Trabajo

Derecho laboral básico

Tipos de contratos

Red Nacional de Formalización Laboral

RED NACIONAL DE FORMALIZACION LABORAL
Afíliese a la Seguridad Social + hacia el Trabajo Decente

Trabajo

Mitos y Realidades sobre la Afiliación a la Seguridad Social en Colombia

Mito	Realidad
Solo los empleados formales deben estar afiliados.	Todos los trabajadores, incluidos independientes, deben afiliarse al Sistema de Seguridad Social (Ley 100 de 1993).
Afiliarse es opcional si uno no tiene contrato laboral.	La afiliación es obligatoria para todos los trabajadores que perciban ingresos, sean dependientes o independientes.
La seguridad social solo cubre servicios de salud	Cubre salud, pensión, riesgos laborales y subsidio familiar. También incluye beneficios como licencias y protección a la familia.

Trabajo

Mitos y Realidades sobre la Afiliación a la Seguridad Social en Colombia

Mito	Realidad
Si cambio de empleo, pierdo mis semanas cotizadas.	Las semanas se acumulan en la historia laboral, sin importar el cambio de empleador (Decreto 692 de 1994).
Los independientes no pueden afiliarse al sistema.	Los trabajadores independientes deben afiliarse y cotizar, según el ingreso reportado (Decreto 1072 de 2015).
Es un gasto que no vale la pena si no uso los servicios.	Es una protección obligatoria ante enfermedad, accidentes, invalidez, vejez y muerte.

Trabajo

Mitos y Realidades sobre la Afiliación a la Seguridad Social en Colombia

Mito	Realidad
Si nunca me enfermo, no vale la pena afiliarme	El sistema garantiza cobertura permanente y acceso inmediato cuando se requiera; además, es un deber legal.
Solo cubre al trabajador afiliado	En salud, cubre también al núcleo familiar (beneficiarios: cónyuge, hijos menores, etc.).
El pago a la seguridad social lo debe hacer solo el empleador.	El empleador debe pagar una parte, pero el trabajador también tiene una participación. Los independientes asumen el total.

Trabajo

Contrato de trabajo

Artículo 22 Código Sustantivo del Trabajo (C. S. del T.) - Definición de Contrato de Trabajo.

El contrato de trabajo es un acuerdo donde una persona (**trabajador/a**) se compromete a prestar un servicio personal a otra (**empleador/a natural o jurídico)** bajo subordinación continua, a cambio de una remuneración denominada **salario.**

Artículo 23 C. S. del T. -Elementos esenciales del Contrato de Trabajo.

Se deben cumplir tres condiciones:

1. Trabajo personal del empleado.
2. Subordinación al empleador.
3. Pago de un salario.

Trabajo

Modalidades del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se puede celebrar de forma **escrita o verbal**, y según el artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo, un **contrato de trabajo no requiere de formas especiales para su validez**, por lo que no requerirá ser presentado ante notario o firmado por testigos. Es suficiente con la **voluntad y el acuerdo entre las partes**.

Contrato verbal

ART 38 C. S. DEL T.

La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse.
La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago.
La duración del contrato.

Contrato escrito

ART 39 C. S. DEL T.

El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; 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 fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestarse el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y períodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y de alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.

Trabajo

Tipos de contrato de trabajo

Contrato a término indefinido

ART 47 C. S. DEL T.

El contrato de trabajo a término indefinido es aquel en el que no se acuerda una fecha de finalización, quedando su duración indefinida en el tiempo.

El contrato de trabajo a término indefinido por lo general se termina cuando el empleado se retira voluntariamente, cuando se pensiona, cuando la empresa desaparece o es despedido por el empleador, ya sea con justa causa o no.

Contrato a término fijo

ART 46 C. S. DEL T.

Es aquel en que las partes pactan una duración cierta y limitada en el tiempo y que tiene una duración máxima de 3 años pero que puede ser renovado tantas veces como lo dispongan las partes.

El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a 3 años, pero es renovable indefinidamente.

Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisa por escrito a la otra su decisión de no continuar el contrato, con una antelación no inferior a 30 días, el contrato se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

Si el término fijo es inferior a 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 1 año, y así sucesivamente.

Trabajo

Tipos de contrato de trabajo

Calculadora prestaciones sociales

Contrato por obra labor

ART 45 C. S. DEL T.
El contrato de trabajo por duración de obra o labor es aquel se firma por el tiempo que dure la construcción o ejecución de una obra, actividad o labor determinada.
El contrato de obra o labor tiene unas características muy especiales que merece un tratamiento diferente al de cualquier otro:

1. El contrato finaliza al finalizar la obra contratada.
2. No permite renovación ni prórroga.
3. Puede ser verbal o escrito.
4. No requiere preaviso para su terminación.
5. Por cada obra o labor que se requiera, hay que hacer un contrato.
6. Es un contrato ideal para quien ejecuta obras para terceros.

Ejemplos de contratos por obra o labor
- Construir una carretera.
- Construir la estructura eléctrica de un edificio.
- Hacer el estudio de factibilidad de un proyecto.
- Implementar una solución informática para una empresa.

Contrato ocasional o transitorio

ART 46 C. S. DEL T.
El trabajo ocasional, transitorio o accidental es aquel que no exceda de un mes, y sobre actividades distintas a las que normalmente desarrolla el empleador.

Lo que se entiende por ocasional o transitorio*
El artículo 6 del C. S. del T. señala dos requisitos para que pueda existir el trabajo ocasional o transitorio:
1. Que sea de corta duración, siendo como máximo de 1 mes.
2. Que se trate de actividades distintas a las que normalmente desarrolla el empleador.

Trabajo

Contratos de trabajo

Contrato a término fijo

El contrato de trabajo a término fijo es aquel donde se pacta una duración determinada, con reglas especiales para su renovación o terminación.

Contrato a término indefinido

El contrato de trabajo a término indefinido es aquel en el que no se acuerda una fecha de finalización, quedando su duración indefinida en el tiempo.

Contrato ocasional o transitorio

Que es un trabajo ocasional o transitorio, pese a ello, se deben respetar los derechos que tienen los trabajadores que los realizan.

Contrato por obra o labor

El contrato de obra o labor es aquel cuya duración es determinada por la duración de la obra o labor contratada.



Trabajo

Prestaciones sociales

Las prestaciones sociales corresponden a **pagos adicionales que el empleador debe realizar al trabajador** y que no corresponden a una remuneración por su trabajo, razón por la cual **no se consideran salario.**

Las prestaciones sociales, al no ser salario, no forman parte de la base para el cálculo de seguridad social, aportes parafiscales, y naturalmente tampoco para el cálculo de los demás conceptos correspondientes a las prestaciones sociales.

Trabajo

Clasificación de las prestaciones sociales

Prima legal de servicios (art. 306 CST)

Se debe pagar un mes de salario por cada año trabajado o proporcional si el tiempo trabajado es menor a un año en dos momentos:
Primeros 15 días: A mas tardar el ultimo día del mes de junio.
Segundos 15 días: A mas tardar el 20 de diciembre.

Auxilio de cesantías (art. 249 CST)

Consiste en un salario mensual por cada año de trabajo o proporcional si el tiempo de trabajo es menor. Por regla general las cesantías se deben consignar al fondo de cesantías al que esté afiliado el trabajador, y no se debe pagar las cesantías directamente al trabajador

Intereses sobre las cesantías

El empleador debe pagar a sus empleados intereses sobre las cesantías que tenga acumuladas a 31 de diciembre, a una tasa del 12% anual. Los intereses sobre las cesantías se pagan directamente al trabajador. A diferencia de las cesantías, que se deben consignar en un fondo de cesantías, en el caso de los intereses sobre cesantías se deben pagar al empleado.

Dotación (art. 230 CST)

La dotación (calzado y overoles) es una prestación social a la que tienen derecho los trabajadores cada 4 meses y que los empleadores están obligados a entregar en las fechas previstas por la ley (30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre). Tienen derecho a la dotación todos los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales, y que al momento de la fecha de entrega lleve mínimo 3 meses contratados.

Relación Laboral

Seguridad Social

Salud (EPS)

Elección del trabajador
Cotización:
Empleador 8,5%
Trabajador 4%

Pensión (Fondo)

Elección del trabajador
Cotización:
Empleador 12%
Trabajador 4%

Riesgos laborales

Elección del empleador
Cotización:
Empleador 100%

Subsidio familiar (Cajas de Compensación Familiar)

Elección del empleador
Cotización:
Empleador 100%

Los porcentajes se calculan sobre el salario mensual que devengue el trabajador, sin contabilizar las prestaciones sociales.

Trabajo

Seguridad Social

Subsistema	¿Qué cubre?	Beneficios	Beneficiarios
Salud	Enfermedad general	Promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades de origen común, a través de la cobertura que ofrece el plan de salud. Incapacidades, licencias remuneradas	Trabajador y su familia Trabajador
	Maternidad / paternidad	Licencias remuneradas	Trabajador
	Urgencias	Tratamiento y rehabilitación de enfermedades de origen común	Trabajador y su familia

Trabajo

Seguridad Social

Subsistema	¿Qué cubre?	Beneficios	Beneficiarios
Pensión	Invalidez	Pensión de invalidez	Trabajador
	Muerte	Pensión de sobrevivientes Auxilio funerario	Trabajador y su familia Trabajador
	Vejez	Pensión de jubilación	Trabajador

Trabajo

Seguridad Social

Subsistema	¿Qué cubre?	Beneficios	Beneficiarios
Riesgos laborales	Enfermedad laboral	Prestaciones asistenciales Incapacidades e indemnizaciones	Trabajador
	Accidente de trabajo	Pensión por invalidez Pensión de sobreviviente	Trabajador Trabajador y su familia

Trabajo

Seguridad Social

Subsistema	¿Qué cubre?	Beneficios	Beneficiarios
Subsidio familiar	Familia del trabajador	Cuota monetaria Subsidio de vivienda Descuentos en programas educativos Descuentos en programas de recreación, deporte y turismo	Personas dependientes del trabajador Trabajador y su familia Trabajador y su familia Trabajador y su familia
	Desempleo	Cotización a salud y pensión Cuota monetaria Beneficio monetario para ahorro de cesantías Capacitación para el reenganche laboral Apoyo en la búsqueda de empleo	Trabajador Personas dependientes del trabajador Trabajador Trabajador Trabajador

Trabajo

Formalización Laboral para Trabajadores independientes

Los trabajadores independientes son aquellas personas naturales que prestan sus servicios con total independencia y autonomía en favor de uno o varios terceros. Por tanto, no se encuentran vinculados mediante un contrato de trabajo por la ausencia de elementos esenciales para que se configure una relación laboral, que conforme al artículo 23 Código Sustantivo del Trabajo, son los siguientes:

- Prestación personal del servicio.
- Que exista subordinación del trabajador frente al empleador.
- Que exista un salario como retribución.



TRABAJADOR INDEPENDIENTE

Trabajo

- Ejecuta una **obra** o **presta un servicio.**
- Hay autonomía **técnica** o **directiva.**
- **No** existe subordinación.
- Por un **precio determinado.**
- Uso **medios propios.**
- Asume todos los **riesgos.**

- IBC se cálcula sobre el **40%** del total de los **ingresos.**
- IBC no puede ser inferior a un **salario mínimo.**
- Pago **mes vencido.**

Salud (EPS) 12,5%

Pensión (Fondo) 16%

Riesgos Laborales (ARL)
Según nivel de riesgo

Subsidio Familiar (CCF) 2%

Trabajo

Tipo de Trabajadores independientes

Trabajador independiente mediante CPS

Son personas naturales que:

- Prestan un servicio personal sin acudir a la subcontratación de terceros.
- No requieren el uso de materiales o insumos para darle cumplimiento al servicio.
- Reciben por la prestación del servicio una remuneración que no corresponde a salario, sino a honorarios.
- Prestan un servicio en el que está en juego el componente intelectual mas que el físico.

Trabajador independiente por cuenta propia

Son personas naturales que:

- Realizan actividades de manera habitual por riesgo y cuenta propia, sin contar con un contrato que los vincule a alguna empresa.
- Para el desarrollo de su actividad incurren en costos y gastos
- Asumen las perdidas generadas con ocasión de la prestación del servicio o la venta de bienes.
- Realizan a su vez, actividades de honorarios y servicios no personales en las que deben incurrir en costos y gastos, y en algunos casos recurrir a la subcontratación de personal.

Trabajador independiente con contrato diferente al de prestación de servicios

Son personas naturales que perciben ingresos en calidad de inversionistas pasivos. En esta categoría se ubican, por ejemplo, los rentistas de capital, ya que pueden recibir lo siguiente:

- Dividendos.
- Utilidades.
- Participaciones.
- Rendimientos financieros.
- Intereses.
- Arrendamientos de bienes muebles o inmuebles.
- Rentas fiduciarias o vitalicias.

Ingreso Base de Cotización

El artículo 89 de la Ley 2277 de 2022 (reforma tributaria) estableció nuevas fórmulas para el cálculo del IBC de los trabajadores independientes resumidas de la siguiente manera:

- El IBC de **los trabajadores independientes que celebren contratos de prestación de servicios** personales con ingresos iguales o superiores a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) será el 40 % del valor mensualizado del contrato, sin incluir el valor del IVA.
- Para **los trabajadores independientes por cuenta propia y los que celebran contratos diferentes a los de prestación de servicios**, la cotización será sobre el 40 % del valor mensual de los ingresos causados para quienes estén obligados a llevar contabilidad, o los efectivamente percibidos para los que no tienen dicha obligación, sin incluir el valor del IVA.

  Este resultado, en todo caso, podrá estar disminuido previamente con costos y gastos, bien sean reales (cumplen con los requisitos del artículo 107 del ET) o por el sistema de costos presuntos (establecido en el Decreto 1601 de 2022); así:

Trabajo

Aportes a Seguridad Social como trabajador independiente

Tipo de aporte	Porcentaje de cotización	Independiente con contrato de prestación de servicios	Cuenta propia	Rentista de capital
Salud	12,5 %	Sí	Sí	Sí
Pensión	16 %	Sí	Sí	Sí
Riesgos laborales	Según el nivel de riesgo	Sí	Sí	Voluntario
Caja de Compensación Familiar	• 0,6 % • 2 %	Voluntario	Voluntario	Voluntario

- 0,6 %: con el cual tendrá derecho a disfrutar de actividades de recreación, capacitación y turismo social. El aporte realizado no da derechos para el pago de subsidios.
- 2 %: con el pago de este porcentaje tendrán acceso, además de lo anterior, a descuentos, asesoría para adquisición de vivienda, deportes, eventos sociales, mecanismo de protección al cesante, entre otros beneficios, salvo el subsidio monetario.





Trabajo

Generalidad acerca de los Trabajadores a Tiempo Parcial

Los trabajadores de tiempo parcial son los que no laboran en la jornada laboral completa, y que por sus características tienen tratamiento especial en cuanto pago de salarios, seguridad social, entre otros. El tiempo parcial hace referencia a una parte del tiempo estándar, que en el derecho laboral corresponde a una parte de la jornada laboral diaria completa.

Trabajo

Generalidad acerca de los Trabajadores a Tiempo Parcial

1

El salario de un trabajador depende del tiempo que labore, pues el salario es la contraprestación por la actividad laboral desplegada por el trabajador, y si esta no es plena, el salario no será completo.

2

El salario será proporcional en función de la jornada máxima laboral contemplada en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

3

Cuando el trabajador laboral medio tiempo tiene derecho a devengar un salario de por lo menos la mitad del salario mínimo mensual.

Trabajo

A estos trabajadores se les deberá **liquidar todas las acreencias laborales** (auxilio de cesantías, intereses sobre las cesantías, prima legal de servicios y vacaciones) **proporcionalmente al tiempo servido** cualquiera que este sea y cualquiera sea la modalidad de contrato de trabajo que hayan celebrado, incluyendo el trabajo ocasional, accidental o transitorio (Sentencias C-823 y C-825 de 2006. Corte Constitucional).

Ejemplo:
Un trabajador suscribió un contrato de trabajo a termino indefinido en un supermercado el 15 de enero de 2022, trabajando sólo un día a la semana (viernes), por el que devengaba 63.000. Este trabajador fue despedido sin justa causa el 27 de abril de 2022. La liquidación de este contrato sería la siguiente:

Salario mensual proyectado:

7.000 (salario diario) x 30
210.000 (salario mensual proyectado)

	Año	Mes	Día
Retiro	2022	04	27
Ingreso	2022	01	15
	0	3	12

Tiempo de servicio: 3 meses y 12 días = 102 días

Trabajo

Auxilio de cesantías: $\frac{210{,}000 \times 102}{360} = \$\ 59.500$

Intereses sobre las cesantías: $\frac{59.500 \times 102 \times 0{,}12}{360} = \$\ 2.023$

Prima de servicios: $\frac{105.000 \times 102}{180} = \$\ 59.500$

Vacaciones: $\frac{105.000 \times 102}{360} = \$\ 29.750$

Indemnización por despido sin justa causa:
7.000 x 30 = 210.000

Ingreso Base de Cotización

La regulación de la cotización a seguridad social para trabajadores que laboran por períodos inferiores a 1 mes y que devengan ingresos inferiores a 1 smmlv se sujeta a las disposiciones del Decreto 2616 de 2013, compilado en los artículos 2.2.1.6.4.1 y siguientes del Decreto 1072 de 2015.

Estas normas solo regulan la vinculación a los sistemas de pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar para trabajadores dependientes con contrato a tiempo parcial por períodos inferiores a 30 días durante el mes y con ingresos mensuales inferiores a 1 smmlv.

La base mínima de cotización para este tipo de trabajadores será una cuarta (¼) parte del salario mínimo mensual vigente ($355.875 por el 2025), el cual se denominará “cotización mínima semanal”. Para el sistema de pensiones y de subsidio familiar se cotizará de acuerdo con la siguiente tabla:

Días laborados en el mes	Monto de la cotización	Valor del aporte del empleador	Valor del aporte del trabajador
Entre 1 y 7 días	Una (1) cotización mínima semanal	$42.705	$14.235
Entre 8 y 14 días	Dos (2) cotizaciones mínimas semanales	$85.410	$28.470
Entre 15 y 21 días	Tres (3) cotizaciones mínimas semanales	$128.115	$42.705
Más de 21 días	Cuatro (4) cotizaciones mínimas semanales (equivalen a un salario mínimo mensual)	$170.820	$56.940

*La misma base aplica para los aportes que debe hacer el empleador a las cajas de compensación familiar, que es del 4%.

ARL por días.

Los trabajadores que laboran por un periodo inferior a un mes, también se afilian a la ARL por días, pero de acuerdo al inciso segundo del artículo 2.2.1.6.4.5 del decreto 1072 de 2015, el ingreso base de cotización será el salario mínimo mensual, incluso si el trabajador devenga menos de un salario mínimo.


Trabajo
GRACIAS