder el derecho a las cesantías? 105
Sobre el pago de las cesantías, sustento jurídico 105
¿Qué necesita el empleado para hacer un retiro parcial de sus cesantías? 107
Los intereses a las cesantías 109
¿Qué sanción hay en caso de que no se paguen los intereses a tiempo? 110
El auxilio de transporte 110
¿Cuál es la naturaleza y el origen del auxilio de transporte que les da el legislador como apoyo a los trabajadores? 110
Calzado y vestido (Dotación) 112
¿Existe alguna diferencia entre dotación y elemento de protección personal? 113

¿Qué sucede si el trabajador no usa la dotación? 113
Vacaciones no son prestaciones sociales 114
¿Qué pasa si en periodo de vacaciones fallece un familiar que está dentro de los límites de consanguinidad que generan licencia de luto? 114
Compensación de las vacaciones en dinero 115
Preaviso de las vacaciones por el empleador 116
¿Puede el empleador interrumpir mis vacaciones? 116
¿Cuál es la fórmula para liquidar vacaciones? 117
¿Cuándo es posible exigir vacaciones exactamente? 118
Descansos obligatorios. ¿Cómo se paga el descanso dominical? 118
Remuneración del día de trabajo en dominical o festivo 119
Valor de la remuneración 119
¿Cómo se paga el descanso remunerado en otros días de fiesta? 120
¿Cómo se paga el trabajo dominical y festivo? 122
Formas del descanso compensatorio 123

Capítulo 7. Proceso de pensión por invalidez por enfermedad común o laboral 125
Marco legal de la pensión de invalidez por enfermedad común 126
¿Cuál es el monto de la pensión de invalidez por enfermedad común? 127
¿Quién paga la pensión según el origen de la invalidez? 129
¿Qué sucede cuando el concepto de rehabilitación es positivo? 131
¿Quién responde en caso de un error en la calificación? 132
¿Se puede solicitar cambio de calificador? 132
¿Qué hacer si no se está de acuerdo con el porcentaje de disminución calificado? 133
¿Qué documentos se necesitan? 134
¿La pensión de invalidez por enfermedad común es vitalicia? 134
¿Qué requisitos se deben cumplir para reclamar la pensión de invalidez por enfermedad común? 135
Marco legal de la pensión de invalidez por enfermedad/accidente de trabajo 135
¿Cuál es el monto de la pensión de invalidez de origen profesional? 135
¿La pensión por invalidez es fija o se reajusta? 136
¿Cuáles son los requisitos para recibir la pensión por invalidez de origen laboral? 136
¿Qué hacer cuando el empleador incurre en mora en los pagos de ARL? 137
¿Qué hacer cuando el empleador no ha afiliado al trabajador? 137
¿Puede un pensionado por invalidez vincularse a trabajar? 138
Entonces, ¿es posible no pagar ARL a un trabajador pensionado? 142

Capítulo 8. Procesos disciplinarios y reglamento interno de trabajo - RIT 143
¿En qué consiste el reglamento interno de trabajo? 143
¿Qué pasa cuando no se hace capacitación sobre el RIT? 145
¿Es posible despedir a un trabajador que ha cometido una falta flagrante sin proceso disciplinario? 147
¿Es viable usar como prueba contra un empleado un mensaje o una imagen de WhatsApp? 148
¿Cuál es el proceso disciplinario que se debe adelantar a los trabajadores? 150
¿Constituye el despido una sanción disciplinaria? 150
¿Cuántos días se puede sancionar con suspensión a un trabajador? 152
¿Qué efectos tiene la suspensión del trabajador? 152
¿Se puede sancionar a los trabajadores con multas consistentes en dinero? 153
¿Se puede terminar el contrato de un trabajador por justa causa de forma inmediata? 154
¿Cuánto tiempo debe pasar entre la falta y la terminación del contrato? 156
¿Cómo es el proceso para terminar el contrato de un trabajador con fuero que ha incurrido en una justa causa de terminación? 156
¿Cuáles son las causales de la terminación de un contrato de trabajo? 158
¿Se requiere de alguna autorización para la terminación con justa causa? 159
¿Es posible terminar el contrato de un trabajador pensionado? 160

Capítulo 9. Licencia de maternidad y paternidad 161
¿Cuánto dura la licencia de maternidad/paternidad? 162
¿Qué ventajas trae la nueva legislación de maternidad? 167
¿Qué es el acoso laboral y qué modalidades se presentan? 169

Capítulo 10. Acoso laboral 169
¿Qué conductas se consideran acoso laboral? 170
¿Qué conductas no son consideradas acoso laboral? 171
¿Cuánto tiempo tiene el empleado para presentar la queja por acoso laboral y qué sanciones acarrea? 172

Capítulo 11. Seguridad y salud en el trabajo 175
¿Qué es un accidente de trabajo? 176
¿Qué sucede si no se presenta el reporte de accidente de trabajo? 176
¿Cuándo se debe realizar investigación por el accidente de trabajo? 177
¿Qué responsabilidad tiene la empresa si el accidentado es un trabajador externo? 178
¿Quiénes investigan el accidente de trabajo? 178
¿Qué es la culpa del empleador? 179

¿Debe responder el empleador por los actos de sus trabajadores? 179
¿Qué clase de proceso se surte en los eventos de una demanda por culpa del empleador, del artículo 216, Código Sustantivo del Trabajo? 180
¿Cuánto tiempo tiene el trabajador accidentado para instaurar la acción laboral de indemnización por culpa del empleador? 180
¿Si el empleado se encuentra afiliado a una ARL, no debe preocuparse por que ella cubra todos los pagos en caso de un accidente laboral? 181
¿Si el empleado tiene una póliza de responsabilidad civil extracontractual, esta le pagará en caso de un accidente de trabajo con culpa del empleador? 182
¿Exime de responsabilidad a la empresa, el estar al día en las obligaciones de ARL y contar con el COPASST en caso de un accidente de trabajo donde se cite la culpa del empleador? 182
¿Cuál es la tendencia jurisprudencial ante la concurrencia de culpas en accidentes laborales? 183
¿Qué sucede si la persona accidentada estaba en la empresa del empleador prestando un servicio y no era empleado de esta? 185
¿Qué sucede si no se da respuesta a la demanda dentro del término legal? 185
¿Cuáles son las excepciones más comunes al momento de responder una demanda fundamentada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo? 186
¿Qué elementos tiene en cuenta el juez al momento de fallar en los casos por culpa del empleador? 189
¿Qué valores pueden existir como monto de indemnización en caso de un accidente de trabajo? 190
¿Qué otras sanciones se pueden imponer a una compañía por el incumplimiento de las normas en materia de riesgos laborales? 190
¿Cuáles son las obligaciones del empleador en caso de un accidente? 192
¿Qué obligaciones tiene la ARL en caso de accidente de trabajo? 193
¿Qué es la enfermedad laboral/profesional? 195

Capítulo 12. Cambio de fondo de pensiones cuando faltan menos de 10 años para cumplir la edad de pensión 197
¿Puede el empleado cambiar de fondo de pensiones del RAIS al Régimen de Prima Media? 197
¿Qué puede hacer el empleado si tiene más de la edad permitida para el cambio de fondo y desea volver a Colpensiones? 198
¿Qué pasa si el empleado cotiza más de 1.300 semanas? 198
¿Qué pasa con el dinero de las cotizaciones cuando una persona no se alcanza a pensionar? 199

¿Qué hacer en caso de que al empleado no le aparezcan semanas cotizadas en su historial? 199
¿Qué pasa con las personas que no alcanzan a pensionarse? 200
¿Qué son los BEPS? 201
¿Qué pasó con el piso de protección social del plan de desarrollo de 2020? 202
¿Quiénes se podían vincular al Piso de Protección Social? 202

Capítulo 13. Contrato de trabajo con extranjeros. Detalles de las obligaciones para el empleador 205
¿Cómo se contrata un empleado extranjero? 205
¿Qué debe tener en cuenta un extranjero que va a trabajar en Colombia? 206
¿Qué tipos de visas de trabajo se tienen en Colombia? 207
Convalidación y homologación 209
Sanciones económicas a extranjeros 210
¿Cómo contratar a un migrante de manera regular? 211
¿Qué es el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización? 211
¿Quién solicita el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización –PEPFF–, el empleador o el trabajador migrante? 211
¿Cómo se realiza el proceso de solicitud del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización, PEPFF? 212
¿Qué documentos requiere el empleador para solicitar el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización, PEPFF? 212
¿Si el migrante venezolano tiene Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización, PEPFF, se extiende el beneficio para su familia? 213
¿Qué beneficios tiene con el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización, PEPFF? 213
¿Qué se debe hacer si el migrante venezolano no pudo atender la cita programada? 214
¿Se puede rechazar el trámite de Permiso Especial para el Fomento de la Formalización, PEPFF? 214
¿Cuánto es el tiempo mínimo y máximo de duración del contrato? 214
¿Con el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización, PEPFF, se puede registrar en el sistema de seguridad social? 214
¿Cuál es la vigencia del Permiso Especial para el Fomento de la Formalización, PEPFF? 214
¿Se puede realizar la terminación anticipada de contrato? 214

¿Qué pasa si el venezolano cambia de actividad, oficio o modalidad de contrato a una diferente por la cual le fue otorgado el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización, PEPFF? 215
¿Se puede cancelar de manera automática el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización, PEPFF? 215
¿Cuáles son las otras causales de cancelación del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización, PEPFF? 215
¿Qué puede hacer el empresario que tenga a un ciudadano venezolano trabajando sin el cumplimiento de los requisitos legales para trabajar en Colombia? 216
¿Puede acercarse el empleado a Migración Colombia sin que el empleador haya realizado los trámites ante el Ministerio de Trabajo? 216
¿Qué pasa si el Ministerio de Trabajo RECHAZA la solicitud del empleador? 216
¿Dónde se debe registrar el contrato de trabajo con un migrante? 217

Capítulo 14. Teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto 219
El teletrabajo 219
¿Qué es el teletrabajo? 220
¿Qué riesgos debe tener en cuenta el empleador de un teletrabajador? 223
¿Qué se debe tener en cuenta en seguridad social para un teletrabajador? 224
Trabajo en casa 225
¿Qué es el trabajo en casa? 226
¿Qué criterios aplican para el trabajo en casa? 226
¿Cuál es el término del trabajo en casa? 227
Trabajo remoto 227
¿Qué es el trabajo remoto? 227
Preguntas y casos 230

Referencias bibliográficas 233

Anexos 245

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Condiciones para ser prepensionado 11
Tabla 2. Elementos de un contrato laboral 29
Tabla 3. Valores que se ahorra el empleador de un contrato de prestación de servicios 34
Tabla 4. Contrato a término fijo inferior a un año y sus prórrogas 40
Tabla 5. Indemnización para trabajador que lleva 5 años y 3 meses con un salario menor a 10 SMLMV 51
Tabla 6. Indemnización para trabajador que lleva 5 años y 3 meses con salario igual o mayor a 10 SMLMV 52
Tabla 7. Indemnización por despido injusto 53
Tabla 8. Jornadas semanales de trabajo de países del primer mundo 58
Tabla 9. Jornada máxima de acuerdo con la norma 59
Tabla 10. Número de horas extras según la Ley 2101 62
Tabla 11. Proyección de incremento de la jornada laboral en Colombia 63
Tabla 12. Ejemplo de liquidación recargo dominical 70
Tabla 13. Horas extras y recargos 2022 70
Tabla 14. Derechos del trabajador en periodo de prueba 74
Tabla 15. Viáticos 81

Tabla 16. Pagos al servicio doméstico 89
Tabla 17. Las prestaciones de responsabilidad del empleador 96
Tabla 18. Comisiones al momento del primer pago del año 98
Tabla 19. Sanciones por pagar por parte del empleador 103
Tabla 20. Fechas de entrega de la dotación 112
Tabla 21. Interrupción de los descansos 114
Tabla 22. Ejemplo de liquidación de un trabajo en séptimo día 120
Tabla 23. Festivos en Colombia en 2023 121
Tabla 24. Diferencia en los montos de la pensión según el origen común o laboral 129
Tabla 25. Porcentaje de pensión según semanas cotizadas 130
Tabla 26. Instancias de la Ley 1562 de 2012 132
Tabla 27. Compatibilidad de pensiones 141
Tabla 28. Faltas 151
Tabla 29. Sanciones por incumplimiento 191
Tabla 30. Riesgos laborales por agentes químicos 195
Tabla 31. Riesgos laborales por agentes físicos 196
Tabla 32. Tabla de evolución del Salario mínimo en Colombia 1994-2023 245
Tabla 33. ¿Cuánto dinero recibe un trabajador que gana el Salario mínimo? 246
Tabla 34. ¿Cuánto cuesta realmente un Salario mínimo al empleador? 247
Tabla 35. ¿Cuánto se aporta a salud y pensión por un Salario mínimo? 247
Tabla 36. ¿Cuánto cotiza un empleado de un SMLMV, según nivel de riesgo? 248

Sistema de Información en Línea

Al final del libro encontrará el código para ingresar al **Sistema de información en Línea** - SIL - donde podrá acceder a:

- Ejercicios de casuística laboral.
- Sentencias actuales de la Corte Suprema de Justicia en temas sensibles.
- Presentaciones en Power Point.

INTRODUCCIÓN

El derecho como ciencia es complicado de jerarquizar entre cuál de sus diferentes ramas es la más importante, pero sí podemos elegir cuál es la que más le parece a cada uno. En mi caso es, sin dudarlo por un segundo, el derecho laboral, la base de las relaciones entre las personas y del orden social en general.

No es otra relación que aquella que genera el ingreso familiar la que permite que las bases de la sociedad se fundan en un perfecto equilibrio y con esos ingresos es que la persona se hace a los bienes de manutención, al desarrollo del futuro estudiantil de los hijos y, con algo de esfuerzo, a una calidad de vida que permita la creación de empresa y con ello cerrar el círculo que tanto nos preocupa: el de una vida digna con un salario justo y unas prestaciones sociales que ameritaron la creación de un sistema de salud fuerte y de un sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Todos nosotros, en algún momento de la vida, requerimos el conocimiento de los derechos y deberes que tenemos como trabajadores, y como empleadores nos hacemos expertos en el sistema de salud, en el sistema de pensiones y en los diferentes sistemas de seguridad social que ha creado el Estado para sostener las características mencionadas.

A diario nos encontramos con cuestionamientos, preguntas, inquietudes, solicitudes de clientes que al realizar estas consultas ponen en nuestras manos los problemas del orden laboral en los que se encuentran involucrados. O a los cuales abocan intereses

de la manera que están presentándose, ya sea para su vida personal o para la de un familiar. Durante estas consultas el interlocutor busca evitar inconvenientes en las relaciones con terceros, como las empleadas del servicio doméstico, los empleados de la empresa, o empleados a los que, denominados así, se les ha hecho firmar un contrato de prestación de servicios.

Resulta indispensable solucionar esas inquietudes sin necesidad de recurrir a un abogado y lograrlo mediante la lectura de una obra que omita el uso de términos técnicos, que exponga sus teorías utilizando palabras sencillas, con el desarrollo de ejercicios ajustados al común de cualquier profesión. Por esta razón, esta obra es una herramienta necesaria en la biblioteca de las empresas y de las familias, un libro indispensable porque actualiza a sus usuarios en términos de legislación laboral traducida, o mejor, expuesta en un lenguaje que atienda las más diversas inquietudes.

Para el desarrollo de la presente obra se ha tenido un especial cuidado con el objeto de cubrir en lo posible el articulado del Código Sustantivo del Trabajo (1950), por supuesto, permitiendo que, en algunos temas especiales, este sistema de agrupamiento se rompa para engrosar el concepto con leyes, decretos, resoluciones y apartes de las sentencias de las altas cortes, con el objeto de explicar de la manera más sencilla e idónea el tema que se está tratando. Lo anterior, por cuanto para el autor de la obra resulta importante mantener un orden lógico sobre los diferentes temas que se van a tratar y estudiar, lo que permitirá al lector seguir al legislador en la creación del espíritu de la norma laboralista conforme lo ha realizado por más de setenta años el empresario y el estudiante colombiano.

La estructura de la presente obra y su naturaleza nos obligarán en más de una ocasión a tratar el mismo tema en diferentes oportunidades, todo con el propósito de solucionar de manera expedita las inquietudes del lector. Este tema se abordará del modo más profesional posible, fundado en dos estrictos pilares: el primero, el del conocimiento desde la academia, y el segundo, el conocimiento desde la práctica. Esta visión dual nos permitirá ofrecer al lector una respuesta según las inquietudes y las necesidades de la presente obra.

Estamos interesados en ofrecer a nuestros lectores una herramienta de consulta que proporcione respuestas y les dé confianza al momento de tomar una decisión para su caso en particular, pero no podemos dejar de excusarnos y de salvar la responsabilidad, al dejar claro que los lineamientos emitidos y los conceptos expuestos no son vinculantes ni constituyen una consulta jurídica que genere solidaridad. Los consejos y las definiciones que acompañan estas letras son evidencia de un interés por guiar y facilitar la toma de decisiones, pero se entiende que dichas decisiones son íntegramente ajustadas a casos particulares que, mal interpretadas, pueden producir un daño del que no nos hacemos responsables.

En caso de tener consultas específicas, lo invitamos a que se comunique con nuestro equipo de abogados especializados a los correos gerencia@nagama.com.co derecho@nagama.com.co También puede visitar nuestra página web www.nagama.com.co donde encontrará los datos de contacto para que inicie su consulta directa con el acompañamiento de personal idóneo.

No puedo terminar la introducción de la obra sin dejar esta que para mí es una importante ecuación en materia de manejo de personal y acompañamiento a los colaboradores desde los departamentos de gestión humana. Fue creada por el señor Víctor Kuppers y me la compartió hace un tiempo un amigo personal. La utilizo para iniciar todas mis clases de posgrado para los alumnos que son gerentes de empresa: VP=(C+H)*A.

Una persona con actitud multiplica su valor personal, y todos estamos en un mundo en el que debemos dar lo mejor cada instante, y la ecuación se explica como el Valor Personal es = Igual a la suma del Conocimiento más las Habilidades multiplicado por la Actitud.

¿Qué es una cartilla laboral?

Una cartilla como estas es un documento didáctico, de fácil comprensión, que ayuda a entender el derecho laboral sin el lenguaje técnico y con el uso de ejemplos.

MARCO LEGAL

La cartilla laboral, como se ha explicado en la introducción, es un documento didáctico de fácil comprensión, escrito y estructurado a partir de una visión teórico/práctica, con tablas y ejemplos, con base en el Código Sustantivo del Trabajo (1950) (CST) y sus más recientes reformas y actualizaciones, entre las que se destacan:

1. Ley 50 de 1990, reforma al CST.
2. Ley 100 de 1993.
3. Decreto 2644 de 1994, indemnización por la pérdida de capacidad laboral (CL).
4. Ley 361 de 1997, conocida como Ley Clopatofsky, Estabilidad Laboral Reforzada.
5. Ley 789 de 2002, reforma laboral integral.
6. Ley 828 de 2003, controla la evasión del Sistema de Seguridad Social (SSS).
7. Ley 1010 de 2006, control sobre el acoso laboral.
8. Ley 1788 de 2016, derecho a prima de servicios para los trabajadores del servicio doméstico y choferes de servicio familiar.
9. Ley 1221 de 2008, teletrabajo.
10. Ley 1636 de 2013, protección al cesante.
11. Decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo.
12. Ley 2088 de 2021, trabajo en casa.

13. Ley 2101 de 2021, reducción de la jornada laboral.
14. Ley 2121 de 2021, trabajo remoto.
15. Ley 2191 de 2022, ley de desconexión laboral.
16. Decreto 1427 de 2022.
17. Leyes, decretos, resoluciones y jurisprudencia relacionados con temas particulares.

SIGLAS UTILIZADAS

AFP	Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías.
ARL	Administradora de Riesgos Laborales.
BEPS	Beneficios Económicos Periódicos.
Copasst	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
CST	Código Sustantivo del Trabajo.
DIAN	Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.
EPS	Entidad Promotora de Salud.
IBC	Ingreso Base de Liquidación.
IPS	Prestadora de Servicios de Salud.
NAT	Nota del autor.
RAIS	Régimen de Ahorro Individual en Pensiones con Solidaridad.
SBL	Salario Base de Liquidación.
SGRL	Sistema General de Riesgos Laborales.
UGPP	Unidad de Gestión de Pensiones y Parafiscales.
UVT	Unidad de Valor Tributario.