

Legislación Laboral

CONTRATO DE TRABAJO I

UNIDAD 1

SIGLAS PARA TENER EN CUENTA A LO LARGO DE LA EXPOSICIÓN:

C.S. del T.: Código Sustantivo del Trabajo, que son todas las normas mediante las cuales se van a regir las relaciones laborales.

Jurisprudencia: Decisiones de los jueces que desarrollan conceptos.

CONTRATO DE TRABAJO

¿QUÉ ES UN CONTRATO DE TRABAJO? (Artículo 23 del C.S. del T.)

Es aquel por el cual una persona natural (persona de la especie humana) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica (entidad o empresa), bajo una dependencia o subordinación por parte de quien lo contrata y obteniendo una remuneración o pago (Decreto Ley, 1950).

PARTES EN EL CONTRATO DE TRABAJO:

TRABAJADOR: Quien presta el servicio.

EMPLEADOR: quien lo recibe y remunera.

CAPACIDAD PARA CELEBRAR CONTRATO:

Es capaz de celebrar un contrato de trabajo, la persona que haya cumplido la mayoría de edad, en Colombia, los 18 años, sin embargo, existe la posibilidad de que los jóvenes que tienen entre 15 y 17 años puedan realizar actividades laborales, siempre y cuando cuenten con el permiso de sus padres y del Ministerio de Trabajo, Comisario de Familia o el Alcalde, las actividades que pueden desarrollar lo menores de 18 años no pueden ser riesgosas, ni ir en contra de su integridad física o psicológica (Guzmán, 2013).

¿CUÁLES SON LOS ELEMENTOS QUE CONFIGURAN EL CONTRATO DE TRABAJO?

Son 3 los elementos esenciales que lo configuran, esto significa que para que se pueda hablar de la existencia de un contrato de trabajo es necesario la existencia de ellos.

1. PRESTACIÓN PERSONAL DEL SERVICIO: significa que la actividad o el trabajo haya sido desarrollado de manera personal.

2. SUBORDINACIÓN: es el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre

sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa, ese poder es únicamente en lo que tiene que ver con la relación laboral, sin embargo, la subordinación no puede ni debe ser considerada como un poder absoluto y arbitrario del empleador frente a los trabajadores, ni puede afectar el honor, la dignidad ni los derechos de los trabajadores y tampoco desconocer lo dispuesto en las normas de derecho laboral (Sentencia, 2004).

3. SALARIO: Es el pago que se recibe por haber realizado la actividad laboral.

CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO

Existen varias clases de contrato de trabajo, sin embargo, debemos recordar que no importa la clase de contrato que sea, siempre deben existir los elementos que se analizaron, previamente.

Para analizarlos, los dividiremos en dos grupos por su naturaleza y por su duración. Haremos una breve explicación del contrato de aprendizaje, hablaremos también de la controversia con el contrato de prestación de servicios, de la forma de vinculación de los empleados del Estado y al final tocaremos el tema del auge del teletrabajo.

POR SU NATURALEZA

1. Verbal: (Art. 38 del C.S. del T.) es el que se celebra por las partes (empleador y trabajador) solo de palabra, para que ese contrato surja deben ponerse de acuerdo en:

- a. En la actividad que se desarrollará por parte del trabajador.
- b. El lugar donde se llevará a cabo la actividad.
- c. El monto del salario y la forma de pago (diario, mensual o quincenal, cuando se acabe la actividad, etc.)
- d. La duración del contrato de trabajo.

2. Escrito: es el que consta en un documento, es necesario que el contrato contenga los siguientes datos:

- a. Identificación y domicilio de las partes.
- b. Lugar y fecha de celebración.
- c. Lugar de contratación.
- d. Lugar en el que se desarrollará la actividad por parte del trabajador.
- e. Naturaleza del trabajo.
- f. El monto del salario y la forma de pago.
- g. Duración del contrato de trabajo.
- h. Terminación del contrato.
- i. Desahucio (forma de terminar el contrato laboral por parte únicamente del empleador, es decir, sin que exista de por medio la voluntad del trabajador) (Decreto Ley, 1950).

POR SU DURACIÓN

1. CONTRATO A TÉRMINO FIJO: (Art. 46 del C.S. del T.): es el contrato en el que se estipula cuánto tiempo durará el contrato, hay un límite temporal de la actividad laboral.

La duración del contrato no puede ser superior a 3 años, sin embargo, se puede prorrogar (continuar o renovar) indefinidamente, por el mismo tiempo inicial, sin que eso signifique que se convierta en un contrato a término indefinido, ejemplo: a Juan lo contratan para laborar en un entidad bancaria por un año, llegado el año, le dicen que están muy contentos con su labor, entonces que deciden renovar el contrato por otro año más, así pueden pasar los períodos que sean.

Existen dos clasificaciones del contrato a término fijo:

a. CUANDO EL TÉRMINO DEL CONTRATO ES MENOR A 1 AÑO: En estos casos se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Se puede renovar por el mismo término solo 3 veces, porque la 4ª renovación tendrá que hacerse mínimo por un año, momento en el cual se registrará por las mismas condiciones que un contrato a término fijo de 1 año, en caso de que se haga una 4ª prorroga, por ignorancia del empleador o cualquier otra razón, se entenderá que esa última es por un año.
- Por su corta duración, para la terminación no se requiere avisar al trabajador.

b. CUANDO EL TÉRMINO DEL CONTRATO ES SUPERIOR A 1 AÑO: En estos casos se debe tener en cuenta lo siguiente:

- No puede ser superior a 3 años, sin embargo, como ya se dijo no hay límite de renovaciones.
- Este contrato debe estar por escrito, es decir, no puede ser verbal.
- Para la terminación del contrato se debe avisar al trabajador 30 días antes de la finalización, ósea si es a un año, se debe avisar en el mes 11 que NO SE RENOVARÁ, de lo contrario, se entenderá que el contrato continúa por otro año más (Decreto Ley, 1950).

2. CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO: es aquel que no tiene un límite temporal, es decir, no se dice hasta cuando el trabajador laborará para el trabajador. Su duración puede ir hasta cuando el empleador lo despidan por una justa causa o sin justa causa, o hasta que el trabajador se pensione, o hasta que el trabajador renuncie.

3. CONTRATO DE OBRA O LABOR: en este caso el empleador contrata al trabajador para que realice determinada labor, ejemplo: contratan a Juan para que pinte un apartamento, esto significa sencillamente que a Juan se le acaba el contrato cuando termine de pintar el apartamento.

4. CONTRATO DE APRENDIZAJE: (art. 81 del C.S. del T.) es aquel por el cual un trabajador se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que su patrono (empleador) le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido.

5. Ahora bien ¿qué pasa con el contrato de prestación de servicios?; lo primero que se debe aclarar es que NO ES un contrato de naturaleza laboral, su fundamento está en la jurisdicción civil y por esto no se regula en principio por las leyes laborales, lo que lleva a que no se tenga derecho a las prestaciones sociales, pero pasemos a explicarlo de una mejor manera:

***CONTRATO CIVIL POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS:** es aquel en que las partes (los contratantes, no se puede hablar ni de trabajador, ni empleador) pactan cumplir un objeto, para lo cual se estipula un plazo y una suma a cancelar. ejemplo: Juan contrata a Antonio para que haga un estudio del suelo, el trabajo se hará de enero a diciembre de 2017 y se le pagará la suma de 20 millones, a Antonio no le pueden exigir nada distinto a que en diciembre entregue el estudio del suelo, esto significa que no cumplirá horario y tampoco estará subordinado por Juan, PERO tampoco Antonio puede reclamar el pago de aportes a la seguridad social, ni vacaciones, ni primas, es decir, nada distinto a que se le pague su suma de 20 millones.

Si bien este es un contrato de naturaleza civil y, no laboral, lo hemos traído a colación para que se tenga conocimiento del mismo, este es un contrato que ha venido siendo empleado por muchos empleadores, con la única finalidad de ahorrar costos y evadir responsabilidades, sin embargo, hoy los jueces de Colombia han desenmascarado un poco este contrato y han dicho que si se logra probar que el contrato que denominaron las partes “prestación de servicios” tuvo la naturaleza y los elementos del contrato laboral, será un contrato laboral porque realmente ello fue así.

En resumen, si existieron los elementos esenciales del contrato (prestación personal, subordinación y remuneración) es un contrato laboral y por lo mismo tendrá TODOS los beneficios que tiene uno de naturaleza laboral (pago de prestaciones sociales: salud, ARL, pensión, caja de compensación, su terminación será regulada por las normas laborales), esta situación es la que se ha denominado como CONTRATO REALIDAD.

FORMAS DE VINCULACIÓN LABORAL A EMPRESAS DEL ESTADO:

para ingresar a laborar con una empresa del Estado o con algunas de las entidades que hacen parte del poder estatal bien sea judicial (Juzgados, Tribunales y altas Cortes), ejecutivo (Presidencia de la república, Ministerios, entre otras) o legislativo, existen diferentes formas, según el cargo ofertado, entre ellas se encuentran las siguientes:

CONCURSO DE MÉRITOS: son aquellas convocatorias que se realizan para proveer unos cargos en unas entidades. Las etapas generalmente son:

1. Se crea un acuerdo por la entidad encargada de proveer los cargos, en el que además de, estipular las condiciones y tiempos del concurso, se especifica cuáles son los cargos que se ofertan, los requisitos que se deben cumplir para cada uno de

ellos, las condiciones del cargo (salario y lugar del empleo).

2. Se abre una convocatoria pública para que todos los interesados en ella, se inscriban, generalmente se deben cancelar unos derechos de inscripción, lo que se denomina PIN.

3. Una vez inscritos los participantes se fija la fecha en la que tendrá lugar el examen, generalmente, será escrito.

4. Luego de presentado, se publicarán los resultados y de ser el caso, se citará a entrevista, con los puntajes obtenidos se conformará una lista del mejor puntaje hacia abajo, a ello se denomina “lista de elegibles”.

5. Conformada la lista de elegibles se enviará a los empleadores para que comiencen a proveer los cargos.

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN: es aquella posibilidad que tiene el empleador, en el servicio público, se llama nominador, de nombrar a su equipo de trabajo, generalmente el nombramiento dura el período en el que está el nominador (Ejemplo: el presidente nombra a sus ministros, generalmente, el empleo dura el gabinete presidencial)

ELECCIÓN POPULAR: es la escogencia que hace el pueblo, a través del ejercicio de su derecho al voto, para que determinados cargos sean ocupados (Ejemplo. Presidente, congresistas, senadores, ediles).

OTRA FORMA DE CONTRATO DE TRABAJO: EL TELETRABAJO:

El teletrabajo se entiende como una modalidad laboral a distancia, la Organización Internacional de Trabajo --OIT lo ha definido como una forma de trabajo en la cual, la actividad se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina, gracias a la tecnología que facilita la comunicación.

El teletrabajo en Colombia se encuentra regulado por la ley 1221 de 2008, en dicha ley se definió esta modalidad de trabajo como aquella en la que el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros se hace utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación --TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Dentro de las características especiales que revisten a esta modalidad de vinculación se encuentran las siguientes:

- Alosteletrabajadores(aquellos trabajadores que se encuentran empleados bajo esta modalidad), no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.
- El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.
- Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.
- Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.
- La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. (Ley, 2008)

CONTRATO DE APRENDIZAJE

Como ya se dijo es un contrato que permite a una de las partes la formación, como su nombre lo dice es para enseñar, si bien es una creación que está desde el C.S. del T., la ley que implementó y reguló de manera más específica este contrato fue la Ley 789 de 2002.

Esta Ley nace para hacerle frente a la realidad colombiana por la que atraviesan los jóvenes que terminan sus estudios técnicos, tecnólogos y profesionales, al pretender buscar su primer empleo y encontrar que son rechazados por no contar con la experiencia solicitada, entonces el objeto de esta Ley es apoyar el empleo y ampliar la protección social.

El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado. (Ley, 2002)

Entonces, las partes del contrato de aprendizaje son:

- **APRENDIZ:** La persona natural que presta su conocimiento y está dispuesto a seguir formándose.
- **EMPRESA PATROCINADORA:** Quien recibe al aprendiz.

DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE:

No puede ser superior a dos (2) años.

ETAPAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE:

FASE LECTIVA: es aquella que orienta al desarrollo de conocimientos técnicos, es una etapa formadora.

FASE PRÁCTICA: es aquella en la cual el aprendiz pone en práctica lo que aprendió durante la fase lectiva.

¿QUIÉNES PUEDEN SER APRENDICES?

- Los aprendices del SENA y de instituciones de formación para el trabajo, estudiantes de instituciones de educación técnica y tecnológica.
- Los estudiantes universitarios, cuyos programas tengan una fase práctica.

OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS APRENDICES: (art. 85 del C.S. del T.) además de cumplir con las obligaciones de cualquier trabajador, deberá demostrar el cumplimiento de las siguientes.

1. Concurrir constantemente a los cursos, al trabajo, con diligencia y aplicación y obedeciendo al empleador.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

OBLIGACIONES ESPECIALES LAS EMPRESAS PATROCINADORAS: (art. 86 del C.S. del T) al igual que ocurre con el aprendiz, la empresa deberá cumplir con las obligaciones de cualquier otro empleador, pero adicionalmente es necesario que cumpla las siguientes:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que logre su formación.
2. Pagar al aprendiz el sostenimiento en las fases del contrato de aprendizaje.
3. Cuando haya una vacante en la labor que se desempeñó el aprendiz, el empleador deberá preferirlo por encima de los demás aspirantes al cargo.

REMUNERACIÓN:

En este contrato, no se puede hablar de que el aprendiz por su labor recibe un salario, sino que se denomina sostenimiento mensual.

El apoyo de sostenimiento mensual será mínimo así, es decir puede ser más pero en todo caso nunca menor:

FASE LECTIVA	FASE PRÁCTICA
50% de un salario mínimo legal vigente. Es decir, que para el 2017 sería un valor de \$368.858.5.	75% de un salario mínimo legal vigente, cuando la tasa de desempleo nacional sea mayor al 10% es decir, que para el 2017 sería un valor de \$553.287.75.
	100% de un salario mínimo legal vigente, cuando la tasa de desempleo nacional sea menor al 10%.
	Es decir, que para el 2017 sería un valor de \$737.717.
	La tasa de desempleo es fijada por DANE.

NOTA: Cuando el aprendiz sea estudiante universitario el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a 1 salario mínimo legal vigente.

SEGURIDAD SOCIAL (SALUD, PENSIÓN, ARL) EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE: en ninguna de las etapas se afiliará a sistema de pensión al aprendiz.

EN LA FASE LECTIVA	EN LA FASE PRÁCTICA
La empresa patrocinadora deberá afiliar al aprendiz a: • SALUD	La empresa patrocinadora deberá afiliar al aprendiz a: • SALUD. • RIESGOS PROFESIONALES (ARP)

¿QUIÉNES SON LAS EMPRESAS PATROCINADORAS?

- Todas las empresas podrán ser beneficiarias y patrocinadoras de un Contrato de Aprendizaje PERO es OBLIGATORIO para:
 - Las empresas privadas que realicen cualquier tipo de actividad económica, excepto la de la construcción, y que tengan más de 15 empleados.
 - Las empresas industriales y comerciales del Estado y de economía mixta del orden Nacional, Departamental, Distrital y Municipal que cuenten con más de 15 empleados.

EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES DEL ESTADO

1. COLPENSIONES (Administradora Colombiana de Pensiones).
2. Administradora de Monopolio Rentístico de los juegos de suerte y azar.
3. Caja de previsión Social de Comunicaciones –en liquidación.
4. Caja promotora de vivienda militar y de policía.
5. Caja regional de televisión TV Andina Ltda.
6. Corporación de Abastos de Bogotá S.A.
7. Empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga.
8. Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo.
9. Fondo Nacional del Ahorro.
10. Imprenta Nacional de Colombia.
11. Industrial Militar.
12. Servicios Postales Nacionales S.A.
13. Sociedad radio y televisión nacional de Colombia.

EMPRESAS DE ECONOMÍA MIXTA

1. Almacenes generales de depósito de la caja agraria y Banco Ganadero S.A..
2. Artesanías de Colombia S.A.
3. Banco Agrario de Colombia S.A.
4. Banco de comercio exterior de Colombia S.A.
5. Central de Abastos de Cúcuta S.A.
6. Corporación de la Industria Aeronáutica Colombiana S.A.
7. Ecopetrol S.A.
8. Empresa colombiana de productos veterinarios VECOL S.A.
9. Fiduciaria colombiana de comercio exterior S.A.
10. Financiera de desarrollo territorial S.A.
11. Fogansa S.A. ANTES (Fondo ganadero de Antioquia S.A.)
12. Fondo Bufalero del centro.
13. Fondo de Desarrollo de la educación superior.
14. Fondo Ganadero de Boyacá S.A..
15. Fondo Ganadero de Occidente – en liquidación.

16. Fondo Ganadero de Santander S.A..
17. Fondo Ganadero del Atlántico.
18. Fondo Ganadero del Cauca.
19. Fondo Ganadero del César.
20. Fondo Ganadero del Córdoba.
21. Fondo Ganadero del Huila.
22. Fondo Ganadero del Magdalena.
23. Fondo Ganadero del Meta.
24. Fondo Ganadero del Putumayo –en liquidación.
25. Fondo Ganadero del Tolima.
26. Fondo para el financiamiento del sector agropecuario.
27. La previsora S.A. Compañía de seguros.
28. Leasing Bancoldex S.A. Compañía de Financiamiento Comercial.
29. Sociedad Fiduciaria de Desarrollo Agropecuario S.A.
30. Sociedad Hotelera Tequendama S.A. –Crownie Plaza,

Sin embargo, si una entidad decide no tener aprendices pagará una compensación de dinero al SENA

¿CUÁNTOS APRENDICES DEBE TENER CADA EMPRESA PATROCINADORA?

- Empresas que tengan entre 15 y 20 trabajadores: TENDRÁN 1 APRENDIZ.
- Empresas con más de 20 trabajadores: TENDRÁN 1 APRENDIZ por cada 20 trabajadores y 1 por cada 10 o más trabajadores que no alcancen los 20 (Ley, 2002).

EJEMPLO:

1. Una empresa con 30, 31 o hasta 39 trabajadores deberá contratar: 2 APRENDICES, porque por 20 trabajadores se contrata 1 APRENDIZ y por los otros 10, 11 o 19 otro APRENDIZ.
2. Una empresa con 29, 28 o hasta 21 trabajadores deberá tener solo 1 APRENDIZ, porque no se alcanzan a reunir los 10 que se exigen para contratar 1 más.

El SENA es la entidad encargada de la definición de la cuota de aprendices.

Referencias

- ▶ auditores, A. (2015). TU DECLARACIÓN. Obtenido de <https://tudeclaracion.com/obligados-a-presentar-declaracion-de-renta-2017/>
- ▶ Decreto Ley. (5 de Agosto de 1950). 2663. Bogotá, Colombia.
- ▶ Guzmán, J. E. (2013). Cartilla Laboral y Seguridad Social. Bogotá: Grupo Editorial Nueva Legislación Ltda.
- ▶ Ley. (27 de Diciembre de 2002). 789. Bogotá, Colombia.
- ▶ Ley. (23 de Enero de 2006). 1010. Bogotá, Colombia.
- ▶ Ley. (16 de Julio de 2008). 1221. Bogotá, Colombia.
- ▶ Sentencia, C-934 (Corte Constitucional 29 de 09 de 2004).