

CLASE N° 3 - Contratos Laborales. Elementos esenciales.

Teniendo en cuenta el marco constitucional y legal, ¿cómo se define el trabajo? Es uno de los principales derechos fundamentales y forma parte del Estado social de derecho, además es una obligación y goza de la especial protección del Estado, que debe garantizarlo en condiciones dignas y justas.



Definición de contrato:

El trabajo es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su modalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

1. Definición de contrato de 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. Artículo 22 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Elementos del contrato de trabajo:

Elementos esenciales del contrato. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales.

- a) **La actividad personal del trabajador;** es decir, realizada por sí mismo.
- b) **La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador,** que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y
- c) **Un salario como retribución del servicio.** Una vez reunidos estos tres elementos, se entiende que existe un contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen. Artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo. Modificada ley 50 de 1990 Artículo 1.

Presunción de contrato de trabajo: Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. Artículo 24 del código sustantivo de trabajo modificado ley 50 de 1990 Artículo 2.

¿Quiénes pueden suscribir contratos de trabajo?

Los menores de dieciocho (18) años, necesitan autorización escrita del inspector de trabajo, o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres, y a falta de estos, del defensor de familia. Según el Código de la Infancia y Adolescencia, la edad mínima para trabajar tiene la siguiente regulación:

La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este código.

Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

PARÁGRAFO. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

3. Clasificación Del Contrato De Trabajo:

a. Según su forma:

- Escritos
- ✓ Verbales

b. Según su duración:

- A término fijo
- ✓ A término indefinido
- ✓ Por duración de la obra o labor contratada

4. Contratos Laborales Según Su Forma

El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario. Artículo 37 del Código sustantivo de trabajo.

Contrato escrito. El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes:

- La identificación y domicilio de las partes,
- El lugar y la fecha de su celebración,
- El lugar donde se haya contratado al trabajador y en donde haya de prestar el servicio;
- La naturaleza del trabajo,

- La cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago,
- La estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y de alimentación como parte del salario; y la duración del contrato y su terminación. Artículo 39 del código sustantivo de trabajo.

5. Contratos Laborales Según Su Duración

El contrato de trabajo, puede celebrarse por un tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por un tiempo indefinido.

¿Cuáles son las características de los contratos a término fijo?

- **Forma de realización:** debe constar siempre en forma escrita.
- **Clasificación:** se clasifican a término fijo inferior a un año, termino fijo de uno a tres años, por obra o labor contratada y ocasional o transitorio o temporal.

Contrato por la duración de la obra o la labor contratada

El contrato dura tanto como dure la obra o la labor encomendada. Es necesario describir claramente la labor. El caso más común de este contrato, es de los trabajadores de empresas de servicios temporales, tales como ATEMPI, AHORA SA, MANPOWER, EFICACIA, entre otras.

Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador. Artículo 71 de ley 50 de 1990.

Los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos categorías: trabajadores de planta y trabajadores en misión. Los **trabajadores de planta** son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales. **Trabajadores en misión** son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos. Artículo 74 ley 50 de 1990.

Ejemplo. BANCOLOMBIA llama a la empresa de Servicios temporales MANPOWER y le solicita una secretaria para reemplazar una licencia de maternidad de una de sus trabajadoras. La trabajadora que va a ser contratada, es llamada por MANPOWER con quien firma contrato por la duración de la obra o la labor contratada, el cual dura hasta que la trabajadora le entregue el puesto a la trabajadora que tuvo la licencia de maternidad. Una vez se termine el contrato de obra o labor, el empleador le debe liquidar las prestaciones sociales.

Otro ejemplo de contrato de obra o labor, es de los trabajadores de la construcción. Se entiende por obras o actividades de la construcción las que tienen por objeto construir cualquier clase de casas o edificios y las inherentes a esta construcción. Artículo 309 CST.

□ **Periodo de prueba:**

Periodo de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de este la conveniencia de las condiciones de trabajo. Artículo 76 Código Sustantivo de Trabajo.

El periodo de prueba debe ser estipulado por **escrito**, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. Artículo 77 del Código Sustantivo de trabajo.

Lo anterior, significa que, si no se pacta periodo de prueba por escrito, este se considera **inexistente**, a excepción del periodo de prueba de los trabajadores de servicio doméstico que puede ser verbal o escrito.

Duración máxima. El periodo de prueba no puede exceder de dos meses. Artículo 78 del Código Sustantivo de Trabajo. Ley 50 de 1990 Artículo 7.

Periodo de prueba para trabajadores con contrato a término fijo inferior a un año. Para este tipo de contratos, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado, sin que pueda exceder de dos meses.

Ejemplos: El periodo de prueba para un contrato de dos meses, corresponde a los 12 primeros días del contrato, así:

$$2 \text{ meses} \times 30 \text{ días} = 60, 60/5 = 12 \text{ días}$$

El periodo de prueba de un contrato de 3 meses equivale a los primeros 18 días, así:

$$3 \text{ meses} \times 30 \text{ días} = 90; 90/5 = 18 \text{ días}$$

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato. Artículo 78 Código Sustantivo de Trabajo modificado ley 50 de 1990 Artículo 7.

Efecto Jurídico del periodo de prueba. Dentro del periodo de prueba el contrato de trabajo puede darse por terminado por cualquiera de las partes en cualquier momento, sin previo aviso. Los trabajadores en periodo de prueba, gozan de todas las prestaciones sociales. Artículo 80 del Código Sustantivo de Trabajo. Modificado. Decreto 617 de 1954 Artículo 3.

EJEMPLO PRÁCTICO DE CONTRATO DE TRABAJO

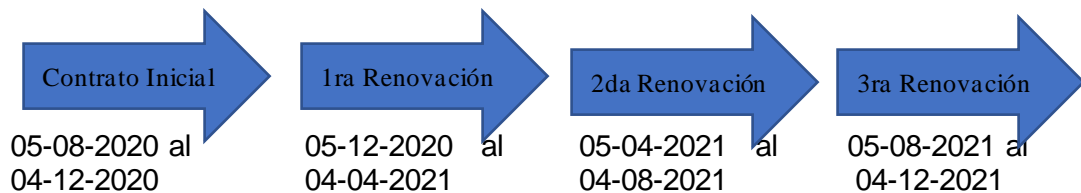
Un empleado inicia labores en agosto 05 de 2020 con un contrato de trabajo a término Fijo por cuatro meses, en septiembre 28 de 2021 el contrato aún está vigente.

Calcular:

- 1 Días de periodo de prueba
- 2 Fecha en la cual termina el periodo de prueba
- 3 Cuantos contratos sucesivos se han firmado
- 4 Cuantas renovaciones se han llevado a la fecha
- 5 Fecha en la cual dicho contrato debe firmarse mínimo por un año.
- 6 Si dicho contrato no se piensa renovar para su tercera renovación en qué fecha debe notificarse como mínimo para la terminación del contrato.

SOLUCIÓN

1. El periodo de prueba equivale a la quinta parte del total de tiempo inicialmente convenido, entonces:
Período de prueba = 4 meses x 30 días = 120 días/5 = 24 días de periodo de prueba.
2. A partir de agosto 05 (inclusive) se cuentan 24 días. Por lo tanto, el período de prueba finaliza el 28 de agosto/2020
3. Las renovaciones que se han llevado a cabo las vamos a ver a través de la línea del tiempo.



El Primer contrato va de: agosto 05 de 2020 hasta diciembre 04 de 2020
La Primera renovación va de: diciembre 05 de 2020 hasta abril 04 de 2021
La Segunda renovación va de: abril 05 de 2021 hasta agosto 04 de 2021
La tercera renovación va de: agosto 05 de 2021 hasta diciembre 04 de 2021

Como se puede apreciar **septiembre 28 de 2021** quedó en la tercera renovación, por consiguiente, la respuesta es: **Se han firmado cuatro (4) contratos.**

4. Hasta la fecha de septiembre 28 de 2021 se han llevado **a cabo 3 renovaciones**
5. La tercera renovación termina en diciembre 04 de 2021, por ende, si se le piensa renovar dicho contrato, este debe de ser mínimo por un año; y la fecha de inicio es: **diciembre 05 de 2021.**
6. Si dicho contrato no se va a renovar por tercera vez, la notificación del preaviso debe hacerse como mínimo con un mes de anticipación, es decir en **Julio 04 de 2021.**

Contratos Laborales. Cláusulas Objetivas e ineficaces

Los siguientes son los elementos fundamentales que deben constar en la formulación de un contrato de trabajo laboral

1. Cláusulas del contrato:

Identificación y domicilio de las partes.

- El lugar y la fecha de celebración.
- El lugar donde se haya contratado el trabajador y el lugar donde haya de prestar el servicio.
- La naturaleza del trabajo.
- La cuantía de la remuneración.

- La forma y periodos de pago.
- La duración del contrato y su terminación.
- Cláusulas que cada una de las partes acuerden libremente. (Adicionales)

Cláusulas ineficaces:

En un contrato de trabajo, se llaman cláusulas ineficaces según el artículo 13 del código sustantivo del trabajo, aquellas que desmejoran los beneficios del trabajador contemplados en la ley, en las convenciones o en los fallos arbitrales.

Por ejemplo, será ineficaz toda cláusula pactada en la que el trabajador renuncie al pago de las horas extras, recargos nocturnos, dominicales o festivos, seguridad social y prestaciones sociales.

No es posible pactar en el contrato la renuncia del trabajador a la seguridad social, a las prestaciones sociales, o a beneficios pactados en una convención colectiva o en un fallo arbitral.

Será ineficaz cualquier acuerdo entre las partes que implique una remuneración inferior al salario mínimo. No tendrá efecto legal, por ejemplo, que se pacte un salario integral por un monto inferior a diez salarios mínimos más el factor prestacional del 30%