

TALLER DE

CONTRATACIÓN LABORAL

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO LABORAL.



INTRODUCCIÓN

El proceso de contratación laboral no se limita a la elaboración del contrato de trabajo, requiere saberlas necesidades reales y operacionales de la operación sobre las normas relativas a su modificación, terminación y liquidación posterior, por ejemplo.

Hoy revisaremos toda la información relativa a los procesos de contratación laboral en Colombia.

F&A
LEGAL

LÍNEA DE TIEMPO DEL CONTRATO LABORAL.



- ASPECTOS PRE-CONTRACTUALES.
- CONTRATO.
- NOVEDADES DEL CONTRATO.
- SUSPENCIÓN FINALIZACIÓN DEL CONTRATO.
- LIQUIDACIÓN Y CIERRE.

F&A
LEGAL

PRIMER MÓDULO

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO.



DEFINICIÓN

¿Qué es un contrato de trabajo?

El artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo –CST– establece que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, verbal o escrito, por medio del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a favor de otra (que puede ser natural o jurídica), bajo subordinación y a cambio de una remuneración salarial.

CARACTERÍSTICAS

Un contrato de trabajo se caracteriza por ser:

- Consensual, es decir, se perfecciona con el consentimiento de las partes.
- Bilateral, al suponer que las partes se obligan de manera recíproca.
- Conmutativo, esto es, las obligaciones pactadas son ciertas y determinadas. Es decir, el empleador conoce la prestación del servicio que recibirá, y el trabajador la remuneración que percibirá como salario.
- De tracto sucesivo, es decir, se ejecuta en la medida en que las obligaciones se van cumpliendo en el tiempo.
- Oneroso, puesto que se dan contraprestaciones de contenido económico.





TIPOS DE CONTRATO

Los contratos laborales se clasifican según su forma y su duración, como se muestra en el siguiente gráfico:





CONTENIDOS GENERALES DEL CONTRATO

El artículo 39 del CST indica que un contrato de trabajo debe contener como mínimo la siguiente información:

1. La identificación y el domicilio de las partes (trabajador y empleador).
2. Lugar y fecha de su celebración.
3. Lugar donde se prestará el servicio.
4. Naturaleza del trabajo.
5. Valor del salario, forma y fechas de pago.
6. Duración del contrato.
7. Terminación y la forma como se debe dar el preaviso para el efecto.
8. Las cláusulas que las partes acuerden libremente.

ELEMENTOS

Prestación personal del servicio

Este precepto supone que el trabajador debe prestar sus servicios de manera personal al empleador, es decir, no puede realizarlos a través de terceros.

Subordinación

Este elemento supone la ejecución de labores bajo el mando de un superior en el sitio de trabajo o fuera de este.

Remuneración

Este elemento es lo que se denomina salario, y debe ser pagado al trabajador como contraprestación por sus servicios.



Es importante tener en cuenta que existen diferencias entre contrato y relación laboral.

Para que se configure una relación laboral es suficiente con demostrar ante un juez el elemento de la subordinación y la prestación personal del servicio.

OBLIGACIONES Y DERECHOS DEL TRABAJADOR



01

Principalmente, un trabajador tiene derecho a recibir, por parte del empleador, el pago de:

- Salarios.
- Aportes a seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales).
- Prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías e intereses a las cesantías).
- Vacaciones.
- Aportes a cajas de compensación familiar.
- Auxilio de transporte.
- Horas extra, trabajo suplementario, dominicales y festivos.
- Pago de incapacidades de origen común o laboral.
- Licencias laborales.
- Viáticos.

02

Aunado a los preceptos anteriores, y entre otros, el trabajador tiene derecho a que:

- El empleador le suministre las herramientas necesarias para el desempeño de las labores.
- Les sean respetados sus sentimientos, creencias y dignidad.
- Les sean otorgadas las licencias previstas en la ley.
- Se respete su intimidad y espacio personal.



PERIODOS DE PRUEBA

En los contratos de trabajo, el período de prueba opera como herramienta jurídica que permite al empleador calificar las capacidades del trabajador, su idoneidad en el cargo y determinar si se encuentra a gusto con sus funciones, con el horario o el pago de su salario.

F&A
LEGAL

SEGUNDO MÓDULO

CLASES DE CONTRATOS

ASPECTOS PRE-CONTRACTUALES

Exámenes Pre-ocupacionales

Los exámenes de ingreso a una empresa, denominados preocupacionales o de preingreso, se encuentran regulados por la Resolución 2346 de 2007, y se practican con la finalidad de que el empleador conozca las condiciones generales de salud (físicas, mentales y sociales) del trabajador, antes de que este sea contratado.

Dichos exámenes deben ser practicados en función de las condiciones a las que el trabajador se encontrará expuesto en el sitio de trabajo, a su perfil y a las labores que llevará a cabo.

Por ejemplo, en el examen de un trabajador que se desempeñará como obrero de construcción, se estudiará que no tenga fracturas en la espalda, rodillas, brazos u otras condiciones que le impidan desarrollar su trabajo, ya que se trata de una labor que implica un gran uso de la fuerza (por supuesto, el empleador debe dar prioridad a todas las medidas preventivas posibles; una de ellas es el pago de la ARL, según la clasificación del riesgo).





ASPECTOS PRE-CONTRACTUALES

Afiliaciones al Sistema de Seguridad Social.

Se debe tener en cuenta que para el inicio de las labores se debe tener la afiliación a ARL, como mínimo con un día de anticipación, esto para que la cobertura inicie el mismo día del inicio de labores.

Mientras que por otra parte las afiliaciones a eps y ccf no es obligatorio realizarlas antes de que inicie el periodo contractual.

Para Pensiones, si el trabajador ya esta afiliado a un fondo, no es necesario realizar una afiliación nueva.

CLASES DE CONTRATOS



FORMA

DURACIÓN

FORMA

CONTRATO VERBAL

Un contrato verbal es aquel en el que no existe un documento escrito mediante el cual se establezcan las condiciones en las que se va a desenvolver la relación laboral convenida entre trabajador y empleador.
Cabe señalar que este tipo de contrato tiene la misma validez ante la ley y goza de las mismas garantías que un contrato escrito.

Un contrato de trabajo verbal tiene la misma validez ante la ley y goza de las mismas garantías que un contrato escrito.
Demostrar su existencia en algunos casos puede ser una tarea compleja, pero no imposible.





FORMA

CONTRATO 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

CONTRATO INDEFINIDO

El contrato de trabajo a término indefinido se encuentra previsto a través del artículo 47 del CST. Esta modalidad contractual puede ser celebrada de manera verbal o escrita y, como su nombre lo indica, es de duración indefinida, es decir, se conoce la fecha de inicio, pero no la de su finalización.

Para este tipo de contrato, debido a su particularidad, no proceden las prórrogas o entrega del preaviso por parte del empleador. Esto último supone que puede darse por terminado en cualquier momento.

DURACIÓN

CONTRATO FIJO

El contrato de trabajo a término fijo se encuentra previsto en el artículo 46 del CST. Este tipo de acuerdos siempre debe constar por escrito.
Un contrato a término fijo comprende las siguientes características:

- Su duración corresponde al período en él pactado.
- Debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a (3) tres años.
- Implica un preaviso para su terminación. El empleador debe notificarlo con no menos de 30 días de anticipación.
- Si el preaviso para la terminación no se notifica con una antelación de al menos 30 días, se prorrogará de manera automática, por un término igual al inicialmente pactado.



DURACIÓN

CONTRATO OBRA O LABOR.

El contrato de obra o labor se encuentra previsto en el artículo 45 del CST y tiene lugar cuando un empleador contrata a un trabajador para desarrollar una actividad determinada.

En estos casos, la duración del contrato no puede establecerse, pues no se tiene conocimiento de la fecha en la que se terminará la ejecución de la labor; sin embargo, esta característica no lo convierte en un contrato indefinido, pues terminará una vez se cumpla con la labor o actividad que dio origen al acuerdo.

De conformidad con lo anterior, el contrato tiene un momento de terminación establecido, pero no se conoce su fecha exacta.





DURACIÓN

CONTRATO OCASIONAL, ACCIDENTAL TRANSITORIO.

El artículo 6 del CST define el trabajo ocasional, accidental o transitorio como aquel de corta duración, no mayor a un mes, y por medio del cual se ejecutan labores distintas a las del objeto económico o social de la empresa o del empleador.

Este tipo de contrato, al igual que el de obra o labor, se encuentra previsto a través del artículo 45 del CST.

Esta modalidad contractual surge cuando, por un evento extraordinario, el empleador se ve en la obligación de suplir una necesidad momentánea que se presenta fuera del curso normal de las actividades desarrolladas por la empresa.

F&A
LEGAL

TERCER MÓDULO

SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO.



SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La Corte Constitucional, a través de la Sentencia T-048 de 2018, determinó que la suspensión del contrato es una figura de carácter excepcional, que tiene como principal finalidad evitar que, de forma intempestiva, el empleador cierre su empresa (vista como unidad económica), de la que dependen en gran medida su familia y sus trabajadores, manteniendo vigentes los contratos de trabajo mientras se supera la causal que dio origen a la suspensión.

Esta figura tiene dos características fundamentales: la temporalidad y la causalidad.

La primera corresponde a la existencia de una situación transitoria y la proporcionalidad de la suspensión frente a la causa que la origina; si la suspensión se torna permanente, se generaría la terminación del contrato.

La segunda se refiere a la legitimidad de la figura de la suspensión, al sustentarse en una causa válida.

El procedimiento para el reintegro de un trabajador a sus labores, luego de haber sido suspendido el contrato, tiene unas condiciones que deben ser cumplidas por este y el empleador, so pena de incurrir en sanciones



LA SUSPENSION

La figura persigue conservar el contrato o evitar su terminación, ante la irrupción en la relación contractual de situaciones y circunstancias especiales que imposibilitan la prestación personal del servicio y la consecuente contraprestación de la remuneración. Esto como lo mencioné el Honorable e magistrado Germán Valdés ha sido poco reconocida en la doctrina y la Jurisprudencia.

Ante todo la figura de la suspensión brinda soluciones a situaciones y a circunstancias especiales que se presenta, algunas de ellas graves y para que el empleador no acuda a la terminación del contrato de trabajo sino que apele a su conservación.



CAUSALES DE

LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO.

Son 7 las causales contempladas en el artículo 51 del CST, SUBROGADO por el artículo 4° de la Ley 50 de 1990, pero como vamos a ver en este taller es mejor comenzar por estudias las primeras 3 desde una perspectiva diferente por que estas 3 atañen al empleador y las demás al trabajador e su entorno individual y colectivo.

LAS DEL EMPLEADOR.

A) FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO QUE TEMPORALMENTE IMPIDA SU EJECUCIÓN.

Acá es importante destacar que no es validar la existencia del fenómeno sino la consecuencia de éste, es decir que impida la ejecución del trabajo y a su vez el desarrollo de la relación laboral, por ejemplo un incendio (originado por un rayo – un caso de fuerza mayor – o por u corto circuito . un caso fortuito) solamente generaría la suspensión del contrato de trabajadores que laboren en el área donde ocurrió el incendio en la medida que la ejecución de los servicios resultara imposible, pero no tendría consecuencia para los trabajadores que laboren en otras dependencias, en estos casos la suspensión de los contratos dura tanto tiempo cuanto sea necesario para restablecer las condiciones de ejecución normal del trabajo, entendamos que la suspensión es en su esencia TEMPORAL, por eso en el evento que la fuerza mayor o el caso fortuito no resulte posible restablecer las condiciones de trabajo lo pertinente sería la terminación de los contratos, con la mediación del Mintrabajo.

Para identificar que es fuerza mayor y que es caso fortuito, toca revisar un artículo de más de 132 años el artículo 10 de la Ley 95 de 1890 "Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por funcionario público etc. Se asocia que la FUERZA MAYOR con el criterio de irresistible y el caso fortuito con el de imprevisible.



LAS DEL EMPLEADOR.

B Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo. Esta causal como menciona el H. Magistrado German Valdes, es muy extraña, pues resulta muy difícil que la ausencia física de un empleador genere la paralización de los trabajos cuado bien pueden ser suplido operativamente por quienes son sus representantes o causabientes pueden asumir la dirección de la empresa, aca como en la causal anterior lo realmente importante es ver la consecuencia de la muerte del empleador.

C Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.



LAS DEL EMPLEADOR.

1 Suspensión de actividades, es distinto a la suspensión del contrato de trabajo, porque puede darse suspensión de actividades pero no necesariamente la suspensión del contrato de trabajo como ocurriría en caso de no contarse con el permiso de Miisterio de Trabajo.

2 La clausura temporal de la empresa difiere de la suspensión de actividades, pues en la suspensión de actividades la empresa continua abierta, mientras que en la clausura la empresa se cierra y eso supone un pronunciamiento del ministerio que lo autorice, por eso se debe establecer las áreas y los trabajadores vinculados a la autorización.

3 En cualquiera de los eventos, suspensión de actividades o cierre temporal, la suspensión de los contratos no puede superar los 120 días corrientes o hábiles.

4 EL EMPLEADOR, debe obtener el permiso del Ministerio para que la suspensión de actividades surja jurídicamente la suspensión de los contratos de trabajo con sus consecuencias, si no se cuenta con ese permiso los contratos continuarán co todos sus efectos jurídicos y económicos.

5 SI EL EMPLEADOR NO PUEDE REANUDAR LAS ACTIVIDADES, se reanudarán los contratos de trabajo con todos sus efectos.

LAS DEL TRABAJADOR.

A) Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.

Se trata de situaciones de interés para el trabajador y se parte del supuesto de haber sido pedido por él mismo el permiso o licencia y de la discrecionalidad de concederla o no, ahora hay licencias de concesión obligatoria de las que dependen de la voluntariedad del empleador, la licencia o permiso no tiene límite de tiempo.

Las suspensiones por medida disciplinaria no puede exceder en primera vez de 8 días ni de 2 en caso de reincidencia.





LAS DEL TRABAJADOR.

B) Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

C) Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato, HAY QUE TENER EN CUENTA LA CAUSAL DE TERMINACIÓN DE CONTRATO, artículo 62 por detención preventiva por más de 30 días a menos que posteriormente sea absuelto.

LAS DEL TRABAJADOR.

D) Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato, HAY QUE TENER EN CUENTA LA CAUSAL DE TERMINACIÓN DE CONTRATO, artículo 62 por detención preventiva por más de 30 días a menos que posteriormente sea absuelto.

E) Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley., este derecho es constitucional artículo 56, suspenden los contrato, la huelga se encuentra definida en el articulo 429 del código s t.



CONSECUENCIAS

1 LOS EFECTOS AUTOMÁTICOS: La interrupción para el trabajador de su obligación de prestar el servicio contratado y la liberación para el empleador de pagar el salario correspondiente SI NO HAY SERVICIO NO HAY REMUNERACIÓN. Pero siguen vigentes las obligaciones de la seguridad social, pero el Decreto 806 de 1998 artículo 71 establece que no habrá lugar al pago de aportes por parte del afiliado.

2 LOS EFECTOS DERIVADOS. El artículo 53 establece los periodos de suspensión pueden descontarse por el patrono al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones esto es discrecional del empleador.

TERMINACIÓN ANTICIPADA SIN JUSTA CAUSA DE LOS CONTRATOS

01

-INDEFINIDO

Por no configurarse ninguna de las justas causas previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar.

i. Para trabajadores que devenguen un salario inferior a 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes será de 30 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año.
ii. Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a 10 salarios mínimos legales mensuales, será de 20 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año.

02

-OBRA O LABOR

i el empleador termina el contrato de trabajo antes de que se termina la obra o labor para la que fue contratado el trabajador, estamos ante un despido que será injusto si el trabajador no ha incurrido en una justa causa.

La indemnización equivale a los salarios que el trabajador haya dejado de percibir hasta la terminación de la obra o labor, en razón al despido.

03

-FIJO

Cuando se termina un contrato individual de trabajo puede haber lugar al pago de indemnizaciones al trabajador en caso en que no exista una justa causa para la terminación del contrato.

La indemnización depende de la duración del contrato, que puede ser indefinida, a término fijo o por obra o labor. Cada una se liquida de forma distinta.
El trabajador también puede ser indemnizado por causas distintas, como cuando existe un accidente laboral en el que ha mediado culpa del empleador, pero es un tema distinto del que no nos ocupamos en esta nota.

TERMINACIÓN ANTICIPADA SIN JUSTA CAUSA DE LOS CONTRATOS

04

-LIQUIDACIÓN DE HORAS NOCTURNAS, EXTRAS DOMINICALES Y FESTIVOS.

Las horas extras, lo mismo que los recargos por trabajo nocturno, extra nocturno, dominical y festivo, sea ordinario o extra, se incluyen dentro de la base para liquidar las prestaciones sociales.
Este tipo de pagos tiene como finalidad retribuir o remunerar el trabajo, y, por tanto, constituyen salario, así que indudablemente las horas extras hacen parte del salario.
Recordemos que las prestaciones sociales, cualquiera sea el concepto, se liquidan sobre el salario.

05

-LIQUIDACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

A la terminación de una relación laboral, el empleador debe liquidar el contrato de trabajo hasta el último día en el que el trabajador preste sus servicios, indistintamente de que se trate de un contrato a término fijo, indefinido, por obra o labor, etc., en lo que corresponde a salario, descansos remunerados obligatorios (vacaciones) y prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías e intereses a las cesantías).