

A low-angle photograph of a construction site. In the foreground, the backs of several construction workers wearing white hard hats and high-visibility yellow-green vests are visible. One worker on the left is pointing upwards with a gloved hand. In the background, a tall building under construction is visible, with a crane lifting a large concrete slab. The sky is clear blue. A semi-transparent blue geometric shape is overlaid on the right side of the image, containing the text.

RÉGIMEN
LABORAL

CAPÍTULO 5

Cinco cosas que un inversionista debe saber sobre asuntos laborales:

1

Todo contrato de trabajo que se ejecute en Colombia, independientemente de la nacionalidad de las partes, se rige por la ley colombiana.

2

Anualmente se fija el valor del salario mínimo legal mensual vigente (S.M.L.M.V.), ya sea por acuerdo en la Comisión conformada por representantes de empleados, empresarios y Gobierno, o en caso de no haber acuerdo, unilateralmente por parte del Gobierno Nacional.

3

Conforme las normas aplicables, hay pagos que obligatoriamente deben considerarse como salario, independientemente del querer de las partes, como comisiones o bonos por cumplimiento de metas individuales. Asimismo, si bien el salario puede ser pactado en moneda extranjera, el pago debe hacerse en Pesos colombianos.

4

Tanto nacionales como extranjeros residentes en Colombia y vinculados mediante contrato de trabajo, están obligados a afiliarse al Sistema Integral de Seguridad Social, salvo la afiliación al Sistema de Seguridad Social en Pensiones para extranjeros, caso en el cual dicha afiliación es voluntaria siempre y cuando no estén cubiertos por ningún régimen de su país de origen o de cualquier otro.

5

Adicional al salario mensual del trabajador, es posible pactar el pago de beneficios extralegales, los cuales no harán parte de la base para el cálculo de aportes parafiscales. Tampoco de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral en aquella proporción que sea igual o inferior al 40% del total de la remuneración.

El derecho laboral regula las relaciones que se producen como consecuencia del trabajo y se divide a su vez, en derecho laboral individual, derecho laboral colectivo y seguridad social integral. El derecho laboral individual regula las relaciones de trabajo entre el empleador y sus trabajadores, y el derecho laboral colectivo regula las relaciones entre el empleador y los trabajadores asociados a organizaciones sindicales o cuando se negocian pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados. La seguridad social cubre las contingencias relacionadas con la salud, la vida y la pérdida de capacidad laboral que puedan surgir para un trabajador asalariado. La ley laboral se aplica a todas las relaciones de trabajo desarrolladas en territorio colombiano, independientemente de la nacionalidad de las partes (empleado o empleador) o del lugar de celebración del contrato¹.

5.1. ASPECTOS GENERALES

La existencia de un contrato de trabajo no requiere ninguna formalidad y bastará que concurran los siguientes tres elementos: (i) prestación de servicios de forma personal; (ii) bajo subordinación y dependencia del empleador; y (iii) a cambio de una remuneración².

5.2. CONTRATO DE TRABAJO

5.2.1 Contratos según su duración

Los contratos de trabajo pueden clasificarse dependiendo de su duración en las siguientes clases:

Tipos de contrato laboral

Término indefinido ³ .	Su duración es indefinida y no está determinado por un plazo o condición. Todo contrato verbal se entiende que tiene un término de duración indefinido, aunque las partes no hayan acordado nada al respecto.
Término fijo ⁴ .	Son aquellos que establecen un plazo de duración determinado en el tiempo, no superior a tres (3) años. Este tipo de contratos deben necesariamente constar por escrito o por lo menos deben existir otros medios probatorios ordinarios, para demostrar su existencia y condiciones. Los contratos a término fijo inferior a un (1) año podrán renovarse por tres (3) períodos iguales o inferiores al inicial, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año (1) y así sucesivamente. Los contratos a término fijo entre uno (1) y tres (3) años podrán renovarse en forma indefinida. Los contratos a término fijo no se convierten en contratos a término indefinido. En el evento en que no se desee renovar el contrato, se debe dar aviso escrito a la otra parte con una antelación no menor a treinta (30) días calendario de anterioridad a la fecha de vencimiento del contrato, no obstante, en los contratos iguales o inferiores a treinta (30) días no requieren preaviso para su terminación ⁵ .
Por duración de la obra o labor contratada ⁶ .	La duración del contrato está determinada por el tiempo requerido para ejecutar una obra o actividad contratada. La necesidad de describir en forma detallada la obra o labor objeto del contrato, exige que el contrato sea escrito. Los contratos por duración de la obra o la labor contratada no admiten prórrogas.
Ocasional, accidental o transitorio ⁷ .	Es el contrato que se celebra para la realización de labores distintas de las actividades normales de la empresa y su duración es inferior a un mes.

1. Ver. Artículo 20, Código Sustantivo del Trabajo.

2. Ver. Artículo 23, Código Sustantivo del Trabajo.

3. Ver. Artículo 47, Código Sustantivo del Trabajo.

4. Ver. Artículo 46, Código Sustantivo del Trabajo.

5. Ver. Artículo 1, Decreto 1127 de 1991.

6. Ver. Artículo 45, Código Sustantivo del Trabajo.

7. Ver. Artículo 6, Código Sustantivo del Trabajo.

5.2.2 Periodo de prueba

Tiene como objetivo que las partes conozcan sus cualidades y condiciones, y se evalúen entre sí, para luego determinar la conveniencia o no de continuar con la relación laboral. Durante este periodo, 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 indemnización alguna. Para efectos del empleador ejercer la facultad de terminación del contrato durante el periodo de prueba, deberá fundamentar dicha terminación en una causa objetiva, y esta debe ser informada al trabajador en la carta de terminación del contrato. Su duración depende del tipo de contrato de trabajo, pero en ningún caso puede ser superior a dos (2) meses. En los contratos a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta (1/5) parte del término pactado, sin que pueda exceder de dos (2) meses⁸.

5.2.3. Trabajadores extranjeros

Los trabajadores extranjeros tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores colombianos⁹. No obstante, cuando una persona extranjera celebre un contrato de trabajo en Colombia, tanto el empleador como el trabajador deberán cumplir obligaciones adicionales que se originan en el procedimiento administrativo migratorio para el ingreso de los extranjeros y el control durante su permanencia en el país (ej. trámite de una visa).

Las personas naturales o jurídicas que tengan un vínculo laboral o un contrato de prestación de servicios con extranjeros, están obligados a realizar el reporte de la mencionada relación ante Migración Colombia, mediante el Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros (SIRE). A través de este medio electrónico, se debe reportar información relativa a la vinculación, contratación, empleo, desvinculación y/o retiro del extranjero, dentro de los quince (15) días calendario y siguientes al inicio o terminación del vínculo laboral o comercial¹⁰.

Los extranjeros vinculados mediante contratos de trabajo en Colombia, serán afiliados voluntarios al Sistema de Seguridad Social en Pensiones, según lo dispone el numeral dos (2) del Artículo 15 de la Ley 100 de 1993, siempre y cuando no estén cubiertos por ningún régimen de su país de origen o de cualquier otro.

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 a favor del empleador¹¹.

(A) Modalidad de salario

(i) Salario ordinario

Es la compensación que retribuye el trabajo ordinario. Al valor ordinario se le debe además sumar, cuando ello aplique: (i) la remuneración extraordinaria, conformada por el valor del

trabajo suplementario o de las horas extras; (ii) el valor del trabajo en días de descanso obligatorio; (iii) los porcentajes sobre ventas y comisiones; (iv) las bonificaciones habituales, 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 trabajo del empleado. Al final de cada año se establece el S.M.L.M.V. Para el año 2016 el S.M.M.L.V. se fijó en la suma de COP 689.455 (aprox. USD 215). Los trabajadores que devenguen un salario ordinario, además, tendrán derecho al pago de las prestaciones sociales proscritas por ley, según se explica más adelante.

(ii) Salario integral

Es la compensación que además de retribuir el trabajo ordinario, compensa de antemano el valor de las prestaciones, recargos y beneficios tales como las cesantías y sus intereses, primas de servicio, primas extralegales, subsidios, recargos por trabajo nocturno, extraordinario o dominical y festivo, suministros en especie y en general, todos los conceptos que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. El empleado recibirá en el año doce (12) pagos del salario mensual. El pacto de salario integral debe constar por escrito para que tenga validez. Adicionalmente, esta modalidad de salario solamente puede ser acordada con aquellos empleados que devenguen un salario superior 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. En esta modalidad de salario, las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral y aportes parafiscales se hacen sobre el 70% de la totalidad del salario integral. Las vacaciones en cambio, se remuneran tomando en consideración el 100% del salario integral.

Para el año 2016 el salario mínimo integral es de COP 8.962.915 (aprox. USD 2.757).

(B) Pactos de exclusión salarial

Los empleados y los empleadores podrán pactar expresamente el otorgamiento de pagos o beneficios en dinero o en especie no constitutivos de salario, tales como alimentación, habitación o vestuario y primas extralegales¹², y que por ende

8. Ver. Artículos 76-80, Código Sustantivo del Trabajo.

9. Ver. Artículo 100, Constitución Política.

10. Ver Resolución 714 de 2015

11. Ver. Artículo 127, Código Sustantivo del Trabajo.

12. Ver. Artículo 128, Código Sustantivo del Trabajo.

se encuentren excluidos de la base para realizar pagos al Sistema de Seguridad Social y parafiscales. A su vez, los pagos no constitutivos de salario no se tendrán en cuenta para el cálculo de las prestaciones sociales. Esta libertad tiene un límite, en la medida en que hay pagos que no pueden pactarse como no constitutivos de salario, por cuanto retribuyen directamente el servicio personal del empleado. 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 tal que tales pagos no salariales superen este porcentaje, dicho exceso deberá ser incluido en la base de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

(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, en ningún caso son considerados salario¹³.

5.3.2 Prestaciones sociales

Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores que devenguen un salario ordinario, independientemente del tiempo que dure el contrato, las siguientes prestaciones legales:

CONCEPTO	PERÍODO DE PAGO	DESCRIPCIÓN
Auxilio de cesantías.	Anual.	Los empleadores deben hacer un depósito anual en un fondo de cesantías en la cuenta individual de cada trabajador. El valor de las cesantías equivale a un (1) y mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año. Esta consignación debe efectuarse antes del 15 de febrero de cada año en el fondo de cesantías elegido por el trabajador. Igualmente las cesantías deberán pagarse al trabajador a la terminación del contrato de trabajo, o cuando el trabajador solicite el anticipo de las cesantías para pagos de vivienda. También podrá pagarse esta prestación social al trabajador cuando hay un cambio en la modalidad de salario de ordinario a integral o una sustitución de empleadores. 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, durante la vigencia de la relación laboral ¹⁴ .
Intereses a la cesantía.	Anual.	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 al trabajador a más tardar el 31 de enero de cada año y cada vez que se paguen cesantías ¹⁵ .
Prima de servicios.	Semestral.	Equivale a quince (15) días de salario por cada semestre de servicios y debe pagarse a más tardar el 30 de junio y el 20 de diciembre de cada año ¹⁶ .

13. Ver. Artículo 130, Código Sustantivo del Trabajo.

14. Ver. Artículo 249, Código Sustantivo del Trabajo.

15. Ver. Artículo 1, Ley 52 de 1975.

16. Ver. Artículos 306-308, Código Sustantivo del Trabajo.

CONCEPTO	PERÍODO DE PAGO	DESCRIPCIÓN
Auxilio de transporte.	Mensual.	Es una suma fija que anualmente es señalada por el Gobierno y debe ser pagada por el empleador a todos los trabajadores que devenguen hasta dos (2) veces el S.M.M.L.V. – (COP 1.378.910 Aprox USD 424) para subsidiarles los gastos de transporte en que incurrir, siempre que los trabajadores residan a una distancia de al menos 1 kilómetro o más del lugar de trabajo ¹⁷ . El auxilio de transporte para el año 2016 es de COP 77.700 (aprox. USD 23). 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 ¹⁸ .
Calzado y vestido de labor.	Cada cuatro (4) meses.	Es una dotación de un (1) par de zapatos y un (1) vestido de trabajo (pantalón y camisa) apropiados para la labor que va a desempeñar el trabajador. Esta prestación debe entregarse tres (3) veces al año (a más tardar el 30 de abril, el 31 de agosto y el 20 de diciembre). Tienen derecho a esta prestación los empleados que devenguen hasta dos (2) veces el S.M.M.L.V. – (COP 1.378.910 Aprox USD 424) y hayan estado prestando sus servicios durante al menos tres (3) meses ¹⁹ .

5.3.3 Aportes al Sistema Integral de Seguridad Social

El Sistema Integral de Seguridad Social se creó en 1993 con la expedición de la Ley 100. El Sistema de Seguridad Social está integrado por el subsistema general de pensiones (Pensiones), el subsistema general de seguridad social en salud (salud) y el subsistema general de riesgos laborales

(Riesgos Laborales). Todos los empleadores están en la obligación de afiliar a sus trabajadores al Sistema Integral de Seguridad Social, y realizar en su nombre las cotizaciones de manera mensual y oportuna. Los trabajadores extranjeros no son afiliados obligatorios al Sistema de Pensiones, de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 2 del Artículo 15 de la Ley 100 de 1993²⁰. A continuación se describen los porcentajes de cotización al Sistema de Seguridad Social:

Sistema.	Aportes (% del salario)	
	Trabajador.	Empleador.
Pensiones.	4%.	12%.
Salud.	4 % .	- (para los empleados que devenguen más de 10 S.M.L.M.V. el porcentaje es de 8,5%).
Riesgos Laborales*.	-	Entre 0,348% y 8,700%.
Fondo de Solidaridad Pensional**.	Entre 1% y 2%.	-

* 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.

**El porcentaje de la cotización al Fondo de Solidaridad Pensional varía de acuerdo al salario del trabajador. Si el salario mensual del trabajador supera el equivalente a 4 S.M.M.L.V. (COP 2.757.820 Aprox USD 848), deberá hacer una contribución adicional del 1%. Si el salario mensual del trabajador supera el equivalente a 16 S.M.M.L.V. (COP 11.031.280 Aprox USD 3.394) deberá realizar una cotización adicional, de acuerdo con el monto del salario, la cual podría oscilar entre 0,2% y 1% adicional.

17. Ver. Artículo 4, Decreto 1258 de 1959.

18. Ver. Artículo 2, Ley 15 de 1959.

19. Ver. Artículo 235, Código Sustantivo del Trabajo.

20. Ver. Ley 100 de 1993, Ley 797 de 2003, Ley 1438 de 2011.

Colombia ha celebrado convenios bilaterales de seguridad social con Argentina, Chile, Ecuador, España y Uruguay, de los cuales han entrado a operar el convenio con Chile y con España. 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.

5.3.4. Afiliados a pensiones en forma voluntaria

Son en general todas las personas naturales residentes en el país y los colombianos domiciliados en el exterior, que no tengan la calidad de afiliados obligatorios y que no se encuentren expresamente excluidos por la Ley 100 de 1993 o demás normas que la modifiquen, y los extranjeros que en virtud de un contrato de trabajo permanezcan en el país y no estén cubiertos por algún régimen de su país de origen o de cualquier otro, este último caso, de acuerdo con la posibilidad de afiliación voluntaria que les da a los extranjeros, el numeral

2 del Artículo 15 de la Ley 100 de 1993, como se ha citado anteriormente.

5.3.5. Aportes parafiscales

Son los pagos que debe efectuar 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	
	Menor de diez S.M.M.L.V.	Mayor de diez S.M.M.L.V.	
CCF ²¹	4%	4%	
SENA ²²	0%	2%	
ICBF ²³	0 %	3%	

Las CCF le otorgan a los empleados cuya remuneración no supere los cuatro (4) S.M.M.L.V. (COP 2.757.820 Aprox USD 848) un subsidio familiar, y 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. Beneficios parafiscales

Existen incentivos de orden tributario, parafiscal y otras contribuciones de nómina, para la generación de empleos de personas pertenecientes a grupos vulnerables, definiendo como tales a los menores de veintiocho (28) años, personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración, en condición de discapacidad y mujeres mayores de cuarenta años que durante los últimos doce meses hayan estado sin contrato de trabajo.

5.4. JORNADA LABORAL

Es el tiempo del día durante el cual el trabajador está en la empresa. La jornada laboral ordinaria máxima es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas semanales, que pueden ser distribuidas de lunes a viernes o de lunes a sábado, según se acuerde entre las partes. La jornada de trabajo debe distribuirse al menos en dos (2) secciones, con

un descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. La ley también permite acordar jornadas laborales flexibles con los trabajadores.

Quedan excluidos de la jornada máxima legal, quienes desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo. Si las condiciones de trabajo así lo exigen, el trabajador de dirección y confianza, deberá trabajar más de la jornada ordinaria máxima sin que haya lugar al pago de horas extras. El trabajo nocturno, que corresponde al período entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m., es remunerado con un recargo adicional del 35% sobre el valor ordinario de la hora diurna.

Asimismo, las horas extras diurnas se remuneran con un recargo adicional del 25% sobre el valor ordinario de la hora diurna, y las horas extras nocturnas se remuneran con un recargo del 75% sobre el valor ordinario de la hora diurna²⁴.

21. Ver. Artículo 1-12 Ley 21 de 1982.
22. Ver. Artículo 30-34, Ley 119 de 1994.
23. Ver. Artículo 1-4, Ley 89 de 1988.

24. Artículos 158-163, Código Sustantivo del Trabajo.
25. Artículos 172-178, Código Sustantivo del Trabajo.

5.4.1. Descansos obligatorios²⁵

(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 del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas dicho domingo, o debe tener un día de descanso compensatorio pagado en dinero o reconocido en descanso, 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 (3) o más domingos durante el mes calendario), se le debe pagar tanto el recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas dicho domingo, como un (1) día de descanso compensatorio remunerado a ser disfrutado en otro día laborable de la semana siguiente.

(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, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo. Los días de vacaciones restantes solo pueden ser acumulados hasta por dos (2) períodos y en casos especiales y en otros puntuales, hasta por cuatro (4) años. Se pueden compensar las vacaciones en dinero únicamente cuando el empleador y el trabajador acuerden por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, a condición que el trabajador disfrute inmediatamente de un número de días iguales a los compensados. También se podrá hacer el reconocimiento en dinero cuando se termina el contrato de trabajo y el trabajador no ha disfrutado de sus vacaciones.

5.5. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

5.5.1. Aprendices²⁶

Todo empleador que cuente con más de veinte (20) empleados debe contratar un aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno adicional por cada diez (10) trabajadores o fracción adicional que no exceda de veinte (20). Esta obligación también aplica a los empleadores que cuenten con más de quince (15) y menos de veinte (20) trabajadores. 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 no

puede exceder de un salario mínimo legal mensual vigente por cada uno de los aprendices que no se vinculen.

5.5.2. Licencias

(A) Licencia de maternidad²⁷

Toda empleada en estado de embarazo y las madres adoptantes tienen derecho a una licencia de catorce (14) semanas, la cual puede comenzar dos (2) semanas antes de la fecha prevista para el parto. De las catorce (14) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce. Para el caso de embarazos múltiples la licencia será de dieciséis (16) semanas. Esta licencia es remunerada por el Sistema General de Seguridad Social en Salud, siempre que haya estado afiliada durante el período de gestación, o proporcionalmente. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. Se podrá despedir a una trabajadora embarazada si existe justa causa calificada previamente por un inspector del trabajo. Está prohibido solicitar una prueba de embarazo a las candidatas a empleo.

(B) Licencia de paternidad²⁸

El esposo o compañero permanente de la empleada embarazada o madre adoptante tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad, si cotizó al Sistema de Seguridad Social en Salud.

(C) Licencia por luto²⁹

En el caso de fallecimiento de cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad, primero y hasta segundo civil, (abuelo, abuela, madre, padre, hijo, hija, hermano, hermana, esposo, esposa, suegro, suegra, compañero permanente o compañera permanente, cuñado) 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.

5.6. REGLAMENTOS

Los empleadores tienen la obligación de expedir los siguientes reglamentos:

5.6.1. Reglamento interno de trabajo³⁰

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.

26. Ver. Artículos 32 y siguientes, Ley 789 de 2002.

27. Ver. Artículos 236, Código Sustantivo del Trabajo.

28. Ver. Artículos 236, Código Sustantivo del Trabajo.

29. Ver. Artículo 57, Código Sustantivo del Trabajo Numeral adicionado por la Ley 1280 de 2009

30. Ver. Artículo 104, Código Sustantivo del Trabajo.

31. Ver. Artículos 249 y 250, Código Sustantivo del 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 industrial³¹.

5.7. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En términos generales y salvo excepciones legales y constitucionales (por ejemplo trabajadoras en estado de

embarazo, trabajadores en situación de debilidad manifiesta, 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 causa³².

5.7.1. Indemnizaciones

Son los pagos derivados del incumplimiento por parte del

empleador de las obligaciones legales o convencionales a su cargo, o por 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

ENTIDAD	% DE LA NÓMINA
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>Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) S.M.M.L.V. (COP 6.894.550 para el año 2016 Aprox USD 2.121):</p> <p>Treinta (30) días de salario por el primer año de servicios y veinte (20) días de salario por cada año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.</p> <p>Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10) S.M.L.M.V.:</p> <p>Veinte (20) días de salario por el primer año de servicios y quince (15) días de salario por cada año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.</p> <p>La legislación prevé una indemnización especial para los trabajadores que al 27 de diciembre de 2002 tuvieran diez (10) o más años de servicios equivalente a cuarenta y cinco (45) días por el primer año y a cuarenta (40) por año adicional o fracción de año; y, otra para aquellos que al 1 de enero de 1991 tenían diez (10) o más años de servicio equivalente a cuarenta y cinco (45) días por el primer año y treinta (30) por año adicional o fracción de año, en caso que no ejercieran su acción de reintegro.</p>

(B) Indemnización por falta de pago del salario y prestaciones

Cuando a la terminación del contrato laboral el empleador no cancele al trabajador las sumas por concepto de salario o prestaciones adicionales en la forma 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, por los primeros veinticuatro meses. A partir del mes

32. Ver: Artículos 61-66, Código Sustantivo del Trabajo.
33. Ibidem.

veinticinco (25) comenzarán a correr los intereses moratorios a la tasa máxima legal, hasta cuando se verifique el pago³³. Esta indemnización moratoria no opera de pleno derecho, por lo que solo a través de un proceso judicial se podrá conseguir el reconocimiento de dicha sanción.

5.8. ESTABILIDAD REFORZADA

Por disposiciones constitucionales y legales, hay ciertos trabajadores que no pueden ser despedidos sin que medie autorización de una autoridad laboral, tales como: (i) las mujeres en estado de embarazo o durante el período de lactancia; (ii) empleados con fuero sindical; y (iii) empleados que se encuentren en condición de debilidad manifiesta por su estado de salud, entre otros.

5.9. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

Los empleadores tienen la obligación de establecer dentro de sus Reglamentos Internos 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 que éstas lleguen a presentarse en el lugar de trabajo.

Entiéndase como acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador 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 la renuncia del mismo³⁴.

5.9.1. Comité de Convivencia Laboral

Los empleadores públicos y privados 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. Deberá ser de carácter bipartito, se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención³⁵.

5.10. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Todos los empleadores públicos y privados, tiene la obligación de implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el 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 trabajo³⁶.

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)³⁷.

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 colombianos 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 sindical³⁸.

5.11.2. Sindicato

Es una organización de trabajadores jurídicamente constituida para la obtención, mejoramiento y consolidación de derechos comunes frente a sus empleadores. Corresponde también a la asociación de trabajadores orientada a la defensa de los intereses individuales y colectivos de sus afiliados. De conformidad con la legislación laboral colombiana, un grupo de veinticinco (25) o más trabajadores pueden formar un sindicato.

5.11.3. Negociación colectiva y convenios colectivos³⁹

Es un derecho fundamental para trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Para los primeros, se hará a través de la suscripción de una convención colectiva de trabajo. Por su parte, los trabajadores no sindicalizados suscribirían un pacto colectivo con los empleadores, siempre que en la empresa no exista un sindicato que agrupe más de la tercera parte de los trabajadores. Adicionalmente, si el pacto colectivo en su conjunto, otorga mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa, puede dar lugar a un delito.

34. Ver Ley 1010 de 2006

35. Ver Resolución 652 y 1356 de 2012

36. Ver Decreto 1443 de 2014

37. Ver Resolución 2013 de 1986

38. Ver. Artículos 353-354, Código Sustantivo del Trabajo

39. Ver. Artículos 432,75, Código Sustantivo del Trabajo y Ley 1453 de 2011.

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 de servicio público esencial⁴⁰.

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.

5.12.3. Cooperativa de trabajo asociado (CTA)⁴³

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. El trabajo asociado se rige por sus propios estatutos y por ende no le son aplicables las normas del CST. Las CTA tienen expresamente prohibido actuar como empresas de intermediación laboral y suministrar trabajadores para actividades misionales, so pena de la imposición de sanciones consistentes en multas de hasta 5.000 S.M.M.L.V.

Marco Normativo

NORMA	TEMA
Artículo 37 del 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.	Periodo de prueba.

En caso 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 contratante⁴¹.

5.12.2. Empresa de servicios temporales (EST)

Son compañías que prestan servicios de colaboración temporal en el desarrollo de las actividades misionales 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, periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, siempre que no exceda en estos casos un término de seis (6) meses, prorrogable por seis (6) meses más⁴².

40. Ver. Artículo 444, Código Sustantivo del Trabajo.

41. Ver. Artículo 34, Código Sustantivo del Trabajo.

42. Ver. Artículo 34, Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 71-94, Ley 50 de 1990, Decreto 4369

de 2006.

43. Ver. Ley 79 de 1988, Decreto 4588 de 2006, Ley 1233 de 2008, Ley 1429 de 2010 y Decreto 2025 de 2011.

NORMA

TEMA

Artículo 127 del CST.	Salario
Artículo 128 del CST.	Pagos que no constituyen salario
Artículo 249 del CST.	Auxilio de cesantías
Artículo 1 de la Ley 52 1975.	Intereses a las cesantías
Artículos 306 y 308 del CST.	Prima de servicios
Artículo 2 Ley 15 de 1959 y Artículo 4, Decreto 1258 de 1959.	Auxilio de transporte
Artículos 230 y 235 del CST.	Dotación a los empleados
Ley 100 de 1993, ley 797 de 2003, Ley 1438 de 2011.	Aportes al Sistema de Seguridad Social
Artículos 172 y 178 del CST.	Descansos remunerados
Artículo 186 del CST.	Vacaciones anuales remuneradas
Artículos 32-42, Ley 789 de 2002.	Aprendices
Artículo 236 del CST.	Licencia de maternidad
Artículo 236 del CST. Ley 1280 de enero 2009.	Licencia de paternidad
Numeral 10 del Artículo 57 del CST, adicionado por la Ley 1280 de 2009.	Licencia por luto
Artículo 104 del CST.	Reglamento interno de trabajo
Artículos 249, 250 del CST.	Reglamento de higiene y seguridad industrial
Artículos 61 y 66 del CST.	Terminación del contrato de trabajo – indemnizaciones
Ley 1010 de 2006, Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012.	Mecanismos de prevención de acoso laboral.
Decreto 1443 de 2014 y Resolución 2013 de 1986.	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Artículos 353 y 354 del CST.	Derecho de asociación sindical
Artículos 432 y 475 del CST. Ley 1453 de 2011.	Negociación colectiva y convenios colectivos
Artículo 444 del CST.	Derecho de huelga
Artículo 34 del CST.	Contratistas independientes
Artículos 71 a 94 de la Ley 50 de 1990, Decreto 4369 de 2006, Artículo 34 del CST.	Artículos 71 a 94 de la Ley 50 de 1990, Decreto 4369 de 2006, Artículo 34 del CST
Ley 79 de 1988, Decreto 4588 de 2006, Ley 1233 de 2008, Ley 1429 de 2010 y Decreto 2025 de 2011.	Cooperativas de trabajo asociado