



Guía Legal de Inversión Extranjera de Bogotá

2026



03

RÉGIMEN LABORAL

BRICK

ABOGADOS

📍 Dirección: Carrera 7 No. 75-66, Oficina 501
☎ Teléfono: (+57) 601 786 8201
✉ E-mail: contactenos@brickabogados.com
🌐 Página web: <https://brickabogados.com/contacto/>

Centro Internacional

Las relaciones de trabajo en Colombia se regulan bajo disposiciones a nivel nacional que se encuentran contenidas principalmente en el Código Sustantivo del Trabajo y Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, el cual comprende la reforma laboral aprobada en junio de 2025. Estas definen, entre otros asuntos, formas de vinculación laboral, salario, jornadas, prestaciones sociales, seguridad social y relaciones colectivas de trabajo.

Contrato de trabajo

Es el acuerdo que vincula al trabajador y al empleador, respectivamente surge de este vínculo la obligación de prestar el servicio contratado y de pagar el salario pactado.

El contrato de trabajo se celebra teniendo en consideración su modalidad de duración:

- a. Término fijo: no superior a cuatro (4) años.
- b. Indefinido.
- c. Por obra o labor determinada.
- d. Para atender actividades transitorias no superiores a un mes.

Todas las modalidades de contratación generan las mismas obligaciones básicas, como la afiliación a seguridad social, el reconocimiento de prestaciones sociales y el respeto de derechos mínimos laborales.

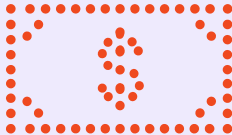
Costos laborales

Anualmente, se reconocen catorce (14) salarios a los trabajadores, sin contar con otros costos asociados a vacaciones, seguridad social y parafiscales.

Salario

Es la contraprestación económica que recibe el trabajador por el servicio prestado. Para acordarlo, deben considerarse las siguientes pautas:

- Respetar el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) que expide anualmente el Gobierno nacional.
- Debe pagarse mensualmente, a más tardar dentro del mes siguiente a su causación.
- Puede pagarse hasta la mitad en especie cuando el salario es superior al SMLMV. Cuando corresponde al SMLMV, el límite de pago en especie es el 30 %.
- Hay libertad de estipulación; por tanto, pueden definirse variables, métricas, condiciones de pago, siempre y cuando se respete el SMLMV y la igualdad salarial.
- Puede ser «ordinario» caso en el cual se define una base que se tiene en cuenta para liquidar prestaciones sociales, vacaciones y aportes a seguridad social.
- Puede ser «integral», aplicable solo para salarios iguales o superiores a trece (13) SMLMV. Este concepto agrupa en el mismo salario el pago de las prestaciones sociales, trabajo suplementario y recargos.



• Torre Atrio - Centro Internacional

Prestaciones sociales



Prima de servicios: un salario al año que se paga mitad en junio y mitad en diciembre.



Cesantías: un salario al año que se consigna a un fondo y que puede ser retirado por el trabajador cuando el contrato de trabajo termina o por causas como educación, adquisición o mejora de vivienda.



Intereses sobre las cesantías: corresponde al 12 % de las cesantías. Se liquidan en diciembre y se pagan en enero del año siguiente.



Dotación y calzado: prestación en especie aplicable solo a trabajadores que devenguen hasta dos (2) SMLMV. Corresponde, por ejemplo, a un par de zapatos y un vestido de labor cada cuatro (4) meses.

Complejo Empresarial 116

Seguridad social y parafiscales

Los trabajadores tienen derecho a afiliarse a fondos de pensión que administran los recursos de los aportantes y, asimismo, a empresas promotoras de salud dedicadas a administrar la prestación de servicios en salud. Por su parte, para amparar los riesgos derivados de la actividad laboral, el empleador debe afiliarse a una administradora de riesgos laborales y pagar un aporte por cada empleado.

- **Pensión:** el empleador aporta el 12 % del salario del trabajador. Por su parte, el trabajador aporta el 4 % de su salario.
- **Salud:** el empleador aporta el 8,5 % sobre el salario del trabajador. Por su parte el trabajador aporta sobre el 4 % de su salario. En este punto, cuando el trabajador devenga menos de diez (10) SMLMV, aplica la exoneración del aporte.
- **Riesgos laborales:** dependiendo del nivel de riesgo laboral, el aporte a la administradora de riesgos laborales (ARL) puede oscilar entre el 0,522 % y el 6,9 %.
- **Parafiscales:** el empleador debe contribuir al empleo, la recreación y protección de los niños, niñas y adolescentes mediante el pago de los siguientes aportes: 4 % para Cajas de Compensación Familiar (recreación del trabajador); 3 % para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), y 2 % para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Para est dos últimos aplica la misma exoneración explicada en el literal b. Salud.

Tabla de costos laborales

Concepto	Valor COP	Valor USD ¹
Salario mínimo	1.750.905	474,24
Auxilio de transporte	249.095	67,47
Cesantías	v108.290	29,33
Intereses cesantías	13.000	3,52
Prima	108.290	29,33
Vacaciones	4.210	14,68
Salud*	148.826	40,31
Pensión	210.108	56,91
ARL Clase I	9.139	2,48
Caja de compensación	70.036	18,97
ICBF*	52.527	14,23
SENA*	35.018	9,48
Total	2.809.446	760,96

¹ TRM utilizada: COP 3.692.

* Con la exoneración de parafiscales y salud aplicable para aquellos casos en que el trabajador devengue un salario inferior a 10 SMLMV (COP 17.509.050 / USD 4.742), los conceptos marcados con (*) no deben considerarse en el cálculo de costos.

Desvinculaciones

Es factible terminar contratos de trabajo sin justa causa, pagando a los trabajadores una indemnización que depende del número de SMLMV y de la antigüedad:

Ingreso salarial

Antigüedad	Inferior a 10 SMLMV	Superior a 10 SMLMV
Hasta 1 año	30 días de salario	20 días de salario
Por cada año subsiguiente	20 días de salario	15 días de salario

En Colombia, los despidos colectivos están regulados y el empleador no puede terminar, sin justa causa, un número determinado de contratos dentro de un período de seis (6) meses, pues el límite depende del tamaño de la empresa.

También puede haber despido con justa causa si existe falta grave y se respeta el derecho de defensa. Además, hay otras formas de terminación, como el vencimiento del contrato a término fijo (con preaviso de 30 días) y el mutuo acuerdo, que no genera indemnización.

Jornada laboral

La jornada ordinaria es la acordada entre las partes, con un máximo legal de ocho (8) horas diarias y cuarenta y dos (42) horas semanales (artículo 161, modificado por Ley 2101 de 2021), permitiendo hasta dos (2) horas extra diarias y doce (12) semanales.

La normatividad laboral permite pactar la flexibilización de la jornada máxima semanal, evitando, en algunos casos, la causación de horas extras y/o recargos. Para aquellos trabajadores categorizados como de dirección, manejo y confianza (DMC) no resulta aplicable la jornada máxima.

Por el solo hecho de laborar en horario nocturno (entre 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.), el trabajador causa el derecho al pago del recargo nocturno correspondiente al 35 % de la hora del salario ordinario. Si eventualmente coinciden en el tiempo recargo nocturno y la hora extra nocturna, el empleador paga máximo un 75 %.



El sobrecosto varía dependiendo de la hora del día o de la noche en que se cause:

Trabajo suplementario	% sobre hora
Hora extra diurna (6:00 a.m. a 7:00 p.m.)	25 %
Hora extra nocturna (7:00 p.m. a 6:00 a.m.)	75 %

Outsourcing e intermediación

Son titulares de la actividad de intermediación las denominadas Empresas de Servicios Temporales (EST), empresas autorizadas por el Gobierno para ejercer como actividad exclusiva, la vinculación laboral de trabajadores en misión que son enviados a empresas beneficiarias para prestar sus servicios. Las empresas pagan a las EST por dichos servicios y solo pueden utilizarlas para atender situaciones temporales como reemplazos de empleados que se encuentran incapacitados o en licencias, o cuando tienen picos productivos. La vinculación de este personal no puede superar un (1) año.

Por otra parte, pueden constituirse libremente empresas especializadas en uno o varios servicios que se ofrecen a empresas que necesitan el desarrollo de actividades que no son parte de su objeto esencial. Dichas empresas deben actuar con plena autonomía e independencia administrativa, financiera y de manejo de su personal para la prestación del servicio.

Descansos

El día de descanso obligatorio semanal, es el domingo; sin embargo, la ley permite que, mediando acuerdo con el trabajador, este día pueda ser cualquier otro. Si eventualmente el trabajador labora el día de descanso obligatorio definido, el empleador debe pagar un recargo dominical equivalente al 90 % del salario ordinario por hora. Este porcentaje se incrementará en 2027 al 100 % sobre el valor de la hora salarial ordinaria.

Permisos y licencias

A continuación se presentan los principales permisos remunerados que los empleadores en Colombia deben conceder a los trabajadores:

- a. Ejercicio del derecho al sufragio.
- b. Grave calamidad doméstica.
- c. Permiso sindical.
- d. Asistencia a citas médicas.
- e. Obligaciones escolares como acudiente.
- f. Atención de diligencias legales.

En lo referente a licencias, se destacan las siguientes en el ordenamiento colombiano:

Licencia	Causación	Duración	Pagador
Maternidad	Nacimiento hijo	18 semanas	Subsistema salud (EPS)
Paternidad	Nacimiento hijo	2 semanas	Subsistema salud (EPS)
Compartida	Nacimiento hijo	Hasta 12 semanas madre / 4 semanas padre	Subsistema salud (EPS)
Luto	Fallecimiento familiar	5 días	Empleador

Figuras para trabajar fuera de la oficina

En Colombia existen tres modalidades para trabajar fuera de la oficina: teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa, todas con pleno reconocimiento de derechos laborales, uso de herramientas tecnológicas y obligación de afiliación a seguridad social.

El **teletrabajo** es la modalidad más utilizada y permite prestar servicios desde lugares previamente definidos, sin necesidad de estar físicamente en la oficina del empleador. Si el trabajador devenga hasta dos (2) salarios mínimos, el empleador debe pagar un auxilio de conectividad equivalente al auxilio de transporte; para salarios superiores, este auxilio puede pactarse voluntariamente. Además, esta modalidad implica reglas específicas sobre gestión de riesgos laborales y debe ser reportada a la ARL y al Ministerio del Trabajo.

La ley define varias modalidades de teletrabajo que permiten al teletrabajador laborar desde su domicilio dos (2) o tres (3) veces a la semana (híbrido); desde otro país (transnacional); o desde cualquier lugar en territorio nacional definido previamente (autónomo), o incluso sin definirlo entre las partes (móvil).

+

ACCURATE
SOLUTIONS
to the **NEEDS**
of OUR CLIENTS



El **trabajo remoto** es más flexible, ya que permite al trabajador desempeñar sus funciones desde cualquier lugar, previo acuerdo con el empleador, manteniendo la jornada legal y todas las garantías laborales. Por su parte, el **trabajo en casa** es una figura temporal y excepcional que permite laborar desde el domicilio en situaciones especiales, sin modificar de forma permanente la naturaleza del contrato laboral.



Regulación institucional, inclusión y dignidad humana

• Centro Histórico · La Candelaria

Reglamento Interno de Trabajo (RIT)

Toda empresa con más de cinco (5) trabajadores debe contar con un reglamento que comprenda, por lo menos, lo siguiente: (i) condiciones de admisión; (ii) jornadas; (iii) descanso; (iv) faltas y sanciones disciplinarias, y (v) prevención de acoso laboral y sexual y teletrabajo. Este reglamento es importante, pues se entiende que es parte integral del contrato de trabajo; por tanto, debe divulgarse a todos los empleados y permitirse a los trabajadores la formulación de observaciones u oposiciones.

Acoso laboral

Desde el 2006, en Colombia existen disposiciones que buscan prevenir el acoso laboral, entendido como actos de hostigamiento permanentes y demostrables, tales como entorpecimiento, discriminación, persecución o maltrato laboral. Las empresas deben incorporar en su RIT un capítulo relacionado con la prevención de estas conductas y debe contar con un Comité de Convivencia Laboral cuyo objetivo consiste en prevenir conductas de acoso laboral.

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Todo empleador debe implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Este sistema exige identificar riesgos, adoptar medidas de control, capacitar al personal y hacer seguimiento continuo.

Además, las empresas deben cumplir los Estándares Mínimos definidos por el Ministerio del Trabajo (Resolución 0312 de 2019), cuyo nivel de exigencia depende del tamaño y nivel de riesgo de la empresa. El incumplimiento puede generar multas significativas y suspensión de actividades.



Acoso sexual

En 2024 se expidió la Ley de Acoso Sexual (L. 2365), que tiene un enfoque de género y busca prevenir y sancionar el acoso sexual en el entorno laboral, entendido como el despliegue de actos de persecución o asedio con connotación sexual en el contexto laboral. Para cumplir con dicha prevención el empleador debe contar con una política de prevención de acoso sexual y un comité de dedicación exclusiva a este asunto. Es importante destacar que los trabajadores que presenten quejas de acoso sexual tienen la garantía de no ser despedidos sin justa causa durante los seis (6) meses siguientes a la presentación de la queja.

Desconexión

La empresa debe contar con una política de desconexión laboral en la que se garantice que los trabajadores no tendrán contacto por ningún medio cuando se encuentren en períodos de descanso o fuera de su horario de trabajo. Se exceptúan de esta regla los trabajadores DMC.

Discapacidad

La reforma laboral obliga la vinculación de personal en condición de discapacidad, así: empresas con menos de 500 trabajadores: dos (2) trabajadores por cada 100 trabajadores; empresas con más de 500 trabajadores: un (1) trabajador por cada 100 trabajadores. El cumplimiento de esta obligación comenzará a regir a partir de junio de 2026.

Derecho colectivo

Derivado del derecho de asociación sindical y de negociación colectiva, los trabajadores en Colombia pueden constituir sindicatos con mínimo de veinticinco (25) empleados y asociarse en distintas modalidades (empresa, industria, gremio u oficios varios) para negociar mejores condiciones laborales mediante pliegos de peticiones, convenciones colectivas o pactos colectivos.

Estas organizaciones deben contar con juntas directivas y comisiones de reclamos, cuyos integrantes gozan de fuero sindical, lo que les brinda protección frente al despido sin autorización judicial. Además, durante un conflicto colectivo en curso, los trabajadores sindicalizados no pueden ser despedidos sin justa causa.



Guía Legal de Inversión Extranjera de Bogotá

2026



<https://es.investinbogota.org>



Invest in Bogotá

