



# Legislación laboral

## IDENTIFICACIÓN DEL CURSO.

<b>Nombre del OVA o curso:</b>	Legislación laboral
<b>Programa:</b>	Administración de Empresas
<b>Escritor:</b>	Ana Cristina Restrepo Duque
<b>Año y versión:</b>	Año: 2016 - Versión: 02
<b>Número de créditos:</b>	2
<b>Competencia global del curso:</b>	Interpretar los conceptos del derecho laboral colombiano, de acuerdo con los principios y normas básicas del derecho laboral.

## ESTRUCTURA.

<b>Elemento de competencia 1.</b> Identificar las nociones básicas en legislación laboral.		
<b>TEMAS:</b>	<b>HORAS</b>	
	<b>AC</b>	<b>TI</b>
1.1. Orígenes e historia del derecho laboral.	6	18
1.2. Principios constitucionales y del derecho laboral.		
1.3. Fuentes del derecho laboral.		
1.4. Definición. Comparación con otras legislaturas.		

**Nota:** AC: Trabajo con acompañamiento docente. TI: Trabajo independiente del estudiante.

**Elemento de competencia 2-** Analizar las relaciones que se generan entre el empleador y el trabajador a través del contrato laboral.

TEMAS:	HORAS	
	AC	TI
2.1. Definición de Contrato.	10	30
2.2. Elementos del contrato de trabajo.		
2.3. Situaciones espaciales frente al contrato de trabajo.		
2.4. Clasificación de los contratos: verbales, escritos, a término fijo, a término indefinido, por duración de la obra, con los trabajadores en misión, bilaterales – colectivos, contrato sindical, de aprendizaje, con los trabajadores a domicilio, otros contratos.		
2.5. Condiciones de trabajo: jornada de trabajo, remuneración del trabajo nocturno y suplementario, trabajo por turnos, trabajo de menores de edad, descanso obligatorio, descanso remunerado, trabajo dominical y festivo, vacaciones.		
2.6. Obligaciones y prohibiciones del trabajador.		
2.7. Obligaciones y prohibiciones del empleador.		
2.8. Suspensión y terminación del contrato de trabajo.		
2.9. Definiciones: compensación, deducción y retención.		

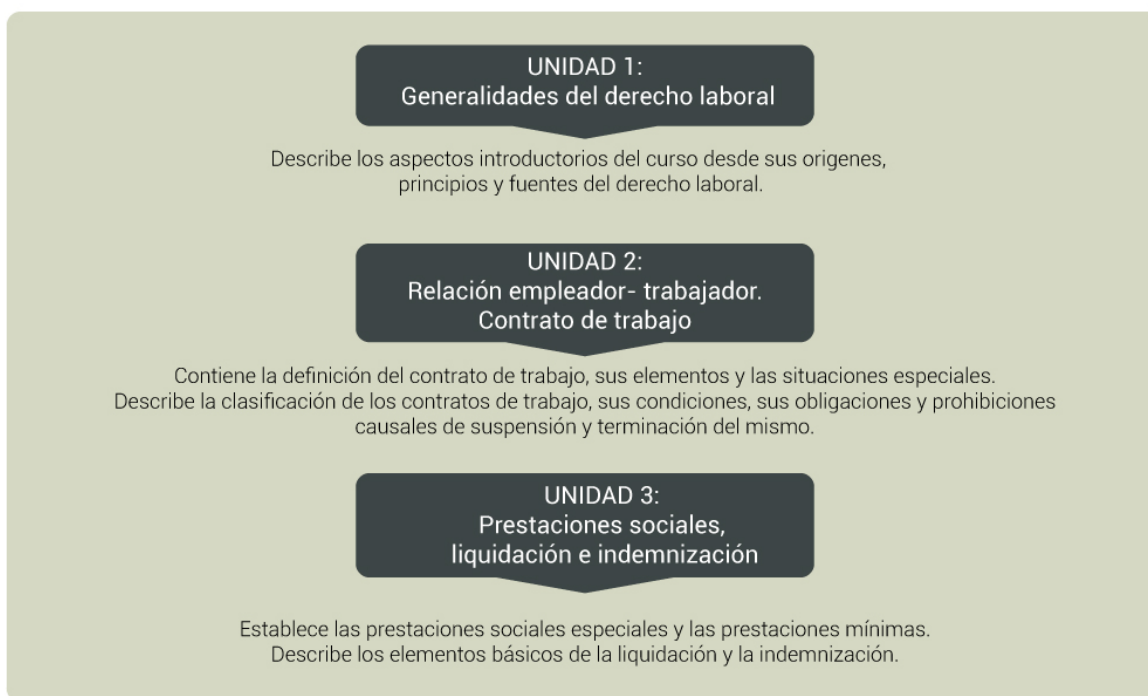
**Nota:** AC: Trabajo con acompañamiento docente. TI: Trabajo independiente del estudiante.

**Elemento de competencia 3.** Identificar las prestaciones sociales y formular hipótesis, utilizando fórmulas básicas para liquidar e indemnizar.

TEMAS:	HORAS	
	AC	TI
3.1. Definición e identificación de las prestaciones sociales a cargo de las empresas promotoras de salud.	8	24
3.2. Enfermedad general y maternidad.		
3.3. Enfermedad profesional.		
3.4. Invalidez, vejez y muerte.		
3.5. Prestaciones comunes: calzado y vestido, protección a la maternidad, auxilio de cesantías.		
3.6. Prestaciones mínimas legales.		
3.7. Prestaciones sociales especiales: primas de servicios, auxilio de transporte, seguro de vida colectivo.		
3.8. Prescripción laboral.		
3.9. Reglamento de trabajo.		
3.10. Ley de acoso laboral.		
3.11. Liquidación.		
3.12. Indemnización.		

**Nota:** AC: Trabajo con acompañamiento docente. TI: Trabajo independiente del estudiante.

## MAPA CONCEPTUAL. LEGISLACIÓN LABORAL



### METODOLOGÍA.

Para el administrador de empresas es indispensable la formación académica en legislación laboral, toda vez que le aportará elementos para lograr un óptimo desarrollo en la gerencia de cualquier organización y le otorgará herramientas que le permitan administrar el personal de forma eficiente y eficaz. Igualmente, el estudiante adquirirá los conocimientos necesarios para establecer relaciones laborales, según los requerimientos y exigencias del sistema jurídico colombiano.

El curso consta de estrategias y procedimientos para la aplicación de los conceptos teóricos en ejercicios prácticos, con un trabajo en equipo que evidencie las competencias del estudiante.

Para el desarrollo de las competencias, el estudiante deberá construir, de manera autónoma, una apropiación de los conceptos expuestos y luego aplicarlos en casos relacionados con su proceso de formación.

### JUSTIFICACIÓN.

La formación del Administrador de Empresas colombiano requiere ser complementada con otras áreas del conocimiento humano, que le servirán de herramienta para que, durante el desarrollo de su profesión, pueda apoyarse en conceptos que amplíen su visión en el ámbito del derecho, de tal manera que sus decisiones para la asesoría empresarial sean acertadas y ajustadas a la ley.

El derecho laboral es una de las herramientas más importantes que la ciencia del derecho le puede brindar a la formación del Administrador de Empresas. Su aplicación profesional es tan amplia que se puede asegurar que va desde el simple entendimiento de la situación laboral concreta de un trabajador, hasta la comprensión macro de los conceptos laborales de una empresa: riesgos, oportunidades, ventajas y debilidades de la entidad frente al mercado en general; toda vez que, dentro del ejercicio profesional, el Administrador de Empresas debe tomar decisiones en asuntos laborales, para lo que requiere un conocimiento de la legislación laboral que le permita acertar en la toma de decisiones o en el concepto que debe rendir a sus clientes.

Dentro del plan de estudios del programa, esta asignatura aportará al estudiante los conocimientos fundamentales para asumir con profesionalismo y solvencia las atribuciones asignadas por el Estado colombiano al Administrador de Empresas, en razón de las responsabilidades sociales, legales, profesionales y éticas, aplicadas al campo de la toma de decisiones en materia de administración de personal.

## EVALUACIÓN.

La evaluación del curso está dirigida a lograr que el estudiante analice e intérprete los conceptos más importantes del derecho laboral colombiano, con base en los principios y normas del derecho laboral, enfocados principalmente en el derecho laboral individual, mediante el desarrollo de ejercicios teórico-prácticos que le permitirán enfrentar asuntos de naturaleza jurídico- laboral en su vida profesional.

En este orden de ideas, la evaluación del curso estará enmarcada en el desarrollo de las siguientes actividades:

1. Elaborar un diagnóstico inicial que permita definir un concepto de contrato de trabajo.
2. Identificar los elementos del contrato de trabajo y reconocer cuando prima la realidad sobre las formas.
3. Reconocer los elementos firmes del contrato de trabajo a término fijo con duración inferior a un año, término fijo de 1 a 3 años y con duración indefinida.
4. Elaborar minutas de contratos como herramientas empresariales.
5. Solucionar problemas hipotéticos de carácter laboral que impliquen el manejo de las obligaciones del empleador.
6. Evidenciar la finalidad del registro público mercantil.
7. Aplicar los procedimientos técnicos y jurídicos en la liquidación de recargos y el análisis y manejo de la nómina.
8. Elaborar liquidación de prestaciones sociales de acuerdo con casos prácticos.
9. Identificar cuándo opera el fenómeno de la prescripción en materia laboral.
10. Presentar una propuesta argumentada sobre el análisis de casos concretos de Ley 1010 de 2006, Ley de Acoso Laboral.

Para el logro de lo anterior, se podrá apoyar en la elaboración de talleres prácticos, foros de discusión, ensayos y trabajos de aplicación de teoría en casos prácticos, entre otros. Estas actividades generan evidencias de conocimiento, desarrolladas a través del trabajo colaborativo y del desarrollo autónomo de los estudiantes.

## GLOSARIO.

**Accidente de trabajo:** Se considera toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste. // También se considera accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio. Los accidentes de trabajo constituyen la primera especie de los riesgos de trabajo y es con ellos con los que se inició la legislación.

**Bilateral:** (Adj.). De las dos partes, lados o aspectos que tienen relación con una cosa o que afecta a estos. Ej: *un acuerdo bilateral entre patronal y sindicatos.*

**Contrato de trabajo:** Es aquel por el cual una persona denominada trabajador se compromete de forma voluntaria a prestar sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominada empleador o empresario. Convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

**Incapacidad:** Disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano.

**Indemnización:** La obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador, en algunos casos, o a sus familiares en otros, en calidad de reparación económica por un daño sufrido, ya sea en su persona o en su actividad.

**Prescripción laboral:** Liberación de una obligación laboral por el solo transcurso del tiempo. En materia laboral solamente opera la prescripción negativa.

**Prestaciones sociales:** "Prestación social es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno del trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no reparan perjuicios causados por el patrono". **Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de julio 18 de 1985.**

**Relación laboral:** Es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona por medio de un salario cualquiera que sea el acto que le dio origen. // Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a

una persona, mediante el pago de un salario.

**Salario:** Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. // Remuneración monetaria o en especie que recibe un trabajador por sus prestaciones en la producción de bienes y servicios. Las retribuciones de un trabajador pueden traducirse en ventajas para su familia, como facilidades para la vivienda, en la educación de los hijos, etc. El salario se pacta, bien de forma bilateral entre el trabajador y el empresario, o por convenio colectivo entre los sindicatos y las organizaciones de empresarios.

**Seguridad social:** Tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, a la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia y a los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión, que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

**Sindicato:** Organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes.

**Subordinación:** Condición de una persona sujeta a otra o dependiente de ella. En el derecho laboral constituye el elemento característico y el más importante del contrato de trabajo, de tal manera que cuando existe, comienza hacia esa relación contractual la tutela del Estado.