

Cartilla del Trabajo

2020

**Décima quinta edición
Actualizada y Ampliada**

**Ignacio Cadavid Gómez
Eraclio Arenas Gallego**

Salario mínimo legal 2020 y auxilio de transporte 2020
Sistema de retención en la fuente sobre salarios 2020
Ley de libranzas y sus implicaciones laborales
Liquidación de prestaciones sociales (casos prácticos)
Licencias obligatorias al trabajador
Estabilidad laboral reforzada
Información de portadilla
Teletrabajo y su reglamentación
La parafiscalidad y las cotizaciones en salud
Contratación con cooperativas y precooperativas
Ley de riesgos laborales
Trabajadora embarazada y toda clase de contratos, trabajo nocturno. Licencia de maternidad
Trabajadores de tiempo parcial y su seguridad social
Pensión familiar y pensión especial de vejez
Protección al cesante
Notas sobre la UGPP
Decreto único reglamentario del sector trabajo
Régimen disciplinario
Nociones elementales de derecho laboral colectivo
Salas amigas de la familia lactante
Prima de servicios para todos los trabajadores
Protección laboral reforzada para el padre
Nuevas jornadas diurna, nocturna y flexible
Jornadas para compartir en familia
Fuero para prepensionados
Obligación de definición de situación militar
Fueros laborales
Prácticas laborales
Residencias médicas, aspectos laborales
Reglamentación de propinas
Contratistas independientes y seguridad social



**Universidad
de Medellín**
Ciencia y Libertad



**SELLO
EDITORIAL**
UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN

Cartilla del trabajo

2020

Cartilla del trabajo

2020

Ignacio Cadavid Gómez
Eraclio Arenas Gallego

- ✓ Salario mínimo legal 2020
- ✓ Auxilio de transporte 2020
- ✓ Sistema de retención en la fuente sobre salarios 2020
- ✓ Ley de libranzas y sus implicaciones laborales
- ✓ Liquidación de prestaciones sociales (casos prácticos)
- ✓ Licencias obligatorias al trabajador
- ✓ Estabilidad laboral reforzada
- ✓ Manual de convivencia
- ✓ Teletrabajo y su reglamentación
- ✓ La parafiscalidad y las cotizaciones en salud
- ✓ Contratación con cooperativas y precooperativas
- ✓ Ley de riesgos laborales
- ✓ Trabajadora embarazada y toda clase de contratos, trabajo nocturno
- ✓ Trabajadores de tiempo parcial y su seguridad social
- ✓ Pensión familiar y pensión especial de vejez
- ✓ Protección al cesante
- ✓ Notas sobre la UGPP
- ✓ Decreto único reglamentario del sector trabajo
- ✓ Régimen disciplinario
- ✓ Nociones elementales de derecho laboral colectivo
- ✓ Salas amigas de la familia lactante
- ✓ Nueva licencia de maternidad
- ✓ Prima de servicios para todos los trabajadores
- ✓ Protección laboral reforzada para el padre
- ✓ Nuevas jornadas diurna, nocturna y flexible
- ✓ Jornadas para compartir en familia
- ✓ Obligación de definición de situación militar
- ✓ Fueros laborales
- ✓ Prácticas laborales
- ✓ Residencias médicas: aspectos laborales
- ✓ Reglamentación de propinas
- ✓ Contratistas independientes y seguridad social
- ✓ Registro único para trabajadores extranjeros en Colombia (RUTECH)
- ✓ Referencias legales y jurisprudenciales y sus enlaces



**Universidad
de Medellín**
Ciencia y Libertad



Cartilla del trabajo

Primera edición:	2006	Quinta edición:	2010	Duodécima edición:	2017
Reimpresión:	2006	Sexta edición:	2011	Décima tercera edición:	2018
Segunda edición:	2007	Séptima edición:	2012	Décima cuarta edición:	2019
Reimpresión:	2007	Octava edición:	2013	Reimpresión:	2019
Tercera edición:	2008	Novena edición:	2014	Décima quinta edición:	2020
Reimpresión:	2008	Décima edición:	2015		
Cuarta edición:	2009	Undécima edición:	2016		

© Universidad de Medellín

© Ignacio Cadavid Gómez

© Eraclio Arenas Gallego

CADAVID GÓMEZ, IGNACIO

Cartilla del trabajo 2020 / Ignacio Cadavid Gómez, Eraclio Arenas Gallego ; editora Amalia María Cano Castaño. -- 15ª ed. -- Medellín: Universidad de Medellín ; Sello Editorial Universidad de Medellín, 2020.

630 p.; 17 x 24 cm.

Incluye referencias bibliográficas

ISBN impreso: 978-958-5473-35-5

ISBN electrónico: 978-958-5473-36-2

1. CONTRATOS DE SERVICIO -- LEGISLACIÓN -- COLOMBIA. 2. CONTRATOS DE TRABAJO -- LEGISLACIÓN -- COLOMBIA. 3. DERECHO LABORAL -- LEGISLACIÓN -- COLOMBIA. 4. JORNADA DE TRABAJO -- LEGISLACIÓN -- COLOMBIA. 5. LEGISLACIÓN LABORAL -- COLOMBIA. 6. PRESTACIONES SOCIALES -- LEGISLACIÓN -- COLOMBIA. 7. SALARIOS -- ASPECTOS JURÍDICOS -- COLOMBIA. 8. TRABAJO EN CASA -- LEGISLACIÓN -- COLOMBIA. 1. Arenas Gallego, Eraclio. 2. Cano Castaño, Amalia María, ed.. 2. Universidad de Medellín. Sello Editorial Universidad de Medellín.

CDD 344.86101

Catalogación bibliográfica - Universidad de Medellín. Biblioteca Eduardo Fernández Botero. Daissy Patricia Zea Mejía.

Sello Editorial Universidad de Medellín

Carrera 87 N.º 30-65. Bloque 20, piso 2.

Teléfonos: (+57+4) 340 5242 - 340 5335

Correo electrónico: selloeditorial@udem.edu.co

www.udem.edu.co

Medellín, Colombia

Coordinación editorial

Amalia María Cano-Castaño

Asistente de Producción Editorial

Solangy Carrillo-Pineda

Corrección de estilo y corrección de pruebas

InFolio. Corrección de textos.

Diagramación

Hernán D. Durango T.

Diseño de carátula

Claudia Castrillón Álvarez

Impresión

Xpress Estudio Gráfico y Digital

Bogotá, Colombia

Tiraje: 1.500 ejemplares

La Universidad de Medellín no asume responsabilidad por la aplicación que el usuario dé al contenido de esta cartilla, la que está destinada a proveer informaciones precisas y confiables con relación a las materias en ella contenidas, si se requiere consultoría legal, debe buscarse un abogado especializado.

Todos los derechos reservados.

Esta publicación no puede ser reproducida, ni en todo ni en parte, por ningún medio inventado o por inventarse, sin el permiso previo y por escrito de la Universidad de Medellín.

Hecho el depósito legal.

Contenido

Propósito.....	25
Presentación	27
CAPÍTULO 1. Consejos prácticos para la contratación laboral.....	29
CAPÍTULO 2. Contrato de trabajo: elementos esenciales	31
2.1 Relación de trabajo.....	31
2.2 Presunción con trabajadores profesionales de aquellas labores que pueden ser ejercidas liberalmente (independientemente)	31
2.3 La subordinación propia del contrato de trabajo	32
CAPÍTULO 3. Concurrencia de contratos	33
CAPÍTULO 4. Coexistencia de contratos	35
4.1 Coexistencia de contratos y de prestaciones	35
4.2 Coexistencia de contratos y seguridad social	35
4.3 Coexistencia de contratos laborales con el mismo empleador.....	36
4.4 Pacto de exclusividad, ¿qué es?	37
4.5 Ejemplo de pacto de exclusividad.....	38
CAPÍTULO 5. El trabajo dependiente debe ser remunerado	39
CAPÍTULO 6. Utilidades y pérdidas de los empleadores. Participación de los trabajadores.....	41
CAPÍTULO 7. Contratos de trabajo según su forma y duración	43
7.1 Contratos de trabajo según su forma	43
7.1.1 Contrato verbal	43
7.1.2 Contrato escrito.....	44
7.2 Contratos de trabajo según su duración	44
7.2.1 Contrato de trabajo accidental, ocasional o transitorio.....	45
7.2.2 Contrato por duración de la obra o labor determinada	47
7.2.3 Contrato a término fijo	48
7.2.4 Contrato de trabajo de duración indefinida	52
CAPÍTULO 8. Contratos de prestación de servicios y seguridad social.....	55
CAPÍTULO 9. Período de prueba	59
9.1 ¿Qué es el período de prueba?	59

9.2	¿Se puede pactar período de prueba para los ascensos laborales y los cambios de responsabilidades?	59
9.3	¿Sirve el período de prueba para apreciar las actitudes del trabajador?	59
9.4	¿Debe justificarse la terminación del contrato en período de prueba?	59
9.5	¿Cómo debe estipularse el período de prueba?	60
9.6	¿Puede existir período de prueba en un contrato de trabajo verbal?	60
9.7	¿Cuál es la duración máxima del período de prueba?	60
9.8	Período de prueba en los contratos a término fijo inferiores a un año.....	60
9.9	Período de prueba y contratos de trabajo sucesivos	60
9.10	El período de prueba y las prórrogas de contratos de trabajo a término fijo	61
9.11	Prórroga del período de prueba	61
9.12	¿Cuál es el efecto jurídico del período de prueba?	61
9.13	¿A favor de quién se establece el período de prueba?	61
9.14	Período de prueba y prestaciones sociales.....	62
9.15	Período de prueba y seguridad social.....	62
9.16	Período de prueba y embarazo	62
9.17	Período de prueba e iniciación del contrato	62
9.18	Afirmación de que el máximo del período de prueba es de sesenta días	62
9.19	El período de prueba y el trabajador incapacitado	63
9.20	Período de incapacidad y período de prueba	63
CAPÍTULO 10. Representantes del empleador		65
CAPÍTULO 11. Contratistas independientes, ¿quiénes son?.....		67
11.1	Responsabilidad laboral del beneficiario de la obra o los servicios del contratista independiente	67
11.2	Garantías que debe exigir el beneficiario de la obra o los servicios de un contratista independiente	68
CAPÍTULO 12. Simple intermediario, ¿quién es?.....		69
CAPÍTULO 13. Representación del empleador ante autoridades administrativas del trabajo y jueces laborales.....		71
CAPÍTULO 14. Cláusulas ineficaces en el contrato de trabajo.....		73
CAPÍTULO 15. Revisión del contrato de trabajo.....		75
CAPÍTULO 16. Sustitución de empleadores.....		77
16.1	¿Quiénes intervienen en la sustitución de empleadores?.....	77
16.2	¿Cuáles son los requisitos o presupuestos de la sustitución de empleadores? ...	77
16.3	La solidaridad en la sustitución	78
16.4	¿Hasta dónde se extiende la responsabilidad del antiguo empleador?.....	79
16.5	¿Hasta dónde se extiende la responsabilidad del nuevo empleador?	79
16.6	Caso excepcional de liquidación del auxilio de cesantía.....	79
16.7	Acuerdos entre antiguo y nuevo empleador	80

16.8	¿Los trabajadores pierden su antigüedad con la sustitución?.....	80
CAPÍTULO 17.	Suspensión del contrato de trabajo	83
17.1	Suspensión y terminación del contrato	83
17.2	Causas de suspensión del contrato.....	83
17.2.1	Fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.	84
17.2.2	Muerte o inhabilidad del empleador, cuando este sea persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo	85
17.2.3	Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por 120 días, pero por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador.....	87
17.2.4	Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador.....	88
17.2.5	Suspensión disciplinaria.....	92
17.2.6	Por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar	93
17.2.7	Detención preventiva del trabajador hasta por treinta días o por arresto correccional que no exceda de ocho días y cuya causa no justifique la extinción del contrato.....	94
17.2.8	Por huelga declarada en la forma prevista en la ley	94
17.3	Efectos de la suspensión del contrato de trabajo.....	95
17.4	Obligaciones surgidas con anterioridad a la suspensión.....	95
17.5	Ejemplos de descuento de períodos de suspensión	95
17.6	La suspensión del contrato y otros conceptos (prima de servicios, calzado y vestido de labor, auxilio de transporte)	96
17.7	La enfermedad del trabajador no suspende el contrato de trabajo	97
17.8	La suspensión del contrato y la seguridad social.....	98
17.9	Períodos de suspensión y antigüedad.....	98
17.10	Suspensión y período de prueba.....	98
CAPÍTULO 18.	Contrato de aprendizaje	99
18.1	¿Qué se entiende por contrato de aprendizaje?	99
18.2	Sujetos del contrato de aprendizaje.....	99
18.3	¿Quiénes pueden celebrar contrato de aprendizaje?	100
18.4	Formalidades del contrato de aprendizaje	100
18.5	Modelo de contrato de aprendizaje.....	101
18.6	¿Cuáles son las modalidades del contrato de aprendizaje?.....	105
18.7	Actividades que no constituyen contrato de aprendizaje	106
18.8	¿Cuáles empleadores están obligados a vincular aprendices?.....	107

18.9	¿Quiénes no están obligados a vincular aprendices?	107
18.10	Determinación de la cuota de aprendices.....	108
18.11	¿Quién selecciona a los aprendices?.....	110
18.12	¿Un empleador puede tener un número mayor de aprendices al que está legalmente obligado? Aprendices voluntarios (Decreto 1334 de 2018).....	110
18.13	Monetización de la cuota de aprendices	111
18.14	¿Qué ocurre si el empleador incumple con la cuota de aprendices?.....	112
18.15	¿Qué etapas comprende el contrato de aprendizaje?.....	112
18.16	¿Qué retribución recibe el aprendiz durante la ejecución del contrato de aprendizaje?.....	113
18.17	¿Los aprendices tienen derecho a prestaciones sociales?.....	114
18.18	Jornada del aprendiz	114
18.19	Otras notas del contrato de aprendizaje	114
18.20	Causales de suspensión del contrato de aprendizaje	115
18.21	Discapacitados y contrato de aprendizaje. Reducción del número de aprendices	115
18.22	Contrato de aprendizaje voluntario. Preaprendizaje.....	115
18.23	Aprendices embarazadas y su contrato	116
CAPÍTULO 19.	Trabajadores del servicio doméstico.....	117
19.1	¿Quién es servidor doméstico?.....	117
19.2	Contrato del servidor doméstico.....	117
19.3	Salario del servidor doméstico	117
19.4	Seguridad social del servidor doméstico	118
19.5	Período de prueba del servidor doméstico.....	118
19.6	Jornada de trabajo del servidor doméstico	118
19.7	Vacaciones anuales del servidor doméstico.....	118
19.8	Cesantía e intereses sobre cesantía del servidor doméstico.....	118
19.9	Licencia de maternidad de las servidoras domésticas	119
19.10	Calzado y vestido de labor de los trabajadores domésticos	119
19.11	Prima de servicio del servidor doméstico	119
19.12	Afiliación a cajas de compensación del servidor doméstico.....	119
19.13	Auxilio de transporte del servidor doméstico	120
CAPÍTULO 20.	Contrato de trabajo a domicilio	121
20.1	La familia que ayuda en el contrato de trabajo a domicilio	121
20.2	Salario mínimo, prestaciones y seguridad social del trabajador a domicilio	121
20.3	¿Constituye el teletrabajo un trabajo a domicilio?	122
CAPÍTULO 21.	Reglamento interno de trabajo.....	123
21.1	¿Cómo está definido legalmente el reglamento interno de trabajo?.....	123
21.2	¿Cuál es la finalidad y efecto jurídico del reglamento interno de trabajo?.....	123

21.3	Obligados a tener reglamento interno de trabajo	124
21.4	¿Quién elabora el reglamento interno de trabajo?	124
21.5	¿Qué puntos debe contener el reglamento interno de trabajo?	124
21.6	Modelo de reglamento interno de trabajo.....	126
21.7	¿Cómo se debe publicar el reglamento interno de trabajo y dónde?	149
21.8	¿Cuándo entra a regir el reglamento interno de trabajo?.....	149
21.9	¿Cuál es el límite de la suspensión como sanción disciplinaria y cuál es su efecto frente a los distintos conceptos que debe pagar el empleador?.....	149
21.10	¿En qué casos se pueden aplicar multas al trabajador y cuál es su cuantía y destinación?	149
21.11	¿Qué consecuencias se derivan para el empleador el no tener reglamento interno de trabajo, estando obligado?.....	150
21.12	Reglamento del comité de convivencia laboral (modelo)	151
CAPÍTULO 22. Reglamento de higiene y seguridad en el trabajo.....		155
22.1	Modelo de reglamento de higiene	155
22.2	Clases de riesgos	157
22.3	Examen médico de ingreso y de egreso	158
22.4	Regulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)	159
CAPÍTULO 23. Pagos que el empleador hace al trabajador. Regulación de propinas		161
23.1	Salario.....	161
23.2	Prestación social	161
23.3	Indemnizaciones	161
23.4	Descansos obligatorios.....	161
23.5	Licencias remuneradas.....	162
23.6	No salariales ni prestacionales.....	162
23.7	¿Cuáles pagos del empleador al trabajador son salario?.....	162
23.8	¿Existen criterios para determinar cuándo una suma o especie que da el empleador al trabajador constituye o no salario?.....	162
23.9	¿Qué pagos al trabajador no son salario?	162
23.10	Modelo de pacto de prima o pago no salarial	165
23.11	Pagos extralegales no salariales, la parafiscalidad y la seguridad social	165
23.12	Salario en especie	165
23.13	¿Qué son viáticos?	166
23.14	¿Qué es propina? Regulación de la Ley 1935 de 2018.....	167
23.15	Propinas aparentes.....	168
23.16	Ejercicios sobre conceptos salariales y no salariales	168
23.17	Libertad para estipular el salario y sus formas	171
23.18	Modalidades de salario.....	171
23.19	Salario integral	172

23.20	Rebaja del salario	174
23.21	Jornal.....	174
23.22	Sueldo	174
23.23	Importancia práctica del pacto de jornal y de sueldo	174
23.24	Período de pago del salario.....	175
23.25	Pago del trabajo de horas extras y nocturno	175
23.26	Pago del salario con mercancías, fichos o vales.....	175
23.27	Venta de mercancías y víveres por el empleador al trabajador.....	175
23.28	Lugar y tiempo de pago del salario.....	175
23.29	¿A quién se paga el salario?.....	176
23.30	Pago en corporaciones y bancos (o por gerencia electrónica) en cuenta del trabajador.....	176
23.31	Pago del salario sin prestación del servicio	176
23.32	A trabajo igual, salario igual.....	176
23.33	Salarios y prestaciones. Prelación de créditos.....	176
23.34	Salario mínimo.....	177
CAPÍTULO 24.	Jornada de trabajo.....	183
24.1	Jornada ordinaria.....	183
24.2	Jornada extraordinaria, máxima diaria y semanal.....	184
24.3	¿La jornada máxima legal siempre es de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales?.....	185
24.4	Excepciones a la jornada máxima legal.....	185
24.5	Empleados del servicio doméstico y jornada máxima legal	186
24.6	Personas que no tienen regulada su jornada de trabajo	187
24.7	Trabajo ordinario y trabajo nocturno	188
24.8	¿Cuál es la jornada ordinaria de trabajo?.....	188
24.9	Distribución de las horas de trabajo.....	188
24.10	Acuerdo para descansar los sábados	188
24.11	Jornadas de trabajo especiales.....	189
24.12	Remuneración del trabajo nocturno y de horas extras	190
24.13	Acuerdo de las partes para disfrutar de puentes u otros días no festivos	192
24.14	Manejo de la jornada y las citas médicas	193
CAPÍTULO 25.	Casos de liquidación de jornada de trabajo	195
25.1	Caso 1.....	195
25.2	Caso 2	196
CAPÍTULO 26.	Descansos obligatorios.....	199
26.1	Descanso en días festivos	199
26.2	Descanso en dominical. Flexibilidad de este descanso	200

26.3	¿Cómo se remunera el descanso en dominicales y festivos?	201
26.4	¿Cómo se remunera el descanso si el salario es a jornal?	201
26.5	¿Cómo se remunera el descanso si el salario es variable?.....	202
26.6	Los trabajadores que laboran por días ¿tienen derecho a descanso dominical remunerado?	202
26.7	Pérdida del derecho a la remuneración del descanso dominical	202
26.8	¿Cuándo, aun faltando el trabajador, no se pierde el derecho al descanso dominical?.....	203
CAPÍTULO 27.	El trabajo en dominicales y festivos	205
27.1	¿Cómo se remunera el trabajo en dominicales y festivos?	206
27.2	Trabajo ocasional y habitual en dominicales	207
27.3	Descanso compensatorio por trabajo en festivos	209
CAPÍTULO 28.	Vacaciones.....	211
28.1	Obligados a conceder o pagar vacaciones	211
28.2	¿Quiénes tienen derecho a vacaciones?.....	211
28.3	Regla general	211
28.4	¿Cuándo se deben conceder las vacaciones?	212
28.5	El día sábado y las vacaciones.....	212
28.6	¿Cómo se remunera el disfrute de vacaciones?	213
28.7	Interrupción de las vacaciones	213
28.8	¿Las vacaciones se pueden acumular?	214
28.9	Compensación en dinero de vacaciones	214
28.10	Vacaciones anticipadas (colectivas, generalmente)	216
CAPÍTULO 29.	Casos de liquidación de vacaciones	217
CAPÍTULO 30.	Protección a la maternidad.....	219
30.1	Licencia de maternidad	219
30.2	Licencia de paternidad	223
30.3	Descansos durante la lactancia	224
30.4	Protección especial frente al despido	224
30.5	Jornada especial de las maternas adolescentes entre quince y dieciocho años... ..	227
30.6	Protección laboral reforzada. Situaciones que pueden presentarse con la trabajadora en estado de embarazo y sus consecuencias según las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018 de la Corte Constitucional (protección constitucional y nuevo alcance de la norma legal)	227
30.6.1	Hipótesis fácticas en un contrato de trabajo a término fijo	227
30.6.2	Hipótesis fácticas en contrato de trabajo por duración de la obra	228
30.6.3	Hipótesis fácticas en contrato de trabajo de duración indefinida	229
30.6.4	Caso de las cooperativas de trabajo asociado	229

30.6.5	Caso de las empresas de servicios temporales (EST)	230
30.6.6	Notas comunes en los casos de cooperativas de trabajo asociado y empresas de servicios temporales	230
30.7	Notas sobre las salas amigas de la familia lactante del entorno laboral.....	230
30.8	Protección laboral reforzada para el padre.....	231
CAPÍTULO 31.	Auxilio de cesantía.....	233
31.1	¿Cuáles son las excepciones a la regla general?.....	233
31.2	Monto del auxilio de cesantía.....	234
31.3	¿Cuál es el salario que se tiene en cuenta para liquidar la cesantía?.....	234
31.4	Elementos de la base de liquidación de cesantía.....	235
31.5	Fórmula para liquidar el auxilio de cesantía	235
31.6	¿Cómo se halla el tiempo de servicio?.....	235
31.7	¿Existen varios regímenes de liquidación de cesantía?.....	236
31.7.1.	Régimen tradicional	236
31.7.2.	Régimen especial de liquidación anual	237
31.8	¿Cuándo debe recibir el trabajador el monto total y definitivo de su cesantía? ..	239
31.9	Anticipos o pagos parciales de cesantía	239
31.10	¿Se puede llegar a perder el auxilio de cesantía?.....	241
31.11	Pago directo de cesantía a los herederos.....	241
31.12	Retención o no pago de cesantía e indemnización moratoria	242
CAPÍTULO 32.	Casos de liquidación de cesantía	243
CAPÍTULO 33.	Intereses a la cesantía.....	247
33.1	Obligados	247
33.2	Derecho.....	247
33.3	¿Cuál es el monto de los intereses a la cesantía?	247
33.4	¿Cuándo se deben liquidar estos intereses y cuál es la base para liquidarlos? ..	247
33.5	¿Qué plazo tiene el empleador para pagar los intereses?	248
33.6	¿Hay alguna sanción por el no pago de intereses?	248
33.7	Fórmula para liquidar los intereses a la cesantía	249
CAPÍTULO 34.	Casos de liquidación de intereses a la cesantía	251
CAPÍTULO 35.	Calzado y vestido de labor.....	255
35.1	Empleadores obligados a suministrar calzado y el vestido de labor	255
35.2	Trabajadores beneficiados con el calzado y el vestido de labor	255
35.3	Fechas de entrega del calzado y del vestido de labor	255
35.4	Calidad del calzado y el vestido de labor.....	255
35.5	Calzado y vestido de labor como prestación convencional.....	256
35.6	Empleadores con actividad agrícola, en silvicultura, pesca, ganadería, avicultura y apicultura y la prestación de calzado y de vestido de labor	256

35.7	Uso del calzado y del vestido de labor	256
35.8	Prohibición de compensar en dinero el calzado y el vestido de labor	256
35.9	Indemnización moratoria por falta de pago de calzado y de vestido de labor.....	256
35.10	Reglamentación del calzado y del vestido de labor que deben suministrarse	257
35.11	Calzado y vestido de labor y causales de suspensión del contrato o incapacidad médica	257
CAPÍTULO 36.	Auxilio de transporte	259
36.1	¿En qué consiste el auxilio de transporte?.....	259
36.2	¿Quiénes tienen derecho a percibir auxilio de transporte?	259
36.3	Obligados a pagar auxilio de transporte.....	260
36.4	¿Para qué conceptos se tiene en cuenta el auxilio de transporte?.....	260
36.5	Valor del auxilio de transporte.....	260
CAPÍTULO 37.	Prima de servicios.....	263
37.1	Obligados a pagar prima de servicios.....	263
37.2	¿Quiénes tienen derecho a percibir prima de servicios?	263
37.3	Monto de la prima de servicios.....	263
37.4	Pago proporcional de la prima de servicios	264
37.5	¿Cuál es la base salarial para pagar la prima de servicios?.....	264
37.6	¿En qué fechas se debe pagar la prima de servicios?.....	264
37.7	Fórmula para liquidar la prima de servicios.....	264
CAPÍTULO 38.	Casos de liquidación de prima de servicios	265
CAPÍTULO 39.	Subsidio familiar	269
39.1	Concepto	269
39.2	¿Quiénes están obligados a hacer aportes para subsidio familiar?	269
39.3	Derecho al subsidio familiar	270
39.4	¿Quién paga el subsidio familiar?	270
39.5	¿Puede el trabajador recibir doble subsidio?.....	270
39.6	¿Es posible que los padres cobren simultáneamente el subsidio familiar por los mismos hijos?	270
39.7	Períodos de cobertura del subsidio familiar	271
39.8	Personas a cargo que causan el derecho al subsidio	271
39.9	Doble cuota del subsidio familiar	271
39.10	Muerte de persona a cargo.....	272
39.11	Muerte del trabajador beneficiario	272
39.12	¿Qué beneficios tienen los desempleados?.....	272
39.13	¿Qué beneficios tienen los pensionados?.....	272
39.14	¿Quiénes son afiliados al régimen de subsidio familiar?	273
39.15	Sanción por no afiliación.....	273

39.16	Mecanismos de protección al cesante	273
39.17	Trabajadores colombianos en el extranjero	273
39.18	Cuota monetaria diferente por departamentos y sector	274
Capítulo 40.	Modos o causas generales de terminación de trabajo. Fueros laborales	275
40.1	La muerte del trabajador	275
40.2	Por mutuo consentimiento	276
40.3	Expiración del plazo fijo pactado	277
40.4	Terminación de la obra o labor contratada	277
40.5	Liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento	277
40.6	Suspensión de actividades por parte del empleador durante más de 120 días ...	278
40.7	Por sentencia ejecutoriada	279
40.8	Por decisión unilateral	279
40.9	Por no regresar el trabajador después de terminar una causal de suspensión ...	282
40.10	Trabajadora en embarazo y terminación del contrato con justa causa	282
40.11	Trabajador amparado por fuero sindical y terminación del contrato con justa causa	282
40.12	Terminación de contratos a término fijo con trabajadores aforados no requiere autorización judicial	283
40.13	Contrato de obra que se extiende a labores distintas, se convierte en contrato a término indefinido	283
40.14	Varios y distintos contratos de obra sucesivos	283
40.15	Fueros laborales (protecciones especiales ante el despido sin justa causa)	283
CAPÍTULO 41.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador	287
41.1	Conceptos básicos	287
41.2	Causales legales de terminación justa del contrato	290
41.2.1	El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido	290
41.2.2	Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo	291
41.2.3	Todo acto grave de violencia, injuria, malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores	291
41.2.4	Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas	292

41.2.5	Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores.....	292
41.2.6	Cualquier violación de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos	293
41.2.7	La detención preventiva del trabajador por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto (aún por tiempo menor si la causa de la detención amerita por sí misma la terminación).....	298
41.2.8	El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.....	298
41.2.9	El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador	299
41.2.10	La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones legales o convencionales	300
41.2.11	Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento	301
41.2.12	La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador (entiéndase por los médicos tratantes) o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.....	301
41.2.13	La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada	301
41.2.14	El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación (entiéndase de vejez) o invalidez estando al servicio de la empresa.....	301
41.2.15	La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días.....	304
CAPÍTULO 42.	Justas causas que puede invocar el trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo	309
42.1	Haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo	309
42.2	Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o tolerancia de este.....	309
42.3	Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.....	310
42.4	Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su salud o seguridad, y que el empleador no se allane a modificar.....	310

42.5	Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador	311
42.6	El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales	311
42.7	La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el que fue contratado.....	311
42.8	Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador de acuerdo con los artículos 57 y 59 del CST, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento	311
42.9	Obligaciones especiales del empleador.....	312
42.10	Prohibiciones especiales al empleador	317
42.11	Régimen de retenciones, deducciones y embargos	319
42.12	¿Puede concluirse que la legislación laboral dispone una capacidad de endeudamiento máxima del 50 % con el salario del trabajador?.....	322
CAPÍTULO 43.	Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa	325
43.1	Concepto básico	325
43.2	¿Qué factores se tienen en cuenta para determinar el valor de las indemnizaciones que debe pagar el empleador?	326
43.3	Indemnización en contratos de trabajo a término fijo.....	326
43.4	Indemnización en contratos de trabajo de obra o labor determinada.....	327
43.5	¿La forma de liquidar la indemnización en los contratos de duración indefinida es distinta?.....	327
43.5.1	Primer régimen: Decreto 2351 de 1965	328
43.5.2	Segundo régimen: Ley 50 de 1990.....	330
43.5.3	Tercer régimen: Ley 789 de 2002	331
43.6	Indemnización de perjuicios por daños morales ocasionados por el despido injusto	333
CAPÍTULO 44.	Casos de liquidación de indemnizaciones.....	335
CAPÍTULO 45.	Indemnización moratoria	339
45.1	Indemnización por falta de pago	339
45.2	Indemnización moratoria actualmente vigente	339
45.3	Falta de acuerdo de lo adeudado al terminar el contrato y la indemnización por mora.....	340
45.4	Paz y salvos del trabajador	340
45.5	¿La indemnización por mora es fatal?.....	341
45.6	Proporción entre lo adeudado y la indemnización moratoria	341
45.7	Indemnización por mora cuando el contrato termina en período de prueba	341
45.8	Indemnización moratoria por no pago de prestaciones extralegales	342
45.9	Plazo para pagar prestaciones.....	342
45.10	Indemnización moratoria cuando se queden a deber vacaciones	342

45.11	Concurrencia de indemnización moratoria y por terminación unilateral e injusta del contrato	342
45.12	Indexación laboral.....	343
45.13	Indemnización moratoria cuando se adeuda más de un período de cesantías	343
CAPÍTULO 46.	Conciliación y transacción laboral.....	345
46.1	La transacción.....	345
46.2	La conciliación.....	345
46.3	¿Qué derechos pueden ser objeto de transacción y conciliación laboral?	345
46.4	Ejemplos de algunos casos en los que es posible la transacción o la conciliación	346
CAPÍTULO 47.	Prescripción de obligaciones laborales	347
47.1	Prescripciones especiales	347
47.2	Prescripción. Causación y exigibilidad. Términos de prescripción de algunos derechos	347
47.3	La prescripción tiene que alegarse.....	350
47.4	Interrupción de la prescripción laboral	350
CAPÍTULO 48.	Retención en la fuente sobre salarios y prestaciones	353
48.1	No se aplica retención	353
48.2	Obligación de certificado de ingresos y retenciones.....	353
48.3	Tabla de retención en la fuente 2020.....	353
48.4	Retención en la fuente para indemnizaciones por despido injustificado.....	356
Capítulo 49.	Nociones elementales de derecho laboral colectivo.....	357
49.1	Coexistencia de sindicatos	357
49.2	Personería jurídica del sindicato	357
49.3	Protección al derecho de asociación (en este caso sindical).....	357
49.4	Fuero sindical.....	357
49.5	Instrumentos de la contratación colectiva.....	358
49.6	No es posible predicar la sindicalización en las cooperativas de trabajo asociado, según concepto del Ministerio del Trabajo del 14 de agosto de 2015.....	359
CAPÍTULO 50.	El Ministerio del Trabajo y los empleadores	361
50.1	Atribuciones del Ministerio de Trabajo	361
50.2	Los funcionarios del ministerio no resuelven conflictos que son competencia del juez laboral.....	362
50.3	Trámites ante el Ministerio del Trabajo	362
50.4	Relación de trámites ante el Ministerio del Trabajo.....	362
50.5	Formatos de solicitud y autorización para el trabajo de menores (según Resolución 2070 de 2008 del entonces Ministerio de la Protección Social)	369
CAPÍTULO 51.	Sistema de Seguridad Social Integral	379
51.1	¿Qué principios fundamentan el Sistema de Seguridad Social Integral?	379

51.2	¿Cuál es el objeto del Sistema de Seguridad Social Integral?	380
51.3	¿El servicio público de seguridad social está calificado como esencial?.....	380
51.4	Conformación del Sistema de Seguridad Social Integral.....	381
51.5	Cuotas moderadoras y copagos 2019.....	395
51.6	Trabajadores de tiempo parcial y seguridad social (Decreto 2616 de 2013).....	397
51.7	Pensión especial de vejez	398
CAPÍTULO 52.	Casos de liquidación de cotizaciones a seguridad social.....	399
CAPÍTULO 53.	Aportes parafiscales.....	401
CAPÍTULO 54.	Empresas de servicios temporales.....	405
54.1	Objeto de las empresas de servicios temporales	405
54.2	¿Qué clase de trabajadores vinculan las empresas de servicios temporales y cómo se diferencian?	405
54.3	Usuarios del servicio	405
54.4	¿Las empresas de servicios temporales son simples intermediarios, representantes del empleador o verdaderos empleadores?	406
54.5	¿Qué organismo autoriza su funcionamiento y quién ejerce su control y vigilancia?.....	406
54.6	¿En qué casos los usuarios pueden contratar con las empresas de servicios temporales?.....	406
54.7	¿A quiénes no pueden prestar sus servicios las empresas de servicios temporales?.....	407
54.8	¿Qué modalidad de contrato de trabajo podrían celebrar las empresas de servicios temporales con sus trabajadores?.....	407
54.9	¿Qué garantías laborales tienen los trabajadores en misión?.....	407
54.10	¿Quién responde por la seguridad social de los trabajadores de las empresas de servicios temporales?.....	408
54.11	Respaldo de los derechos mínimos de los trabajadores de las empresas de servicios temporales	409
54.12	¿Quiénes no pueden ejercer la actividad propia de las empresas de servicios temporales?.....	409
54.13	Las empresas de servicios temporales y su responsabilidad por derechos de los trabajadores en misión. Infortunio profesional	409
54.14	Indemnización moratoria por mal uso de las empresas de servicios temporales.	410
CAPÍTULO 55.	Trabajadores de la construcción.....	411
55.1	Obras o actividades de construcción	411
55.2	Suspensión del trabajo por lluvia	411
55.3	Liquidación del auxilio de cesantía	411
55.4	Caso de liquidación para trabajadores de la construcción	412
55.5	Seguridad social y subsidio familiar	412
CAPÍTULO 56.	Liquidación de trabajadores que laboran por días.....	415

CAPÍTULO 57. Acoso laboral (Ley 1010 de 2006)	417
57.1 Antecedentes legales	417
57.2 Objeto de la ley	417
57.3 Bienes jurídicos protegidos	417
57.4 No se aplica esta normatividad	418
57.5 Modalidades del acoso.....	418
57.6 Conductas atenuantes y agravantes.....	418
57.7 Sujetos activos del acoso	418
57.8 Sujetos pasivos del acoso	419
57.9 Partícipes del acoso.....	419
57.10 Ejemplos de conductas que constituyen acoso	419
57.11 ¿Un acto hostil puede generar acoso?	419
57.12 ¿Conductas privadas pueden generar acoso?	419
57.13 ¿Qué conductas no constituyen acoso?	419
57.14 Medidas preventivas y correctivas del acoso.....	419
57.15 Denuncia del acoso.....	420
57.16 Adaptación del reglamento de trabajo.....	420
57.17 Tratamiento sancionatorio del acoso	420
57.18 Garantías contra actitudes retaliatorias	420
57.19 Temeridad de la queja de acoso.....	421
57.20 Caducidad	421
CAPÍTULO 58. Protección laboral a las víctimas del secuestro	423
58.1 ¿Qué se entiende por secuestrado y víctima de secuestro?.....	423
58.2 ¿Qué se entiende por familia o núcleo familiar?	423
58.3 Legitimados para ejercer la curaduría de bienes	424
58.4 Certificación judicial	424
58.5 ¿Qué es el Conase?.....	425
58.6 Registro único de beneficiarios	425
58.7 ¿Cómo se accede a los instrumentos de protección establecidos en la ley?	425
58.8 Pago de salarios, honorarios y prestaciones sociales del secuestrado	426
58.9 ¿Hasta cuándo se hacen los pagos del secuestrado?	426
58.10 ¿Cuál es el monto del salario pagado?.....	427
58.11 ¿A quién corresponde efectuar los pagos del secuestrado?.....	427
58.12 Seguridad social del secuestrado	428
58.13 Destinación de los pagos del secuestrado.....	428
58.14 Miembros de la Fuerza Pública	428
58.15 Estabilidad laboral del secuestrado	429
58.16 Seguro colectivo.....	429

CAPÍTULO 59. Empleadores sin ánimo de lucro. Aplicación del derecho laboral y la seguridad social..	431
CAPÍTULO 60. Teletrabajo	435
60.1 ¿Qué es el teletrabajo?	435
60.2 ¿A quién se considera teletrabajador?	435
60.3 Clases de teletrabajadores.....	435
60.4 ¿Está obligado el empleador a informar sobre la contratación de teletrabajadores?.....	436
60.5 Características del teletrabajo.....	436
60.6 Obligaciones del Gobierno Nacional	438
60.7 ¿Qué componentes debe tener en cuenta la política pública de fomento al teletrabajo?	439
60.8 Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.....	439
60.9 Decreto 884 de 2012.....	439
CAPÍTULO 61. Ley 1429 de 2010, para la formalización y generación de empleo (Ley del primer empleo). Simplificación de trámites laborales	441
CAPÍTULO 62. Empleo de emergencia	443
CAPÍTULO 63. Antidiscriminación laboral de la mujer	445
Capítulo 64. Pago de incapacidades (auxilios monetarios por enfermedad). Obligaciones laborales durante la incapacidad. Incapacidades y pagos de seguridad social y parafiscales	447
CAPÍTULO 65. Libranzas y descuentos directos	451
CAPÍTULO 66. Obligaciones laborales con base en el salario mínimo legal y auxilio de transporte 2020	455
CAPÍTULO 67. Notas sobre la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP).....	457
CAPÍTULO 68. Medidas de protección a la familia. Adecuación de horarios laborales para atender deberes de protección y acompañamiento. Posibilidad de horarios flexibles. Jornadas para compartir en familia	461
CAPÍTULO 69. Obligación del empleador de exigir al trabajador la comprobación de la definición de su situación militar	463
CAPÍTULO 70. Regulación de prácticas laborales	465
CAPÍTULO 71. Residencias médicas. Aspectos laborales. Ley 1917 de 2018	467
Capítulo 72. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (1072 de 2015)	471
72.1 Generalidades	471
72.2 Temas que trata	471
72.3 Derogatoria y vigencia	473
72.4 Modificaciones.....	474
CAPÍTULO 73. Referencias legales y jurisprudenciales.....	477
Índice temático	511
ANEXO. Decreto 1072 de 2015 (mayo 26).....	517

Lista de tablas

Tabla 1. Empresas obligadas a tener reglamento interno de trabajo.....	124
Tabla 2. Salario mínimo legal 1990-2020.....	179
Tabla 3. Comparativo de recargos.....	191
Tabla 4. Constantes para la liquidación de jornadas de trabajo con recargos	192
Tabla 5. Relación de días festivos.....	199
Tabla 6. Valor del subsidio de transporte en Colombia y decretos reglamentarios. 1997-2020	261
Tabla 7. Retención en la fuente para ingresos laborales gravados	355
Tabla 8. Relación de trámites ante el Ministerio del Trabajo	363
Tabla 9. Distribución de la cotización para pensiones 2020.....	384
Tabla 10. Aportes al Fondo de Solidaridad Pensional.....	385
Tabla 11. Relación de cuotas moderadora y copagos	396
Tabla 12. Cotización a la seguridad social de trabajadores de tiempo parcial.....	397
Tabla 13. Casos de liquidación de cotizaciones a seguridad social.....	399
Tabla 14. Ejemplos de liquidación de aportes parafiscales.....	402
Tabla 15. Plazos para pagar la autoliquidación y el pago de aportes a los subsistemas de protección social	403
Tabla 16. Obligaciones laborales 2020.....	455

Siglas y abreviaturas

Adres	Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (Ley 1753 de 2016, suprime el Fosyga).
ARL	Administradora de riesgos laborales.
BEPS	Beneficios económicos periódicos.
CP	Constitución Política.
Copasst	Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo.
CPCPLS	Comité Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales.
CSJ	Corte Suprema de Justicia.
CST	Código Sustantivo del Trabajo.
Colpensiones	Administradora Colombiana de Pensiones.
EOC	Entidades obligadas a compensar.
EPS	Entidad promotora de salud.
EST	Empresa de servicios temporales.
Fosyga	Fondo de Solidaridad y Garantía
FSP	Fondo de Solidaridad Pensional.
HED	Hora extra diurna.
HEDD	Hora extra dominical diurna.
HEDN	Hora extra dominical nocturna.
HOD	Hora ordinaria diurna.
HODD	Hora ordinaria dominical diurna.
HODN	Hora ordinaria dominical nocturna.
HON	Hora ordinaria nocturna.
IBC	Ingreso base de cotización.
IBL	Ingreso base de liquidación.
ICBF	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

IES	Institución de educación superior.
IPC	Índice de precios al consumidor.
IPS	Institución prestadora del servicio de salud.
M. P.	Magistrado ponente.
PILA	Planilla integrada de liquidación de aportes.
POS	Plan de beneficios (antiguo Plan Obligatorio de Salud).
RIT	Reglamento interno de trabajo.
Rutec	Registro único para trabajadores extranjeros en Colombia.
SAFPC	Sociedad administradora de fondos de pensiones y cesantías.
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje.
SFCH	Sistema de formación de capital humano.
Sisbén	Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales.
SL	Sala Laboral.
SMLDV	Salario mínimo legal diario vigente.
SMLMV	Salario mínimo legal mensual vigente.
SG-SST	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
SPE	Servicio público de empleo.
SST	Seguridad y salud en el trabajo.
TIC	Tecnologías de la información y de la comunicación.
UGPP	Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (también Unidad de Pensiones y Parafiscales).
UPC	Unidad de pago por capitación (cabeza).
UVT	Unidad de valor tributario.

Propósito

Para anticiparnos a los críticos de oficio, precisamos que la *Cartilla del trabajo* no tiene pretensiones científicas. Apenas sí constituye, y ojalá se logre, un instrumento pedagógico y de orientación elemental y simple para estudiantes, empleadores y trabajadores que deseen conocer lo básico de nuestra legislación laboral y sus instituciones. Así, en ella los temas complejos se simplifican para su mejor comprensión.

La cartilla no pretende, tampoco, presentar posiciones doctrinales inflexibles, más bien quiere acercar el conocimiento de las posiciones unificadas y de las varias y diversas.

Finalmente, si logramos poner el conocimiento de la normatividad, de sus alcances prácticos y de su desarrollo al alcance del iniciado en el derecho laboral, así como del pequeño y mediano empresario y del trabajador —que usualmente no cuentan con asesoría legal permanente—, sentiremos que hemos cumplido nuestro propósito.

Los autores

Presentación

Grato es recordar a los maestros Ignacio Cadavid Gómez y Eraclio Arenas Gallego, amigos y compañeros en la docencia por varios años dictando la cátedra de Derecho Laboral Individual y Seguridad Social en la prestigiosa Universidad de Medellín. Gustosamente, con un breve, pero sincero discurso, voy a referirme a la obra titulada *Cartilla del trabajo*, que en buena hora han escrito como fruto de sus investigaciones y enseñanzas, tanto en las aulas de la Universidad como en los estrados judiciales.

Como los alquimistas, que durante siglos trabajaron en la búsqueda de la piedra filosofal que les permitiera transformar los distintos metales en oro puro, estos juristas han trasegado los caminos que les brinda la legislación laboral, buscando moldear y dar solidez al trabajo que, con la dignidad, es fundamento imprescindible del Estado social de derecho y teatro de presentación de diversos derechos fundamentales que le dan protección y seguridad al hombre y a la mujer trabajadores.

Por ello, al leer con detenimiento cada uno de los títulos y subtítulos en que está dividida la obra, fácilmente sale a flote la superación con creces del propósito que se fijaron y, aunque respetando su modestia, cuando afirman que se trata de una cartilla de "orientación elemental" propia para estudiantes, trabajadores y empleadores, fácilmente se descubre que, igualmente, quien se considere un especialista del derecho laboral, deberá leerla, con la seguridad de que al final quedará convencido de la realidad de sus enseñanzas.

Encontrarán los estudiosos, a lo largo de tan meritorio trabajo, una doctrina seria y de fondo del derecho individual y un comienzo para el estudio de la seguridad social, así como también una clara hermenéutica jurídica y una acertada argumentación en la que se encuentran imbricadas la ley laboral y la constitucional, con claro seguimiento de la moderna interpretación jurisprudencial, orientadora del nuevo derecho a aplicar y dirigida a la consolidación de los derechos individuales. Eso sí, los autores toman ventaja de sus propias posiciones y aportan al debate científico especializado la particular concepción del sistema normativo jurídico laboral, que conduzca hacia un derecho social estable y digno cimiento de su tutela efectiva.

Es indudable, como así lo expresan los doctores Cadavid y Arenas, que el libro es portador de un sencillo y pedagógico instrumento, sin nada de complejidades como a veces se suele usar en este tipo de literatura, todo lo cual hace que su consulta y puesta en práctica por el lector y administrador de justicia haga afable su comprensión y definición de los asuntos sometidos a su consideración.

Su contenido demuestra la profundidad en el conocimiento de la especialidad y la capacidad jurídica con que cuentan, reflejando con sutileza no solo el dominio teórico de los temas, sino también la práctica de muchos años en el ejercicio profesional. Para un laboralista, así no esté muy habituado a frecuentar a los mejores doctrinantes o teóricos de las normas y de la argumentación jurídica, las líneas que se deslizan por la *Cartilla* constituyen una verdadera novedad, que como un buril puede penetrar hasta desentrañar el alma de las controversias jurídicas más apasionadas, como bien se aprecia.

El lenguaje empleado al escribir esta edición lleva al estudioso del derecho laboral al claro entendimiento de figuras como la subordinación jurídica y su importancia frente a los contratos de prestación de servicios, las formas de contratación, la representación, la sustitución de empleadores, los modos y causales de terminación del contrato, los derechos prestacionales e indemnizatorios y su liquidación, entre otros, que, a no dudarlo, han sido materia de discusiones interminables en los diversos foros. Ahora, los autores de esta *Cartilla del trabajo*, le asignan un justo sitio a las diferentes teorías que se encuentran en los disímiles tratados de los doctrinantes, dentro del marco de una sana dialéctica propia del Estado social de derecho.

Finalmente, no quiero dejar pasar esta oportunidad sin agradecer a mis amigos, sus autores, por darme la oportunidad de expresar la admiración que les tributo por ese brillante actuar en el camino de la vida profesional, en la que han alternado lo académico con el litigio, lo que los distingue como destacados juristas cuyas cualidades van a contribuir en la formación del estudiante y a perfeccionar la cultura jurídica de todo aquel que tenga la oportunidad de seguir sus pasos, un poco de lo cual podrán deducir al leer la *Cartilla del trabajo* que, sin hesitación alguna, constituye un texto de gran valor intelectual y de atractiva consulta para todos, complementada con oportunas referencias legales y jurisprudenciales, con sus correspondientes enlaces.

Luis Javier Osorio López
Exmagistrado de la Sala de Casación Laboral
Corte Suprema de Justicia



Cartilla del trabajo

Se terminó de imprimir en 2020
en Xpress Estudio Gráfico y Digital.

Para su elaboración se utilizó papel Bond 70 g
en páginas interiores y Propalcote 250 BD en carátula.
La fuente usada es Egyptian505 BT a 11 puntos.

- Capítulo 1. Consejos prácticos para la contratación laboral
- Capítulo 2. Contrato de trabajo: elementos esenciales
- Capítulo 3. Concurrencia de contratos
- Capítulo 4. Coexistencia de contratos
- Capítulo 5. El trabajo dependiente debe ser remunerado
- Capítulo 6. Utilidades y pérdidas de los empleadores. Participación de los trabajadores
- Capítulo 7. Contratos de trabajo según su forma y duración
- Capítulo 8. Contratos de prestación de servicios y seguridad social
- Capítulo 9. Período de prueba
- Capítulo 10. Representantes del empleador
- Capítulo 11. Contratistas independientes, ¿quiénes son?
- Capítulo 12. Simple intermediario, ¿quién es?
- Capítulo 13. Representación del empleador ante autoridades administrativas del trabajo y ante jueces laborales
- Capítulo 14. Cláusulas ineficaces en el contrato de trabajo
- Capítulo 15. Revisión del contrato de trabajo
- Capítulo 16. Sustitución de empleadores
- Capítulo 17. Suspensión del contrato de trabajo
- Capítulo 18. Contrato de aprendizaje
- Capítulo 19. Trabajadores del servicio doméstico
- Capítulo 20. Contrato de trabajo a domicilio
- Capítulo 21. Reglamento interno de trabajo
- Capítulo 22. Reglamento de higiene y seguridad en el trabajo
- Capítulo 23. Pagos que el empleador hace al trabajador. Regulación de propinas
- Capítulo 24. Jornada de trabajo
- Capítulo 25. Casos de liquidación de jornada de trabajo
- Capítulo 26. Descansos obligatorios
- Capítulo 27. El trabajo en dominicales y festivos
- Capítulo 28. Vacaciones
- Capítulo 29. Casos de liquidación de vacaciones
- Capítulo 30. Protección a la maternidad
- Capítulo 31. Auxilio de cesantía
- Capítulo 32. Casos de liquidación de cesantía
- Capítulo 33. Intereses a la cesantía
- Capítulo 34. Casos de liquidación de intereses a la cesantía
- Capítulo 35. Calzado y vestido de labor
- Capítulo 36. Auxilio de transporte
- Capítulo 37. Prima de servicios
- Capítulo 38. Casos de liquidación de prima de servicios
- Capítulo 39. Subsidio familiar
- Capítulo 40. Modos o causas generales de terminación de trabajo. Fueros laborales
- Capítulo 41. Terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador
- Capítulo 42. Justas causas que puede invocar el trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo
- Capítulo 43. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa
- Capítulo 44. Casos de liquidación de indemnizaciones
- Capítulo 45. Indemnización moratoria
- Capítulo 46. Conciliación y transacción laboral
- Capítulo 47. Prescripción de obligaciones laborales
- Capítulo 48. Retención en la fuente sobre salarios y prestaciones
- Capítulo 49. Nociones elementales de derecho laboral colectivo
- Capítulo 50. El Ministerio del Trabajo y los empleadores
- Capítulo 51. Sistema de Seguridad Social Integral
- Capítulo 52. Casos de liquidación de cotizaciones a seguridad social
- Capítulo 53. Aportes parafiscales
- Capítulo 54. Empresas de servicios temporales
- Capítulo 55. Trabajadores de la construcción
- Capítulo 56. Liquidación de trabajadores que laboran por días
- Capítulo 57. Acoso laboral (Ley 1010 de 2006)
- Capítulo 58. Protección laboral a las víctimas del secuestro
- Capítulo 59. Empleadores sin ánimo de lucro. Aplicación del derecho laboral y la seguridad social
- Capítulo 60. Teletrabajo
- Capítulo 61. Ley 1429 de 2010, para la formalización y generación de empleo (Ley del primer empleo). Simplificación de trámites laborales
- Capítulo 62. Empleo de emergencia
- Capítulo 63. Antidiscriminación laboral de la mujer
- Capítulo 64. Pago de incapacidades (auxilios monetarios por enfermedad). Obligaciones laborales durante la incapacidad. Incapacidades y pagos de seguridad social y parafiscales
- Capítulo 65. Libranzas y descuentos directos
- Capítulo 66. Obligaciones laborales con base en el salario mínimo legal y auxilio de transporte 2020
- Capítulo 67. Notas sobre la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)
- Capítulo 68. Medidas de protección a la familia. Adecuación de horarios laborales para atender deberes de protección y acompañamiento. Posibilidad de horarios flexibles. Jornadas para compartir en familia
- Capítulo 69. Obligación del empleador de exigir al trabajador la comprobación de la definición de su situación militar
- Capítulo 70. Regulación de prácticas laborales
- Capítulo 71. Residencias médicas. Aspectos laborales. Ley 1917 de 2018
- Capítulo 72. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (1072 de 2015)
- Capítulo 73. Referencias legales y jurisprudenciales

ISBN: 978-958-5473-35-5



9 789585 1473355