Contrato de trabajo

 Por Gerencie.com en 05/01/2022
https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html

El contrato de trabajo en Colombia está regulado por el código sustantivo del trabajo o código laboral, en sus artículos 22 a 75, donde se regulan las diferentes modalidades de contratación laboral, su duración, terminación e indemnización en caso que el despido sea injustificado, entre otros aspectos.

Elementos que dan origen al contrato de trabajo.



Para que el contrato de trabajo se configure, o se presuma, deben confluir unos elementos que de presentarse simultáneamente dan lugar a la relación laboral que regula el contrato de trabajo, es decir, que dichos elementos dan origen al contrato de trabajo.

Estos elementos están definidos en el artículo 23 del código sustantivo del trabajo, y corresponden a la actividad personal desarrollada por el trabajador, la continuada subordinación y la remuneración.

A continuación, desarrollamos cada uno de esos elementos, que son de capital importancia para determinar un contrato realidad, que se configura cuando se utiliza contratos civiles o comerciales para camuflar una verdadera relación laboral.

Actividad personal del trabajador.

Para que exista un contrato de trabajo el trabajador debe prestar el servicio o desarrollar la actividad personalmente, de manera que no puede delegar a otra persona. Si la empresa contrató a don José, será don José quien tendrá que hacer el trabajo.

Continuada subordinación

El trabajador debe estar bajo la continuada subordinación, lo que significa que el empleador tiene la facultad de impartir órdenes al trabajador y este la obligación de

acatarlas en todo momento.

La subordinación es el elemento diferencial que permite determinar la existencia de una relación laboral, aunque la jurisprudencia de la corte suprema de justicia ha manifestado que la subordinación no es exclusiva del contrato de trabajo, sino que también puede existir en el contrato de servicios o incluso en el contrato comercial, tema desarrollado con más detalle en el siguiente artículo.

Subordinación laboral. La subordinación es el elemento clave que define el contrato de trabajo; es el elemento principal de toda relación laboral.

Retribución.

Naturalmente debe existir una retribución, salario o remuneración como contraprestación de la actividad personal que el trabajador realiza para el empleador, y es un elemento común a otros tipos de contratos.

Si en una relación de trabajo se dan esos elementos, estamos frente a un contrato de trabajo, y si lo que se hubiera firmado fue un contrato de servicios, un juez laboral podría declarar la existencia de un contrato de trabajo realidad, pero para que ello suceda hay que recurrir a la justicia para que ella decida la naturaleza de la relación entre trabajador y contratante.

Clasificación de los contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se pueden clasificar de distintas formas, ya sea por su forma, tipo o modalidad.

Tenemos por ejemplo contratos verbales, escritos, a término indefinido, a término fijo, trabajo en casa y teletrabajo, dos modalidades que muchas empresas hay implementado por la coyuntura actual.

Tipos y formas del contrato de trabajo.

Las formas del contrato de trabajo corresponden a la forma en que se formaliza la vinculación, y según artículo 37 del código sustantivo del trabajo existen dos formas:

verbal y escrito, y los hay de varios tipos según su duración, como a término fijo, indefinido, transitorio y de obra o labor.

Contrato de trabajo verbal.

El contrato de trabajo verbal es aquel en el que no se firmó ningún documento, donde los acuerdos son de palabra. En esta forma de contrato no hay documento alguno que sirva como prueba de una cosa u otra, lo que supone una debilidad en caso de que surjan diferencias futuras entre el trabajador y el empleador. Este contrato está regulado por el artículo 38 del código sustantivo del trabajo.

Contrato de trabajo escrito.

El contrato de trabajo escrito está regulado por el artículo 39 del código sustantivo del trabajo, y todo lo que se acuerde debe quedar contenido en un documento, documento que aparte de la firma de trabajador y empleador, no requiere formalidad alguna para su validez, por lo que constituirá prueba por sí sólo para cualquiera de las partes.

Duración del contrato de trabajo.

La duración de un contrato de trabajo depende de lo que las partes acuerden o de la naturaleza del objeto que da lugar al contrato. Están establecidos en el artículo 45 del código sustantivo del trabajo.

Contrato de trabajo a término fijo.

Como su nombre lo indica, es aquel contrato que nace con una fecha definida de defunción. Desde que se firma el contrato de trabajo se acuerda que ese contrato terminará en una fecha que se ha consignado en el contrato, aunque ello no impide que el contrato sea renovado, ya sea formalmente o automáticamente si se cumplen los preceptos legales para ello. Esta modalidad de contrato está regulada por el artículo 46 del código sustantivo del trabajo.

Es importante resaltar que, según la norma, el contrato de trabajo a término fijo siempre debe constar por escrito, y su duración no puede ser mayor a 3 años, pero renovables indefinidamente.

Contrato de trabajo a término fijo. El contrato de trabajo a término fijo es aquel donde se pacta una duración determinada, con reglas especiales para su renovación o terminación.

Contrato a término indefinido.

Es el contrato de trabajo que se firma sin acordar o fijar una fecha de terminación. El contrato se extenderá tanto como las partes lo consideren. Por supuesto en este tipo de contrato no cabe la renovación, por cuanto su duración es infinita hasta que

una de las partes decida ponerle punto final. Este tipo de contrato está regulado por el artículo 47 del código sustantivo del trabajo.

Contrato de trabajo a término indefinido. El contrato de trabajo a término indefinido es aquel en el que no se acuerda una fecha de finalización, quedando su duración indefinida en el tiempo.

Contrato de obra o labor.
La duración del contrato de obra o labor será el tiempo necesario para culminar una obra o labor. Es una forma de contrato a término fijo, pero la terminación no está dada por fechas sino por el tiempo necesario para terminar la obra o labor contratada. Aquí el contrato no es por un año, por ejemplo, sino hasta que se termine de construir una obra o desarrollar una labor.

Contrato de trabajo por la duración de la obra o labor. El contrato de obra o labor es aquel cuya duración es determinada por la naturaleza de la obra o labor contratada.

Contrato ocasional, accidental o transitorio.
En realidad, es el mismo contrato de trabajo a término fijo, pero el origen de ese contrato nace en la necesidad de cubrir una actividad temporal, transitoria, accidental, como puede ser el reemplazo de un trabajador que se fue a vacaciones, o una empleada que goza de una licencia de maternidad, o para hacer un trabajo temporal en la empresa como tal vez acompañar una auditoría externa que se realizará por un determinado tiempo, etc.

Trabajo ocasional o transitorio — Derechos del trabajador. Qué es un trabajo ocasional o transitorio, y los derechos que tienen los trabajadores que los realizan.

El contrato de Freelancer

es un contrato por medio del cual, una persona natural que tiene algunos conocimientos específicos, se compromete a prestar un servicio o una labor determinada a una persona que lo contrata, a cambio de una remuneración. Se caracteriza este contrato porque los servicios o labores del freelancer son prestados de forma remota o a través de servicios online.

Contrato laboral para empleada del servicio doméstico

Por medio de este contrato de trabajo, se establecen las condiciones laborales en las cuales un(a) empleado(a) de servicio doméstico se vinculará a su sitio de trabajo. En caso de que se vincule mediante contrato a término fijo, este no podrá ser por ningún motivo superior a tres (3) años

Contrato por prestación de servicios

El contrato de prestación de servicios es un contrato por medio del cual, una persona que llamamos contratista se compromete a realizar determinada labor para otra persona a la que llamamos contratante, tal labor la presta de manera autónoma, sin estar sometido a subordinación por parte de la parte contratante, y a cambio de ella recibe una remuneración denominada honorarios. Todo lo anterior hace que el contrato de prestación de servicios sea de naturaleza civil, y por tanto no genera para el contratista el derecho a recibir primas, vacaciones, cesantías, intereses de cesantías, auxilio de transporte, afiliación al sistema de seguridad social, pues estas prestaciones son propias de una relación laboral.

Periodo de prueba en el contrato de trabajo

El periodo de prueba es la parte inicial de un contrato de trabajo en el cual cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral sin consecuencia alguna, por lo que un trabajador despedido en periodo de prueba no tiene derecho a ser indemnizado, aunque por doctrina jurisprudencial se ha matizado ese hecho y se exige que el despido obedezca a causas objetivas, pero ello habría que probarlo en los tribunales.

Periodo de prueba en el contrato de trabajo. El periodo de prueba en el contrato de trabajo es esencial en el inicio de toda relación laboral y hay que tener claros los efectos y el alcance de esta figura.

Estipulación del periodo de prueba.

Dice el artículo 77 del código sustantivo del trabajo que el periodo de prueba se debe pactar siempre por escrito, de tal manera que, si el contrato es por escrito, en ese contrato se debe consignar el periodo de prueba, y si el contrato ha sido verbal, será necesario hacer un documento en el que conste el periodo de prueba, así lo demás se haya acordado verbalmente.

Duración del periodo de prueba.

El periodo de prueba no puede exceder de dos meses, y si e contrato es inferior a un año, el periodo de prueba no puede exceder de la quinta parte (20%) de la duración del mismo. Ejemplo: en el contrato de trabajo de 8 meses de duración, el periodo de prueba no puede ser superior a 1.6 meses de duración.

Derechos del trabajador en el periodo de prueba.

Durante el periodo de prueba el trabajador tiene derecho a todo, excepto a ser indemnizado si es despedido, por lo tanto, hay que pagar el trabajo extra, las prestaciones sociales, afiliarlo al sistema de seguridad social, etc.

Terminación del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo, así como nace porque las partes han tenido la voluntad de hacerlo, puede ser terminado por voluntad de ellas o una de ellas, aunque la ley y la jurisprudencia han regulado algunos aspectos, con el objetivo de proteger a la parte débil que se supone es el trabajador.

Terminación del contrato de trabajo. El contrato de trabajo puede ser terminado por cualquiera de las dos partes, con o sin justa causa. Así se procede.

Terminación del contrato de trabajo por una justa causa.

La ley ha considerado que, si una de las partes incurre en determinadas actuaciones, se configuran ciertas causas que se consideran justas para la terminación del contrato. Es natural que, si una parte no cumple con las condiciones pactadas, la otra no puede quedar atada a u contrato que no les beneficioso, máxime si se tiene en cuenta que todo contrato nace por la expectativa de las partes de recibir un beneficio.

El contrato de trabajo, como lo señala el artículo 61 del código laboral, puede ser terminado por la expiración de la fecha pactada, por común acuerdo de las partes, por muerte del trabajador, etc.

El artículo 62 del código sustantivo del trabajo textualmente ha señalado las causas que se consideran justas para que el contrato sea terminado. Se enumeran causas o hechos que las dos partes puedan generar.

En este caso, la terminación no se da por consentimiento mutuo, sino porque una de las partes quiere hacerlo y la otra no. En este caso como existe una justa causa para que una de las partes de por terminado el contrato, no hay lugar a indemnización ni reparación alguna.

Terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

Si no hay una justa causa para que una de las partes termine el contrato de trabajo, igual puede hacerlo porque es su voluntad, que no es obligatorio tener una relación con quien no se quiere, pero en tal caso hay consecuencias especialmente para el empleador.

En efecto, si el empleador le termina el contrato de trabajo a un empleado sin que medie una justa causa, tendrá que indemnizarlo en los términos que dispone el artículo 64 del código sustantivo del trabajo y asunto arreglado.

Si un empresario no desea tener a x o y trabajador, es sencillo, lo despide y paga la indemnización a que haya lugar y asunto resuelto, sin embargo, en algunos casos muy especiales tal libertad no se la puede dar el empleador, y por mucho dinero que tenga y por mucho que no quiera a un trabajador, es posible que si lo despide, después un juez ordene su reintegro si considera que el trabajador despedido está cobijado por ese fuero que les otorga la llamada estabilidad laboral reforzada, pero esa ya es otra historia que se debe dirimir en los estrados judiciales.

Indemnización por despido sin justa causa. Indemnización que se debe pagar si el empleador termina el contrato de trabajo sin que exista una justa causa.

Formatos o modelos de contratos de trabajo.

Seguramente en muchos casos lo mejor es elaborar un contrato de trabajo a medida según el tipo de empresa y actividad a desarrollar, no obstante, contar con formatos o modelos preestablecidos nos ayudan a guiarnos en la forma correcta como se debe elaborar un contrato de trabajo.

En **Gerencie.com** ofrecemos un documento con el **link para descargar los principales formatos y modelos de contrato de trabajo**, donde encontrará modelos de contratos a término fijo de diferente duración y a término indefinido, e incluso del contrato de los trabajadores del servicio doméstico.

Modelos de contratos.

A continuación, relacionamos las direcciones donde se pueden conseguir gratuitamente los formatos y modelos para los contratos de trabajo más importantes o utilizados en nuestro medio, en los que sólo requerirá adaptar ciertos datos a sus necesidades particulares.

https://www.gerencie.com/formatos-y-modelos-de-contrato-de-trabajo.html

1. Contrato individual de trabajo a termino indefinido
2. Contrato individual de trabajo a termino fijo inferior a un año
3. Contrato individual a termino fijo de uno a tres años
4. Contrato a termino fijo con salario integral
5. Contrato individual de trabajo servicio domestico
6. Modelo de contrato individual de trabajo a término indefinido para vigilantes o celadores
7. Modelo de contrato de aprendizaje
8. Más formatos y modelos en Uniderecho.com

Esta información es de gran utilidad puesto que se presentan los modelos casi listos para transcribir datos personales y algo más.
Los anteriores modelos y formatos están ajustados a la ley, por lo que difícilmente puede presentarse equivocación o error en su diligenciamiento.