



LEGISLACIÓN LABORAL Y CONTRATACIÓN

JAVIER ZAPATA VALDERRAMA
PSICÓLOGO - ABOGADO

EVOLUCIÓN DEL FACTOR HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

- Oficina de personal.
- Relaciones Industriales.
- Recursos Humanos.
- Gestión de Talento Humano.
- Talento Humano y Capital Intelectual.

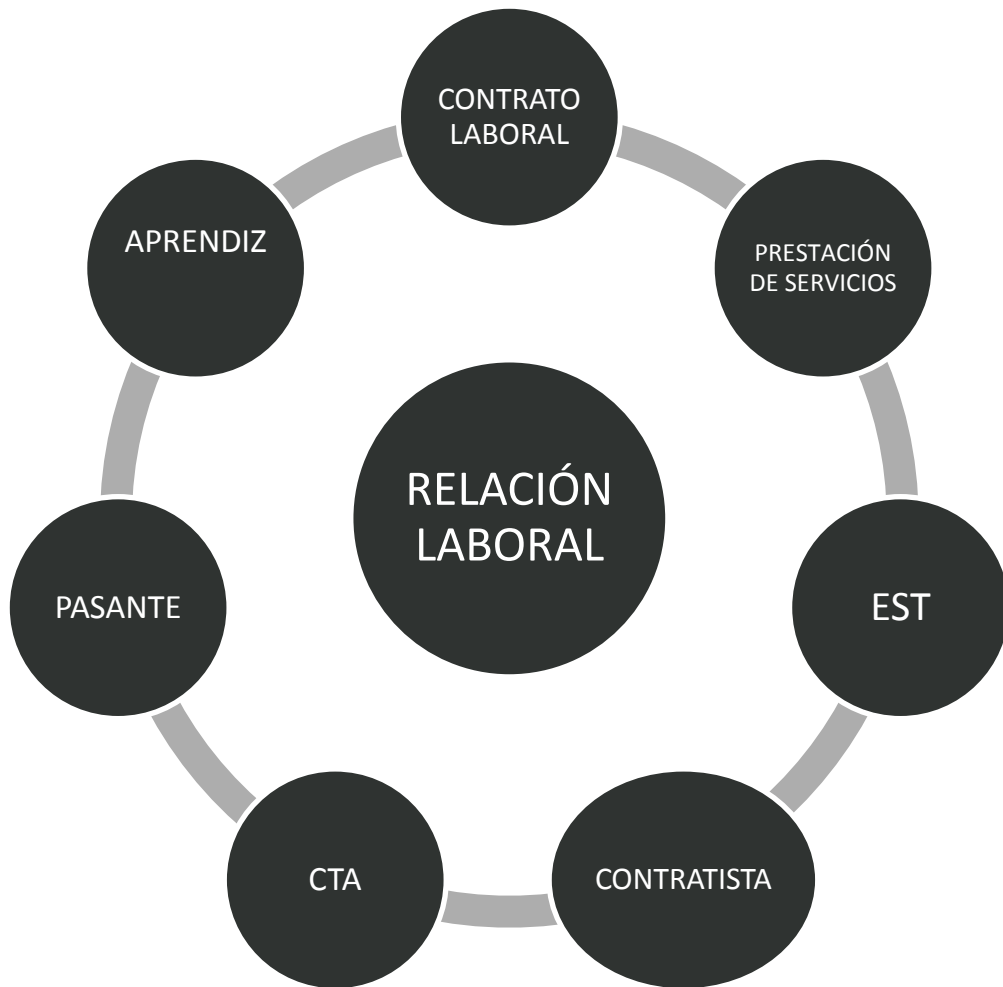
PROCESO DE SELECCIÓN

Proceso objetivo de toma de decisiones en la vinculación de talento humano al interior de las organizaciones.

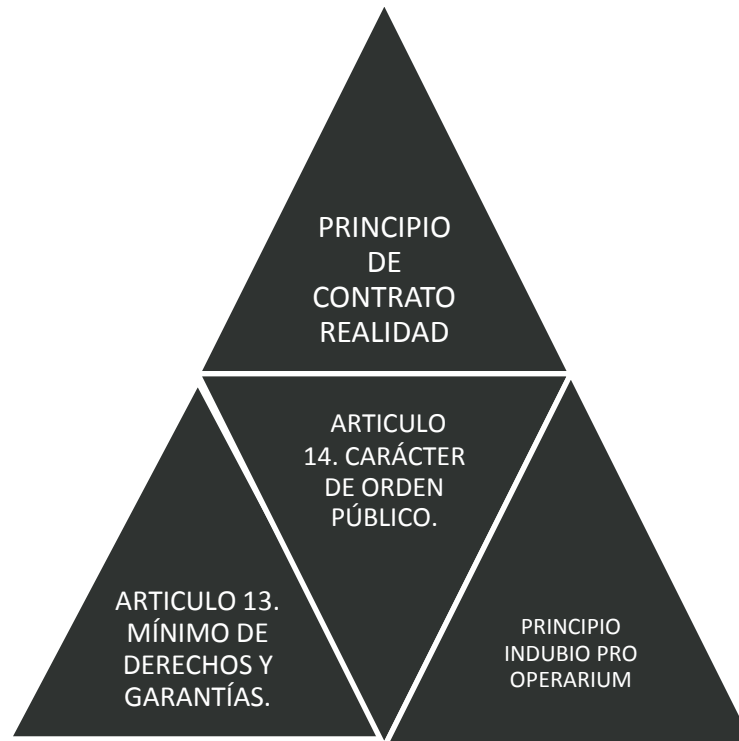
“La persona adecuada en el lugar apropiado”.

Proceso de Selección


- Descripción de procesos, funciones, perfiles.
- Sistemas de Evaluación:
 - Hoja de Vida.
 - Entrevista de Selección.
 - Entrevista Psicológica.
 - Pruebas psicotécnicas.
 - Exámenes médicos.
 - Pruebas de idoneidad.
 - Visita domiciliaria.
 - Estudio de seguridad.



PRINCIPIOS DE DERECHO DEL TRABAJO



DEFINICIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO



Actividad personal del
trabajador

Continuada subordinación
o dependencia respecto
del empleador

Salario como retribución
del servicio.

DOCUMENTOS QUE SE DEBEN DILIGENCIAR

Constancia de entrega de reglamento de trabajo e higiene

Políticas y reglamentos

Escogencia de fondo de cesantías

Escogencia de fondo de pensiones

Escogencia de EPS

Afiliación Caja de Compensación

Práctica del examen médico de ingreso afiliación ARP

Contrato accidental, ocasional o transitorio. Art 6 CST.

No mayor de un mes, refiere a labores distintas del giro ordinario de los negocios.

Preferiblemente por escrito.

A término fijo, Art 46 CST.

Puede ser de uno(1) a tres años (3),

Inferior a un año (1), en este caso se puede prorrogar hasta por tres períodos, después a un (1) años y así sucesivamente.

Opera el preaviso para terminación.

Debe constar por escrito.

Por la duración de la obra o labor contratada, Art 45
CST.

Se utiliza
cuando se van a
efectuar obras o
labores
plenamente
determinables.

No se requiere
preaviso para
terminación.

Preferiblemente
por escrito.

Contrato de duración indefinida, Art 47 CST.

Esta modalidad tendrá vigencia mientras subsistan las causas le que dieron origen y la materia del trabajo.



Puede ser verbal o escrito.

PERÍODO DE PRUEBA

El período de prueba debe ser estipulado por escrito,

El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

En el contrato de trabajo de los servidores domésticos se presume como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio.

CAUSAS LEGALES TERMINACIÓN CONTRATO

A). Por muerte del trabajador; b). Por mutuo consentimiento; c). Por expiración del plazo fijo pactado; 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; g). Por sentencia ejecutoriada; h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto Ley 2351/65, y 6o. de esta Ley, i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO LEY 79 DE 1988

- Las CTA's nacen en desarrollo de un acuerdo cooperativo
- -Esta integrada por asociados que son trabajadores y dueños de la misma.
- - Los estatutos y reglamentos establecen los regímenes de trabajo, del previsión, seguridad social y compensación son originados en el acuerdo cooperativo
- - Las relaciones con los asociados no están sujetas a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes.
- - Sus diferencias serán resueltas por proceso arbitral civil o por el juez laboral, teniendo en cuenta las normas estatutarias.

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

- Ley 1233/08, exige a partir del 1 de enero del 2009 contribuciones especiales con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, y al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, será la compensación ordinaria mensual establecida en el régimen de compensaciones, Para las Cajas de Compensación Familiar será la suma de la compensación ordinaria y extraordinaria mensual devengadas.

CTA

LEY 1233 DE 2008 (julio 22)

Artículo 3°. Derechos mínimos irrenunciables. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado establecerán en su respectivo régimen la compensación ordinaria mensual de acuerdo con el tipo de labor desempeñada, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado por el trabajador asociado, que no será inferior en ningún caso a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, salvo que la actividad se realice en tiempos inferiores, en cuyo caso será proporcional a la labor desempeñada, a la cantidad y a la calidad, según se establezca en el correspondiente régimen interno.

Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado cumplirán las disposiciones legales vigentes en lo que tiene que ver con la protección al adolescente trabajador y la protección a la maternidad”.

Reglamento interno de trabajo

Obligación de adoptarlo

Empresas
comerciales (5)
trabajadores.

Empresas
industriales (10)
trabajadores.

Empresas
agrícolas (20)
trabajadores

Prestaciones sociales a cargo del empleador

Prima de servicio

Uniformes, elementos de
protección

Aux cesantía

Intereses cesantía

Descanso remunerado lactancia

*Vacaciones

*Aux transporte

A cargo de EPS/ARP/AFP

Enfermedad común

Riesgo común

Maternidad

Enfermedad profesional

Accidente de trabajo.

Pensión vejez, invalidez, muerte

Prestaciones por muerte
trabajador.

Caja de Compensación

Subsidio familiar

Servicios sociales

INDEMNIZACIÓN MORATORIA

Sanción que se impone al empleador por no cancelar, a la terminación del contrato, los salarios y prestaciones sociales debidos al trabajador.

Un día de salario por cada día de retardo, 24 meses, a partir de este tiempo intereses moratorios tasa máxima de créditos libre asignación.

Incorre en la misma sanción cuando no haga practicar al trabajador el examen médico y no le expida el correspondiente certificado de salud que trata el ord 7 del Art 57.

Constituye salario

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino 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.

No constituye salario

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, 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, de servicios o de navidad.

Salario integral

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

Salario en especie

Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el {empleador} suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en la ley.

Jornadas especiales

De 6 x 6

Por turnos de
trabajo

Sin solución de
continuidad

Flexible

Excluidos
jornada máxima

- Dirección, confianza o manejo
- Servicio doméstico
- Discontinuas o intermitentes, simple vigilancia, cuando residen lugar o sitio.

Fuente: Ministerio Protección Social, CS de la J

RESPONSABILIDAD LABORAL	RESPONSABILIDAD CIVIL
<ul style="list-style-type: none">- Surge del contrato de trabajo.- Responsabilidad delegada del empleador a una ARP, mediante el pago de la cotización mensual- El monto de indemnización es tarifado.- El beneficio del trabajador como consecuencia del ATEP se ve representado mediante prestaciones económicas y asistenciales, subsidio, indemnización y pensión.- El origen de la invalidez por ATEP y su apelación lo determina en su orden: la EPS, Fondos de Pensiones ARP, la Junta Regional de Calificación de Invalidez o la Junta Nacional de Calificación de invalidez.- Las mesadas pensionales prescriben en tres años las demás prestaciones prescriben en el termino de un año.- No existe el caso fortuito o fuerza mayor que exonere la responsabilidad de la ARP en el accidente ni la culpa grave de la victima.-No importar que el vinculo laboral termine.	<ul style="list-style-type: none">- Surge de la relación contractual art. 216 del Código Sustantivo de Trabajo- Responsabilidad asumida directamente por el empleado.- El monto de los daños no se encuentra tarifado como este depende de los perjuicios causados al trabajador o a sus beneficiaros.- Los perjuicios o daños causados al trabajador pueden ser materiales, morales o fisiológicos.- El daño o perjuicio causado se “pretende” remediar mediante el pago en dinero (Salarios mínimos: moral).- El proceso de demanda y apelación en su orden se realiza ante la Justicia Laboral Ordinaria.- Prescribe a los tres años la acción.- No puede descontar lo que le da la ARP.

Fuente: Ministerio Protección Social, CS de la J

RESPONSABILIDAD PENAL	RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA
<ul style="list-style-type: none">- Surge del titular del delito c el afectado (personalizado). -Responsabilidad asumida por el causante del hecho punible (empleado, Especialista en Salud Ocupacional, Miembros de la Junta de Calificación de invalidez, funcionario de la ARP o trabajador). -En el caso que sea el empleador que por culpa o por dolo causa el ATEP comete un delito. - El proceso penal se realiza ante la Fiscaliza y Juez Penal correspondiente. -- Clase de delitos: Delitos contra la vida, delitos contra la fe publica, delitos contra la administración publica.	<ul style="list-style-type: none">- Surge de la función legal de vigilancia y control en Salud Ocupacional.-Se impone multa que es asumida por el empleador por no afiliación a riesgos de 500 Salarios mínimos mensuales y no cumplir normas. Salud ocupacional de 200 salarios mínimos mensuales.--La sanción o multa a favor del fondo de Riesgos Profesionales.- Existen multas para el empleador y ARPs.-- La competencia para vigilar y controlar la administración del sistema de Prevención de las ARPs es de Ministerio de la Protección Social.-Prestación de servicios de salud es de Supersalud-Dilatar el pago de prestaciones económicas de las Superfinanciera.



GRACIAS

www.bancoldex.com

