

LEGISLACIÓN LABORAL 2020



Complemento
en la WEB
Código QR

Incluye **TELETRABAJO** y medidas
laborales frente al **COVID 19**

Diego Fernando Rivera Zárate
Uriel Guillermo Angulo Guiza
Diana Marcela Rivera Pérez

LEGISLACIÓN LABORAL 2020

Incluye TELETRABAJO y medidas
laborales frente al COVID 19



Complemento
en la WEB
Código QR

Diego Fernando Rivera Zárate
Uriel Guillermo Angulo Guiza
Diana Marcela Rivera Pérez

edü

Conocimiento a su alcance

Bogotá - México, D.F.

Rivera Zárate, Diego Fernando, *et al.*

Legislación laboral / Diego Fernando Rivera Zárate, Uriel Guillermo Ángulo Guiza y Diana Marcela Rivera Pérez -- Bogotá : Ediciones de la U, 2020

230 p. ; 24 cm.

ISBN 978-958-792-185-4 e-ISBN 978-958-792-186-1

1. Nómina 2. Legislación laboral 3. Contabilidad 4. Recursos humanos I. Tít.
657 cd

Área: Derecho

Primera edición: Bogotá, Colombia, abril de 2020

ISBN. 978-958-792-185-4

- © Diego Fernando Rivera Zárate, Uriel Guillermo Angulo Guiza y Diana Marcela Rivera Pérez
- © Ediciones de la U - Carrera 27 # 27-43 - Tel. (+57-1) 3203510 - 3203499
www.edicionesdelau.com - E-mail: editor@edicionesdelau.com
Bogotá, Colombia

Ediciones de la U es una empresa editorial que, con una visión moderna y estratégica de las tecnologías, desarrolla, promueve, distribuye y comercializa contenidos, herramientas de formación, libros técnicos y profesionales, e-books, e-learning o aprendizaje en línea, realizados por autores con amplia experiencia en las diferentes áreas profesionales e investigativas, para brindar a nuestros usuarios soluciones útiles y prácticas que contribuyan al dominio de sus campos de trabajo y a su mejor desempeño en un mundo global, cambiante y cada vez más competitivo.

Coordinación editorial: Adriana Gutiérrez M.

Carátula: Ediciones de la U

Impresión: DGP Editores SAS

Calle 63 No. 70 D - 34, Pbx. (571) 7217756

Impreso y hecho en Colombia

Printed and made in Colombia

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro y otros medios, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

Contenido

Siglas utilizadas	13
Introducción	15
Capítulo 1. Legislación laboral	17
1.1. Antecedentes históricos	17
1.2. Conceptos generales	18
1.3. Principios fundamentales del derecho laboral.....	19
1.4. Código Sustantivo del Trabajo (CST)	21
1.5. Reformas o actualizaciones al CST	26
Pruebo mi conocimiento (autoevaluación)	28
Ámbitos de formación.....	30
Gimnasio por internet	30
Capítulo 2. El contrato de trabajo	31
2.1. Elementos del contrato de trabajo	31
2.2. Clases de contrato de trabajo según el término de duración	32
2.2.1. Contrato de trabajo accidental, ocasional o transitorio.....	32
2.2.2. Contrato de trabajo por obra o labor determinada.....	33
2.2.3. Contrato de trabajo a término fijo	34
2.2.4. Contrato de trabajo a término indefinido	35
2.2.5. Contrato de aprendizaje.....	35
2.2.5.1. Características del contrato de aprendizaje	36
2.2.5.2. Obligaciones especiales del empleador en un contrato de aprendizaje	37
2.3. Otras contrataciones.....	37
2.3.1. Contrato por prestación de servicios.....	37
2.4. Suspensión del contrato de trabajo	39

2.5. Terminación del contrato de trabajo (art. 61 CST).....	39
2.5.1. Despidos que requieren autorización legal.....	40
2.5.2. Justa causa de terminación del contrato de trabajo	40
2.6. Obligaciones del empleador.....	43
2.7. Obligaciones del trabajador.....	44
2.8. Prohibiciones a los empleadores	45
2.9. Prohibiciones a los trabajadores.....	46
2.10. Contratos especiales.....	47
2.10.1. El contrato de trabajo con representantes, agentes viajeros y agentes vendedores.....	47
2.10.2. Contrato de trabajo con profesores de establecimientos educativos privados	47
2.10.3. Contrato de trabajo con colocadores de apuestas permanentes y pólizas de seguro	47
2.10.4. Contrato de trabajo con choferes o conductores.....	48
2.10.5. Contrato de trabajo con estilistas, peluqueros y manicuristas	48
2.10.6. Contrato de trabajo con trabajadores del servicio doméstico.....	49
Prueba mi conocimiento (autoevaluación)	50
Ámbitos de formación.....	53
Gimnasio por internet	53
Capítulo 3. Jornada de trabajo	55
3.1. Clasificación de la jornada de trabajo.....	55
3.2. Excepciones a la jornada máxima legal.....	56
3.2.1. Jornada ordinaria.....	57
3.2.2. Jornada para menores de edad con autorización (Ley 1098 de 2006)	57
3.2.3. Jornada especial de 6 x 6 (6 horas diarias x 6 días)	58
3.2.4. Jornada laboral flexible	58
3.2.5. Jornada en empresas con más de 50 trabajadores.....	59
3.2.6. Jornada de trabajo en cinco (5) días.....	59
3.2.7. Jornada de los trabajadores de dirección, confianza o manejo	60
3.2.8. Jornada de los trabajadores del servicio doméstico	60
3.2.9. Jornada de trabajadores que viven en el lugar de trabajo.....	60
3.2.10. Jornada de los trabajadores del agro o campo.....	60
3.2.11. Jornada de los trabajadores de vigilancia.....	61
3.3. Recargos y horas extras.....	61
3.3.1. Recargos.....	61
3.3.2. Horas extras.....	65
3.4. Personal directivo de confianza y manejo	73

Pruebo mi conocimiento (autoevaluación)	75
Ámbitos de formación.....	82
Gimnasio por internet	83

Capítulo 4. El salario (beneficios al empleado) 85

4.1. Pagos que se constituyen en salario	86
4.1.1. Las remuneraciones habituales	86
4.1.2. Las horas extras, los recargos y días compensatorios cuando se paguen en dinero	90
4.1.3. Salario en especie	90
4.1.4. Auxilio de transporte	92
4.2. Pagos que no constituyen salario	93
4.2.1. Gastos de representación	94
4.2.2. Medios de transporte y mantenimiento de vehículos	94
4.3. Clases de salario.....	94
4.3.1. Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV)	94
4.3.2. Salario básico.....	95
4.3.3. Salario Mínimo Convencional (SMC).....	95
4.3.4. Salario integral	95
4.4. Descuentos permitidos.....	97
4.5. Descuentos prohibidos.....	97
4.6. Embargo del salario.....	99
4.7. Pago del salario sin prestación del servicio	101
4.8. Casos especiales sobre salario	102

Pruebo mi conocimiento (autoevaluación)	104
Ámbitos de formación.....	109
Gimnasio por internet	110

Capítulo 5. Prestaciones sociales 111

5.1. Auxilio de cesantías.....	113
5.1.1. Anticipos o pagos parciales de las cesantías.....	113
5.1.2. Pago total de las cesantías	114
5.1.3. Retención del auxilio a las cesantías.....	117
5.1.4. Embargo del auxilio de cesantía	117
5.1.5. Cesantías de trabajadores de la construcción.....	117
5.1.6. Cesantías de trabajadores del servicio doméstico	118
5.1.7. Cesantías de trabajadores por días	119
5.2. Intereses sobre cesantía.....	121
5.2.1. Cuándo se pagan los intereses a cesantías	121

5.3. Prima de servicios	122
5.4. Vacaciones	124
5.4.1. Compensación de vacaciones en dinero	125
5.4.2. Acumulación de vacaciones	125
5.4.3. Interrupción de las vacaciones	126
5.4.4. Fórmula para liquidar vacaciones.....	126
5.4.5. Salario para liquidación de vacaciones	127
5.4.5.1. Liquidación de vacaciones cuando se disfrutan (art. 192 CST)	127
5.4.5.2. Liquidación de vacaciones cuando se compensan en dinero.....	129
5.5. Dotación de labor (arts. 230 a 235 CST y Ley 11 de 1984).....	132
5.6. Liquidación de prestaciones sociales.....	133
Pruebo mi conocimiento (autoevaluación)	137
Ámbitos de formación.....	143
Gimnasio por internet	143
Capítulo 6. Seguridad social integral.....	145
6.1. Sistema general de pensiones.....	146
6.1.1. Clases de pensiones	147
6.1.1.1. Pensión de vejez.....	147
6.1.1.2. Pensión de invalidez	149
6.1.1.3. Pensión de sobrevivientes	150
6.1.1.4. Pensión familiar	151
6.1.1.5. Pensión sanción.....	152
6.1.2. Beneficios económicos periódicos (BEPS).....	152
6.1.3. Aportes voluntarios a pensión.....	153
6.1.4. Ingreso Base de Cotización (IBC).....	153
6.1.5. Fondo de Solidaridad Pensional (FSP)	154
6.2. Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS).....	154
6.3. Sistema general de riesgos laborales (SGRL).....	156
6.3.1. Incapacidad temporal.....	157
6.3.2. Incapacidad permanente o parcial	157
6.3.3. Pensión de invalidez por enfermedad y/o accidente laboral o profesional.....	158
6.3.4. Pensión de sobrevivientes	159
6.3.4.1. Clases de pensión de sobreviviente	160
6.3.5. Auxilio funerario.....	160
6.3.6. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).....	161

6.3.7. Monto de las cotizaciones a las ARL.....	162
6.4. Aportes a seguridad social de trabajadores independientes.....	163
6.5. Sistema de aportes parafiscales.....	163
6.6. La Unidad de Gestión de Pensiones y Parafiscales (UGPP)	165

Prueba mi conocimiento (autoevaluación)	169
Ámbitos de formación.....	174
Gimnasio por internet	174

Capítulo 7. Indemnizaciones a cargo del empleador 175

7.1. Indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo.....	175
7.1.1. Indemnización en contratos de trabajo a término fijo	176
7.1.2. Indemnización en contrato de trabajo por obra o labor.....	177
7.1.3. Indemnización en contrato de trabajo ocasional o transitorio	177
7.1.4. Indemnización en contrato de trabajo a término indefinido	178
7.1.4.1. Indemnización cuando el salario es <u>inferior</u> a 10 salarios mínimos legales mensuales.....	178
7.1.4.2. Indemnización cuando el salario es <u>igual o superior</u> a 10 salarios mínimos legales mensuales (SMLMV).....	179
7.2. Indemnización moratoria (conocida como salarios caídos o brazos caídos)	180
7.3. Indemnización por despido de trabajadora en estado de embarazo	183
7.4. Indemnización por no consignar oportunamente las cesantías	184
7.5. Indemnización por no entrega de dotación	184
7.6. Indemnización por no afiliar y/o pagar la seguridad social	184
7.7. Indemnización por despido de un trabajador con discapacidad.....	185
7.8. Indemnización por no cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo	185

Prueba mi conocimiento (autoevaluación)	187
Ámbitos de formación.....	192
Gimnasio por internet	192

Capítulo 8. Nómina 193

8.1. Valor devengado (Formato No. 1).....	194
8.2. Deducciones (formatos No. 2 y 3).....	196
8.3. Apropiações	201

8.3.1. Apropriación de provisión para prestaciones sociales	201
8.3.2. Apropriación de aportes a seguridad social	203
8.3.3. Apropriaciones de aportes para entidades fiscales (parafiscales)	203
8.4. Contabilización de la nómina	205
8.4.1. Devengado, deducido y pagado	205
8.4.2. Apropriaciones de nómina (a seguridad social y parafiscales)	206
Prueba mi conocimiento (autoevaluación)	209
Ámbitos de formación	212
Gimnasio por internet	213
Apéndice No. 1	215
1.1. Modalidades de acoso laboral	215
1.2. Conductas que constituyen acoso laboral	216
1.3. Conductas que no constituyen acoso laboral	217
Apéndice No. 2. Guía laboral	219
Apéndice No. 3. Teletrabajo	225
Apéndice No. 4. Medidas laborales frente al COVID-19 en Colombia	231
Glosario	233
Bibliografía	239
Cibergrafía	239

Lista de tablas

Tabla No. 1. Jornada de trabajo menores de edad con autorización	57
Tabla No. 2. Recargo hora ordinaria diurna.....	62
Tabla No. 3. Factor de recargos y horas extra	66
Tabla No. 4. Provisión prestaciones sociales	112
Tabla No. 5. Cálculo de cesantía	116
Tabla No. 6. Cálculo de prima de servicios	123
Tabla No. 7. Cálculo de las vacaciones	132
Tabla No. 8. Liquidación contrato de trabajo	134
Tabla No. 9. Seguridad social integral	146
Tabla No. 10. Invalidez por enfermedad o accidente común	149
Tabla No. 11. Distribución cotización a pensión	153
Tabla No. 12. Aportes al fondo de solidaridad	154
Tabla No. 13. Aportes en salud al régimen contributivo	155
Tabla No. 14. Invalidez por enfermedad o accidente laboral	159
Tabla No. 15. Clasificación de las entidades por clases de riesgos	162
Tabla No. 16. Porcentaje de aportes en riesgos laborales.....	162
Tabla No. 17. Porcentajes de aportes y prestaciones.....	165
Tabla No. 18. Indemnización en contratos de trabajo a término indefinido.....	180
Tabla No. 19. Partes de la nómina.....	193
Tabla No. 20. Tabla retención en la fuente empleados	198
Tabla No. 21. Provisión prestaciones sociales	200
Tabla No. 22. Porcentajes aportes seguridad social	201
Tabla No. 23. Porcentaje aportes a parafiscales.....	202
Tabla No. 24. Resumen de aportes	203

Siglas utilizadas

AFC	Ahorro para el Fomento de la Construcción
AFP	Fondos de Pensiones y Cesantías
ARL	Administradora de riesgos laborales
ARP	Administradora de Riesgos Profesionales
BEPS	Beneficios económicos periódicos
COPASST	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
CST	Código Sustantivo del Trabajo
DIAN	Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales
EPS	Entidad Promotora de Salud
FSP	Fondo de solidaridad Pensional
HED	Hora Extra Diurna
HEDD	Hora Extra Dominical Diurna
HEDN	Hora Extra Dominical Nocturna
HEN	Hora Extra Nocturna
HOD	Hora Ordinaria Diurna
HODD	Hora Ordinaria Dominical Diurna
HON	Hora Ordinaria Nocturna
IBC	Ingreso base de cotización
ILG	Ingreso Laboral Gravable
IPS	Entidad Prestadora de Servicios
NIT	Número de identificación tributaria
PHVA	Planear, Hacer, Verificar y Actuar
RAIS	Régimen de Ahorro Individual en Pensiones con Solidaridad
SBL	Salario base liquidación
SGRL	Sistema General de Riesgos Laborales
SGSSS	Sistema General de Seguridad Social en Salud
SGSST	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
SMC	Salario mínimo convencional
SMLMV	Salario Mínimo Legal Mensual Vigente
UGPP	Unidad de Gestión de Pensiones y Parafiscales
UGSST	Unidad de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
UVT	Unidad de Valor Tributario

Introducción

El texto *Legislación Laboral: un enfoque práctico*, busca colocar al alcance de un público no especialista en temas laborales, la información fundamental de esta área que genera muchas dudas e inquietudes entre quienes permanentemente deben tomar decisiones sobre las relaciones legales que implica el ambiente de trabajo. Está actualizado con las más recientes reformas laborales, y va dirigido a todas las personas y empresarios que requieren estar informados y actualizados en este importante tema, y aplicar la legislación laboral en su vida profesional en forma práctica. También se dirige a los estudiantes de las carreras o facultades económico- administrativas, sociales, en salud, e ingenierías que requieren la parte teórica de la legislación laboral, complementada con la práctica, de forma básica, fácil y sencilla.

El texto con un enfoque teórico práctico presenta en un lenguaje sencillo los conceptos fundamentales y los acompaña de ejemplos vivenciales de la vida real utilizando el sistema paso a paso para una fácil comprensión.

El libro presenta ocho capítulos organizados de acuerdo con el proceso lógico que realiza cualquier empresario: 1. Generalidades de la legislación laboral, 2. El contrato de trabajo, 3. Jornada de trabajo, 4. El salario, 5. Prestaciones sociales, 6. Indemnizaciones 7. Seguridad social y 8. Nómina. Incluye cuatro apéndices con temas de obligado manejo en las circunstancias actuales: El Apéndice 1 sobre la ley de Acoso laboral; Apéndice 2 Guía laboral que muestra la forma práctica de liquidar nómina; Apéndice 3 Teletrabajo, que presenta información fundamental de esta modalidad de vinculación laboral que ante las circunstancias actuales, constituye una excelente alternativa para las empresas; y el Apéndice 4 Medidas laborales frente al COVID-19 en Colombia, con las normas relacionadas con el trabajo que el Gobierno Nacional ha implementado para superar la problemática que ha generado esta pandemia. Esta información se puede consultar en un Código QR y se actualizará de acuerdo con las novedades que genere el Estado.

Metodología.

El texto desarrolla criterios metodológicos y pedagógicos modernos, para hacerlo amigable, ameno, comprensible y entendible presentando las siguientes características.

1. Utiliza un lenguaje sencillo para su fácil lectura y comprensión.
2. Con un enfoque teórico-práctico, facilita al lector o estudiante assimilar los conceptos y refuerza los conceptos presentados.
3. Utiliza los "Recuerde" para resaltar conceptos claves que clarifican y apoyan los contenidos.
4. Presenta suficientes ejemplos resueltos para facilitar la solución a los ejercicios propuestos.
5. Propone autoevaluaciones para medir el grado de asimilación.
6. En la sección "Gimnasio por internet" invita al uso de la tecnología en la investigación para complementar el tema.

Finalmente es de destacar el aporte del señor Carlos Arturo Ceballos, especialista en los temas de Seguridad y Salud en el trabajo quien contribuyó en la revisión de los temas relacionados con esta área.

***"Un buen texto es la mejor inversión
en la formación de un profesional".
Los autores.***

Capítulo 1

Legislación laboral

Hoy día es imprescindible que, en la mayoría de las profesiones, tanto ciencias administrativas como ciencias médicas, sociales e ingenierías, se tengan conocimientos de la legislación laboral actualizada para conocer nuestros derechos y deberes como trabajadores y como empleadores.

1.1. Antecedentes históricos

Diversos eventos históricos que tuvieron lugar principalmente en Europa, como el sistema feudal, la abolición de la esclavitud, los nuevos roles, dinámicas y la forma como la tierra fue dividida, sentaron las bases para establecer cómo la relación laboral sería regulada en Colombia.

Posteriormente, el desarrollo industrial en las ciudades y la constante protesta por la desigualdad de las condiciones laborales de los trabajadores llevaron a la promulgación del derecho laboral en Europa, que luego llegaría también al contexto colombiano. En general, las leyes laborales en Europa y Colombia aparecen como resultado de la presión de las fuerzas obreras en diferentes industrias a finales del siglo XIX y principios del siglo XX.

El derecho laboral se deriva del establecimiento de las regulaciones, leyes, normas y disposiciones necesarias para asegurar que los trabajadores cuenten con todas las garantías para el pleno ejercicio de sus obligaciones.

El derecho laboral en Colombia ha evolucionado en torno a las necesidades de los empleados conforme pasa el tiempo.

Es así como la figura del seguro social, las cajas de compensación, las aseguradoras de riesgos laborales, el reconocimiento de prestaciones sociales, la edad

para jubilarse y el número de horas laborales permitidas diariamente han sido modificadas de forma recurrente desde que la esclavitud fue abolida en 1852.

1.2. Conceptos generales

Antes de entrar en materia con las normas o leyes que tienen que ver con la relación entre trabajadores y empleadores, es necesario comprender algunos conceptos generales que utilizaremos en los contenidos posteriores.

1. *AFP (Fondos de Pensiones y Cesantías)*. Son las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías creadas en calidad de instituciones financieras privadas pertenecientes al Régimen de Ahorro Individual en Pensiones con Solidaridad (RAIS) y quienes administran y gestionan tanto los fondos y planes de pensión como los fondos de cesantías.
2. *Derecho laboral o legislación laboral*. Es el conjunto de normatividad y principios jurídicos que se encargan de regular las relaciones entre los trabajadores, los empleadores, organizaciones sindicales y el Estado. Estas leyes tienen la finalidad de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores y la protección del trabajo, con el fin de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Estas leyes son un compendio de derechos y deberes tanto para el trabajador como para el empleador, contenidas en el CST (art. 1 CST).
3. *Despido laboral*. Es la acción mediante la cual los empleadores finalizan unilateralmente el contrato de trabajo con un trabajador con o sin justa causa.
4. *Empleador*. Es la persona natural o jurídica que proporciona un puesto de trabajo a otra persona natural (trabajador o empleado), a quien le cancela una remuneración o salario al prestar sus servicios de manera personal bajo su continua dependencia.
5. *Empresa o entidad*. Es un sistema de organización social que utiliza una variedad de recursos para producir, transformar y comercializar bienes o servicios, logrando un beneficio económico.

Una empresa o ente económico está formada por una o más personas, pero sin ser una persona física, la ley le otorga la capacidad de adquirir

derechos (bienes de todas clases) y contraer obligaciones (con el Gobierno, con empleados, con otras empresas, etc.) y ejecutar acciones judiciales, por esta razón se le denomina persona jurídica, ya que no es una persona física.

6. *Festivos o feriados.* Son los días que por orden legal se le deben conceder al trabajador como libres de las actividades laborales o, en su defecto, remunerar de manera extraordinaria conforme al régimen establecido.
7. *Pensión.* Es el pago temporal o de por vida que recibe una persona que por su situación de edad y que bajo el cumplimiento de los requisitos exigidos normativamente se hace acreedora, para solventar sus gastos y manutención durante cierta etapa de su vida.
8. *Persona jurídica.* Es un individuo con derechos y obligaciones que existe, pero no como persona, sino como institución que es creada por una o más personas naturales para cumplir un objetivo social que puede ser con o sin fines de lucro. La persona jurídica actúa siempre por medio de un representante legal para adquirir derechos y contraer obligaciones y se identifica con el certificado de existencia y representación legal y el número del NIT (Número de Identificación Tributaria) que le asigna la entidad fiscal en Colombia (DIAN).
9. *Persona natural.* Persona natural o persona física es todo individuo de la especie humana, cualquiera que sea su raza, sexo, estirpe o condición. La persona natural o persona física actúa siempre por sí misma, con su nombre natural o personal y se identifica con su número de cédula.
10. *Trabajador.* Es la persona natural con la edad legal suficiente que presta sus servicios personales a una persona natural o jurídica en contraprestación de una remuneración o salario.

1.3. Principios fundamentales del derecho laboral

Los principios fundamentales del derecho laboral establecen los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, apoyados en el mejoramiento constante de los niveles de vida y dignificación del trabajador. Entre estos principios tenemos:

1. Justicia social (art. 1 CST). La finalidad de la legislación laboral o del CST es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
2. Territorialidad. Las normas contenidas en el CST rigen en todo el territorio nacional, para todos los habitantes, sin consideración a su nacionalidad (art. 2 de CST).
3. Obligatoriedad. El trabajo es socialmente obligatorio (art. 7 de CST). Cada individuo debe aportar su fuerza laboral, convirtiéndose en una obligación social adquirida por el individuo en pro de la comunidad de acuerdo al artículo 25 de la Constitución Política.
4. Libertad de trabajo (arts. 8 y 11 del CST). Toda persona es libre de escoger su profesión u oficio dentro de las normas prescritas por la Constitución (arts. 25 y 84) y la ley.
5. Protección (art. 9 del CST). El trabajo goza de protección del Estado en la forma prevista en la Constitución Política y las leyes. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas de acuerdo al artículo 25 de la misma.
6. Igualdad (art. 10 del CST). Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo, salvo las excepciones establecidas por la ley.
7. Derecho de asociación (art. 12 del CST). El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga en los términos prescritos por la Constitución Política y las leyes.
8. Efecto (art. 16 de CST). Las normas laborales, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, pero no tienen efecto retroactivo a leyes anteriores.
9. Favorabilidad (art. 21 de CST). Cuando exista una norma con diversas apreciaciones para solucionar un conflicto laboral, se tendrá en cuenta la que sea más favorable al trabajador.

1.4. Código Sustantivo del Trabajo (CST)

El CST nace tras la edición oficial ordenada mediante el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial número 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951, por lo que nace oficialmente el CST en Colombia el 7 de junio de 1951 tras la publicación oficial, durante el Gobierno de Mariano Ospina Pérez, el cual lo podemos definir como el conjunto de leyes o normas que regulan:

- a. Las relaciones entre trabajadores particulares con sus empleadores, denominado derecho individual del trabajo.
- b. Las relaciones laborales colectivas entre empleadores y sindicatos oficiales y particulares, denominado derecho colectivo del trabajo.
- c. El sistema de seguridad social integral. Creado y reglamentado por la Ley 100 de 1993 y decretos reglamentarios posteriores.

Para comprender mejor la relación entre trabajadores y empleadores aplicando las normas o leyes contenidas en el CST, definiremos a continuación los siguientes conceptos de acuerdo al CST.

Recuerde:

Presunción legal (art. 24 CST). Se presume que toda *relación de trabajo* personal está regida por un contrato de trabajo, que puede ser verbal o escrito.

1. *Trabajo.* De acuerdo al artículo 5 del CST, trabajo es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

Piense:

De acuerdo a la definición anterior, ¿el trabajo que se realiza sin existencia de un respectivo contrato no se cataloga como trabajo?

2. *Derecho al trabajo* (art. 11 CST). Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger su profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la ley.
3. *Contrato de trabajo*. De acuerdo al CST (art. 22 CST), "Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración o salario".
4. *Trabajador*. Trabajador es toda persona física que presta sus servicios a otra persona, institución o empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo.
5. *Empleador*. Es la parte que proporciona un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio a cambio del pago de una remuneración o salario en un contrato de trabajo.
6. *Capacidad para contratar* (art. 29 CST). Toda persona mayor de 18 años tiene capacidad para celebrar un contrato individual de trabajo con otra persona natural o jurídica. Los menores de 18 años requieren de autorización escrita del inspector del trabajo o de la primera autoridad del lugar para celebrar contratos de trabajo.

Recuerde:

El empleador que contrate un menor de 18 años sin exigir al menor la autorización escrita para trabajar de la autoridad competente se hace acreedor de sanción y la cesación del contrato de trabajo con el cumplimiento de las obligaciones del contrato (art. 31 CST).

7. *Representante del empleador* (art. 32 CST). Son aquellas personas que actúan en representación de otra persona natural o jurídica, o que actúe como intermediario autorizado para contratar. Según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, tienen el carácter de representante las siguientes personas:
 - a. Los directores, administradores, gerentes, síndicos o liquidadores, mayordomos o capitanes de barco y quienes ejerzan actos de representación con el beneplácito del empleador; y

b. Los intermediarios.

Recuerde:

Las determinaciones a favor o en contra del trabajador, tomadas por un representante del empleador, el empleador no podrá desconocerlas, argumentando que él no autorizó. Por ejemplo, un aumento de salario, un ascenso del trabajador.

8. *Los intermediarios* (art. 35 CST). Son simples intermediarios las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador.

Los intermediarios no son empleadores y su tarea es intervenir o mediar para vincular laboralmente una persona. No adquiere ninguna obligación laboral siempre y cuando así lo manifieste por escrito y declare el nombre del empleador a quien representa, en el respectivo contrato de trabajo. Son ejemplo de intermediarios las empresas encargadas de seleccionar un trabajador con determinado perfil o características para una tercera persona natural o jurídica.

9. *Contratista independiente* (art. 34 CST). Son verdaderos empleadores y corresponde a personas naturales o jurídicas que contratan la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios con terceras personas, por un precio estipulado, asumiendo los riesgos para realizarlos por sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.

Recuerde:

El beneficiario del trabajo o dueño de la obra será *solidariamente responsable* con el contratista por el valor de los salarios, las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores. En otras palabras, si el contratista no paga a los trabajadores, el propietario de la obra debe hacerlo.

10. *Sustitución de empleadores* (arts. 67 a 70 CST). Corresponde a todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa (generalmente se da por causa de venta del negocio o entidad), siempre que la entidad no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios. Por ejemplo, el cambio de ser de una empresa de hacer zapatos a una empresa de aseo (el cambio de nombre de la entidad NO es una variación esencial en el giro de sus actividades o negocio).

Recuerde:

El cambio de empleador no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes (art. 68 CST) y los acuerdos pactados entre ellos no afectan en modo alguno los derechos a favor de los trabajadores, entre ellos, la antigüedad del trabajador.

El antiguo y nuevo patrono deben responder solidariamente por las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles. También pueden acordar con todos y cada uno de los trabajadores el pago definitivo de las cesantías a la fecha de la sustitución, sin que se entienda por terminado el contrato de trabajo.

El nuevo empleador debe responder a las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución, incluyendo posibles pensiones mensuales de jubilación surgidas con anterioridad.

11. *Presunción legal* (art. 24 CST). Se presume que toda *relación de trabajo* personal está regida por un contrato de trabajo.

Esta presunción opera cuando no hay claridad de la relación que rige entre el contratante y el contratista y dicha relación tiene por lo menos la característica del literal a) del artículo 23 del CST, "la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo".

Recuerde:

Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más empleadores, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo (art. 26 CST).

12. *Cláusula de exclusividad*. También llamada cláusula de no concurrencia, consiste en un acuerdo donde el trabajador se compromete por escrito a trabajar exclusivamente para el empleador, por tanto, no puede trabajar para otras empresas de ninguna índole y menos en aquellas actividades que generen competencia o por cuenta propia y le generen perjuicios.

El pacto de exclusividad se extiende al tiempo libre del trabajador como las horas no laborales, días de descanso, vacaciones y días de suspensión