Contabilidad

CARTILLA LABORAL

Teoría y práctica

2022

Medidas laborales, seguridad social y nómina electrónica

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

Complemento en la WEB Código QR

eduJ

CARTILLA LABORAL

TEORÍA Y PRÁCTICA

Medidas laborales, seguridad social y nómina electrónica

Complemento en la WEB
Código QR

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

edU
Conocimiento a su alcance
Bogotá - México, D.F.

Rivera Zárate, Diego Fernando, *et al.*

Cartilla laboral, teoría y práctica / Diego Fernando Rivera Zárate, Uriel Guillermo Ángulo Guiza y Diana Marcela Rivera Pérez -- Bogotá : Ediciones de la U, 2022
246 p. ; 24 cm.
ISBN 978-958-792-340-7 e-ISBN 978-958-792-341-4
1. Nómina 2. Legislación laboral 3. Contabilidad 4. Recursos humanos I. Tít.
657 cd

Área: Contabilidad
Primera edición: Bogotá, Colombia, abril de 2020
Segunda edición: Bogota, Colombia, febrero de 2021
Tercera edición: Bogotá, Colombia, febrero de 2022
ISBN. 978-958-792-340-7

© 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
2.2.6. Teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto 37
2.3. Otras contrataciones 39
2.3.1. Contrato por prestación de servicios 39

2.4. Suspensión del contrato de trabajo 40
2.5. Terminación del contrato de trabajo (art. 61 CST) 41
2.5.1. Despidos que requieren autorización legal 42
2.5.2. Justa causa de terminación del contrato de trabajo 42
2.6. Obligaciones del empleador 44
2.7. Obligaciones del trabajador 46
2.8. Prohibiciones a los empleadores 47
2.9. Prohibiciones a los trabajadores 48
2.10. Contratos especiales 48
2.10.1. El contrato de trabajo con representantes, agentes viajeros y agentes vendedores 48
2.10.2. Contrato de trabajo con profesores de establecimientos educativos privados 49
2.10.3. Contrato de trabajo con colocadores de apuestas permanentes y pólizas de seguro 49
2.10.4. Contrato de trabajo con choferes o conductores 49
2.10.5. Contrato de trabajo con estilistas, peluqueros y manicuristas 50
2.10.6. Contrato de trabajo con trabajadores del servicio doméstico 50
2.10.7. Contrato de trabajo con trabajadores en misión 51

Pruebo mi conocimiento (autoevaluación) 54
Ámbitos de formación 56
Gimnasio por internet 57

Capítulo 3. Jornada de trabajo 59

3.1. Clasificación de la jornada de trabajo 59
3.2. Excepciones a la jornada máxima legal 60
3.2.1. Jornada ordinaria 61
3.2.2. Jornada para menores de edad con autorización (Ley 1098 de 2006) 61
3.2.3. Jornada especial de 6 x 6 (6 horas diarias x 6 días) 62
3.2.4. Jornada laboral flexible 62
3.2.5. Jornada en empresas con más de 50 trabajadores 63
3.2.6. Jornada de trabajo en cinco (5) días 63
3.2.7. Jornada de los trabajadores de dirección, confianza o manejo 64
3.2.8. Jornada de los trabajadores del servicio doméstico 64
3.2.9. Jornada de trabajadores que viven en el lugar de trabajo 64
3.2.10. Jornada de los trabajadores del agro o campo 64
3.2.11. Jornada de los trabajadores de vigilancia 65
3.3. Recargos y horas extras 65
3.3.1. Recargos 65

3.3.2. Horas extras 69
3.4. Personal directivo de confianza y manejo 77

Pruebo mi conocimiento (autoevaluación) 79
Ámbitos de formación 86
Gimnasio por internet 87

Capítulo 4. El salario (beneficios al empleado) 89

4.1. Pagos que se constituyen en salario 90
4.1.1. Las remuneraciones habituales 91
4.1.2. Las horas extras, los recargos y días compensatorios cuando se paguen en dinero 94
4.1.3. Salario en especie 94
4.2. Pagos que no constituyen salario 96
4.2.1. Auxilio de transporte 97
4.2.2. Gastos de representación 98
4.2.3. Medios de transporte y mantenimiento de vehículos 98
4.3. Clases de salario 98
4.3.1. Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) 99
4.3.2. Salario básico 99
4.3.3. Salario Mínimo Convencional (SMC) 99
4.3.4. Salario integral 100
4.4. Descuentos permitidos 101
4.5. Descuentos prohibidos 102
4.6. Embargo del salario 103
4.7. Pago del salario sin prestación del servicio 105
4.8. Casos especiales sobre salario 106

Pruebo mi conocimiento (autoevaluación) 109
Ámbitos de formación 113
Gimnasio por internet 114

Capítulo 5. Prestaciones sociales 115

5.1. Auxilio de cesantías 117
5.1.1. Anticipos o pagos parciales de las cesantías 117
5.1.2. Pago total de las cesantías 118
5.1.3. Retención del auxilio a las cesantías 121
5.1.4. Embargo del auxilio de cesantía 121
5.1.5. Cesantías de trabajadores de la construcción 121
5.1.6. Cesantías de trabajadores del servicio doméstico 122

5.1.7. Cesantías de trabajadores por días 123
5.2. Intereses sobre cesantía 125
5.2.1. Cuándo se pagan los intereses a cesantías 125
5.3. Prima de servicios 126
5.4. Vacaciones 128
5.4.1. Compensación de vacaciones en dinero 129
5.4.2. Acumulación de vacaciones 129
5.4.3. Interrupción de las vacaciones 130
5.4.4. Fórmula para liquidar vacaciones 130
5.4.5. Salario para liquidación de vacaciones 131
5.4.5.1. Liquidación de vacaciones cuando se disfrutan (art. 192 CST) 131
5.4.5.2. Liquidación de vacaciones cuando se compensan en dinero 133
5.5. Dotación de labor (arts. 230 a 235 CST y Ley 11 de 1984) 134
5.6. Liquidación de prestaciones sociales 137

Pruebo mi conocimiento (autoevaluación) 141
Ámbitos de formación 147
Gimnasio por internet 147

Capítulo 6. Seguridad social integral 149

6.1. Sistema general de pensiones 150
6.1.1. Clases de pensiones 151
6.1.1.1. Pensión de vejez 151
6.1.1.2. Pensión de invalidez 153
6.1.1.3. Pensión de sobrevivientes 154
6.1.1.4. Pensión familiar 155
6.1.1.5. Pensión sanción 156
6.1.2. Beneficios económicos periódicos (BEPS) 156
6.1.2.1. Piso de protección social (Decreto 1174 de 2020) 157
6.1.3. Aportes voluntarios a pensión 158
6.1.4. Ingreso Base de Cotización (IBC) 158
6.1.5. Fondo de Solidaridad Pensional (FSP) 158
6.2. Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) 159
6.3. Sistema general de riesgos laborales (SGRL) 160
6.3.1. Incapacidad temporal 161
6.3.2. Incapacidad permanente o parcial 161
6.3.3. Pensión de invalidez por enfermedad y/o accidente laboral o profesional 163

6.3.4. Pensión de sobrevivientes 164
6.3.4.1. Clases de pensión de sobreviviente 165
6.3.5. Auxilio funerario 165
6.3.6. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) 165
6.3.7. Monto de las cotizaciones a las ARL 167
6.4. Aportes a seguridad social de trabajadores independientes 167
6.5. Sistema de aportes parafiscales 168
6.6. La Unidad de Gestión de Pensiones y Parafiscales (UGPP) 170

Pruebo mi conocimiento (autoevaluación) 174
Ámbitos de formación 179
Gimnasio por internet 179

Capítulo 7. Indemnizaciones a cargo del empleador 181

7.1. Indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo 181
7.1.1. Indemnización en contratos de trabajo a término fijo 182
7.1.2. Indemnización en contrato de trabajo por obra o labor 183
7.1.3. Indemnización en contrato de trabajo ocasional o transitorio 183
7.1.4. Indemnización en contrato de trabajo a término indefinido 184
7.1.4.1. Indemnización cuando el salario es inferior a 10 salarios mínimos legales mensuales 184
7.1.4.2. Indemnización cuando el salario es *igual o superior* a 10 salarios mínimos legales mensuales (SMLMV) 184
7.2. Indemnización moratoria (conocida como salarios caídos o brazos caídos) 186
7.3. Indemnización por despido de trabajadora en estado de embarazo 189
7.4. Indemnización por no consignar oportunamente las cesantías 190
7.5. Indemnización por no entrega de dotación 190
7.6. Indemnización por no afiliar y/o pagar la seguridad social 190
7.7. Indemnización por despido de un trabajador con discapacidad 191
7.8. Indemnización por no cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo 191

Pruebo mi conocimiento (autoevaluación) 193
Ámbitos de formación 198
Gimnasio por internet 198

Capítulo 8. Nómina electrónica 199

8.1. Valor devengado (Formato No. 1).....201
8.2. Deducciones (formatos No. 2 y 3).....203
8.3. Apropiaciones 208
8.3.1. Apropiación de provisión para prestaciones sociales 208
8.3.2. Apropiación de aportes a seguridad social 210
8.3.3. Apropiaciones de aportes para entidades fiscales (parafiscales) 210
8.4. Contabilización de la nómina 212
8.4.1. Devengado, deducido y pagado.....212
8.4.2. Apropiaciones de nómina (a seguridad social y parafiscales) 214

Pruebo mi conocimiento (autoevaluación) 217
Ámbitos de formación.....220
Gimnasio por internet 221

Apéndice No. 1. Ley de acoso laboral. Ley 1010 de 2006.....223

1.1. Modalidades de acoso laboral.....223
1.2. Conductas que constituyen acoso laboral.....224
1.3. Conductas que no constituyen acoso laboral 225

Apéndice No. 2. Guía laboral 227

Apéndice No. 3. Cálculo de retención en la fuente 233

Apéndice No. 4. Ley de desconexión laboral. Ley 2191 de enero 6 de 2022 237

Glosario 239
Bibliografía 245
Cibergrafía 245

En el código QR a continuación podrá consultar un histórico de las medidas laborales que se tomaron en tiempo de pandemia.

Lista de tablas

Tabla No. 1. Jornada de trabajo menores de edad con autorización 61
Tabla No. 2. Recargo hora ordinaria diurna 66
Tabla No. 3. Factor de recargos y horas extra 70
Tabla No. 4. Provisión prestaciones sociales 116
Tabla No. 5. Cálculo de cesantía 120
Tabla No. 6. Cálculo de prima de servicios 127
Tabla No. 7. Cálculo de las vacaciones 136
Tabla No. 8. Liquidación contrato de trabajo 138
Tabla No. 9. Seguridad social integral 150
Tabla No. 10. Invalidez por enfermedad o accidente común 153
Tabla No. 11. Distribución cotización a pensión 158
Tabla No. 12. Aportes al fondo de solidaridad 159
Tabla No. 13. Aportes en salud al régimen contributivo 160
Tabla No. 14. Invalidez por enfermedad o accidente laboral 163
Tabla No. 15. Clasificación de las entidades por clases de riesgos 166
Tabla No. 16. Porcentaje de aportes en riesgos laborales 167
Tabla No. 17. Porcentajes de aportes y prestaciones 169
Tabla No. 18. Indemnización en contratos de trabajo a término indefinido 186
Tabla No. 19. Partes de la nómina 200
Tabla No. 20. Tabla retención en la fuente empleados 205
Tabla No. 21. Provisión prestaciones sociales 208
Tabla No. 22. Porcentajes aportes seguridad social 210
Tabla No. 23. Porcentaje aportes a parafiscales 211
Tabla No. 24. Resumen de aportes 212
Tabla No. 25. Porcentajes aportes prestaciones y parafiscales 216
Tabla. Retención en la fuente empleados. Art. 383 ET 230

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 Diurno
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 *Cartilla Laboral: teoría y práctica,* 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 tres apéndices con temas de obligado manejo en las circunstancias actuales: El Apéndice 1 sobre la ley de Acoso laboral; Apéndice 2 Guía laboral; Apéndice 3 sobre el cálculo de retención en la fuente; y el Apéndice 4 sobre la Ley 2191 de 2022 de desconexión laboral.

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 asimilar 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 generales o básicos del derecho laboral

Los principios generales o básicos 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, no podrán ser desconocidas por el empleador, 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 posteridad 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 laborar para otras empresas de ninguna índole y menos en aquellas que generen competencia, o por cuenta propia en actividades que puedan generar perjuicios al empleador.

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

del trabajo, ya que violarían la exclusividad pactada. Es el caso de ciertos vendedores que bien podrían trabajar para otros competidores, o empleados que manejan procesos únicos o tienen acceso a secretos industriales que generarían perjuicio al empleador.

> *Recuerde:*
>
> Cláusula de exclusividad, o cláusula de no concurrencia, solo es válida mientras esté vigente el contrato de trabajo y una vez terminado el mismo carece de toda validez, ya que atentaría contra el principio de libertad del trabajo.

13. *Licencias a deportistas* (Decreto 2845/84). Los deportistas, dirigentes, personal técnico, auxiliar científico y de juzgamiento seleccionados para representar al país en competiciones o eventos deportivos internacionales, cuando sean empleados públicos o trabajadores oficiales o servidores del sector privado, tendrán licencias remuneradas para asistir a los mismos.

    Las licencias se concederán por el tiempo solicitado por Coldeportes, pero si por motivos de la competición termina antes su actuación, se reducirá el tiempo de la licencia proporcionalmente (Decreto Reglamentario 515/86).

14. *Trabajo de menores* (art. 31 CST). 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.

15. *Periodo de prueba* (art. 76 CST). El periodo de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador y, por parte de este, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

    El periodo de prueba no puede ser superior a dos meses y, en los contratos menores a un año, el periodo de prueba no puede superar la quinta parte del término inicialmente pactado para el correspondiente contrato, pero podrá ser prorrogado antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado sin exceder de dos (2) meses.

Ejemplo.

Una entidad contrata a un trabajador por 5 meses (150 días) y su periodo de prueba equivale a (150/5) = 30 días máximo, es decir, se puede pactar un periodo de prueba inferior a este máximo.