

A close-up photograph of two people shaking hands. The person on the left is wearing a white long-sleeved shirt, and the person on the right is wearing a dark blue suit jacket with a white shirt cuff visible. The background is a blurred office setting.

Diplomado virtual **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Guía didáctica — Módulo 3



Guía didáctica

Vinculación y contratación laboral



Competencia específica

Se espera que con los temas abordados en la guía didáctica del módulo 3: Vinculación y contratación laboral, el estudiante logre la siguiente competencia específica:

Identificar los requisitos legales del proceso de vinculación y contratación laboral.



Imagen: Freepik



Contenidos temáticos

Los siguientes son los contenidos temáticos para desarrollar en la guía didáctica del módulo 3:
Vinculación y contratación laboral:



Aspectos contractuales



Sistema de seguridad social



Reglamento interno de trabajo

Activación de saberes previos

Antes de iniciar con la lectura y el estudio de la guía didáctica, reflexiona sobre las siguientes preguntas:

1

¿Cómo se clasifican los contratos de trabajo?

2

Menciona las prestaciones sociales de ley a las que tiene derecho un empleado.

3

¿Cuáles son las justas causas para dar por terminado un contrato de trabajo de forma unilateral por parte del empleador?

Tema 1

Aspectos contractuales



Inicialmente, es necesario definir algunos términos. De acuerdo con el Decreto 3743 de 1950, conocido como Código Sustantivo de Trabajo (CST), «contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración». (Artículo 22)

De modo que se habla de una persona que presta sus servicios a una empresa (persona jurídica) o a otra natural y recibirá órdenes, reglas o tendrá normas que deberá acatar (subordinación), y por tal servicio recibirá un pago (remuneración).

Para efectos de una mejor comprensión de la guía, también es importante tener clara la definición de persona jurídica y persona natural.



Imagen: Freepik


Según la Constitución y el artículo 73 del Código Civil, las personas son naturales o jurídicas:

Persona natural

Las personas naturales, también llamadas físicas, de acuerdo con el ordenamiento jurídico colombiano, son todos los individuos de la especie humana cualquiera sea su edad, sexo, estirpe o condición.

Persona jurídica

Como indica el Código Civil, se denomina persona jurídica a una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles y ser representada judicial y extrajudicialmente (artículo 633 de la Ley 57 de 1887).



A continuación, los elementos esenciales para que se establezca una relación laboral:

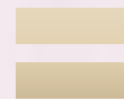
Actividad
personal



Subordinación



Remuneración



Contrato de
trabajo

Contrato de prestación de servicios

Al no tener que cumplir horarios o hacer presencia en determinado sitio de trabajo, el contratista puede asumir varios de ellos.

Así las cosas, en el contrato de trabajo existe subordinación por parte del empleador y en el contrato de prestación de servicios no existe subordinación, debido a que el contratista presta sus servicios de manera independiente, es decir, es autónomo en el manejo de su tiempo y sus compromisos. En la siguiente ilustración se exponen los elementos indispensables en este tipo de contrato:

El contratista tiene independencia total y absoluta para ejecutar el objeto del contrato.

No existe relación laboral entre las partes; además, el pago de seguridad social debe efectuarlo directamente el contratista y presentar el soporte, junto con la cuenta de cobro, al contratante.

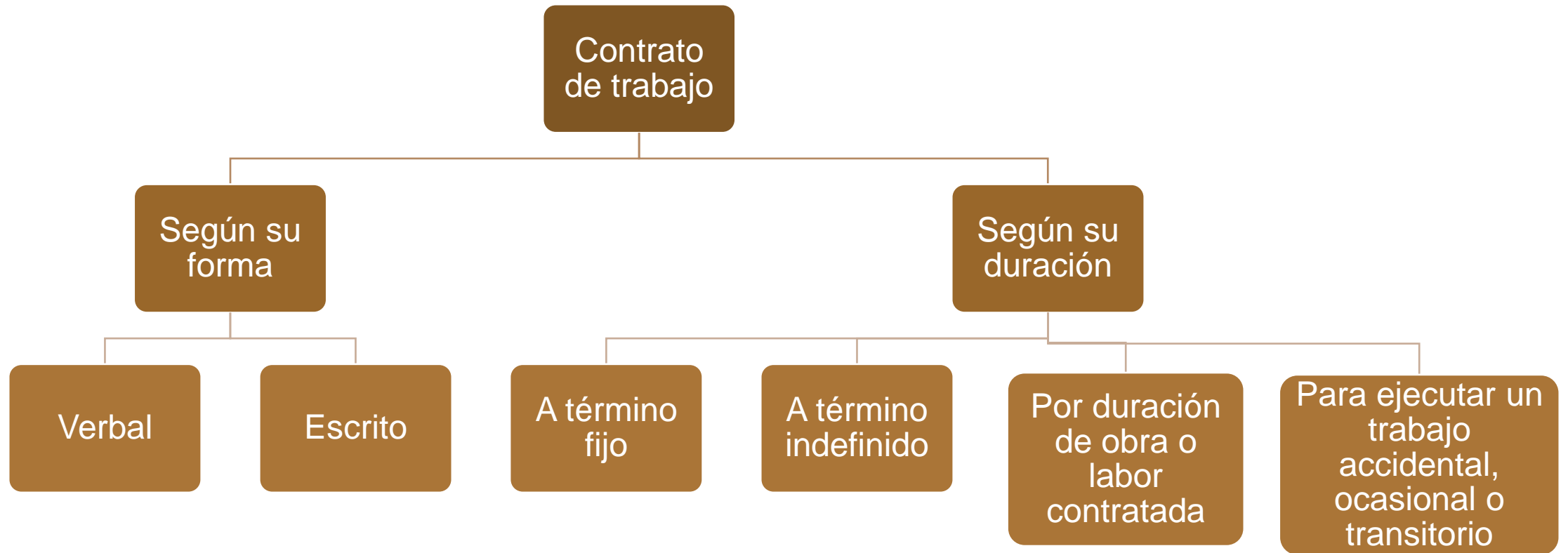
No es objeto de liquidación una vez finalice y el contratista no obtiene beneficios, como pago de bonificación, auxilio o prestaciones sociales, por lo tanto, una vez termina el objeto por el cual fue contratado, la obligación del contratante es cancelar solo la suma de dinero pendiente.

Principales diferencias entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios

Contrato de trabajo	Contrato de prestación de servicios
Se habla de empleador y empleado	Se habla de contratista y contratante
Se habla de salario	Se habla de honorarios
Subordinación	Independencia y autonomía
Se presta el servicio de manera personal	El servicio puede ser prestado por el contratista o un tercero contratado y remunerado por este
Cumplimiento de horarios	No está sujeto a horarios
Tiene derecho a prestaciones sociales (prima, vacaciones, cesantías, intereses)	No tiene derecho a prestaciones sociales
Para realizar la labor, utiliza herramientas de la empresa	Para prestar el servicio, utiliza herramientas propias
El empleador afilia al empleado a seguridad social y asume la mayor parte de los aportes	El contratista se afilia como independiente y cubre con sus recursos la totalidad de las cotizaciones
Existen procesos disciplinarios	No está sometido a esta figura
La relación la regula el Código Sustantivo de Trabajo	La relación jurídica se rige por normas civiles, comerciales y administrativas
Puede ser despedido del cargo	No existe figura de despido, pero sí terminación unilateral

Clases de contratos

Los contratos laborales pueden ser de dos tipos, según su forma y según su formación.



Características del contrato a término fijo

1

Siempre debe constar por escrito.

2

Su duración no puede ser superior a 3 años.

3

Puede renovarse indefinidamente.

4

Si el contrato no se celebra por escrito, se entenderá como si fuese a término indefinido.

5

Aviso con antelación de mínimo 30 días, de lo contrario se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

6

Si el término fijo es inferior a 1 año, solo podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta 3 veces, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a 1 año, y así sucesivamente.

Características del contrato a término fijo (inferior a un año)

1

Siempre debe constar por escrito.

2

Debe avisarse por escrito su terminación, de una parte a la otra, con antelación no inferior a 30 días, incluyendo la intención de no prorrogar.

3

No hay obligación de dar este aviso en contratos a término fijo hasta 30 días.

4

Puede prorrogarse inicialmente hasta por 3 periodos iguales o inferiores al término inicial.

5

La prórroga requiere pacto escrito por periodo inferior al inicial.

6

Después de la tercera prórroga, la renovación mínima es de 1 año.

7

Es renovable indefinidamente.

8

El periodo de prueba en estos contratos es hasta la quinta parte del periodo inicial, sin exceder los 2 meses.

Características del contrato a término fijo (de 1 a 3 años)

Siempre debe constar por escrito.

Debe avisarse por escrito su terminación, con antelación no inferior a 30 días.

Si no se avisa por escrito la intención de no prorrogar, se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado.

El silencio acarrea la renovación automática del contrato.

Es aquel contrato que no es a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la labor contratada, o no se refiere a un trabajo ocasional o transitorio.

El contrato a término indefinido tiene vigencia mientras subsistan las causas que lo originaron, sin que esto quiera decir que para su finalización el patrono no pueda acogerse a las causales de terminación estipuladas en la ley.

Puede ser verbal o escrito, pero sí es más aconsejable para conveniencia de las partes realizarlo por escrito. Todo contrato verbal se entiende que es a término indefinido.

Características del contrato a término indefinido

Características del contrato obra o labor contratada

Se entiende que se celebra por el tiempo necesario para realizar la obra que se contrata.

No se exige su elaboración por escrito, pero se recomienda que se haga, así la ley no lo obliga.

Se debe especificar la obra o labor que el trabajador va a realizar.

Para que este tipo de contrato no se transforme en un contrato a término indefinido, se deben pagar los salarios y prestaciones adeudados tan pronto termine el contrato.

No necesita aviso de terminación con 30 días.

Está definido en el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.

Se refiere a labores distintas de las actividades que normalmente ejecuta el patrono.

Es de corta duración y no mayor de 1 mes.

No exige la forma escrita, pero es recomendable que así sea.

Características del contrato de trabajo ocasional, accidental o transitorio

Periodo de prueba

A person wearing a dark blue long-sleeved shirt and a black watch is sitting at a light blue desk. Their right hand is resting on a blue pen over a white document. A small green plant in a white pot is on the left side of the desk. The background is a plain, light-colored wall.

Periodo de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador y, por parte de este, la conveniencia de las condiciones del trabajo (art. 76 del Código Sustantivo del Trabajo).

Aspectos generales del periodo de prueba

El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito; en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

En el contrato de trabajo de los servidores domésticos se presume como periodo de prueba los primeros 15 días de servicio (art. 77 del CST).

En cuanto a duración máxima, el periodo de prueba no puede exceder los 2 meses.

En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de 2 meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (art. 78, del CST).

Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites (art. 79 del CST).



La terminación de un contrato puede darse por diversos motivos, de acuerdo con el artículo 61 del CST:

Terminación del contrato

- A** Por muerte del trabajador.
- B** Por mutuo consentimiento.
- C** Por expiración del plazo fijo pactado.
- D** Por terminación de la obra o labor contratada.
- E** Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
- F** Por sentencia ejecutoriada.
- G** Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de 120 días.
- H** Por decisión unilateral en los casos indicados en el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965*.
- I** Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

*El enlace a la ley mencionada puede consultarse en las referencias, presentadas al final.



En los casos contemplados en los literales e) y f) ya vistos, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de 2 meses.

El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente (art. 61 del CST).



Indemnización

Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa

«En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente». (Art. 64 del CST)

Lucro cesante

El Código Civil señala que es la ganancia o provecho que deja de percibir la parte afectada, a consecuencia de no haberse cumplido la obligación, haberse cumplido de forma imperfecta o haberse retardado su cumplimiento (art. 1614).

En otras palabras, cuando una persona pierde un bien del que obtenía ingresos, dejará de obtener esos ingresos. Por lo general, el lucro cesante se determina a partir del ingreso periódico que generaba el bien afectado, o la persona que dejó de generar ingresos debido al daño o perjuicio causado (Gerencie.com, 2022).



Daño emergente



Por su parte, el daño emergente, según el Código Civil, es el perjuicio o la pérdida que proviene de no haberse cumplido la obligación, de haberse cumplido de forma imperfecta o de haberse retardado su cumplimiento (artículo 1614).

Es decir, cuando la propiedad o el bien de una persona fue dañado o destruido por otra, la indemnización en este caso será igual al precio del bien afectado o destruido (Gerencie.com, 2022).

Imágenes: Flaticon

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si este da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador, por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En contratos a término fijo

El valor de los salarios correspondientes al tiempo que falta para cumplir el plazo estipulado del contrato, o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a 15 días (artículo 64 del CST).



Imagen: Freepik

En contratos a término indefinido

De conformidad con el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo:

Trabajadores que devengan menos de 10 SMMLV	Trabajadores que devengan 10 SMMLV o más
30 días de salario, cuando el trabajador tenga un tiempo de servicio no mayor de 1 año.	20 días de salario, cuando el trabajador tenga un tiempo de servicio no mayor de 1 año.
Si el trabajador tiene más de 1 año de servicio continuo, se le pagarán 20 días adicionales de salario sobre los 30 básicos del primer ítem, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.	Si el trabajador tiene más de 1 año de servicio continuo, se le pagarán 15 días adicionales de salario sobre los 20 días básicos del primer ítem, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo se encuentra consagrada en los artículos 158 a 167 del Código Sustantivo del Trabajo y se podría identificar con el tiempo o número de horas en que efectivamente el trabajador está desempeñando sus labores al servicio del empleador, bien sea durante un día, una semana o un mes; generalmente se hace referencia a la jornada diaria o a la jornada semanal.

Clases de jornada

Jornada ordinaria

- Es la que convengan a las partes o, a falta de convenio, la jornada máxima legal. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas al día y 42 a la semana, salvo en los trabajos autorizados para menores de edad, cuyas edades oscilen entre 15 y 18 años y las jornadas especiales de 6 horas diarias y 36 semanales.

Jornada extraordinaria

- Es el tiempo que excede o que supera a la jornada ordinaria, bien sea a la máxima legal, o a otra que hayan acordado el empleador y el trabajador.

Ejemplo

Trabajador y empleador acuerdan como jornada ordinaria 7 horas diarias y 42 horas semanales.

Si el trabajador labora 9 horas diarias y 54 a la semana, está trabajando 2 horas extras diarias y 12 horas extras semanales.

Trabajo diurno y nocturno

Trabajo ordinario (diurno) es el comprendido entre las 6 a. m. y las 9 p. m. (con la Ley 789 de 2002 se le denominó al trabajo diurno **trabajo ordinario**). Mientras que **trabajo nocturno** es el comprendido entre las 9 p. m. y las 6 a. m. del día siguiente.

Esta distinción ofrece importancia para el régimen de retribución de los recargos legales, como horas extras, trabajo nocturno, etc.

Imagen: Freepik

Ley 2101 de 2021

Excepciones de la jornada de trabajo

Esta ley tiene por objeto la disminución gradual de la jornada laboral sin que esta afecte a los trabajadores en su salario. Con esta ley se modifica el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

«La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 42 horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso».
(Artículo 2 de la Ley 2101 de 2021)

En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

- Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de 6 horas diarias y 30 horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
- Los adolescentes mayores de 17 años solo podrán trabajar en una jornada máxima de 8 horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de 42 horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo 6 días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Implementación gradual

«Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo 4 horas continuas y máximo hasta 9 horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de 42 horas semanales dentro de la jornada ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo». (Art. 2 de la Ley 2101 de 2021, que modifica el art. 161 del CST)

El artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 expresa que las nuevas disposiciones en horario laboral podrán ser aplicadas de manera gradual por los empleadores, siguiendo las siguientes pautas:

- Transcurridos 2 años a partir de la entrada en vigencia de la ley (15 de julio de 2021), se reducirá 1 hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales. Es decir, desde el 15 de julio de 2023 la jornada ordinaria es de 47 horas semanales.
- Pasados 3 años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando así en 46 horas semanales para el 2024.
- A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán 2 horas cada año hasta llegar a las 42 horas semanales.

Salario

La ley se ha encargado de señalar los pagos que constituyen salario y también los que no lo constituyen, como aspectos que deben tenerse claros, ya que del salario se desprenden elementos esenciales, como seguridad social, prestaciones sociales y aportes parafiscales, cuando haya lugar a ellos (Bernal, 2016).

Respecto al salario o sueldo, Bernal (2016) afirma que es uno de los tres elementos constitutivos del contrato laboral. El salario es la contraprestación económica que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.

El salario está compuesto por el sueldo básico y demás pagos que tienen como finalidad remunerar la labor del empleado.

Al respecto la legislación colombiana indica:

«Constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones». (Art. 127 del CST)



Tema 2

El Sistema de Seguridad Social Integral es «el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios». (Superfinanciera, 2004)

Según la Ley 100 de 1993, «la Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad».



Conceptos

Imagen: Freepik

De acuerdo con la normativa colombiana vigente (Ley 100 de 1993), el Sistema de Seguridad Social Integral ordena las instituciones y los recursos necesarios para alcanzar los siguientes objetivos:



Garantizar las prestaciones económicas y de salud a quienes tienen una relación laboral o capacidad económica suficiente para afiliarse al sistema.

Garantizar la prestación de los servicios sociales complementarios en los términos de la ley.

Garantizar la ampliación de cobertura hasta lograr que toda la población acceda al sistema, mediante mecanismos que, en desarrollo del principio constitucional de solidaridad, permitan que sectores sin la capacidad económica suficiente, como campesinos, indígenas, trabajadores independientes, artistas, deportistas y madres comunitarias, accedan al sistema y al otorgamiento de las prestaciones en forma integral.

Afiliación al sistema de seguridad social



Imagen: Freepik

Todos los empleados deben afiliarse obligatoriamente a los sistemas de seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales, así como a la caja de compensación familiar y al fondo de cesantías, cuando sea el caso.

Cuando el trabajador es dependiente, la empresa es la encargada de la afiliación al sistema de seguridad social. El trabajador puede elegir la EPS y el fondo de pensión al cual prefiera ser afiliado; el empleador elige la ARL.

Los procesos de afiliación, retiro y pago de cotizaciones están a cargo del empleador.

Aportes a seguridad social en los trabajadores dependientes

Cuando se habla de trabajadores dependientes, se hace referencia a aquellas personas que están bajo un contrato de trabajo. La afiliación la realiza la empresa, así como las cotizaciones a los diferentes sistemas de seguridad social, y se encarga de hacer las deducciones a los trabajadores.

Porcentajes o tarifas de los aportes

Los aportes a la seguridad social corresponden a salud, pensión y riesgos laborales, distribuidos de la siguiente forma:

Régimen	Aporte empleador	Deducción empleado	Total
Salud	8,5%	4%	12,5%
Pensión	12%	4%	16%
ARL	0,522% a 6,960%	0%	0,522% a 6,960%

El porcentaje de aportes en riesgos laborales corresponden según el nivel del riesgo al que está expuesto el empleado en su puesto de trabajo, así:

Riesgo	Tarifa	Actividad
I	0,522%	Financieras, trabajos de oficina, administrativos, centros educativos, restaurantes.
II	1,044%	Algunos procesos manufactureros, como fabricación de tapetes, tejidos, confecciones y flores artificiales, almacén por departamentos, algunas labores agrícolas.
III	2,436%	Algunos procesos manufactureros, como la fabricación de agujas, alcoholes y artículos de cuero.
IV	4,350%	Procesos manufactureros, como fabricación de aceites, cervezas, vidrios, procesos de galvanización, transportes y servicios de vigilancia privada.
V	6,960%	Areneras, manejo de asbesto, bomberos, manejo de explosivos, construcción y explotación petrolera.

Aportes a seguridad social en los trabajadores independientes

Por trabajador independiente se entienden aquellos que están vinculados mediante un contrato de prestación de servicios, lo mismo que comerciantes, profesionales independientes, rentistas de capital y cualquier otra persona que devengue ingresos y que tenga capacidad de pago, esto es, que devengue mensualmente un salario mínimo o más según la ley.

Afiliación al sistema de seguridad de los trabajadores independientes

La afiliación al sistema de seguridad social es responsabilidad del trabajador independiente: es quien debe afiliarse por su cuenta y pagar la totalidad de los aportes al sistema.

Si el trabajador independiente es contratista, le corresponde al contratante afiliarlo al sistema de riesgos laborales, pero el contratista es quien debe asumir los pagos respectivos.

Tarifas o porcentajes de aportes o cotización

Los porcentajes de cotización al sistema de seguridad social en los trabajadores independientes es el mismo, solo que la totalidad de los pagos debe asumirllos el trabajador independiente, así:

- Salud: 12,5%
- Pensión: 16%
- ARL: 0,522% a 6,960%



Ingreso base de cotización en los trabajadores independientes

El ingreso base de cotización de los trabajadores independientes está contenido en el artículo 135 de la Ley 1753 de 2015. Antes de esa fecha esa base de cotización no estaba reglamentada excepto doctrinalmente. Según esta norma, «la base de cotización es el 40% de los ingresos mensuales del trabajador independiente» (Gerencie.com, s.f.).

Ley 1753 de 2015. (2015, 9 de junio). Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país". *Diario Oficial N.º 49.538*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61933>

Aportes parafiscales

Los aportes parafiscales son una contribución obligatoria que algunas empresas deben realizar al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, por cada empleado que tenga, para que estas entidades cumplan con los objetivos para los que fueron creadas.

Algunas empresas que tengan trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo deben hacer un aporte equivalente al 9% de su nómina por concepto de parafiscales, los cuales se distribuirán de la siguiente forma:

4% para el subsidio familiar
(cajas de compensación
familiar)



3% para el Instituto Colombiano
de Bienestar Familiar (ICBF)



2% para el Servicio Nacional de
Aprendizaje (SENA)

En primer lugar, hay que advertir que los aportes parafiscales no desaparecen, sino que quedan limitados a ciertos empleadores y con respecto a determinados empleados, de tal manera que los aportes parafiscales se seguirán calculando como de costumbre cuando haya lugar a ello.

El artículo 65 de la Ley 1819 de 2016 estipula que adiciona el artículo 114-1 al estatuto tributario:

Estarán exoneradas del pago de los aportes parafiscales a favor del Servicio Nacional del Aprendizaje (Sena), del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y las cotizaciones al Régimen Contributivo de Salud: 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.

Además, los empleadores de trabajadores que devenguen 10 SMMLV o más, sean o no sujetos pasivos del impuesto sobre la renta y complementarios seguirán obligados a realizar los aportes parafiscales y las cotizaciones contemplados en los artículos 202 y 204 de la Ley 100 de 1993 y los pertinentes de la Ley 1122 de 2007, el artículo 70 de la Ley 21 de 1982, los artículos 2 y 3 de la Ley 27 de 1974 y el artículo 1 de la Ley 89 de 1988*, y de acuerdo con los requisitos y condiciones establecidos en las normas aplicables.

Por último, cabe precisar que los aportes a las cajas de compensación familiar se deben seguir haciendo por todos los empleadores y por todos sus trabajadores, puesto que, frente a ellos, ni la Ley 1607 de 2012 ni la Ley 1819 de 2016* contemplaron exoneración alguna. La exoneración se aplica solo para los aportes al Sena e ICBF y las contribuciones al sistema de salud (Gerencie.com, 2018).

*Los enlaces a dichas leyes pueden consultarse en las referencias, presentadas al final.



Imagen: Freepik

Prestaciones sociales

En primer lugar, se debe precisar que las prestaciones sociales son un beneficio exclusivo para las personas que están vinculadas a una empresa mediante un contrato de trabajo; esto quiere decir que los trabajadores vinculados mediante un contrato de servicios no tienen derecho a ningún tipo de prestaciones sociales.

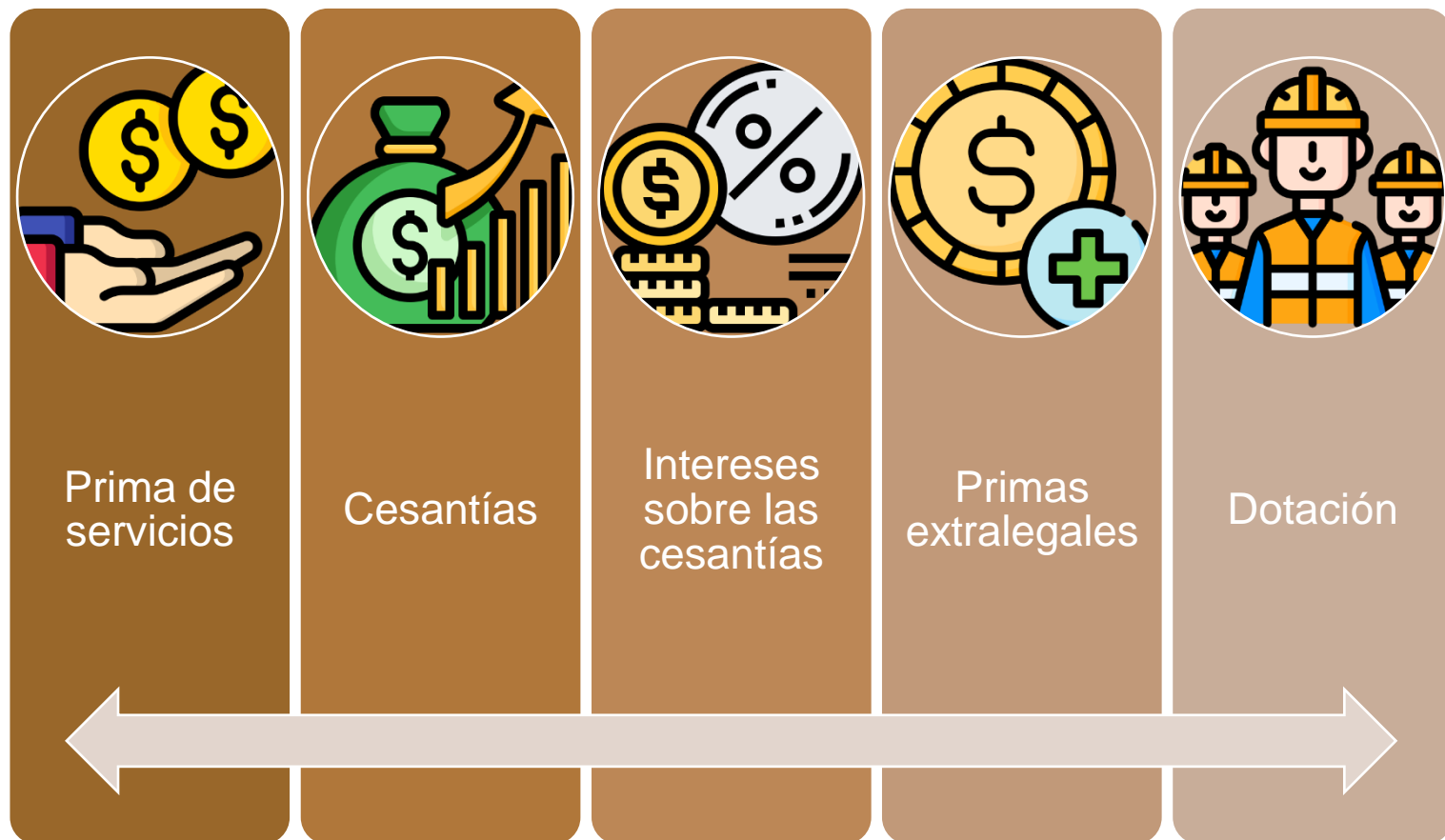
Definición de prestaciones sociales

La Corte Suprema de Justicia determina que:

«Prestación social es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno del trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no reparan perjuicios causados por el patrono». (Sentencia 10515 de 1985)

De la anterior definición se concluye que, en primer lugar, las prestaciones no constituyen salario, y al no constituir salario, no forman parte de la base sobre la cual se paga la seguridad social, los aportes parafiscales y, naturalmente, las mismas prestaciones sociales.

Las prestaciones sociales son un beneficio adicional para el trabajador, lo más comunes son:

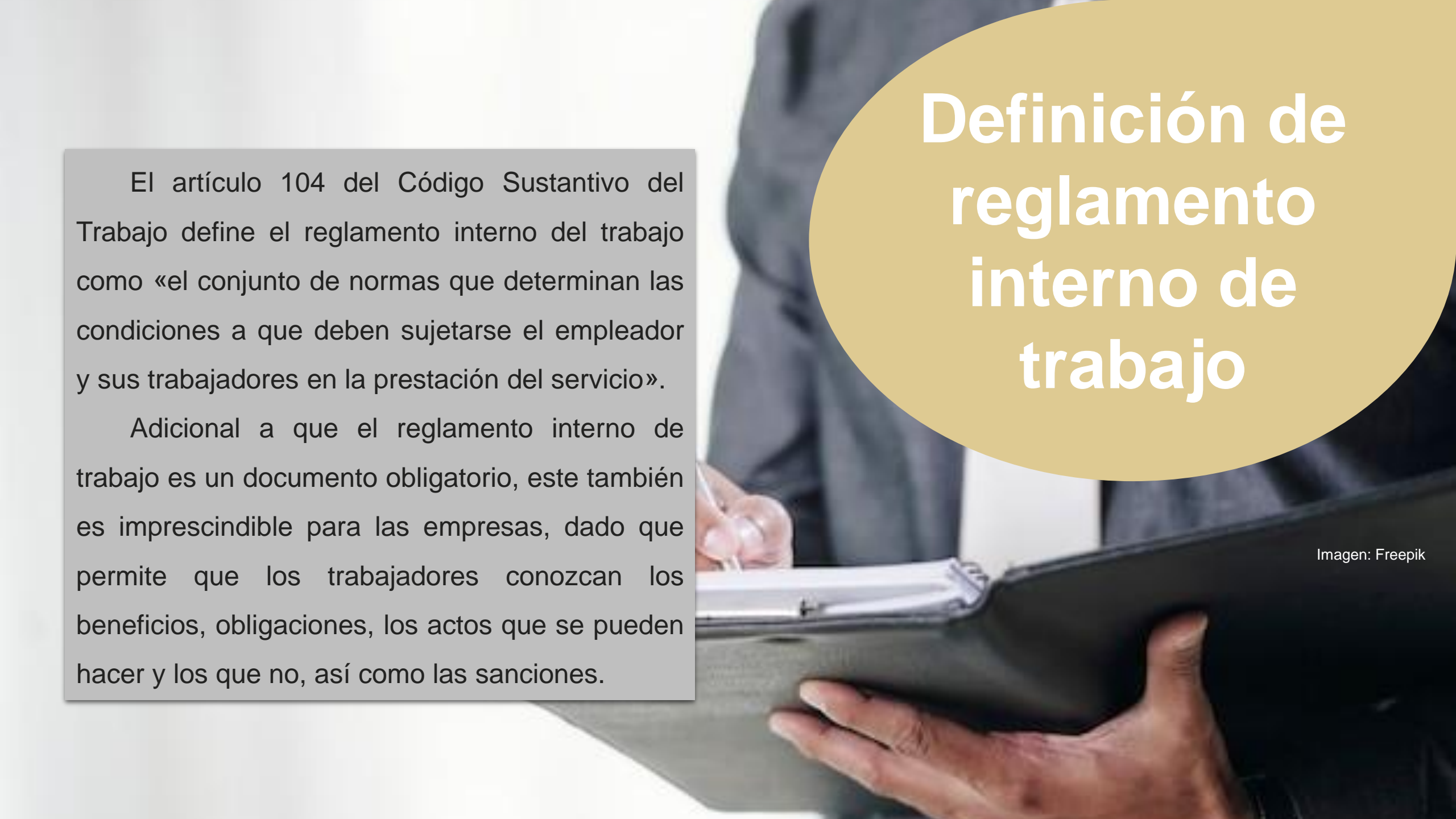


Auxilio de transporte	Se paga a quienes devenguen hasta 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes	El valor depende del salario base de cotización
Vacaciones (Art. 186 del CST)	15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio	El valor depende del salario base de cotización
Cesantías (Art. 249 del CST)	Un mes de salario por cada año de servicio y, proporcionalmente por fracciones de año, se consigna antes del 15 de febrero de cada año al fondo elegido por el empleado	El valor depende del salario base de cotización
Intereses de cesantías (Art. 1 de la Ley 52 de 1975)	Intereses legales del 12% anual sobre el valor de la cesantías acumuladas al 31 de diciembre de cada año	El valor depende del salario base de cotización
Prima de servicios (Art. 306 del CST)	Un mes de salario pagadero por semestre calendario, así: 15 días el último día de junio y 15 días en los primeros 20 días de diciembre de cada año	El valor depende del salario base de cotización
Dotación (Art. 7 de la Ley 11 de 1984)	Se entrega a quienes devenguen hasta 2 SMMLV y tengan más de 3 meses de servicio	Un par de zapatos y un vestido de labor, entregados así: 30 de abril, 31 de agosto, 20 de diciembre

A high-angle photograph of a business meeting. Several people's hands are visible, resting on or pointing to documents spread out on a dark, reflective table. One hand holds a black pen. The documents appear to be formal contracts or agreements. The background is a warm, yellowish-brown wall.

Tema 3

Reglamento interno de trabajo



Definición de reglamento interno de trabajo

El artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo define el reglamento interno del trabajo como «el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio».

Adicional a que el reglamento interno de trabajo es un documento obligatorio, este también es imprescindible para las empresas, dado que permite que los trabajadores conozcan los beneficios, obligaciones, los actos que se pueden hacer y los que no, así como las sanciones.

Imagen: Freepik

¿Qué empresas deben tener un reglamento interno de trabajo?

El artículo 105 Código Sustantivo del Trabajo señala:

Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo empleador que ocupe más de 5 trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de 10 en empresas industriales, o más de 20 en empresas agrícolas, ganaderas o forestales.

En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el empleador ocupe más de 10 trabajadores.



¿Quién elabora el reglamento de trabajo?

La ley no determina que una persona en concreto sea la que deba elaborar el reglamento, este puede ser escrito por el encargado de gestión humana o el representante legal de la empresa, en todo caso, es importante la asesoría de abogados que aseguren que todo lo estipulado en este se encuentre bajo la ley.

Contenido del reglamento de trabajo

Lugar o lugares de trabajo.

Condiciones de admisión, aprendizaje y periodo de prueba.

Trabajadores accidentales o transitorios.

Horario laboral (entrada y salida), tiempo de descanso estipulados.

Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.

Días de descanso legalmente obligatorio.

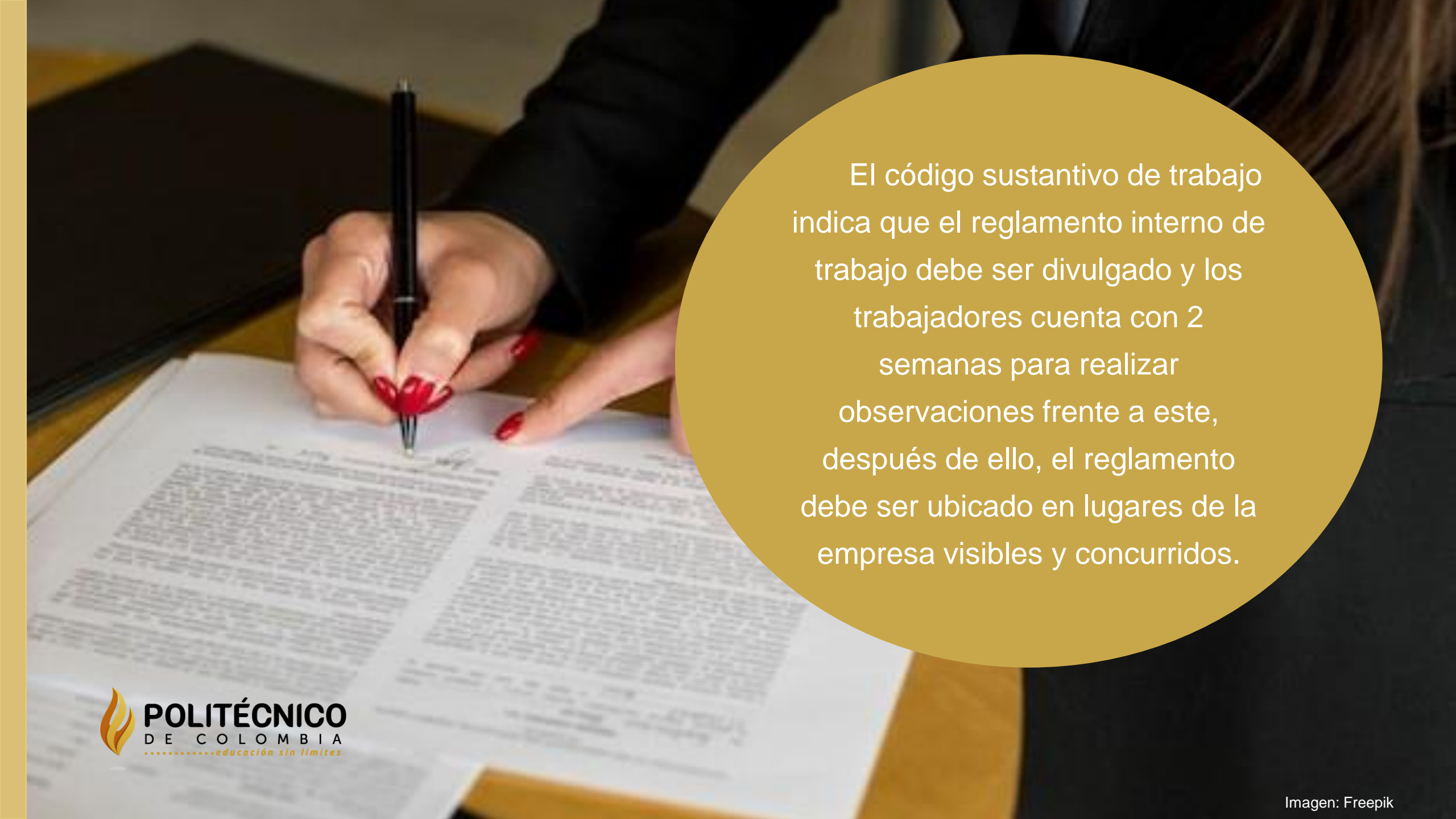
Salario, lugar, día, hora de pagos y periodo que los regula.

Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.

Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y su forma de aplicación.

La persona ante quien se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de estos, expresando que el trabajador puede asesorarse del sindicato respectivo.

Publicación y vigencia del reglamento.

A close-up photograph of a person's hand with red nail polish holding a black pen, signing a document. The document is open on a desk, and the person is wearing a dark long-sleeved shirt. A large, semi-transparent yellow circle is overlaid on the right side of the image, containing text.

El código sustantivo de trabajo indica que el reglamento interno de trabajo debe ser divulgado y los trabajadores cuenta con 2 semanas para realizar observaciones frente a este, después de ello, el reglamento debe ser ubicado en lugares de la empresa visibles y concurridos.

Practiquemos lo aprendido

El siguiente ejercicio, de desarrollo voluntario, será de gran ayuda para afianzar los conocimientos adquiridos en esta guía de aprendizaje 3.



Imagen: Freepik

- ✓ Elabora un cuadro comparativo con las clases de contrato de trabajo y para qué propósito utilizarías cada uno de ellos, según el tipo de actividad económica de la empresa.



Referencias bibliográficas

Bernal, E. (2016). *Cartilla laboral 2016*. Ecoe Ediciones.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. (1985, 18 de julio) Sentencia 10515. [MP: José Eduardo Gnecco]. <https://tinyurl.com/mjxm367k>

Decreto 2663 de 1950. (1950, 5 de agosto). Código Sustantivo del Trabajo (CST). Edición Oficial del Código Sustantivo del Trabajo, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial N.º 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Decreto Ley 3743 de 1950. (1950, 20 de diciembre). Por el cual se modifica el Decreto 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo (CST). *Diario Oficial N.º 27.504* del 11 de enero de 1951. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1535683>

Decreto Ley 2351 de 1965. (1965, 4 de septiembre). Por la cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo. *Diario Oficial N.º 31.754*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83596>

Gerencie.com. (2022, 5 de abril). *Aportes a seguridad social*. Gerencie.com. <https://www.gerencie.com/aportes-a-seguridad-social.html>

Gerencie.com. (2022, 9 de noviembre). Lucro cesante y daño emergente. Gerencie.com. <https://www.gerencie.com/lucro-cesante-y-dano-emergente.html>

Ley 57 de 1887. (1887, 15 de abril). Código Civil colombiano. Sobre adopción de códigos y unificación de la legislación nacional. *Diario Oficial N.º 7019* del 22 de abril de 1887. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=120723>

Ley 27 de 1974. (1974, 20 de diciembre). Por la cual se dictan normas sobre la creación y sostenimiento de Centros de Atención Integral de Preescolar para los hijos de empleados y trabajadores de los sectores públicos y privados. *Diario Oficial N.º 34.244* del 28 de enero de 1975. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=10580#>

Ley 52 de 1975. (1975, 18 de diciembre). Por la cual reconocen los intereses anuales a las cesantías de los trabajadores particulares. *Diario Oficial N.º 34.475* del 26 de enero de 1976. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1606193>

Ley 21 de 1982. (1982, 22 de enero). Por la cual se modifica el régimen del subsidio familiar y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial N.º 35.939* del 5 de febrero de 1982. <https://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4827>

Ley 11 de 1984. (1984, 24 de febrero). Por la cual se reforman algunas normas de los Códigos Sustantivo y Procesal del Trabajo. *Diario Oficial N.º 36.517*. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1567564>



Referencias bibliográficas

- Ley 89 de 1988. (1988, 29 de diciembre). Por la cual se asignan recursos al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial N.º 38.635*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74814>
- Ley 100 de 1993. (1993, 23 de diciembre). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial N.º 41.148*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>
- Ley 789 de 2002. (2002, 27 de diciembre). Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. *Diario Oficial N.º 45.046*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6778>
- Ley 1122 de 2007. (2007, 9 de enero). Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial N.º 46.506*. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1122-de-2007.pdf>
- Ley 1607 de 2012. (2012, 26 de diciembre). Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial N.º 48.655*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=51040>
- Ley 1753 de 2015. (2015, 9 de junio). Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”. *Diario Oficial N.º 49.538*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61933>
- Ley 1819 de 2016. (2016, 29 de diciembre). Por la cual se adopta una reforma tributaria estructural, se fortalecen los mecanismos para la lucha contra la evasión y la elusión fiscal, y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial N.º 50.101*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=79140>
- Ley 2101 de 2021. (2021, 15 de julio). Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores, y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial N.º 51.736 de 15 de julio de 2021*. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2101_2021.html
- Superfinanciera de Colombia. (2004, 17 de septiembre). *Doctrinas y Conceptos Financieros 2004*. <https://acortar.link/rtMlof>

Esta guía fue elaborada para ser utilizada con fines didácticos como material de consulta de los participantes en el diplomado virtual en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO del Politécnico de Colombia, y solo podrá ser reproducida con esos fines. Por lo tanto, se agradece a los usuarios referirla en los escritos donde se utilice la información que aquí se presenta.

GUÍA DIDÁCTICA 3

M3-DV38-GU03

MÓDULO 3: VINCULACIÓN Y CONTRATACIÓN LABORAL

© DERECHOS RESERVADOS - POLITÉCNICO DE COLOMBIA, 2024

Medellín, Colombia

Proceso: Gestión Académica Virtual

Realización del texto: Comité de Diseño

Revisión del texto: Comité de Revisión

Diseño: Comunicaciones

Editado por el Politécnico de Colombia