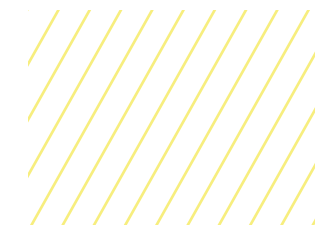




Islas del Rosario,
Cartagena de
Indias

CAPÍTULO

RÉGIMEN
LABORAL



5

RÉGIMEN LABORAL

Cinco cosas que un inversionista extranjero debe saber sobre asuntos laborales:

1. Las normas de derecho laboral en Colombia son normas de orden público y las prerrogativas que en ellas se establecen no son renunciables ni negociables.

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

3. Anualmente, por acuerdo entre el gobierno nacional, empleadores y trabajadores, se fija el valor del salario mínimo legal mensual vigente (S.M.L.M.V.). En caso de no haber acuerdo entre las partes, lo fija unilateralmente el Gobierno Nacional.

4. El salario puede ser pactado en moneda extranjera, pero el pago debe hacerse en Pesos colombianos y en el territorio nacional. Tanto colombianos como extranjeros residentes en Colombia y vinculados mediante contrato de trabajo, están obligados a afiliarse al Sistema Integral de Seguridad Social. Previo el cumplimiento de determinadas condiciones, algunos extranjeros vinculados mediante contrato de

trabajo no están obligados a afiliarse al Sistema de Seguridad Social en Pensiones, exclusivamente.

5. De acuerdo con la normatividad vigente, ciertos pagos deben considerarse obligatoriamente como salario, independientemente de la voluntad de las partes, como comisiones o bonos por cumplimiento de metas individuales. Ahora bien, es posible pactar el pago de beneficios extralegales de carácter no salarial, siempre que éstos cumplan con los requisitos establecidos por las normas aplicables. Estos pagos no hacen parte de la base para el cálculo de prestaciones sociales, indemnizaciones, vacaciones, aportes parafiscales ni aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (salvo las excepciones previstas en la ley para estos últimos) y, en general, para ninguna acreencia laboral que tenga como referencia de cálculo el salario.

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 los trabajadores asociados a 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 un contrato de trabajo no requiere de formalidad alguna. Bastará que concurren tres 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	Término fijo	Por duración de obra o labor contratada	Ocasional, accidental o transitorio
Duración indefinida.	Duración determinada en el tiempo. El término inicial del contrato no podrá ser superior a tres (3) años.	La duración está determinada por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.	Se celebra para la realización de labores distintas de las actividades normales de la empresa.



Tipos de contrato laboral dependiendo de su duración			
Término indefinido	Término fijo	Por duración de obra o labor contratada	Ocasional, accidental o transitorio
Si un contrato de trabajo es verbal se entenderá como indefinido aunque no se haya acordado nada al respecto entre las partes.	Es necesario que conste por escrito.	Se requiere que la obra o labor contratada esté precisamente descrita por lo que es necesario que el contrato se pacte por escrito.	Su duración es inferior a un mes. No requiere preaviso para su terminación.
	Los contratos pactados por términos inferiores a un (1) año podrán renovarse por tres (3) períodos sucesivos, iguales o inferiores al inicial, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año y así sucesivamente.	No admite prórrogas.	
	*Los contratos a término fijo entre uno (1) y tres (3) años podrán renovarse en forma indefinida, lo cual no cambia su naturaleza de término fijo.		
	*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 a la fecha de vencimiento del contrato.		

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, por una parte, y por la otra, 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. Para que el empleador pueda ejercer la facultad de terminación del contrato durante el período de prueba, deberá fundamentar dicha terminación en una causa objetiva, y ésta debe ser informada al trabajador en la carta de terminación del contrato. La duración del período de prueba depende del tipo de contrato de trabajo: en el contrato a término indefinido, el período de prueba no puede ser superior a dos (2) meses; en los contratos a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser exceder de la quinta (1/5) parte del término pactado, sin que exceda de dos (2) meses.

5.2.3. Trabajadores extranjeros

Los trabajadores extranjeros tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores colombianos. No obstante,

cuando una persona extranjera celebre un contrato de trabajo en Colombia, tanto empleador como trabajador deben 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). Para información detallada de visas en Colombia, favor revisar el Capítulo del Régimen Migratorio en esta Guía.

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) y ante el Ministerio de Trabajo, mediante el Registro Único de Trabajadores Extranjeros (RUTEC). A través de estos medios electrónicos, se debe reportar información relacionada con la vinculación, contratación, empleo, desvinculación y/o retiro del extranjero. El término para cumplir con la obligación de reportar es, para el caso de Migración Colombia, de quince (15) días calendario siguientes al inicio o terminación del vínculo laboral o comercial; y, para el caso del reporte al Ministerio de Trabajo, dentro de los 120 días calendario siguientes al inicio del vínculo laboral, y 30 días calendario siguientes a la terminación del mismo.



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 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>2020 COP 877.803 (aprox. USD 225). Este monto se establece al inicio de cada año calendario.</p>



Modalidad	Descripción	Monto mínimo
Integral	<p>Es la compensación que, además de retribuir el trabajo ordinario, compensa de antemano el valor de las prestaciones sociales, recargos y beneficios tales como el auxilio de cesantía y sus intereses, primas de servicio, primas extralegales, subsidios, recargos por trabajo nocturno, extraordinario o dominical y festivo, la incidencia salarial de los viáticos permanentes, 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. 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.</p>	<p>2020 COP 11.411.439 (aprox. USD 2.926)</p>

(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, tales como alimentación, habitación o vestuario y primas extralegales, y que por ende se encuentren 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. No obstante, esta libertad tiene un límite, en la medida en que hay pagos que no pueden pactarse como no constitutivos de salario, por cuanto son una contraprestación directa del 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 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. El valor de las cesantías equivale a un (1) mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año. Esta consignación debe efectuarse antes del 15 de febrero de cada año en la cuenta individual del trabajador. Igualmente, las cesantías deberán pagarse al trabajador a la terminación del contrato de trabajo. Esta prestación social debe pagarse al trabajador cuando hay un cambio en la modalidad de salario de ordinario a integral. La regla es que el pago de las cesantías debe ser girado directamente por el fondo de cesantías al trabajador, en los casos expresamente autorizados en la ley, excepto a la terminación del contrato de trabajo o cuando hay un cambio de modalidad salarial y sólo respecto de la porción de cesantías no consignadas en el fondo.</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, durante la vigencia de la relación laboral, o hasta que el contrato de trabajo termine, lo que ocurra primero.</p>



Concepto	Período de pago	Descripción
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 a más tardar en el mes siguiente de su liquidación. Para el caso de la liquidación anual de cesantías, el empleador tendrá hasta el 31 de enero de cada año para pagarlos.
Prima de servicios	Semestral	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. A partir del 07 de julio de 2016, es aplicable para los trabajadores del servicio doméstico.
Calzado y vestido de labor	Cada cuatro (4) meses	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 veces el S.M.M.L.V. – COP 1.755.604 (aprox USD 450) y hayan estado prestando sus servicios durante al menos tres meses.

116

5.3.3. Auxilio de transporte

El empleador debe pagar a todos los trabajadores que devenguen hasta el equivalente a dos veces el S.M.M.L.V. (COP 1.755.604– aprox. USD 450), 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 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 2020 es la suma de COP 102.853 (aprox. USD 27). 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 Integral se creó en 1993 con la expedición de la Ley 100. 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 afiliarse a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral, y realizar en su nombre las cotizaciones de manera mensual 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 8,700%
Fondo de solidaridad		
Pensional****	Entre 1% y 2%	-

117

* Los pagos no salariales acordados entre el empleador y el trabajador no son incluidos dentro de la base para calcular las cotizaciones al Sistema Integral de Seguridad Social, 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 Integral de Seguridad Social (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.

****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 3.511.208 – aprox. USD 900), 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 \$14.044.832 – aprox. USD 3.601) deberá realizar una cotización adicional, de acuerdo con el monto del salario, la cual podría oscilar entre 0,2% y 1% adicional.



En caso que el trabajador devengue salario integral, los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social 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 21.945.050 - aprox. USD 5.626).

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

5.3.5. 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 le otorgan a los empleados cuya remuneración no supere los cuatro S.M.M.L.V. (COP 3.511.208 – aprox. USD 900) 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 procesos 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

Contribuciones 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 15000 Unidades de Valor Tributario – UVT¹ (COP 534.105.000 – Aprox. USD 136.950) por la información y/o pruebas que no sean suministradas en tiempo, o que se suministren incompletas o inexactas.

¹La UVT para el 2020 fue fijado en COP 35.607 USD 11,43.



5.4. Jornada laboral

Es el tiempo durante el cual el trabajador está prestando el servicio. La jornada máxima legal es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas semanales, que se distribuyen de lunes a sábado. Por acuerdo entre las partes, la jornada máxima legal puede ser ampliada de lunes a viernes con el único propósito de no trabajar el día 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 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, mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo. A estas horas se les denomina horas extras o trabajo suplementario.

Las horas extras diurnas se remuneran con un recargo adicional del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno. Las horas extras nocturnas se remuneran con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (9:00 pm) y las seis horas (6:00 am). El trabajo nocturno por el sólo hecho de ser nocturno se remunera 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. 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 del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas 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 (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 y, adicionalmente 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 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 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 períodos y, en algunos casos, hasta por cuatro 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 causadas. 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. Aprendizices

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. 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 maternidad

Toda empleada en estado de embarazo y las madres adoptantes tienen derecho a una licencia de 18

semanas, la cual puede comenzar dos semanas antes de la fecha prevista para el parto. De las 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 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, esta protección se ha extendido por la Corte Constitucional a cónyuges o compañeros permanentes con pareja embarazada que dependa económicamente de éste y figure como su beneficiaria en el subsistema de seguridad social en salud. Está prohibido solicitar una prueba de embarazo a las candidatas a empleo.

Las entidades privadas con capitales iguales y superiores a 1500 S.M.M.L.V. (COP 1.316.703.000, aprox. USD 337.661) o, aquellas con menos de 1500 S.M.M.L.V. y con más de 50 empleadas, así como las entidades públicas, deberán acondicionar en sus instalaciones un espacio en el cual se les permita a las mujeres en periodo de lactancia extraer la leche materna y asegurar su conservación durante la jornada laboral. Igualmente, el empleador debe conceder a sus trabajadoras dos descansos de 30 minutos durante la jornada laboral durante los primeros seis meses de edad del menor.



(b) Licencia de paternidad

El esposo o compañero permanente de la empleada embarazada o madre adoptante tendrá derecho a ocho días hábiles de licencia remunerada de paternidad, si cotizó al Sistema de Seguridad Social en Salud al menos dos semanas antes del nacimiento del hijo.

(c) 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 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 de trabajo

Toda empresa que tenga a su cargo más de cinco trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de 10 en empresas industriales, o más

de 20 en empresas agrícolas, ganaderas o forestales, está en la obligación de adoptar un reglamento de trabajo.

5.6.2. Reglamento de higiene y seguridad industrial

Toda empresa que tenga 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 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.

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. Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) S.M.M.L.V. (COP 8.778.020 para el año 2020 – aprox USD 2.250): 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 de año.
Término indefinido	Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a 10 SMLMV: 20 días de salario por el primer año de servicios y 15 días de salario por cada año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción de año. La legislación prevé una indemnización especial para los trabajadores que, al 27 de diciembre de 2002, tuvieran 10 o más años de servicios, indemnización equivalente a 45 días por el primer año y a 40 por año adicional o fracción de año; y otra para aquellos que, al 1° de enero de 1991, tenían 10 o más años de servicio indemnización equivalente a 45 días por el primer año y 30 por año adicional o fracción de año, en caso que no ejercieran su acción de reintegro.



(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, por los primeros 24 meses. A partir del mes 25 comenzarán a correr los intereses moratorios a la tasa máxima legal, hasta cuando se verifique el pago. Esta indemnización moratoria no 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.

(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 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, tales como: (i) las mujeres en estado de embarazo o durante el período de lactancia; (ii) empleados cuya esposa o compañera permanente 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 que se encuentren en condición de debilidad manifiesta por su estado de salud; (v) empleados que estén a tres años o menos de cumplir los requisitos para obtener el derecho a su pensión de vejez; (vi) empleados que hayan presentado quejas de acoso laboral (siempre que cumplan determinados requisitos).

5.9. Mecanismos de prevención de acoso laboral

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.

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.

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 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 públicos y privados, tiene la obligación de implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual deberá implementarse en cinco 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: prueba en marcha de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del SG-SST. Esta fase se debe llevar a cabo durante el año 2018.

4. Seguimiento y plan de mejora: vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del SG-SST. El seguimiento al SG-SST y al cumplimiento del plan de mejora se realizara por parte del Ministerio del Trabajo y la Administradora de Riesgos Laborales durante el periodo de enero a octubre de 2019.

5. Inspección, vigilancia y control: verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre el SG-SST ejecutado hasta octubre de 2019. Esta fase será ejecutada por parte del Ministerio del Trabajo a partir de noviembre de 2019.

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

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 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 colaboración 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.

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. 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. (COP \$4.389.010.000 aprox. USD \$1.125.538)

5.12.4. Parámetros para la tercerización laboral

El Ministerio del Trabajo está facultado para imponer sanciones de hasta 5.000 S.M.M.L.V. (COP \$4.389.010.000 aprox. USD \$1.125.538) para los beneficiarios y proveedores que tercericen personal sin cumplir con el lleno de los requisitos legales.



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
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
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	



Norma	Tema
Ley 1822 de 2017	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
Artículo 249, 250 del CST	Reglamento de higiene y seguridad industrial
Artículo 61-66 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 52 de 2017, Decreto 1443 de 2014 y Resolución 2013 de 1986	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Artículo 353, 354 del CST	Derecho de asociación sindical
Artículo 432 -4 75 del CST	
Ley 1453 de 2011	Negociación colectiva y convenios colectivos
Artículo 444 del CST	Derecho de huelga
Artículo 34 del CST	Contratistas Independientes
Artículo 71 a 94 de la Ley 50 de 1990, Decreto 4369 de 2006, artículo 34 del CST	Empresa de servicios temporales
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
Decreto 583 de 2016	Inspección, vigilancia y control sobre la tercerización laboral
Resolución 1111 de 2017 Resolución 312 de 2019	Implementación SG-SST