

JOSÉ F. ARISTIZÁBAL

**GUÍA
LABORAL
EMPRESARIAL**



GUÍA LABORAL EMPRESARIAL

2da edición

I.S.B.N 978-958-56690-0-0

© José F. Aristizábal 2018
jfadelascasas@gmail.com

© Librería Jurídica Díké S.A.S. 2018
www.libreriajuridicadike.com

Librería Jurídica Díké S.A.S.

Calle 35 No 66 A 44 Sector Unicentro - Tel.: (4) 351 6161 - Cel.: 318 291 2943
Edificio José Félix de Restrepo 1^{er} piso - Alpujarra
Carrera 52 # 42-73 - Teléfono: 262 61 08 - Cel.:301 242 7320
e-mail: dikealpujarra@gmail.com - dikesascomercial@gmail.com
Medellín - Colombia

Bogotá D.C. Librería

Calle 12 B No 6 - 21 oficina 401 4to piso Tel.: 704 6822
Cel.: 301 242 7399 - e-mail: dikesasgerencia@gmail.com

San José de Costa Rica

Teléfono: 83 02 10 54 - Telefax: 22 14 25 23
e-mail: jadguzman@yahoo.com
editorialdike@hotmail.com

Caracas-Venezuela

Av. Urdaneta, esq. Ibarra, edf. Pasaje la Seguridad, P.B. Local 19, Caracas 1010 /
info@paredes.com.ve / Tels.: 58 (212) 564-15-05 / 563-55-90/06-04
RIF: J-30797099-5

Panamá

Calle Parita, Bulevar Ancón, Casa 503, Corregimiento de Ancón, Ciudad
de Panamá. Tel.: 50767814196 / borisbarrios@lawyer.com

Diseño y diagramación

Lucio F. Chunga Cheng
e-mail: cmya.disenoydiagramacion@gmail.com

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, ni su préstamo, alquiler o cualquier otra forma de cesión de uso del ejemplar, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

JOSÉ F. ARISTIZÁBAL

GUÍA LABORAL EMPRESARIAL

2da edición



AGRADECIMIENTOS

A los Abogados Alexandra Hurtado Maya y Cristian Castaño.

A los estudiantes Victor Daniel Parra Vera y Daniel Alejandro Hernández.

*A quienes con su existencia enriquecen mi vida:
Beatriz y Sara*

*A mis tías, quienes debieron anticiparse al amanecer
buscando nuestro mejor futuro.*

Catalogación en la publicación – Biblioteca Nacional de Colombia

Aristizábal, José Fredy

Guía laboral empresarial / José F. Aristizábal. -- 2a. ed. -- Medellín : Librería Jurídica Diké, 2018.

164 p.

ISBN 978-958-56690-0-0

1. Derecho laboral 2. Derechos de los trabajadores I. Título

CDD: 344.01 ed. 23

CO-BoBN- a1024254

Librería Jurídica Diké S.A.S.

Eduardo Quiceno Álvarez
Presidente Honorario del Comité Editorial

ÍNDICE

Prólogo a la segunda edición	15
Prólogo a la primera edición	19
Introducción.....	23
1. GENERALIDADES	25
El derecho – definición	25
Derecho privado.....	25
Derecho público	25
Clasificación de las personas	26
Persona natural	26
Persona jurídica.....	26
Poder Judicial en Colombia.....	27
Derecho laboral desde el derecho privado	28
Trabajo.....	29
Trabajo accidental, ocasional o transitorio	29
Generalidades en materia laboral	31
La resta laboral.....	31
Procedimiento	31
2. EL CONTRATO DE TRABAJO.....	37
Definición.....	37
Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	38
Diferenciación con el contrato de prestación de servicios.....	39
Clasificación del contrato laboral	40

Contrato de trabajo verbal.....	40
Contrato de trabajo escrito	41
Modalidades del contrato laboral.....	42
Contrato laboral a término indefinido.....	42
Contrato laboral a término fijo o definido.....	43
Estructuración de contratos menores o iguales a un año.....	45
Prórrogas del contrato a término fijo inferior a un año	48
Aviso de terminación del contrato de trabajo.....	52
Contrato laboral por duración de la obra o labor contratada	53
3. EL PERIODO DE PRUEBA	54
Definición.....	54
Duración máxima del período de prueba	55
Efectos jurídicos del periodo de prueba	58
4. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	59
Efectos jurídicos de la suspensión	60
5. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	63
Causales.....	63
Justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo	64
Terminación unilateral	68
6. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.....	69
Indemnización en contratos a término indefinido	69
Indemnización en contratos a término fijo	72
7. LA JORNADA DE TRABAJO.....	75
Jornada ordinaria.....	75
Jornada ordinaria diurna.....	77
Jornada ordinaria nocturna.....	78

El recargo nocturno	79
Jornada ordinaria mixta (JOM)	79
Jornada ordinaria semanal	82
Jornada extraordinaria	83
Horas extras	83
Diurnas	84
Dominicales y festivos	86
8. SALARIO.....	91
Constituye salario	91
No constituye salario	92
Formas de pagar el salario	94
Clases de salario	95
Salario fijo	95
Salario variable	95
Salario integral	97
Embargo de salarios	98
Inembargabilidad del salario mínimo	98
Embargo del salario cuando el trabajador devenga más de un salario mínimo mensual legal vigente	98
Salario mínimo vital	100
Auxilio de transporte	100
9. VESTIDO Y CALZADO DE TRABAJO	101
10. PRESTACIONES SOCIALES Y VACACIONES	102
Cesantías (Cs)	102
Intereses a las cesantías (% Cs)	107
Prima de servicio	108
Vacaciones	109

Indemnización por mora en el pago de salarios y prestaciones sociales	111
Sanción moratoria.....	111
11. SUBSIDIO FAMILIAR	113
Subsidio económico	113
12. LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.....	114
Protección a la maternidad.....	114
Salas para trabajadoras lactantes	118
Licencia de paternidad y estabilidad reforzada	118
Protección al trabajador durante la incapacidad médica.....	119
Fuero sindical	120
Personas con capacidades diferentes	120
Protección al prepensionado	121
13. SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	122
Sistema de seguridad social en salud.....	122
Sistema de seguridad social en pensión.....	123
De los fondos pensionales	125
Sistema general de riesgos laborales.....	126
14. INCAPACIDADES MÉDICAS.....	127
15. EL ACOSO LABORAL.....	129

PRÓLOGO A LA SEGUNDA EDICIÓN

Corría la década de los noventa, cuando la Providencia puso en nuestro camino un juzgado laboral, en el municipio de Dosquebradas (Risaralda), que brindó la oportunidad de conocer de fondo todas las vicisitudes que existen alrededor de una relación personal, de aquellas complejas, por lo que implica ser empleador y trabajador.

Siempre se dirá que son dos clases sociales enfrentadas, y en ello algo de razón hay; por eso el derecho laboral siempre se ubica dentro de la categoría de lo social. Pero, esa regla también trae sus excepciones.

Muchas fueron las ocasiones en las que, frente al juez, se hallaban el poderoso empresario y el sencillo trabajador; y muchas otras, en las que el empleador no pasaba de ser una persona del común, cuya subsistencia dependía de un pequeño negocio, una modesta empresa, apenas sí, suficiente para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia.

La cuestión es que, frente a los derechos del trabajador, tanto da en nuestra legislación ser el empleador ostentoso, como el humilde; es igual si se trata de una exportadora de prendas de vestir, que de una modista que en el seno de su casa ocupa a dos o tres operarias para realizar trabajos a pequeña escala. Ambas deben cumplir todas las obligaciones que la ley impone en beneficio del operario: pagar el salario mínimo, suministrar calzado y vestido de labor, reconocer el tiempo suplementario, nocturno, dominical o festivo, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicio, vacaciones, sin contar con la afiliación al sistema de seguridad social y, si es el caso, a bienestar familiar.

Fácil es comprender que el entendimiento de esas cargas legales está más al alcance de aquel acomodado empresario que del patrono raso, por la evidente razón de que cuenta con sus asesores legales. Pero, para otros sectores, se torna compleja su comprensión, y ante la dificultad que representaría para ellos contratar a un profesional del derecho que les pueda explicar los alcances de los derechos que les asisten a los trabajadores y las consecuencias de omitir su satisfacción, bueno es contar con una herramienta que permita, de manera clara, simple, didáctica, gráfica, emprender esa tarea por su propia cuenta.

Y no solo para ellos es importante un texto en el que se plasme, con detalle, cómo es que deben efectuarse las diferentes liquidaciones del salario, del tiempo suplementario o en días inhábiles, de las prestaciones. También lo es, y con mayor razón, para los gerentes de empresas, para los estudiantes de derecho y de tantas otras carreras que en sus programas incluyen las reglas básicas del derecho laboral, para los abogados litigantes que buscan apoyo cuando se enfrentan a un asunto de estas características y solo encuentra teoría, pero poco de práctica; para los mismos funcionarios judiciales y para los docentes del área.

Eso es lo que ofrece en estas páginas, en su segunda edición de la Guía Laboral Empresarial, el abogado José Fredy Aristizábal, a quien conozco de años atrás y sé que en ellas ha recogido toda su amplia experiencia en estos temas, para graficar cuándo existe un contrato de trabajo, con sus tres elementos configurativos (la prestación personal del servicio, la subordinación y el salario), cuándo se presume su existencia, cuáles son sus modalidades, y qué obligaciones emergen de él, comenzando por el período de prueba y pasando por las consecuencias de un despido injustificado, la forma de retribución y las prestaciones que surgen desde el primer momento de la relación, además de las consecuencias que trae consigo el hecho de que el empleador omita el acatamiento de las normas sustantivas, una de ellas, la que siempre he considerado como la

sanción más onerosa que existen en nuestro derecho positivo, que es la denominada indemnización moratoria por falta de pago del salario o de las prestaciones sociales, o por la omisión en la consignación oportuna del auxilio de cesantía.

Puede tener la certeza, quien acceda a esta guía, de que en sus manos existe una herramienta sólida, para conseguir el equilibrio que la ley siempre ha querido entre los dos polos sociales mencionados. Un empleador humano, que se ajuste a sus obligaciones, tendrá a su alrededor trabajadores, también humanos, que, correlativamente, cumplan a gusto las suyas. Es decir, se trata de un beneficio mutuo que se logra, en la medida en que se conozcan los derechos de unos y otros, y este manual es, sin duda, un buen punto de partida para alcanzarlo.

Jaime Alberto Saraza Naranjo

PRÓLOGO A LA PRIMERA EDICIÓN

Una lectura superficial y equivocada del relato simbólico del Génesis sobre la situación limitada y ambigua del ser humano (Gen 3,1ss “relato de la caída”) llevó, en Occidente al menos, a concluir que el trabajo era una carga pesada y un castigo o una consecuencia de haber deteriorado la condición humana por unas decisiones equivocadas; “ganarás el pan con el sudor de tu frente”, es decir con el trabajo, parecía ser una sentencia que condenaba al ser humano a una vida que no era la deseable y que de todos modos no formaba parte de una existencia feliz. Se pensaba que el trabajo era una condena y no formaba parte del proyecto de felicidad del ser humano.

De allí se impuso la idea de que el trabajo era una especie de “mal necesario” para la supervivencia o para “ganarse la vida”.

Muy por el contrario, la milenaria tradición antropológica del judaísmo y luego del cristianismo, considera que el trabajo pertenece a la condición de superioridad del ser humano y que es una de los atributos que lo asemejan a Dios: “Hagamos a los seres humanos a nuestra imagen, según nuestra semejanza, *para que dominen* sobre los peces del mar, las aves del cielo, los ganados, las bestias salvajes y los reptiles de la tierra...” y les dijo “*crezcan y multiplíquense, llenen la tierra y sométanla*” (Gen 1,26.28)¹. En efecto, si la lectura superficial de Gen 3,17-19 asociaba el trabajo con el castigo y la dureza infeliz de la vida, el relato simbólico de Gen 1,26-30 lo aso-

1 La relación del ser humano con la naturaleza se ha entendido de manera muy diversa a lo largo de la historia de la cultura; lejos está del espíritu del Génesis entender el “dominio” como un “dominio depredador”, idea que sí está implicada en la visión del mundo de la modernidad, al menos en sus orígenes.

cia con la grandeza del ser humano, que tiene como misión “someter y dominar” la tierra o, como dice en otros pasajes la Escritura, para pastorear la creación, para continuar la creación, para seguirla llevando a su perfección.

En esta perspectiva el trabajo es un componente esencial del proyecto de hacerse humano el ser humano; mediante él, hombres y mujeres se autoconstruyen al tiempo que construyen bienestar y sociedad. Al relacionarse el ser humano con la naturaleza y con otros productos de su creatividad por medio del trabajo, desarrolla todas sus facultades y se va “haciendo persona”, se va “humanizando”. En su sentido genuino, el trabajo ennoblece al ser humano, lo engrandece y posibilita su crecimiento espiritual y corporal. Al tiempo, el trabajo permite construir el mundo y humanizarlo, “domesticarlo” en el sentido de hacerlo su “domus” (“domus hominis”), su hogar.

El trabajo no existe; existen hombres y mujeres que trabajan; es una acción humana, una manera de estar siendo humanos. De ahí que la nobleza de esta actividad humana no pueda convertirse en mero objeto de comercio, no puede reducirse a una mercancía; tampoco la “mano de obra” o la “fuerza de trabajo” puede tratarse como una cosa o una mera forma de “capital”.

El pensamiento social cristiano (PSC o DSI) ha profundizado en esa realidad humana tan venerable y ha reconocido en ella una doble dimensión: subjetiva y objetiva (Compendio de la DSI, N° 270-275²). La primera dimensión, subjetiva, hace relación a lo que se ha venido diciendo: es una actividad humana que reclama condiciones humanas de ejercicio y que se debe realizar de tal manera que efectivamente humanice al trabajador y humanice el mundo que transforma.

2 El cristianismo posee un amplio y precioso bagaje sobre lo social, que se ha ido construyendo durante siglos a partir de la revelación y la Escritura; en el año 2004 la Santa Sede, a través del Pontificio Consejo “Justicia y Paz”, publicó el “Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia”.

Pero también tiene una dimensión objetiva, y en cuanto tal, el trabajo humano se sitúa en el entramado de la vida económica de una sociedad y en su ejercicio comercial y de intercambio; al tiempo que por su dimensión subjetiva, prioritaria frente a la objetiva, tiene una naturaleza social y es realizado en conjunto con otros y para la producción de bienes que satisfacen las necesidades del conglomerado.

Estas circunstancias implican una regulación social y jurídica, que, salvaguardando la justicia la ética y los derechos del trabajador y de la sociedad, establezcan las condiciones que garanticen los derechos de quienes intervienen en la actividad económica y social.

El autor de este texto ofrece una guía básica y precisa tanto a los trabajadores como a las empresas y a los profesionales del derecho para proceder en conformidad con la ley. El Doctor José Fredy Aristizábal tiene una amplia experiencia en el ejercicio del Derecho laboral, la docencia universitaria y la actividad en el sector público. Fruto de esa experiencia, animada por acendradas convicciones éticas y sociales, es la obra que ahora presenta al público, con el ánimo de contribuir a que los diversos agentes obren en conformidad con la ley y respeto por los derechos de unos y otros. Sencilla, clara y actualizada, esta obra servirá sin duda como una ayuda valiosa para ellos.