



# CARTILLA LABORAL 2018

[Gerencie.com](http://Gerencie.com)



ECOE  
EDICIONES

# CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	XIX
<b>CAPÍTULO 1. ASPECTOS GENERALES.....</b>	<b>1</b>
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 .....	5
¿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 gozan con prelación de crédito.....	9
Validez del paz y salvo que la empresa hace firmar a los trabajadores.....	10
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.....	14
No se puede sancionar a un trabajador por no asistir a una actividad programada por fuera de la jornada de trabajo.....	15
El juez laboral no puede calificar las faltas que previamente han sido calificadas como graves por las partes .....	16
Legalidad de las cámaras de video instaladas por la empresa .....	17
Legalidad de las pruebas de alcoholemia o similares practicadas al trabajador .....	18

¿Es válida la prueba de polígrafo realizada a los trabajadores? .....	19
¿Puede el empleador practicar requisas a sus trabajadores?.....	22
Propiedad intelectual de las obras creadas en la ejecución de un contrato de trabajo o de servicios .....	23
La empresa no puede cobrar los exámenes de ingreso ni de retiro al trabajador .....	24
Indexación laboral.....	25
Comisiones por venta y recaudo frente a la terminación del contrato de trabajo .....	26
Trabajador debe ser oído antes de imponerle una sanción disciplinaria .....	27
Un trabajador sí puede aceptar que se le desmejoren las condiciones pactadas en el contrato de trabajo.....	27
El empleador puede dejar de pagar unilateralmente una bonificación ocasional otorgada por mera liberalidad.....	28
¿En materia laboral es válido el documento que solo está firmado por una de las partes?.....	29
¿Qué pasa con los trabajadores cuando se vende la empresa? .....	30
Qué hacer si tengo un empleado limitado físicamente para trabajar.....	30
Si el juez declara un contrato de trabajo realidad, el empleador debe realizar aportes a pensión retroactivos y con intereses .....	32
Trabajador que es reintegrado debe devolver valores pagados por indemnización y cesantías.....	33
La intermediación laboral y la representación del empleador .....	34
Reglas para determinar el parentesco (grados de consanguinidad y afinidad).....	36
 <b>CAPÍTULO 2. CONTRATO DE TRABAJO.....</b>	39
Elementos del contrato de trabajo.....	40
La subordinación laboral se presume .....	41
Presunción de la existencia de una relación laboral .....	42
Contrato de trabajo realidad.....	45
Salario en el contrato de trabajo realidad.....	46
Definir si la vinculación de un trabajador se da mediante contrato de trabajo o de servicios le corresponde al juez laboral .....	47
Concurrencia de contratos de trabajo .....	48
Modalidades del contrato de trabajo .....	49
Cláusulas ineficaces en un contrato de trabajo.....	49
Cláusula de permanencia en el contrato de trabajo cuando la empresa financia estudios del trabajador.....	51
Acuerdo de exclusividad en el contrato de trabajo .....	52
Cláusula de exclusividad opera únicamente en la vigencia del contrato de trabajo .....	53

¿Existe una relación laboral entre iglesias o comunidades religiosas y sus colaboradores?.....	54
Duración del contrato de trabajo .....	56
Contrato de trabajo a término indefinido .....	56
Preaviso por parte del trabajador para terminar un contrato a término indefinido.....	56
Contrato de trabajo a término fijo.....	58
Contrato de trabajo a término fijo no puede ser verbal.....	59
Renovación del contrato de trabajo a término fijo.....	60
Forma de contabilizar los días de preaviso para no renovar un contrato de trabajo .....	61
¿Cuántas veces se puede renovar un contrato de trabajo inferior a un año?.....	62
¿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? .....	63
Según la Corte Suprema de Justicia no es obligatorio renovar el contrato de trabajo a una mujer en estado de embarazo.....	64
Contrato de trabajo a término fijo no se torna en indefinido si el empleador ignora su decisión de no prorrogar el contrato.....	65
Consecuencias de terminar un contrato a término fijo y reintegrar al trabajador unos días después .....	67
Contrato de trabajo a término fijo debe ser escrito, pero se puede probar mediante otro documento que no sea el contrato mismo.....	68
Contrato por duración de obra o labor.....	70
El contrato de obra o labor puede ser verbal.....	70
Contrato por obra o labor solo opera cuando la obra o labor se puede identificar claramente.....	71
¿El contrato de obra o labor requiere preaviso para su terminación? ..	72
Renovación del contrato de obra o labor.....	73
Vacaciones en el contrato de obra o labor .....	73
Indemnización en el contrato de obra o labor .....	74
Contrato por trabajo accidental u ocasional .....	74
Contrato de trabajo con los conductores de servicio público .....	75
Contrato de aprendizaje .....	78
¿Quiénes están obligados a contratar aprendices? .....	78
Monetización del contrato de aprendizaje.....	79
Contrato de trabajo a domicilio .....	80
Trabajadores de confianza, dirección o manejo .....	81
Contrato de trabajo en trabajadores del servicio doméstico .....	85
Salario en el servicio doméstico.....	85
¿Cómo manejar la alimentación en las empleadas del servicio doméstico? .....	85

Auxilio de transporte en el servicio doméstico.....	86
Prestaciones sociales en el servicio doméstico.....	86
Prima de servicios en trabajadores del servicio doméstico.....	87
Aportes parafiscales en el servicio doméstico .....	87
Trabajadores del servicio doméstico se deben afiliar a cajas de compensación familiar .....	88
Jornada de trabajo en el servicio doméstico.....	88
Empleadas del servicio doméstico tienen derecho a descansar domingos y festivos.....	89
Contratar a una empleada del servicio doméstico que esté afiliada al Sisbén implica que el empleador deba pagar licencias e incapacidades	90
Liquidación de una empleada de servicio doméstico que labora por días	91
Contrato de trabajo con profesores o docentes privados.....	93
Duración del contrato de trabajo en los docentes del sector privado.....	93
Lo que se entiende por año escolar para efectos del contrato de trabajo con profesores o docentes.....	94
Vacaciones y cesantías en los profesores del sector privado .....	94
Vacaciones y cesantías cuando el año escolar es de un semestre académico .....	95
Renovación del contrato de trabajo a docentes del sector privado .....	95
Forma en que se debe celebrar el contrato de trabajo con docentes del sector privado.....	96
¿Se puede contratar a un profesor por hora catedra mediante un contrato de servicios? .....	97
Contrato de trabajo por medio tiempo .....	97
Contrato de trabajo con pensionados.....	98
Revisión del contrato de trabajo.....	100
Suspensión del contrato de trabajo .....	101
Efectos de la suspensión del contrato de trabajo .....	101
Suspensión del contrato de trabajo como sanción .....	102
Cerrar temporalmente la empresa sin autorización del Ministerio del Trabajo deja sin efecto la suspensión del contrato de trabajo.....	103
Continuidad laboral .....	104
Obligaciones del empleador.....	105
Licencias por calamidad doméstica.....	107
Licencia por calamidad doméstica no se puede descontar al trabajador.....	107
Licencia por luto .....	108
¿Quién paga la licencia por luto? .....	109
Certificación laboral.....	110
La certificación laboral y la carta de recomendación no son lo mismo.....	111
Pago de viáticos para que el trabajador regrese a su domicilio.....	112

Programas de recreación en empresas con más de 50 trabajadores.....	112
Facultad del empleador para trasladar al empleado.....	113
¿Está obligado el empleador a dar permiso a sus trabajadores para citas y controles médicos?.....	114
Prohibiciones a los empleadores .....	115
¿Está prohibido exigir prueba de embarazo como requisito para contratar a una empleada?.....	116
Prácticas abusivas o inapropiadas en que incurren algunos empleadores	118
Acoso laboral.....	120
¿Cómo se sanciona el acoso laboral?.....	125
Quien haya sido víctima de acoso laboral y se haya quejado no puede ser despedido dentro de los 6 meses siguientes .....	126
Solución de no continuidad o sin solución de continuidad en el contrato de trabajo .....	126
Obligaciones del trabajador para con el empleador .....	128
Prohibiciones a los trabajadores.....	129
Período de prueba en el contrato de trabajo.....	130
Duración del período de prueba.....	130
Prórroga del período de prueba.....	130
Efecto jurídico del período de prueba.....	131
Período de prueba en ascensos .....	132
Derechos del trabajador en período de prueba .....	132
Estabilidad laboral reforzada en el periodo de prueba .....	133
En la prórroga del contrato de trabajo no se puede pactar periodo de prueba.....	134
Periodo de prueba en el contrato de servicios .....	134
Periodo de prueba en el contrato de trabajo verbal .....	135
<b>CAPÍTULO 3. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO .....</b>	<b>137</b>
La terminación del contrato, al igual que su celebración, debe constar por escrito .....	138
¿La empresa debe aceptar la renuncia del trabajador? .....	139
¿Qué sucede si la empresa termina el contrato de trabajo antes de la fecha en que el trabajador comunicó que renunciaría? .....	139
¿Un trabajador puede ser despedido mientras se encuentra suspendido? ...	140
Consecuencias de terminar un contrato a término fijo y reintegrar al trabajador unos días después .....	141
Terminación del contrato de trabajo por cierre o liquidación de la empresa	142
¿El trabajador se puede retractar de la renuncia presentada a su empleador? 143	143
Fecha del despido puede ser distinta a la fecha de liquidación del contrato de trabajo.....	144
La presentación de la carta de renuncia y la cesación de la prestación del servicio no son necesariamente simultáneas.....	146

¿Qué pasa si un trabajador renuncia, pero sigue asistiendo a la empresa para entregar informes? .....	146
¿Se debe renovar el contrato de trabajo a término fijo de trabajador con fuero sindical?.....	147
¿Se le puede terminar el contrato de trabajo al gerente? .....	148
¿Si dos empleados cometan la misma falta y solo se despide a uno de ellos, es discriminatorio? .....	150
Despido indirecto .....	150
Procedimiento a seguir para solicitar autorización al inspector de trabajo para despedir a un empleado .....	151
Estabilidad laboral reforzada .....	153
Estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada (fuero de maternidad) .....	155
Despido de la empleada cuando se desconoce su estado de embarazo .....	156
Despido de empleada en periodo de lactancia un día después de cumplidos los tres meses que comprenden el fuero maternal no es ilegal.....	159
Fuero de maternidad se extiende al trabajador cuya esposa esté embarazada o en periodo de lactancia.....	159
No toda discapacidad configura la estabilidad laboral reforzada.....	160
La dificultad para despedir a un trabajador en estado de debilidad manifiesta.....	161
Terminación del contrato de trabajo por justa causa.....	162
¿Se puede despedir a un trabajador por una causa no contemplada en la ley? .....	165
La amonestación como sanción disciplinaria al trabajador .....	166
¿Cuánto tiempo debe transcurrir entre la fecha en que se comete la falta y el despido del trabajador?.....	167
Inmediatez entre la falta y el despido del trabajador depende del momento en el que el empleador conozca la falta cometida por el trabajador .....	168
Procedimiento correcto para despedir a un trabajador por justa causa..	169
Requisitos que debe cumplir un proceso sancionatorio a un trabajador según la Corte Constitucional.....	170
¿Puede la carta de despido actuar como citación a descargos del trabajador? .....	171
Términos en que se debe hacer la motivación de la carta de despido .....	172
La carta de despido demuestra la terminación unilateral del contrato de trabajo mas no la ocurrencia de los hechos que la motivan .....	173
Si la empresa no notifica la causa del despido al trabajador, el despido se torna injusto mas no ilegal .....	174
Insultar a un compañero de trabajo como justa causa para despedir a un trabajador .....	175

El incumplimiento en el pago oportuno del salario es justa causa para que el trabajador presente su renuncia.....	176
Ofrecer compensación económica al trabajador para que se retire no constituye coacción que pueda derivar en un despido ilegal o injusto	177
Autorización del Ministerio de Trabajo para un despido colectivo no es una justa causa, solo una causa legal.....	178
Notificación del motivo de la terminación del contrato de trabajo .....	179
Tratos denigrantes al trabajador constituyen justa causa para renunciar	179
Terminación del contrato de trabajo por cumplimiento de requisitos para acceder a la pensión .....	180
Despido del trabajador por rendimiento deficiente .....	181
Terminación del contrato por incapacidad de origen común superior a 180 días.....	182
Tolerar reiterativamente una falta grave a un trabajador puede impedir que dicha causa se califique como justa para su posterior despido.....	182
Sustitución de patronos (empleador).....	183
La sustitución de empleadores no implica liquidar el contrato de trabajo ni algunos de sus conceptos .....	185
¿En la sustitución patronal se debe o puede realizar nuevamente una selección de personal con quienes han estado trabajando? .....	187
Cómo despedir a un trabajador cuando hay sustitución de patronos .....	187
Terminación del contrato de trabajo sin justa causa.....	188
Indemnizaciones por terminación de contrato sin justa causa .....	189
Indemnización en el contrato a término fijo.....	189
Indemnización en el contrato a término indefinido .....	190
Indemnización por falta de pago al liquidar el contrato de trabajo...	192
Sanción moratoria contemplada por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo .....	193
Indemnización en el contrato de obra o labor .....	194
Monto de la indemnización cuando no se renueva un contrato de trabajo sin haberse notificado previamente al trabajador .....	194
Indemnización por despido injustificado cuando se tiene un salario variable .....	195
Brazos caídos o salarios caídos.....	196
El trabajador debe probar que fue despedido .....	197
Las consecuencias del despido injusto son diferentes a las consecuencias del despido ilegal.....	197
Liquidación del contrato de trabajo .....	198
¿Si el trabajador se niega a recibir su liquidación qué debe hacer empleador?.....	199
¿Cuánto tiempo tiene el empleador para consignar en el Banco Agrario las sumas adeudadas al trabajador? .....	200

Al terminar el contrato de trabajo se le debe informar al trabajador el estado del pago de los aportes a seguridad social.....	201
¿Qué hacer con el salario y las prestaciones sociales de un empleado fallecido? .....	202
Sanción por no pagar oportunamente la liquidación al terminar el contrato de trabajo.....	203
<b>CAPÍTULO 4. JORNADA DE TRABAJO .....</b>	<b>205</b>
Jornada laboral ordinaria .....	205
Jornada laboral máxima .....	206
Jornada laboral en los menores de edad.....	208
Distribución de la jornada de trabajo diaria.....	208
Jornada laboral por turnos .....	209
No es legal trabajar más de 10 horas al día .....	210
Jornada laboral cuando el sábado no se trabaja en la empresa .....	211
Trabajo suplementario .....	212
Autorización del Ministerio del Trabajo para laborar trabajo suplementario o de horas extras .....	213
Trabajo nocturno.....	214
Trabajo dominical y festivo .....	214
Descanso compensatorio remunerado por trabajo dominical habitual..	214
Compensación y remuneración del trabajo dominical .....	216
Descanso compensatorio por trabajo dominical ocasional es optativo para el trabajador .....	217
Ejemplo de liquidación de trabajo dominical que incluye descanso compensatorio .....	217
Efecto de la licencia no remunerada en el pago del descanso dominical	218
En el contrato de trabajo por días se debe pagar descanso dominical remunerado proporcional.....	219
Descansos remunerados.....	219
Remuneración del trabajo nocturno.....	220
Remuneración del trabajo dominical y festivo .....	221
Remuneración del trabajo suplementario o extra.....	223
Para calcular las horas extras: cuándo multiplicar por 0,25 o por 1,25 ...	224
Jornada laboral en trabajadores de vigilancia privada.....	226
Trabajar un festivo no implica derecho a compensatorio por trabajo dominical.....	227
¿Cómo opera el pago del descanso dominical proporcional? .....	228
<b>CAPÍTULO 5. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO .....</b>	<b>229</b>
Salario .....	229
Elementos que integran el salario.....	230
Pagos que no constituyen salario .....	230

Límites a los pagos que no constituyen salario .....	231
La libertad para excluir pagos de naturaleza laboral no es absoluta..	232
El acuerdo sobre pagos que no constituyen salario necesariamente no debe ser por escrito.....	233
Pagos o bonificaciones por mera liberalidad.....	234
Salario en especie.....	234
Límites del salario en especie .....	235
Viáticos del trabajador .....	236
¿La hora de almuerzo es remunerada o no?.....	237
Propinas recibidas por el trabajador .....	238
Tratamiento laboral de los gastos de manutención y alojamiento.....	238
Estipulación o fijación del salario.....	239
¿Dónde se paga el sueldo al trabajador? .....	240
¿Existe sanción por no pagar oportunamente el sueldo al trabajador? .....	241
Salario integral .....	242
Monto del salario integral.....	242
Reajuste del salario integral.....	243
El factor prestacional en el salario integral puede ser superior al 30%....	244
El cambio de salario normal a salario integral debe ser por escrito.....	245
Período de pago del salario .....	246
Lugar y tiempo de pago del salario .....	247
Irrenunciabilidad al salario .....	248
Para un trabajo igual el salario debe ser igual .....	248
Remuneración por comisiones.....	249
Salario mínimo .....	252
Excepciones del salario mínimo .....	253
Incremento del salario superior al mínimo.....	253
Salario variable.....	255
Retenciones y deducciones del salario.....	256
Descuentos permitidos por la ley.....	257
Descuentos con autorización especial .....	257
Embargo de salarios .....	258
Auxilio de transporte .....	258
Casos en que no se paga el auxilio de transporte .....	259
Auxilio de transporte en jornadas de medio tiempo .....	260
Auxilio de transporte cuando el trabajador devenga un salario variable	260
<b>CAPÍTULO 6. PRESTACIONES SOCIALES .....</b>	<b>261</b>
Vacaciones .....	261
Época de las vacaciones.....	262
¿En cuántos períodos se pueden dividir las vacaciones?.....	263

Compensación de las vacaciones en dinero .....	263
Acumulación de las vacaciones.....	264
No se pueden acumular las vacaciones de los trabajadores menores de edad .....	265
Reemplazo en vacaciones en trabajadores de manejo, dirección y confianza .....	265
Remuneración de las vacaciones .....	266
¿Cómo calcular las vacaciones cuándo hay que promediar el salario?....	267
Vacaciones en el salario integral .....	268
Cálculo de las vacaciones.....	268
¿Puede la empresa cancelar las vacaciones de un empleado a última hora?.....	269
Valor de las vacaciones cuando hay salario en especie .....	269
Para calcular las vacaciones, ¿cómo se considera el sábado cuando las empresas no laboran ese día?.....	270
Prima de servicios .....	271
Valor de la prima de servicios.....	271
Salario base para el cálculo de la prima de servicios.....	272
Fecha de pago de la prima de servicios.....	272
Cálculo de la prima de servicios.....	272
Cesantías .....	273
Salario base para el pago de las cesantías.....	273
Cálculo de las cesantías .....	274
Liquidación definitiva de las cesantías cuando existe salario variable....	274
Fecha en que se deben pagar las cesantías.....	275
Sanción por pago extemporáneo de las cesantías.....	275
Retiro de las cesantías por parte del trabajador .....	276
Retiro de cesantías para pago de estudios en el exterior .....	277
Pago de cesantías en contratos de trabajo sucesivos .....	277
Intereses sobre cesantías .....	278
¿A quién se pagan los intereses sobre cesantías? .....	279
Intereses sobre cesantías y rendimientos financieros.....	279
Sanción o indemnización por no pagar oportunamente los intereses sobre las cesantías .....	280
Sanción por consignar extemporáneamente las cesantías en el fondo está supeditada a la existencia de mala fe.....	280
Sanción por no consignar cesantías y por no pagar la liquidación a la terminación del contrato no son concurrentes.....	281
Sanción por no consignar las cesantías aplica aun cuando se hayan consignado parcialmente .....	282
Pérdida del derecho a las cesantías .....	283
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 .....	284
Dotación .....	285
Valor de la dotación a los empleados .....	286
Dotación cuando el empleado devenga un salario variable .....	286
Tipo de dotación .....	287
Fechas para entregar la dotación .....	287
¿Es obligatorio que el trabajador utilice la dotación? .....	287
¿Existe una sanción para el empleador que no entrega la dotación a sus empleados? .....	288
¿El empleado debe devolver la dotación cuando se retira de la empresa? .....	289
Prestaciones sociales en período de incapacidad .....	290
Prestaciones sociales en contratos de medio tiempo .....	291
<b>CAPÍTULO 7. SEGURIDAD SOCIAL .....</b>	<b>293</b>
Sistema de seguridad social en salud .....	295
¿Todas las empresas deben hacer aportes a salud? .....	295
Salario base para el pago de los aportes a salud .....	297
Las graves consecuencias de omitir la afiliación de los empleados al sistema de seguridad social .....	299
Ponga a trabajar a sus empleados solo cuando entre en vigor la afiliación al sistema de seguridad social .....	299
Fechas o plazos para pagar la seguridad social .....	300
Seguridad social en colaboradores o miembros de iglesias y comunidades religiosas .....	301
Prestaciones económicas en el sistema de salud .....	302
Incapacidades laborales .....	303
Incapacidad laboral de origen común .....	303
Incapacidades laborales de origen profesional .....	304
Incapacidad laboral cuando el trabajador no está afiliado a seguridad social .....	304
Comentarios .....	304
Incapacidad por enfermedad general se reconoce cuando se hayan cotizado 4 semanas .....	305
Pago de incapacidades en caso de aportes extemporáneos .....	305
Licencia de maternidad .....	312
La licencia de maternidad se debe otorgar como mínimo una semana antes del parto .....	314
Descanso remunerado en caso de aborto .....	315
Descanso remunerado durante la lactancia .....	315
Licencia de maternidad cuando la cotizante se traslada de EPS .....	315
Pago de la licencia de maternidad .....	316
Valor o monto de la licencia de maternidad .....	317

¿Sobre qué base se debe liquidar y pagar la licencia de maternidad?.....	318
Si la EPS no paga la licencia de maternidad, la debe pagar el empleador	319
Pago proporcional de la licencia de maternidad.....	320
Licencia de maternidad en partos prematuros .....	320
Empleadores deben tramitar reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad .....	320
Licencia de paternidad.....	321
¿Sobre qué base se debe liquidar la licencia de paternidad? .....	322
Licencia de paternidad y licencia por calamidad doméstica son incompatibles .....	322
Seguridad social en licencias no remuneradas .....	323
Seguridad social en trabajadores radicados en el exterior .....	326
Sistema general de riesgos laborales .....	328
Afiliación al sistema general de riesgos laborales.....	328
Riesgos laborales cuando el contratista tiene varios contratos simultáneamente .....	329
Valor de la cotización a riesgos laborales.....	330
Afiliación a riesgos laborales de estudiantes en prácticas .....	331
Incapacidad por enfermedad laboral o profesional .....	335
Certificado de incapacidad .....	338
Sistema general de pensiones.....	338
Afiliación al sistema general de pensiones .....	338
Valor de la cotización a pensión .....	339
Fondo de solidaridad pensional.....	339
¿Quién paga el porcentaje adicional con destino al fondo de solidaridad pensional?.....	340
¿Cómo se liquida el fondo de solidaridad pensional?.....	341
Cotización a pensión en trabajadores con vinculación inferior a un mes	342
Auxilio funerario .....	343
Seguridad social de los trabajadores independientes .....	343
Base de cotización a seguridad social en trabajadores independientes...	344
Aportes a seguridad social para trabajadores independientes que devengan menos de un salario mínimo.....	345
Aportes cuando se es independiente y empleado a la vez .....	345
Aportes a seguridad social de un trabajador que tiene varios contratos.	345
Riesgos laborales en trabajadores independientes .....	347
<b>CAPÍTULO 8. APORTES PARAFISCALES.....</b>	<b>349</b>
¿Cómo quedaron los aportes parafiscales con la Ley 1819 de 2016?.....	350
Salario base para los aportes parafiscales .....	351
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) .....	351
Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) .....	352

Cajas de compensación familiar .....	352
Requisitos para obtener el subsidio familiar .....	352
Afiliación de pensionados a las cajas de compensación familiar .....	353
Aportes parafiscales en período de incapacidad .....	355
Aportes parafiscales en la licencia de maternidad .....	356
<b>CAPÍTULO 9. TERCERIZACIÓN LABORAL.....</b>	<b>359</b>
Tercerización laboral .....	360
Contratistas independientes, intermediarios y empresas de servicios temporales .....	361
Contratistas independientes .....	363
Por vía contractual una empresa no se puede exonerar de la responsabilidad solidaria frente a los empleados de sus contratistas .....	365
Responsabilidad de la empresa frente a las obligaciones laborales incumplidas por los subcontratistas de su contratista .....	365
La solidaridad laboral opera incluso cuando se subcontrata sin autorización .....	366
Responsabilidad solidaria del contratante y la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.....	368
Empresas de servicios temporales.....	369
Casos en que se pueden contratar servicios temporales.....	370
Derechos de los trabajadores en misión .....	371
Seguridad social en las empresas de servicios temporales .....	371
Aportes parafiscales en las empresas de servicios temporales .....	372
Póliza de garantía .....	372
Prestaciones sociales en las empresas de servicios temporales.....	373
Cooperativas de trabajo asociado .....	374
Derechos de los trabajadores en las cooperativas de trabajo asociado....	374
Seguridad social en las cooperativas de trabajo asociado .....	376
Las cooperativas de trabajo asociado deben responder por la seguridad social de sus asociados .....	378
Aportes parafiscales en las cooperativas de trabajo asociado .....	380
Prestaciones sociales en las cooperativas de trabajo asociado.....	381
Prohibiciones especiales a las cooperativas de trabajo asociado .....	382
Cooperativas multiactivas no pueden ofrecer trabajo asociado.....	383
Sanciones por intermediación laboral .....	384
<b>CAPÍTULO 10. OBLIGACIONES LABORALES EN EL SECTOR AGRÍCOLA.....</b>	<b>389</b>
Aportes parafiscales en fincas de recreo .....	391
Alternativas para evitar legalmente obligaciones laborales .....	391
Contrato civil de obra .....	392
Contrato de aparcería .....	392

Contrato de arrendamiento .....	394
¿Se le debe pagar salario a la esposa del mayordomo de la finca? .....	395
<b>CAPÍTULO 11. REGLAMENTO DE TRABAJO.....</b> 397	
Empleadores obligados a tener reglamento de trabajo.....	398
Consecuencias de no tener un reglamento de trabajo.....	398
Aprobación del reglamento de trabajo .....	399
Multas que se pueden imponer al trabajador .....	399
<b>CAPÍTULO 12. CONTRATO DE SERVICIOS.....</b> 401	
Diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato de servicios.....	402
Características del contrato de servicios según la Corte Constitucional.....	402
¿Cambiar la modalidad de contrato de servicios a laboral implica algún riesgo de que el trabajador demande por el primer contrato? .....	403
Si hay duda respecto a si el contrato es de trabajo o de servicios, se presumirá que es de trabajo .....	404
Es irrelevante si la remuneración pactada se denominó honorarios o salario .....	405
Seguridad social en el contrato de servicios .....	406
Prestaciones sociales en el contrato de servicios.....	406
Aportes parafiscales en el contrato de servicios .....	407
Estabilidad laboral reforzada en el contrato de servicios.....	407
<b>CAPÍTULO 13. COMPLEMENTOS .....</b> 411	
Histórico del salario mínimo .....	411
Histórico del auxilio de transporte .....	411
Histórico UVT .....	412
Indicadores laborales 2018 .....	412
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b> 413	



Al final del libro está ubicado el código para que pueda acceder al **Sistema de Información en Línea – SIL**, donde encontrará archivos complementarios a la lectura del libro que le serán de gran ayuda sobre el proceso de Nómina desde su contabilización hasta su liquidación.



# INTRODUCCIÓN

Es casi una necesidad para toda persona conocer sus derechos y 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 infinitud de dificultades, todas predecibles y, por consiguiente, evitables si se conoce la normatividad que reglamenta este 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. Esto 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 (incluso en nuestro sitio web), cabe señalar que esta se encuentra dispersa y aislada lo que indudablemente dificulta el proceso de consulta, análisis y aplicación.

Por eso, ofrecemos este libro que compila de forma clara y precisa los aspectos más importantes y relevantes de una relación laboral.

Este 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. Por esta razón, hacemos lo posible por omitir términos técnicos y

en cambio recurrimos a términos más populares que son sinónimos, pues es una obra pensada para ser consultada por personas que no son abogadas 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 del Código Sustantivo del Trabajo, sino que para efectos prácticos se han agrupado algunos temas que pueden corresponder a capítulos diferentes en el Código Laboral.

Por último, queremos resaltar la contribución que los usuarios y colaboradores de **Gerencie.com** han realizado a esta obra, puesto que muchos de los temas aquí tratados surgen de la inspiración proveniente de los comentarios e inquietudes dejados en nuestro portal de Internet. Sin ellos esta obra no hubiera sido posible.

## CAPÍTULO 1

### ASPECTOS GENERALES

Después de los breves comentarios de la presentación, entraremos en materia haciendo referencia a los aspectos teóricos básicos del derecho laboral que es necesario conocer, por cuanto nos permite tener algunas ideas claras que facilitarán más adelante la comprensión de algunos temas.

#### **La importancia de conocer y acatar la ley laboral**

En los años de experiencia que tenemos conociendo casos particulares e interactuando con nuestros lectores, nos hemos dado cuenta de lo importante que resulta para el empleador conocer y acatar la ley laboral, puesto que, si bien a veces la justicia demora o nunca llega, no hay garantía de que a usted no lo alcance el brazo de la ley. Cuando eso ocurra, tendrá serios problemas si no ha cumplido con ella.

La ley laboral se debe cumplir inexorablemente, sin excusas y sin justificaciones. Los derechos mínimos laborales se respetan sí o sí. No hay otro camino.

Hacemos énfasis en la necesidad cumplir la ley laboral porque Colombia es un país donde predomina la economía de subsistencia, de pequeños negocios que apenas generan lo necesario para pagar el arriendo y para que sus dueños sobrevivan con grandes privaciones. Pero no por ello la ley laboral los exime de cumplir con las obligaciones frente a los trabajadores que contraten. De manera que, así no le quede para comer al dueño del pequeño negocio, debe pagar lo legal a sus trabajadores, pues, insistimos, la ley no contempla excepciones.

Una muestra de lo que ocurre regularmente en nuestro medio está reflejado en el siguiente mensaje que recibimos en **Gerencie.com**:

Quisiera que alguien me ayudara a resolver este inconveniente. Yo tengo una panadería y contraté personal diciéndoles que no se les pagaba las prestaciones sociales porque el negocio hasta ahora estaba comenzando y luego de un año hay una persona que me está pidiendo liquidación. ¿Qué debo hacer? Porque nunca se les prometió que se les iba pagar eso hasta que el negocio estuviera formalizado.

El Código Laboral ha establecido unos derechos mínimos que no se pueden desconocer y que además son irrenunciables, de manera que, aun cuando el trabajador de forma escrita acepte trabajar por una remuneración menor a la legal, no desaparece la obligación del empleador de satisfacer lo mínimo que exige la ley. Si el trabajador luego reclama lo que con anterioridad voluntariamente renunció, la ley se lo concede, pues estamos ante derechos mínimos irrenunciables.

Veamos lo que dice el artículo 13 del Código Laboral:

**Mínimo de derechos y garantías.** Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.

Seguidamente el artículo 14 del mismo código señala:

**Carácter de orden público. Irrenunciabilidad.** Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.

Ante este panorama, si se anticipa que un negocio no dará para pagar lo que legalmente corresponde a los trabajadores, lo mejor sería no emprender ese negocio, pues luego llegarán reclamaciones a todas luces justas y, con ello, los dolores de cabeza.

Suele suceder que una persona abre un pequeño negocio y contrata a un amigo o familiar, o incluso estos le ruegan al pequeño empresario para que los contrate debido a que están desempleados. Ellos insisten en que cualquier cosa que les paguen está bien mientras consiguen algo mejor y, por supuesto, a sabiendas de que no se les puede pagar todo lo de ley, bajo la promesa de que apenas el negocio prospere se le pagará lo que corresponde. Ha sucedido que, transcurrido un tiempo, ese amigo o familiar demanda a su empleador exigiéndole el pago de prestaciones sociales y seguridad social, y hasta más. Por supuesto, la ley estará a favor del trabajador, sin importar que el empleador no tenga recursos o que afirme haber contratado a esa persona por hacerle un favor, porque estaba desempleada y necesitaba algo de sustento para su familia. Ante la ley esas excusas y justificaciones no funcionan, aunque sean ciertas.

Tenga claro que cuando un trabajador decide reclamar lo que por ley le pertenece, solo hay dos caminos a seguir: pagar o insolventarse para no dejar ningún bien

a su nombre que pueda ser embargado; lo segundo es un gran problema como ha de suponerse y lo primero muchas veces es imposible. Todo esto ocurre por desconocer la ley laboral.

## **Legislación que regula una relación laboral**

En Colombia la relación laboral entre la empresa y el trabajador está regulada por el Código Sustantivo del Trabajo y sus normas reglamentarias (al igual que el Código Procesal) junto con la doctrina oficial y la jurisprudencia de las altas cortes, como la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia (Sala de Casación Laboral). Igualmente hacen parte de la regulación laboral los convenios internacionales ratificados por el congreso de la república y los pactos convencionales.

Al respecto dice el artículo 1º del Código Sustantivo del Trabajo:

**Objeto.** La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Las normas laborales, como toda ley, deben ser promulgadas por el Congreso de la República y sobre este tema dice nuestra Constitución Política en su artículo 53:

**El Congreso expedirá el estatuto del trabajo.** La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Se observa que tanto el artículo 1º del Código Sustantivo del Trabajo, como el artículo 53 de la Constitución Nacional, hacen énfasis en el equilibrio y beneficio social que deben perseguir las normas laborales, objetivos y pretensiones que no siempre se han conseguido, como sucedió con la expedición de la ley 789 de 2002 y la posterior declaración de exequibilidad por parte de la Corte Constitucional en dos ocasiones.

En todo caso, el marco jurídico general que regula las relaciones laborales entre el trabajador y su empleador contiene los elementos necesarios y suficientes para garantizar de forma aceptable los derechos del trabajador, lo cual se puede interpretar como un éxito después de muchos años de exigencias por parte de sindicatos y defensores de los derechos del trabajador.

Es importante anotar que, en aquellos casos no definidos ni contemplados por la ley, es preciso recurrir a la doctrina emitida por las diferentes entidades que de una u otra forma tienen relación con la nómina de una empresa, como es el caso de las superintendencias o el mismo Ministerio del Trabajo. Igualmente, la jurisprudencia de la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y de la Corte Suprema de Justicia son una excelente fuente de derecho para aquellos casos particulares en los que se evidencia un vacío legal.

## **Aplicación territorial del Código Sustantivo del Trabajo**

El artículo 2º del Código Sustantivo del Trabajo contempla que este será aplicado dentro del territorio colombiano y para todos sus habitantes, sin distinguir su calidad de nacionales o extranjeros.

El principio de territorialidad de la ley también se aplica en la legislación laboral, por tanto, todo contrato laboral que se firme en el país, sin importar si una de las partes o las dos son extranjeras, se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo colombiano.

Igualmente, un contrato de trabajo firmado en otro país se regirá por la legislación vigente del país en el cual nació jurídicamente el contrato, puesto que en todo caso se debe respetar la territorialidad de la ley.

Es preciso diferenciar entre el nacimiento jurídico del contrato de trabajo y la ejecución del mismo, puesto que se puede dar el caso en que el contrato de trabajo sea firmado en Colombia (nacimiento jurídico del contrato) y que, por la naturaleza misma de las actividades convenidas en el contrato o por la misma facultad de subordinación del empleador, sea necesario ejecutar ese contrato, ya sea en todo o en parte, en el exterior. En este caso, es evidente que la legislación que se debe aplicar es la colombiana, puesto que bajo las leyes de este país se firmó el mismo. Es decir, fue bajo la legislación colombiana que se comprometieron y obligaron las partes firmantes del contrato (sobre un aspecto similar se refirió la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia de septiembre 26 de 1994).

La misma Constitución Nacional en su artículo 4º establece como deber de todos los residentes en Colombia, ya sean nacionales o extranjeros, acatar las leyes, lo mismo que respetar y obedecer a las autoridades competentes.

Igual mandato expresa el Código Civil en su artículo 18, cuando afirma que la ley es obligatoria tanto a los nacionales como a los extranjeros residentes en Colombia.

Por su parte, el mismo Código Civil en su artículo 57 contempla que:

(...) las leyes obligan a todos los habitantes del país, inclusive a los extranjeros, sean domiciliados o transeúntes, salvo, respecto de estos, los derechos concedidos en los tratados públicos.

Resulta claro, entonces, que en materia laboral siempre que un contrato se firme en Colombia, se regirá por sus leyes.

Este aspecto es importante tenerlo claro, sobre todo en el presente, ya que la globalización ha llevado a que muchas empresas deban tener empleados en otro país o tener contratados a extranjeros en el país.

## **Definición de trabajo para efectos laborales**

El concepto de trabajo es definido por el artículo 5º del Código Sustantivo del Trabajo de la siguiente forma:

(...) es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

La definición que del trabajo hace el Código Sustantivo del Trabajo se aleja bastante de la definición económica o sociológica, puesto que la legislación laboral considera trabajo a toda actividad humana, siempre y cuando se realice con la existencia de un contrato de trabajo. Por tanto, para la legislación laboral, si no hay un contrato de trabajo de por medio –verbal o escrito–, cualquier actividad que realice un individuo no se considera trabajo.

Esta definición resulta de gran importancia ya que, para efectos laborales, si se considerara trabajo cualquier actividad humana desarrollada, así fuera sin la existencia de un contrato laboral, cualquier persona podría trabajar en la propiedad de otra sin su consentimiento y, luego, exigir el reconocimiento de su trabajo. En consecuencia, es necesario que exista acuerdo entre las partes para que el trabajo realizado se reconozca como tal y de este se deriva el contrato de trabajo.

Es importante también anotar la claridad que hace la ley en el sentido de considerar trabajo únicamente a las actividades desarrolladas por las personas naturales, por lo que no es posible que se pueda firmar un contrato de trabajo entre dos personas jurídicas. Por tanto, cualquier relación entre personas jurídicas que implique alguna forma de trabajo será regulada por el Código de Comercio o el Código Civil, según sea la naturaleza de la relación que los una.

## **Relación laboral vs. Contrato de trabajo**

Mucho se habla de la diferencia existente entre una relación de trabajo (o laboral) y un contrato de trabajo. En realidad, es una discusión principalmente teórica y académica, puesto que, en la práctica diaria, cualquiera de las dos figuras tiene los

mismos efectos jurídicos en cuanto a derechos y obligaciones entre las partes se refiere.

Al respecto ha opinado la Corte Suprema de Justicia en sentencia de enero 24 de 1977:

El contrato individual de trabajo, como lo establece y desarrolla la legislación nacional, es un acto jurídico celebrado entre una persona natural, el trabajador, y una persona natural o jurídica, el patrono, para que el primero preste determinados servicios personales bajo la continuada subordinación del segundo, y reciba de él, a cambio una remuneración que genéricamente se llama salario. La puesta en práctica de este convenio se conoce con el nombre de relación de trabajo. Se trata de una relación *sui generis* claramente intervenida por el Estado a través de la legislación para proteger, tanto en su celebración, como en su ejecución y terminación los intereses del trabajador, como medio de mantener un equilibrio necesario entre las fuerzas del capital y del trabajo e impedir por este medio la explotación del asalariado. Es también, como es obvio, un contrato o relación que supone obligaciones mutuas que se encuentran casi en su totalidad señaladas en la ley, y cuyo cumplimiento recíproco es elemento fundamental para su mantenimiento.

En términos sencillos, según la Corte, la relación laboral no es otra cosa que el producto de la ejecución del contrato de trabajo, es decir que sin la ejecución del contrato no existe relación laboral.

## **¿Qué se entiende por relación legal y reglamentaria?**

Con frecuencia, consultando leyes y decretos encontramos referencias a una relación laboral o *legal y reglamentaria*. La relación laboral hacer referencia indudablemente al contrato de trabajo común y corriente aplicable en el derecho laboral privado principalmente, ¿pero a qué o a quién se refiere la ley cuando habla de *relación legal y reglamentaria*?

Cuando nos referimos a relación legal y reglamentaria se está hablando del vínculo que existe entre el empleado público y la entidad pública que lo ha contratado, de manera que la relación laboral y reglamentaria hace referencia a los empleados públicos (que no trabajadores oficiales).

En la sentencia de enero 30 de 2013, expediente 39063, sala laboral de la Corte suprema manifestó:

De lo argumentado por el *Ad quem*, emerge que su decisión la fundamentó, en que la verdadera naturaleza del vínculo con quien dedujo fue en verdad el empleador del señor Jorge Castillo Andrade, no fue la de un contrato de trabajo a término indefinido de carácter privado, como se adujo en el lóbulo introductor, sino en virtud de una relación legal y reglamentaria, esto es, le asignó al accionante la calidad de empleado público.

Igualmente, la sección segunda del Consejo de Estado, en sentencia del 30 de marzo de 2006, con radicación número 4885-04 manifestó:

Así podemos decir que, a los empleados públicos se les aplica DERECHO ADMINISTRATIVO RELEVANTE PARA ELLOS (relación legal y reglamentaria), de conformidad con el capítulo II de la función pública (Arts. 122-131 de la C.P.). Ellos son los titulares de los derechos y obligaciones consagrados en la normatividad en los diferentes campos: situacional, de carrera, remuneracional, prestacional, disciplinario, etc.

Y para precisar un poco más la forma en que se dividen o clasifican las vinculaciones de personal por parte del Estado, en la misma sentencia manifiesta el Consejo de Estado:

El régimen jurídico colombiano ha contemplado tres clases de vinculaciones con entidades públicas, las cuales no se pueden confundir, porque ellas tienen sus propios elementos tipificadores. Son: a) De los empleados públicos (relación legal y reglamentaria); b) De los trabajadores oficiales (relación contractual laboral) y c) De los contratistas de prestación de servicios (relación contractual estatal).

Resulta claro que la relación legal o reglamentaria aplica única y exclusivamente a quienes tienen la calidad de trabajadores o empleados públicos.

## **¿Cuándo la disponibilidad se convierte en trabajo?**

En algunos contratos de trabajo se pacta que el empleado debe estar disponible para que acuda al lugar de trabajo cuándo las necesidades de la empresa así lo exijan.

Esta realidad ha llevado a muchos a interpretar de forma diferente lo que se debe entender por disponibilidad y el tratamiento que se le debe dar. Para algunos la disponibilidad se debe remunerar, pero para otros no.

Mientras el trabajador está disponible, naturalmente que no ejecuta ninguna labor, pero no necesariamente se debe entender así.

Como este es un tema no definido por la legislación laboral dejemos que sea la Corte Suprema de Justicia la que se pronuncie al respecto:

(...) no toda “disponibilidad” o “vocación” permanente, por un período más o menos largo a prestar el servicio efectivo puede calificarse como trabajo enmarcado dentro de la jornada ordinaria o la suplementaria delimitadas en la ley, pues esta llamada “disponibilidad” tiene tales matices de servicio más o menos frecuentes, y de descansos, tiempo para tomar alimentos, oportunidades de ocuparse en actividad diferente del servicio objeto del compromiso y aún, en ocasiones, de servir a personas diferentes o trabajaren forma autónoma, que encasillar toda “disponibilidad” dentro de la jornada que hace relación a la propia actividad laboral, (...) “No pudiendo adoptarse, por lo anotado, el criterio general de “disponibilidad” como trabajo, es necesario establecer cuándo y en qué medida el no cumplir la ac-

tividad concreta laboral sino mantenerse a órdenes del patrono, significa servicio y se incluye en la jornada de trabajo. Porque si esta modalidad de mantenerse a órdenes del patrono, se cumple en el lugar de servicio, sin posibilidad de retirarse de él y sin ocasión de destinar tiempo para tomar alimentos, dormir o cumplir ninguna actividad lucrativa propia, es indudable que tal “disponibilidad” si encaja dentro de la asimilación al servicio para enmarcarla en la jornada laboral”. Y lo propio ocurre si el trabajador debe radicarse, con las modalidades anotadas en determinado lugar. Pero si la disponibilidad permite al subordinado emplear tiempo para alimentarse, dormir, salir del sitio de trabajo y permanecer en su propia casa, solo dispuesto a atender el llamado del trabajo efectivo cuando este se presente, no puede considerarse dentro de la jornada laboral (...) Es cierto que la “disponibilidad” normalmente conlleva una restricción a la libertad de aprovechamiento autónomo del tiempo por el trabajador, por la necesaria radicación en determinados sitios para la facilidad de atención del servicio demandado (...) Más la sola “disponibilidad” convenida en el contrato de trabajo puede determinar por esa restricción a la libre disposición de su tiempo por el trabajador, una retribución por sí sola, ya que quede compensada dentro del salario que corresponda a la jornada ordinaria laboral, es decir con el salario corriente estipulado en el contrato cuando es salario fijo, así no se desempeñe ningún servicio efectuado por algún lapso o este trabajo sea inferior en duración a la jornada ordinaria (...) [Corte Suprema de Justicia en sentencia de Casación del 11 de mayo de 1968].

Posteriormente la misma Corte se ha pronunciado de la siguiente manera:

Como se deduce de tal definición legal, el trabajo que regula el Código Sustantivo se halla vinculado en esencia al concepto ontológico de “actividad” o de esfuerzo consciente del ser humano, relacionado específicamente con su analógico de “ejecución” o de realización, expresiones estas que según el sentido filológico que les conviene y que el uso general les acuerda, confluyen a que el trabajo, en su contenido social y económico, implica un desarrollo positivo y actuante, no solo potencia o latente, de energía humana, psíquica o corporal, o mejor, de prestación efectiva de un servicio que supone tal despliegue de energía. Consecuencia del principio legal del trabajo efectivo consagrado en el artículo 5 del Código Sustantivo del Trabajo es que la llamada “disponibilidad” o sea la facultad que el patrono tiene de dar órdenes al trabajador en un momento dado y la obligación correlativa en este de obedecerlas, no constituye en sí mismo ningún trabajo, por no darse en ella la prestación real del servicio, sino apenas la simple posibilidad de prestarlo. La sola disponibilidad es, en realidad, una equivalente de la subordinación jurídica, nota característica del contrato de trabajo y contribuye como tal, en caso de duda, a su debida identificación. [Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de 11 de abril de 1970].

De lo anterior podemos concluir que, si la disponibilidad no impide al trabajador desarrollar sin limitaciones otras labores, esta no se considera trabajo; pero si, en cambio, la disponibilidad no le ofrece al trabajador la posibilidad de ocupar su tiempo en otras actividades, esta se considera trabajo y, por consiguiente, se debe remunerar.

# CARTILLA LABORAL 2018

En algún momento nos hemos visto envueltos en algún tipo de relación laboral, como empleados o como contratantes, ya sea por medio de contrato laboral o de servicios, y en ocasiones han surgido problemas, inconveniente o, simplemente, dudas sobre estos tipos de contratación. Para solucionar estos interrogantes se requiere conocer las normas que rigen la relación laboral e incluso la relación civil.

En un lenguaje libre de tecnicismos, se expone la información relacionada con el derecho laboral, como el contrato de trabajo, sus obligaciones y deberes. Además se aborda la tercerización laboral y los aportes a seguridad social de los trabajadores independientes.

El libro está dirigido tanto a estudiantes, profesionales, empresarios y trabajadores que se relacionan con la gestión de nómina de una empresa, y, principalmente, a cualquier interesado en conocer los lineamientos de la relación laboral.

**Colección:** Ciencias empresariales

**Área:** Administración

ECOE  
EDICIONES

[www.ecoediciones.com](http://www.ecoediciones.com)

## Incluye

- Las obligaciones laborales en el sector agrícola y alternativas para gestionarlo correctamente.
- Sección dedicada a la contratación de empleados del servicio doméstico.
- Sección dedicada a la contratación de docentes en los establecimientos educativos privados.

## Gerencie.com

Portal de internet que ofrece, desde hace más de 10 años, información jurídica y laboral útil para abordar los problemas que enfrentan cotidianamente tanto trabajadores como empleadores.



e-ISBN 978-958-771-577-4