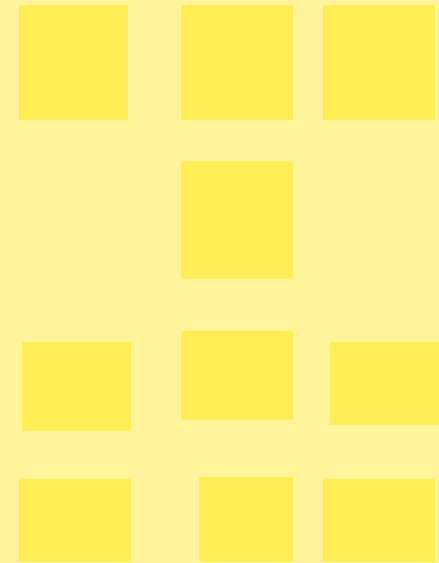


LEGISLACION LABORAL



INTRODUCCIÓN

1. PRESENTACION
2. OBJETIVOS
3. TEMARIO
4. EXPOSICION
5. PREGUNTAS Y RESPUESTAS



OBJETIVOS

1. Conocer la legislación nacional en materia de legislación laboral aplicable a los sectores productivos.
2. Conocer la legislación laboral aplicable en manejo de personal.
3. Reconocer los problemas jurídicos en que puede estar inmersa “su negocio”.
4. Reconocer las posibles soluciones a los problemas jurídicos identificados.
5. Conocer las personas y entidades que intervienen en cada proceso.

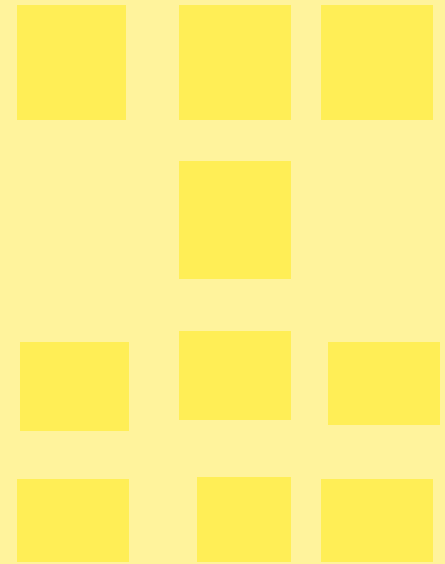


TEMARIO

1. MANEJO DE PERSONAL
2. LEGISLACION APLICABLE
3. CASOS PRACTICOS



DERECHO LABORAL, SEGURIDAD SOCIAL Y MANEJO DE PERSONAL



TEMARIO

- a. Contratos (Trabajo y Prestación de Servicios)
- b. Contratación Laboral (tipos de contratos)
- c. Conceptos salariales y no salariales.
- d. Casos especiales (Menores de edad, Trabajadora en estado de embarazo, trabajadores por jornal)
- e. Prestaciones Sociales (primas, vacaciones, horas extras, descansos obligatorios, cesantías, intereses a las cesantías, subsidio de transporte, parafiscales)
- f. Justas Causas de terminación de un contrato
- g. Terminación sin justa causa (tablas de liquidación)
- h. Tercerización (Outsourcing)



A. CONTRATOS



- Vínculo jurídico por medio del cual una persona desempeña una labor para otra (en este caso en particular).
- Podemos decir, que el servicio que la persona presta a otra, puede enmarcarse en una de dos naturalezas:
 1. CIVIL (como una prestación de servicios)
 2. LABORAL (como una relación laboral)

CONTRATOS



- **¿COMO DIFERENCIARLOS?**
- Tomando como punto de partida el **CONTRATO LABORAL**, que tiene las siguientes características:
 - Prestación personal del servicio
 - Subordinación
 - Contraprestación por la labor (\$)

B. CONTRATACION LABORAL/ TIPO DE CONTRATOS



- Según su forma:
- Escritos o Verbales
- Según su duración:
 - A termino fijo -A Termino indefinido
 - Accidental, Ocasional o Transitorio
 - Por obra o labor terminada

CONTRATACION LABORAL/ TIPO DE CONTRATOS



Según su duración

Contrato a Término Fijo

Debe constar siempre por escrito.
Su duración máxima inicial es de tres años.

Es renovable indefinidamente.
Nunca se convierte en indefinido.

Tiene dos modalidades:

El inferior a un (1) año y el superior a un (1) año inferior a tres (3).

CONTRATACION LABORAL/ TIPO DE CONTRATOS



- Contrato a Término Fijo inferior a un año
- Siempre debe constar por escrito
- Su terminación debe notificarse por lo menos con 30 días de anticipación.
- Siempre debe avisarse por escrito.
- Si el contrato es de 30 días o menos, no hay necesidad de avisar.
- Puede renovarse máximo por tres periodos iguales o inferiores, nunca superiores.
- Si la renovación es inferior, debe existir pacto

CONTRATACION LABORAL/ TIPO DE CONTRATOS



Según su forma: **ESCRITO**

Después de la tercera (3ª) prorroga (no incluir el periodo inicial), el contrato se torna a un (1) año.

Después de esto, de no decirse nada, el contrato se seguirá renovando año tras año, de manera indefinida.

Nunca se volverá a termino indefinido.

Podrá darse por terminado con 30 días de anticipación al vencimiento del contrato o pagando indemnización en cualquier momento.

CONTRATACION LABORAL/ TIPO DE CONTRATOS



- Contrato a Término Fijo inferior a un año y Seguridad Social
- Los trabajadores en esta clase de contrato tienen derecho a todas las prestaciones sociales.
- Contrato a Término Fijo inferior a un año y Período de Prueba:
- Debe ser por escrito.
- Solo puede ser de la 5ª parte del periodo inicial sin exceder de dos meses.

CONTRATACION LABORAL/ TIPO DE CONTRATOS



- Contrato a Término Fijo superior a un año e inferior a tres:

Tiene exactamente las mismas condiciones y excepciones del inferior a un año en cuanto a que debe ser por escrito y su terminación anterior a 30 días.

Se diferencia básicamente en las prórrogas, las cuales, pueden hacerse en la forma que desee y por las veces que desee, dado que la ley no lo prohíbe.

CONTRATACION LABORAL/ TIPO DE CONTRATOS



- Contrato a Término Indefinido:

Es un contrato general, en el entendido que la ley establece que de no pactarse otra modalidad se entenderá ser a término indefinido.

Ejemplo: Contrato a término fijo celebrado verbalmente.

Como su nombre lo dice, es indefinido en el tiempo.

En cuanto a su terminación, no es necesario un preaviso, dado que este es de naturaleza diferente.

Se usan justas causas e indemnizaciones (se verán más adelante).

CONTRATACION LABORAL/ TIPO DE CONTRATOS



- Contrato Accidental, Ocasional o Transitorio

Es el contrato que se usa para trabajos de corta duración, no mayores a un mes y para desarrollar labores distintas a las del empleador.

EJEMPLO (pg. 46)

- Contrato Accidental, Ocasional o Transitorio y Seguridad Social

Los trabajadores de este contrato tienen derecho a: Cesantías y Prima proporcional, seguridad social, solamente se excluyen de calzado y vestido de labor.

CONTRATACION LABORAL/ TIPO DE CONTRATOS



- Contrato Accidental, Ocasional o Transitorio y Vacaciones

Anteriormente no se pagaban dado que la ley exigía un mínimo de tiempo para su compensación, pero recientemente (2004 y 2005) la Corte Constitucional ha reconocido este derecho en proporción a la labor prestada.

- ¿El contrato Accidental, Ocasional o Transitorio debe constar por escrito?

No, pero sí se recomienda, dadas sus especiales características.

CONTRATACION LABORAL/ TIPO DE CONTRATOS



- Contrato Por Obra o Labor Determinada

- Su duración esta dada por la duración de la obra o labor.
- No tiene limitantes temporales, ni mínimos, ni máximos.
- Son ejemplos clásicos de este trabajo los siguientes: La construcción de un edificio, la recolección de una encuesta, el remplazo de un trabajador incapacitado, de licencia o en calamidad.
- No requiere preaviso, se termina una vez se termine la obra.
- No, pero sí se recomienda, dadas sus especiales características.

CONTRATACION LABORAL/ TIPO DE CONTRATOS



- Contrato Por Obra o Labor Determinada y Prestaciones sociales

Como bien se ha aclarado en las demás modalidades de contratación, sin importar el tiempo laborado, la naturaleza laboral trae consigo la obligación prestacional proporcional por el tiempo laborado, así como la de cotizar al sistema de seguridad social (Salud, Pensiones y Riesgos)

C. CONCEPTOS SALARIALES Y NO SALARIALES



Dado que elemento más determinar en la liquidación de trabajadores y en los aportes al sistema de seguridad social, es el salario (\$), es necesario determinar que lo constituye y lo que no constituye salario.

CONCEPTOS SALARIALES Y NO SALARIALES

ELEMENTOS INTEGRANTES DE SALARIO (Art.127)

Todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como **primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.**

PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS (Art.128)

las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como **gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.**

Ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones.



AUXILIO DE TRANSPORTE

No se incluye como base para el cálculo de los aportes parafiscales ni de seguridad social.

Pero el auxilio de transporte se debe tener en cuenta a la hora de calcular las prestaciones sociales.



D. CASOS ESPECIALES



1. Trabajadora en estado de embarazo.
2. Trabajador menor de edad.
3. Trabajador por Jornales.



CASOS ESPECIALES

1. Trabajadora en estado de embarazo



Art. 239 del C.S.T, prohibición de despido de la trabajadora en embarazo. Para esto se necesita básicamente la notificación (verbal o escrita) por parte de la trabajadora al empleador de su condición.

La ley entiende que el despido a sido consecuencia del embarazo o lactancia cuando este ocurre dentro del embarazo o dentro de los tres meses posteriores.

CASOS ESPECIALES



- **¿PUEDE DESPEDIRSE A UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO?**
- Si, lo puede hacer, siempre y cuando sea por una justa causa probada y con autorización previa del inspector del trabajo.
- De lo contrario el empleador deberá pagar:
- Una indemnización de 60 días de salario.
- Las 12 (2) semanas de descanso remunerado a que ella tendría derecho.
- La indemnización por despido sin justa causa.
- La liquidación total de todos los conceptos prestacionales.

ESTABILIDAD REFORZADA: Sentencia C-470 de septiembre de 1997 de la H.C.C. en cuanto a la terminación del contrato de trabajo de trabajadoras embarazadas. El patrón también deberá conservar el puesto de la trabajadora que salió de licencia.

CASOS ESPECIALES

2. Trabajador menor de edad:



- Menor de 12 y 14 años: Max 4 h diarias y 24 semanales.
- Mayor de 14 y menor de 16: Max 6 diarias, 36 semanales.
- Entre 16 y 18 años: 8x48 (igual que adultos)

CASOS ESPECIALES

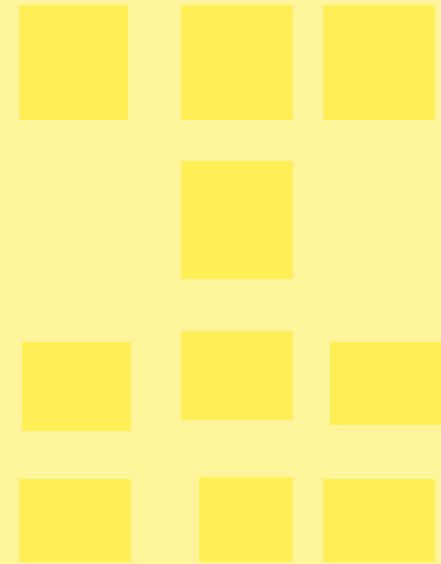


3. Trabajador por Jornales

- Como ya se dijo, tiene derecho a las mismas prestaciones que cualquier otro trabajador, pero proporcional.
- La forma mas sencilla s aplicar la siguiente fórmula:
Sacar el salario semanal (lo que se gane en la semana dividido 7), luego saber lo que se gana mensual (multiplicarlo por 30) y así tendremos un salario base para liquidarlo y hacer los correspondientes aportes.

Salario: $\frac{\text{Salario Semanal} \times 30}{7}$: Salario mensual

PRESTACIONES SOCIALES



E. PRESTACIONES SOCIALES

- Cesantías e Intereses (vigencia 1429/2010)
- Calzado y Vestido de labor
- Auxilio de Transporte
- Prima de Servicios
- Subsidio Familiar
- PARAFISCALES
- Vacaciones (Descanso Remunerado)



PRESTACIONES SOCIALES

Cesantías e Intereses



Es de carácter común, es decir, la deben pagar todos los trabajadores y consiste en un “Auxilio” para la vacancia laboral. Se liquida una vez al año y corresponde a 1 salario mensual por cada año de servicio y proporcional por fracción.

Cesantías: 14 de Febrero del año siguiente

Intereses: 31 de Enero del año siguiente
(12% A) SANCIONES (ley 50/90 Art 99)

PRESTACIONES SOCIALES

Calzado y Vestido de labor



Son beneficiarios los trabajadores permanentes que devenguen hasta 2 SMMLV y que hallan servido mínimo tres meses en alguno de estos cuatrimestres:

- 30 de Abril
- 31 de Agosto
- 20 de Dic.

SANCION: Si el trabajador no la usa,
El empleador queda exento de pagar
la siguiente.

PRESTACIONES SOCIALES



- Auxilio de Transporte
 - El cual se concede a todos los trabajadores que devenguen hasta 2 SMMLV. Se debe pagar sin importar la distancia que recorra el trabajador, pero, si el empleador presta el servicio de transporte, se exonera de el.
- Prima de Servicios
 - La deben pagar todos los empleadores con carácter de empresa (no se paga a la empleada del servicio domestico). Equivale a 1 salario mensual dividido en dos momentos, el 30 jun y 31.

PRESTACIONES SOCIALES

Subsidio Familiar



Son una serie de beneficios representados no solo en dinero sino también en servicios a cargo de las cajas de compensación familiar.

Tienen derecho a este, los trabajadores y sus familias que no devenguen mas de 4 SMMLV, laboren al menos 96 horas al mes y sus ingresos mas los de su cónyuge no superen los 6 SMMLV.

Este subsidio lo paga la caja de compensación a la que este afiliado el trabajador. CCF: 4%

PRESTACIONES SOCIALES



- PARAFISCALES

- Son aportes que hace el empleador a el ICBF, SENA Y CAJAS DE COMPENSACION, los cuales equivalen al 9% del salario devengado por el trabajador excluyendo el subsidio de transporte y de la siguiente forma:
 - ICBF: 3% - SENA: 2% - CCF: 4%
 - Se elimina el ICBF y SENA, en el año 2013 con la creacion del impuesto a la renta para la equidad CREE.

Todo esto se hace a través de la planilla única de aportes al sistema de protección social y aportes de parafiscales implementada por la resolución 1303 del Ministerio y el DEC reglamentario 1931 de 2006.



PRESTACIONES SOCIALES

Descansos Remunerados



Vacaciones: Tienen derecho todos los trabajadores que hallan trabajado un año ininterrumpido.

Pueden ser:

- Disfrutadas: Su descanso es de 15 días hábiles consecutivos.
- Compensadas: Las cuales se liquidan con el salario ordinario que devengue.

Vigencia ley 1429/2010

TERMINACION DEL CONTRATO

TERMINACION DEL CONTRATO



El contrato laboral termina por:

- a) Por muerte del trabajador
- b) Por mutuo consentimiento
- c) Por expiración del plazo fijo pactado, con preaviso.
- d) Por terminación de la obra o labor contratada;
- e) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f) Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días

TERMINACION DEL CONTRATO



- g) Por sentencia ejecutoriada
 - h) Por decisión unilateral, con indemnización.
 - i) Por justa causa de terminación.
 - j) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
-
- En los casos contemplados en los
 - literales e) y f) de este artículo, el
 - empleador deberá solicitar el
 - correspondiente permiso al Ministerio de
 - Trabajo y Seguridad Social e informar
 - por escrito a sus trabajadores de este
 - hecho

TERMINACION DEL CONTRATO

- JUSTAS CAUSA DE TERMINACION



Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y demás objetos relacionados con el trabajo

TERMINACION DEL CONTRATO



- JUSTAS CAUSA DE TERMINACION

- 4. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el desempeño de sus labores.
- 5. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales, pactos o fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- 6. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
- 7. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales con perjuicio de la empresa.
- 8. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento

TERMINACION DEL CONTRATO



- Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- 10. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico.
- 11. La ineptitud del trabajador fi realizar la labor encomendada.
- 12. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

TERMINACION DEL CONTRATO



- TERMINACION SIN JUSTA CAUSA

- MONTO DE LAS INDEMNIZACIONES:
- Contrato a termino fijo: Lo que falte para terminarse el contrato
- Contrato a Termino indefinido: Tablas de liquidación
- Contrato Accidental, Ocasional o Transitorio: Lo que falte para terminarse el contrato.
- Contrato por obra o labor terminada: Lo que falte para terminarse la obra o labor.
- de la empresa.

TERMINACION DEL CONTRATO

TERMINACION SIN JUSTA CAUSA (TABLAS DE LIQUIDACION)

Contrato a Término indefinido:

W \$ -10SMMLV:

a. hasta 1 año= 30 días de salario \$ en total.

b. Mas de 1 año= 30 días \$ 1er año y 20 por los restantes (30x20)

W \$ = o Mayor a 10SMMLV:

Hasta 1 año= 20 días de salario \$ en total.

Mas de 1 año= 20 días de \$ 1er año y 15 por los restantes (20x15)

Aplica para todos los w que se hayan vinculado a partir del 28 de Dic de 1992.



TERCERIZACION O OUTSOURCING



- La subcontratación es el proceso económico en el cual una empresa determinada mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas, a una empresa externa, por medio de un contrato.
- Esto se da especialmente en el caso de la *subcontratación* de empresas especializadas
- El termino outsourcing traduce un mejoramiento en los servicios dentro de una economía en busca de progreso dentro de la apertura económica tratando de ser competentes en el comercio internacional.

FIN

!MUCHAS GRACIAS!



PREGUNTAS Y RESPUESTAS

