



# GUÍA LEGAL

PARA HACER NEGOCIOS  
EN COLOMBIA

2 0 2 5

**COLOMBIA**   
**EL PAÍS DE LA BELLEZA**

Este documento refleja la legislación vigente en Colombia a la fecha de elaboración del mismo y está destinado a suministrar una información general y básica sobre la Ley Colombiana. No pretende constituir o servir como sustituto o reemplazo de asesoría legal específica respecto a cualquier asunto particular. Tal asesoría legal debe ser obtenida mediante la consulta directa a servicios legales especializados. Para tal efecto les sugerimos contactar a alguna de las firmas que se encuentran en el Directorio de Servicios al Inversionista que aparece en la página web de ProColombia.

[www.investincolombia.com.co](http://www.investincolombia.com.co)

# POSSE HERRERA RUIZ

## **Posse Herrera Ruiz**

### **Dirección**

**Carrera 7 # 71-52.**

Torre A, Of. 504.

Ciudad: Bogotá, Medellín, Barranquilla.

### **Teléfono/fax/celular**

**+601 3257300**

E-mail: **phr@phrlegal.com**

Página Web: [www.phrlegal.com](http://www.phrlegal.com)

# CAPÍTULO 05



## Régimen laboral

**GUÍA LEGAL** | PARA HACER NEGOCIOS  
EN COLOMBIA | 2 0 2 5

## 05. RÉGIMEN LABORAL

La legislación laboral colombiana se compone principalmente de normas de orden público, que son de obligatorio cumplimiento para las partes y sus prerrogativas no son renunciables en ningún caso. Conforme a ello, es necesario que todo inversionista tenga en cuenta que:

**(i)** Toda relación laboral ejecutada en Colombia, independientemente de la nacionalidad de las partes, se rige por la ley colombiana.

**(ii)** Los empleadores y trabajadores tienen libertad de disposición para pactar el salario, sin embargo, este no podrá ser menor al salario mínimo legal mensual vigente (S.M.L.M.V.) Este salario mínimo es fijado anualmente por acuerdo entre las organizaciones sindicales, gremios empresariales y el Gobierno. En caso de no haber acuerdo entre las partes, lo fija unilateralmente el Gobierno.

**(iii)** Las empresas deben afiliar a sus trabajadores al Sistema General de Seguridad Social Integral (incluyendo a los extranjeros contratados laboralmente, salvo algunas excepciones).

**(iv)** Todo pago que esté orientado a remunerar o compensar el trabajo deberá ser considerado como salario. Entre el empleador y el Trabajador se podrá pactar el pago de beneficios extralegales de carácter no salarial, siempre que éstos cumplan con los requisitos establecidos por las normas aplicables.

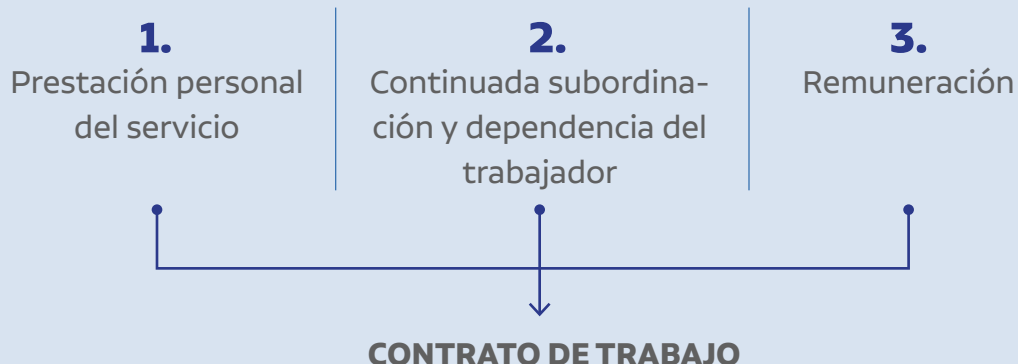
**(v)** El salario, aunque se pacte en moneda extranjera, deberá pagarse en territorio colombiano y en moneda legal de curso (COP).

En el marco del derecho laboral se regulan las relaciones producto del trabajo de la siguiente manera:

DERECHO LABORAL		
Individual	Colectivo	Seguridad Social
Regula las relaciones de trabajo entre el empleador y sus trabajadores.	Regula las relaciones entre el empleador y las organizaciones sindicales o cuando se negocian pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados.	Regula el cubrimiento de riesgos relacionados con la salud, la vida, la pérdida de capacidad laboral de los empleados y, así mismo, establece un sistema de asistencia social.

### 5.1. Aspectos generales

La existencia de una relación laboral no requiere de formalidad alguna. Bastará que concurren los siguientes tres (3) elementos para que exista un contrato de trabajo:



## 5.2. Contrato de trabajo

### 5.2.1. Contratos según su duración

Los contratos de trabajo pueden clasificarse dependiendo de su duración, así:

TIPOS DE CONTRATO LABORAL DEPENDIENDO DE SU DURACIÓN	
Término indefinido	<ul style="list-style-type: none"> <li>Duración indefinida.</li> <li>Es la regla general.</li> <li>Si un contrato de trabajo es verbal, se entenderá como indefinido, aunque no se haya acordado nada al respecto entre las partes.</li> </ul>
Término Fijo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Duración determinada en el tiempo y no mayor a 4 años.</li> <li>Es necesario que conste por escrito.</li> <li>Podrá renovarse tantas veces como se desee, pero su duración máxima es de cuatro (4) años, después de lo cual mutará a ser a término indefinido.</li> <li>Los contratos pactados por términos inferiores a un (1) año podrán renovarse hasta por tres (3) períodos sucesivos, iguales, inferiores o superiores al inicial, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año y así sucesivamente hasta los cuatro (4) años.</li> <li>Si no se desea renovar el contrato, se debe dar aviso escrito al trabajador con una antelación no inferior a treinta (30) días calendario anteriores a la fecha de vencimiento del contrato.</li> </ul>
Por duración de obra o labor contratada	<ul style="list-style-type: none"> <li>Duración definida por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.</li> <li>Se requiere que la obra o labor contratada esté precisamente descrita, por lo que es necesario que el contrato se pacte por escrito.</li> <li>No admite prórrogas, salvo que se trate de una obra nueva o diferente.</li> </ul>
Ocasional, accidental o transitorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se celebra para la realización de labores distintas de las actividades normales de la empresa.</li> <li>Su duración es inferior a un (1) mes. No requiere preaviso para su terminación.</li> </ul>

### 5.2.2. Período de prueba

Tiene como objetivo que el empleador aprecie las aptitudes del trabajador para el cargo para el que fue contratado, y que el trabajador evalúe la conveniencia de las condiciones de trabajo. Durante este período, que debe ser pactado por escrito, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato de trabajo sin previo aviso y sin el pago de la indemnización legal, argumentando las razones por las cuales no se cumplió con el período de prueba.

En el contrato a término indefinido, el período de prueba no puede ser superior a

dos (2) meses en los contratos a término fijo el período de prueba no podrá exceder de la quinta (1/5) parte del término pactado, sin que en ningún evento supere los dos (2) meses.

### 5.3. Pagos provenientes de la relación laboral

#### 5.3.1. Salario

El salario es la compensación directa que recibe el empleado a cambio de la prestación personal de sus servicios subordinados a favor del empleador.



**(a) Modalidad de salario**

MODALIDAD	DESCRIPCIÓN	MONTO MÍNIMO
Ordinario	<p>Es la compensación que retribuye el trabajo ordinario. Al valor ordinario se le debe sumar, cuando ello aplique: (i) la remuneración extraordinaria, conformada por el valor del trabajo suplementario o de las horas extras o trabajo nocturno; (ii) el valor del trabajo en días de descanso obligatorio; (iii) los porcentajes sobre ventas y comisiones; (iv) las bonificaciones salariales, tales como aquellas determinadas por cumplimiento de metas individuales; (v) los viáticos permanentes destinados a la manutención y alojamiento del empleado; y (vi) en general, cualquier pago habitual u ocasional reconocido como contraprestación directa del servicio prestado por el empleado.</p> <p>Los trabajadores que devengan un salario ordinario, además, tienen derecho al pago de las prestaciones sociales prescritas por ley, según se explica más adelante.</p>	<p>2025 COP \$1.423.500 (aprox. USD \$349)<sup>1</sup>.</p>
Integral	<p>Es la compensación que, además de retribuir el trabajo ordinario, compensa de antemano el valor de las prestaciones sociales, recargos y todo tipo de acreencias ordenadas por la Ley, a excepción de las vacaciones.</p> <p>El pacto de salario integral debe constar por escrito para que tenga validez. Esta modalidad de salario solamente puede ser acordada con aquellos empleados que devenguen un salario superior a diez (10) S.M.M.L.V. Este tipo de salario está compuesto por una suma fija no inferior a diez (10) S.M.M.L.V más el factor prestacional de la empresa, que en ningún caso podrá ser inferior del 30% de dicha cuantía.</p>	<p>2025 COP \$18.505.500 (aprox. USD 4,543)</p>

<sup>1</sup> Para el cálculo de los valores en USD, se tomó una tasa de cambio equivalente a COP 4.073.

### **(b) Pactos de exclusión salarial**

Los trabajadores y empleadores podrán pactar expresamente el otorgamiento de pagos o beneficios en dinero o en especie no constitutivos de salario, siempre y cuando los mismos no tengan por finalidad remunerar la actividad del trabajador o se basen en el cumplimiento de metas y objetivos. Estos pagos se encuentran excluidos de la base para liquidar y pagar prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, aportes al Sistema de Seguridad Social y parafiscales y, en general, todas las acreencias laborales que tengan como referencia de cálculo el salario.

Los pagos no salariales estarán exentos del pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral siempre y cuando sean inferiores al cuarenta por ciento (40%) del total de la remuneración del empleado; en caso de que tales pagos no salariales superen este porcentaje, dicho exceso deberá ser incluido en la base de liquidación de aportes a los subsistemas de salud, pensión y riesgos laborales, exclusivamente.

### **(c) Viáticos**

Los viáticos comprenden tanto los gastos de viaje como los mayores desembolsos por alimentación y demás gastos, cuando el trabajador deba trasladarse para cumplir, por órdenes del empleador, una tarea determinada en un lugar distinto a la sede del trabajo. Independientemente de la denominación, el tratamiento y manejo que cada compañía le dé a los gastos de viaje de los trabajadores (anticipo, reembolso, gastos de viaje, tarjeta corporativa, etc.), estos son considerados viáticos. Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento. Los viáticos ocasionales, o aquellos permanentes que no tengan por finalidad manutención y alojamiento, no son considerados salario.

#### **5.3.2. Prestaciones sociales**

Todo empleador está obligado a pagar a los trabajadores que devenguen salario ordinario, independientemente del término del contrato, las siguientes prestaciones sociales legales:

CONCEPTO	PERÍODO DE PAGO	DESCRIPCIÓN
Auxilio de cesantías	Anual	<p>Los empleadores deben hacer un depósito anual en un fondo de cesantías al cual se encuentre afiliado el trabajador, por la totalidad de un (1) mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.</p> <p>Esta consignación debe efectuarse antes del 15 de febrero de cada año en la cuenta individual del trabajador o pagarse al trabajador a la terminación del contrato de trabajo.</p> <p>La falta de consignación oportuna de las cesantías genera una sanción de un día de salario por cada día de retraso hasta que se verifique el pago efectivo, durante la vigencia de la relación laboral, o hasta que el contrato de trabajo termine, lo que ocurra primero.</p>
Intereses a las cesantías	Anual	<p>Equivale al 12% anual sobre el valor del auxilio de cesantía liquidado a 31 de diciembre de cada año. Los intereses sobre las cesantías deben pagarse a más tardar el 31 de enero del año siguiente a su liquidación.</p>
Prima de servicios	Semestral	<p>Equivale a 15 días de salario por cada semestre de servicios o proporcionalmente por fracción de año y debe pagarse a más tardar el 30 de junio y el 20 de diciembre de cada año.</p>
Calzado y vestido de labor	Cada cuatro (4) meses	<p>Consiste en un par de zapatos y un vestido de trabajo (pantalón y camisa) apropiados para la labor que va a desempeñar el trabajador. Esta prestación debe entregarse tres veces al año (a más tardar el 30 de abril, el 31 de agosto y el 20 de diciembre de cada año). Tienen derecho a esta prestación los empleados que devenguen hasta el equivalente a dos (2) veces el S.M.M.L.V. – COP 2.847.000 para el 2025 (aprox. USD \$699) y que hayan estado prestando sus servicios durante al menos tres (3) meses.</p>

### 5.3.3. Auxilio de transporte

El empleador debe pagar a todos los trabajadores que devenguen hasta el equivalente a dos (2) veces el S.M.M.L.V. (COP 2.847.000– aprox. USD \$699), una suma fija que anualmente es establecida por el Gobierno Nacional para subsidiar los gastos de transporte, siempre que los trabajadores residan a una distancia mayor a un (1) Kilómetro de su lugar de trabajo. No debe reconocerse si la empresa suministra el transporte hasta el lugar de trabajo. El auxilio de transporte para el año 2025 es la suma de COP \$200.000 (aprox. USD \$49). En los casos de incapacidades, vacaciones o licencias, no hay lugar al pago de este auxilio. Este auxilio se incluye en

la base para la liquidación de prestaciones sociales, por expresa disposición legal.

### 5.3.4. Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral

El Sistema de Seguridad Social está integrado por el subsistema de pensiones (Pensiones), el subsistema de salud (Salud) y el subsistema de riesgos laborales (Riesgos Laborales). Todos los empleadores están en la obligación de afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral, y realizar en su nombre las cotizaciones de manera mensual, completa y oportuna. A continuación, se describen los porcentajes de cotización al Sistema de Seguridad Social:

SISTEMA*	APORTES (% DEL SALARIO)	
	TRABAJADOR	EMPLEADOR
Pensiones	4%	12%
Salud	4%	8,5%**
Riesgos Laborales***	-	Entre 0,348% y 8,7%
Fondo de Solidaridad Pensional****	Entre 1% y 2%	-

\* Los pagos no salariales acordados entre el empleador y el trabajador no son incluidos dentro de la base para calcular las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, siempre y cuando no excedan el 40% del total de la remuneración del trabajador. Si estos pagos exceden dicho 40%, se deberán incluir en la base para las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral (Ley 1393 de 2010).

\*\* Están exoneradas del pago de este 8,5%: 1) las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios, correspondientes a los trabajadores que devenguen, individualmente considerados, menos de 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes; 2) Las personas naturales empleadoras, por los empleados que devenguen menos de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes; 3) Los consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos empleadores de trabajadores que devenguen, individualmente considerados, menos de 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes; 4) Los usuarios de Zonas Francas. La exoneración no aplica para los empleadores de trabajadores que devenguen 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes o más, las entidades calificadas en el Régimen Tributario Especial y personas naturales que empleen menos de dos trabajadores.

\*\*\*El porcentaje de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales varía de acuerdo con el riesgo asegurado, que se define por la actividad a realizar.

\*\*\*\*La Ley 2381 de 2024 dispuso que el porcentaje de la cotización al Fondo de Solidaridad Pensional varía de acuerdo con el salario del trabajador. Si el salario mensual del trabajador supera el equivalente a 4 S.M.M.L.V. (COP \$5.694.000 – aprox. USD \$1,398), deberá hacer una contribución adicional del 1%. Si el salario mensual del trabajador iguala o supera el equivalente a 16 S.M.M.L.V. (COP \$22.776.000 – aprox. USD \$5,592) deberá realizar una cotización adicional, de acuerdo con el monto del salario, la cual podría oscilar entre 0,2% y 1% adicional. Sin embargo, la entrada en vigencia de esta Ley se encuentra suspendida por parte de la Corte Constitucional, y se estima que entre en vigor entre el 15 de febrero y el 30 de agosto de 2026.

En caso de que el trabajador devengue salario integral, los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral se realizarán sobre el 70% de su salario, y no sobre el 100% que aplica a los trabajadores que devengan salario ordinario.

La base de cotización del Sistema General de Seguridad Social será como máximo de 25 S.M.M.L.V (COP \$35.587.500 - aprox. USD \$8,737)

Colombia ha celebrado convenios bilaterales de seguridad social con Argentina, Chile, Ecuador, España, Perú y Uruguay. Mediante estos tratados se pretende garantizar que los nacionales de los países

contratantes validen el tiempo cotizado al Sistema de Pensiones de cualquiera de los países (según el tratado) para reconocer las pensiones de vejez, de invalidez o de sobrevivientes, bajo las condiciones y con las características de la legislación del país de residencia del trabajador, al momento en que solicite la pensión.

Adicionalmente, en el año 2024, se aprobó una reforma al sistema pensional en Colombia por medio de la Ley 2381 de 2024, la cual establece un sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte, mediante el reconocimiento de los derechos de las personas a través de un sistema de pilares, fundamentado

en los principios de universalidad, solidaridad y eficiencia. La entrada en vigencia de esta Ley se encuentra suspendida por parte de la Corte Constitucional.

### 5.3.5. Aportes parafiscales

Son los pagos que debe realizar todo empleador que tenga a su cargo más de un trabajador permanente, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (“ICBF”), al Servicio Nacional de Aprendizaje (“SENA”) y a las Cajas de Compensación Familiar (“CCF”), en los siguientes porcentajes:

ENTIDAD	% DE LA NÓMINA	
	< DE DIEZ S.M.M.L.V.*	> DE DIEZ S.M.M.L.V.
CCF	4%	4%
SENA	0%	2%
ICBF	0%	3%

\* Están exoneradas del pago de aportes al SENA e ICBF: 1) las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios, correspondientes a los trabajadores que devenguen, individualmente considerados, menos de 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes; 2) Las personas naturales empleadoras, por los empleados que devenguen menos de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes; 3) Los consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos empleadores de trabajadores que devenguen, individualmente considerados, menos de 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes; 4) Los usuarios de Zonas Francas. La exoneración no aplica para los empleadores de trabajadores que devenguen 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes o más, las entidades calificadas en el Régimen Tributario Especial y personas naturales que empleen menos de dos trabajadores.

Las CCF les otorgan a los empleados cuya remuneración no supere los 4 S.M.M.L.V. (COP \$5.694.000 – aprox. USD1,398) un subsidio familiar que corresponde a una suma de dinero en pagos de especie y servicio. Su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representan el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la sociedad.

### 5.3.6. Autoridad fiscalizadora de aportes a la Seguridad Social

Aunque las entidades de Seguridad Social y Parafiscales pueden iniciar proce-

sos de fiscalización y cobro respecto de presuntas inconsistencias de los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social y Parafiscales, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribu-

ciones Parafiscales para la Protección Social – UGPP, es la entidad que tiene poder preferente para verificar la correcta liquidación de aportes a la Seguridad Social y Parafiscales por parte de los empleadores en Colombia.

En consideración a los procesos de fiscalización, la entidad puede imponer las siguientes sanciones, dependiendo de la etapa del proceso administrativo:

CONDUCTA	REQUERIMIENTO PARA DECLARAR Y/O CORREGIR	LIQUIDACIÓN OFICIAL
Omisión y Mora	Sanción del 5% del valor dejado de liquidar y pagar por cada mes o fracción de mes de retardo, sin que exceda el 100% del valor del aporte a cargo, y sin perjuicio de los intereses moratorios a que haya lugar.	Sanción del 10% del valor dejado de liquidar y pagar por cada mes o fracción de mes de retardo, sin exceder el 200% del valor del aporte a cargo, sin perjuicio de los intereses moratorios a que haya lugar.
Inexactitud	35% de la diferencia entre el valor a pagar y el inicialmente declarado. Sin perjuicio de los intereses moratorios a que hubiere lugar.	60% de la diferencia entre el valor a pagar determinado y el inicialmente declarado. Sin perjuicio de los intereses moratorios a que hubiere lugar.

Así mismo, la UGPP podrá imponer sanciones de hasta 15.000 Unidades de Valor Tributario – UVT<sup>2</sup> (COP \$746.985.000 – Aprox. USD 183.399) por la información y/o pruebas que no sean suministradas en tiempo, o que se suministren incompletas o inexactas.

#### 5.4. Jornada laboral

15 de julio de 2025, es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) horas se-

manales, y disminuirá gradualmente hasta alcanzar las cuarenta y dos (42) horas semanales en 2026 de acuerdo con lo establecido en la Ley 2101 de 2021.

Por acuerdo entre las partes, la jornada máxima legal puede ser distribuida de lunes a viernes con el único propósito de no trabajar el sábado. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse en al menos dos (2) secciones, con un descanso que se adapte racionalmente a la

2 La UVT para el 2025 fue fijada en COP \$49.799 (Aprox. USD 12).

naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. La ley también permite acordar jornadas laborales flexibles con los trabajadores.

La jornada máxima legal puede ser ampliada hasta en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, para lo que no se requerirá autorización del Ministerio de Trabajo. A estas horas se les denomina horas extras o trabajo suplementario. En caso de demostrarse que el empleador no reconoció a los trabajadores los recargos por trabajo suplementario, perderá el derecho de que estos trabajen en horas extras por un término de seis (6) meses.

El trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) a partir del 25 de diciembre del 2025. El trabajo nocturno por el sólo hecho de ser nocturno se remunerará con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno.

Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.

#### **5.4.1. Jornada flexible**

Las partes del contrato de trabajo pueden acordar organizar turnos sucesivos de trabajo todos los días de la semana, sin

exceder seis (6) horas diarias ni treinta y seis (36) a la semana.

De igual forma, pueden acordar una jornada flexible de 42 horas trabajo semanal, distribuidas en máximo seis (6) días. Bajo esta modalidad de jornada el número de horas diarias laboradas no puede ser menor de cuatro (4) ni mayor a nueve (9), y no aplicarán recargos por horas extras, siempre que el trabajador no supere la jornada máxima legal de trabajo.

#### **5.4.2. Descansos obligatorios**

##### **(a) Descanso remunerado en domingos y festivos**

El empleador está obligado a reconocer el descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores y el descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil y religioso. Esta remuneración se encuentra incluida dentro del salario mensual. Si el trabajador labora los domingos de manera ocasional (hasta dos (2) domingos durante el mes calendario), se le debe pagar un recargo sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas conocido como recargo dominical, o un día de descanso compensatorio para que lo disfrute en otro día laborable de la semana siguiente, a elección del trabajador. Si el trabajador labora los domingos de manera habitual (tres o más domingos durante

el mes calendario), se le debe pagar tanto el recargo sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas y adicionalmente se le concede un (1) día de descanso compensatorio remunerado a ser disfrutado en otro día laborable de la semana siguiente.

Adicionalmente, las partes pueden acordar que el sábado sea el día de descanso obligatorio en lugar del domingo y, por lo tanto, para todos los efectos legales, el sábado será considerado como si fuera domingo.

Con la Ley 2466 de 2025 se modificó la tasa a la que se reconoce el trabajo en domingos y festivos de la siguiente forma:

- A partir del 1 de julio de 2025, el trabajo dominical se reconoce con un recargo del 80% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
- A partir del 1 de julio de 2026, el trabajo dominical se reconocerá con un recargo del 90% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
- A partir del 1 de julio de 2027, el trabajo dominical se reconocerá con un recargo del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

## (b) Vacaciones anuales remuneradas

Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año. Todo trabajador debe disfrutar de al menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones al año, y los días de vacaciones restantes solo pueden ser acumulados hasta por dos (2) períodos y, en algunos casos, hasta por cuatro (4) años. Se pueden compensar las vacaciones en dinero por mutuo acuerdo de las partes hasta la mitad de las vacaciones causadas y el trabajador deberá disfrutar la otra mitad en tiempo. También se podrá hacer el reconocimiento en dinero cuando se termina el contrato de trabajo y el trabajador no ha disfrutado de sus vacaciones.

### 5.4.3. Recargos por trabajo nocturno, dominical, festivo y suplementario

RECARGOS APPLICABLES EN LA EJECUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL*	
Recargo nocturno	Hora diurna x 35%
Trabajo dominical o festivo diurno	Hora diurna x 180% (con incremento progresivo)
Trabajo dominical o festivo nocturno	Hora diurna x 215% (con incremento progresivo)
Hora extra diurna	Hora diurna x 125%
Hora extra nocturna	Hora diurna x 175%
Hora extra diurna dominical o festiva	Hora diurna x 205% (con incremento progresivo)
Hora extra nocturna dominical o festiva	Hora diurna x 255% (con incremento progresivo)

\* Los empleadores deberán llevar un registro de las horas extras trabajadas, indicando el número de horas, si son diurnas o nocturnas, la actividad que desarrolló, el nombre del empleado y el pago.

## **5.5. Obligaciones especiales del empleador**

### **5.5.1. Aprendices**

Todo empleador que cuente con más de 20 empleados debe contratar un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por cada 10 trabajadores o fracción adicional que no exceda de 20. Las empresas que tengan entre 15 y 20 trabajadores tendrán un aprendiz. Anteriormente, la Ley 789 de 2002 regulaba los contratos de aprendizaje, que se entendían como una forma especial dentro del derecho laboral, sin ser contratos de trabajo propiamente dichos.

No obstante, la Ley 2466 de 2025 modificó este régimen con el fin de convertirlos en un contrato de trabajo especial y a término fijo limitado a tres (3) años, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo y tendrán derecho a prestaciones sociales y demás derechos laborales.

El aprendiz tiene derecho a que se le reconozca un apoyo de sostenimiento mensual, que será mínimo el equivalente al 75% de un (1) S.M.M.L.V. por la primera fase lectiva o etapa del contrato, y al 100% de un (1) S.M.M.L.V. por la segunda.

Durante la fase lectiva el aprendiz estará cubierto por el régimen de seguridad

social en salud y riesgos laborales como trabajador, y durante la segunda adicionalmente a pensión, además de tener derecho al pago de prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato de trabajo.

Si el empleador no desea contratar los aprendices exigidos por ley, puede optar por monetizar la cuota, lo que implica pagar al SENA una cuota de monetización que en todo caso será de 1.5 veces el salario mínimo legal mensual vigente por cada uno de los aprendices que no se vinculen.

### **5.5.2. Licencias**

#### **(a) Licencia de maternidad**

Toda empleada en estado de embarazo y las madres adoptantes tienen derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas, la cual puede comenzar dos (2) semanas antes de la fecha prevista para el parto. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce. Para el caso de embarazos múltiples la licencia será de veinte (20) semanas. Esta licencia es remunerada por el Sistema General de

Seguridad Social en Salud, siempre que la madre haya estado afiliada durante el período de gestación, o proporcionalmente. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia, sin embargo, se puede hacer si hay justa causa comprobable y se cuenta con permiso del Ministerio de Trabajo. Está prohibido solicitar una prueba de embarazo a las candidatas a empleo.

Las entidades privadas con capitales iguales y superiores a 1.500 S.M.M.L.V. (COP 2.135.250.000, aprox. USD 524.245 o, aquellas con menos de 1.500 S.M.M.L.V. y con más de cincuenta (50) empleadas, así como las entidades públicas, deberán acondicionar en sus instalaciones un espacio en el cual se les permita a las mujeres en período de lactancia extraer la leche materna y asegurar su conservación durante la jornada laboral. Igualmente, el empleador debe conceder a sus trabajadoras un descanso de una (1) hora durante los primeros seis (6) meses de edad del menor y treinta (30) minutos hasta los dos (2) años del menor siempre que se mantenga, acredite e indique una adecuada lactancia materna continua.

### **(b) Licencia de paternidad**

El esposo o compañero permanente de una mujer embarazada o madre adoptante tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia

remunerada de paternidad, la cual será reconocida por el Sistema de Seguridad Social en Salud de forma proporcional a las semanas que hubiere cotizado durante el período de gestación. Al mismo periodo de licencia tendrá derecho el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia de paternidad podrá ser ampliada en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas. La licencia remunerada de paternidad será pagada por la EPS, para lo cual se exigirá que el padre haya cotizado efectivamente durante las semanas anteriores al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

### **(c) Licencia Parental Compartida**

Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, debiendo la madre gozar obligatoriamente de sus doce (12) primeras semanas de licencia. No obstante, los padres no podrán fragmentar, intercalar, ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia salvo por enfermedad

postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.

La licencia será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma, estará a cargo del respectivo Empleador o EPS, acorde la normatividad vigente.

#### **(d) Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial**

La madre y/o el padre pueden optar por un permiso parental flexible a tiempo parcial, en el que pueden intercambiar un período determinado de su permiso de maternidad o paternidad por un período de trabajo a tiempo parcial, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período elegido. Este permiso, en el caso de la madre, es independiente del periodo de lactancia.

Los padres podrán utilizar esta figura antes de la semana dos (2) de su permiso de paternidad; las madres, no antes de la semana trece (13) de su permiso de maternidad.

El permiso parental flexible a tiempo parcial también podrá ser utilizado por las madres y/o padres que también hagan uso del permiso parental compartido, que cumplan con los requisitos anteriormente descritos.

#### **(e) Licencia por luto**

En el caso de fallecimiento de cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, (padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, suegros), todo trabajador tendrá derecho a una licencia por luto remunerada de cinco (5) días hábiles. En relación con el parentesco creado por la adopción se incluye a los familiares hasta el segundo grado, es decir el padre adoptivo con el hijo adoptivo y viceversa, hermanos y abuelos del hijo adoptivo.

#### **(f) Licencia para el cuidado de los hijos que padezcan una enfermedad terminal o un estado clínico grave derivado de un accidente grave**

El Empleador concederá, de mutuo acuerdo con el Empleado y previa certificación médica que precise la necesidad de acompañamiento, un permiso de diez (10) días hábiles al año para el cuidado de los hijos del padre, madre o quien tenga la custodia y cuidado personal del menor que padezca una enfermedad terminal o afección clínica grave derivada de un accidente grave y requiera cuidados permanentes, o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

**(g) Licencia para atender citas médicas:**

El Empleador deberá otorgar permiso para citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador, para lo cual deberá adjuntar de forma previa el certificado.

**(h) Uso de bicicletas:**

El Empleador podrá otorgar 1 día de descanso remunerado por cada 6 meses de trabajo, cuando los trabajadores certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

**(i) Obligaciones escolares:**

El Empleador deberá otorgar permiso para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador.

**5.5.3. Trabajadores discapacitados**

Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tra-

mo de 100 tra-bajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente.

**5.6. Reglamentos**

Los empleadores tienen la obligación de expedir los siguientes reglamentos:

**5.6.1. Reglamento Interno de trabajo**

Toda empresa que tenga a su cargo más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales, está en la obligación de adoptar un reglamento interno de trabajo.

**5.6.2. Reglamento de higiene y seguridad industrial**

Toda empresa que tenga diez (10) o más trabajadores permanentes debe elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad industrial.

**5.7. Terminación del contrato de trabajo**

En términos generales y salvo excepciones legales y constitucionales (por ejemplo, trabajadoras en estado de embarazo, trabajadores aforados, trabajadores con acción de reintegro), los contratos de trabajo pueden ser terminados en cualquier momento, sin

previo aviso. No obstante, los efectos de la terminación varían dependiendo del tipo de contrato y de si el contrato es terminado con o sin justa causa.

### 5.7.1. Indemnizaciones

Son los pagos derivados de la terminación sin justa causa, del incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones legales o convencionales a su cargo, o el desconocimiento de los deberes que la ley laboral le impone. Las indemnizaciones comprenden el daño emergente y el lucro cesante, y su determinación dependerá del tipo de contrato del trabajador:

#### (a) Indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa

TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO	VALOR DE INDEMNIZACIÓN
Término fijo	El valor de los salarios correspondientes al tiempo faltante para cumplir el plazo pactado en el contrato.
Duración de la obra o labor	El valor de los salarios correspondientes a la duración de la obra o labor contratada, caso en el cual la indemnización no podrá ser inferior a quince (15) días de salario.
Término indefinido	<p><b>Por regla general, para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) S.M.M.L.V. (COP 14.235.000 para el año 2025 – aprox. USD 3,495):</b></p> <p>Treinta (30) días de salario por el primer (1) año de servicios y veinte (20) días de salario por cada año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción de año.</p> <p><b>Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10) S.M.M.L.V.:</b></p> <p>Veinte (20) días de salario por el primer (1) año de servicios y quince (15) días de salario por cada año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción de año.</p>

### **(b) Indemnización por falta de pago o pago incompleto de salario y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo**

Cuando a la terminación del contrato laboral el empleador no pague al trabajador las sumas por concepto de salario o prestaciones adicionales en la cuantía y tiempo debidos, el trabajador tendrá el derecho a recibir como indemnización por dicho retardo un día de salario por cada día de retraso en el pago hasta por los primeros veinticuatro (24) meses o hasta cuando se realice el pago, si este ocurrió en un término inferior. A partir del mes veinticinco (25), si no se ha realizado el pago, comenzarán a correr intereses moratorios a la tasa máxima legal y hasta cuando se verifique el pago. Esta indemnización moratoria opera únicamente mediante sentencia judicial y cuando se demuestre mala fe del empleador.

### **(c) Indemnización por falta de depósito o depósito incompleto del auxilio de cesantía en el respectivo fondo**

Respecto a los trabajadores con salario ordinario, los empleadores que no depositen o depositen en cuantía incompleta el auxilio de cesantía en el fondo al cual se encuentran afiliados, será sancionado con una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el

depósito hasta que: (i) se realice el pago completo; o (ii) termine la relación laboral, lo que ocurra primero. Esta indemnización tampoco opera de pleno derecho, por lo que sólo a través de un proceso judicial se podrá conseguir el reconocimiento de dicha sanción, en el que se declare probada la mala fe del empleador.

## **5.8. Estabilidad reforzada**

Por disposiciones constitucionales y legales, hay ciertos trabajadores que no pueden ser despedidos de manera unilateral y sin justa causa, salvo que se agoten autorizaciones previas tales como: (i) las mujeres en estado de embarazo o durante el período de lactancia; (ii) empleados cuya esposa, compañera permanente o pareja se encuentre en embarazo o lactancia, dependa económicamente y esté registrada como beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud; (iii) empleados con fuero sindical; (iv) empleados con fuero circunstancial; (v) empleados que se encuentren en condición de debilidad manifiesta por su estado de salud; (vi) empleados que estén a tres (3) años o menos de cumplir los requisitos para obtener el derecho a su pensión de vejez; (vii) em-

pleados que hayan presentado quejas de acoso laboral (siempre que cumplan determinados requisitos).

### **5.9. Mecanismos de prevención de acoso laboral y sexual**

Los empleadores tienen la obligación de establecer dentro de sus Reglamentos de Trabajo mecanismos tendientes a prevenir la materialización de conductas constitutivas de acoso laboral. Todo empleador deberá establecer un procedimiento interno, de carácter confidencial y conciliatorio, para superar dichas conductas en caso de que éstas lleguen a presentarse en el lugar de trabajo.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, se entiende como acoso laboral “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo”.

Adicionalmente, las empresas deben establecer una política y un protocolo para revisar y atender los casos de acoso sexual que se presenten en las relaciones civiles, comerciales y laborales al interior

de su planta, así como tomar medidas de prevención contra este tipo de conductas.

En línea con el punto anterior, está prohibido terminar el contrato de un trabajador que ha interpuesto una queja de acoso laboral o sexual, dentro de los seis (6) meses inmediatamente posteriores a la radicación de la queja. El empleador que incurra en dicho despido se arriesga a la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo que oscilan entre 1 salario mínimo legal diario vigente (COP 47.450 aprox. USD 12) a 5.000 salarios mínimos legales diarios vigentes (COP 237.250.000 aprox. USD 58.249).

#### **5.9.1. Comité de Convivencia Laboral**

Los empleadores están obligados a constituir Comités de Convivencia Laboral, órganos encargados principalmente de recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral. El Comité constituido deberá ser de carácter bipartito, se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención.

### **5.10. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**

Todos los empleadores tienen la obligación de contar con un Sistema de Gestión de la

Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual deberá implementarse en cinco (5) fases:

- 1. Evaluación inicial:** identificación de las necesidades de la Compañía con el fin de definir el plan de trabajo.
- 2. Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial:** rediseñar el plan del SG-SST conforme a la autoevaluación del plan inicial establecido.
- 3. Ejecución:** puesta en marcha de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del SG-SST.
- 4. Seguimiento y plan de mejora:** vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del SG-SST por parte del Ministerio del Trabajo y la Administradora de Riesgos Laborales.
- 5. Inspección, vigilancia y control:** verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre el SG-SST ejecutado, por parte del Ministerio del Trabajo.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

### **5.10.1. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Todas las empresas públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) trabajadores o más, están obligadas a conformar un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

## **5.11. Derecho colectivo**

Se encarga de regular las relaciones entre el empleador y las organizaciones de trabajadores, la contratación colectiva y la defensa de los intereses comunes, tanto de empleadores como de trabajadores, en desarrollo de un conflicto colectivo de trabajo.

### **5.11.1. Derecho de asociación sindical**

Los trabajadores gozan del derecho de asociación sindical como ejercicio de garantías laborales comunes. Este derecho constitucional busca proteger la creación y desarrollo de organizaciones sindicales, así como garantizar el ejercicio, por parte de los trabajadores, de la defensa de sus intereses de orden laboral y sindical.

### **5.11.2. Sindicato**

Es una organización de trabajadores jurídicamente constituida para la obtención, mejoramiento, defensa de intereses individuales y colectivos y consolidación de derechos comunes frente a sus emplea-

dores. Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados. Los sindicatos de trabajadores se clasifican en sindicatos de empresa, de industria, gremiales o de oficios varios:

- **Sindicato de empresa:** Constituido por empleados de varias profesiones que prestan servicios a la misma empresa.
- **Sindicato de industria o por rama de actividad económica:** Constituido por individuos que prestan sus servicios a diferentes empresas de la misma industria o rama de actividad económica.
- **Sindicato gremial:** Constituido por individuos que pertenecen a la misma profesión, oficio o especialidad.
- **Sindicato de oficios varios:** constituido por trabajadores de diversas profesiones.

### 5.11.3. Convención Colectiva y Pactos Colectivos de Trabajo

Convención Colectiva de Trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores y uno o varios sindicatos para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia. El Pacto Colectivo de Trabajo regula las condiciones que regirán los contratos de trabajo con trabajadores no sindicalizados.

### 5.11.4. Huelga

Es la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa. Su ejercicio solo es legítimo y posible dentro del proceso de negociación colectiva como una opción para los trabajadores, siempre y cuando estos sean dependientes de un empleador del sector privado que no ejerza actividades consideradas por la ley como servicio público esencial.

### 5.12. Otras formas de vinculación especial

Bajo la legislación colombiana existen otras formas de vinculación de personal, con regulaciones especiales. En cada caso particular se deberá verificar que la contratación se ajuste a las formalidades legales, con el fin de evitar riesgos.

#### 5.12.1. Contrato de prestación de servicios

Las personas (naturales o jurídicas) pueden suscribir contratos de prestación de servicios como contratistas independientes (personas naturales o jurídicas). No obstante, estos contratos se suscriben cuando los servicios se vayan a prestar con independencia y autonomía técnica, administrativa y financiera, como es el caso de las personas que desarrollan profesiones liberales. Bajo estos contratos, no debe existir subordinación entre la empresa contratante y el contratista.

En caso de que el contratante y el contratista desarrollen objetos similares o conexos, el contratante responderá solidariamente por los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones que no llegare a satisfacer el contratista, frente a los propios trabajadores que haya contratado este último, para desarrollar los servicios a favor del contratante.

#### **5.12.2. Empresa de servicios temporales (EST)**

Son compañías que prestan servicios de suministro de personal temporal en el desarrollo de las actividades de la empresa usuaria, a través del envío de trabajadores en misión. Los trabajadores en misión son contratados como empleados en forma directa por parte de la EST, razón por la cual, para todos los efectos legales, es su verdadero y único empleador. Las empresas usuarias pueden vincular personal en misión a través de EST exclusivamente en los casos previstos en la ley, referidos a: (i) cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias; (ii) cuando se requiera reemplazar al trabajador que esté disfrutando de sus vacaciones, esté en uso de licencia o incapacidad; y (iii) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos, mercancías, períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, siempre que no exceda en estos casos de

un término de seis meses, prorrogable por seis meses más.

En el contrato celebrado entre la EST y el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la EST. En caso de transgredirse estas disposiciones, se tendrá a la empresa usuaria como verdadero empleador de los trabajadores y se podrá sancionar a la EST con la revocatoria de la licencia de funcionamiento.

#### **5.12.3. Cooperativa de trabajo asociado (CTA)**

Son entidades sin ánimo de lucro que asocian personas naturales simultáneamente gestoras, las cuales contribuyen económicamente a la cooperativa. La finalidad de las CTA es producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios a través de procesos o subprocesos. Asimismo, las cooperativas deben tener la propiedad, posesión o tenencia de los medios de producción y/o labor como las instalaciones, los equipos, la maquinaria y la tecnología, entre otros. Las CTA tienen expresamente prohibido actuar como empresas de intermediación laboral so pena de la imposición de sanciones consistentes en multas de hasta ciento veinticinco mil (125.000) U.V.T (COP \$6.224.875.000 aprox. USD \$1.528.327).

#### 5.12.4. Sanciones por tercerización laboral ilegal

El Ministerio del Trabajo está facultado para imponer sanciones de hasta ciento veinticinco mil 125.000 U.V.T. (COP \$6.224.875.000 aprox. USD \$1.528.327) para los beneficiarios y proveedores que tercericen personal sin cumplir con el lleno de los requisitos legales.

#### 5.13. Teletrabajo, Trabajo en casa y Trabajo Remoto

	TELETRABAJO	TRABAJO EN CASA	TRABAJO REMOTO
Regulación	Ley 1221 de 2008 Decreto 1227 de 2022 Ley 2466 de 2025	Ley 2088 de 2021 Decreto 649 de 2022	Ley 2121 de 2021 Decreto 555 de 2022
Definición	<p>Instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). El teletrabajo tiene cinco (5) modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Autónomos: son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. Trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.</li> <li>Móviles: son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las TIC en dispositivos móviles.</li> </ul>	<p>Es una autorización temporal otorgada por el empleador al empleado para llevar a cabo sus actividades fuera de las instalaciones del empleador sin modificar la relación laboral, cuando surjan circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan al empleado trabajar en el sitio.</p> <p>Son circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, aquellas situaciones extraordinarias y no habituales, que se estima son superables en el tiempo, atribuibles a hechos externos, extralaborales o propios de la órbita del trabajador o del empleador que permiten que el trabajador pueda cumplir con la labor contratada en un sitio diferente al lugar habitual de trabajo.</p>	<p>Modalidad de trabajo que implica que la ejecución de la relación laboral, durante toda su vigencia, se realiza de forma completamente remota utilizando tecnologías de la información y las telecomunicaciones y, por este motivo, no es necesario que el empleado disponga de un lugar de trabajo específico.</p> <p>El empleador y el empleado no deben tener ninguna interacción física durante la relación laboral.</p>

	TELETRABAJO	TRABAJO EN CASA	TRABAJO REMOTO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Híbridos: son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.</li> <li>Transnacionales:</li> <li>son aquellos teletrabajadores que laboran desde otro país estando a su cargo contar con situación migratoria regular, y a cargo del empleador el contar con un seguro de salud al menos por las prestaciones asistenciales o enfermedad.</li> <li>Temporales o emergentes: son aquellos teletrabajadores en situaciones concretas tales como emergencias sanitarias o desastres naturales, sin perjuicio del trabajo en casa.</li> </ul>		
<b>Término</b>	Se puede acordar con el empleado desde el inicio de la relación laboral (o en cualquier momento) y puede estar vigente mientras la relación laboral permanezca vigente.	La autorización podrá darse por tres (3) meses, prorrogables por otros tres (3) meses. No obstante, podrá prorrogarse si persisten las circunstancias excepcionales.	Se acordará con el trabajador desde el inicio de la relación laboral y podrá estar vigente mientras la relación laboral permanezca vigente.
<b>¿Puede el empleado prestar servicios desde el extranjero?</b>	Sí, en el transnacional.	No está prohibido, pero en la práctica conduce a posibles dificultades en relación con la cobertura de la seguridad social.	No

	TELETABAJO	TRABAJO EN CASA	TRABAJO REMOTO
¿Se obliga a la creación de una política o manual para su regulación?	Sí. No obstante, si la regulación sobre el teletrabajo ya estaba incluida en el Reglamento Interno de Trabajo, esta podrá conservarse.	No	No
¿Es necesario informar al Ministerio de Trabajo?	Sí	No	No
¿Se requiere reportar al Administrador de Riesgos Laborales y del ajuste del SG-SST?	Sí	Sí	Sí

	TELETRABAJO	TRABAJO EN CASA	TRABAJO REMOTO
Obligación relacionada con los costos de internet, energía y conexiones	<p>El empleador y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo y conforme a criterios de razonabilidad, fijar el costo de un auxilio mensual que compense los costos de internet, telefonía fija y móvil y energía.</p> <p>El trabajador podrá asumir en su totalidad el costo de los servicios de internet y energía, si así se acordara entre las partes.</p> <p>En todo caso, el empleador está obligado a reconocer un auxilio de conectividad en reemplazo del auxilio de transporte, a aquellos empleados que ganan un salario de hasta dos (2) salarios mínimos mensuales (para 2025 COP \$2.847.000 aprox. USD \$700) por el mismo valor que tendría el auxilio de transporte.</p>	<p>Para aquellos empleados que ganan un salario de hasta dos (2) salarios mínimos mensuales (para 2025 COP \$2.847.000 aprox. USD \$699), tienen derecho a un subsidio de conectividad digital equivalente a \$200.000 (aprox. USD \$49)</p>	<p>Los empleadores deben proporcionar y garantizar los costos relacionados con las conexiones, los costos relacionados con Internet o teléfono, los programas, el costo de energía y los costos de transporte (cuando lo requiera el empleador).</p> <p>El valor reconocido por el empleador no podrá ser menor al auxilio legal de transporte.</p>

## 5.14. Desconexión Laboral

Se promueve el derecho de los trabajadores a la desconexión del trabajo, para garantizar el disfrute efectivo de su tiempo libre, descansos, permisos y vacaciones, con el fin de crear un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

La desconexión del trabajo se define como el derecho de los empleados a no tener contacto por ningún medio o herramienta, sea o no tecnológica, para atender asuntos relacionados con el trabajo fuera de la jornada ordinaria o máxima legal, o durante sus vacaciones o tiempo de descanso.

Se excluyen de la regulación sobre desconexión laboral los siguientes casos:

1. Los trabajadores que, por la naturaleza de su actividad o funciones, deban estar permanentemente disponibles.
2. Así mismo, cuando, por un acto de fuerza mayor, la operación de la empresa pueda verse afectada, y por esta razón el empleado deba atender el requerimiento laboral fuera de su horario de trabajo por no existir otra alternativa viable.

### Marco normativo

NORMA	TEMA
Artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo (CST)	Contrato verbal
Artículo 39 del CST	Contrato escrito
Artículo 46 del CST, Artículo 1, Decreto 1127 de 1991	Contrato a término fijo
Artículo 45 del CST	Contrato por obra u labor
Artículo 47 del CST	Contrato a término indefinido
Artículo 6 del CST	Contrato accidental o transitorio
Artículo 76 - 80 del CST	Período de prueba
Artículo 127 del CST	Salario
Artículo 128 del CST	Pagos que no constituyen salario

NORMA	TEMA
Artículo 249 del CST	Auxilio de cesantías
Artículo 1 de la Ley 52 1975	Intereses a las cesantías
Artículo 306 - 308 del CST	Prima de servicios
Artículo 2 Ley 15 de 1959 y Artículo 4, Decreto 1258 de 1959.	Auxilio de transporte
Artículo 230 – 235 del CST	Dotación a los empleados
Ley 21 de 1982, Ley 100 de 1993, ley 797 de 2003, Ley 1393 de 2010, Ley 1438 de 2011, Ley 1607 de 2012. Ley 1819 de 2016	Aportes al Sistema de Seguridad Social y Parafiscales
Artículo 172 -178 del CST	Descansos remunerados
Artículo 186 del CST	Vacaciones anuales remuneradas
Artículo 32 - 42, Ley 789 de 2002	Aprendices
Artículo 236 del CST, Ley 1822 de 2017, Ley 1823 de 2017	Licencia de maternidad
Artículo 236 del CST	Licencia de paternidad
Ley 2114 de 2021	Licencia por luto
Numeral 10 del artículo 57 del CST, adicionado por la Ley 1280 de 2009	Licencia para el cuidado de niños que padecen una enfermedad terminal o un estado clínico grave derivado de un accidente grave.
Ley 2174 de 2021	Reglamento interno de trabajo
Artículo 104 del CST	Reglamento de higiene y seguridad industrial
Artículo 249, 250 del CST	Terminación del contrato de trabajo – indemnizaciones
Artículo 61 - 66 del CST	Mecanismos de prevención de acoso laboral.
Ley 1010 de 2006, Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

NORMA	TEMA
Ley 1562 del 2012 y Decreto 1072 de 2015	Derecho de asociación sindical
Artículo 39 Constitución Política, artículo 353, 354 del CST	Clasificación de los sindicatos de trabajadores
Artículo 356 del CST	Negociación colectiva y convenios colectivos
Artículo 432 y siguientes del CST, artículo 467 y siguientes del CST,	Derecho de huelga
Ley 1453 de 2011	Contratistas Independientes
Artículo 444 y siguientes del CST	Empresa de servicios temporales
Artículo 34 del CST	Cooperativas de trabajo asociado
Artículo 71 a 94 de la Ley 50 de 1990, Decreto 4369 de 2006, artículo 34 del CST	Inspección, vigilancia y control sobre la tercerización laboral
Ley 79 de 1988, Decreto 4588 de 2006, Ley 1233 de 2008, Ley 1429 de 2010 y Decreto 2025 de 2011	Implementación SG-SST
Decreto 583 de 2016	Piso de Protección Social
Resolución 312 de 2019	Teletrabajo
Ley 1955 de 2019 y Decreto 1174 de 2020	Trabajo en Casa.
Ley 1221 de 2008, Decreto 884 de 2012 y Decreto 1227 de 2022	Trabajo Remoto
Ley 2088 de 2021 y Decreto 649 de 2022	Desconexión Laboral
Ley 2121 de 2021 y Decreto 555 de 2022	Por el cual se fijan medidas para prevenir el acoso sexual
Ley 2191 de 2022	Por el cual se fija el salario mínimo mensual legal
Ley 2365 de 2024	Por el cual se fija el auxilio de transporte
Decreto 1572 de 2024	Por medio de la cual se establece el sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común, y se dictan otras disposiciones

NORMA	TEMA
Decreto 1573 de 2024	Por el cual se fija el auxilio de transporte
Ley 2381 de 2024	Por medio de la cual se establece el sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común, y se dictan otras disposiciones
Ley 2466 de 2025	Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia
Decreto 405 de 2025	Multas por despido de víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral



# COLOMBIA co

## EL PAÍS DE LA BELLEZA

