

IX. Régimen laboral

A. Introducción

En Colombia, las relaciones laborales se rigen por la Constitución política, los tratados y convenios internacionales y el Código Sustantivo del Trabajo. A grandes rasgos se puede hablar de dos grandes ramas del derecho laboral, que son la individual y la colectiva. La primera regula las relaciones entre el empleador y sus trabajadores y la segunda regula las relaciones entre el empleador y las asociaciones de trabajadores, ya sean sindicales o no.

B. Contrato de trabajo

Es el acuerdo por el cual una persona se compromete a prestar determinados servicios personales a otra (natural o jurídica) bajo continuada subordinación, cumpliendo órdenes e instrucciones, a cambio de una remuneración o salario. Este contrato es realizado entre el trabajador y su empleador.

Para poder suscribir un contrato de trabajo, se requiere ser mayor de dieciocho (18) años. Los menores requieren autorización del Ministerio de Protección Social y de sus representantes legales.

1. Tipos de contrato de trabajo

De acuerdo con su duración, los contratos de trabajo se pueden clasificar de las maneras como se muestra en la Tabla 9.1.

Tabla 9.1. Duración de los contratos de trabajo

Tipo de contrato	Duración
Contrato a término fijo.	No mayor de tres (3) años. Se puede prolongar indefinidamente si las partes lo consideran.
Contrato por duración de la obra o labor contratada.	Su duración es proporcional a la duración de dicha labor.
Contrato accidental o transitorio.	No mayor de un (1) mes.
Contrato a término indefinido.	No se determina una duración definida.

Igualmente, los contratos de trabajo pueden clasificarse en verbales o escritos; los siguientes siempre deben figurar por escrito:

- Contrato a término fijo.

- Contrato que se celebre con extranjeros. De acuerdo con lo expuesto en el capítulo sobre migración, les recordamos que los extranjeros que vayan a trabajar en Colombia requieren una visa de trabajo.
- Contratos mediante los cuales se desplacen más de diez (10) trabajadores para prestar servicios por fuera del país. Este tipo de contrato es llamado enganche colectivo.

Adicionalmente, los siguientes acuerdos celebrados entre empleador y trabajador también deben constar por escrito:

Período de prueba

No debe exceder los dos (2) meses. Corresponde a la etapa inicial del contrato de trabajo donde el empleador puede apreciar las capacidades del trabajador y, a su vez, el trabajador puede evaluar las condiciones de trabajo.

Salario integral

Es la forma de remunerar al trabajador de manera periódica retribuyéndole no solo el trabajo ordinario, sino al mismo tiempo compensándole por adelantado el valor de prestaciones, recargos y demás beneficios laborales.

Exclusiones

Son acuerdos entre las partes donde se define excluir algunos auxilios o beneficios extralegales de la parte salarial, para efectos del pago de los aportes parafiscales y las prestaciones sociales.

C. Otros aspectos de la relación laboral

1. Contratos de aprendizaje

El contrato de aprendizaje o también conocido como “practica empresarial” es una forma especial de vinculación laboral, por medio de la cual una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada avalada por una empresa que patrocina esa formación y provee además los medios para que esa persona adquiera una formación profesional completa. Este contrato no implica subordinación y su duración no debe sobrepasar los dos (2) años. Se puede brindar un apoyo de sostenimiento, pero este no implica remuneración salarial dentro de este contrato. Debe constar por escrito.

2. Contratación de trabajadores extranjeros

En Colombia no existe una norma que limite la contratación de trabajadores extranjeros.

Sin embargo, el empresario interesado en vincular trabajadores extranjeros debe contemplar que este nuevo colaborador debe contar con la visa temporal de trabajador o permiso respectivo. Es conveniente señalar que existen profesiones reguladas en Colombia, por lo cual el trámite de visa requerirá la previa obtención de autorización del consejo profesional o técnico según corresponda. Dentro de las profesiones reguladas se encuentran las ingenierías, la arquitectura, algunas administraciones, geología, y algunos auxiliares de los anteriores y algunas carreras técnicas. El término de duración de la visa será el mismo que el de del permiso.

Las profesiones no reguladas exigen la convalidación del título de grado ante el Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

Al trabajador extranjero le serán aplicables todas las normas vigentes, y en particular las laborales, de seguridad social y tributarias.

Para mayor información consulte:

- Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia: www.cancilleria.gov.co
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia: www.mineducacion.gov.co
- Consejo Profesional Nacional de Ingeniería: www.copnia.gov.co
- Consejo Profesional de Geología: www.cpgcolombia.org
- Consejo Profesional de Ingenieros de Petróleos: www.cpip.org.co
- Consejo Profesional de Ingeniería de Transporte y Vías de Colombia: www.cpitvc.org
- Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares de Colombia: www.cpnaa.gov.co/cpnaa

3. Jornada laboral

La jornada laboral es la que acuerden las partes, la cual, en ningún caso, puede exceder el máximo legal de cuarenta y ocho (48) horas semanales (que podrán ser distribuidas ya sea de lunes a viernes o de lunes a sábado). La jornada diurna cubre un periodo entre 6:00 a. m. y 10:00 p.m. El resto se entiende jornada nocturna.

Hay algunos trabajadores que no les aplica el máximo legal, que son (a) quienes se desempeñen en cargos de dirección, confianza o manejo; (b) los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes; (c) los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo y (d) los de servicio doméstico.

El trabajo por fuera de la jornada ordinaria se deberá pagar como trabajo suplementario u horas extras.

Jornada laboral flexible: la jornada laboral flexible corresponde a un acuerdo entre el trabajador y el empleador, para la organización de los turnos de trabajo sucesivos, todos los días de la semana, que no sobrepasen las seis (6) horas diarias y 36 horas en la semana, sin el pago de recargo nocturno, trabajo dominical o festivo.

Así mismo, se puede acordar que la jornada diaria sea flexible de tal forma que en la semana se completen las cuarenta y ocho (48) horas, distribuidas en un máximo de seis (6) días, donde el número de horas diarias laboradas deberá estar dentro de un rango entre cuatro (4) y diez (10), sin el pago de recargo por trabajo extra, teniendo en cuenta que las horas laboradas no deberán superar las cuarenta y ocho (48) horas semanales y estas sean laboradas en la jornada diurna.

4. Pagos provenientes de una relación laboral

El salario es la compensación que recibe el trabajador a cambio de la prestación de sus servicios personales al empleador.

El salario está integrado por dos tipos de retribución:

- La remuneración ordinaria, que puede ser fija o variable.
- La remuneración extraordinaria, que está conformada por sobresueldos, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones, viáticos habituales destinados a la manutención y hospedaje del empleado y en general cualquier pago ocasional o habitual efectuado como contraprestación directa del trabajo del empleado. Se pueden acordar ciertas sumas que no formarán parte del salario (exclusiones).

Tabla 9.2. Tipos de salario

Tipo de salario	Descripción
Ordinario	Remunera el trabajo ordinario. Existe un salario mínimo mensual vigente (SMLMV) que se define a finales de cada

	año por el Gobierno. Para el año 2012 es de COP \$ 566.700 ó unos US\$ 306,66.
Integral	Remunera no solo el trabajo ordinario sino que compensa por adelantado el valor de prestaciones sociales, recargos y beneficios adicionales como el trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, entre otros; en general, a los que estén incluidos en este salario, excepto las vacaciones. Debe figurar por escrito y no debe ser inferior a 13 SMLMV, o un valor de COP\$ 7.367.100 ó US\$ 3.987.

5. Prestaciones sociales

Las prestaciones sociales que se relacionan en la Tabla 9.3 deberán ser pagadas por parte del empleador a todos sus trabajadores que devengan un salario ordinario.

Tabla 9.3. Prestaciones sociales

Concepto	Periodicidad del pago	Descripción
Auxilio de cesantías	Anual	Un salario mensual por cada año de servicios o proporcional por fracción. Debe ser consignado en un fondo de cesantías sin sobrepasarse al 14 de febrero del año siguiente, o en su defecto, pagado directamente al empleado a la terminación del contrato.
Intereses de cesantías	Anual	12% sobre el valor de la cesantía anual, o proporcional por fracción.
Prima de servicios	Semestral	15 días de salario por cada semestre trabajado o proporcionalmente por fracción pagadero en junio y diciembre.
Auxilio de transporte	Mensual	COP\$ 63.600 para el año 2012 (US\$ 34,4), pagadero a todos los empleados que devenguen hasta dos (2) SMLMV.
Calzado y vestido de labor	Cada cuatro meses	Pagadero a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) SMLMV, COP\$ 1.133.400 ó US\$ 613, aproximadamente,

Fuente: Doing Business (2009). Proexport

6. Descansos obligatorios

a. Descanso remunerado en domingos y festivos

Los domingos y festivos son considerados como días de descanso obligatorio remunerado. Es decir, como regla general, el trabajador no debe prestar sus servicios durante estos días, y, en todo caso, tiene derecho a recibir el salario ordinario correspondiente a ellos. Si el trabajador labora en domingo de manera ocasional, se le deberá pagar el salario con un recargo adicional del 75% sobre el valor por hora. Si lo hace de forma periódica, se le deberá conceder adicionalmente un día de descanso remunerado por semana.

b. Vacaciones anuales remuneradas

Le corresponde a todo trabajador, sin excepción, gozar de quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas, por cada año de trabajo. Como mínimo, el trabajador deberá tener seis (6) días de vacaciones por año de servicio. Los días adicionales podrán ser acumulados hasta por dos (2) años, sin embargo, en caso de ejercer sus funciones en un lugar distinto de la residencia de sus familiares podrán acumularlos hasta un máximo de cuatro (4) años.

7. Indemnizaciones

Son los pagos que se derivan de cualquier incumplimiento por parte del empleador, que correspondan a las obligaciones legales o convencionales a su cargo, o por cualquier desconocimiento de los deberes impuestos por la Ley Laboral. Las indemnizaciones más usuales se consignan en la Tabla 9.4.

Tabla 9.4. Indemnización por terminación del contrato sin justa causa

Tipo de contrato	Indemnización
Término fijo	Equivalente al tiempo faltante del término acordado.
Por duración de obra o labor determinada	Equivalente al tiempo faltante para la terminación de dicha obra o labor, con un mínimo de quince (15) días.
Término indefinido	<p>a. Trabajadores con un salario inferior a diez (10) SMLMV: Si el trabajador tiene menos de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán treinta (30) días de salario. Si el trabajador tiene uno (1) o más años de servicio continuo, se le pagarán veinte (20) días de salario, en adición a los treinta (30) días básicos, por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.</p> <p>b. Trabajadores con un salario igual o superior a diez (10) SMLMV. Si el trabajador tiene menos de un (1) año de trabajo de servicio continuo, se le pagarán veinte (20) días de salario. Si el trabajador tiene uno (1) o más años de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días de salario, en adición a los veinte (20) días básicos, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.</p>

Si a la fecha de terminación del contrato laboral no se le cancelan al trabajador las sumas correspondientes al salario o las prestaciones sociales en la forma y tiempo debidos, este trabajador tendrá derecho a ser indemnizado con un (1) día de salario por cada día de incumplimiento por los primeros veinticuatro (24) meses.

8. Aportes al Sistema de Seguridad Social

Todos los empleadores deben afiliar a sus trabajadores al Sistema General de Seguridad Social, descontar de sus salarios las sumas establecidas por la ley y aportar un porcentaje calculado con base en el salario del trabajador para completar las contribuciones de conformidad con lo que dicta la ley (ver tabla 9.5).

Tabla 9.5. Aportes al Sistema de Seguridad Social

Tipo de obligación	Periodicidad del pago	Porcentaje
Aportes al Sistema General de Pensiones. (Base máxima de cotización es veinticinco (25) SMLMV con un valor de COP\$ 14.167.500, aproximadamente US\$ 7.666.	Mensual	<p>16% del salario mensual del trabajador, de los cuales el empleador paga un 12% y el trabajador el restante 4%.</p> <p>Los empleados que devenguen más de cuatro (4) SMLMV deberán pagar un 1% adicional destinado al fondo de solidaridad.</p> <p>Los trabajadores con ingresos iguales o superiores a dieciséis (16) SMLMV tendrán un aporte adicional sobre su ingreso base de cotización, de esta manera: 16-17 SMLMV – 0,2% 17-18 SMLMV – 0,4% 18-19 SMLMV – 0,6% 19-20 SMLMV – 0,8% 20-25 SMLMV – 1,0%</p> <p>Los extranjeros que continúen cotizando al Sistema de Pensiones de su país de origen, no tendrán la obligación de cotizar en el colombiano.</p>
Aporte al Sistema de Seguridad Social en Salud. (Base máxima de cotización veinticinco (25) SMLMV).	Mensual	12,5% del salario mensual del trabajador, de los cuales el empleador paga el 8,5% y el trabajador el restante 4%.
Aporte al Sistema de Riesgos Profesionales. (Base máxima de cotización veinte (20) SMLMV).	Mensual	El porcentaje corresponde entre un 0,348% y 8,7% de acuerdo con el nivel de riesgo de la compañía. El total del valor lo cubre el empleador.

Colombia cuenta con convenios bilaterales con algunos países (Chile, Argentina y España), para convalidar el tiempo cotizado en el Sistema de Pensiones, acogiéndose a la legislación respectiva del país de que se trate. (Doing Business (2009); Proexport).

9. Aportes parafiscales

Son pagos que deben efectuar los empleadores que ocupen más de un trabajador, a las instituciones y en los porcentajes que se indican en la tabla 9.6.

Tabla 9.6. Aportes parafiscales

Institución	Porcentaje
Instituto Colombiano del Bienestar Familiar (ICBF)	3% de la nómina mensual de salarios.
Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)	2% de la nómina mensual de salarios.
Cajas de Compensación Familiar	4% de la nómina mensual de salarios.

10. Licencias

Las licencias a que tienen derecho los trabajadores se muestran en la Tabla 9.7.

Tabla 9.7. Licencia de maternidad y de paternidad

Tipo de licencia	Descripción
De maternidad	Trabajadoras en estado de embarazo tienen derecho a una licencia de doce (12) semanas, que podrá comenzar dos (2) semanas antes de la fecha prevista del parto. La licencia será remunerada por el Sistema General Social en Salud. Por ningún motivo, una trabajadora en estas circunstancias podrá ser despedida, excepto si existe una justa causa calificada previamente por un inspector de trabajo.
De paternidad	El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro (4) días hábiles de licencia remunerada de paternidad mientras este cotice en el Sistema de Seguridad Social, y a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada cuando ambos son cotizantes. En ambos casos, el esposo o compañero permanente deberá haber cotizado más de cien (100) semanas continuas al Sistema de Seguridad Social. Esta licencia es remunerada por el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
Por luto	En el caso de fallecimiento de su cónyuge, compañera o compañero permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, el trabajador tendrá derecho a una licencia remunerada de luto de cinco (5) días hábiles, sin importar la modalidad de contratación o de vinculación laboral.

Fuente: Doing Business (2009).

11. Reglamentos

Los empleadores tienen la obligación de expedir los siguientes reglamentos:

a. De trabajo

Cualquier empresa que emplee a más de cinco (5) trabajadores permanentes en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en agrícolas, ganaderas o forestales, están en obligación de adoptar un reglamento de trabajo.

b. De higiene y seguridad industrial

Cualquier empresa que emplee a diez (10) o más trabajadores permanentes deberá adoptar un Reglamento Especial de Higiene y Seguridad.

12. Acoso laboral

Los empleadores deberán incluir dentro de sus reglamentos internos de trabajo disposiciones que protejan y prevengan cualquier atentado contra la dignidad humana en las relaciones de trabajo, por disposición legal.

13. Otras alternativas para la contratación de personal

Empresas de servicios temporales: las empresas de servicios temporales (EST) son entidades que terceros pueden contratar para que les suministren un personal de manera temporal, para que les colabore en el desarrollo de determinadas actividades. Ese personal es contratado directamente por la empresa de servicios temporales, quien es la responsable del cumplimiento de las obligaciones como empleador frente a los trabajadores.

Esto puede ser de beneficio para el tercero que contrata la EST, en tanto puede ejercer facultades de dirección frente a los trabajadores, mas no es el responsable directo del cumplimiento de las principales obligaciones como empleador, como pago de sueldo, afiliación al Sistema General de Salud y aportes a la seguridad social, parafiscales, etcétera.

14. Derecho colectivo: relaciones entre empleador y organizaciones sindicales

Otro aspecto del derecho laboral es el que se encarga de regular las relaciones entre el empleador y las organizaciones sindicales, además de asuntos relacionados con la contratación colectiva, la defensa de los intereses comunes y los conflictos colectivos de trabajo. Busca el establecimiento de mecanismos para hacer efectivos los derechos de asociación y huelga, así como el derecho a la asociación sindical, la contratación y negociación colectiva.

a. Derecho de asociación sindical

Este derecho busca proteger tanto la creación como el desarrollo de organizaciones sindicales y la garantía de su ejercicio por parte de los trabajadores para defender sus intereses.

b. Sindicato

Se refiere a la organización de trabajadores que se encuentra jurídicamente constituida para garantizar, mejorar y fortalecer los derechos comunes frente a sus empleadores. También integra a los trabajadores en defensa de sus intereses individuales y colectivos de sus afiliados. La Tabla 9.8 explica cómo están clasificados los sindicatos según la ley.

Tabla 9.8. Clasificación de sindicatos

Clasificación	Descripción
De empresa	Lo forman individuos de distintas profesiones que prestan servicios en una misma empresa.
De industria	Lo forman individuos de distintas profesiones que prestan sus servicios en diferentes empresas, pero pertenecientes a la misma industria o actividad económica.
Gremial	Lo forman individuos que desarrollan un mismo oficio.

c. Convenciones, pactos, contrato, negociaciones colectivas y huelgas

En la Tabla 9.9 se describen las características de las convenciones, los pactos, negociaciones colectivas y huelgas.

Tabla 9.9. Convenciones, pactos, contrato, negociaciones colectivas y huelgas

Nombre	Descripción
Convención colectiva de trabajo	Convención que se acuerda entre uno o varios patrones o asociaciones patronales, o uno o varios sindicatos o federaciones de trabajadores, para determinar las condiciones

	que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.
Pacto colectivo	Pacto celebrado entre el empleador y sus trabajadores no sindicalizados, para determinar las condiciones que regirán en sus relaciones laborales.
Contrato sindical	Es el contrato que celebra un sindicato o varios empleadores, o varios sindicatos con varios empleadores para la prestación de servicios o para la ejecución de una obra.
Negociación colectiva	Actuación concertada entre empleadores y trabajadores para discutir solicitudes contenidas en relación con peticiones, para mejorar condiciones de trabajo y empleo.
Huelga	<p>Es la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, llevada a cabo por los trabajadores de un establecimiento o empresa, con fines económicos y profesionales para exigir el cumplimiento de trámites previamente establecidos.</p> <p>Su ejercicio es legítimo solo mientras estos trabajadores sean dependientes de un empleador del sector privado y que no ejerza actividades consideradas públicas por la ley.</p>

Fuente: Doing Business (2009).

Advertencia

El Régimen Laboral Colombiano está regulado en forma compleja y detallada protegiendo primordialmente los derechos del trabajador. Por tanto, se recomienda la asesoría de expertos en tales asuntos para evitar confusiones con otras figuras de contratación de personal, como el contrato de prestación de servicios, y de esta manera asegurarse de cumplir todas las exigencias legales en esta materia y evitar la imposición de multas o sanciones que generen sobrecostos importantes a la inversión extranjera.

Textos: Araújo Ibarra & Asociados
 Edición: Invest in Bogotá
 Marzo 2012

Invest in Bogotá la agencia de promoción de inversión para Bogotá y Cundinamarca, una iniciativa público-privada entre la Cámara de Comercio de Bogotá, el Distrito Capital y la Gobernación de Cundinamarca.

Nuestra misión es apoyar a inversionistas que están explorando oportunidades en Bogotá y Cundinamarca.

En el 2009 fuimos calificados por el Banco Mundial como la mejor agencia de inversión de un país en desarrollo.

Tenemos un equipo multidisciplinario con amplios conocimientos en diversos sectores económicos, lo que nos permite atender a posibles inversionistas con información y asesoría de valor agregado.

Ofrecemos a inversionistas, libre de todo costo y con total confidencialidad, servicios especializados para cada etapa de su proceso de inversión.

Si requiere apoyo, no dude en contactarnos.

Email: info@investinbogota.org

Número telefónico: +57 (1) 742-3030

Fax: +57 (1) 742-3050

Dirección: Carrera 7 no. 71-21, Torre B, oficina 901, Bogotá, Colombia.