

08

RÉGIMEN LABORAL



POR:



Littler

VEA EL VIDEO EXPLICATIVO
DE ESTE CAPÍTULO



En Colombia no existe un régimen federal y por esa razón, las normas laborales se aplican en todo el territorio nacional y son expedidas por el Congreso de la República. Por lo tanto, las relaciones laborales del sector privado en Bogotá son las mismas que rigen en otras regiones del país.

En el caso del sector público, existen algunas disposiciones aplicables a algunos servidores públicos, pero estas normas no les son aplicables a las empresas del sector privado.

La norma que regula las relaciones laborales del sector privado es el Código Sustantivo del Trabajo (en adelante CST), que se divide en dos grandes partes:

La parte de derecho individual, que comprende:

- Principios generales
- Contrato individual de trabajo
- Período de prueba
- Contrato de trabajo con determinados trabajadores
- Reglamento de trabajo y mantenimiento del orden en el establecimiento
- Salarios
- Jornada de trabajo
- Descansos obligatorios
- Prestaciones patronales comunes
- Prestaciones patronales especiales
- Normas protectoras de las prestaciones
- Higiene y seguridad en el trabajo

La parte de derecho colectivo, que regula:

- Sindicatos
- Conflictos colectivos de trabajo
- Convenciones y pactos colectivos y contratos sindicales

En materia de seguridad social, la norma que se aplica es la Ley 100 de 1993, mientras que para solucionar las controversias laborales de orden jurídico rige el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Sin perjuicio de lo anterior, la Constitución Política también se refiere a derechos de naturaleza laboral y por esa razón es importante tenerla en cuenta como parte fundamental del marco normativo de las relaciones laborales en Colombia.

Contrato de trabajo

El CST es la norma que establece las modalidades de contrato de trabajo por medio de las cuales puede darse la vinculación entre trabajador y empleador. Hay dos clasificaciones de los contratos de trabajo, según la forma en la que se celebren y según su duración.

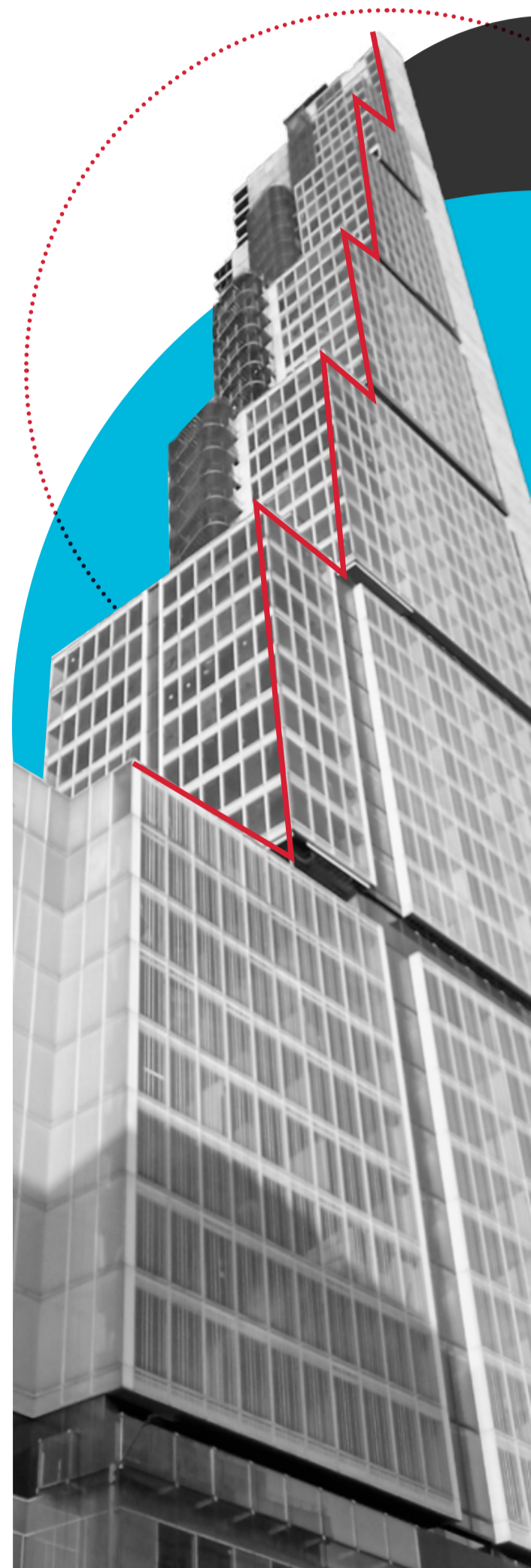
Según la forma en la que se celebren:

El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito y, en principio, para su validez no se requiere forma especial alguna, excepto en casos especiales.

Contrato verbal: en este caso, resulta suficiente que haya un acuerdo de voluntades, pero las partes deben acordar los siguientes puntos: 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 escrito¹: consta de un documento escrito el cual contendrá, como mínimo, los siguientes puntos: la identificación y el domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración; la forma y periodos de pago; la estimación de su valor en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; la duración del contrato, su desahucio y terminación.

¹ Regulado por el Artículo 38 del CST.



Según su duración:

A término fijo: de acuerdo con el Artículo 46 del CST, este tipo de contrato siempre deberá formalizarse por escrito. Su duración no podrá ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. Durante la relación laboral, el empleador deberá tener en cuenta las siguientes situaciones:

- Si no desea continuar con el contrato más allá del término inicialmente pactado, deberá avisar al trabajador por lo menos con 30 días de anticipación. En caso de no avisar al trabajador en el tiempo indicado, el contrato se renovará por el mismo término pactado inicialmente.
- Cuando el término pactado al iniciar el contrato sea inferior a 12 meses, solo podrá renovarse hasta por 3 periodos iguales o inferiores; al vencer el tercer periodo, la renovación será de mínimo un año.
- Deberá indicarse siempre el tiempo pactado por escrito, si no se hace, pese a que se titule como contrato a término fijo, se entenderá como contrato a término indefinido por la ausencia del tiempo de duración de este.
- En los contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, el periodo de prueba no puede ser superior a la quinta parte del término pactado, sin exceder de 2 meses; en los que se pacten a un año o más, el periodo de prueba no podrá exceder 2 meses.
- Si se termina el contrato antes de la fecha pactada sin justa causa, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización, en los términos establecidos en el Artículo 64 del CST, modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002.

A término indefinido: se entenderá como contrato a término indefinido todo contrato en que no se estipule un término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio. Este tipo de vinculación tiene las siguientes características:

- Puede celebrarse de forma verbal o escrita, siguiendo las particularidades explicadas anteriormente.
- El contrato estará vigente siempre y cuando subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.
- En caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización, en los términos establecidos en el Artículo 64 del CST, modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002.

Obra o labor contratada: contemplado en el Artículo 45 del CST, es el que se celebra por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. Se deben tener en cuenta los siguientes criterios a la hora de utilizar esta modalidad contractual:

- Es necesario establecer claramente la obra o labor que desarrollará el trabajador.
- No existe exigencia legal respecto a si el contrato debe ser escrito; sin embargo, es recomendable dejarlo formalizado en un documento.
- La fecha de terminación se dará una vez finalice la obra o la labor determinada en el contrato.
- No se debe confundir el cargo o las funciones con la obra o labor que desarrollará el trabajador.
- El periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder de 2 meses o de lo que se estima será la quinta parte de la obra o labor a desarrollar.
- La terminación sin justa causa de este contrato dará lugar al pago de una indemnización, que consiste en el pago de los salarios del término que faltare por cumplir la obra contratada, sin que pueda ser inferior a 15 días.

Contrato de trabajo ocasional, accidental o transitorio: el Artículo 6 del CST define el trabajo ocasional, accidental o transitorio, como aquel trabajo de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador. Es decir, que no tiene que ver con las labores propias del desarrollo de la empresa. Tiene las siguientes características:

- Puede celebrarse de forma verbal o escrita, siguiendo los requisitos señalados anteriormente.
- Debe relacionarse con actividades ajenas al objeto social del contratante.
- Deben determinarse las labores específicas para las cuales es contratado el trabajador.
- La duración de esta modalidad contractual nunca podrá ser mayor a 30 días.



Remuneración o salario

El salario es un elemento esencial del contrato de trabajo, de acuerdo con el Artículo 23 del CST, se entiende como la retribución del servicio prestado por el trabajador y tiene las siguientes características:

- Constituye salario, además del pactado inicialmente en el contrato de trabajo, todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio que presta al empleador.
- No constituyen salario las sumas de dinero que se paguen ocasionalmente y por mera liberalidad del empleador, la participación de utilidades, los excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe el trabajador en dinero o en especie no para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes; tampoco las prestaciones sociales ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencionalmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de Navidad.
- Es salario en especie la remuneración que reciba el trabajador de manera ordinaria y permanente como contraprestación directa del servicio como alimentación, habitación o vestuario que suministre el empleador para el trabajador o su familia. Este salario debe estar expreso en el contrato de trabajo y no podrá exceder el 50% del total del salario, pero en los casos en los que los trabajadores devenguen el salario mínimo, no podrá exceder el 30% de este.
- Los viáticos permanentes constituirán salario siempre y cuando estén destinados a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento. Deberá especificarse el valor pagado por este concepto. Los viáticos son las sumas de dinero que el empleador reconoce a los trabajadores para cubrir los gastos en que estos incurren para el cumplimiento de sus funciones fuera de la sede habitual de trabajo: reconociendo, principalmente, gastos de transporte, de manutención y alojamiento del trabajador.
- El salario podrá ser pactado de manera libre entre trabajador y empleador, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
- El salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural, así lo establece el Artículo 145 del CST. El salario mínimo en Colombia para 2020 está fijado o en la suma de COP 877.803 (USD \$ 226.17 aproximadamente).
- El salario deberá pagarse en periodos iguales.
- El salario se constituye como un derecho irrenunciable y no se podrá ceder.
- Las partes pueden pactar un salario integral, que además de retribuir el trabajo ordinario compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y, en general, los que se incluyan en la estipulación, salvo las vacaciones. El acuerdo del salario integral debe pactarse por escrito y no puede ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional de la empresa, que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía.





Según la Corte Suprema de Justicia, las prestaciones son lo que debe el patrono al trabajador, en dinero, en especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, en fallos arbitrales, o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados; y de las indemnizaciones laborales, en que no repara perjuicios causados por el patrono.

Prestaciones sociales

Las prestaciones sociales son derechos que debe pagar el empleador a sus trabajadores, aparte del salario. Tales derechos no son renunciables y tampoco se pueden negociar por debajo de lo que ya está determinado en la ley. Son las siguientes:

- **Auxilio de cesantía:** prestación que el trabajador puede retirar cuando ha terminado su contrato de trabajo. La suma correspondiente debe depositarse anualmente en el fondo de cesantías que el trabajador escoja y su cuantía equivale a un mes de salario por cada año de trabajo o proporcional al tiempo que haya trabajado.
- **Intereses a la cesantía:** valor que el empleador paga al trabajador de acuerdo con la cesantía que le corresponda, equivale al 1% mensual, el periodo a liquidar va del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.
- **Prima de servicios:** equivale a 15 días de salario, o medio salario, que el empleador le paga al trabajador dos veces al año, se paga en junio y diciembre en proporción al tiempo trabajado.
- **Calzado y vestido de labor:** pago en especie que el empleador hace al trabajador cada 4 meses y corresponde a la ropa y zapatos adecuados para hacer la labor que el trabajador desempeñe. A esta prestación tienen derecho quienes ganen menos de 2 salarios mínimos.
- **Auxilio de transporte:** se paga a quienes devenguen menos de 2 salarios mínimos legales.

Jornada de trabajo y clases de jornada

La jornada de trabajo es el tiempo en el que un empleado dedica su esfuerzo, habilidades y competencias en el desarrollo las labores para las cuales fue contratado. El CST la reglamenta así:

- **Jornada ordinaria:** es la pactada entre empleador y trabajador. A falta de convenio es la máxima legal.

- **Jornada máxima legal:** la duración máxima de la jornada ordinaria es de 8 horas diarias y 48 semanales. Hay algunas excepciones:
 - No se aplica a los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo.
 - Las partes pueden acordar trabajar 10 horas diarias para no trabajar el sábado.
 - Cuando se trate de turnos de trabajo sucesivos para que la empresa trabaje sin solución de continuidad todos los días de la semana, el turno no puede exceder de 6 horas diarias o 36 a la semana.
 - Pueden pactarse jornadas flexibles de trabajo, distribuyendo las 48 horas en máximo 6 días a la semana, con un día de descanso obligatorio. Se pueden distribuir un mínimo de 4 horas continuas y un máximo de 10 horas diarias.
 - Si la actividad de la empresa no exige actividad continua, se puede ampliar la jornada a más de 8 horas o más de 48 semanales, siempre que el promedio calculado para un periodo de 3 semanas no exceda de 8 horas diarias ni de 48 semanales.
 - Se puede elevar el límite máximo de horas de trabajo en las labores que por su misma naturaleza deben atenderse sin solución de continuidad, pero sin exceder las 56 horas a la semana.
- **Trabajo suplementario o de horas extras:** se debe reconocer el esfuerzo adicional en el que incurre un trabajador al ampliar la jornada ordinaria o trabajar en horas nocturnas pagando un recargo por cada hora que el trabajador extienda su jornada ordinaria de la siguiente manera:

Tipo de recargo	% del recargo
Nocturno	35% sobre el valor del trabajo diurno
Extra-diurno	25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno
Extra-nocturno	75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno



- **Trabajo diurno:** aquel que se realiza entre 6:00 A.M. y 9:00 P.M.



- **Trabajo nocturno:** aquel que se realiza entre 9:00 P.M. y 6:00 A.M.



Seguridad social y aportes parafiscales

La seguridad social es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos para el cumplimiento progresivo de planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollan para mejorar la calidad de vida de la población. Proporciona la cobertura integral de las contingencias que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad. Está integrado así:

- Sistema General de Pensiones
- Sistema General de Salud
- Sistema General de Riesgos Laborales

Para poder ser beneficiario del sistema es necesario afiliarse y pagar las cotizaciones. La cuota corresponde a un porcentaje que se determina teniendo en cuenta los ingresos del trabajador, y se paga de manera compartida, es decir, del porcentaje total, una parte la paga el trabajador y la otra parte la paga el empleador, salvo en el Sistema de Riesgos Laborales, en el que el pago del aporte está a cargo exclusivo del empleador.

Por su parte, los aportes parafiscales son aportes que algunas empresas deben hacer de forma obligatoria a algunas entidades por cada uno de los trabajadores que tengan. La finalidad de estos aportes es financiar las actividades sociales que presta el Gobierno por medio del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar que tiene como objetivo propender por el bienestar de los niños de bajos recursos y de la familia en general; el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), que tiene como función capacitar a los colombianos para que adquieran el conocimiento y destrezas para ingresar al mercado laboral; y para financiar las cajas de compensación familiar, que son entidades que prestan servicios a los trabajadores en materia de recreación, vivienda, educación y otros.

- Los aportes son realizados por el empleador.
- A la caja de compensación o subsidio familiar se aporta el 4%.
- Al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) se aporta el 3%.
- Al Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) se aporta el 2%.

Licencias

El CST, en su Artículo 57, Numeral 6, indica que el empleador estará en la obligación de conceder al trabajador ciertas licencias cuando este las requiera y en cumplimiento estricto de los requisitos de ley.

Licencia de maternidad

Corresponde a un descanso remunerado durante 18 semanas en la época del parto. De conformidad con el Artículo 236 del CST, el auxilio económico a que tiene derecho una trabajadora durante la licencia remunerada de maternidad se liquida con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. En caso de que el salario no sea fijo, se tendrá en cuenta el promedio de los 12 meses anteriores.

Con la vigencia del Sistema Integral de Seguridad Social, las prestaciones derivadas de la maternidad, como lo es el auxilio económico por licencia de maternidad, fueron subrogadas al Sistema. Debido a lo anterior, durante la licencia de maternidad el empleador no debe pagar este auxilio ni el salario, este último en la medida en que no hay prestación de servicio.

Ahora bien, como práctica común, algunas empresas suelen pagar a título de “préstamo” o “anticipo” este auxilio económico, mientras el sistema lo reconoce y reintegra el valor al empleador.

Licencia de paternidad

Descanso remunerado de 8 días hábiles, que la Entidad Prestadora de Salud (EPS) a la cual se encuentre afiliado el trabajador debe reconocer. Si bien lo anterior es claro, se genera una discusión respecto al tiempo de cotización necesario para tener derecho al pago de la licencia de paternidad.

En primer lugar, el Artículo 80 del Decreto 2353 de 2015 (compilado en el Art. 2.1.13.3 del Decreto 780 de 2016) establece que para el reconocimiento y pago de la prestación de la licencia de paternidad, el afiliado debe haber efectuado aportes durante los meses que correspondan al período de gestación de la madre y no habrá lugar al reconocimiento proporcional por cotizaciones cuando hubiere cotizado por un período inferior al de la gestación.

La Corte Constitucional, en Sentencia C – 663 de 2009, indicó que el tiempo mínimo de cotización busca garantizar el equilibrio financiero del Sistema de Seguridad Social en Salud, y, por tanto, concluyó que las semanas previas a que se refiere el ya citado artículo, se refiere al número de semanas de cotización correspondientes al periodo de gestación. Esta posición fue reiterada en la Sentencia T – 190 de 2016.

En igual sentido, El Ministerio de Salud en la Circular Externa 024 de 2017, citando la sentencia de la Corte Constitucional, señaló que el reconocimiento de la licencia de paternidad está condicionado a que el padre haya realizado aportes durante todo el periodo de gestación. Asimismo, el Artículo 236 del CST, modificado por la Ley 1822 de 2017, señala que el esposo o compañero permanente tendrá derecho a 8 días hábiles de licencia remunerada de paternidad, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

Licencia por grave calamidad doméstica

No existe una definición precisa de lo que significa la calamidad doméstica, pero el sentido común denota que es un hecho grave que ocurre en el círculo familiar cercano del trabajador. Adicionalmente, ninguna norma establece por cuánto tiempo debe otorgarse la licencia remunerada.

Al respecto, la Corte Constitucional ha expresado que el término de esta debe ser convenido entre el empleador y el trabajador en cada evento, atendiendo el principio de razonabilidad. El empleador debe sopesar las siguientes circunstancias y particularidades a la hora de determinar la duración de la licencia remunerada:

- Gravedad de la calamidad doméstica en sí misma considerada.
- Posibilidad de sortearla en determinado plazo estimado, dependiendo del caso.
- Presencia o ausencia de otros familiares o amigos que contribuyan a superarla.
- Disponibilidad de recursos materiales en los que pueda apoyarse el trabajador.
- Grado de la afectación del trabajo y de la empresa ocasionada por la suspensión de la relación laboral.
- Posibilidad fáctica en que esté el empleador de reemplazar temporalmente al trabajador.

De acuerdo con tales criterios, de forma discrecional el empleador puede establecer la duración de la licencia remunerada a título de calamidad doméstica, después de realizar un análisis de la situación y del tiempo que considere le va a tomar al trabajador atender la calamidad, teniendo en cuenta que la ley no establece cuál debe ser el número de días.

Licencia por luto

Creada por la Ley 1280 de 2009, tiene por objeto dar al trabajador 5 días hábiles de licencia remunerada cuando fallece alguna de las siguientes personas:

- Cónyuge o compañero(a) permanente
- Familiar hasta segundo grado de consanguinidad: padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos
- Familiar hasta primer grado de afinidad: suegros e hijastros
- Familiar hasta primer grado civil: hijo adoptivo, padres adoptivos. Adicionalmente, con ocasión de la exequibilidad condicionada establecida mediante sentencia C-892 de 2012, se debe entender que también incluye hasta el segundo grado civil: abuelos, nietos, hermanos.

Existen además otro tipo de licencias, como las originadas por entierro de compañeros, desempeño de cargos oficiales (como ser jurado de votación), descanso remunerado por ejercer al derecho al voto e incluso permisos sindicales.

La ley establece cuatro tipos de sindicatos de trabajadores:

- De empresa
- De industria o rama de actividad económica
- De gremio
- De oficios varios

Es posible que un trabajador se afilie a más de un sindicato y que en una empresa exista más de una organización sindical.

Derecho colectivo: relaciones entre empleador y organizaciones sindicales

La Constitución Política de Colombia establece en su Artículo 39 que los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. Así pues, tanto trabajadores como empleadores tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas siempre que observen los estatutos. Para ello, estarán sometidos a las normas estipuladas en la Segunda Parte, Título I, del CST.

El fin principal del derecho colectivo es “impulsar la formación del derecho individual del trabajo y garantizar su efectividad, con base en los principios de igualdad, libertad y justicia social”². El derecho de asociación tiene como principal característica la de ser voluntario, es decir, que el trabajador de manera autónoma debe decidir asociarse con otros trabajadores para defender y promover intereses en común, en razón a su profesión u oficio.

En línea con lo expuesto, el CST prohíbe en forma expresa cualquier acción tendiente a atentar contra el derecho de asociación sindical, considerando como actos atentatorios: obstruir o dificultar la afiliación mediante dadas o promesas; despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales; negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales; y adoptar medidas de represión. En el mismo sentido, el derecho de asociación sindical implica la prohibición de que nadie pueda ser obligado a formar parte de una asociación determinada e, incluso, que nadie sea obligado a permanecer en ella, por lo que tal derecho implica el de retiro, en cualquier tiempo.

En el ordenamiento laboral colombiano, para crear un sindicato se requiere un mínimo de 25 trabajadores, sin la injerencia, intervención o restricción del Estado. Los sindicatos tienen plena autonomía para formular las reglas relativas a la organización de su administración, sus políticas, planes y programas de acción que mejor convengan a sus intereses.

El derecho de asociación no es absoluto o ilimitado, no podrán ser parte de organizaciones sindicales:

- Los miembros de la fuerza pública, según el Artículo 414 del CST
- Los menores de 12 años, según el Artículo 383 del CST, condicionalmente exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-1188 de 2005
- Los afiliados que representen al empleador frente a sus trabajadores ni los altos empleados directivos de las empresas, según el Artículo 389 del CST

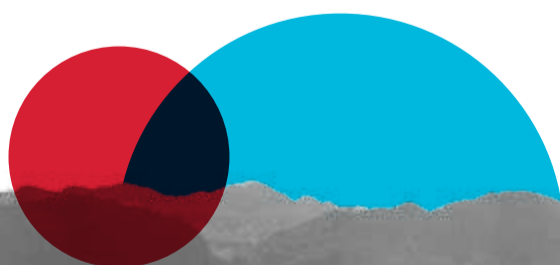
Los sindicatos tienen una serie de prerrogativas para ellos y para sus miembros, pues se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión, de conformidad con el Artículo 39 de la Constitución.


Fuero sindical

Definido por el Artículo 405 del CST como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, desmejorados en sus condiciones de trabajo ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por un juez del trabajo.

Cualquier decisión orientada a la terminación del contrato de alguno de los trabajadores que gozan de fuero sindical deberá estar avalada por un juez del trabajo, a través del proceso especial de fuero sindical, permiso para despedir. Omitir tal procedimiento conllevaría a la ilegalidad de la decisión.

² “Derecho Colectivo del Trabajo”. Jaime Cerón, Adriana Camacho Martínez, cita del tratadista Mario De La Cueva.





Teniendo en cuenta que en una empresa pueden coexistir varios sindicatos, es posible que exista más de una convención colectiva de trabajo. No obstante, si un trabajador forma parte de dos o más sindicatos y cada uno ha suscrito una convención colectiva de trabajo, el trabajador solamente podrá beneficiarse de una, la que él escoja por considerarla más favorable.

Negociación colectiva

Esta persigue dos objetivos: primero, sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se les aplica un acuerdo y, segundo, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas.

Tiene lugar entre un empleador o varios y, entre una organización sindical o varias. Está sometida a un procedimiento que inicia con la presentación de un pliego de peticiones por los trabajadores, previamente aprobado por la asamblea de la organización sindical. Con el inicio de la negociación colectiva se origina la garantía de fuero circunstancial, que consiste en que mientras se soluciona el conflicto colectivo, los trabajadores que hayan presentado el pliego o formen parte del sindicato que lo presentó no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada. Esta se extiende hasta que haya acuerdo o se profiera el laudo arbitral.

Del derecho a la negociación colectiva también gozan los trabajadores no afiliados a una organización sindical, quienes pueden suscribir con sus empleadores pactos colectivos.

Tercerización o Intermediación Laboral

En el régimen laboral colombiano existen diferentes formas de tercerización laboral:

Simple intermediarios

Figura regulada en el Artículo 35 del CST. Los intermediarios son representantes del empleador que contratan servicios de otras personas para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador. Hay dos formas de intermediación:

- La de quien simplemente pone en contacto a las partes para que celebren el contrato de trabajo.
- La de quienes agrupan o coordinan los servicios de trabajadores en la ejecución de trabajos en los que utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de trabajo de un empleador, para beneficio de este y en actividades ordinarias, inherentes o conexas. En este tipo de intermediación el intermediario ejerce subordinación laboral sobre los trabajadores, pero por cuenta del empleador.

Al celebrar un contrato de trabajo, el intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del empleador. Si no lo hace, responderá solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas.

Agencias de colocación y bolsas de empleo

Entidades creadas con la finalidad de facilitar la consecución de empleo tanto en el sector público como en el privado. Estas formas de intermediación son permitidas desde la expedición de la Ley 50 de 1990 y reglamentadas a través de los Decretos 3115 de 1997 y 0722 de 2013.

Se debe resaltar, que las agencias o bolsas de empleo no son solidariamente responsables con los empleadores por las obligaciones laborales, siempre y cuando manifiesten su condición de intermediarias, pues no son beneficiarias ni parte en el contrato que eventualmente se celebre entre el trabajador y el empleador.

Así pues, la relación entre el trabajador y la agencia o bolsa de empleo concluye una vez el trabajador consigue un empleo y se materializa con un contrato de trabajo. En este momento, termina definitivamente la participación del intermediario y, por ende, no es responsable de las obligaciones que se deriven del contrato laboral.

Contratista independiente

Es una forma de tercerización que se asimila al outsourcing. Se presenta cuando una persona (beneficiaria o dueña de la obra) contrata a un tercero (contratista independiente) para que ejecute una obra o le preste un servicio, por un precio determinado y asumiendo todos los riesgos, con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.

Ahora bien, el Artículo 34 del CST en pro de garantizar la protección del trabajador, establece un régimen de responsabilidad solidaria entre el contratista independiente y el beneficiario, en relación con los pagos de salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores del contratista independiente, a menos de que se trate de labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio del beneficiario.

Para que la figura del contratista independiente se desarrolle en forma válida se deben evidenciar tres elementos:

- Autonomía técnica y directiva del contratista, lo que supone ejercer la subordinación funcional y contractual sobre sus trabajadores.
- Que el contratista asuma los riesgos del servicio que presta.
- Que el contratista realice las actividades con sus propios medios, incluyendo su propio personal.

Empresas de servicios temporales

En Colombia existe la posibilidad de contratar a un proveedor que suministre servicios de colaboración temporal (empresa de servicios temporales) para el desarrollo de actividades de la empresa contratante o usuaria. En este caso, dichas personas naturales que prestan el servicio temporal están contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, quien tiene respecto de ellas la calidad de empleadora, según la Ley 50 de 1990, Artículo 71.

La contratación de servicios con este tipo de empresas únicamente será posible en tres escenarios:

- Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el Artículo 6 del CST.
- Cuando se requiera reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
- Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, pero en este último caso, por un término de 6 meses, prorrogables por otros 6 según la Ley 50 de 1990, Artículo 77.



Cooperativas de trabajo asociado

Son organizaciones sin ánimo de lucro que asocian personas naturales, quienes simultáneamente son gestores, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios.

Tienen las siguientes características:

- Su trabajo está a cargo de sus asociados.
- Debe haber autonomía, autodeterminación y autogobierno.
- Deben ser propietarias, poseedoras o tenedoras de los medios de producción (instalaciones, maquinaria, equipos, herramienta).
- La relación entre el asociado y la cooperativa es de naturaleza cooperativa y solidaria, no laboral.

Tienen las siguientes prohibiciones:

- El personal requerido para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de cooperativas de servicio de trabajo asociado que hagan intermediación laboral.
- No pueden actuar como empresas de intermediación laboral.
- No pueden suministrar mano de obra temporal a terceros.
- No puede remitir a los asociados como trabajadores en misión.
- El contratante no puede intervenir en las decisiones de la cooperativa.
- No pueden actuar como agremiaciones para la afiliación colectiva de trabajadores independientes a la seguridad social.
- La facultad disciplinaria solo puede ser ejercida por la cooperativa, pero en ningún caso por el tercero contratante.

Contrato sindical

Es el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Es de naturaleza colectiva laboral, solemne, nominado y principal, y tiene las siguientes características:

- Es un contrato de obra o de prestación de servicios.
- No hay subordinación, sino autonomía de los contratantes.
- El sindicato básicamente actúa como un contratista independiente.
- Su duración, revisión y extinción se rigen por las normas del contrato de trabajo.

Marco normativo aplicable

- Constitución Política de 1991, que es la norma de mayor jerarquía, de acuerdo con su Artículo 4.
- Código Sustantivo del Trabajo y las leyes que últimamente lo han modificado, dentro de las cuales se destacan la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002.
- En materia de Seguridad Social, la Ley 100 de 1993.
- En materia procesal, el Código Procesal del Trabajo de Seguridad Social.
- La jurisprudencia, principalmente las de las altas cortes (Corte Suprema de Justicia, Corte Constitucional y Consejo de Estado).
- Las Normas Internacionales de Trabajo, como algunos convenios de la OIT, como el 87, el 98, el 100 y el 111, entre otros.
- Las normas dictadas por las asambleas departamentales y los concejos municipales (en este caso del Distrito Capital), que regulen cuestiones laborales, también son fuente normativa, pero de inferior rango a la ley y a la Constitución Política. Sin embargo, normalmente estas normas no se refieren a las relaciones laborales del sector privado.
- De acuerdo con el Artículo 19 del CST, la costumbre, la doctrina, los principios del derecho del trabajo, los principios del derecho común y las recomendaciones de la OIT son fuente de derecho cuando no haya una norma exactamente aplicable al caso controvertido.



Autoridades

Como las normas laborales y de seguridad social que se aplican en Bogotá son las normas legales de orden nacional, las autoridades encargadas de vigilar su cumplimiento son las nacionales dentro de las cuales se destacan aquellas que pueden ejercer vigilancia sobre los empleadores:

Ministerio del Trabajo

Entidad administrativa encargada de la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas laborales. En su labor de inspección, el Ministerio tiene las siguientes funciones:

- Conciliación en la solución de los conflictos laborales de carácter individual y colectivo sometidos a su consideración, para agotamiento de la vía gubernativa y en aplicación del principio de economía y celeridad procesal.
- Mejoramiento de la normatividad laboral mediante la implementación de iniciativas que permitan superar los vacíos y las deficiencias procedimentales que se presentan en la aplicación de las disposiciones legales vigentes.
- Acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos laborales y de pensiones.

Los inspectores de trabajo están facultados para solicitarle tanto a los sindicatos como a las empresas la colaboración para acceder al sitio donde se ejercerá la inspección, vigilancia y control. Con la facultad para solicitarles a los involucrados de la investigación el apoyo para acceder a los sitios de inspección, se busca que los empleadores no puedan negarse a prestar dicha colaboración cuando el Ministerio lo requiera.

Esos funcionarios tendrán el carácter de autoridades de policía y quedan facultados para imponer multas equivalentes al monto de 1 a 5000 salarios mínimos mensuales vigentes según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente.

Los inspectores de trabajo podrán imponer la sanción de cierre del lugar de trabajo por el término de 3 a 10 días hábiles, según la gravedad de la violación, cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de los trabajadores.

Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social

Esta unidad tiene a su cargo las tareas de seguimiento, colaboración y determinación de la adecuada, completa y oportuna liquidación y pago de las contribuciones parafiscales de la protección social. Está facultada para solicitar de los empleadores, afiliados y beneficiarios la información que estime conveniente para establecer la ocurrencia de los hechos generadores de las obligaciones definidas por la ley, respecto de tales recursos. Además, puede ejercer funciones de cobro coactivo en armonía con las demás entidades administradoras de estos recursos.

Es la entidad competente para adelantar las acciones de determinación y cobro de las contribuciones parafiscales de la protección social respecto de los omisos e inexactos y está facultada para iniciar las acciones sancionatorias y de determinación de las contribuciones parafiscales de la protección social. Es, igualmente, la entidad competente para imponer las sanciones por omisión o mora en el pago de esos aportes.

