

2  
EDICIÓN

# 2024 Cartilla laboral

## Incluye

- Estructura de la nueva jornada laboral en Colombia.
- Conceptos y usos de las nuevas tendencias de trabajo remoto y teletrabajo.
- Aplicación de la nueva licencia de paternidad.
- Nuevas tendencias en estabilidad laboral reforzada en la jurisprudencia.
- **SIL actualizado en tiempo real con la nueva reforma laboral.**



**Juan Fernando Martínez Mendoza**

**ECOE**  
EDICIONES





# **CARTILLA LABORAL 2024**

JUAN FERNANDO MARTÍNEZ MENDOZA

*SEGUNDA EDICIÓN*

Martínez Mendoza, Juan Fernando, autor

Cartilla laboral 2024 / Juan Fernando Martínez Mendoza. -- Segunda edición. -- Bogotá : Ecoe Ediciones, 2024.

283 páginas. -- (Derecho. Áreas específicas del derecho)

Incluye datos curriculares del autor -- Incluye referencias bibliográficas.

ISBN 978-958-503-829-5 -- 978-958-503-830-1 (e-book)

1. Derecho laboral - Colombia - Preguntas y respuestas 2. Procedimiento laboral - Colombia - Preguntas y respuestas 3. Seguridad social - Aspectos jurídicos - Colombia - Preguntas y respuestas 4. Contratos de trabajo - Aspectos jurídicos - Colombia - Preguntas y respuestas 5. Relaciones laborales - Aspectos jurídicos - Colombia - Preguntas y respuestas

CDD: 344.86101 ed. 23

CO-BoBN- a1133867

---



**Área:** *Derecho*

**Subárea:** *Áreas específicas del derecho*

**ECOE**  
**EDICIONES**



© Juan Fernando Martínez Mendoza

© Ecoe Ediciones S.A.S.  
info@ecoeediciones.com  
www.ecoeediciones.com  
Carrera 19 # 63 C 32  
Teléfono: (+57) 321 226 46 09  
Bogotá, Colombia

**Segunda edición:** Bogotá, enero del 2024

**ISBN:** 978-958-503-829-5  
**e-ISBN:** 978-958-503-830-1

Directora editorial: Ana María Rueda G.  
Coordinadora editorial: Paula Bermúdez B.  
Editora de adquisiciones: Alejandra Cely R.  
Corrección de estilo: Andrés Díaz Vásquez  
Diagramación: Yolanda Madero Tiria  
Carátula: Sindy Nicol Pulido Casallas  
Impresión: Carvajal Soluciones de  
Comunicación S.A.S.  
Carrera 69 #15-24

*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*

Cada mañana cuando suena Alexa me concentro en un instante de silencio, me inclino en la fe del amor, me interno por unos pocos segundos en un pensamiento profundo. Preludio para dar gracias por los momentos que me ha dado la vida al lado de mi hija Gabriela, una bendición de la que me siento profundamente honrado, una compañera de vida que me da felicidad, valor, fuerza y orgullo infinitos.

Hija mía, recuerda siempre mantener esos principios de los que te ha dotado la gracia de Dios, que la vida siga siendo generosa contigo, eres el amor de papá.  
Ayer, hoy, mañana y por siempre. GAP.



# CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	XXIII
<b>¿QUÉ ES UNA CARTILLA LABORAL 2024?</b> .....	XXV
<b>MARCO LEGAL</b> .....	XXVII
<b>SIGLAS UTILIZADAS</b> .....	XXIX
<b>LOS GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD</b> .....	XXXI
<b>CAPÍTULO 1. ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES EN COLOMBIA?</b> .....	1
¿Quién protege los derechos de los trabajadores?.....	2
¿Cómo avanza la nueva propuesta de legislación laboral? .....	2
<b>CAPÍTULO 2. PRINCIPIOS QUE REGULAN LA RELACIÓN LABORAL</b> .....	5
¿Cuál es el objeto del derecho laboral en nuestro país?.....	5
Aplicación territorial de la legislación laboral.....	6
¿Qué se entiende por trabajo en Colombia? .....	6
¿Qué es el trabajo ocasional?.....	8
¿Es obligatorio trabajar? .....	9
¿Qué es la libertad del trabajo?.....	10



¿Quién protege el trabajo?.....	11
¿Qué clases de fueros existen en Colombia?.....	11
¿Cuáles son los elementos de la estabilidad laboral reforzada por embarazo y lactancia? .....	14
¿Tienen derecho a seguridad social y a estabilidad reforzada las migrantes embarazadas? .....	16
¿Se puede terminar el contrato a un trabajador que estaba en discapacidad evidentemente superior al momento de ingresar a la empresa? .....	17
¿En qué consiste el fuero sindical? .....	17
¿Quiénes tienen fuero sindical? .....	18
¿Se puede despedir a un trabajador con fuero sindical? .....	19
¿Se puede renunciar al fuero? .....	19
¿Qué es el fuero de prepensionado?.....	20
¿Es válida la transacción en la terminación de contratos de trabajo con colaboradores que están cubiertos por el fuero de estabilidad laboral reforzada? .....	21
¿En qué consiste la igualdad de los trabajadores? .....	22
¿Cuáles son los derechos de asociación y huelgas en Colombia? .....	24
¿Se pueden contratar por las partes disposiciones diferentes a las regidas por el Código Sustantivo del Trabajo? .....	25
¿Cómo afecta el liderazgo al grupo de trabajo cuando todos pertenecen a un mismo equipo de trabajo? .....	27
¿Es posible renunciar a las garantías que otorga el CST? .....	29
¿Se pueden firmar transacciones con el empleador? .....	30
¿Cuáles son los órganos de control de la jurisdicción laboral? .....	30
¿Cuál es la jerarquía normativa en Colombia y quién emite cada norma? .....	31
¿Qué está sucediendo en Colombia respecto de la solución de conflictos laborales? .....	32
¿Cuáles pueden ser las consecuencias del modelo laboral lento e ineficaz? ....	33
¿Cuáles son las diferencias entre una terminación ilegal y una terminación injusta? .....	34
¿Cómo se termina el contrato de trabajo cuando existe la figura de abandono del cargo? .....	36
<b>CAPÍTULO 3. CONTRATO DE TRABAJO</b> .....	39
Los elementos del contrato de trabajo .....	40
La subordinación como elemento que debe probar el empleador.....	41
Utilidades y pérdidas .....	44
¿Me pueden descontar de mi salario el valor de un daño que se da bajo mi responsabilidad en la planta de producción?.....	45
Consecuencias de la existencia de un contrato de trabajo a partir de la interpretación del contrato realidad .....	46

¿Cómo se pagan las prestaciones en caso de concurrencia de contratos? .....	47
De la capacidad para contratar .....	48
¿Cómo se saca el permiso de trabajo para un menor? .....	49
¿A qué reglas está sujeta la autorización de trabajo de un menor de edad? .....	49
¿Existen trabajos prohibidos para menores? .....	50
¿Cuál es la jornada de trabajo de un menor de edad? .....	51
Clases de contrato de trabajo según el término de duración .....	52
Del contrato a término fijo .....	53
¿El contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo? .....	55
¿A quién se dirige la formación de técnicos profesionales? .....	58
¿Cómo funciona la formación de tecnólogos? .....	58
¿Cómo se determinan las cuotas de aprendices en las empresas? .....	59
¿Qué es la monetización de la cuota de aprendizaje? .....	60
¿Cuáles son los elementos especiales y particulares de la relación del contrato de aprendizaje?.....	60
¿Cuáles son las características del contrato de trabajo ocasional o transitorio? .....	62
¿Qué es el contrato de trabajo por obra o labor determinada? .....	63
¿Se pueden firmar contratos de obra o labor sucesivos con un mismo empleador? .....	64
¿Qué es la indemnización del contrato de obra o labor? .....	65
¿Quién asume los pagos de la seguridad social en los contratos de obra o labor? .....	65
Del contrato a término indefinido .....	66
¿Cómo se calcula la indemnización por despido injusto en un contrato de trabajo a término indefinido? .....	67
¿Qué es el despido indirecto? .....	70
¿Qué efectos tiene el despido indirecto? .....	70
¿En qué consiste el contrato denominado de medio tiempo? .....	71
¿Qué es la suspensión del contrato de trabajo? .....	72
<b>CAPÍTULO 4. JORNADA DE TRABAJO NUEVOS CAMBIOS - NUEVAS REGLAS.....</b>	<b>75</b>
¿Qué cambios se pueden realizar de fondo? .....	76
¿Cuál es el cambio de jornada laboral que se está produciendo en Colombia? .....	77
¿Cuánto sería la jornada máxima legal diaria a partir de la nueva ley? .....	78
¿Aplica un límite de horas de trabajo diario de 9 horas? .....	80
¿Qué sucede con las horas extras en la nueva norma? .....	80
¿Qué sucede si el horario se acuerda para 5 días de trabajo, digamos, de lunes a viernes? .....	82
¿Puede el empleador evadir los festivos con la nueva ley? .....	82

¿Son lo mismo la jornada laboral y el horario de trabajo? .....	83
¿Qué hacer con el trabajo los sábados en las jornadas de 48 horas a la semana en acuerdo entre las partes? .....	84
¿Qué se entiende por horario diurno, horario nocturno y horas extras? .....	85
¿Qué se entiende por horas extras? .....	85
Cuando el trabajador se encuentra en el periodo denominado disponibilidad, ¿se le deben reconocer horas extras? .....	86
¿Los descansos entre la jornada laboral se computan? .....	86
¿En su empresa descansan el día sábado? .....	87
Jornada laboral de las 36 horas por turnos sucesivos .....	87
Remuneración del trabajo nocturno y del suplementario .....	88
¿Existen las horas extras o trabajo suplementario en los contratos de medio tiempo? .....	89
¿Qué son los recargos conocidos como dominicales y festivos? .....	89
Ejercicio de pago de una jornada en dominical o en festivo .....	89
Tabla actualizada a 2024 de horas extras y recargos .....	90
El descanso remunerado dominical, ¿cómo se paga? .....	90
Cambios en el tema de trabajo diurno y nocturno .....	91

## **CAPÍTULO 5. PERIODO DE PRUEBA DE LOS EMPLEADOS**

<b>EN EL CONTRATO DE TRABAJO</b> .....	93
¿Cuáles son las características del periodo de prueba? .....	93
Derechos del trabajador que está en periodo de prueba .....	94
Periodo de prueba y las prórrogas .....	95
¿Qué sucede cuando no se pacta un periodo de prueba? .....	95

## **CAPÍTULO 6. SALARIO** .....

¿Qué es el salario en especie? .....	100
¿Los viáticos constituyen salario? .....	101
¿Cómo podremos diferenciar cuando los viáticos son o no son permanentes? .....	101
¿Cómo debe el empleador pagar las propinas? .....	102
Modalidades de pago del salario en sus formas y libertad de estipulación ....	103
¿Qué es el salario integral? .....	104
Definición de jornal y sueldo .....	105
Periodos de pago .....	105
Sobre la estipulación en moneda extranjera .....	105
Sobre la prohibición de trueque .....	106
Sobre el lugar y tiempo de pago .....	106
Sobre el salario sin prestación del servicio.....	107
¿En qué consiste el principio de “a trabajo igual, salario igual”? .....	108
¿Cómo se contrata una empleada para el servicio del hogar? .....	109

¿Qué pagos se deben realizar a una empleada doméstica? .....	110
¿Cuánto se debe pagar a una empleada de servicio doméstico por días? .....	110
Sobre el salario mínimo .....	111
¿Cuáles son los factores para fijar el salario mínimo? .....	112
Retención, deducción y compensación de salarios.....	112
Los descuentos prohibidos.....	112
Sobre los descuentos permitidos.....	113
Trámite de los préstamos .....	113
Préstamos para viviendas .....	113
¿Se puede embargar el salario? .....	114
Excepción a favor de cooperativas y pensiones alimenticias .....	114
<b>CAPÍTULO 7. PRESTACIONES SOCIALES.....</b>	<b>117</b>
¿Qué es la prima de servicios? .....	118
¿Qué salario se usa como base para liquidar la prima de servicios? .....	120
¿Qué es el salario en especie y cómo se calcula? .....	121
¿Qué es el auxilio de cesantías? .....	122
¿Puede el empleador pagar las cesantías anticipadamente por otra razón? ....	126
¿Se puede perder el derecho a las cesantías? .....	126
Sobre el pago de las cesantías, sustento jurídico .....	127
¿Qué necesita el empleado para hacer un retiro parcial de sus cesantías? .....	128
Los intereses a las cesantías .....	131
¿Qué sanción hay en caso de que no se paguen los intereses a tiempo? .....	131
El auxilio de transporte. ¿Cuál es la naturaleza y el origen del auxilio de transporte que le da el legislador como apoyo a los trabajadores? .....	132
Calzado y vestido (dotación) .....	133
¿Existe alguna diferencia entre dotación y elemento de protección personal? .....	134
¿Qué sucede si el trabajador no usa la dotación? .....	135
Vacaciones no son prestaciones sociales .....	135
¿Qué pasa si en periodo de vacaciones fallece un familiar que está dentro de los límites de consanguinidad que generan licencia de luto? .....	135
Compensación de las vacaciones en dinero .....	136
Preaviso de las vacaciones por el empleador .....	137
¿Puede el empleador interrumpir mis vacaciones?.....	137
¿Cuál es la fórmula para liquidar vacaciones? .....	138
¿Cuándo puedo exigir mis vacaciones exactamente? .....	139
Descansos obligatorios. ¿Cómo se paga el descanso dominical? .....	139
Remuneración del día de trabajo en dominical o festivo .....	140
Valor de la remuneración .....	140
¿Cómo se paga el descanso remunerado en otros días de fiesta? .....	142
¿Cómo se paga el trabajo dominical y festivo? .....	143

Formas del descanso compensatorio .....	144
¿Qué es la licencia por calamidad doméstica? .....	144
¿Qué casos se consideran calamidad doméstica?.....	144
¿Se paga el salario durante el permiso por calamidad doméstica? .....	145

## **CAPÍTULO 8. PROCESO DE PENSIÓN POR INVALIDEZ POR**

<b>ENFERMEDAD COMÚN O LABORAL .....</b>	<b>147</b>
Marco legal de la pensión de invalidez por enfermedad común .....	148
¿Qué procedimiento sigue la persona que recibe un concepto desfavorable? .....	150
¿Cuál es el monto de la pensión de invalidez por enfermedad común? .....	151
¿Qué sucede cuando el concepto de rehabilitación es positivo? .....	154
¿Quién responde en caso de un error en la calificación? .....	155
¿Se puede solicitar cambio de calificador? .....	155
¿Qué hacer si no se está de acuerdo con el porcentaje de disminución calificado?.....	156
¿Qué documentos se necesitan? .....	157
¿La pensión de invalidez por enfermedad común es vitalicia? .....	157
¿Qué requisitos se deben cumplir para reclamar la pensión de invalidez por enfermedad común? .....	157
Marco legal de la pensión de invalidez por enfermedad/accidente de trabajo .....	158
¿Cuál es el monto de la pensión de invalidez de origen profesional? .....	158
¿La pensión por invalidez es fija o se reajusta?.....	159
¿Cuáles son los requisitos para recibir la pensión por invalidez de origen laboral? .....	159
¿Qué hacer cuando el empleador incurre en mora en los pagos de ARL? .....	160
¿Qué hacer cuando el empleador no ha afiliado al trabajador? .....	160
¿Puede un pensionado por invalidez vincularse a trabajar?.....	161
Entonces, ¿es posible no pagar ARL a un trabajador pensionado? .....	165

## **CAPÍTULO 9. PROCESOS DISCIPLINARIOS Y REGLAMENTO INTERNO**

<b>DE TRABAJO – RIT .....</b>	<b>167</b>
¿En qué consiste el reglamento interno de trabajo?.....	167
¿Qué pasa cuando no se hace capacitación sobre el RIT? .....	169
¿Es posible despedir a un trabajador que ha cometido una falta flagrante sin proceso disciplinario? .....	171
¿Es viable usar como prueba contra un empleado un mensaje o una imagen de WhatsApp?.....	172
¿Cuál es el proceso disciplinario que se debe adelantar a los trabajadores? ....	174
¿Constituye el despido una sanción disciplinaria?.....	174
¿Cuántos días se puede sancionar con suspensión a un trabajador? .....	176

¿Qué efectos tiene la suspensión del trabajador? .....	176
¿Se puede sancionar a los trabajadores con multas consistentes en dinero? ....	177
¿Cuánto tiempo debe pasar entre la falta y la terminación del contrato? .....	180
¿Cómo es el proceso para terminar el contrato de un trabajador con fuero que ha incurrido en una justa causa de terminación? .....	180
¿Cuáles son las causales de la terminación de un contrato de trabajo?.....	182
¿Se requiere de alguna autorización para la terminación con justa causa? .....	183
¿Es posible terminar el contrato de un trabajador pensionado?.....	184
 <b>CAPÍTULO 10. LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD</b> .....	185
¿Cuánto dura la licencia de maternidad/paternidad?.....	186
¿Qué ventajas trae la nueva legislación de maternidad? .....	191
¿Debe el empleador contar con una sala de lactancia?.....	191
¿Qué significa que se debe presentar un certificado médico para mantener el permiso de lactancia?.....	193
¿Cómo deben ser las salas de lactancia de las empresas? .....	193
¿Se deben tener utensilios especiales para las madres lactantes en la empresa? .....	195
¿Quiénes están obligados a contar con la sala de lactancia de que trata la Ley 1823 de 2017? .....	196
¿Qué plazo se dio para la implementación de las salas de lactancia en las empresas? .....	196
 <b>CAPÍTULO 11. ACOSO LABORAL</b> .....	197
¿Qué es el acoso laboral y qué modalidades se presentan?.....	197
¿Qué conductas se consideran acoso laboral? .....	198
¿Qué conductas no son consideradas acoso laboral? .....	199
¿Cuánto tiempo tiene el empleado para presentar la queja por acoso laboral y qué sanciones acarrea? .....	200
¿Qué es la desconexión laboral? .....	202
¿Existe alguna excepción para poder contactar al trabajador sin vulnerar su derecho a la desconexión laboral? .....	202
¿Están todos los trabajadores cubiertos por este derecho de desconexión? ....	202
 <b>CAPÍTULO 12. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> .....	205
¿Qué es un accidente de trabajo? .....	206
¿Qué sucede si no se presenta el reporte de accidente de trabajo? .....	206
¿Cuándo se debe realizar investigación por el accidente de trabajo? .....	207
¿Qué responsabilidad tiene la empresa si el accidentado es un trabajador externo? .....	208
¿Quiénes investigan el accidente de trabajo?.....	208
¿Qué es la culpa del empleador?.....	209

¿Debe responder el empleador por los actos de sus trabajadores? .....	210
¿Qué clase de proceso se surte en los eventos de una demanda por culpa del empleador, del artículo 216, Código Sustantivo del Trabajo? .....	210
¿Cuánto tiempo tiene el trabajador accidentado para instaurar la acción laboral de indemnización por culpa del empleador?.....	211
¿Si el empleado se encuentra afiliado a una ARL, no debe preocuparse porque ella cubra todos los pagos en caso de un accidente laboral? .....	211
¿Si el empleado tiene una póliza de responsabilidad civil extracontractual, esta le pagará en caso de un accidente de trabajo con culpa del empleador? .....	212
¿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?.....	213
¿Cuál es la tendencia jurisprudencial ante la concurrencia de culpas en accidentes laborales? .....	214
¿Qué sucede si la persona accidentada estaba en la empresa del empleador prestando un servicio y no era empleado de esta? .....	215
¿Qué sucede si no se da respuesta a la demanda dentro del término legal? .....	216
¿Cuáles son las excepciones más comunes al momento de responder una demanda fundamentada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo? .....	217
¿Qué elementos tiene en cuenta el juez al momento de fallar en los casos por culpa del empleador? .....	219
¿Qué valores pueden existir como monto de indemnización en caso de un accidente de trabajo? .....	220
¿Qué otras sanciones se pueden imponer a una compañía por el incumplimiento de las normas en materia de riesgos laborales? .....	221
¿Cuáles son las obligaciones del empleador en caso de un accidente? .....	223
¿Qué obligaciones tiene la ARL en caso de accidente de trabajo? .....	224
¿Qué es la enfermedad laboral/profesional? .....	225

<b>CAPÍTULO 13. CAMBIO DE FONDO DE PENSIONES CUANDO FALTAN MENOS DE 10 AÑOS PARA CUMPLIR LA EDAD DE PENSION</b> .....	227
¿Puede el empleado cambiar de fondo de pensiones del RAIS al Régimen de Prima Media? .....	227
¿Qué puede hacer el empleado si tiene más de la edad permitida para el cambio de fondo y desea volver a Colpensiones? .....	228
¿Qué pasa si el empleado cotiza más de 1300 semanas? .....	228
¿Qué pasa con el dinero de las cotizaciones cuando una persona no se alcanza a pensionar? .....	229
¿Qué hacer en caso de que al empleado no le aparezcan semanas cotizadas en su historial? .....	229

¿Qué pasa con las personas que no alcanzan a pensionarse? .....	230
¿Las mujeres se podrán pensionar con 1000 semanas? .....	231
¿Qué son los BEPS? .....	232
¿Qué pasó con el piso de protección social del plan de desarrollo de 2020? ...	233
¿Cuáles fueron los componentes de protección ofrecidos y regulados a través de la norma? .....	233
¿Quiénes se podían vincular al piso de protección social? .....	233

#### **CAPÍTULO 14. CONTRATO DE TRABAJO CON EXTRANJEROS. DETALLES**

<b>DE LAS OBLIGACIONES PARA EL EMPLEADOR</b> .....	235
¿Cómo se contrata un empleado extranjero? .....	235
¿Qué debe tener en cuenta un extranjero que va a trabajar en Colombia? .....	236
¿Qué tipos de visas de trabajo se tienen en Colombia? .....	237
Convalidación y homologación .....	240
Sanciones económicas a extranjeros .....	240
¿Cómo contratar a un migrante de manera regular? .....	241
¿Qué es el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización – PEPFF? .....	241
¿Quién solicita el PEPFF, el empleador o el trabajador migrante? .....	241
¿Cómo se realiza el proceso de solicitud del PEPFF? .....	241
¿Qué documentos requiere el empleador para solicitar el PEPFF? .....	242
¿Qué condiciones debe cumplir el migrante venezolano para acceder al PEPFF? .....	242
¿Si un migrante venezolano tiene el PEP o está dentro del tiempo de permanencia permitido, puede solicitar un PEPFF? .....	243
¿Si el migrante venezolano tiene el PEPFF, se extiende el beneficio para su familia? .....	243
¿Qué beneficios tiene con el PEPFF? .....	243
¿Qué se debe hacer si el migrante venezolano no pudo atender la cita programada? .....	243
¿Se puede rechazar el trámite de PEPFF? .....	243
¿Cuánto es el tiempo mínimo y máximo de duración del contrato? .....	244
¿Con el PEPFF se puede registrar en el sistema de seguridad social? .....	244
¿Cuál es la vigencia del PEPFF? .....	244
¿Se puede realizar la terminación anticipada de contrato? .....	244
¿Qué pasa si el venezolano cambia de actividad, oficio o modalidad de contrato a una diferente por la cual le fue otorgado el PEPFF? .....	244
¿Se puede cancelar de manera automática el PEPFF? .....	244
¿Cuáles son las otras causales de cancelación del PEPFF? .....	245
¿Qué puede hacer el empresario que tenga a un ciudadano venezolano trabajando sin el cumplimiento de los requisitos legales para trabajar en Colombia?.....	245



¿Puede acercarse el empleado a Migración Colombia sin que el empleador haya realizado los trámites ante el Ministerio de Trabajo? .....	246
¿Qué pasa si el Ministerio de Trabajo rechaza la solicitud del empleador? .....	246
¿Dónde se debe registrar el contrato de trabajo con un migrante? .....	246

<b>CAPÍTULO 15. TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO .....</b>	<b>247</b>
El teletrabajo .....	247
¿Qué es el teletrabajo? .....	248
¿Qué riesgos debe tener en cuenta el empleador de un teletrabajador? .....	251
¿Qué se debe tener en cuenta en seguridad social para un teletrabajador?.....	252
Trabajo en casa.....	253
¿Qué es el trabajo en casa? .....	254
¿Qué criterios aplican para el trabajo en casa? .....	254
¿Cuál es el término del trabajo en casa? .....	255
Trabajo remoto .....	255
¿Qué es el trabajo remoto? .....	255

<b>CAPÍTULO 16. ¿QUÉ PLANES TIENE COLOMBIA SOBRE SU POSIBLE REFORMA LABORAL PROYECTADA PARA ESTE AÑO 2024?.....</b>	<b>259</b>
Jornada laboral y recargos de horas extras .....	260
Trabajo en plataformas digitales.....	260
Contratos agropecuarios .....	261
Más medidas de formalización laboral .....	262
Regímenes de contratos de trabajos especiales .....	262
Contrato por prestación de servicios .....	262
Licencia de paternidad.....	262
Preguntas y casos .....	263

<b>CAPÍTULO 17. PREGUNTAS Y CASOS .....</b>	<b>265</b>
---	------------

<b>ANEXOS .....</b>	<b>271</b>
Tabla de evolución del salario mínimo en Colombia 1994-2024.....	271
¿Cuánto dinero recibe un trabajador que gana el salario mínimo?.....	272
¿Cuánto cuesta realmente un salario mínimo al empleador?.....	273
¿Cuánto se aporta a salud y pensión por un salario mínimo?.....	273
¿Cuánto cotiza un empleado de un SMLMV, según nivel de riesgo?.....	274

<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>275</b>
--------------------------	------------

# ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Grados de consanguinidad y afinidad.....	xxxI
Figura 2. Empleo informal en el mundo. Datos de la OCDE .....	7
Figura 3. Cadena de valor.....	8
Figura 4. Índice de autoempleo mundial 2023 .....	10



# ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Condiciones para ser prepensionado .....	20
Tabla 2.	Elementos de un contrato laboral .....	41
Tabla 3.	Valores que se ahorra el empleador de un contrato de prestación de servicios.....	47
Tabla 4.	Contrato a término fijo inferior a un año y sus prórrogas .....	53
Tabla 5.	Clases de contratos, duración y características .....	55
Tabla 6.	Indemnización para trabajador que lleva 5 años y 3 meses con salario menor a 10 SMLMV .....	67
Tabla 7.	Indemnización para trabajador que lleva 5 años y 3 meses con salario igual o mayor a 10 SMLMV .....	68
Tabla 8.	Indemnización por despido injusto.....	69
Tabla 9.	Jornadas semanales de trabajo de países del primer mundo.....	77
Tabla 10.	Jornada máxima de acuerdo con la norma.....	78
Tabla 11.	Número de horas extras según la Ley 2101 .....	81
Tabla 12.	Proyección de incremento de la jornada laboral en Colombia..	82
Tabla 13.	Ejemplo de liquidación recargo dominical.....	90
Tabla 14.	Horas extras y recargos 2024 .....	90
Tabla 15.	Derechos del trabajador en periodo de prueba.....	94
Tabla 16.	Características del periodo de prueba.....	95

Tabla 17. Viáticos .....	101
Tabla 18. Valor a pagar por ARL según el riesgo .....	104
Tabla 19. Pagos al servicio doméstico .....	110
Tabla 20. Las prestaciones de responsabilidad del empleador .....	118
Tabla 21. Comisiones al momento del primer pago del año .....	120
Tabla 22. Sanciones por pago por parte del empleador .....	124
Tabla 23. Fechas de entrega de la dotación.....	134
Tabla 24. Interrupción de los descansos .....	136
Tabla 25. Ejemplo de liquidación de un trabajo en séptimo día .....	142
Tabla 26. Festivos en Colombia en 2024 .....	142
Tabla 27. Reconocimiento de las incapacidades .....	148
Tabla 28. Diferencia en los montos de la pensión según el origen común o laboral.....	152
Tabla 29. Porcentaje de pensión según semanas cotizadas .....	153
Tabla 30. Calificación de la pérdida de capacidad laboral.....	155
Tabla 31. Compatibilidad de pensiones .....	164
Tabla 32. Faltas .....	175
Tabla 33. Espacios de ley para la lactancia.....	192
Tabla 34. Sanciones por incumplimiento .....	222
Tabla 35. Riesgos laborales por agentes químicos .....	226
Tabla 36. Riesgos laborales por agentes físicos .....	226
Tabla 37. Pensión con 1000 semanas.....	232

# Sistema de Información en Línea



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

- Ejercicios de casuística laboral.
- Sentencias actuales de la Corte Suprema de Justicia en temas sensibles.
- Preguntas y estructura del Derecho Laboral Individual.



# INTRODUCCIÓN

La fuente de conocimiento por excelencia es la experiencia y se transforma multiplicando su alcance con el estudio y la consulta de los datos que surgen también a partir de las inquietudes, que en derecho laboral a diario nos exigen renovar los conceptos a medida que nos enfrentamos al mundo del trabajo.

Desde el inicio del gobierno del presidente Gustavo Petro se ha hecho sentir la urgente necesidad de un cambio en las normas laborales con algo que debo nombrar como un “canto de sirenas”. De manera que al estudiarla no se requiere mucho fondo para de inmediato comprender que tras la idea del cambio no hay la búsqueda del bienestar equilibrado tanto para los empleadores como para los trabajadores; se quiere hacer ver como una ventaja el regreso de los pagos de los recargos nocturnos al retornar a la jornada laboral diaria de 6:00 a. m. a las 6:00 p. m. como gran medida que no es otra que retornar a la jornada que amplió hasta las 9:00 p. m. el presidente Álvaro Uribe Vélez. Cambio que de lejos no es la solución al problema inmenso que enfrenta la sociedad colombiana que día a día pierde capacidad para recortar las brechas sociales.

La reforma que debemos aceptar no puede ser un paño tibio que desde la visión de atornillar los trabajadores a las empresas desaparezca la figura de los contratos a término fijo y los transforme únicamente en contratos a término indefinido, obligando al empleador a mantener una empresa con trabajadores aun cuando no tenga producción o no tenga ventas. Se torna un principio socialista el de obligar a los empresarios a sostener empleados que no necesita y que pierdan la naturaleza de empresas comerciales con el objeto de generar riqueza.



En cuenta lo que tenemos hasta ahora y por supuesto los cambios que se avecinan, sin ánimo partidista y alejado a rencillas o diatribas políticas como docente por más de una década en las universidades del orden nacional en niveles de posgrado y maestría, me declaro autónomo, independiente e interesado en llevar en esta nueva edición de la versión 2024 de la *Cartilla laboral* únicamente al servicio de la norma como se encuentra en vigencia y sin desarrollo alguno de las posibilidades de la reforma en estudio.

# ¿QUÉ ES UNA CARTILLA LABORAL 2024?

Una cartilla laboral es un documento o folleto que proporciona información detallada sobre las leyes laborales y los derechos y obligaciones de los trabajadores en un país o región específica.

En este caso la *Cartilla laboral 2024* es la continuación de la primera versión que sacamos al mercado el año 2023. Hemos seguido atentamente los avances del derecho laboral en Colombia que se ha visto empañado por las posibles reformas laborales que se han promulgado como un hecho, pero que la ministra del trabajo no logró sacar adelante en el Congreso de la República.

Por esa razón nos hemos concentrado en los cambios no tan sustanciales que se han venido dando en el sistema laboral y agregando algunos temas que no fueron tratados en ediciones anteriores.

Estas cartillas elaboradas por Juan Fernando Martínez Mendoza son una guía para los trabajadores y para los empresarios por igual, buscan dar claridad sobre las determinaciones a tomar por cualquiera de las partes en caso de una inquietud respecto de un caso laboral.

En una cartilla laboral típica se suelen abordar temas como:

- Derechos básicos del trabajador, como el salario mínimo, la nueva jornada laboral, las vacaciones pagadas y las prestaciones sociales.

- Normativa y casuística relacionada con la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo las medidas de seguridad en el lugar de trabajo y estudio de los casos de accidentes de trabajo en actividades deportivas y de ocio de la empresa.
- Procedimientos y guías para la resolución de conflictos laborales, como la mediación, la conciliación y las vías legales disponibles en caso de desacuerdos con el empleador o con los compañeros de trabajo.
- Alcance y estudio en caso de terminación del contrato laboral, análisis de los procedimientos de despido y las indemnizaciones correspondientes diferenciando una causa justa de una causa legal.

La *Cartilla laboral 2024* será en su mano una herramienta importante para empoderar a sus trabajadores y garantizar que estén informados sobre los derechos y responsabilidades que tienen en el entorno laboral. Además, puede servir a su familia como referencia rápida para resolver preguntas o problemas comunes relacionados con el contrato de trabajo.

## MARCO LEGAL

La *Cartilla laboral 2024*, como se ha explicado en la introducción, es un documento didáctico de fácil comprensión, escrito y estructurado a partir de una visión teórico/práctica, con tablas y ejemplos, con base en el Código Sustantivo del Trabajo (CST) (1950) y sus más recientes reformas y actualizaciones; entre las que se destacan:

- Ley 50 de 1990, reforma al CST.
- Ley 100 de 1993.
- Decreto 2644 de 1994, indemnización por la pérdida de capacidad laboral (CL).
- Ley 361 de 1997, conocida como Ley Clopatofsky, estabilidad laboral reforzada.
- Ley 789 de 2002, reforma laboral integral.
- Ley 828 de 2003, controla la evasión del Sistema de Seguridad Social (SSS).
- Ley 1010 de 2006, control sobre el acoso laboral.
- Ley 1788 de 2016, derecho a prima de servicios para los trabajadores del servicio doméstico y choferes de servicio familiar.
- Ley 1221 de 2008, teletrabajo.
- Ley 1636 de 2013, protección al cesante.
- Decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo.
- Ley 2088 de 2021, trabajo en casa.

- Ley 2101 de 2021, reducción de la jornada laboral.
- Ley 2121 de 2021, trabajo remoto.
- Ley 2191 de 2022, ley de desconexión laboral.
- Decreto 1427 de 2022.
- Leyes, decretos, resoluciones y jurisprudencia relacionados con temas particulares.

## SIGLAS UTILIZADAS

AFP:	Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías.
ARL:	Administradora de Riesgos Laborales.
BEPS:	Beneficios Económicos Periódicos.
Copasst:	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
CST:	Código Sustantivo del Trabajo.
DIAN:	Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.
EPS:	Entidad Promotora de Salud.
HED:	Hora extra diurna.
HEDD:	Hora extra dominical diurna.
HEDN:	Hora extra dominical nocturna.
HEN:	Hora extra nocturna.
HOD:	Hora ordinaria diurna.
HODD:	Hora ordinaria dominical diurna.
HON:	Hora ordinaria nocturna.