



# **CARTILLA LABORAL 2023**

JUAN FERNANDO MARTÍNEZ MENDOZA

Martínez Mendoza, Juan Fernando, autor

Cartilla laboral 2023 / Juan Fernando Martínez Mendoza -- Primera edición -- Bogotá : Ecoe Ediciones, 2023.

248 páginas. -- (Ciencias empresariales. Administración)

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

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

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

CDD: 344.86101 ed. 23

CO-BoBN- a1105136

---



**Área:** Ciencias empresariales

**Subárea:** Administración

**ECOE**  
**EDICIONES**

© Juan Fernando Martínez Mendoza

© Ecoe Ediciones S.A.S.

info@ecoeediciones.com

www.ecoeediciones.com

Carrera 19 # 63 C 32 - Tel.: 919 80 02

Bogotá, Colombia

**Primera edición:** Bogotá, enero del 2023

**ISBN:** 978-958-503-565-2

**e-ISBN:** 978-958-503-566-9

Directora editorial: Claudia Garay Castro

Coordinadora editorial: Paula Bermúdez B.

Corrección de estilo: David E. Mora Camargo

Diagramación: Yolanda Madero Tiria

Carátula: Wilson Marulanda Muñoz

Impresión: Xpress Estudio Gráfico y digital

Carrera 69 H # 77 - 40

**En caso de consultas sobre los temas de la cartilla**

**comuníquese con el autor en:**

derecho@nagama.com.co

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

*Impreso y hecho en Colombia - Todos los derechos reservados*



## DEDICATORIA

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



# CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	XXI
<b>MARCO LEGAL</b> .....	XXV
<b>SIGLAS UTILIZADAS</b> .....	XXVII
<b>LOS GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD</b> .....	XXIX
<b>CAPÍTULO 1. PRINCIPIOS QUE REGULAN LA RELACIÓN LABORAL</b> .....	1
¿Cuál es el objeto del derecho laboral en nuestro país?.....	1
Aplicación territorial de la legislación laboral.....	1
¿Qué se entiende por trabajo en Colombia? .....	2
¿Qué es el trabajo ocasional?.....	2
¿Es obligatorio trabajar? .....	3
¿Qué es la libertad del trabajo?.....	3
¿Quién protege el trabajo?.....	3
¿Qué clases de fueros existen en Colombia? .....	4
¿Cuáles son los elementos de la estabilidad laboral reforzada por embarazo y lactancia? .....	6
¿En qué consiste el fuero sindical? .....	8
¿Quiénes tienen fuero sindical?.....	9

¿Se puede despedir a un trabajador con fuero sindical? .....	9
¿Se puede renunciar al fuero? .....	10
¿Qué es el fuero de prepensionado?.....	10
¿En qué consiste la igualdad de los trabajadores y las trabajadoras?.....	11
¿Cuáles son los derechos de asociación y huelgas en Colombia? .....	13
¿Se pueden contratar por las partes disposiciones diferentes a las regidas por el Código Sustantivo del Trabajo? .....	14
¿Es posible renunciar a las garantías que otorga el CST?.....	14
¿Se pueden firmar transacciones con el empleador? .....	15
¿Cuáles son los órganos de control de la jurisdicción laboral? .....	16
¿Cuál es la jerarquía normativa en Colombia y quién emite cada norma?.....	17
¿Qué está sucediendo en Colombia respecto de la solución de conflictos laborales? .....	17
¿Cuáles pueden ser las consecuencias del modelo laboral lento e ineficaz?.....	19
¿Cuáles son las diferencias entre una terminación ilegal y una terminación injusta?.....	20
¿Cómo se termina el contrato de trabajo cuando existe la figura de abandono del cargo? .....	22
 <b>CAPÍTULO 2. CONTRATO DE TRABAJO</b> .....	27
Los elementos del contrato de trabajo .....	28
La subordinación como elemento que debe probar el empleador.....	29
Utilidades y pérdidas .....	32
Consecuencias de la existencia de un contrato de trabajo a partir de la interpretación del contrato realidad .....	33
¿Cómo se pagan las prestaciones en caso de concurrencia de contratos? .....	34
De la capacidad para contratar .....	35
¿Cómo se saca el permiso de trabajo para un menor? .....	36
¿A qué reglas está sujeta la autorización de trabajo de un menor de edad? .....	37
¿Existen trabajos prohibidos para menores?.....	37
¿Cuál es la jornada de trabajo de un menor de edad? .....	38
Clases de contrato de trabajo según el término de duración.....	38
Del contrato a término fijo.....	39
¿El contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo? .....	41
¿A quién se dirige la formación de técnicos profesionales? .....	42
¿Como funciona la formación de tecnólogos? .....	42
¿Cómo se determinan las cuotas de aprendices en las empresas? .....	43
¿Qué es la monetización de la cuota de aprendizaje? .....	44
¿Cuáles son las características del contrato de trabajo accidental o transitorio? .....	46
¿Qué es el contrato de trabajo por obra o labor determinada? .....	47

¿Se pueden firmar contratos de obra o labor sucesivos con un mismo empleador? .....	48
¿Qué es la indemnización del contrato de obra o labor?.....	49
¿Quién asume los pagos de la seguridad social en los contratos de obra o labor? .....	49
Del contrato a término indefinido .....	49
¿Cómo se calcula la indemnización por despido injusto en un contrato de trabajo a término indefinido? .....	51
¿Qué es el despido indirecto?.....	54
¿Qué efectos tiene el despido indirecto? .....	54
¿En qué consiste el contrato denominado de medio tiempo? .....	55
<b>CAPÍTULO 3. JORNADA DE TRABAJO.....</b>	<b>57</b>
¿Cuál es el cambio de jornada laboral que se está produciendo en Colombia? .....	58
¿Cuánto sería la jornada máxima legal diaria a partir de la nueva ley? .....	59
¿Aplica un límite de horas de trabajo diario de 9 horas? .....	60
¿Qué sucede con las horas extras en la nueva norma? .....	61
¿Qué sucede si el horario se acuerda para 5 días de trabajo, digamos, de lunes a viernes? .....	63
¿Puede el empleador evadir los festivos con la nueva ley?.....	63
¿Son lo mismo la jornada laboral y el horario de trabajo?.....	64
¿Qué hacer con el trabajo los sábados en las jornadas de 48 horas a la semana en acuerdo entre las partes? .....	65
¿Qué se entiende por horario diurno, horario nocturno y horas extras? .....	66
¿Qué se entiende por horas extras? .....	66
¿Los descansos entre la jornada laboral se computan?.....	67
Jornada laboral de las 36 horas por turnos sucesivos.....	67
Remuneración del trabajo nocturno y del suplementario .....	68
¿Existen las horas extras o trabajo suplementario en los contratos de medio tiempo? .....	69
¿Qué son los recargos conocidos como dominicales y festivos?.....	69
Ejercicio de pago de una jornada en dominical o en festivo .....	69
Tabla actualizada a 2022 de horas extras y recargos.....	70
Cambios en el tema de trabajo diurno y nocturno .....	70
<b>CAPÍTULO 4. PERIODO DE PRUEBA DE LOS EMPLEADOS</b>	
<b>EN EL CONTRATO DE TRABAJO .....</b>	<b>73</b>
¿Cuáles son las características del periodo de prueba? .....	73

<b>CAPÍTULO 5. SALARIO</b> .....	77
¿Qué es el salario en especie? .....	80
¿Los viáticos constituyen salario? .....	81
¿Cómo pagar las propinas? .....	82
Modalidades de pago del salario en sus formas y libertad de estipulación .....	83
¿Qué es el salario integral? .....	83
Definición de jornal y sueldo .....	84
Periodos de pago .....	84
Sobre la estipulación en moneda extranjera .....	84
Sobre la prohibición de trueque .....	85
Sobre el lugar y tiempo de pago .....	85
Sobre el salario sin prestación del servicio .....	86
¿Cómo se contrata una empleada para el servicio del hogar? .....	87
¿Qué pagos se deben realizar a una empleada doméstica? .....	88
¿Cuánto se debe pagar a una empleada de servicio doméstico por días? .....	89
Sobre el Salario mínimo .....	90
¿Cuáles son los factores para fijar el Salario mínimo? .....	90
Retención, deducción y compensación de salarios .....	91
Los descuentos prohibidos .....	91
Sobre los descuentos permitidos .....	91
Trámite de los préstamos .....	92
Préstamos para viviendas .....	92
¿Se puede embargar el salario? .....	92
Excepción a favor de cooperativas y pensiones alimenticias .....	93
<b>CAPÍTULO 6. PRESTACIONES SOCIALES</b> .....	95
¿Qué es la prima de servicios? .....	96
¿Qué salario se usa como base para liquidar la prima de servicios? .....	98
¿Qué es el salario en especie y cómo se calcula? .....	99
¿Qué es el auxilio de cesantías? .....	100
¿Puede el empleador pagar las cesantías anticipadamente por otra razón? .....	105
¿Se puede perder el derecho a las cesantías? .....	105
Sobre el pago de las cesantías, sustento jurídico .....	105
¿Qué necesita el empleado para hacer un retiro parcial de sus cesantías? .....	107
Los intereses a las cesantías .....	109
¿Qué sanción hay en caso de que no se paguen los intereses a tiempo? .....	110
El auxilio de transporte .....	110
¿Cuál es la naturaleza y el origen del auxilio de transporte que les da el legislador como apoyo a los trabajadores? .....	110
Calzado y vestido (Dotación) .....	112
¿Existe alguna diferencia entre dotación y elemento de protección personal? .....	113



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

## **CAPÍTULO 7. PROCESO DE PENSIÓN POR INVALIDEZ POR**

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

**CAPÍTULO 8. PROCESOS DISCIPLINARIOS Y REGLAMENTO**

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

**CAPÍTULO 9. LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD**..... 161

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

**CAPÍTULO 10. ACOSO LABORAL**..... 169

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

**CAPÍTULO 11. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** .....

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

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

## **CAPÍTULO 12. CAMBIO DE FONDO DE PENSIONES CUANDO FALTAN**

<b>MENOS DE 10 AÑOS PARA CUMPLIR LA EDAD DE PENSIÓN .....</b>	<b>197</b>
¿Puede el empleado cambiar de fondo de pensiones del RAIS al Régimen de Prima Media? .....	197
¿Qué puede hacer el empleado si tiene más de la edad permitida para el cambio de fondo y desea volver a Colpensiones? .....	198
¿Qué pasa si el empleado cotiza más de 1.300 semanas? .....	198
¿Qué pasa con el dinero de las cotizaciones cuando una persona no se alcanza a pensionar? .....	199

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

### **CAPÍTULO 13. CONTRATO DE TRABAJO CON EXTRANJEROS.**

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

¿Qué pasa si el venezolano cambia de actividad, oficio o modalidad de contrato a una diferente por la cual le fue otorgado el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización, PEPFF? .....	215
¿Se puede cancelar de manera automática el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización, PEPFF? .....	215
¿Cuáles son las otras causales de cancelación del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización, PEPFF? .....	215
¿Qué puede hacer el empresario que tenga a un ciudadano venezolano trabajando sin el cumplimiento de los requisitos legales para trabajar en Colombia? .....	216
¿Puede acercarse el empleado a Migración Colombia sin que el empleador haya realizado los trámites ante el Ministerio de Trabajo? .....	216
¿Qué pasa si el Ministerio de Trabajo RECHAZA la solicitud del empleador? .....	216
¿Dónde se debe registrar el contrato de trabajo con un migrante? .....	217
<b>CAPÍTULO 14. TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO .....</b>	<b>219</b>
El teletrabajo .....	219
¿Qué es el teletrabajo?.....	220
¿Qué riesgos debe tener en cuenta el empleador de un teletrabajador? .....	223
¿Qué se debe tener en cuenta en seguridad social para un teletrabajador?.....	224
Trabajo en casa.....	225
¿Qué es el trabajo en casa? .....	226
¿Qué criterios aplican para el trabajo en casa? .....	226
¿Cuál es el término del trabajo en casa? .....	227
Trabajo remoto .....	227
¿Qué es el trabajo remoto? .....	227
Preguntas y casos.....	230
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>233</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>245</b>



# ÍNDICE DE TABLAS

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

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



# Sistema de Información en Línea



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

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





# INTRODUCCIÓN



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **¿Qué es una cartilla laboral?**

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