

¿Cómo formalizar a mis trabajadores?

Paso 1. Identifico las necesidades de mi negocio



¿Qué tareas y/o roles puedo delegar?



¿Qué tareas necesitan un conocimiento especializado?

Paso 2. Evalúo las características de la labor

¿Tengo la autoridad para dirigir, dar órdenes, establecer reglamentos y sancionar a las personas que trabajan conmigo?



Contrato laboral

¿Las personas que necesito en mi empresa son **colaboradores independientes** que prestan sus servicios sin estar bajo mi dirección o control?



Contrato de prestación de servicios

Si alguna vez tienes dudas sobre si una persona que trabaja contigo es un **empleado** o un **colaborador independiente**, estos indicios pueden ayudarte a identificar que se trata de un **trabajador dependiente**:

- ✓ Cumple horarios establecidos por ti.
- ✓ Usa herramientas o equipos que tú proporcionas.
- ✓ Recibe órdenes o instrucciones directas sobre cómo hacer su trabajo.
- ✓ Tiene una remuneración fija o periódica.
- ✓ Desarrolla actividades que hacen parte del objeto social de tu empresa.
- ✓ Está subordinado a tus decisiones como empleador.

Paso 3. Elijo el tipo de contrato y me informo de mis obligaciones como empleador

Contrato de prestación de servicios

La persona que realizará el trabajo se llama **contratista**. Se le contrata para prestar un **servicio profesional**, técnico o de otro tipo, y recibirá una contraprestación llamada **honorarios**.

El contratista tiene que suplir los aportes:

Ingreso del contratista	Base para aportes a seguridad social	Aporte a pensión y salud
Menor o igual a 1 SMMLV	100% del ingreso	16% (P) y 12,5% (S) sobre el total del ingreso
Mayor a 1 SMMLV	40% del ingreso	16% (P) y 12,5% (S) sobre el 40% del ingreso

La **persona contratada** tiene cierta libertad en la ejecución del servicio. Así, **NO** se configura el elemento de subordinación. (**Elemento típico de un contrato de trabajo**).



Ley 2381 de 2024

Pensión:

Sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común.

1. Pilar solidario

Para colombianos que no cuenten con pensión, que hayan residido en el país mínimo 10 años, que se encuentren en situación de:

Pobreza extrema
Pobreza
Vulnerabilidad

Requisitos:

- ✓ Tener la siguientes edades:
- ✓ Hombres de 65 años o más
- ✓ Mujeres de 60 años o más
- ✓ Personas con pérdida de capacidad laboral igual, superior al 50%:
- ✓ Hombres desde los 55 años
- ✓ Mujeres desde los 50 años

Ej: María, tiene 62 años, vive en zona rural, nunca cotizó y está en condición de pobreza.

2. Pilar Semicontributivo

Para afiliados al sistema que, alcanzada la edad de pensión (65 años hombres, 60 años mujeres), no hayan logrado cumplir los requisitos para acceder a una pensión contributiva, a pesar de hacer aportes al sistema.

Ej: Carlos, 66 años, trabajó por temporadas y alcanzó 700 semanas cotizadas. Recibirá una renta mensual proporcional a sus aportes.

3. Pilar contributivo

Para trabajadores dependientes e independientes y personas con capacidad de pago que realizan cotizaciones al sistema.

Se divide en 2 componentes:

Componente de Prima Media

- ✓ Ingreso base de cotización entre 1 y hasta 2,3 SMLMV.
- ✓ Administrado por Colpensiones.

Ej: Ana, empleada con salario de 1,5 SMLMV, cotiza a Colpensiones.

Componente Complementario de Ahorro Individual

- ✓ Ingresos superiores a 2,3 y hasta 25 SMLMV.
- ✓ Aportes se realizan a un administrador del componente complementario de ahorro individual (ACCAI).

Ej: Julián, profesional independiente gana 5 SMLMV, cotiza a Colpensiones por el tope base y ahorra el excedente en una cuenta individual.

4. Pilar de ahorro voluntario

Personas que deciden realizar un ahorro voluntario mediante los mecanismos del sistema financiero conforme al marco legal vigente.

Su objetivo es complementar el monto de la pensión obligatoria.

Ej: Laura, ingeniera de 35 años, cotiza al sistema pensional obligatorio pero además realiza aportes voluntarios a un fondo privado para aumentar el valor de su futura pensión.

Parafiscales

El empleador está obligado a realizar aportes parafiscales destinados a:



Cajas de compensación

ICBF

SENA

El valor corresponde aproximadamente al **9%** del salario mensual del trabajador

Responsabilidad según el tipo de empleador



Persona natural:

Debe pagar parafiscales si contrata trabajadores con salarios iguales o superiores a 1 SMLMV, salvo que tenga menos de 3 empleados.



Persona jurídica:

La obligación varía según el régimen tributario.



Caja de compensación:

El empleador paga un % fijado por ley, usualmente el 4% del salario base del empleado.

El cumplimiento de las obligaciones laborales garantiza condiciones justas, fomenta la productividad y eficiencia de la empresa y aporta al desarrollo económico y social del país.

Paso 4. Me Informo sobre los beneficios y exoneraciones

La exoneración solo aplica si se cumple con el pago de seguridad social (Ley 1607 de 2012)

a. Exoneración de aportes a seguridad social

El empleador está exonerado de realizar aportes a salud por los empleados que devenguen menos de 10 smlmv.

b. Exoneración de aportes parafiscales

Empresas contribuyentes del impuesto de renta:
Exentas de aportar al SENA y al ICBF por empleados que ganen menos de 10 SMLMV

Personas naturales empleadoras:
Exentas por empleados con ingresos menores a 10 SMLMV, salvo que tengan más de 2 empleados, caso en el que deben pagar la totalidad de los aportes.

Paso 5. Escojo una plantilla de nómina

Es recomendable el uso de plantillas de nómina para llevar un control detallado del pago de salarios y aportes, facilitando así la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales.

Fuente:

Código Sustantivo del Trabajo Ley 2381 de 2024