

LIBRO BLANCO



# GUÍA SOBRE LA CONTRATACIÓN LABORAL EN COLOMBIA

TIPOS DE CONTRATO, SALARIO, PRESTACIONES  
SOCIALES Y APORTES A SEGURIDAD SOCIAL

AÑO 2023.  
EDICIÓN ACTUALIZADA.

**Actualícese**



**LIBRO BLANCO**

**GUÍA SOBRE LA  
CONTRATACIÓN LABORAL  
EN COLOMBIA**

**TIPOS DE CONTRATO, SALARIO,  
PRESTACIONES SOCIALES Y APORTES  
A SEGURIDAD SOCIAL**

**AÑO 2023  
EDICIÓN ACTUALIZADA**

CONTIENE MATERIAL COMPLEMENTARIO

**Actualícese** 

**GUÍA SOBRE LA  
CONTRATACIÓN LABORAL  
EN COLOMBIA  
TIPOS DE CONTRATO, SALARIO,  
PRESTACIONES SOCIALES Y APORTES  
A SEGURIDAD SOCIAL  
AÑOS 2022 Y 2023**

Editora actualicese.com LTDA

ISBN 978-958-5190-52-8

**Autor:**

José Hernando Zuluaga M.

**Dirección editorial:**

María Cecilia Zuluaga C.

**Coordinación:**

Lina María Galindo L.

**Revisión:**

Germán Torres T.

**Diseño y diagramación:**

Yulieth Campo Q.

**SUGERENCIAS  
Y/O COMENTARIOS**

Las sugerencias y/o comentarios a esta publicación pueden ser enviados a [contenidos@actualicese.com](mailto:contenidos@actualicese.com) o comunicados al Centro de Atención al Suscriptor (CAS).

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño de cubierta, puede ser reproducida, almacenada o transmitida en modo alguno ni a través de cualquier medio, ya sea electrónico, químico, mecánico, óptico, de grabación o de fotocopia, sin el previo permiso escrito del editor.

Esta publicación se terminó de editar en Santiago de Cali, Colombia, el 16 de marzo de 2023.

### ¿Qué son los Libros Blancos de Actualícese?

Los Libros Blancos de Actualícese son compendios exhaustivos sobre temáticas que pueden ser abordadas desde el análisis normativo, así como desde las interpretaciones posibles de la reglamentación existente, la casuística y nuestra opinión editorial.

Estas guías, las más completas que realizamos, son construidas en nuestra fábrica de conocimiento por un equipo interdisciplinario que busca difundir el marco teórico, su aplicación en el día a día, y una metodología pedagógica que permita un cubrimiento absoluto, desde los distintos ángulos que sabemos requieren nuestros usuarios. Estos ángulos son las nociones temáticas, la aplicabilidad según el rol que desempeñe el profesional en la empresa y el entorno de la industria a la cual pertenezca.

En conclusión, nuestros Libros Blancos son una muestra clara de la visión de Actualícese frente al conocimiento, que concebimos siempre riguroso, útil y, por supuesto, oportuno.



# Índice

Prólogo .....	27
Autor.....	29
Introducción.....	31
<b>CAPÍTULO 1</b>	
<b>DERECHO LABORAL EN COLOMBIA .....</b>	<b>37</b>
<b>1.1 Código sustantivo del trabajo .....</b>	<b>38</b>
1.1.1 Contexto de la reforma laboral en 2023 .....	39
<b>1.2 Contratación laboral en Colombia .....</b>	<b>40</b>
1.2.1 Contrato de trabajo .....	40
1.2.1.1 Características y contenido del contrato de trabajo.....	40
1.2.1.2 Elementos del contrato de trabajo.....	41
1.2.1.3 Recomendaciones para la elaboración del contrato de trabajo .....	42
1.2.1.4 Diferencias entre un contrato de trabajo y una relación laboral.....	44
1.2.2 Exámenes preocupacionales .....	45
1.2.2.1 Pruebas que no pueden ser practicadas en un examen preocupacional .....	46
1.2.2.2 Prueba de COVID-19 como requisito para vinculación laboral.....	47
1.2.3 Entrevista de trabajo.....	48
1.2.3.1 Pruebas técnicas .....	48
1.2.3.2 Uso del polígrafo .....	49
1.2.4 Tipos de contratos de trabajo.....	49
1.2.4.1 Contrato a término fijo .....	50
1.2.4.2 Contrato a término indefinido.....	53
1.2.4.3 Contrato por obra o labor determinada .....	55
1.2.4.4 Contrato accidental u ocasional .....	57

1.2.5 Resumen sobre las modalidades de contratación.....	58
1.2.6 Concurrencia de contratos .....	58
1.2.7 Obligaciones y derechos que se obtienen al firmar un contrato de trabajo.....	61
1.2.7.1 Obligaciones y derechos del trabajador .....	61
1.2.7.2 Obligaciones y derechos del empleador .....	62
1.2.8 Período de prueba .....	62
1.2.8.1 Características del período de prueba .....	63
1.2.8.2 Período de prueba en contratos de servicio doméstico.....	63
1.2.9 Jornada laboral.....	64
1.2.9.1 Reducción de la jornada laboral.....	64
1.2.9.2 Trabajo ordinario y nocturno .....	67
1.2.9.3 Turnos de trabajo .....	67
1.2.9.4 Límite a la ampliación de la jornada .....	71
1.2.9.5 Recargos por trabajo adicional .....	71
1.2.10 Sanciones que pueden ser impuestas por el empleador .....	75
1.2.10.1 Publicación del reglamento interno de trabajo .....	76
1.2.10.2 Cláusulas ineficaces.....	76
1.2.10.3 Sanciones .....	76
1.2.10.4 Reglamento de trabajo y la ley sobre acoso laboral.....	78
1.2.10.5 Objeciones al reglamento interno de trabajo.....	78
<b>1.3 Regímenes especiales de contratación .....</b>	<b>80</b>
1.3.1 Contrato de aprendizaje.....	80
1.3.1.1 Características del contrato.....	80
1.3.2 Contratación de trabajadores menores de edad .....	81
1.3.2.1 Requisitos para la contratación.....	82
1.3.3 Contratación de celadores y vigilantes .....	82
1.3.3.1 Jornada máxima legal vigente .....	82



1.3.3.2 Liquidación de horas complementarias.....	83
1.3.4 Teletrabajo .....	83
1.3.4.1 Pago de seguridad social para los teletrabajadores .....	84
1.3.4.2 Salario, horas extra, jornada de trabajo y auxilio de transporte .....	85
1.3.4.3 Garantía sindical de los teletrabajadores.....	86
1.3.4.4 Elementos y herramientas de trabajo .....	86
1.3.4.5 Novedades en el teletrabajo con el Decreto 1227 de julio 18 de 2022 .....	86
1.3.5 Trabajo en casa.....	88
1.3.5.1 Definición del trabajo en casa .....	89
1.3.5.2 Implicaciones contractuales del trabajo en casa.....	89
1.3.5.3 Tipo de contrato de trabajo.....	89
1.3.5.4 Duración del trabajo en casa .....	90
1.3.5.5 Jornada laboral y descanso en el trabajo en casa.....	90
1.3.5.6 Supervisión del trabajo en casa .....	91
1.3.5.7 Responsabilidad sobre el suministro de los elementos de trabajo.....	92
1.3.5.8 Aspectos sobre riesgos laborales .....	92
1.3.5.9 Regulación del trabajo en casa mediante el Decreto 649 de 2022.....	93
1.3.6 Trabajo remoto.....	95
1.3.6.1 Principios del trabajo remoto.....	95
1.3.6.2 Firma electrónica.....	96
1.3.6.3 Herramientas y equipo de trabajo .....	96
1.3.6.4 Diez aspectos relevantes de la ley de trabajo remoto .....	97
1.3.6.5 Reglamentación del trabajo remoto mediante el Decreto 555 de abril 9 de 2022 .....	98
1.3.7 Trabajadores de servicio doméstico .....	101
1.3.7.1 Aportes a seguridad social en esta modalidad de contrato.....	101
1.3.7.2 Seguridad social de trabajadores con multiplicidad de contratos .....	101

1.3.8 Trabajadores de la construcción .....	103
1.3.8.1 Aportes de la industria de la construcción al FIC .....	104
1.3.9 Trabajadores extranjeros.....	104
1.3.9.1 Requisitos para la contratación de extranjeros .....	105
1.3.9.2 Sanciones económicas a extranjeros .....	106
1.3.10 Contrato a domicilio .....	106
1.3.10.1 Acreencias laborales frente a familiares del trabajador .....	107
1.3.11 Tercerización laboral.....	108
1.3.11.1 Formas de utilización y naturaleza del contrato de outsourcing.....	109
1.3.11.2 Ilegalidad de la tercerización laboral .....	110
1.3.11.4 Contrato sindical .....	120
<b>1.4 Terminación del contrato de trabajo laboral e indemnizaciones.....</b>	<b>122</b>
1.4.1 Generalidades sobre la terminación del contrato por justa causa.....	123
1.4.1.1 Despido .....	126
1.4.2 Terminación del contrato de trabajo por renuncia motivada.....	128
1.4.2.1 Causales sobre las cuales puede presentarse.....	129
1.4.3 Terminación del contrato por reiterados llamados de atención.....	129
1.4.3.1 Procedimiento para realizar un llamado de atención.....	129
1.4.3.2 Llamados de atención que se requieren para despedir al trabajador con justa causa.....	130
1.4.4 Terminación del contrato por ausencia injustificada.....	130
1.4.4.1 Ausencia injustificada del trabajador como justa causa de despido.....	131
1.4.4.2 Acciones que puede tomar el empleador.....	131
1.4.4.3 Situaciones en las que el trabajador puede ausentarse .....	132
1.4.5 Terminación del contrato por acoso laboral .....	132

1.4.5.1 Acoso laboral como causal de renuncia.....	132
1.4.5.2 Proceso en caso de acoso laboral.....	133
1.4.5.3 Sanciones al empleador.....	134
1.4.5.4 Caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral.....	134
1.4.6 Terminación del contrato por modificaciones al mismo .....	134
1.4.6.1 Facultad del empleador para hacer modificaciones.....	135
1.4.7 Fuero de trabajador prepensionado .....	135
1.4.7.1 Despido de trabajador próximo a pensionarse.....	136
1.4.7.2 Terminación de la relación laboral con prepensionado a través de un contrato de transacción .....	136
1.4.8 Terminación del contrato para trabajador con discapacidad .....	137
1.4.8.1 Despido con justa causa de trabajador en condición de discapacidad .....	137
1.4.8.2 Trámite para solicitar la autorización de despido.....	140
1.4.8.3 Recursos que proceden contra la decisión del inspector de trabajo .....	140
1.4.9 Indemnizaciones.....	141
1.4.9.1 Despido sin justa causa en contrato a término fijo.....	141
1.4.9.2 Despido sin justa causa en contrato a término indefinido.....	142
1.4.10 Nociones jurisprudenciales.....	145
1.4.10.1 Terminación por faltas previstas en el reglamento interno o contrato de trabajo .....	145
1.4.10.2 Terminación por actos inmorales dentro de la empresa .....	147
1.4.10.3 Negación del reintegro laboral .....	149
1.4.10.4 Despido de trabajador pensionado.....	151
1.4.10.5 Principio de inmediatez en sanciones disciplinarias y despidos.....	154
1.4.10.6 Pautas para el despido con justa causa .....	156
1.4.10.7 Fuero de maternidad.....	157

1.4.10.8 Estabilidad laboral reforzada en trabajador próximo a ser padre .....	159
1.4.10.9 Terminación del contrato por críticas al empleador .....	160
1.4.10.10 Terminación del contrato por revelación de información reservada.....	163
1.4.10.11 Fuero para madres y padres cabeza de familia .....	164
1.4.11 Liquidación del contrato de trabajo .....	166
1.4.11.1 Sanción por no pagar la liquidación del contrato de trabajo .....	168
1.4.11.2 Procedencia del pago de la indemnización.....	172
1.4.11.3 Término de prescripción para reclamar la liquidación del contrato de trabajo.....	173

## CAPÍTULO 2

### NÓMINA: CONCEPTOS Y LIQUIDACIÓN ..... 175

#### 2.1 Generalidades de la nómina..... 176

#### 2.2 Salario ..... 176

##### 2.2.1 Modalidades de salario ..... 176

###### 2.2.1.1 Salario mínimo mensual legal vigente..... 176

###### 2.2.1.2 Salario integral ..... 177

###### 2.2.1.3 Salario variable..... 177

###### 2.2.1.4 Salario a destajo ..... 178

##### 2.2.2 Elementos que constituyen salario ..... 178

###### 2.2.2.1 Remuneración del descanso dominical..... 179

##### 2.2.3 Elementos que no constituyen salario ..... 180

##### 2.2.4 Períodos de pago del salario..... 180

##### 2.2.5 Descuentos permitidos al salario ..... 181

###### 2.2.5.1 Descuentos permitidos..... 181

###### 2.2.5.2 Descuentos prohibidos..... 182

###### 2.2.5.3 Autorización del trabajador..... 182

###### 2.2.5.4 Embargo u orden judicial..... 182

2.2.5.5 Descuento por libranza .....	183
2.2.6 Descuentos a la terminación del contrato .....	184
2.2.7 Pagos en exceso .....	184
<b>2.3 Auxilio de transporte y auxilio de conectividad .....</b>	<b>185</b>
2.3.1 Auxilio de transporte legal .....	185
2.3.2 Auxilio de transporte extralegal .....	185
2.3.3 Auxilio de rodamiento .....	185
2.3.4 Auxilio de conectividad .....	185
<b>2.4 Aportes a seguridad social.....</b>	<b>186</b>
2.4.1 Régimen contributivo .....	187
2.4.1.1 Sistemas que componen el régimen contributivo .....	187
2.4.2 Ingreso base de cotización –IBC– .....	187
2.4.2.1 IBC para trabajadores dependientes.....	188
2.4.2.2 IBC para trabajadores dependientes en períodos de licencia de maternidad o incapacidad de origen común.....	188
2.4.2.3 IBC para trabajadores que devengan salario integral .....	189
2.4.2.4 IBC para trabajadores que devengan salario en especie.....	190
2.4.2.5 IBC para trabajadores independientes .....	190
2.4.2.6 IBC máximo para cotizar .....	199
2.4.3 Aporte al sistema de seguridad social en salud .....	200
2.4.3.1 Porcentaje de aportes para pensionados.....	200
2.4.4 Aporte al sistema general de pensiones .....	201
2.4.5 Aporte al sistema general de riesgos laborales.....	202
2.4.5.1 Novedades incorporadas por el Decreto 768 de 2022 .....	203
2.4.5.2 Afiliación para trabajadores independientes.....	203
2.4.6 Aporte al fondo de solidaridad pensional .....	204

2.4.6.1 Aportes al fondo de solidaridad pensional por pensionados .....	205
2.4.6.2 Aportes al fondo de solidaridad pensional de trabajador independiente .....	205
2.4.7 Aportes parafiscales.....	206
2.4.7.1 Sistema de subsidio familiar .....	207
2.4.7.2 Exoneración de aportes parafiscales.....	209
2.4.7.3 Excepción por período de incapacidad o licencia de maternidad.....	209
2.4.7.4 Excepción por contratación de veteranos de la fuerza pública.....	210
2.4.8 Sistema de afiliación transaccional.....	210
2.4.8.1 Integración del sistema general de pensiones en el SAT.....	210
2.4.8.2 Integración del sistema general de riesgos laborales en el SAT.....	211
2.4.9 Piso de protección social .....	212
2.4.9.1 Composición del piso de protección social.....	213
2.4.9.2 Vinculados obligatorios y voluntarios.....	214
2.4.9.3 Personas que no podrán vincularse .....	214
2.4.9.4 Porcentaje del aporte .....	215
2.4.9.5 Planilla integrada de liquidación de aportes.....	215
2.4.9.6 Fiscalización por parte de la UGPP.....	216
2.4.9.7 Ventajas y desventajas del piso de protección social .....	216
2.4.9.8 Situaciones especiales con relación al piso de protección social.....	217
2.4.9.9 Ejemplos sobre la aplicación del piso de protección social.....	220
2.4.9.10 Inexequibilidad del piso de protección social .....	221
<b>2.5 Prestaciones sociales.....</b>	<b>222</b>
2.5.1 Prima de servicios .....	223
2.5.1.1 Períodos de pago.....	223
2.5.1.2 Fórmula de liquidación.....	223
2.5.1.3 Casos particulares.....	223
2.5.1.4 Sanción por pago extemporáneo de la prima de servicios.....	225

2.5.1.5 Ejemplos sobre la liquidación de la prima de servicios.....	225
2.5.2 Cesantías .....	228
2.5.2.1 Fórmula de liquidación.....	228
2.5.2.2 Consignación ante fondos de cesantías.....	228
2.5.2.3 Entrega de cesantías al trabajador.....	228
2.5.2.4 Pérdida de las cesantías.....	229
2.5.2.5 Intereses a las cesantías .....	229
2.5.2.6 Ejemplos sobre la liquidación de las cesantías e intereses a las cesantías .....	230
2.5.2.7 Liquidación y pago de cesantías para trabajadores de la construcción.....	231
2.5.2.8 Sanciones por omisión en la consignación y pago de cesantías e intereses a las cesantías .....	232
<b>2.6 Dotación .....</b>	<b>232</b>
2.6.1 Características.....	233
2.6.2 Solicitud de la dotación durante la vigencia de la relación laboral.....	234
2.6.3 Dotación en personas con contrato de teletrabajo y en trabajo en casa.....	234
2.6.4 Indemnización por no entrega de dotación.....	234
2.6.5 Devolución de la dotación.....	236
<b>2.7 Vacaciones.....</b>	<b>236</b>
2.7.1 Fórmula de liquidación.....	238
2.7.2 Acumulación de vacaciones .....	238
2.7.3 Compensación de vacaciones .....	238
2.7.4 Fraccionamiento de las vacaciones.....	238
2.7.5 Valores que se excluyen de la liquidación de vacaciones.....	238
2.7.6 Pago de aportes a salud y pensión durante vacaciones.....	239
2.7.7 Aportes a riegos laborales.....	239
2.7.8 Aportes parafiscales por vacaciones disfrutadas o compensadas.....	239

2.7.9 Pago de vacaciones en contrato ocasional.....	239
2.7.10 Vacaciones cuando hubo período de incapacidad.....	239
2.7.11 Aportes parafiscales sobre vacaciones canceladas en la liquidación del contrato de trabajo.....	239
2.7.12 Pagos laborales que se suspenden durante el disfrute de vacaciones .....	240
2.7.13 Vacaciones cuando hubo suspensión del contrato de trabajo .....	240
2.7.14 Vacaciones anticipadas o colectivas .....	240
2.7.15 Ejemplos sobre la liquidación de vacaciones .....	240
<b>2.8 Licencias laborales.....</b>	<b>243</b>
2.8.1 Licencia por maternidad.....	244
2.8.1.1 Aportes al sistema de seguridad social por el término de la licencia.....	247
2.8.1.2 Tiempo mínimo de cotización para reconocimiento de la licencia de maternidad .....	247
2.8.1.3 Licencia de maternidad para trabajadora que devenga el salario mínimo .....	247
2.8.1.4 Requisitos para acceder a la licencia de maternidad .....	248
2.8.1.5 Actualización de las reglas para la expedición, reconocimiento y pago de las licencias de maternidad por el Decreto 1427 de julio 29 de 2022 .....	249
2.8.1.6 Resumen sobre las clases de licencias de maternidad .....	252
2.8.2 Período de lactancia .....	253
2.8.2.1 Fundamento legal del período de lactancia.....	253
2.8.2.2 Períodos de lactancia para trabajadora de jornada incompleta .....	254
2.8.2.3 Terminación del contrato en período de lactancia.....	254
2.8.3 Licencia por interrupción voluntaria del embarazo .....	255
2.8.3.1 Entidades obligadas a prestar servicios de interrupción voluntaria del embarazo .....	256
2.8.3.2 Licencia por aborto.....	256



2.8.4 Licencia por paternidad.....	257
2.8.4.1 <i>Disfrute de la licencia de paternidad</i> .....	257
2.8.4.2 <i>Novedades introducidas por el Decreto 1427 de julio 29 de 2022</i> .....	258
2.8.5 Licencias parental compartida y parental flexible de tiempo parcial .....	260
2.8.5.1 <i>Licencia parental compartida</i> .....	260
2.8.5.2 <i>Licencia parental flexible de tiempo parcial</i> .....	261
2.8.6 Licencia por grave calamidad doméstica.....	262
2.8.6.1 <i>Tiempo y remuneración</i> .....	263
2.8.7 Licencia por luto .....	264
2.8.8 Licencia para entierro de compañeros.....	264
2.8.9 Licencia como consecuencia del desempeño de cargos oficiales .....	264
2.8.10 Licencia para ejercer el derecho al voto.....	265
2.8.11 Licencia sindical .....	265
2.8.12 Licencia no remunerada .....	265
2.8.13 Jornada familiar semestral.....	266
2.8.13.1 <i>Flexibilización de horarios</i> .....	266
2.8.13.2 <i>Condiciones para el otorgamiento</i> .....	266
2.8.13.3 <i>Implicaciones de la reducción de la jornada laboral en el otorgamiento del día de la familia</i> .....	267
2.8.14 Simultaneidad de licencias .....	268
2.8.15 Permisos para asistir a citas médicas .....	269
<b>2.9 Incapacidades .....</b>	<b>269</b>
2.9.1 Incapacidad de origen común.....	269
2.9.1.1 <i>Pago de aportes a seguridad social durante período de incapacidad</i> .....	270
2.9.1.2 <i>Pago de aportes parafiscales durante un período de incapacidad</i> .....	270
2.9.1.3 <i>Prestaciones sociales durante el período de incapacidad</i> .....	270

2.9.1.4	<i>Disfrute y remuneración de vacaciones por período de incapacidad</i> .....	271
2.9.1.5	<i>Auxilio de transporte y dotación durante el período de incapacidad</i> .....	271
2.9.1.6	<i>Obligaciones del empleador durante un período de incapacidad superior a 180 días</i> .....	271
2.9.1.7	<i>Terminación del contrato laboral por incapacidad superior a 180 días</i> .....	272
2.9.1.8	<i>Incapacidad superior a 540 días</i> .....	272
2.9.1.9	<i>Novedades en el reconocimiento de las incapacidades de origen común luego del Decreto 1427 de julio 29 de 2022</i> .....	273
2.9.2	<i>Incapacidad de origen laboral</i> .....	278
2.9.2.1	<i>No pago de las prestaciones sociales por parte del empleador</i> .....	278
2.9.2.2	<i>Reporte de una enfermedad de origen laboral</i> .....	280
2.9.2.3	<i>Término para el reporte de un accidente laboral</i> .....	281
2.9.2.4	<i>Pago de incapacidades por accidentes de trabajo o enfermedades laborales</i> .....	282
2.9.2.5	<i>Incapacidad temporal por enfermedad laboral o accidente de trabajo y el papel de las ARL</i> .....	284
2.9.2.6	<i>Responsabilidad del empleador frente a la indemnización por accidente y enfermedad laboral</i> .....	284
2.9.2.7	<i>Trámite para solicitar pensión de invalidez por accidente o enfermedad laboral</i> .....	287
<b>2.10</b>	<b>Descansos laborales obligatorios</b> .....	<b>289</b>
2.10.1	Descansos durante la jornada laboral .....	289
2.10.2	Descansos en medio de las jornadas .....	289
2.10.3	Descanso dominical .....	289
2.10.4	Descanso en días festivos.....	290
2.10.5	Descanso por ser jurado de votación o ejercer el derecho al voto .....	290
2.10.6	Vacaciones .....	290
<b>2.11</b>	<b>Casos especiales sobre liquidación de nómina</b> .....	<b>291</b>
2.11.1	Aprendices.....	291

2.11.1.1 Pagos de nómina para aprendices.....	291
2.11.2 Pensionados.....	292
<b>2.12 Planilla integrada de liquidación de aportes .....</b>	<b>293</b>
2.12.1 Normativa.....	293
2.12.2 Aportantes .....	294
2.12.2.1 Tipos de aportantes.....	294
2.12.2.2 Naturaleza jurídica del aportante .....	295
2.12.2.3 Tipos de planilla .....	295
2.12.2.4 Novedades.....	299
2.12.2.5 Novedades en la Pila de acuerdo con la Resolución 2012 de octubre 20 de 2022.....	302
2.12.2.6 La Pila no permite cotizar solo a salud .....	304
2.12.2.7 Operadores de la Pila autorizados.....	306
2.12.2.8 Periodicidad del pago .....	307
2.12.2.9 Modalidades de planilla .....	307
2.12.2.10 Métodos de pago.....	308
<b>2.13 Software de nómina .....</b>	<b>308</b>
2.13.1 Pautas que se deben tener en cuenta para adquirir un <i>software</i> contable.....	308
2.13.2 Empresas de <i>software</i> de nómina avaladas por la UGPP.....	309
<b>2.14 Casos prácticos sobre liquidación de nómina y prestaciones sociales.....</b>	<b>309</b>
<b>CAPÍTULO 3</b>	
<b>TRABAJADORES INDEPENDIENTES .....</b>	<b>313</b>
<b>3.1 Generalidades.....</b>	<b>314</b>
<b>3.2 Contrato de prestación de servicios.....</b>	<b>315</b>
3.2.1 Aspectos generales del contrato de prestación de servicios.....	315
3.2.2 Aspectos generales de la relación contractual de prestación de servicios.....	316
3.2.2.1 Actividades que no pueden desarrollarse mediante contratos de prestación de servicios .....	317

3.2.3 Documentos requeridos .....	317
3.2.4 Exámenes médicos ocupacionales.....	318
3.2.4.1 <i>Importancia del examen de ingreso</i> .....	318
3.2.4.2 <i>Responsable de asumir el costo de los exámenes</i> .....	319
3.2.4.3 <i>Períodos de prueba en contratos de prestación de servicios</i> .....	319
3.2.5 Contratación de servicios domésticos mediante contrato de prestación de servicios.....	320
<b>3.3 Contratista independiente y simple intermediario .....</b>	<b>320</b>
3.3.1 Subcontratación de personal.....	321
3.3.1.1 <i>Obligaciones laborales del contratista</i> .....	321
3.3.1.2 <i>Contratista independiente, empresa de servicios temporales y simple intermediario</i> .....	322
3.3.2 Simple intermediario.....	322
3.3.2.1 <i>Responsabilidad solidaria del simple intermediario</i> .....	323
3.3.2.2 <i>Contratista independiente y empresas de servicios temporales</i> .....	324
3.3.3 Caso de análisis: contratación de auxiliar contable.....	324
3.3.3.1 <i>Contratación como simple intermediario</i> .....	324
3.3.3.2 <i>Contratación como contratista independiente</i> .....	325
<b>3.4 Contrato realidad .....</b>	<b>326</b>
3.4.1 Pautas para determinar el contrato realidad .....	327
<b>3.5 Nociones jurisprudenciales .....</b>	<b>328</b>
3.5.1 Actividades que no suponen subordinación del contratista.....	328
3.5.2 Responsabilidad solidaria entre contratista y empresa beneficiaria .....	330
3.5.2.1 <i>Postura de la Corte Constitucional</i> .....	330
3.5.2.2 <i>Postura de la Corte Suprema de Justicia</i> .....	331
3.5.2.3 <i>Excepción de la responsabilidad solidaria</i> .....	331
3.5.3 Labores extrañas y ocasionales dentro de la empresa.....	332

<b>3.6 Seguridad social de trabajadores independientes .....</b>	<b>333</b>
3.6.1 Ingreso base de cotización.....	334
3.6.2.1 Tipo de planilla para utilizar según el tipo de trabajador .....	336
3.6.2.2 Presentación de la Pila al contratante .....	338
3.6.2.3 Modalidades para el pago de aportes .....	339
3.6.2.4 Fechas límites para pagar los aportes .....	339
3.6.2.5 Tratamiento de la seguridad social en períodos de inactividad .....	340
3.6.3 Afiliación colectiva al sistema de seguridad social.....	341
3.6.3.1 Agremiaciones autorizadas.....	341
3.6.4 Sistema de afiliación transaccional.....	341
3.6.4.1 Beneficios de la inclusión de los sistemas en el SAT.....	342
3.6.4.2 Afiliación al SAT.....	343
3.6.5 Cotización al sistema general de salud por parte de trabajadores independientes.....	344
3.6.5.1 Documentos requeridos para la afiliación.....	345
3.6.5.2 Licencia de paternidad en contratos de prestación de servicios .....	345
3.6.5.3 Contrato de prestación de servicios durante un período de incapacidad.....	346
3.6.6 Cotización al sistema general de pensiones .....	347
3.6.6.1 Porcentaje de cotización al sistema de pensión.....	347
3.6.7 Aporte al fondo de solidaridad pensional .....	348
3.6.7.1 Tarifas aplicables a los trabajadores independientes.....	348
3.6.8 Cotización al sistema de riesgos laborales.....	350
3.6.8.1 Porcentaje de la cotización por parte de los trabajadores independientes .....	351
3.6.8.2 Cotización a ARL en contratos inferiores a un (1) mes.....	351
3.6.8.3 Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo .....	352
3.6.9 Caja de compensación familiar -CFF- .....	352

3.6.9.1 Porcentaje de cotización.....	353
3.6.9.2 Acceso al sistema de salud para independientes y aportes parafiscales.....	354
3.6.9.3 Ahorro de cesantías para acceder al mecanismo de protección al cesante.....	355
3.6.10 Aportes a seguridad social por períodos inferiores a un (1) mes .....	359
3.6.11 Cotización simultánea como dependiente e independiente.....	360

## **CAPÍTULO 4**

### **SISTEMA GENERAL DE PENSIONES ..... 365**

#### **4.1 Generalidades..... 366**

4.1.1 Regímenes pensionales en Colombia.....	366
4.1.1.1 Régimen de prima media con prestación definida.....	366
4.1.1.2 Régimen de ahorro individual con solidaridad.....	367

#### **4.1.2 Mesada pensional ..... 369**

4.1.2.1 Descuentos a la mesada pensional.....	369
4.1.2.2 Prescripción .....	370
4.1.2.3 Reliquidación de la mesada pensional .....	371

#### **4.2 Tipos de pensión..... 372**

4.2.1 Pensión de vejez.....	372
4.2.1.1 Radicación de documentos para solicitar la pensión .....	372
4.2.1.2 Indemnización sustitutiva de vejez.....	373
4.2.1.3 Pensión especial de vejez por hijo en condición de invalidez.....	374
4.2.2 Pensión de invalidez.....	375
4.2.2.1 Requisitos para obtener la pensión de invalidez por riesgo común .....	376
4.2.2.2 Requisitos para obtener la pensión de invalidez por riesgo laboral.....	376
4.2.2.3 Extinción del derecho a la pensión por rehabilitación.....	376
4.2.2.4 Requisitos que no pueden exigirse a un pensionado por invalidez.....	377
4.2.2.5 Cálculo de la mesada pensional.....	377

4.2.3 Pensión de sobrevivientes.....	378
4.2.3.1 <i>Término máximo para el reconocimiento</i> .....	378
4.2.3.2 <i>Término máximo para el pago de las mesadas pensionales</i> .....	378
4.2.3.3 <i>Término máximo para ser beneficiario</i> .....	379
4.2.3.4 <i>Prescripción del derecho</i> .....	380
4.2.3.5 <i>Documentos para la solicitud de la pensión en Colpensiones</i> .....	380
4.2.3.6 <i>Pensión de sobrevivientes para los hijos y la pareja del causante de manera simultánea</i> .....	382
4.2.3.7 <i>Derechos pensionales de los hijos de crianza</i> .....	384
4.2.3.8 <i>Procedencia de intereses moratorios por pago tardío de mesadas pensionales</i> .....	386
4.2.3.9 <i>Pagos que deben reconocer las EPS y ARL cuando se cuente con pensión de sobrevivientes</i> .....	387
4.2.4 Pensión de invalidez.....	390
4.2.4.1 <i>Requisitos para obtener la pensión de invalidez por riesgo común</i> .....	390
4.2.4.2 <i>Solicitud de la pensión</i> .....	390
4.2.4.3 <i>Solicitud ante un juez laboral</i> .....	391
4.2.4.4 <i>Cálculo de la pensión de la mesada pensional</i> .....	391
4.2.4.5 <i>Acceso a la indemnización sustitutiva y presentación posterior de la solicitud de pensión de invalidez</i> .....	392
4.2.4.6 <i>Nuevas reglas para conteo de las cincuenta (50) semanas dentro de los últimos tres (3) años</i> .....	392
4.2.4.7 <i>Requisitos para que jóvenes menores de 26 años accedan a la pensión de invalidez</i> .....	393
4.2.4.8 <i>Pensión de invalidez cuando se cumple la edad para la pensión de vejez</i> .....	395
4.2.4.9 <i>Calificación de pérdida de capacidad laboral y cesación de estado de invalidez</i> .....	397

4.2.4.10	Número mínimo de semanas para acceder a la pensión de invalidez en fondos privados .....	398
4.2.4.11	Reintegro a la vida laboral de una persona pensionada por invalidez .....	401
4.2.5	Pensión familiar .....	403
4.2.5.1	Pensión familiar en el régimen de prima media .....	403
4.2.5.2	Pensión familiar en el régimen de ahorro individual con solidaridad .....	404
4.2.5.3	Fallecimiento de los cónyuges o compañeros permanentes.....	404
4.2.5.4	Cesión de aportes.....	404
4.2.6	Pensión de gracia .....	405
4.2.6.1	Requisitos para acceder a la pensión .....	405
<b>4.3</b>	<b>Traslado de fondo de pensiones .....</b>	<b>406</b>
4.3.1	Doble asesoría .....	406
4.3.2	Traslado de régimen pensional faltando diez (10) años .....	407
4.3.2.1	Nulidad de traslado de régimen pensional .....	408
<b>4.4</b>	<b>Reconocimiento de incapacidades para pensionados .....</b>	<b>410</b>
4.4.1	Pago de incapacidades a favor de los pensionados .....	410
4.4.1.1	Pago de incapacidad para pensionado con vínculo laboral o trabajador independiente .....	411
4.4.1.2	Pago de incapacidades de origen laboral.....	411
<b>4.5</b>	<b>Seguro previsional en fondos privados de pensiones .....</b>	<b>411</b>
4.5.1	Importancia del seguro previsional.....	411
4.5.2	Seguro previsional de invalidez temporal .....	412
<b>4.6</b>	<b>Auxilio funerario para pensionados y afiliados al sistema de pensiones.....</b>	<b>413</b>
4.6.1	Requisitos para el acceso al auxilio .....	413
4.6.2	Monto del auxilio.....	413
4.6.3	Término para el reclamo del auxilio.....	414



4.6.4 Trámite que debe llevarse a cabo para el reclamo del auxilio .....	414
<b>CAPÍTULO 5</b>	
<b>SISTEMAS DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR.....</b>	<b>415</b>
<b>5.1 Generalidades .....</b>	<b>416</b>
5.1.1 Normas que regulan la seguridad y salud en el trabajo .....	416
5.1.2 Factores de riesgo laboral .....	418
5.1.3 Factores de riesgo psicosocial .....	420
5.1.3.1 Factores que generan riesgo psicosocial .....	420
5.1.3.2 Enfermedades laborales más comunes .....	421
5.1.3.3 Tipos de accidentes laborales.....	422
5.1.4 Responsable de la implementación de la seguridad en el trabajo .....	423
5.1.5 Sanciones por no implementar sistemas de seguridad y salud en el trabajo .....	425
5.1.5.1 Fondo para el fortalecimiento de la inspección, vigilancia y control del trabajo y la seguridad social .....	425
5.1.5.2 Sanciones a las que puede exponerse el empleador por parte del Ministerio del Trabajo .....	425
5.1.5.3 Monto de las sanciones según el tamaño de la empresa .....	427
<b>5.2 Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo .....</b>	<b>429</b>
5.2.1 Objetivos del SG-SST .....	429
5.2.2 Obligados y no obligados a implementar el SG-SST .....	429
5.2.3 Implementación del SG-SST según el número de trabajadores .....	431
5.2.3.1 Estándares mínimos para empresas con diez (10) o menos trabajadores .....	431
5.2.3.2 Estándares mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores .....	432
5.2.3.3 Estándares mínimos para empresas con más de cincuenta (50) trabajadores .....	433

5.2.4 Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo .....	434
5.2.4.1 Funciones .....	435
5.2.4.2 Obligados a implementarlo .....	435
5.2.5 Comité de convivencia laboral.....	435
5.2.5.1 Conformación .....	436
5.2.5.2 Funciones .....	436
5.2.6 Disposiciones generales para la implementación de nuevos estándares mínimos del SG-SST .....	437
5.2.7 Acreditación del SG-SST .....	438
5.2.8 Afiliación a riesgos laborales mediante asociaciones o agremiaciones .....	438
5.2.9 Fases y fechas de implementación del SG-SST .....	438
5.2.10 Implementación definitiva del SG-SST .....	439
5.2.11 Implementación del plan de mejoramiento .....	439
5.2.12 Indicadores mínimos .....	439
5.2.13 Sanciones por incumplimiento de los estándares mínimos.....	440
5.2.14 Capacitación del SG-SST .....	441
5.2.14.1 Responsabilidad de los trabajadores.....	441
5.2.15 Registro de autoevaluación y plan de mejoramiento .....	441
5.2.16 Protocolos de bioseguridad y su integración en el SG-SST .....	443
5.2.16.1 Integración del protocolo de bioseguridad en el SG-SST .....	444
5.2.16.2 Modificaciones a la Resolución 000666 de 2020.....	444
5.2.17 Licencia de seguridad y salud en el trabajo.....	444
5.2.17.1 Requisitos para la expedición de la licencia del SG-SST.....	444
5.2.17.2 Requisitos y procedimiento para expedir o renovar la licencia para personas naturales .....	445

5.2.17.3 <i>Requisitos y procedimiento para expedir o renovar la licencia para personas jurídicas</i> .....	446
5.2.18 Actualización del curso de capacitación virtual gratuito del SG-SST .....	446
5.2.18.1 <i>Lineamientos para la actualización de la capacitación virtual gratuita del SG-SST</i> .....	447
5.2.18.2 <i>Temarios o módulos que deberá contener la actualización del curso de capacitación virtual del SG-SST</i> .....	447
5.2.18.3 <i>Precisiones frente a la actualización del curso</i> .....	448
5.2.19 Diferencias entre la salud ocupacional y el SG-SST .....	448
<b>CAPÍTULO 6</b>	
<b>REQUERIMIENTOS Y PROCESOS DE FISCALIZACIÓN DE LA UGPP</b> .....	<b>451</b>
<b>6.1 Generalidades</b> .....	<b>452</b>
6.1.1 Reconocimiento de derechos pensionales .....	452
6.1.2 Pensiones reconocidas por la UGPP .....	453
6.1.3 Verificación de la correcta liquidación de aportes .....	453
<b>6.2 Proceso de fiscalización</b> .....	<b>453</b>
6.2.1 Investigaciones de la UGPP cuando un empleador no paga aportes a seguridad social .....	454
6.2.2 Proceso de fiscalización de la UGPP para trabajadores independientes .....	454
6.2.3 Requerimiento de información .....	455
6.2.3.1 <i>Presentación de la información</i> .....	455
6.2.4 Requerimiento para declarar y/o corregir .....	458
6.2.5 Liquidación oficial .....	459
6.2.6 Sanciones que pueden ser impuestas en un proceso de fiscalización .....	460
6.2.7 Sanciones por no suministrar información .....	460
6.2.8 Reducción de la sanción por entrega extemporánea de la información requerida .....	461
6.2.9 Reducción transitoria de sanciones con la UGPP .....	462

6.2.9.1 <i>Requisitos y procedimiento para la aplicación de la reducción transitoria de sanciones propuestas o determinadas por la UGPP</i> .....	463
6.2.10 Procesos de cobro de la UGPP .....	465
6.2.10.1 <i>Cobro persuasivo</i> .....	466
6.2.10.2 <i>Cobro coactivo</i> .....	466
6.2.10.3 <i>Acuerdos de pago</i> .....	467
6.2.10.4 <i>Procedimiento para la devolución de aportes por nulidad de actos administrativos expedidos por la UGPP</i> .....	472
6.2.10.5 <i>Medio de notificación de la UGPP</i> .....	474
6.2.10.6 <i>Entidades que deben suministrar información a la UGPP</i> .....	474
<b>CAPÍTULO 7</b>	
<b>PREGUNTAS FRECUENTES</b> .....	<b>477</b>
<b>CAPÍTULO 8</b>	
<b>NORMATIVA RELACIONADA</b> .....	<b>513</b>
<b>8.1 ACCESOS A NORMATIVA</b> .....	<b>514</b>
8.1.1 <i>Leyes</i> .....	514
8.1.2 <i>Decretos legislativos</i> .....	519
8.1.3 <i>Decretos ordinarios</i> .....	521
8.1.4 <i>Sentencias</i> .....	529
8.1.5 <i>Resoluciones</i> .....	533
8.1.6 <i>Conceptos</i> .....	538
8.1.7 <i>Circulares</i> .....	540
<b>ANEXOS</b> .....	<b>543</b>

# Prólogo

Como empresa integral, Actualícese no solo es el aliado incondicional de la comunidad contable, sino también el apoyo de empresarios y personas en general que ven en nuestro contenido un instrumento confiable de actualización en los diferentes tópicos del ejercicio contable y tributario, que venimos aportando desde hace más de veinte años. Es por ello que continuamente diversificamos nuestra forma de llegar al público a través de diferentes herramientas de aprendizaje; esta publicación es una muestra de ello.

Hoy presentamos con gratitud esta edición actualizada que será de gran utilidad para nuestros lectores y seguidores, el Libro Blanco *Guía sobre la contratación laboral en Colombia: tipos de contrato, salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social*. Esta constituye una completa guía que desde el 2 de agosto de 2022 se unió a nuestro abanico de libros blancos, con un contenido de valor para que empleadores y trabajadores dependientes e independientes<sup>1</sup> se actualicen en materia de las obligaciones y derechos que competen a las diferentes modalidades contractuales existentes en Colombia, inicialmente, con las normas que aplicaron por el año 2022 y hoy, con la actualización de todo lo que rige por el 2023.

Lo anterior teniendo en cuenta el contexto dinámico que se ha venido gestando con posterioridad a la pandemia de COVID-19, junto con las normas que surgieron durante 2022 y 2023, como por ejemplo, la reforma tributaria Ley 2277 de 2022, cuyo contenido impactó importantes aspectos laborales que representan cambios históricos para los actores mencionados.

De allí que en esta publicación brindemos soporte no solo para la labor del contador público, quien necesariamente debe estar a la vanguardia de la normativa que rige el campo laboral, sino también a la gestión de empleadores y trabajadores dependientes e independientes, al llevarlos por un recorrido normativo completo con aplicaciones prácticas que les permitirán tener una visión crítica en torno a la contratación laboral en Colombia. Los primeros tres capítulos aluden al funcionamiento del derecho laboral en el país y ahondan en las particularidades de cada tipo de contrato, incluyendo los pormenores que atañen a los trabajadores independientes.

En los siguientes capítulos se encuentra una descripción detallada sobre el sistema general de pensiones, los mecanismos de protección al trabajador, así como los requerimientos y procesos de fiscalización con la UGPP.

Por último, se incluye un compendio de sesenta y una (61) respuestas a preguntas frecuentes y una sección con treinta y cinco (35) anexos en Excel, Word y PDF descargables, que le dan a esta publicación un carácter de guía por excelencia para enriquecer los conocimientos de todas las personas que se interesen por este amplio tema. Confiamos en que esta nueva obra será igual de útil, apreciada y valorada por cada uno de nuestros lectores, como las demás obras que conforman la colección de Libros Blancos Actualícese.

---

<sup>1</sup> Para efectos de economía del lenguaje, con el fin de hacer más liviano el texto y facilitar su lectura, a lo largo de la publicación se utilizarán expresiones genéricas como “empleador”, “trabajador” “usuario”, “lector”, entre otras, las cuales son inclusivas tanto para el género femenino como para el masculino, en reconocimiento a la labor de hombres y mujeres en nuestro campo profesional.



## Autor



### José Hernando Zuluaga Marín

Con más de treinta años de experiencia en el ramo, es un reconocido experto y conferencista en las áreas contable y tributaria. Es contador público, administrador de empresas y especialista en contraloría financiera de la Universidad Javeriana, con varios diplomados en calidad y consultoría empresarial. Su vocación docente lo llevó a dirigir por varios años la carrera de Contaduría Pública en la Universidad Javeriana de Cali, además de ser profesor durante veintiocho años en esta y en distintas universidades. Actualmente se desempeña como CEO de Actualícese.

Desde la fundación de esta editorial, ha publicado constantemente, a través de diversos canales y herramientas, información relevante y actualizada, así como análisis e investigaciones acerca de los cambios normativos de orden contable y tributario, con el único propósito de elevar el nivel profesional del contador público. De allí que sea el precursor de los Libros Blancos.

Algunas de sus más recientes publicaciones son:

- *Libro Blanco. Cierre contable y conciliación fiscal: guía sobre la aplicación del Estándar para Pymes y análisis de la incidencia fiscal de las partidas que componen los estados financieros. Año gravable 2021. 2ª edición.*
- *Libro Blanco. Reporte de información exógena: especificaciones técnicas e instrucciones para la elaboración de los formatos de exógena y su presentación ante la Dian. Año gravable 2021. 3ª edición.*
- *Libro Blanco. Mecanismo de retención en la fuente: conceptos, bases mínimas, tarifas y procedimientos aplicables para personas jurídicas y naturales. Año gravable 2022. 2ª edición.*
- *Libro Blanco. Declaración de renta personas naturales: requisitos y procedimientos aplicables a la liquidación del impuesto en el formulario 210. Año gravable 2021. 5ª edición.*
- *Libro Blanco. Cierre contable y conciliación fiscal: reconocimiento, medición y revelación de los hechos económicos en las Pymes y análisis de las partidas conciliatorias. Año gravable 2022. 3ª edición.*
- *Libro Blanco. Reporte de información exógena: obligados, plazos, formatos, conceptos e instrucciones para su presentación ante la Dian. Año gravable 2022. 4ª edición.*

Todo lo anterior ha contribuido a que Actualícese sea considerado como el centro de investigación contable y tributaria más reconocido del país, por su liderazgo en la producción de información relevante para el ejercicio de esta profesión tan significativa para el desarrollo económico del país y del mundo.





# Introducción

## Generalidades de la contratación laboral en Colombia

El derecho laboral se configura como la rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen como propósito regular el trabajo humano y las relaciones que surgen del mismo. De dichas relaciones se derivan una serie de obligaciones y derechos tanto de empleadores como de empleados y trabajadores independientes.

De esta manera, el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el contrato laboral es aquel por medio del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada subordinación y a cambio de una remuneración.

Así mismo, existe la categoría de los trabajadores independientes cuya principal característica es que no cuentan con una figura que les imponga horarios, tareas o formas de cumplir sus propósitos y, por lo tanto, la manera (tiempo, modo, lugar) en que realicen dichas actividades será decisión propia.

Como cualquier relación contractual, las diferentes modalidades de contratación entre empleadores y trabajadores dependientes e independientes se rigen por una serie de deberes y derechos que son de vital importancia para evitar procesos judiciales entre las partes y, en especial, procesos de fiscalización desde la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales.

## Detalles sobre las modalidades de contratación por el 2022 y el 2023

La normativa laboral en Colombia se surte cada año de importantes novedades, tales como la definición del salario mínimo mensual legal vigente y el auxilio de transporte, entre otros pronunciamientos jurisprudenciales en torno a situaciones específicas que dejan entrever cómo debe actuar el sistema laboral en pro de las obligaciones y derechos de empleadores y trabajadores dependientes e independientes.

Adicionalmente, desde 2020 Colombia ha venido percibiendo los efectos de la pandemia, entre los que se cuentan los concernientes a la normativa laboral, que estuvo sujeta a cambios, pues el sector empresarial se vio impactado. Es así como ante la quiebra y cierre de empresas en algunos sectores, la reducción de salarios, suspensión de contratos, etc., han surgido nuevas modalidades de contratación que se han masificado con la reactivación económica. Dichas modalidades conllevan una serie de condiciones que deben analizarse con detenimiento y en su conjunto, en correspondencia con lo que se ha venido aplicando hasta el momento y ante lo cual, con las situaciones específicas y cotidianas de cada empresa, empleado o trabajador independiente, visibilizan la necesidad de contar con mecanismos de actualización permanente en el componente laboral.

El siguiente panorama deja ver algunos de los cambios que se han gestado en los últimos años en el ámbito laboral:

- La declaratoria de inexecutable por parte de la Corte Constitucional del piso de protección social para trabajadores con ingresos inferiores a un smmlv, el cual había sido creado por el artículo 193 de la Ley 1955 del 2019.
- La ampliación de la licencia de paternidad de ocho (8) días hábiles a dos (2) semanas calendario, de acuerdo con determinadas circunstancias, mediante la Ley 2114 de 2021.
- La regulación del trabajo en casa por medio de la Ley 2088 de 2021 y su reglamentación a través del Decreto 649 de 2022.
- La regulación del trabajo remoto con la Ley 2121 de 2021 y su reglamentación por el Decreto 555 del 9 de abril de 2022.
- La exoneración de aportes a las cajas de compensación familiar por contratación de veteranos de la fuerza pública, reglamentada en la Resolución 1365 de 2021.
- La reglamentación de la cotización a seguridad social de los trabajadores independientes con contratos diferentes al de prestación de servicios mediante el Decreto 1601 del 5 de agosto de 2022 y las novedades que se presentan de acuerdo con la reforma tributaria, Ley 2277 de 2022.
- La definición del smmlv y el auxilio de transporte que rige por el 2023 a causa de la expedición de los Decretos 2613 y 2614 de 2022.

De allí que la estructura temática de esta publicación supla todas estas necesidades de actualización y, asimismo, constituya una guía de estudio para que la globalidad de actores que intervienen en las modalidades contractuales puedan analizar, recordar y aplicar la normativa laboral vigente en Colombia.

## ¿QUÉ CONTIENE ESTE LIBRO?

Esta edición actualizada del Libro Blanco *Guía sobre la contratación laboral en Colombia: tipos de contrato, salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social* es una guía completa sobre los pormenores que circundan las relaciones contractuales en el ámbito laboral del país por el año 2023. Lo anterior teniendo en cuenta que la versión digital se publicó en agosto de 2022, pero era necesaria su actualización frente a las novedades que rigen para este nuevo año.

Este Libro Blanco ha sido estructurado a través de una metodología teórico-práctica que incluye treinta y cinco (35) anexos descargables en Excel, Word y PDF articulados a ocho capítulos en los cuales se abordan las temáticas que se describen en los siguientes párrafos.

El primer capítulo se interna en las generalidades del derecho laboral en Colombia, detallando las características del Código Sustantivo del Trabajo, los tipos de contratos laborales y su funcionamiento, los regímenes especiales de contratación, la terminación del contrato de trabajo y la liquidación de indemnizaciones.

En el segundo capítulo se profundiza teórica y prácticamente en cada uno de los conceptos que se requieren para la adecuada liquidación de la nómina, tales como salario, auxilio de transpor-

te, aportes a seguridad social, prestaciones sociales, dotación, vacaciones, licencias laborales, incapacidades, descansos laborales obligatorios, entre otros.

El tercer capítulo está dedicado a la categoría de trabajadores independientes y aborda sus obligaciones y derechos en el ámbito de las relaciones contractuales que pueden establecer, la forma en que deben aportar al sistema de seguridad social de acuerdo con las novedades más recientes a causa de la expedición de la reforma tributaria Ley 2277 de 2022 y las nociones jurisprudenciales que se han materializado para esta clase de trabajadores.

El cuarto capítulo refiere el funcionamiento del sistema general de pensiones y profundiza en los diferentes tipos de pensión, así como en las características para que proceda cada uno.

El quinto capítulo desglosa los diferentes sistemas de protección al trabajador, puntualizando en las normas que a la fecha se deben estar cumpliendo, por ejemplo, en lo que concierne al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y las sanciones aplicables por no implementarlo, inclusive.

El capítulo seis aporta una orientación en los aspectos más relevantes de los requerimientos y procesos de fiscalización de la UGPP, los cuales constituyen uno de los temas de mayor interés para nuestros lectores por las onerosas sanciones que puede imponer esta entidad, tópico que trae novedades con la expedición de la reforma tributaria materializada en la Ley 2277 de 2022.

En el capítulo siete se presentan sesenta y una (61) respuestas a preguntas frecuentes relacionadas con los diferentes tópicos de esta publicación, las cuales a su vez se derivan de las inquietudes manifiestas por nuestros usuarios en los diversos espacios brindados por Actualícese, para enriquecer los conocimientos de nuestros seguidores.

Cerramos con el capítulo ocho en el que compartimos un compendio de las principales normas que sustentan cada uno de los temas abordados en la publicación. Estas normas se encuentran acompañadas de códigos QR, que permiten el acceso directo al documento completo de la norma, publicado en nuestro portal Actualícese o en la página del Senado, este último para el caso de aquellas que por su extensión están sujetas a constante actualización como por ejemplo el Código Sustantivo del Trabajo.

Como se mencionó al inicio de estas líneas, el contenido expuesto se complementa con anexos que contienen ejemplificaciones prácticas o casos especiales sobre la temática que nos concierne. Los anexos son los siguientes:

Nombre del archivo	Descripción
1. <i>Estructura del Código Sustantivo del Trabajo</i>	En este documento se detalla el artículo del CST y el tema específico que aborda cada capítulo. Cabe indicar que varios de estos artículos han sido derogados, declarados inexecutable o condicionalmente executable, por lo que se recomienda tomar el documento referenciado como guía para identificar el asunto de su interés y consultar directamente la fuente normativa, para corroborar su vigencia.
2. <i>Proyecto reforma laboral 2023</i>	Este archivo contiene los aspectos generales que son abordados en el proyecto de reforma laboral 2023 con base al texto radicado ante el Congreso de la República el 16 de marzo del mismo año.

Nombre del archivo	Descripción
3. Contrato individual de trabajo a término fijo	Este formato constituye un modelo de contrato de trabajo a término fijo elaborado de acuerdo con la normativa laboral de Colombia. Se pueden modificar los campos necesarios para adecuarlo a las diferentes necesidades, de manera que pueda servir para la gran mayoría de situaciones.
4. Carta de terminación del contrato a término fijo por vencimiento de términos	Este documento sirve como modelo para notificarle al empleado la finalización del contrato de trabajo por vencimiento de términos.
5. Contrato de trabajo a término indefinido	Este es un modelo de contrato individual de trabajo a término indefinido, el cual se ha realizado de conformidad con lo señalado por el CST; puede tener modificaciones de acuerdo con la necesidad de cada empresa y según el reglamento interno de trabajo.
6. Contrato de obra para construcción	Este es un modelo para estructurar este tipo de contrato en el caso específico de una obra de construcción.
7. Liquidador de horas extra	Este liquidador permite calcular los recargos por trabajo nocturno, dominical y de horas extra. Además, presenta algunos ejemplos de liquidación de turnos dominicales nocturnos con horas extra, jornada diurna y nocturna con horas extra, y jornada diurna y dominical con horas extra.
8. Modelo llamado de atención	Este modelo ayudará a elaborar la notificación que el empleador hace a un trabajador cuando tiene actitudes que atentan contra el buen clima laboral de la organización o cuando no cumple cabalmente sus funciones.
9. Contrato de outsourcing	En este modelo se ejemplifica la forma como podría estructurarse esta modalidad de contratación.
10. Indemnización en contrato fijo u obra o labor	Este liquidador permite conocer cuánto debe recibir un trabajador como indemnización cuando la finalización del contrato se da por un despido sin justa causa en contratos a término fijo o de obra labor.
11. Liquidador de indemnización en contrato a término indefinido	Este liquidador permite conocer cuánto debe recibir un trabajador como indemnización cuando la finalización del contrato se da por un despido sin justa causa en contratos a término indefinido.
12. Solicitud de pago de acreencias laborales	Esta solicitud tiene como objetivo hacer valer el derecho del trabajador por el servicio prestado e interrumpir el término de prescripción que el CST establece para el reclamo de estas prestaciones. La presente es una guía de cómo realizar dicha solicitud.
13. Fórmulas para liquidar prestaciones sociales, vacaciones y horas extra	En esta guía se exponen diferentes fórmulas para liquidar prestaciones, vacaciones y horas extra. Además, relaciona las normas para certificar las condiciones en torno a la liquidación de dichos conceptos.
14. Autorización descuento al trabajador por préstamo	Este modelo sirve para construir un comprobante de la autorización de los descuentos sobre salarios por préstamos al trabajador.
15. Liquidador de aportes a seguridad social para trabajadores independientes	Con este liquidador, este tipo de trabajadores independientes puede simular el cálculo de estos aportes teniendo en cuenta las novedades de la reforma tributaria materializada mediante la Ley 2277 de 2022
16. Aportes a seguridad social trabajadores por cuenta propia y rentistas de capital	Esta herramienta permite a los trabajadores independientes con contratos diferentes al de prestación de servicios calcular dichos aportes, de acuerdo con las novedades introducidas por la reforma tributaria, Ley 2277 de 2022.
17. Liquidador fondo de solidaridad pensional	Este liquidador permite conocer cómo opera el aporte al fondo de solidaridad pensional y cuánto debe aportar un empleado; además de la normativa relacionada.  Este archivo en Excel está ajustado y formulado con flexibilidad para que sea útil en la realización de diferentes simulaciones.

Nombre del archivo	Descripción
18. <i>Liquidador aportes al piso de protección social</i>	Con este liquidador se podrán calcular los aportes a realizar en este sistema tanto por dependientes como por independientes.
19. <i>Liquidador de prestaciones sociales y vacaciones</i>	Con este liquidador se puede conocer cuánto debe recibir un trabajador por concepto de prestaciones sociales (prima, cesantías e intereses a las cesantías) y vacaciones.
20. <i>Liquidador de auxilio de incapacidad</i>	Con este liquidador se puede conocer cuánto debe recibir un trabajador por concepto de auxilio de incapacidad y por remuneración salarial ante una incapacidad de origen común o laboral.
21. <i>Liquidador de prestaciones sociales ante incapacidad</i>	Con este liquidador de prestaciones sociales en período de incapacidad se puede conocer cuánto debe recibir un trabajador por concepto de prima, cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones cuando ha tenido este tipo de novedad.
22. <i>Liquidador de nómina salario mínimo 2023</i>	En este caso se ejemplifica el costo de un trabajador que devenga el salario mínimo por el 2023. También se incluye el escenario por el 2022.
23. <i>Liquidador de nómina con salario integral 2023</i>	Con esta herramienta se expone un ejemplo de cómo realizar la liquidación de la nómina mensual de un empleado que devenga el salario integral 2023. También se incluye el escenario por el 2022.
24. <i>Liquidador de nómina con incapacidad</i>	Existen diferentes variables por analizar al momento de realizar la liquidación de nómina cuando hay incapacidad de origen común. En este liquidador se desarrolla un caso práctico, el cual incluye fórmulas, normativa y comentarios respecto del tema.
25. <i>Liquidador de nómina de trabajador pensionado</i>	En este liquidador de nómina mensual de un trabajador pensionado por vejez, se podrán calcular fácilmente los pagos por salarios, auxilio de transporte y aportes a seguridad social, parafiscales, prestaciones y vacaciones que deben realizarse por empleados que han adquirido la categoría de pensionados.
26. <i>Contabilización de nómina</i>	En este liquidador se desarrolla un ejemplo práctico sobre la contabilización de la nómina de un empleado, el cual incluye el cálculo y el registro contable de los salarios, el auxilio de transporte, los aportes a seguridad social y parafiscales, al igual que las prestaciones sociales.
27. <i>Cálculo de intereses a las cesantías</i>	Se trata de una guía para calcular, pagar o consignar el valor por concepto de intereses a las cesantías. Este tiene en cuenta los aspectos generales para su liquidación y pago.  Además, incluye el comprobante de pago para el trabajador.
28. <i>11 casos prácticos sobre liquidación de cesantías</i>	A través de este liquidador de cesantías en Excel se ejemplifican las particularidades del cálculo de esta prestación social para empleados que devengan un salario variable o que han tenido un aumento de salario; o que han estado incapacitados o en licencia de maternidad, entre otros casos.
29. <i>12 liquidadores de prima legal de servicios</i>	En este Excel se exponen doce (12) liquidadores que permitirán calcular fácilmente el valor de la prima de servicios para empleados que devenguen un salario variable o que estén incapacitados o en licencia de maternidad; o que sean de servicio doméstico y laboren por días, entre otros casos.
30. <i>10 casos prácticos sobre liquidación de vacaciones</i>	En este liquidador se abordan diez (10) casos prácticos sobre el cálculo de las vacaciones.  Permitirá calcular el valor de esta prestación para empleados que devengan un salario variable o integral; o que han tenido una suspensión de su contrato de trabajo, entre otros casos.

Nombre del archivo	Descripción
31. <i>Modelo de contrato por prestación de servicios</i>	Esta es una guía para la formalización del contrato por prestación de servicios.
32. <i>Lista de chequeo: estándares mínimos de seguridad para pequeñas empresas</i>	<p>En este documento se enlistan los siete (7) estándares mínimos que deberán garantizar las empresas, empleadores y contratantes que tengan diez (10) o menos trabajadores y cuya actividad se clasifique en el nivel de riesgo I, II y III.</p> <p>Cada uno de dichos estándares está acompañado de una descripción de los criterios para tener en cuenta y el modo de verificación que deberá implementar la entidad; todo esto de acuerdo con lo establecido en la Resolución 0312 de 2019.</p>
33. <i>Lista de chequeo: estándares mínimos de seguridad para medianas empresas</i>	<p>En este documento se enlistan los veintiún (21) estándares mínimos que deberán garantizar todas las empresas y las unidades de producción agropecuaria que cuenten con entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores permanentes, clasificadas con riesgo I, II o III.</p> <p>Cada uno de dichos estándares está acompañado de una descripción de los criterios a tener en cuenta y el modo de verificación que deberá implementar la entidad. Todo esto de conformidad con lo dispuesto en la Resolución 0312 de 2019.</p>
34. <i>Lista de chequeo: estándares mínimos de seguridad para empresas grandes y medianas</i>	<p>En este documento se enlistan los sesenta (60) estándares mínimos que deberán garantizar todas las empresas que cuenten con más de cincuenta (50) trabajadores permanentes y hayan sido clasificadas con riesgos I, II, III, IV o V, así como las de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV o V.</p> <p>Cada uno de dichos estándares va acompañado de una descripción de los criterios a tener en cuenta, junto con la instrucción del modo de verificación que deberá implementar la entidad. Todo esto de acuerdo con lo establecido en la Resolución 0312 de 2019.</p>
35. <i>Liquidador de nómina empleados de servicio doméstico que laboran por días</i>	Con este documento se podrá calcular fácil y correctamente el salario, los aportes a la seguridad social y parafiscales, como también las provisiones de las prestaciones sociales de aquellos empleados de servicio doméstico que laboran por días, de acuerdo con la normativa laboral vigente en Colombia, ya sea que exista la obligación de afiliarlos al piso de protección social o al sistema tradicional de seguridad social.

Nuestros lectores podrán acceder a los anexos descritos a través de la zona de complementos de la presente publicación, que se encuentra alojada en el siguiente enlace: <http://actualice.se/b2wu>

Además, en la misma zona se incluirán las actualizaciones normativas posteriores al cierre editorial de este *Libro Blanco*.

Con el panorama descrito hasta aquí, esperamos ser de gran ayuda en el cumplimiento de las normas laborales para empleadores, trabajadores dependientes e independientes y comunidad en general, para seguir siendo ese aliado incondicional que por más de veinte (20) años se ha venido transformando para brindar a nuestros usuarios herramientas completas y, sobre todo, diversificadas, de acuerdo con las preferencias de nuestro público, salvaguardando siempre los principios que rigen nuestro quehacer, como son la oportunidad y la calidad, evidentes en las líneas acuñadas con minuciosidad en esta publicación.

# CAPÍTULO 1

# DERECHO LABORAL EN COLOMBIA

El derecho laboral es la rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen el propósito de regular el trabajo humano y las relaciones que surgen de este. De dichas relaciones se derivan una serie de obligaciones y derechos tanto de empleadores, empleados y trabajadores independientes.

En este primer capítulo se ahonda en los pormenores de las obligaciones y derechos que se originan a partir del establecimiento de un contrato de trabajo en sus diferentes modalidades, así como varios aspectos a tener en cuenta en relación con los regímenes especiales de contratación, causales de suspensión y sanciones derivadas del incumplimiento de las directrices normativas con relación a dichos procesos.

## 1.1 CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

El Código Sustantivo del Trabajo –CST– es un compendio de normas materializadas bajo la expedición del Decreto Ley 3743 de 1950, con el cual se busca regular las relaciones laborales de trabajadores y empleadores dentro del modelo industrial. Dicho código compila todas aquellas normas que rigen tales relaciones en Colombia, por lo que su estructura se encuentra organizada a través de 492 artículos, dispuestos en tres partes conformadas por títulos y capítulos.

El CST adoptado en 1950 ha sufrido pocas modificaciones desde dicha fecha, lo que ha generado ambigüedades y obsolescencias en el marco jurídico que rige las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Por este motivo, el Consejo Privado de Competitividad –CPC– en su *Informe nacional de competitividad 2019-2020*, correspondiente al mercado laboral, recomienda modificar y actualizar del Código Sustantivo del Trabajo “para que refleje de mejor manera el contexto económico y social del país, imprima mayor flexibilidad al mercado laboral y se adecúe a las nuevas relaciones laborales que se desprenden de las nuevas economías (la economía verde, la economía digital y la economía del cuidado)”.

Dicha modernización debe incluir la reglamentación de los esquemas que flexibilizan la contratación y contribución a seguridad social con variabilidad en ingresos y duración de la jornada laboral (horas, días) que fueron incluidas en el PND 2018-2022.

De igual forma, el CST debe incluir un marco normativo adecuado para los esquemas de trabajo asociados a la economía colaborativa y a la *gig economy*, “de modo que se garantice un equilibrio efectivo entre la flexibilidad en los esquemas de contratación y despido con la protección de los trabajadores y su acceso al sistema de seguridad social”, indica la entidad.

A continuación, una breve descripción sobre lo que trata cada parte<sup>2</sup> del CST:

Apartado	Observación
Preliminar	En este apartado se expone la finalidad, aplicación y principios generales que rigen el CST en Colombia.
Primera parte: derecho individual del trabajo	Está compuesta por once títulos en los cuales se abordan los siguientes temas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrato individual de trabajo.</li> <li>• Trabajadores colombianos y extranjeros.</li> <li>• Contrato de trabajo con determinados trabajadores.</li> <li>• Reglamento de trabajo y mantenimiento del orden en el establecimiento.</li> <li>• Salarios.</li> <li>• Jornada de trabajo.</li> <li>• Descansos obligatorios.</li> <li>• Prestaciones patronales comunes.</li> <li>• Prestaciones patronales especiales.</li> <li>• Normas protectoras de las prestaciones.</li> <li>• Higiene y seguridad en el trabajo.</li> </ul>

<sup>2</sup> En la zona de complementos de la publicación encontrará el archivo *1. Estructura del Código Sustantivo del Trabajo*. En este documento se detalla el tema específico que aborda cada capítulo y artículo. Cabe indicar que varios de estos artículos han sido derogados, son inexequibles o condicionalmente exequibles, por lo que se recomienda tomar el documento referenciado como guía para identificar el tema de su interés y consultar directamente la fuente normativa para corroborar su vigencia. [Clic aquí para acceder.](#)



Apartado	Observación
Segunda parte: derecho colectivo del trabajo	Está compuesta por tres títulos en los cuales se abordan los siguientes temas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sindicatos.</li> <li>• Conflictos colectivos de trabajo.</li> <li>• Convenciones, pactos colectivos y contratos sindicales.</li> </ul>
Tercera parte: vigilancia, control y disposiciones finales	Está compuesta por dos títulos en los cuales se abordan los siguientes temas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vigilancia y control.</li> <li>• Disposiciones finales.</li> </ul>

Cabe señalar que el CST solo regula las relaciones que se dan entre empleadores, que pueden ser personas naturales o jurídicas y una persona natural.

En cuanto a los contratos por prestación de servicios, no se estipulan dentro del CST porque son de carácter civil, comercial o administrativo, y por lo tanto no reúnen las características de un contrato de trabajo, ni pueden dirimirse los derechos que se desprendan del CST.

Es pertinente mencionar que, si el contrato de prestación de servicios cumple con las características de un contrato de trabajo, así sea denominado de otra manera, nace la obligación de cumplir con todas las obligaciones laborales por parte del empleador.

### 1.1.1 Contexto de la reforma laboral en 2023

El 23 de enero de 2023 el Ministerio del Trabajo anunció que ya estaban definidos los temas en los cuales se focalizaría la reforma laboral cuyo proyecto de ley se radicó ante el Congreso de la República el 16 de marzo de dicho año.

Dicha reforma se centra en alrededor de 18 temas entre los que se destacan:

- a. Principios laborales y constitucionales.
- b. Estabilidad laboral y modalidades de contratos.
- c. Tercerización.
- d. Subcontratación y unidad de empresa.
- e. Control del uso del contrato de prestación de servicios.
- f. Contrato de aprendizaje.
- g. Dominicales y festivos.
- h. Jornada nocturna.
- i. Automatización.
- j. Descarbonización.
- k. Trabajo en plataformas digitales.

- l. Trabajo rural, informal, sexual y migrante.
- m. Equidad y reducción de brechas.
- n. Asociación sindical, negociación colectiva y huelga.

En relación con lo anterior, el 16 de marzo de 2023 se conoció el borrador del proyecto radicado ante el Congreso cuyo detalle podrá consultar en la zona de complementos de esta publicación<sup>3</sup>.

## 1.2 CONTRATACIÓN LABORAL EN COLOMBIA

La contratación laboral es un acuerdo mediante el cual un trabajador presta su capacidad productiva a un empleador y este último le realiza el pago por dicha labor. Está regulada mediante los artículos 22 al 75 del CST.

Conforme al artículo 22 del CST, el contrato laboral es aquel por medio del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio a otra persona, natural o jurídica, bajo continuada subordinación y a cambio de una remuneración. De este artículo se pueden abstraer los elementos esenciales para que exista un contrato de trabajo, a saber: 1) prestación personal del servicio, 2) subordinación y 3) remuneración (ver artículo 23 del CST).

Es importante tener en cuenta que la legislación laboral estipula el contrato a término fijo, indefinido, ocasional y por obra o labor. Si bien en cada uno de ellos el trabajador tiene derecho a las mismas acreencias laborales, existen determinados aspectos que los diferencian o los rigen y que el interesado por estos temas debe aprender para no incurrir en inconsistencias o errores.

### 1.2.1 Contrato de trabajo

El artículo 22 del CST establece que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, verbal o escrito, por medio del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a favor de otra (que puede ser natural o jurídica), bajo subordinación y a cambio de una remuneración salarial.

#### 1.2.1.1 Características y contenido del contrato de trabajo

Un contrato de trabajo se caracteriza por ser:



Consensual, es decir, se perfecciona con el consentimiento de las partes.



Bilateral, al suponer que las partes se obligan de manera recíproca.

<sup>3</sup> En la zona de complementos de la publicación encontrará el archivo 2. *Proyecto de reforma laboral 2023*, donde se detallan las principales novedades que aborda este proyecto. [Clic aquí para acceder.](#)



Conmutativo, esto es, que las obligaciones pactadas son ciertas y determinadas. Es decir, el empleador conoce la prestación del servicio que recibirá, y el trabajador la remuneración que percibirá como salario.



De tracto sucesivo, es decir, se ejecuta en la medida en que las obligaciones se van cumpliendo en el tiempo.



Oneroso, puesto que se dan contraprestaciones de contenido económico.



Nominado, ya que la ley le asignó una denominación especial.



Principal, porque tiene vida autónoma o independiente.

En relación con el contenido del contrato de trabajo, el artículo 39 del CST indica que estos deben contener como mínimo la siguiente información:

- a. La identificación y el domicilio de las partes (trabajador y empleador).
- b. Lugar y fecha de su celebración.
- c. Lugar donde se prestará el servicio.
- d. Naturaleza del trabajo.
- e. Valor del salario, forma y fechas de pago.
- f. Duración del contrato.
- g. Terminación y la forma como se debe dar el preaviso para el efecto.
- h. Las cláusulas que las partes acuerden libremente.

### 1.2.1.2 Elementos del contrato de trabajo

Atendiendo lo previsto en el artículo 23 del CST, un contrato laboral está conformado por los siguientes tres elementos que lo definen como tal:

- a. **Prestación personal del servicio:** este precepto supone que el trabajador debe prestar sus servicios de manera personal al empleador, es decir, no puede realizarlos a través de terceros.
- b. **Subordinación:** este elemento supone la ejecución de labores bajo el mando de un superior en el sitio de trabajo o fuera de este. Se caracteriza, entre otras cuestiones, por el

cumplimiento de las órdenes recibidas, de un horario, y por el suministro de materiales de trabajo por parte del empleador para que el trabajador pueda ejecutar la actividad.

- c. **Remuneración:** este elemento es lo que se denomina salario, y debe ser pagado al trabajador como contraprestación de sus servicios.

Es importante tener en cuenta que existen diferencias entre contrato y relación laboral. Para que se configure una relación laboral es suficiente con demostrar ante un juez el elemento de la subordinación y la prestación personal del servicio.

### 1.2.1.3 Recomendaciones para la elaboración del contrato de trabajo

Como se mencionó, un contrato de trabajo abarca una serie de características, las cuales deben tenerse en cuenta al momento de su preparación. En las próximas líneas se plantearán una serie de recomendaciones para la elaboración de este tipo de contrato:

Recomendación	Detalle	Ejemplo									
Determinar correctamente las funciones	Es común que en los contratos laborales se omitan las funciones que desarrollará el trabajador en su cargo. Esto ocurre porque las minutas que se usan se plantean de una forma general; sin embargo, el empleador debe ajustarlo de acuerdo con sus necesidades, en lo posible determinando la actividad y estableciendo un soporte que el trabajador deba presentar para justificar el cumplimiento.	<p><b>Cláusula primera.</b> Las siguientes son las funciones específicas de su cargo:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Actividad</th> <th>Producto</th> <th>Soporte</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Planear y coordinar las actividades de intervención poblacional.</td> <td>Entrega de planeación de actividades a coordinación asistencial para aprobación de recursos.</td> <td>Informe de ejecución de actividades de intervención poblacional.</td> </tr> <tr> <td>Planear y desarrollar actividades de capacitación interna.</td> <td>Lograr adherencia grupal en un porcentaje mayor al 50 %.</td> <td>Informe de capacitación.</td> </tr> </tbody> </table>	Actividad	Producto	Soporte	Planear y coordinar las actividades de intervención poblacional.	Entrega de planeación de actividades a coordinación asistencial para aprobación de recursos.	Informe de ejecución de actividades de intervención poblacional.	Planear y desarrollar actividades de capacitación interna.	Lograr adherencia grupal en un porcentaje mayor al 50 %.	Informe de capacitación.
Actividad	Producto	Soporte									
Planear y coordinar las actividades de intervención poblacional.	Entrega de planeación de actividades a coordinación asistencial para aprobación de recursos.	Informe de ejecución de actividades de intervención poblacional.									
Planear y desarrollar actividades de capacitación interna.	Lograr adherencia grupal en un porcentaje mayor al 50 %.	Informe de capacitación.									
Establecer la remuneración	En la cláusula que establece el salario a pagar es recomendable indicar que dentro de dicho valor se incluye la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del CST. De igual manera, se recomienda advertir dentro de la cláusula, o si se prefiere en un párrafo, si se pagará o no el auxilio de transporte, teniendo en cuenta si ese trabajador reúne las condiciones necesarias para poder disfrutar de dicho auxilio. En otro párrafo también se podría advertir que el empleador hará las respectivas deducciones de aportes al sistema general de seguridad social, de conformidad con los porcentajes establecidos por la ley para tal efecto.	<p><b>Cláusula segunda.</b> Se remunerará con un salario básico mensual de tres (3) millones de pesos moneda corriente –m/cte– (\$3.000.000), pagaderos quincenal o mensualmente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Parágrafo 1:</b> dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del CST.</li> <li>• <b>Parágrafo 2:</b> no hay lugar al pago de auxilio de transporte por no cumplir con los requisitos legales exigidos para su reconocimiento.</li> <li>• <b>Parágrafo 3:</b> del salario pactado por las partes se deducirán los aportes que el trabajador debe cotizar al sistema general de seguridad social en salud y pensión.</li> <li>• <b>Parágrafo 4:</b> el empleador no suministra ninguna clase de salario en especie.</li> </ul>									

Recomendación	Detalle	Ejemplo
<p>Aclarar si se realizarán pagos de bonificaciones</p>	<p>Es importante advertir en el contrato, si así se desea, que lo entregado en dinero o en especie por parte del empleador al trabajador por concepto de beneficios, cualquiera que sea su denominación, y de acuerdo con el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, no constituye salario, en especial los auxilios o contribuciones otorgados al trabajador por concepto de alimentación, bonificaciones extraordinarias y demás auxilios otorgados por mera liberalidad.</p> <p>Así mismo, deberá indicarse que cualquier beneficio entregado al trabajador solo se le otorgará por mera liberalidad del empleador. Por tanto, no constituye salario ni pago laboral que sea base para el cálculo y pago de prestaciones sociales, aportes parafiscales (cajas de compensación, Sena e ICBF), entre otros; tampoco será base para la determinación de las contribuciones o aportes al sistema de seguridad social integral, tales como salud, pensión, riesgos laborales, fondo de solidaridad, entre otros.</p> <p>Las partes deben acordar que en ningún caso los pagos que se entreguen como auxilios o beneficios constituyen salario ni base para las cotizaciones, contribuciones o aportes antes descritos.</p>	<p><b>Cláusula tercera.</b> A partir del (indicar fecha en la que se empieza a recibir el pago no constitutivo de salario), por mera liberalidad, EL EMPLEADOR otorgará al TRABAJADOR como beneficio extralegal (indicar nombre del pago no constitutivo de salario, prima, beneficio, comisión, etc.) la suma de quinientos mil pesos moneda corriente –m/cte– (\$500.000) por concepto de (indicar el concepto por el que recibirá el pago no constitutivo de salario), la cual se pagará de manera (indicar ocasional o permanente) en la fecha y de la misma forma estipulada para el pago del salario (indicar cómo se hará el pago).</p> <p>Dicho pago no es constitutivo de salario ni base para la liquidación de prestaciones sociales, vacaciones, aportes al sistema general de seguridad social, ni aportes a parafiscales, conforme lo estipula el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990; lo anterior, en el entendido de que no se entrega al TRABAJADOR como retribución del servicio prestado.</p> <p><b>Parágrafo.</b> EL EMPLEADOR se reserva el derecho de eliminar, modificar o añadir el beneficio extralegal o su monto establecido, en cualquier momento cuando así lo considere o las circunstancias económicas lo obliguen.</p>
<p>Entregar copia del contrato para el trabajador</p>	<p>Como se ha señalado en líneas anteriores, un contrato de trabajo puede celebrarse de manera verbal o escrita.</p> <p>Ahora bien, cuando se lleve a cabo bajo esta última modalidad, debe entregarse una copia al trabajador, de conformidad con lo previsto en el artículo 39 del CST, que señala que el contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos.</p>	<p>No aplica.</p>

Recomendación	Detalle	Ejemplo
<p>Guardar constancia si se modifica el contrato</p>	<p>Cuando por determinadas circunstancias deba realizarse una modificación a las condiciones pactadas inicialmente en el contrato de trabajo (por ejemplo, al salario, funciones, lugar de trabajo, prórrogas consensuales, entre otras), las partes deben firmar un documento denominado “otrosí”, por medio del cual se determinen las nuevas condiciones y se manifieste la voluntad de las partes de llevar a cabo dichas modificaciones. En este evento, debe entregarse una copia del otrosí al trabajador.</p> <p>Por otra parte, en caso de que el contrato haya sido pactado de manera verbal, debe serle entregada al trabajador una certificación en la que conste el ajuste efectuado en las condiciones laborales, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 42 del CST.</p>	<p>No aplica.</p>

### 1.2.1.4 Diferencias entre un contrato de trabajo y una relación laboral

El contrato de trabajo y la relación laboral son nociones que tienen muchos elementos en común; no obstante, tienen determinados aspectos que los diferencian. El contrato de trabajo es una formalidad que puede ser verbal o escrita, por medio de la cual las partes (trabajador y empleador) acuerdan los derechos y obligaciones de cada una, la remuneración salarial, el horario de trabajo, etc.

Por su parte, la relación laboral es aquella que nace de la celebración del contrato de trabajo, es decir, de los aspectos que lo conforman, esto es, que el trabajador preste en efecto sus servicios personalmente, que reciba órdenes del empleador o sus representantes y que el empleador pague satisfactoriamente los pagos laborales a los que se encuentra obligado, como contraprestación de los servicios prestados por parte del trabajador.

La importancia de conocer las diferencias entre un contrato de trabajo y una relación laboral radica en saber que no es un requisito indispensable que el primero exista para que un trabajador pueda acudir ante un juez laboral en aras de reclamar sus derechos. Basta con que dicho trabajador demuestre de manera suficiente que ejercía sus labores de forma personal y recibía órdenes del empleador para llevar a cabo estas tareas, con el objetivo de que sea declarada la relación laboral y le sean reconocidas las acreencias a las que haya lugar.

**Artículo 22 [del Código Sustantivo del Trabajo].**  
**Definición.**

1. 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.
2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

\*\*\*

**Artículo 23 [del Código Sustantivo del Trabajo].**  
**Elementos esenciales.**

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:
  - a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
  - b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
  - c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

\*\*\*

**Artículo 39 [del Código Sustantivo del Trabajo].** **Contrato escrito.** El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.

\*\*\*

**Artículo 42 [del Código Sustantivo del Trabajo].** **Certificación del contrato.** Cuando se ocupen menos de cinco (5) trabajadores y no se haya celebrado contrato escrito, los {empleadores}, a solicitud de los trabajadores, bien directamente o por conducto de las autoridades administrativas del Trabajo, deben expedir una certificación del contrato en donde hagan constar, por lo menos: nombre de los contratantes, fecha inicial de la prestación del servicio, naturaleza del contrato y su duración. Si el {empleador} lo exige, al pie de la certificación se hará constar la declaración de conformidad del trabajador o de sus observaciones.

## 1.2.2 Exámenes preocupacionales

Los exámenes de ingreso a una empresa, denominados preocupacionales o de preingreso, se encuentran regulados por la Resolución 2346 de 2007, y se practican con la finalidad de que el empleador conozca las condiciones generales de salud (físicas, mentales y sociales) del trabajador, antes de que este sea contratado.

Dichos exámenes deben ser practicados en función de las condiciones a las que el trabajador se encontrará expuesto en el sitio de trabajo, a su perfil y a las labores que va a llevar a cabo. Por ejemplo, en el examen de un trabajador que se desempeñará como obrero de construcción, se estudiará que no tenga fracturas en la espalda, en rodillas o brazos, u otras condiciones que le impidan desarrollar su trabajo, ya que se trata de una labor que implica un gran uso de la fuerza (por supuesto, el empleador debe dar prioridad a todas las medidas preventivas posibles; una de ellas es el pago de la ARL, según la clasificación del riesgo).

Diferente situación se presenta cuando se examina a un trabajador que desempeñará funciones de oficina. Su examen podría ir encaminado a evaluar el estado de su vista, ya que probablemente deba estar la mayor parte del tiempo frente a un computador; o de su postura, al tener que permanecer sentado durante un período extenso. Esos, entre otros riesgos, deben ser previstos por el empleador para adecuar el sitio del trabajo en lo referente a aspectos como una buena iluminación, sillas que le brinden al trabajador la comodidad suficiente para desempeñar su labor, el ajuste correcto de la altura del monitor, entre otros.

Es importante tener en cuenta que, siguiendo las exigencias del cargo al cual se desea acceder, a menos de que los resultados del examen médico imposibiliten la realización de sus labores, no se puede discriminar el potencial trabajador a causa de algún problema de salud que padezca, pues las empresas tienen la obligación de tomar medidas de salud ocupacional para que su padecimiento no empeore. En caso de que la empresa decida no contratarlo, deberá anunciarle las razones objetivas por las que no es apto para el cargo. Esto con la finalidad de que no se convierta en un acto discriminatorio; por ejemplo, en el caso de un trabajador de la construcción que padezca fracturas en las rodillas, el posible empleador deberá notificarle la improcedencia de la contratación, toda vez que la ejecución del trabajo empeoraría su estado de salud.

### *1.2.2.1 Pruebas que no pueden ser practicadas en un examen preocupacional*

Los exámenes preocupacionales, como se señaló previamente, se encaminan a determinar las condiciones generales de salud del trabajador con base en las funciones que desempeñará. Dado lo anterior, y con miras a evitar actos discriminatorios o que atenten contra la dignidad del trabajador, el empleador no puede, en primera medida, solicitar los siguientes exámenes de preingreso:



No obstante, en relación con la prueba de embarazo, este examen puede ser llevado a cabo si las actividades que desempeñará la aspirante implican un riesgo para su vida y la de quien está por nacer, como, por ejemplo, la exposición a rayos X, o las actividades contenidas en el artículo 2 del Decreto 2090 de 2003.



En los casos anteriores debe tenerse absoluta reserva del resultado de los exámenes practicados, así como de la historia clínica ocupacional, tal como lo establece el artículo 16 de la Resolución 2346 de 2007. Es menester precisar que, según el parágrafo del citado artículo, el empleador no tiene permitido el acceso a dicha historia clínica.

Por último, debe tenerse en cuenta que los exámenes preocupacionales están a cargo del empleador, y que el trabajador no debe en ninguna circunstancia pagar conceptos que se deriven del proceso de contratación, a excepción, claro está, de las fotocopias que le soliciten o el dinero que deba invertir para su traslado hasta las respectivas instalaciones.

### 1.2.2.2 Prueba de COVID-19 como requisito para vinculación laboral

A propósito de la facultad que tienen los empleadores para solicitar la práctica de exámenes médicos, el Ministerio del Trabajo mediante la Circular 0022 de 2021 estableció que no podrán exigir la prueba del COVID-19 a sus trabajadores o aspirantes a un puesto de trabajo.

Lo anterior, debido a que la exigencia de esta prueba podría derivar en actos discriminatorios hacia los trabajadores y aspirantes. Además, el Mintrabajo determinó que de conformidad con lo previsto en el artículo 348 del CST el empleador se encuentra obligado a practicar los exámenes médicos y tomar las medidas necesarias para la protección de la vida y la salud de los trabajadores, para lo cual en las condiciones actuales se tienen las disposiciones contenidas en la Resolución 666 de 2020 (modificada por la Resolución 223 de 2021), que determinan las acciones que debe tomar el empleador en caso de detectar un posible caso positivo para COVID-19.

Entonces, frente a lo dicho, el empleador debe contratar al trabajador que considere idóneo para el cargo y si resulta positivo para COVID-19 debe tomar las medidas indicadas por el Gobierno para la atención del trabajador, no tomar la decisión de dar por terminado el contrato. Esto aplica en igual medida para los trabajadores antiguos.

Al respecto el Mintrabajo enfatizó en los siguientes puntos:



No le es permitido al empleador exigir a un aspirante que presente la prueba o test del COVID-19.



No puede considerarse una prueba o examen médico como requisito para contratar o mantener un empleo.



Cuando sea requerido, el empleador bajo su responsabilidad y costo podrá remitir al trabajador con el personal idóneo para que le sea practicada la prueba del COVID-19 sin que el resultado obtenido pueda ser causal de terminación del contrato de trabajo.



El empleador debe desplegar acciones, mecanismos y establecer los protocolos de bioseguridad para la protección de los trabajadores (lo cual deberá hacer con la ejecución del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo –SG-SST–).

### 1.2.3 Entrevista de trabajo

La entrevista es quizá una de las etapas fundamentales al momento de aspirar a un puesto de trabajo, ya que mediante esta tanto el empleador como el trabajador pueden, en cierta medida, conocer las aptitudes emocionales del otro, el ambiente laboral, entre otros aspectos.

Al respecto, lo primero que debe tenerse en cuenta es que Colombia es un Estado en el cual se salvaguarda la libertad de conciencia (artículo 18 de la Constitución Política de Colombia), es decir, se respetan los ideales y creencias de las personas, convicciones que por ningún motivo se encuentran obligadas a confesar. De la mano de este derecho se encuentran otros de carácter constitucional, como el de la intimidad (artículo 15) y el del libre desarrollo de la personalidad (artículo 16).

Por lo tanto, con base en lo anterior, en una entrevista de trabajo no pueden hacerse preguntas relativas a las creencias del trabajador, como a qué religión pertenece; tampoco referentes a cuestiones políticas, como por cuál partido político votó en las pasadas elecciones; ni acerca de su vida personal íntima, como preguntar si ha consumido drogas ilícitas. Las mencionadas son algunas de las cuestiones que se consideran parte de la intimidad de las personas, y no pueden contar como referencia para determinar las aptitudes del trabajador que se postula para el puesto que se ofrece. Respecto a lo que puede considerarse parte de dicha esfera íntima, la Corte Constitucional, a través de la Sentencia T-364 de 2018, precisó:

*(...) entre los distintos aspectos que comprende el derecho a la intimidad se encuentran “los asuntos circunscritos a las relaciones familiares de la persona, sus costumbres y prácticas sexuales, su salud, su domicilio, sus comunicaciones personales, los espacios limitados y legales para*

*la utilización de datos a nivel informático, las creencias religiosas, los secretos profesionales y en general todo comportamiento del sujeto que no es conocido por los extraños y que de ser conocido originaría críticas o desmejoraría la apreciación que estos tienen de aquel”.*

#### 1.2.3.1 Pruebas técnicas

Las pruebas técnicas pueden definirse como el conjunto de preguntas o cuestionario que puede realizarse tanto de forma oral como escrita. Dichas pruebas tienen como objetivo principal medir el nivel de conocimiento que posee el potencial colaborador en relación con el área al cual se está postulando.

Tales pruebas suelen ejecutarse en las entrevistas previas, en razón de que por medio de estas se puede evaluar la reacción del postulado ante las preguntas, así como la creatividad que tenga para llegar a las respectivas respuestas.

#### Tipos de pruebas técnicas

Las pruebas técnicas varían según el área de trabajo. A continuación, se mencionan algunas:

Tipo de prueba	Detalle
Prueba técnica general	Es un test o prueba de conocimientos generales que tiene como propósito evaluar los conocimientos del profesional en su propia área, sus habilidades y competencias.

Tipo de prueba	Detalle
Prueba técnica específica	Corresponde al tipo de prueba en la cual se busca evaluar conocimientos específicos sobre un tema o, por ejemplo, en cuanto al manejo de programas que pueden ser importantes en un área.
Prueba técnica de idiomas	Es un test sobre el conocimiento y dominio de idiomas en concreto necesarios para el cargo en específico, dependiendo del área de trabajo y el lugar donde se llevará acabo.
Prueba técnica de inteligencia emocional o pruebas psicotécnicas	Esta prueba proporciona a las empresas información sobre la estabilidad mental de la persona y así determinar si es competente para el desempeño de cada una de las funciones que se requieren. Dentro de las pruebas psicotécnicas pueden encontrarse los test de inteligencia, aptitud, de personalidad, etc.

### 1.2.3.2 Uso del polígrafo

Inicialmente, la prueba del polígrafo estaba permitida en la selección de personal de vigilancia y seguridad privada. Sin embargo, el Ministerio del Trabajo, a través del Concepto 87758 de 2015, precisó que, así como la ley autorizaba la prueba para estas empresas, no establecía prohibición alguna para el resto de las compañías del sector privado, razón por la cual estas últimas podían utilizar este medio para la selección de su personal. Para el uso de esta herramienta, las empresas deben cumplir con unos requisitos mínimos, en aras de salvaguardar la intimidad y la dignidad de las personas, a saber:

- a. Informar al aspirante acerca de la prueba a la que será sometido, indicándole que la información obtenida es de absoluta reserva.
- b. El aspirante debe otorgar consentimiento por escrito para ser sometido al polígrafo.

Aun así, no hay que olvidar que esta prueba no puede ser aplicada cuando la empresa lleva a cabo procesos disciplinarios internos para determinar la responsabilidad de un trabajador ante una falta de la cual se le acusa, dado que, en instancias judiciales, los resultados obtenidos a través del polígrafo no son considerados por los jueces como pruebas.

### 1.2.4 Tipos de contratos de trabajo

La legislación laboral fija diferentes tipos de contratos de trabajo, a saber:

- a. A término fijo.
- b. A término indefinido
- c. Por obra o labor determinada.
- d. Accidental u ocasional.

En términos generales, estos contratos comprenden los mismos efectos, es decir, su elaboración se efectúa con las mismas formalidades, y a los trabajadores y empleadores les asisten los mismos derechos y deberes bajo la celebración de cualquiera de estas modalidades. No obstante, se diferencian particularmente por sus términos de duración y formas de terminación.

### 1.2.4.1 Contrato a término fijo

El contrato de trabajo a término fijo<sup>4</sup> se encuentra previsto en el artículo 46 del CST. Este tipo de acuerdos siempre debe constar por escrito.

Este tipo de contrato comprende las siguientes características:

- Su duración corresponde al período en él pactado.
- Debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años.
- Implica un preaviso para su terminación. El empleador debe notificarlo con no menos de treinta (30) días de anticipación.
- Si el preaviso para la terminación no se notifica con una antelación de al menos treinta (30) días, se prorrogará de manera automática por un término igual al inicialmente pactado.

#### 1.2.4.1.1 Prórrogas en el contrato de trabajo

Un contrato de trabajo puede ser prorrogado bajo los siguientes términos:

- Contratos inferiores a un (1) año:** los contratos celebrados bajo este término pueden ser prorrogados sucesivamente hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores. Una vez cumplidas sus prórrogas, se convierte automáticamente en un contrato a término fijo a un (1) año.

Debe tenerse en cuenta que este tipo de contrato y sus prórrogas comprenden cuatro períodos. A continuación, un ejemplo:

Contrato inicial	Primera prórroga	Segunda prórroga	Tercera prórroga	Cuarta prórroga
Contratación del trabajador por un período de cuatro meses, del 21 de enero al 21 de mayo de 2021.	La primera prórroga se daría desde el 21 de mayo hasta el 21 de septiembre de 2021.	La segunda prórroga se gestaría desde el 21 de septiembre de 2021 hasta el 21 de enero de 2022.	La tercera prórroga tendría lugar desde el 21 de enero hasta el 21 de mayo de 2022.	La cuarta prórroga se daría del 21 de mayo de 2022 al 21 de mayo de 2023.

- Contratos de uno (1) a tres (3) años:** los contratos acordados bajo este término pueden prorrogarse de forma indefinida.

<sup>4</sup> En la zona de complementos de la publicación encontrará el archivo 3. *Contrato individual de trabajo a término fijo*. Este documento sirve como modelo para estructurar este tipo de contrato. [Clic aquí para acceder](#).

## Prórroga por un término inferior al inicialmente pactado

El Ministerio del Trabajo, a través del Concepto 08SI2019710500100001380 de 2019, precisó que, según lo indica el numeral 2 del referido artículo 46 del CST, un contrato a término fijo inferior a un año puede ser prorrogado por un período igual o inferior al inicialmente pactado.

Lo anterior supone que, por ejemplo, si se contrató a un trabajador por un término de seis (6) meses y se decide prorrogar el contrato, se puede realizar esta última acción por un período de tres (3), cuatro (4) o cinco (5) meses.

Así pues, se concluye que las prórrogas del contrato no pueden realizarse por un período superior al inicialmente pactado; es decir, tomando como referencia el ejemplo anterior, el contrato del trabajador no podría ser prorrogado por un período de siete (7) u ocho (8) meses.

### 1.2.4.1.2 Preaviso para la terminación del contrato

Consiste en un comunicado que el empleador debe entregar al trabajador, en el cual se notifica con antelación la intención de dar por terminado el contrato laboral<sup>5</sup>.

En lo que concierne al contrato a término fijo, la ley establece que alguna de las partes (empleador o trabajador) debe entregar un preaviso con mínimo treinta (30) días de antelación al término pactado; de lo contrario, el contrato se extenderá por un período igual al inicialmente establecido.

#### TIPS LABORALES

Los contratos que se celebran por treinta (30) días o menos no requieren preaviso.

Al respecto, el numeral 1 del artículo 46 del CST señala:

#### **Artículo 46 [del Código Sustantivo del Trabajo]. Contrato a término fijo.**

*El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.*

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

**Parágrafo.** En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

(El subrayado es nuestro).

<sup>5</sup> En la zona de complementos de la publicación encontrará el archivo 4. Carta de terminación del contrato a término fijo por vencimiento de términos. Este documento sirve como modelo para notificarle al empleado la finalización del contrato de trabajo por vencimiento de términos. [Clic aquí para acceder.](#)

## Terminación del contrato

Un contrato a término fijo finaliza por una de las siguientes causas:

- Por cumplimiento del plazo pactado.
- Por decisión del empleador, con o sin justa causa.
- Por decisión del trabajador, con o sin justa causa.

Más adelante se precisarán los efectos de la terminación del contrato con justa o sin justa causa.

### 1.2.4.1.3 Caso especial sobre la contratación de personal docente

El tratamiento laboral del personal docente contratado en instituciones de educación privada es considerado especial, en lo que concierne al pago de las acreencias laborales, sin que con esto pueda entenderse que no tienen derecho a aquellas. A continuación, se realizará un estudio de estos aspectos ante la contratación de un docente por año escolar. Antes de iniciar el estudio de dichos presupuestos, conviene tener presente algunas definiciones:

#### Año escolar

Corresponde al tiempo en el que los estudiantes asisten a clases; por lo general, tiene una duración de 10 meses.



#### Año calendario

Aquel que abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

El artículo 101 del CST establece que el contrato suscrito entre una institución de educación privada y un docente puede ser celebrado por un año escolar. Este contrato, al tener un plazo determinado, podría llegar a confundirse con un contrato a término fijo; no obstante, al ser un régimen especial, no aplican las normas para esta modalidad de contrato.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, a través de la Sentencia 12919 de 2000, realizó una serie de precisiones sobre las diferencias entre dichos contratos, determinando lo siguiente:

*Emergen con claridad importantes diferencias entre el contrato de trabajo de período fijo y el contrato laboral con profesores de establecimientos particulares de educación.*

*La primera de ellas radica en el objeto del vínculo, pues mientras en aquel no existe, según la normatividad que lo regula, especificidad, por lo que resulta posible que las partes lo acojan para la realización de cualquier actividad lícita, en este el objeto es esencial para la estructuración del tipo contractual, como que las partes lo asumen sobre el presupuesto de que el dispensador del servicio personal va a realizar una actividad docente.*

*Así mismo, es destacable cómo es de la esencia del contrato laboral a término fijo que el acuerdo de voluntades de sus sujetos quede plasmado por escrito, en tanto que en el contrato de trabajo con profesores de establecimientos particulares de educación no se exige formalidad semejante.*

*También se diferencian los contratos en comento en que mientras en el laboral a término fijo es menester avisar la terminación del vínculo con 30 días de antelación, so pena de su prórroga, en el celebrado con profesores de establecimientos particulares de educación, dicha exigencia no existe.*

(Los subrayados son nuestros).

A grandes rasgos, la Corte determinó que, ante la contratación por año escolar de un trabajador docente, no aplica lo previsto para el contrato a término fijo. Lo anterior, debido a que, para el primero, la actividad a desarrollar, así como el término de duración, se encuentran previstos en la ley; contrario a lo que sucede con el segundo, cuyo contrato puede ser acordado por un término inferior, igual o superior a un (1) año, sin exceder los tres (3) años, y ser utilizado por las partes para el desarrollo de cualquier actividad, siempre y cuando sea lícita.

Así, con base en las anteriores consideraciones, el contrato de docencia por año escolar y el contrato a término fijo se diferencian en los siguientes puntos:

Contrato de docencia	Contrato a término fijo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objeto de contrato determinado.</li> <li>• Puede ser verbal o escrito.</li> <li>• No procede el preaviso ni su prórroga automática.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objeto indeterminado del contrato.</li> <li>• Solo puede ser pactado por escrito.</li> <li>• Si el empleador no entrega el preaviso al trabajador, el contrato se prórroga automáticamente.</li> </ul>

#### 1.2.4.2 Contrato a término indefinido

El contrato de trabajo a término indefinido<sup>6</sup> se encuentra previsto a través del artículo 47 del CST. Esta modalidad contractual puede ser celebrada de manera verbal o escrita y, como su nombre lo indica, es de duración indefinida, es decir, se conoce la fecha de inicio, pero no la de su finalización. Para este tipo de contrato, debido a su particularidad, no proceden las prórrogas o entrega del preaviso por parte del empleador. Esto último supone que puede darse por terminado en cualquier momento.

#### Terminación del contrato

Debido a que en esta figura no se establece una fecha de terminación, la causa de su finalización, a diferencia del contrato a término fijo, no puede ser el cumplimiento de un tiempo determinado; por lo tanto, este contrato puede darse por finalizado bajo las siguientes circunstancias:

- Por decisión del empleador, con o sin justa causa.
- Por decisión del trabajador, con o sin justa causa

Más adelante se precisarán los efectos de la terminación del contrato con justa o sin justa causa.

##### 1.2.4.2.1 Preaviso por parte del trabajador

En cuanto a los contratos a término indefinido, el artículo 47 del CST establece:

6 En la zona de complementos de la publicación encontrará el archivo 5. *Contrato de trabajo a término indefinido*. Este es un modelo de contrato individual de trabajo a término indefinido, el cual se ha realizado de conformidad con lo señalado por el Código Sustantivo del Trabajo; puede tener modificaciones de acuerdo a la necesidad de cada empresa y al reglamento interno de trabajo. [Clic aquí para acceder.](#)

**Artículo 47 [del Código Sustantivo del Trabajo].  
Duración indefinida.**

(...)

2. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante

aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el {empleador} lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8º, numeral 7º. para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

(El subrayado es nuestro).

De acuerdo con lo anterior, el trabajador también debe notificar al empleador su decisión de no renovar o no continuar con el contrato de trabajo.

El numeral 7 del artículo 8 del Decreto 2351 de 1965 modificó el artículo 64 del CST, determinando lo siguiente:

7. Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El patrono depositará ante el juez el

monto de esta indemnización descontándolo de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales mientras la justicia decida.

(El subrayado es nuestro).

Sin embargo, posteriormente el artículo 64 del CST fue objeto de una nueva modificación mediante el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, en la que se elimina el pago de esa indemnización. Por lo tanto, se interpreta que el trabajador puede terminar el contrato laboral en cualquier momento sin que haya lugar a la indemnización a favor del empleador. No obstante, aunque esta indemnización haya sido eliminada, la obligación por parte del trabajador de notificar con antelación la terminación de dicho contrato continúa vigente.

### Entrega del preaviso pactado a través del contrato de trabajo

Situación diferente podría presentarse en caso de que haya sido acordado entre el trabajador y el empleador, en el contrato de trabajo, que el primero debe avisar con determinado tiempo de antelación su decisión de no continuar con el contrato; al no cumplir con este acuerdo, podría suscitarse una indemnización a favor del empleador.

Lo anterior, debido a que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades y, dado que los artículos 46 y 47 del CST no han sido modificados y conservan esta condición, podría acordarse dentro del contrato el plazo para el preaviso.

Al respecto, el inciso primero del artículo 64 del CST dispone:

**Artículo 64. [del Código Sustantivo del Trabajo]. 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 in-**

demnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

(El subrayado es nuestro).



Por lo tanto, si en el contrato de trabajo se pacta la condición de emitir un preaviso por parte del trabajador, podría suscitarse una indemnización. En este sentido, el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo en cualquier momento, sin que esto implique consecuencias desfavorables, como la obligación de pagar algún monto al empleador a título de indemnización, a menos que esta condición haya sido acordada en el contrato de trabajo.

#### 1.2.4.2.2 Transformación de contrato a término fijo en indefinido

En términos administrativos, para las empresas es mejor establecer contratos a término fijo, pues, en caso de perder liquidez o desear prescindir del empleado, es posible hacerlo al término del acuerdo, sin incurrir en indemnizaciones. Al respecto, muchas compañías prefieren utilizar el contrato a término indefinido, puesto que este ofrece una sensación de estabilidad laboral para el trabajador, lo cual se traduce en un mejor desempeño y compromiso de parte de este.

#### TIPS LABORALES

Si un contrato a término fijo empieza a tener una duración de uno (1) o tres (3) años, no puede interpretarse que la limitación de renovaciones es la misma que la de los contratos a término fijo inferiores a un (1) año. Los contratos a término fijo de uno (1) o tres (3) años son renovables de forma indefinida, aunque no por esta razón se convierten en contratos a término indefinido.

Así pues, por las razones expuestas, puede ocurrir que (ya sea por política o caso fortuito) una empresa contrate inicialmente a un trabajador a término fijo y, una vez probado su desempeño, capacidad y compromiso, opte por modificar el acuerdo y convertir el contrato a término indefinido. Con este acuerdo entre las partes se genera el único caso en que un contrato pactado inicialmente a término fijo puede transformarse en uno a término indefinido, y para materializarlo tan solo será necesaria la elaboración de un otrosí, en lugar de la liquidación del primer contrato. A propósito de este tema, el Ministerio del Trabajo, en su Concepto 134274 de julio 27 de 2015, indicó:

*Así las cosas se tiene que si se ha firmado un contrato de trabajo a término fijo, al finalizar el tiempo pactado o antes, las partes pueden acordar que el contrato se convierta en indefinido, pacto o decisión que deberá consignarse en el respectivo contrato; por tanto en ningún otro caso el contrato de trabajo se convertirá en indefinido, no importa*

*cuál sea el manejo o tratamiento que se le dé, no importa si se liquida bien o mal, o si no se liquida, siempre será un contrato a término fijo hasta cuando las partes convengan lo contrario.*

(El subrayado es nuestro).

#### 1.2.4.3 Contrato por obra o labor determinada

El contrato de obra o labor<sup>7</sup> se encuentra previsto en el artículo 45 del CST y tiene lugar cuando un empleador contrata a un trabajador para desarrollar una actividad determinada. En estos casos, la duración del contrato no puede establecerse, pues no se tiene conocimiento de la fecha

<sup>7</sup> En la zona de complementos de la publicación encontrará el archivo 6. *Contrato de obra para construcción*, en el cual se presenta un modelo para estructurar este tipo de contrato en el caso específico de una obra de construcción. [Clic aquí para acceder.](#)

en la que se terminará la ejecución de la labor; sin embargo, esta característica no lo convierte en un contrato indefinido, pues terminará una vez se cumpla con la labor o actividad que dio origen al acuerdo.

De conformidad con lo anterior, el contrato tiene un momento de terminación establecido, pero no se conoce su fecha exacta. En términos generales, este contrato no acepta prórrogas, pues lo que le dio origen fue la ejecución de una labor específica, y una vez finalizada no habría razón alguna para que el contrato subsista. Es importante que este contrato se realice de forma escrita y que en él se especifique la labor u obra por la que se contrató al trabajador.

### TIPS LABORALES

En el contrato de obra o labor, las partes acuerdan fecha de inicio y la actividad precisa a realizar, mas no la terminación exacta del mismo, sin que esto dé lugar a indemnización, pues esta solo procederá ante la terminación anticipada y sin justa causa del acuerdo establecido.

### Ejemplo

Suponga que un grupo de trabajadores ha sido contratado para llevar a cabo la construcción de un centro comercial. En este caso, dichos trabajadores conocen el día en que deben iniciar sus labores, pero no saben si la construcción de esta edificación implicará meses o uno, dos, tres o más años de trabajo. Por otra parte, como se explicó previamente, debe tenerse muy presente que este contrato incluye todas las acreencias laborales a favor del trabajador, sin excepción alguna.

**Artículo 45 [del Código Sustantivo del Trabajo]. Duración.** El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que

dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

#### 1.2.4.3.1 Suspensión del contrato de obra o labor

La suspensión del contrato de trabajo es una alternativa que consiste en suspender los efectos principales del contrato (prestación del servicio y pago de salarios) mientras subsiste la materia que inició tal suspensión.

Es importante destacar que el hecho de que no se pueda continuar con la ejecución de la obra o labor no es causal para suspender el contrato de trabajo. Las causales de suspensión se encuentran en el artículo 51 del CST y en ninguna de ellas se menciona la suspensión de la obra; es por ello por lo que si se va a suspender el contrato debe ser por una de las causales que menciona tal artículo y no sustentado en la suspensión de la labor u obra contratada.

Las formas con las que se pueden finalizar los contratos por obra o labor consisten, básicamente, en las justas causas de despido (artículo 62 del CST), las dadas en el artículo 61 del CST (salvo expiración de la duración del término, propia de contratos a término fijo) y cuando haya realmente finalizado la obra o labor contratada.

Es importante conocer las ventajas y limitantes de estos contratos de trabajo para no abusar de ellos y no originar problemas jurídicos futuros, tales como el pago de indemnizaciones por despidos injustificados.

#### ***1.2.4.4 Contrato accidental u ocasional***

El artículo 6 del CST define el trabajo ocasional, accidental o transitorio como aquel de corta duración, no mayor a un mes, y por medio del cual se ejecutan labores distintas a las del objeto económico o social de la empresa o del empleador. Este tipo de contrato, al igual que el de obra o labor, se encuentra previsto a través del artículo 45 del CST.

Esta modalidad contractual surge cuando, por un evento extraordinario, el empleador se ve en la obligación de suplir una necesidad momentánea que se presenta fuera del curso normal de las actividades desarrolladas por la empresa. De acuerdo con esto, la labor a desempeñar por el trabajador estará sujeta a las exigencias y necesidades transitorias del empleador, lo que justifica su brevedad.

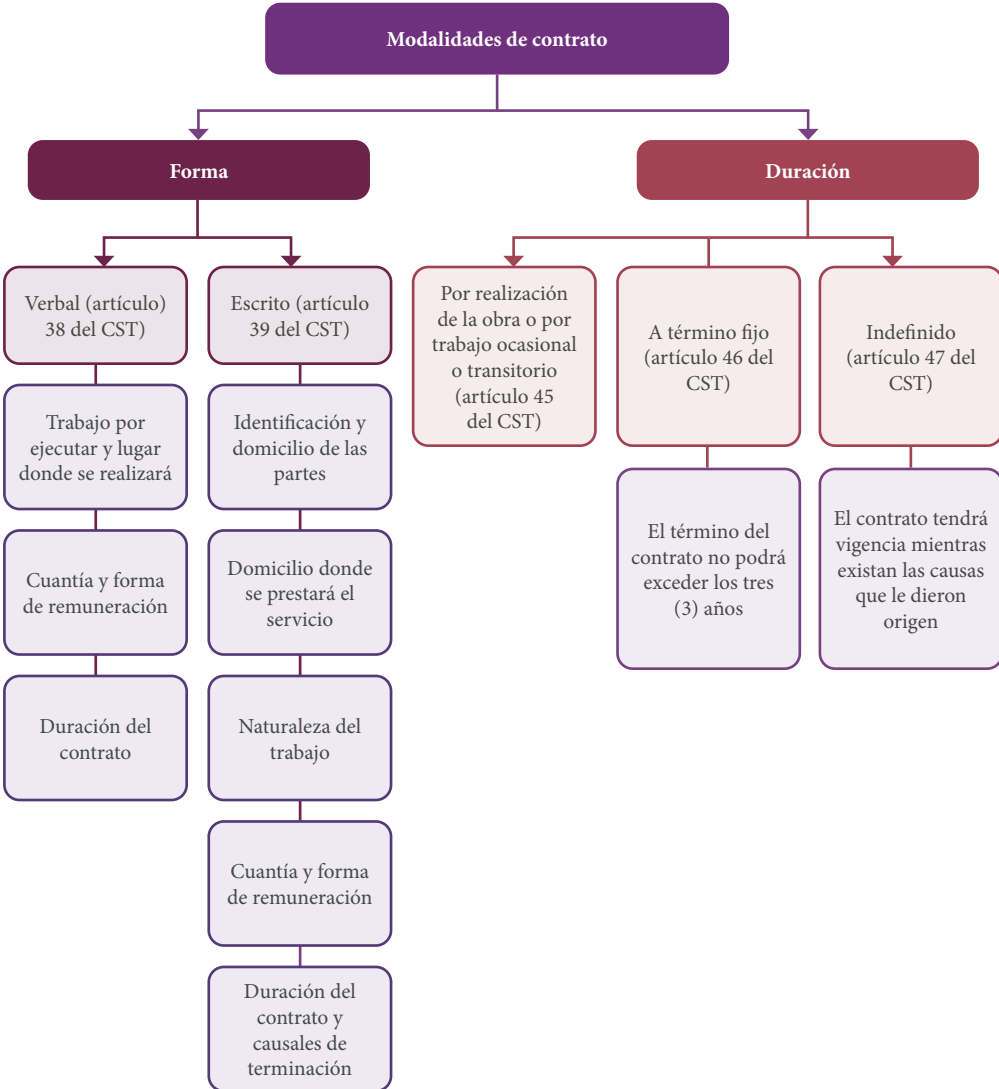
#### **Ejemplo**

Una empresa que tiene como objeto social la elaboración, venta y distribución de productos de aseo decide reorganizarse. Para esto, contrata, por el término de dos (2) semanas, a cuatro (4) trabajadores que le asistan en el traslado y organización del archivo.

En este ejemplo puede observarse que, si el trabajo tiene una duración inferior a un mes, se debe a una situación extraordinaria, y las funciones para las que se contrata el personal no tienen vínculo con el objeto social o económico de la empresa.

## 1.2.5 Resumen sobre las modalidades de contratación

En el siguiente esquema se presenta un resumen sobre la forma y duración de los contratos de trabajo:



## 1.2.6 Concurrencia de contratos

La concurrencia y la coexistencia de contratos se encuentran previstas en los artículos 25 y 26 del CST. La primera indica que el trabajador puede celebrar varios contratos de trabajo con un mismo empleador; y la segunda, que el trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos (2) o más empleadores, a excepción de los casos en que se pacte, por medio del contrato, la exclusividad en la prestación de los servicios.

Ahora bien, es de conocimiento público que la indemnización por despido injustificado procede cuando no se despide al trabajador con base en alguna de las causales contenidas en el artículo 62 del CST. Así pues, en lo referente al despido de un trabajador que, a su vez, ostenta la calidad de socio en una empresa, deben estudiarse los presupuestos, así como las condiciones que rigen los contratos que determinan cada relación en particular con la compañía, esto es, las causas que le dieron origen y terminación. Lo anterior, con base en que en estas situaciones particulares pueden presentarse condiciones de consentimiento completamente válidas por parte del socio, o arbitrarias por parte de la empresa, razón por la cual deben tenerse en especial consideración los presupuestos de terminación de los contratos.

El artículo 25 del CST establece la concurrencia de un contrato de trabajo con otros de naturaleza distinta, sin que el primero pierda la calidad laboral ni las garantías que le son propias. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, a través de la Sentencia bajo radicado 44544 de 2017, mencionó:

*En nuestra legislación laboral está permitida la concurrencia de contratos de diferente naturaleza, de conformidad con lo estipulado en el artículo 25 del CST que reza (...), y al respecto la jurisprudencia de la Sala ha sostenido que dicha figura jurídica consiste en que se hayan desarrollado coetánea o simultáneamente el contrato laboral con uno o varios contratos de orden por ejemplo civil*

*o comercial, que en los términos de la citada normativa, “es posible la concurrencia de un contrato de trabajo con otro u otros de distinta naturaleza, sin que ello signifique necesariamente que el primero pierda la calidad de tal, ni que los segundos la adquieran”.*

(El subrayado es nuestro).

Teniendo en cuenta lo anterior, las relaciones que se desprenden de los contratos son autónomas e independientes, por lo que se entendería que las decisiones tomadas por una persona bajo el rol de socio no la pueden afectar o perjudicar en calidad de trabajador. Este tema es traído a colación dado un fallo de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia bajo radicado 48492 de 2018, mediante la cual estudia el caso del socio de una empresa que, simultáneamente, ejercía el cargo de gerente a través de contrato a término indefinido. El demandante argumentaba que en una de las asambleas en las que había participado en calidad de socio quedó consignada en el acta de ese día la disposición de que todos los accionistas serían removidos de los cargos administrativos para que estos fueran ejercidos por terceros que no tuviesen la calidad de familiares, frente a lo cual todos los accionistas estuvieron de acuerdo.

Como es deducible a simple vista, este socio/trabajador demandó a la empresa por concepto de despido sin justa causa, ante lo cual exigía una indemnización.

En primera instancia, la empresa fue obligada a efectuar el pago de la indemnización por despido sin justa causa, así como a llevar a cabo la indemnización moratoria. Sin embargo, en segunda instancia el tribunal consideró que no se había configurado el despido injusto, ya que el demandante había consentido su despido al ser parte de la asamblea en la cual fue decidida la remoción de los socios de los cargos administrativos, argumentando lo siguiente:

*En otras palabras, para el tribunal, el demandante había consentido la terminación de su contrato de trabajo, desde su posición de socio,*

*y por ello no se había configurado un despido en estricto rigor, ni resultaba coherente que pidiera una indemnización por despido injusto.*

El demandante, como fue mencionado, ostentaba, gracias a un contrato de sociedad, la calidad de socio, a la vez que ejercía el cargo de gerente; este último, a través de un contrato de trabajo. Al respecto, la Corte establece que, ya que existe la figura de la concurrencia de contratos, las relaciones jurídicas de estos no pierden sus naturalezas estatutaria y legal propias, así se ejecuten de manera simultánea, precisando lo que sigue:

*En otros términos, es verdad que, desde el punto de vista jurídico, unas son las relaciones y actuaciones que mantiene una persona bajo el*

*rótulo de socio y otras las que se derivan de su condición de trabajador y, en principio, las unas no pueden ser juzgadas en relación con las otras.*

Como se indicó, el tribunal estableció que el actor, al haber sido parte de la asamblea en la cual se acordaba la remoción en cuestión y, como consecuencia, dar su consentimiento para su despido, no tuvo lugar la figura de la unilateralidad, la cual es parte esencial e integrante del despido, ya que, para que se dé esta última, la decisión de romper el vínculo laboral debe provenir de manera exclusiva de una de las partes (en este caso en particular, del empleador). De lo contrario, se estaría ante una situación consentida, por lo que no se configuraría el despido. En palabras de la Corte:

*Ahora bien, el hecho de que no hubiera mediado “unilateralidad” del empleador en la terminación del contrato de trabajo y que el trabajador hubiera participado en la toma de decisión de esa medida, como ya se vio, descartaba razonablemente la existencia del despido, como lo dedujo el Tribunal, pues una de las condiciones*

*esenciales de tal figura jurídica es que la decisión de romper el vínculo laboral provenga de manera personal y exclusiva de una de las partes, ya que, de lo contrario, se tratará de una decisión consentida.*

El subrayado es nuestro.

Precisando:

*(...) por razones de coherencia, confianza legítima y buena fe en la ejecución de los contratos, la decisión del demandante, en su calidad de socio accionista de la empresa, lo debía impactar o someter en sus relaciones como trabajador, en la forma en la que lo determinó el Tribunal, pues, en*

*últimas, fue él quien de manera libre y voluntaria aceptó la terminación de su contrato de trabajo para darle paso a la voluntad societaria de cambiar la estructura y manejo de la empresa.*

El subrayado es nuestro.

En este sentido, puede concluirse que la concurrencia de contratos se presenta ante acuerdos de diferente naturaleza; no porque esta figura se encuentre regulada mediante el Código Sustantivo del Trabajo implica que tengan que ser estrictamente contratos de naturaleza laboral. Por otro lado, en lo concerniente al despido de un trabajador que simultáneamente es socio de la empresa, debe existir, para que este sea efectivo, la figura de la unilateralidad y, por obvias razones, es indispensable que una de las partes no esté de acuerdo, contrario a lo sucedido en el caso objeto de estudio.

Situación distinta se presentaría si el socio/trabajador no estuviese de acuerdo con la remoción de su cargo, procediendo la indemnización por despido injusto, ya que, como lo ha dispuesto la ley y la jurisprudencia en la concurrencia, los contratos guardan autonomía e independencia, razón por la cual lo acontecido en uno de los contratos no puede, en ninguna medida, afectar o incidir en el otro.

## 1.2.7 Obligaciones y derechos que se obtienen al firmar un contrato de trabajo

Con la celebración de un contrato de trabajo nacen para el empleador y el trabajador una serie de derechos y obligaciones. A continuación, se estudiarán estos aspectos para cada una de las partes.

### 1.2.7.1 Obligaciones y derechos del trabajador

En lo que refiere a los derechos y obligaciones que se desprenden de un contrato de trabajo para un trabajador se encuentran:

Derechos	Obligaciones
<p>Principalmente, un trabajador tiene derecho a recibir, por parte del empleador, el pago de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salarios.</li> <li>• Aportes a seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales).</li> <li>• Prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías e intereses a las cesantías).</li> <li>• Vacaciones.</li> <li>• Aportes a cajas de compensación familiar.</li> <li>• Auxilio de transporte.</li> <li>• Horas extra, trabajo suplementario, dominicales y festivos.</li> <li>• Pago de incapacidades de origen común o laboral.</li> <li>• Licencias laborales.</li> <li>• Viáticos.</li> </ul> <p>Aunado a los preceptos anteriores, y entre otros, el trabajador tiene derecho a que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El empleador le suministre las herramientas necesarias para el desempeño de las labores.</li> <li>• Le sean respetados sus sentimientos, creencias y dignidad.</li> <li>• Le sean otorgadas las licencias previstas en la ley.</li> <li>• Se respete su intimidad y espacio personal.</li> </ul>	<p>Entre las principales obligaciones que le asisten al trabajador se tienen las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplir con lo dispuesto a través del contrato laboral y el reglamento interno del trabajo.</li> <li>• Realizar personalmente las labores encomendadas por el empleador o sus representantes.</li> <li>• Cumplir con las indicaciones de prevención dispuestas a través del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo –SG-SST– y las administradoras de riesgos laborales –ARL–.</li> <li>• Mantener reserva sobre la información asociada a su trabajo.</li> <li>• Conservar y restituir en buen estado las herramientas otorgadas por el empleador para el desempeño de la labor.</li> <li>• Guardar respeto en las relaciones con sus superiores y compañeros(as).</li> <li>• Comunicar al empleador las observaciones que estime convenientes para evitarle daños y perjuicios.</li> <li>• Asistir, en la medida de sus posibilidades, en casos de siniestros o riesgos inminentes que amenacen a las personas o a las instalaciones de la empresa.</li> <li>• Las trabajadoras en estado gestante deben iniciar el disfrute de su licencia de maternidad al menos una semana antes de la fecha de parto.</li> </ul>

### 1.2.7.2 Obligaciones y derechos del empleador

Respecto a los derechos y obligaciones que adquiere el empleador frente a su condición, se encuentran:

Derechos	Obligaciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emplear a los trabajadores que considere aptos para realizar las respectivas labores.</li> <li>• Dar instrucciones y directivas a los trabajadores para el desempeño de las labores.</li> <li>• Tomar las decisiones pertinentes frente al contrato de trabajo cuando la situación lo amerite, respetando siempre la ley y las garantías mínimas de los trabajadores.</li> <li>• Modificar el modo, tiempo y lugar de las condiciones de trabajo.</li> <li>• Dar por terminado el contrato, dentro de las limitaciones que establece la ley.</li> <li>• Recibir respeto y lealtad por parte de los trabajadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pagar la remuneración pactada según lo previsto a través del contrato de trabajo.</li> <li>• Pagar las acreencias laborales que se desprenden de la relación laboral (aportes a seguridad social, prestaciones sociales, vacaciones, auxilio de transporte, etc.).</li> <li>• Suministrar al trabajador las herramientas y materias primas necesarias para el desempeño de la labor.</li> <li>• Guardar absoluto respeto por las creencias, sentimientos y dignidad del trabajador.</li> <li>• Conceder al trabajador las licencias reconocidas por la ley.</li> <li>• Retribuir al trabajador los gastos en los que tuvo que incurrir a causa del traslado de residencia con ocasión del cumplimiento de la labor.</li> <li>• Prevenir accidentes y enfermedades laborales, proporcionando espacios y elementos adecuados, a la vez que debe prestar primeros auxilios en caso de ser necesarios.</li> <li>• Cumplir con el reglamento y las leyes.</li> <li>• A la terminación de la relación laboral, pagar la respectiva liquidación del contrato de trabajo y expedir una certificación al trabajador en la que conste la labor que desempeñó, el tiempo de servicio y el salario devengado.</li> </ul>

### 1.2.8 Período de prueba

El período de prueba es una figura jurídica consagrada en el artículo 76 del CST, empleada exclusivamente en los contratos de trabajo, la cual permite a las partes dar por terminado, de manera unilateral y anticipada, la relación laboral, sin tener que incurrir en el reconocimiento de indemnizaciones (en este caso en concreto, por parte del empleador).

Básicamente, este período es una herramienta con la que pueden contar las partes (empleador y trabajador) para determinar, dentro de un tiempo prudencial, si están de acuerdo con las condiciones fijadas en el contrato. Para proceder a la aplicación de esta figura se deben cumplir determinados requisitos, los cuales protegerán la esfera jurídica y evitarán violaciones a los derechos del trabajador.

Uno de los principales requisitos del período de prueba consiste en que debe ser fijado por escrito, de manera obligatoria, incluso cuando el contrato sea verbal o a término indefinido. En caso de no suscribir tal acuerdo que señale la duración del período de prueba, de conformidad



con lo que la ley ordena, no se tendría conocimiento exacto del tiempo de fuero o de garantía sobre el cual podrían dar por terminado anticipadamente la relación laboral sin incurrir en reconocimientos económicos indemnizatorios; situación beneficiosa particularmente para el empleador, si de evitar sobrecostos se trata.

### ***1.2.8.1 Características del período de prueba***

El período de prueba comprende los siguientes aspectos:

- Tiene una duración máxima de sesenta (60) días calendario, siempre que el contrato sea a término indefinido o a término fijo de mínimo un (1) año. Si se trata de contratos inferiores a un (1) año, se estipulará sobre la quinta parte de lo que corresponda al término del contrato. De acuerdo con lo anterior, por ejemplo, si el contrato es de seis (6) meses, la quinta parte que corresponderá al período de prueba será de treinta y seis (36) días.
- Solo puede ser fijado una vez, de tal manera que no es permitido hacer períodos de prueba sucesivos o cada vez que se renueve el contrato si la labor es la misma y es ejecutada por el mismo trabajador, a menos que se trate de un término inferior al máximo legal, bien sea por veinte (20) días cuando debió ser de sesenta (60), o de quince (15) días cuando debió ser de treinta y seis (36). En estas situaciones, el tiempo restante podrá prorrogarse o fijarse para continuar como período de prueba, pero sucesivamente, es decir, no en un contrato posterior. Así, por ejemplo, está prohibido fijar un período de prueba de quince (15) días en un contrato de seis (6) meses con el fin de que una vez cumplido el término de este contrato sea prorrogado y de esta manera se pueda continuar con los veintiún (21) días restantes.

### ***1.2.8.2 Período de prueba en contratos de servicio doméstico***

En este tipo de contratos existía en principio una excepción, establecida en el numeral 2 del artículo 77 del CST, la cual determinaba que en los contratos de servicio doméstico se presumía el período de prueba por un término de quince (15) días.

Dicha presunción se daba por excepción, dada la informalidad que podía existir entre los empleadores y trabajadores del hogar. En este sentido, es preciso recordar que hasta hace unos años esta se ha venido implementando a razón de convenios de la OIT ratificados por Colombia al respecto del trabajo decente, en el que se incluye a todo tipo de trabajador.

La diferencia entre los trabajadores domésticos y los de las empresas radica en el lugar de prestación del servicio, ya que los primeros realizan labores dentro de los hogares, mientras que los segundos lo hacen fuera de ellos. No obstante, la fuerza laboral, la subordinación y remuneración los hacen merecedores por igual de todas las garantías laborales establecidas en la ley.

Ahora, retomando el tema en cuestión, esta presunción estaba constituyendo un posible factor discriminatorio a los empleados del servicio doméstico al no permitirles estipular el período de prueba por un término superior a los quince (15) días. Se habla de un posible acto discriminatorio ya que, finalmente, era más beneficioso para el trabajador un período de sesenta (60) días que de quince (15).

Dicho numeral fue demandado ante la Corte Constitucional por ser violatorio de los artículos 13 y 53 de la Constitución Política, demanda mediante la cual se planteó la siguiente consideración:

*(...) el numeral 2 del artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo establece un trato diferenciado en perjuicio de los trabajadores domésticos, a quienes se les impone el período de prueba, a*

*través de una presunción legal, cuando esto no ocurre con los restantes trabajadores y que esto da cuenta de una discriminación negativa, que debe ser eliminada del ordenamiento jurídico.*

Luego de un análisis, la Corte pudo establecer que en juicio de todo lo estudiado, más allá de incurrir en discriminaciones, es indispensable que los actos contractuales de los empleados del servicio doméstico se sometan a las mismas reglas de solemnidad de la ley laboral, de tal manera que para ellos también debe aplicarse la oportunidad de hacerse extensivo un período de prueba no solo superior a quince (15) días, sino que por su parte cuenten con el derecho de verificar, a través de esos actos escritos, cuál es su término y así saber si hay lugar a terminaciones anticipadas del contrato.

Finalmente, el mencionado numeral fue declarado inexecutable, es decir, retirado del ordenamiento jurídico, teniendo como consecuencia que todo empleador que desee aplicar un período de prueba a su trabajador del servicio doméstico debe formalizarlo por escrito, con una duración que no supere la máxima legal, y garantizando el pago de salarios, prestaciones y afiliación a seguridad social desde el primer día de labor, aun cuando haya terminación anticipada del contrato.

### TIPS LABORALES

En razón de que un trabajador nuevo no puede rendir de igual manera que uno que ya tiene la experiencia, es posible pactar un salario menor durante el período de prueba, siempre que no sea inferior al salario mínimo mensual legal vigente.

## 1.2.9 Jornada laboral

El artículo 161 del CST establecía que la jornada laboral máxima legal es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana. Por su parte, el literal d) del mismo artículo indica que la jornada diaria podrá tener como mínimo cuatro (4) y máximo diez (10) horas; en este último caso, sin que haya lugar al pago de horas extra o trabajo suplementario, siempre que no se excedan las cuarenta y ocho (48) horas semanales.

### 1.2.9.1 Reducción de la jornada laboral

No obstante, el Congreso de la República expidió la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, por medio de la cual se modifica el mencionado artículo 161 del CST y se establece que la jornada laboral semanal prevista será reducida de cuarenta y ocho (48) a cuarenta y dos (42) horas a la semana de manera gradual. Para que se dé esta reducción, deberán seguirse determinadas pautas que se estudiarán a continuación.

En la siguiente infografía se sintetiza lo descrito en esta ley sobre la reducción de la jornada laboral semanal:



La jornada laboral ordinaria se reducirá de 48 a 42 horas semanales.



Esta reducción se llevará a cabo de manera gradual: 1 hora en 2023 y 2024, y 2 horas en 2025 y 2026.



Conforme se realice esta reducción, los empleadores deberán distribuir las horas resultantes en 5 o 6 días de la semana.



La reducción de la jornada laboral no exime al empleador de ninguna de las obligaciones monetarias para con los trabajadores ni supone su disminución.



Completada la reducción de la jornada laboral, el empleador queda exonerado de otorgar a los trabajadores el día de la familia y espacios para recreación.



La jornada laboral diaria podrá acordarse en mínimo 4 y máximo 9 horas.



Los empleadores pueden aplicar estas disposiciones a partir de la expedición de esta ley.

Atendiendo a lo dicho, la nueva disposición normativa que modifica al referido artículo del CST establece que la duración máxima de la jornada laboral semanal será de cuarenta y dos (42) horas, las cuales podrán ser distribuidas de común acuerdo entre empleador y trabajador en cinco (5) o seis (6) días a la semana.

Dicho artículo contiene una serie de literales, de los cuales el único modificado fue el d), en el que se determina que las partes podrán acordar la jornada laboral semanal de cuarenta y dos (42) horas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio que podrá coincidir con el domingo.

De esta manera, el número de horas diarias podrá distribuirse de la siguiente manera: mínimo cuatro (4) y máximo nueve (9) sin que haya lugar a recargos por trabajo suplementario.

### 1.2.9.1.1 Implementación gradual de la reducción de la jornada laboral semanal

La reducción de la jornada laboral semanal se llevará a cabo de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- A partir del 15 de julio de 2023 se reducirá una (1) hora, así quedará una semana laboral de cuarenta y siete (47) horas.
- A partir del 15 de julio de 2024 se reducirá una (1) hora, quedando de esta manera una jornada de cuarenta y seis (46) horas a la semana.
- Finalmente, a partir del 15 de julio de 2025 se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a cuarenta y dos (42) horas a la semana. Con este último punto, se tiene que la jornada laboral quedará en este nuevo número de horas desde del 15 de julio de 2026, que será el último año en que se podrá realizar la reducción.

A su vez, esta nueva norma indica que los empleadores pueden empezar desde ya a aplicar la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas, es decir, no deberán esperar a que transcurran los mencionados períodos para la reducción, sino que podrán hacerlo a partir de la expedición de esta ley.

#### TIPS LABORALES

La reducción de la jornada laboral no implicará reducción de salario, del valor de las prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías e intereses a las cesantías) o del valor de la hora ordinaria, ni exonera al empleador de ninguna de las obligaciones monetarias para con los trabajadores.

### 1.2.9.1.2 Implicaciones de la nueva ley en el otorgamiento del día de la familia y espacios de recreación para los trabajadores

La nueva disposición normativa indica que, una vez se llegue a la disminución definitiva de la jornada laboral, los empleadores se encontrarán exonerados de cumplir con lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, esto es, no tendrán que otorgar a los trabajadores el día de la familia.

En igual sentido, esta norma establece que los empleadores no deberán cumplir lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, el cual dispone que, en las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren las cuarenta y ocho (48) horas de la semana, los empleados tienen derecho a que dos (2) horas de esta jornada semanal sean destinadas para realizar actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Debe tenerse en cuenta que, mientras se realice la disminución de la jornada laboral de manera gradual, estos espacios deberán continuar otorgándose a los trabajadores de manera proporcional mediante un acuerdo entre empleador y trabajador. En caso de que el empleador aplique desde este año la disminución de la jornada, podrá dejar de conceder estos beneficios.

### 1.2.9.2 Trabajo ordinario y nocturno

El artículo 160 del CST establece que el trabajo diurno es el que se lleva a cabo entre las 6:00 a. m. y las 9:00 p. m. Por su parte, el trabajo nocturno es aquel que se realiza entre las 9:00 p. m. y las 6:00 a. m. del día siguiente. Esta distinción debe tenerse en cuenta ya que, según lo dispone el numeral 1 del artículo 168 del CST, cuando el trabajo es nocturno debe pagarse un recargo del 35 % sobre el valor de la hora ordinaria diurna.

Este es uno de los temas abordados en la reforma laboral 2023. En la zona de complementos de esta publicación, en el archivo *2. Proyecto de reforma laboral 2023*, podrá conocer en términos generales el contenido del proyecto, teniendo en cuenta el documento radicado ante el Congreso el 16 de marzo de 2023. [Clic aquí para acceder.](#)

### 1.2.9.3 Turnos de trabajo

La jornada laboral puede acordarse entre las partes (trabajador y empleador) bajo cualquiera de las tres modalidades de turnos dispuestas mediante los artículos 161, 165 y 166 del CST, a saber:

- a. **Turno de trabajo sucesivo:** este turno puede ser utilizado a potestad de los empleadores, siempre que las labores de la empresa no puedan ser interrumpidas. La adopción de esta jornada laboral no requiere autorización por parte del Ministerio del Trabajo y se caracteriza por los siguientes aspectos:
  - Es una jornada laboral de máximo seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana.
  - No se generan horas extra.
  - No se generan recargos nocturnos, dominicales o festivos.
  - Descanso remunerado en la semana, que puede o no coincidir con el domingo.
  - No puede contratarse al trabajador para la ejecución de dos turnos en el mismo día.
  - Aunque sea una jornada inferior a la máxima legal, el trabajador no puede recibir una remuneración inferior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente –smmlv–.

Respecto a por qué en este tipo de jornada laboral no hay lugar al reconocimiento de recargos nocturnos, dominicales o festivos, la Corte Suprema de Justicia, por medio de la Sentencia 115 de 1991, dispuso que no procedía el reconocimiento de dichos recargos, ya que estos trabajadores:

- Gozan de una jornada inferior a la máxima legal.
- Deben ser remunerados con el salario correspondiente a una jornada laboral de ocho (8) horas.
- Tienen un (1) día de descanso remunerado.

Dados los anteriores beneficios, no se causan dichos recargos, incluso si los trabajadores deben prestar sus servicios en horario nocturno o durante los domingos o festivos. En este sentido, la Corte precisó:

(...) es posible que el empleador y los trabajadores se pongan de acuerdo en un sistema de trabajo especial (...) para atender mediante turnos sucesivos las labores de la empresa o de una parte de ella en forma continua y sin solución de continuidad, caso en el cual la jornada se disminuye a 6 horas en el día y a 36 en la semana; como consecuencia (...) no habrá, por supuesto, trabajo suplementario, ni habrá lugar a pagar recargo por ser nocturno el trabajo, como tampoco se pagará recargo por trabajo en domingos o festivos; en cambio de estos últimos sacrificios,

el trabajador, como se vio, tiene una jornada más corta y, además, tiene derecho al salario correspondiente a la jornada ordinaria por 8 horas y a un día de descanso remunerado.

(...) Además, así explicada, la norma es racional en su regulación de lo que admite que los trabajadores conserven, de un lado, y dejen o abandonen, del otro, compensándose lo uno con lo otro sin atentar contra ningún principio.

(Los subrayados son nuestros).

**b. Turno de trabajo no sucesivo:** este se da en las labores que puedan ser interrumpidas, pero que requieran un poco más de tiempo del establecido en la jornada máxima legal para su ejecución. Se caracteriza por lo siguiente:

- Puede ser ampliado a más de ocho (8) horas diarias y más de cuarenta y ocho (48) a la semana.
- El promedio de horas trabajadas no puede exceder la máxima legal, contabilizado en un período de tres (3) semanas; es decir, no puede ser mayor a un total de 144 horas en un lapso de veintiún (21) días. Este total pasaría a ser de 141 horas a partir del 15 de julio de 2023, momento en el cual la jornada laboral máxima pasa a ser de 47 horas.
- La ampliación de la jornada no constituye trabajo suplementario.

Respecto a esta modalidad, debe tenerse en cuenta que las horas que excedan las 144 o 141 en dicho período representarán trabajo suplementario, es decir, se tendrán como horas extra. Así lo ha establecido la Corte Suprema de Justicia a través de la Sentencia 30204 de 2007, a través de la cual precisó:

(...) aunque el artículo 165 brinda al empresario la posibilidad de flexibilizar la jornada de trabajo de modo que pueda implementar jornadas que superen las 8 horas diarias o las 48 horas semanales, sin que esto constituya trabajo suplementario, siempre que al computar el tiempo total laborado durante un período máximo de tres semanas este no rebase lo establecido en el artículo 161 del

CST, ello no significa que en aquellos casos en que lo exceda no haya lugar al pago de horas extra, (...) lo que impone entonces la aplicación del régimen ordinario y el pago del trabajo adicional como lo dispone el artículo 168 (...).

(El subrayado es nuestro).

**c. Turno de trabajo sin solución de continuidad:** esta modalidad se da igualmente en trabajos en los que las labores no pueden ser interrumpidas. No obstante, no puede exceder un total de cincuenta y seis (56) horas a la semana, es decir, el trabajador no podrá ejercer sus labores por un tiempo superior a ocho (8) horas diarias, de domingo a domingo. De igual manera, las horas en las que se amplíe la jornada no podrán superar dicha cantidad de horas trabajadas (56) en una semana. Bajo esta modalidad procede el pago de recargos nocturnos, dominicales y festivos, ya que la ley no establece lo contrario, como sí lo hace

para los otros turnos. En cuanto a las horas extra, estas no proceden debido a que la implementación de este turno comprende una jornada laboral máxima en sí, con la particularidad de que se ejecuta los siete días de la semana.

Para la adopción de este turno se requiere que el Ministerio del Trabajo compruebe que en realidad las labores no pueden ser interrumpidas debido a necesidades técnicas, razón por la que deben ejecutarse todos los días de la semana.

Por último, es menester precisar que estos turnos no pueden ser mezclados entre sí, al menos para los trabajadores que pertenezcan a una misma área o sector productivo dentro de la empresa.

#### **d. Jornada laboral flexible**

Antes de la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021, esta jornada se aplicaba con base en lo dispuesto en el literal d) del artículo 161 del CST, en el cual se establecen las siguientes características:

- El tiempo laborado semanalmente no puede sobrepasar las cuarenta y ocho (48) horas.
- La jornada laboral se puede realizar mediante jornadas diarias flexibles.
- Las horas laboradas deben ser distribuidas en máximo seis (6) días a la semana.
- El trabajador tendrá derecho a un (1) día de descanso obligatorio remunerado, tal y como lo ordenan los artículos 172 y 173 del CST, descanso que podrá destinarse para el sábado o domingo y que será reconocido en todos los aspectos como descanso dominical.
- Diariamente, como mínimo, se deberán laborar cuatro (4) horas continuas.
- Diariamente, como máximo, se podrá laborar diez (10) horas continuas.
- El número máximo de horas laborales diarias podrán repartirse de manera variable durante la respectiva semana.
- En esta jornada laboral, siempre que se cumplan los límites dados por la norma, no habrá lugar al pago de horas extras o también conocido como trabajo suplementario.
- Dicha jornada laboral se debe desarrollar dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a. m. a 9:00 p. m.
- El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.
- En caso de que se laboren horas extras, se requerirá autorización del Ministerio de Trabajo, recordando que bajo ningún supuesto las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, tal y como lo ordena el artículo 22 de la Ley 50 de 1990.
- En cumplimiento del artículo 167 del CST, las jornadas diarias de trabajo deben distribuirse como mínimo en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores, recordando que este

tiempo de descanso no se computa con la jornada laboral, pudiendo el empleador conceder más descansos de los estipulados en la norma, de ser su deseo.

Ahora bien, con el Concepto 40777 de 2022, el Ministerio del Trabajo aclaró que con la entrada en vigor de la Ley 2101 de 2021 y dependiendo de la decisión del empleador frente a la adopción de la reducción de la jornada laboral máxima legal de manera automática o gradual, las condiciones de esta jornada laboral variarían solo en cuanto al número diario de horas a laborar y la jornada máxima legal semanal, según cada caso en particular.

De este modo, el artículo 2 de la ley en referencia señala que:

- Si el empleador opta por dar aplicación automática a la reducción de la jornada semanal, no hay lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, siempre y cuando el número de horas de trabajo semanal no exceda de cuarenta y dos (42) horas, es decir, el límite diario de la jornada laboral será de nueve (9) horas.
- Si el empleador opta por dar aplicación gradual a la reducción de la jornada semanal, no hay lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, siempre y cuando el número de horas de trabajo semanal y diario no exceda del límite que se obtenga de la reducción realizada por el empleador, en los términos del artículo 3 de la Ley 2101 de 2021, según corresponda.
- El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana.
- Diariamente, como mínimo, se deben laborar cuatro (4) horas continuas.
- La jornada laboral semanal debe ser distribuida en máximo seis (6) días.
- El trabajador tendrá derecho a un día de descanso obligatorio remunerado, tal y como lo ordenan los artículos 172 y 173 del CST, descanso que podrá destinarse para el sábado o el domingo y que será reconocido en todos los aspectos como descanso dominical.
- Esta jornada se debe ejecutar dentro de la jornada ordinaria, es decir, la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal, tal y como lo dispone el artículo 159 del CST.
- El literal d) del artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, dispone que este turno se deberá efectuar dentro de la jornada ordinaria, de conformidad con el artículo 160 del CST.

Así, el Ministerio del Trabajo indica que bajo lo expuesto se entendería que dado que con la Ley 2101 de 2021 se modificó lo dispuesto en el literal d) sobre la jornada flexible, dicha jornada se deberá desarrollar dentro de la jornada ordinaria, es decir, la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal, siempre que las partes de común acuerdo pacten que su jornada laboral ordinaria será desarrollada en horario nocturno.

### TIPS LABORALES

La jornada laboral flexible podría desarrollarse en horario nocturno por mutuo acuerdo entre las partes, atendiendo la definición de jornada ordinaria de los artículos 159 y 160 del CST.



Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintidós horas (9:00 p. m.).

Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintidós horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).

- El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

#### 1.2.9.4 Límite a la ampliación de la jornada

Respecto a la ampliación de la jornada de trabajo, el inciso segundo del artículo 22 de la Ley 50 de 1990 establece como límite 10 horas diarias. Por lo tanto, el empleador debe, en los eventos en que se permiten turnos con jornada extendida, pactar con el trabajador hasta dicho límite. Esto último, puesto que debe tenerse en cuenta que, en los mencionados turnos, aunque se establezca en la ley que no procede el pago de trabajo suplementario, por vía jurisprudencial se puede obligar al empleador a efectuar su pago si se comprueba que se superaron las diez (10) horas diarias.

#### 1.2.9.5 Recargos por trabajo adicional

Los recargos son pagos adicionales a los que tiene derecho el trabajador que cumple una jornada laboral mientras, se supone, debe estar tomando su descanso, esto es, los domingos, festivos o en jornada nocturna.

La legislación laboral establece los siguientes porcentajes para efectos de la liquidación de los recargos descritos a continuación:

Recargo	Porcentaje sobre el cual se paga
Nocturno	35 %
Dominical o festivo	75 %
Hora extra diurna	25 %
Hora dominical o festiva nocturna	110 % (75 % + 35 %)
Hora extra diurna dominical o festiva	100 % (75 % + 25 %)
Hora extra nocturna dominical o festiva	150 % (75 % + 75 %)

Los recargos descritos en la tabla<sup>8</sup> se liquidan según su porcentaje. Es necesario tener en cuenta que, para la liquidación de todos los recargos y horas extra, debe tomarse como base el valor de la hora ordinaria, y los valores resultantes deben multiplicarse por el número de horas laboradas.

<sup>8</sup> En la zona de complementos de la publicación encontrará el archivo 7. *Liquidador de horas extra*. Este liquidador permite calcular los recargos por trabajo nocturno, dominical y de horas extra. Además, presenta algunos ejemplos de liquidación de turnos dominicales nocturnos con horas extra, jornada diurna y nocturna con horas extra, y jornada diurna y dominical con horas extra. [Clic aquí para acceder](#).

### 1.2.9.5.1 Recargo nocturno

El recargo nocturno se encuentra dispuesto en el numeral 1 del artículo 168 del CST y se remunera con el porcentaje descrito en la tabla: 35 % sobre el valor de la hora ordinaria diurna. Para efectos de ilustrar lo anterior, la liquidación de este concepto se realizará con base en el salario mínimo mensual legal vigente, esto es, \$1.160.000 para 2023. Lo primero que debe conocerse es el valor de una hora ordinaria. Este valor se obtiene dividiendo el valor del salario entre los 30 días del mes y, posteriormente, entre las 8 horas de la jornada máxima legal, de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} \$1.160.000/30 &= \$38.666 \\ \$38.666/8 &= \$4.833 \end{aligned}$$

Se tiene entonces que el valor de 1 hora ordinaria es de \$4.833. Ahora se toma dicho valor y se multiplica por el 35 %, así:

$$\$4.833 \times 35 \% = \$1.692$$

El valor que debe aumentarse a la hora ordinaria para hacer efectivo el recargo es de \$1.692. Se expresa de la siguiente forma:

$$\$4.833 + \$1.692 = \$6.525$$

Por lo tanto, 1 hora nocturna tiene el valor de \$6.525.

### 1.2.9.5.2 Recargo dominical o festivo

El recargo dominical o festivo se encuentra estipulado en el numeral 1 del artículo 179 del CST y se remunera al 75 % sobre el valor de la hora ordinaria. Para determinar el valor de este recargo deben seguirse los siguientes pasos:

Se toma como base el valor de la hora ordinaria y se multiplica por el 75 %:

$$\$4.833 \times 75 \% = \$3.625$$

Se tiene entonces que \$3.625 es el valor de este recargo. Posteriormente, este valor debe sumarse al de la hora ordinaria:

$$\$4.833 + \$3.625 = \$8.458$$

Así, se determina que el valor de la hora de un trabajador que labora un domingo o día festivo es de \$8.458.

### 1.2.9.5.3 Recargo dominical o festivo nocturno

Para la liquidación de este recargo se debe tener en cuenta el 75 % del dominical o festivo y el recargo del 35 % de la hora nocturna, que en sumatoria equivalen al 110 %. Este tipo de recargo

tiene lugar cuando el trabajador, además de laborar un domingo o festivo, lo hace en jornada nocturna (después de las 9:00 p. m. y hasta las 6:00 a. m. del día siguiente). La liquidación de este recargo se realiza de la siguiente manera:

Se toma el valor de la hora ordinaria y se multiplica por 110 %:

$$\$4.833 \times 110 \% = \$5.316$$

El valor del recargo nocturno dominical o festivo es de \$5.316. Este se suma al valor de la hora ordinaria:

$$\$4.833 + \$5.316 = \$10.149$$

Finalmente, se tiene que el valor de la hora de un trabajador que labora en jornada nocturna durante un domingo o festivo es de \$10.149.

#### 1.2.9.5.4 Hora extra diurna dominical o festiva

Una hora extra diurna dominical o festiva debe pagarse cuando la jornada laboral del trabajador supera las 8 horas diurnas en un domingo o festivo. Aquí debe tenerse en cuenta el porcentaje del recargo por trabajar durante dichos días, que es del 75 %, y el porcentaje de la hora extra diurna, que es del 25 %, porcentajes que sumados equivalen al 100 %. Para liquidar esta hora deben seguirse los siguientes pasos:

Tomar el valor de la hora ordinaria y multiplicarlo por el 100 %:

$$\$4.833 \times 100 \% = \$4.833$$

Esos \$4.833 se suman al valor de la hora ordinaria:

$$\$4.833 + \$4.833 = \$9.666$$

Se tiene entonces que el valor de una hora extra diurna dominical o festiva es de \$9.666.

#### 1.2.9.5.5 Hora extra nocturna dominical o festiva

El pago de una hora extra nocturna dominical o festiva procede cuando el trabajador realiza labores suplementarias en jornada nocturna (de 9:00 p. m. a 6:00 a. m.) un domingo o festivo. Para su liquidación debe tenerse en cuenta el porcentaje del 75 % dispuesto para dichos días, además del recargo del 75 % para la hora extra nocturna. La suma de ambos porcentajes equivale al 150 %.

Entonces, se toma el valor de la hora ordinaria y se multiplica por el 150 %:

$$\$4.833 \times 150 \% = \$7.249$$

El valor de la hora extra nocturna dominical o festiva es de \$7.249, el cual se suma al valor de la hora ordinaria:

$$\$4.833 + \$7.249 = \$12.082$$

Por lo tanto, el valor de una hora extra nocturna dominical o festiva equivale a \$12.082.

**Nota:** debe recordarse que estas liquidaciones se realizaron con base en el valor de un (1) smmlv; por lo tanto, todos estos valores pueden variar dependiendo del salario que devengue el trabajador. Adicionalmente, es pertinente tener en cuenta que con el proyecto de reforma laboral 2023 se pretende hacer cambios en esta materia. En la zona de complementos de esta publicación encontrará el archivo *2. Proyecto de reforma laboral 2023*, donde se enuncian de forma general estos cambios, de acuerdo con el documento radicado ante el Congreso el 16 de marzo de 2023. [Clic aquí para acceder.](#)

### Ejemplo:

Supóngase que un trabajador devenga un salario de \$1.500.000 y que en el mes laboró dos domingos, desde las 10:00 p. m. hasta las 5:00 a. m., y dos días festivos en jornada ordinaria diurna.

Para conocer el salario que recibirá este trabajador en dicho mes, primero se determina el valor de cada hora trabajada:

$$\$1.500.000/30 = \$50.000$$

$$\$50.000/8 = \$6.250$$

Así, se tiene que el valor de la hora es de \$6.250. Se procede ahora a realizar la correspondiente liquidación:

Tipo de recargo	Operación	Análisis
Dominical o festivo nocturno	$\$6.250 \times 110\% = \$6.875$ $\$6.250 + \$6.875 = \$13.125$ $\$13.125 \times 7 = \$91.875$ $\$91.875 \times 2 = \$183.750$	La anterior operación corresponde al valor de la hora multiplicado por el valor del recargo dominical nocturno (110 %), monto que se suma al valor de la hora ordinaria. Esta última se multiplicó por el número de horas laboradas (7), y el valor resultante se multiplicó por los dos domingos. Como resultado, se tiene que por esos dos domingos el trabajador devengó \$183.750.
Dominical o festivo	$\$6.250 \times 75\% = \$4.688$ $\$6.250 + \$4.688 = \$10.938$ $\$10.938 \times 8 = \$87.504$ $\$87.504 \times 2 = \$175.008$	En esta operación se utilizó el valor de la hora multiplicado por el valor del recargo dominical o festivo (75 %), valor que se suma a la hora ordinaria. Este último resultado se multiplicó por el número de horas laboradas (8), y el monto resultante se multiplicó por los dos días festivos. Así se tiene que por los festivos laborados el trabajador devengó \$175.008.

### 1.2.10 Sanciones que pueden ser impuestas por el empleador

El reglamento de trabajo establece las condiciones internas del lugar de trabajo en relación con la prestación del servicio, el ambiente laboral, la convivencia, entre otras, que deben ser acatadas por empleadores y trabajadores.

Lo anterior está consagrado en el artículo 104 del CST:

**Artículo 104 [del Código Sustantivo del Trabajo]. Definición.** Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condi-

ciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.

Es obligatorio para el empleador adoptar el reglamento de trabajo cuando tenga a su cargo, de manera permanente, una cantidad determinada de trabajadores, según la siguiente clasificación:



Esto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 105 del CST:

**Artículo 105 [del Código Sustantivo del Trabajo]. Obligación de adoptarlo.**

1. Está obligado a tener reglamento de trabajo todo empleador que ocupe 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.

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

El reglamento hace parte del contrato de trabajo; por ende, al momento de firmar este último se acepta el deber de cumplir el primero, de conformidad con el artículo 107 del CST:

**Artículo 107 [del Código Sustantivo del Trabajo]. Efecto jurídico.** El reglamento hace parte del contrato individual del contrato de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación

en contrario, que, sin embargo, solo puede ser favorable al trabajador.

(El subrayado es nuestro).

### 1.2.10.1 Publicación del reglamento interno de trabajo

El artículo 119 del CST determina que el empleador debe publicar en una cartelera, al interior de la empresa, el reglamento de trabajo y, a su vez, mediante circular interna (que puede ser enviada por medios electrónicos o físicos), indicar la fecha en la cual dicho reglamento entrará en vigor. Las circulares también pueden utilizarse para notificar a los trabajadores sobre algún cambio que se efectúe al reglamento en cuestión. En igual sentido, el artículo 120 del CST dispone que la publicación del reglamento debe efectuarse en dos lugares visibles de la empresa, en donde pueda ser identificado fácilmente por el trabajador. En caso de que existan lugares de trabajo separados, la publicación de la cartelera deberá hacerse en cada uno de ellos.

### 1.2.10.2 Cláusulas ineficaces

Existen algunas disposiciones establecidas en la ley que restringen la voluntad del empleador al momento de elaborar el reglamento de trabajo, de manera tal que ninguna de las cláusulas del reglamento puede desmejorar las condiciones del trabajador; al respecto, el artículo 109 del CST advierte lo siguiente:

**Artículo 109 [del Código Sustantivo del Trabajo]. Cláusulas ineficaces.** No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo

establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

En lo que atañe a este punto, el artículo 111 del CST establece:

**Artículo 111 [del Código Sustantivo del Trabajo]. Sanciones disciplinarias.** Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas cor-

porales ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.

En consecuencia, es una prohibición expresa y una cláusula ineficaz que la sanción impuesta al trabajador consista en ocasionar daño en su cuerpo o afectar su dignidad, como, por ejemplo, hacerle un llamado de atención de manera pública o fijar algún comunicado en las paredes de la empresa o sitio de trabajo indicando el motivo y la sanción impuesta al trabajador.

### 1.2.10.3 Sanciones

Las sanciones que se pueden imponer en el reglamento de trabajo se encuentran consignadas en el CST, entre las cuales se destacan las siguientes:

- a. Suspensión del trabajo.
- b. Multas.

Cuando la falta cometida por el trabajador conlleva como sanción la suspensión del trabajo, esta no puede exceder los ocho (8) días la primera vez que sea impuesta; y en el caso de que el trabajador reincida en la conducta, la suspensión no podrá ser superior a dos (2) meses. Al respecto, el artículo 112 del CST expresa:

**Artículo 112. [del Código Sustantivo del Trabajo]. Suspensión del trabajo.** Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, esta no

puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en casos de reincidencia en cualquier grado.

Cuando la sanción sea una multa, esta puede imponerse solo en dos casos:

- Cuando el trabajador se retrase en la hora de ingreso a la jornada laboral.
- Cuando el trabajador falte al trabajo sin una causa o motivo válido o suficiente que lo respalde.

#### TIPS LABORALES

El llamado de atención<sup>9</sup> es una notificación que el empleador hace a un trabajador a modo de...

Todos los Libros Blancos de Actualícese en su versión digital hacen parte de los beneficios de las suscripciones Oro y Platino. Si no eres suscriptor, te invitamos a adquirir alguna de nuestras suscripciones haciendo clic [aquí](#)

También puedes adquirir la versión digital del libro haciendo clic [aquí](#)