

Invest in  Bogota

ABC

CLIMA DE NEGOCIOS
EN BOGOTA-REGION

#6

Contratación de personal: derechos y obligaciones

Mayo, 2024

Autor invitado



Estudio Legal.
www.ncdasesores.com

El trabajo es un derecho y una obligación social que goza de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Constitución Política de Colombia

1. ELEMENTOS DEL CONTRATO LABORAL

Estos **tres elementos** deben coexistir para que se entienda que hay un contrato de trabajo, independientemente del nombre que se le dé.



2. COSTOS Y CARGOS DE EMPLEADOR

SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE (SMLMV)

Valor mínimo de remuneración que todo trabajador debe recibir al prestar sus servicios en una jornada máxima legal.

Remuneración ordinaria o fija
Primas
Sobresueldos
Bonificaciones habituales
Pagos por trabajo suplementario y horas extra
Porcentajes sobre ventas
Comisiones

Cop 1.300.000
SMLMV 2024²
47 Horas semanales¹.

¹ A partir del 15 de julio de 2024, de 46 horas semanales.

² De acuerdo con el Decreto 2292 del 29 de diciembre de 2023.

TRABAJO SUPLEMENTARIO / HORAS EXTRA

Aquel que **supera la jornada máxima legal.**

Para su liquidación

Se tiene en cuenta el horario en que se desarrollan las horas extra o trabajo suplementario, puesto que supone el pago no sólo del valor de la hora extra, sino del valor del trabajo, de acuerdo con el horario en el que se desarrolla.

TRABAJO DIURNO

Trabajo que se realiza entre las **6:00 a. m. y las 9:00 p. m.**

TRABAJO NOCTURNO

Trabajo que se realiza entre las **9:00 p. m. y las 6:00 a. m.**

LIQUIDACIÓN DE HORAS EXTRA

DIURNO

Sobre el **25%** de la hora de trabajo diaria más el 100% de la hora en cuestión.

100% + 25%

NOCTURNO

Sobre el **75%** de la hora de trabajo diaria más el 100% de la hora en cuestión.

100% + 75%

Nota: El trabajo nocturno se debe remunerar con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno, a menos de que se aplique una jornada especial.



3. PRESTACIONES SOCIALES

- No constituyen salario.
- No son retribución directa a la prestación del servicio.
- No corresponden a una indemnización.
- Están a cargo del empleador y corresponden a un auxilio adicional al salario ordinario.

Existen dos tipos:

COMUNES

Para trabajadores que devengan menos de dos salarios mínimos:

Auxilio de transporte
Calzado y vestido

Para todos los trabajadores:

Prima de servicios
Cesantías
Intereses de cesantías

ESPECIALES

De carácter particular, no siempre son asumidas por los empleadores. Entre otros, son:

Seguros de vida colectivos
Pensiones de invalidez
Primas especiales

4. TRABAJO FUERA DE LA OFICINA

TRABAJO EN CASA¹

Se realiza ocasionalmente, en casos especiales.

Para los trabajadores que ganen hasta 2 SMLMV:

Se le reconoce el auxilio de conectividad digital, en contraprestación del auxilio de transporte.

Todos los trabajadores:

La afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral es obligatoria.

Se goza de una jornada máxima legal; en la liquidación mensual de su remuneración, se tienen en cuenta las horas extra, trabajo nocturno y dominicales, salvo a aquellos que desempeñen una labor de dirección confianza y manejo (en cuyo caso no aplica la jornada máxima indicada).

TELETRABAJO²

Modalidad de **trabajo virtual**.

Tiene la intención de ser permanente, pero puede ser reversible en cualquier momento.

Requiere de un acuerdo con el trabajador.

Todos los trabajadores:

La afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral es obligatoria.

Se goza de una jornada **máxima legal**.

Los empleadores deberán proveer conexión a internet y costo de la energía.

TRABAJO REMOTO³

Es permanente y su intención es que **no haya presencialidad**.

El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto **el costo de la energía, internet y/o telefonía**, correspondiente al tiempo del servicio.

No se da auxilio de transporte.

Por ser un trabajo exclusivamente virtual, el lugar de trabajo desde donde el trabajador desarrolle sus labores debe ser aprobado por la Aseguradora de Riesgos Laborales.

¹ Ley 2088 de 2021 y Circular 0041 de 2020.

² Ley 1221 de 2008 y Decreto 884 de 2012.

³ Ley 2121 de 2021 y Decreto 555 del 2022.



**CORPORACIÓN PARA EL
DESARROLLO Y LA PRODUCTIVIDAD
DE BOGOTÁ-REGIÓN**

GERENCIA DE ESTRATEGIA Y COMPETITIVIDAD

Suscríbese
a nuestros
contenidos
especializados

