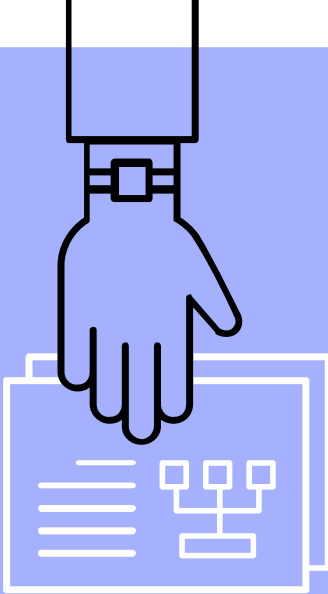
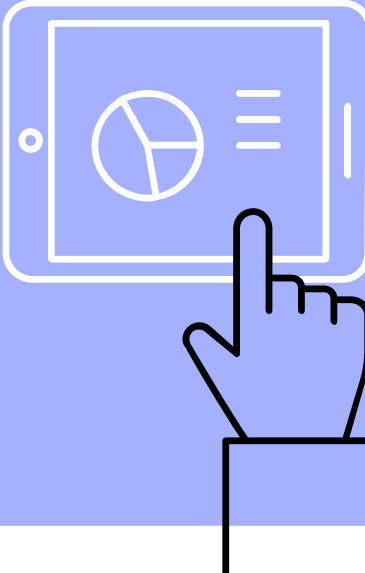
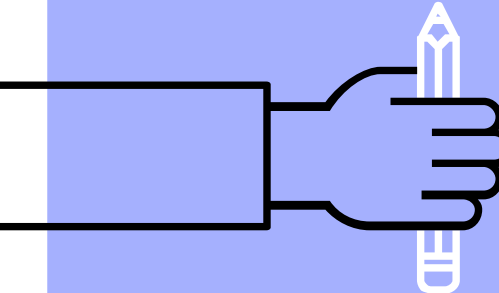


CONTRATO LABORAL

REALIZADO POR
GUILLERMO BEDOYA



UNICISO
WWW.PORTALUNICISO.COM

© - Derechos Reservados UNICISO

DEFINICIÓN

ARTICULO 22. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO



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.



Quien presta **el servicio se denomina trabajador**, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

TABLA CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS

Criterio de clasificación	Tipo de contrato	Descripción	Ejemplo práctico
Según su duración	A término fijo	Tiene una fecha de inicio y una fecha de finalización previamente acordadas. Su duración no puede exceder los 3 años, pero puede renovarse.	Un contrato por 1 año para un auxiliar contable que se renueva anualmente.
	A término indefinido	No tiene una fecha de finalización. Se mantiene vigente mientras el trabajador y el empleador lo deseen.	Contrato permanente de un docente en una institución educativa.
	Por obra o labor determinada	Dura lo que tarde la realización de una obra o labor específica. Termina al concluir esta.	Un contratista contratado para construir una carretera o desarrollar un software.
	Ocasional, accidental o transitorio	No excede de un mes y se celebra para atender labores distintas a las normales del empleador.	Contrato de una semana para cubrir vacaciones de un mensajero.
Según su forma	Verbal	Se realiza mediante acuerdo de palabra. Es válido, pero debe cumplir los requisitos del art. 39 C.S.T.	Un contrato verbal para labores domésticas con pago semanal.
	Escrito	Se firma un documento físico o digital que detalla las condiciones del vínculo laboral.	Contrato firmado para un cargo administrativo con cláusulas específicas.
Según la jornada laboral	Tiempo completo	El trabajador labora la jornada máxima legal (8 horas diarias, 48 semanales).	Contrato de oficina con horario de 8:00 a 5:00.
	Medio tiempo o parcial	Jornada inferior a la máxima legal. Tiene derecho a prestaciones proporcionales.	Contrato de medio tiempo para un asistente de ventas.
Según la modalidad de trabajo	Presencial	El trabajador cumple sus funciones en el lugar de trabajo.	Empleado de fábrica o tienda.
	Teletrabajo	Desarrolla sus funciones de manera remota con apoyo de TIC, según la Ley 1221 de 2008.	Diseñador gráfico que trabaja desde su casa.
	Trabajo en casa	Modalidad temporal por circunstancias excepcionales (Ley 2088 de 2021).	Empleado que labora desde casa por una emergencia.
	Trabajo remoto	El trabajador realiza todas sus funciones desde fuera de la empresa de forma permanente (Ley 2121 de 2021).	Analista de datos que vive en otra ciudad y trabaja en línea.
Según la naturaleza del vínculo	Contrato laboral ordinario	Se basa en subordinación, prestación personal del servicio y remuneración.	Empleado de una empresa privada.
	Contrato de aprendizaje	Relación especial entre un aprendiz y una empresa patrocinadora con fines formativos (Ley 789 de 2002).	Aprendiz del SENA en etapa práctica en una panadería.

ELEMENTOS ESCENCIALES

PRESTACIÓN PERSONAL DEL SERVICIO

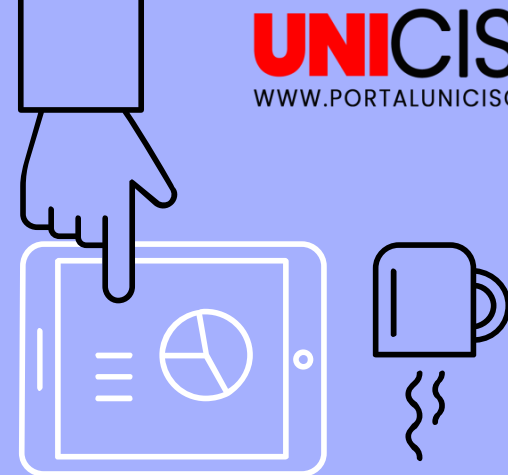
El trabajador debe **prestar su servicio de forma personal y no** puede delegar la ejecución de la actividad a otra persona.

SUBORDINACIÓN

Da la facultad al empleador de exigirle el **cumplimiento de órdenes a su trabajador.**

REMUNERACIÓN

El **pago de un salario, el cual puede ser en dinero** o en especie por la prestación del servicio prestado.



PRESUNCIÓN

"ARTICULO 24. PRESUNCIÓN. <Artículo modificado por el artículo 2o. de la Ley 50 de 1990. > Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un **contrato de trabajo.**"



REMUNERACIÓN

Todo trabajo dependiente debe ser remunerado, tal como lo indica el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 27.

Si se realiza un trabajo sin esperar una remuneración en salario, **esta actividad no sería regulada por el contrato laboral**, sino estaríamos posiblemente en un voluntariado.



TABLA: SALARIOS Y SUS MODALIDADES

Modalidad	Definición / características	Requisitos o particularidades	Ejemplo práctico
Salario ordinario / fijo	Es la remuneración que el trabajador recibe por la jornada ordinaria de trabajo (independientemente de su productividad).	Se paga por unidad de tiempo (mes, quincena, semana) o jornada pactada. Debe respetar al menos el salario mínimo cuando aplique.	Un trabajador cuya jornada es 8 h al día, se le paga \$1.423.500 mensuales (2025) según el SMMLV para un cargo administrativo.
Salario variable	Remuneración que depende de la producción, ventas, desempeño u otros indicadores del trabajador.	Aunque sea variable, si el trabajador cumple la jornada debe recibir al menos el salario mínimo legal (o lo pactado) cuando aplique.	Un vendedor que tiene un salario base de \$1.000.000 + comisión por ventas. Si vende mucho, gana más; si no, no baja de lo pactado salvo que se acuerde contrato parcial.
Salario en especie	Parte de la remuneración se entrega en bienes o servicios (por ejemplo vivienda, alimentación, transporte) en lugar de solo dinero.	Debe respetarse la norma: el pago en especie no puede superar ciertos límites (según jurisprudencia) y debe estar pactado.	Una empresa ofrece vivienda y transporte al trabajador además de \$1.200.000 en dinero; parte de ese beneficio se considera salario en especie.
Salario integral	Modalidad especial en que la remuneración incluye en un solo pago no solo el salario básico, sino también prestaciones sociales, recargos nocturnos, dominicales, horas extra, etc.	Debe pactarse por escrito. Tiene un mínimo legal: no puede ser inferior al equivalente a diez (10) veces el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMMLV) más el factor prestacional (aproximadamente 30%) para 2025.	Para 2025, SMMLV \$1.423.500 → salario integral mínimo ≈ \$18.505.500 mensuales.
Salario mixto / combinado	Cuando hay un salario fijo + variable, o parte en dinero + parte en especie + comisiones. Esta modalidad no tiene una "etiqueta" legal siempre, pero es una realidad práctica.	Debe respetar los mínimos legales, y se debe especificar en el contrato cómo se calcula lo variable o lo en especie.	Un trabajador percibe \$1.000.000 fijo + 10% de comisión de ventas + auxilio de vehículo (en especie) valorado en \$300.000.

PARTES DE UN CONTRATO LABORAL

EMPLEADOR

Puede ser **persona natural o jurídica** que ejerce una posición de subordinación sobre el empleado.

EMPLEADO

Persona natural que ejerce una **actividad laboral de forma personal, subordina** y con el fin de una remuneración.



TABLA: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y TRABAJADOR

Parte	Obligaciones principales	Descripción / Alcance	Referencia legal / Ejemplo práctico
Empleador	1. Pagar el salario oportunamente	Debe pagar la remuneración acordada en la fecha establecida, en dinero o en especie conforme a la ley.	Art. 134 y 140 C.S.T. 💡 Ejemplo: pago quincenal o mensual según contrato.
	2. Afiliar al trabajador al sistema de seguridad social	Inscribirlo desde el primer día en salud, pensión, ARL y caja de compensación familiar.	Ley 100 de 1993 y D. 1072 de 2015.
	3. Suministrar elementos de trabajo y protección	Proporcionar herramientas, equipos y dotación necesaria, garantizando condiciones seguras e higiénicas.	Art. 57 num. 2 y 4 C.S.T. 💡 Ejemplo: dotación de botas, uniforme y casco.
	4. Conceder descansos, vacaciones y permisos	Otorgar vacaciones anuales pagadas y respetar los descansos dominicales y festivos.	Art. 172 y ss. C.S.T.
	5. Tratar al trabajador con respeto y dignidad	No incurrir en maltrato, acoso o discriminación.	Art. 57 num. 1 C.S.T. y Ley 1010 de 2006.
	6. Cumplir las normas de salud y seguridad en el trabajo (SST)	Adoptar medidas preventivas, capacitaciones y planes de riesgo.	Res. 0312 de 2019 (SG-SST).
	7. Entregar certificados y constancias laborales	Al finalizar el contrato, debe entregar constancia del tiempo y naturaleza del trabajo.	Art. 57 num. 7 C.S.T.
	8. Pagar prestaciones sociales y aportes parafiscales	Cesantías, intereses a las cesantías, prima, vacaciones, aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación.	Art. 249 C.S.T., Ley 21 de 1982.
	9. Respetar la jornada laboral	No exigir horas extra sin consentimiento ni pago legal.	Art. 161 y 168 C.S.T.
	10. Dar aviso al trabajador sobre terminación del contrato (cuando corresponda)	Cumplir con el preaviso en contratos a término fijo o cuando la ley lo exija.	Art. 46 C.S.T.

TABLA: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y TRABAJADOR

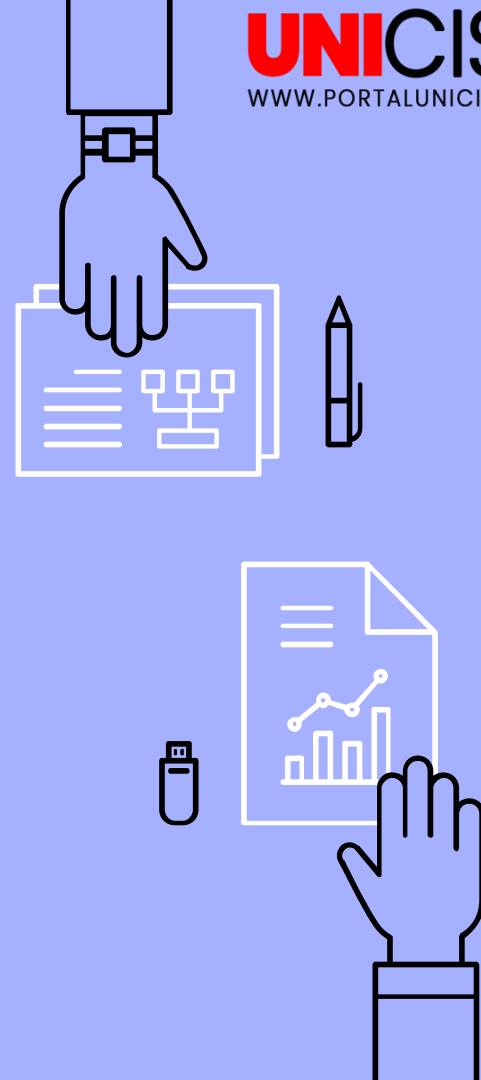
Parte	Obligaciones principales	Descripción / Alcance	Referencia legal / Ejemplo práctico
Trabajador	1. Prestar personalmente el servicio contratado	Cumplir las funciones para las cuales fue contratado, de manera directa y personal.	Art. 23 y 58 num. 1 C.S.T.
	2. Obedecer las órdenes e instrucciones del empleador	Acatar las órdenes relacionadas con el trabajo, dentro del marco legal y de respeto.	Art. 58 num. 2 C.S.T.
	3. Conservar y cuidar los instrumentos y bienes del empleador	Proteger equipos, herramientas y materiales asignados.	Art. 58 num. 4 C.S.T.
	4. Guardar confidencialidad y lealtad	No divulgar información técnica, comercial o reservada.	Art. 58 num. 5 C.S.T.
	5. Cumplir las normas de seguridad e higiene	Participar en capacitaciones y respetar protocolos del SG-SST.	Art. 58 num. 6 C.S.T.
	6. Tratar con respeto al empleador y a sus compañeros	Mantener buena conducta, sin violencia o acoso.	Art. 58 num. 7 C.S.T.
	7. Avisar de las causas de inasistencia o enfermedad	Informar oportunamente sobre incapacidades o ausencias justificadas.	Art. 58 num. 8 C.S.T.
	8. No concurrir a labores en estado de embriaguez o bajo drogas	Prohibición expresa para proteger la integridad y seguridad.	Art. 60 num. 1 C.S.T.
	9. No sustraer ni usar indebidamente bienes del empleador	Cualquier apropiación o mal uso constituye falta grave.	Art. 60 num. 2 C.S.T.
	10. Responder disciplinariamente por faltas graves	En caso de incumplimientos, el empleador puede aplicar sanciones conforme al reglamento interno.	Art. 115 C.S.T.

TABLA: CONTRATACIÓN ESPECIAL

Tipo de Contratación Especial	Fundamento Legal / Normativo	Características Principales	Ejemplo Práctico	Derechos y Obligaciones Específicas
Contrato de aprendizaje (SENA)	Ley 789 de 2002 y Decreto 933 de 2003	Formación práctica y teórica en una empresa patrocinadora. No es contrato laboral.	Un estudiante de técnico en sistemas realiza su etapa práctica en una empresa de software durante 6 meses.	El aprendiz recibe apoyo de sostenimiento (75% o 100% del SMMLV) y está afiliado a EPS y ARL, pero no a pensión.
Trabajo doméstico	Ley 1595 de 2012 y Convenio OIT 189	Aplicable a trabajadores del hogar (internos o por días).	Una empleada labora 3 días a la semana en un hogar familiar.	Derecho a prestaciones sociales completas, seguridad social y prima de servicios (Ley 1788 de 2016).
Contrato con menores de edad (mayores de 15 años)	Art. 113 CST y Código de la Infancia y Adolescencia	Requiere autorización del Ministerio de Trabajo. Jornada limitada y actividad permitida.	Un joven de 16 años trabaja medio tiempo como asistente de archivo.	Derecho a seguridad social, salario proporcional y protección reforzada.
Trabajadores del sector público	Constitución Art. 122 y Ley 909 de 2004	Se rige por la carrera administrativa o nombramiento provisional, no por el CST.	Un funcionario nombrado en un hospital público municipal.	Derecho a estabilidad administrativa, pero no aplica la indemnización del CST.
Contratación de trabajadores extranjeros	Decreto 1067 de 2015 (Art. 2.2.1.11)	Requiere visa o permiso de trabajo vigente. Debe afiliarse a seguridad social.	Ingeniero venezolano con visa tipo M contratado en una constructora.	Mismos derechos laborales que un colombiano, salvo excepciones migratorias.
Contratación de personas con discapacidad	Ley 361 de 1997, Decreto 2177 de 2017	Promueve la inclusión laboral. Prohíbe despidos sin autorización.	Persona con discapacidad auditiva contratada como recepcionista.	Derecho a ajustes razonables, estabilidad laboral reforzada y beneficios tributarios para el empleador.
Trabajo rural o agropecuario	Decreto 2351 de 1965 y Ley 1788 de 2016	Jornadas adaptadas a las condiciones del campo.	Jornalero agrícola que trabaja por temporada en cultivo de café.	Derecho a prestaciones sociales, salud y ARL, incluso si es trabajo temporal.
Servicio doméstico por días o parcial	Ley 1788 de 2016 y Decreto 2616 de 2013	Permite cotización proporcional a días trabajados.	Empleada trabaja 2 días a la semana en distintos hogares.	Afiliación a salud, pensión y ARL proporcional al tiempo laborado.
Teletrabajo y trabajo remoto	Ley 1221 de 2008 y Ley 2121 de 2021	Relación laboral a distancia con herramientas tecnológicas.	Diseñador gráfico que trabaja desde casa para una empresa de publicidad.	Igualdad en derechos laborales, desconexión digital y pago de herramientas tecnológicas.
Trabajadores de confianza y manejo	Art. 32 CST	Responsables de funciones estratégicas o con acceso a información sensible.	Gerente financiero o jefe de seguridad de una empresa.	Pueden tener restricciones en jornada y confidencialidad, pero gozan de derechos laborales plenos.
Contrato sindical	Art. 482 CST y Decreto 1429 de 2010	Sindicato asume la ejecución de una labor o servicio.	Un sindicato firma contrato con el municipio para mantenimiento de parques.	El sindicato actúa como empleador de sus afiliados.
Servicio militar obligatorio o voluntario	Ley 1861 de 2017	Relación especial con el Estado, no laboral.	Soldado profesional en el Ejército Nacional.	Recibe asignación mensual, seguridad social y régimen disciplinario propio.

CONCURRENCIA DE CONTRATOS

Es la situación por medio de la cual el empleador y empleado realizan varios contratos, conservando su identidad y aplicando las normas de cada uno.



COEXISTENCIA DE CONTRATOS

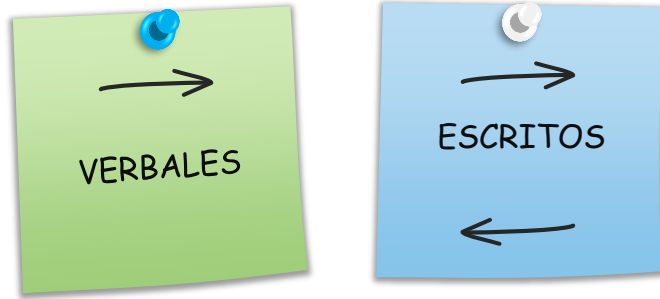
Un mismo empleado puede **celebrar dos o más contratos con diferentes empleadores**, exceptuando cuando existe una exclusividad en el servicio.

V.B. gracia: un juez de la República no puede trabajar litigando, **pero si se le está permitido trabajar como docente universitario.**

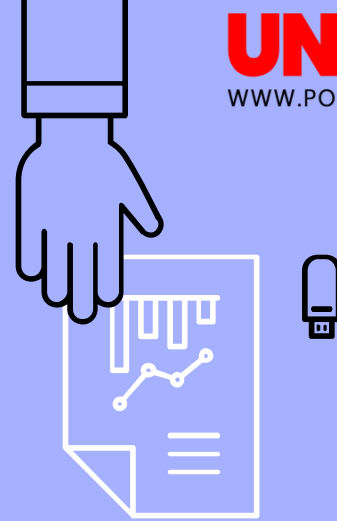


FORMA

Los contratos laborales pueden ser:



La validez de dichos **contratos no está regulados por formalidad alguna**, salvo que la ley lo disponga.



REQUISITOS MÍNIMOS DE UN CONTRATO VERBAL

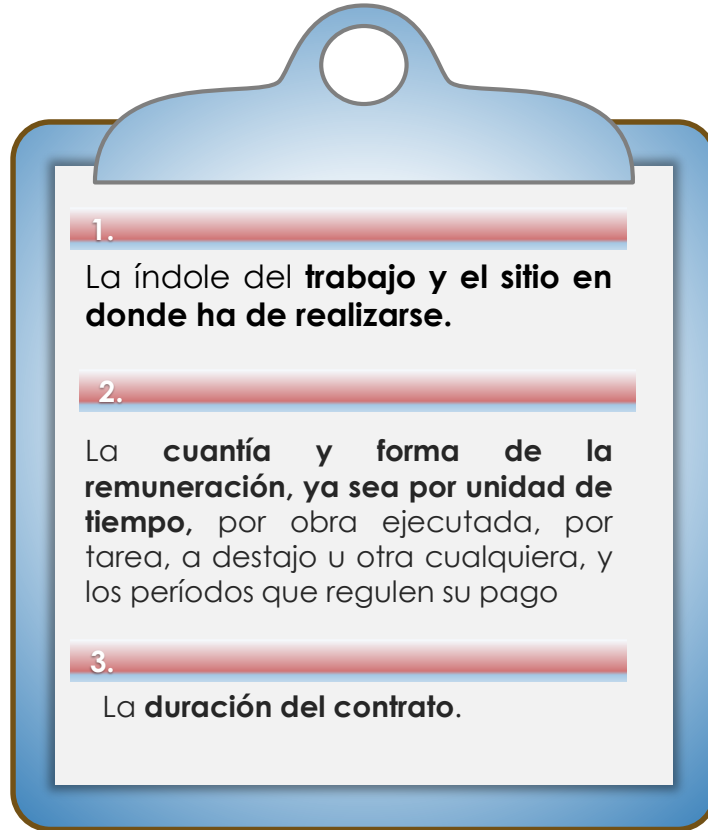


TABLA: PRESTACIONES SOCIALES EN COLOMBIA

Prestación social	Definición / finalidad	Fórmula de cálculo	Ejemplo práctico (año 2025)	Base legal
Prima de servicios	Es una bonificación que reconoce el empleador dos veces al año (junio y diciembre) por los beneficios que genera la empresa al trabajador.	$(\text{Salario mensual} \times \text{Días trabajados}) / 360$	Si un trabajador gana \$1.423.500 y trabajó todo el semestre (180 días): $(1.423.500 \times 180) / 360 = \711.750	Art. 306 C.S.T. y Ley 1788 de 2016 (incluye trabajadoras domésticas).
Cesantías	Ahorro obligatorio que el empleador paga al fondo de cesantías para el trabajador, que se usa en caso de desempleo o educación.	$(\text{Salario mensual} \times \text{Días trabajados}) / 360$	Si el trabajador gana \$1.423.500 y laboró un año completo: $(1.423.500 \times 360) / 360 = \$1.423.500$	Art. 249 C.S.T. y Ley 50 de 1990.
Intereses a las cesantías	Compensación anual equivalente al 12 % del valor acumulado de cesantías. Se pagan directamente al trabajador en enero.	$\text{Cesantías} \times 0.12$	Si las cesantías fueron \$1.423.500: $1.423.500 \times 0.12 = \170.820	Art. 99 Ley 50 de 1990.
Vacaciones	Descanso remunerado de 15 días hábiles consecutivos por cada año trabajado.	$(\text{Salario mensual} \times \text{Días trabajados} \times 15) / 720$	Si el trabajador gana \$1.423.500 y trabajó todo el año: $(1.423.500 \times 360 \times 15) / 720 = \711.750	Art. 186–192 C.S.T.
Dotación (no monetaria)	Entrega de vestuario y calzado de labor tres veces al año a quienes ganan hasta 2 SMMLV. No es dinero sino especie.	No aplica fórmula (entrega física).	Entrega en abril, agosto y diciembre de uniformes o ropa de trabajo.	Art. 230 C.S.T. y D. 1978 de 1989.
Auxilio de transporte	Ayuda para cubrir desplazamiento del trabajador desde su casa al trabajo. Aplica para quienes ganan ≤ 2 SMMLV.	Valor fijo establecido por el gobierno.	En 2025 es de \$162.000 mensuales.	Decreto 2293 de 2024 (proyección 2025).
Bonificación o auxilio extralegal (no obligatoria)	Pago voluntario por parte del empleador, no constituye salario si así se pacta.	Según acuerdo entre las partes.	Bonificación de \$300.000 trimestral por cumplimiento de metas.	Art. 128 C.S.T.
Auxilio por terminación (indemnización)	Pago al trabajador cuando el contrato se termina sin justa causa.	Varía según tipo de contrato y antigüedad.	Por ejemplo, contrato indefinido con menos de 1 año: 30 días de salario.	Art. 64 C.S.T.

TABLA: SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA

Componente	Entidad Administradora	Aporte Total (%)	Aporta el Empleador	Aporta el Trabajador	Ejemplo de cálculo (Salario = \$1.300.000)	Observaciones
Salud	EPS (Entidad Promotora de Salud)	12,5%	8,5%	4%	Empleador: \$110.500 Trabajador: \$52.000	Cobertura médica, hospitalaria y farmacéutica. Obligatorio desde el primer día.
Pensión	AFP (Administradora de Fondos de Pensiones) o Colpensiones	16%	12%	4%	Empleador: \$156.000 Trabajador: \$52.000	Ahorro para la vejez, invalidez o sobrevivencia. Obligatorio.
ARL (Riesgos Laborales)	ARL (Aseguradora de Riesgos Laborales)	0,522% a 6,96% según nivel de riesgo	100% empleador	0% trabajador	Ej. Riesgo I: 0,522% → \$6.786	Cobertura ante accidentes o enfermedades laborales. Solo lo paga el empleador.
Caja de Compensación Familiar	CCF (Colsubsidio, Cafam, Compensar, etc.)	4%	100% empleador	0% trabajador	\$52.000	Acceso a subsidios familiares, educación, recreación, vivienda, etc.
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje	2%	100% empleador	0% trabajador	\$26.000	Contribución para formación y capacitación técnica.
ICBF	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	3%	100% empleador	0% trabajador	\$39.000	Contribuye a la protección y bienestar de la niñez.
TOTAL GENERAL (empleado dependiente)	—	≈ 37,02%	≈ 30,02%	8%	Empleador: \$391.286 Trabajador: \$104.000	Corresponde a todos los aportes obligatorios de ley.

DURACIÓN DEL CONTRATO

[Artículo 45 Código Sustantivo del Trabajo](#). El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.



TABLA: TERMINACIÓN DE CONTRATO

Tipo de Terminación	Fundamento Legal (CST)	Descripción	Ejemplo Real	Derechos del Trabajador
Por mutuo acuerdo	Art. 61, lit. a	Ambas partes deciden finalizar el contrato voluntariamente.	El trabajador acuerda con la empresa terminar el contrato para iniciar otro empleo, firmando un acta de terminación.	Pago proporcional de salario, prestaciones y vacaciones pendientes. No hay indemnización.
Por expiración del plazo fijo	Art. 61, lit. b	El contrato tiene una duración determinada y llega a su fin.	Un contrato a seis meses finaliza el 30 de junio, sin renovación automática.	Pago de prestaciones sociales. Si no se avisa con 30 días de anticipación, se renueva automáticamente.
Por finalización de la obra o labor contratada	Art. 61, lit. c	Aplica para contratos por obra o labor específica.	Un obrero contratado para construir un puente termina su contrato cuando la obra finaliza.	Pago de salario y prestaciones hasta el final del proyecto. No hay indemnización.
Por muerte del trabajador	Art. 61, lit. d	El contrato se extingue automáticamente con el fallecimiento del trabajador.	Un empleado fallece en accidente de tránsito.	Pago de salarios, cesantías y prestaciones a los beneficiarios legales.
Por liquidación o cierre de la empresa	Art. 61, lit. e	Cesa la existencia jurídica o económica del empleador.	La empresa entra en liquidación por quiebra.	Pago de salarios, prestaciones e indemnización según ley. Prioridad en cobro laboral.
Por decisión unilateral del empleador con justa causa	Art. 62	El empleador termina el contrato por una falta grave del trabajador.	El trabajador roba bienes de la empresa o falsifica documentos.	Pago de salarios y prestaciones pendientes. No hay indemnización.
Por decisión unilateral del empleador sin justa causa	Art. 64	El empleador decide despedir al trabajador sin una causa legal válida.	Se despide a un empleado sin motivo objetivo.	Indemnización según tipo de contrato y tiempo laborado. Ej. Indefinido con 3 años → 40 días de salario.
Por decisión unilateral del trabajador con justa causa	Art. 62 (par. 2)	El trabajador renuncia por incumplimientos graves del empleador.	El empleador no paga salario durante 2 meses seguidos.	Indemnización a favor del trabajador + pago de prestaciones.
Por decisión unilateral del trabajador sin justa causa (renuncia voluntaria)	Art. 61, lit. f	El trabajador decide retirarse libremente.	Un empleado presenta su carta de renuncia con 15 días de anticipación.	Pago de salario, prestaciones, cesantías e intereses. No hay indemnización.
Por pensión o jubilación	Art. 61, lit. g	El trabajador accede a su pensión de vejez o invalidez.	El empleado cumple requisitos y Colpensiones le otorga pensión.	Pago de prestaciones y liquidación final.
Por invalidez total permanente	Art. 61, lit. h	El trabajador no puede seguir laborando por incapacidad médica definitiva.	Un trabajador pierde la movilidad por accidente laboral.	Pago de prestaciones, liquidación y pensión por invalidez.
Por caso fortuito o fuerza mayor	Art. 61, lit. i	Se presenta un evento imprevisible que impide continuar la relación laboral.	Un terremoto destruye la fábrica definitivamente.	Pago de prestaciones e indemnizaciones si aplica.

REFERENCIAS

Código procesal del trabajo [Decreto - Ley 2158 de 1948] 2016.Edit Legis.

Créditos:

Special thanks to all the people who made and released these awesome resources for free:

- Presentation template by [SlidesCarnival](#)
- Photographs by [Unsplash](#)



CITA DE LA GUÍA

Bedoya, G. (2025). Contrato laboral UNICISO. Disponible en:
www.portaluniciso.com



SÍGUENOS:



© - Derechos Reservados UNICISO

CRÉDITOS

Special thanks to all the people who made and released these awesome resources for free:

- ▶ Presentation template by [SlidesCarnival](https://www.slidescarnival.com/)
- ▶ Illustrations by [Sergei Tikhonov](https://www.pexels.com/photo/young-man-working-on-laptop/)
- ▶ Photographs by [Unsplash](https://www.pexels.com/photo/young-man-working-on-laptop/)

