



CONTRATOS DE TRABAJO, PROCESOS DE VINCULACIÓN Y DESVINCULACIÓN

PROCESO DE PERSONAL Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Contratos de trabajo, procesos de vinculación y desvinculación

1. Características del contrato de trabajo

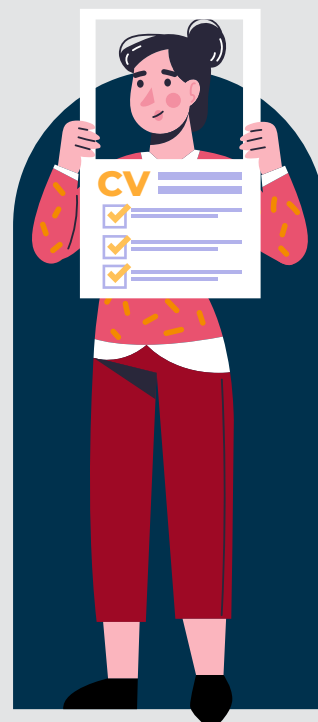
Para que se hable de contrato de trabajo y se cree una relación laboral, es importante tener en cuenta tres aspectos fundamentales, según el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo (CST, 1951):

- **Prestación personal del servicio:** hace referencia a la actividad o labor que desempeña el trabajador por sí mismo, es decir, no pueden hacerlo otras personas.
- **Subordinación:** se refiere al acatamiento de las órdenes determinadas por el empleador, aquí se habla del cumplimiento de un horario laboral, el suministro de material adecuado para el desarrollo del trabajo, el reglamento definido, entre otros.
- **Remuneración:** hace referencia al salario que ganará el trabajador en contraprestación al desarrollo de la labor pactada.

Asimismo, según el portal web Actualícese (2020), se debe tener en cuenta que el contrato de trabajo se caracteriza por ser un pacto bilateral, al conectar los intereses de las dos partes, es decir, tanto el trabajador como el empleador. Igualmente, es consensual y conmutativo, donde el empleador debe estar consciente del servicio que recibirá de la persona que contrata.

De igual forma, este debe ejecutarse a medida que se cumple el tiempo de duración establecido, así como se deben respetar las prestaciones económicas que se han convenido con la firma de este. Por otro lado, hay elementos básicos que debe tener todo documento escrito, donde se consigna el contrato laboral, los cuales se establecen en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo (CST, 1951):

- Información de identificación y domicilio del empleado y el empleador.
- Lugar y fecha del contrato.
- Lugar donde se contratan los servicios del trabajador y donde se deben prestar los mismos.
- La naturaleza del trabajo.
- El valor de la remuneración, su forma de pago y los periodos establecidos.
- Duración y terminación del contrato de trabajo.
- Cláusulas acordadas por las partes.



Además de la anterior información que se debe consignar en el documento del contrato de trabajo, es importante que, al momento de pactar la contratación, se impriman tantos ejemplares como se necesiten para las distintas partes, es decir, empleado y empleador, lo cual facilitará información clara y transparente de interés para el contexto laboral.

En el momento en que un empleado firma el contrato de trabajo y se presume una relación laboral como tal, este tendrá acceso a diversos beneficios, como vacaciones, primas, cesantías, pagos de incapacidad, seguridad social, entre otros.

2. Proceso de vinculación

De esta manera, el empleado ha llegado a la fase del proceso de vinculación, una vez se ha determinado qué tipo de contrato usará y en qué condiciones trabajará en una empresa. La vinculación trata de la orientación, en este punto, se identifica tanto la inducción como la capacitación y el adiestramiento. Por lo tanto, el hecho de orientar empieza en el primer momento en que un trabajador pone un pie en su nuevo lugar de trabajo; consecuentemente, es en el proceso de la inducción donde la empresa le da la bienvenida al empleado al entregar información clara y oportuna en cuanto a su historia, políticas organizacionales, obligaciones, objetivos misionales, reglamento interno, horarios, entre otras cosas (Grados, 2013).

En cuanto a la capacitación y el adiestramiento -temas que anteriormente fueron explorados con mayor profundidad, a grandes rasgos, se definen como los procesos de transmisión de conocimiento en cuanto al desarrollo de la actividad diseñada para el cargo establecido en que se desempeñará el nuevo empleado.



En esta última fase del proceso de vinculación radica un alto nivel de importancia, puesto que, aunque cada colaborador tiene su propia manera de llevar a cabo las actividades requeridas, se debe entender que la organización define sus métodos para mantener una adecuada institucionalidad.

3. Proceso de desvinculación

Una vez que se ha cumplido el ciclo laboral de un trabajador, por diversas causas, es la organización, desde el área de recursos humanos, la que debe llevar a cabo el proceso de desvinculación, el cual consiste en finalizar el contrato, ya sea por cumplimiento del periodo de la contratación, por decisión del empleado o por una causa establecida por la empresa. Según Álvarez (2015), la desvinculación también se puede conocer como despido, en el momento en que la empresa decide prescindir de los servicios personales del trabajador, o que el mismo empleado establezca su salida voluntaria, lo cual trae consigo una serie de implicaciones sociales, económicas, psicológicas y culturales.

Según el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo (CST, 1951), existen diversas situaciones por las que se puede dar por terminado un proceso laboral, las cuales se relacionan a continuación:

- En caso de fallecer el trabajador.
- Por mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador.
- Al haber expirado el plazo fijado que se pactó anteriormente.
- Al haber finalizado la obra o labor contratada.
- Al liquidarse o clausurarse la empresa.
- Por suspensión de actividades, por parte del empleador, que supera los 120 días.
- Por sentencia comprobada.

En cada una de las situaciones en que se determine iniciar un proceso de desvinculación laboral, es importante que el empleador se comunique con su empleado, notificando la causa de finalización del contrato, los hechos que se desarrollan, los valores de pago establecidos, entre otras cosas.

Asimismo, si es decisión del empleado finalizar su relación laboral, es su deber informar a la empresa para que esta sepa qué hacer para cubrir su vacante. De todo esto, se debe dar aviso con un tiempo prudente, según el tipo de contratación del empleado, lo cual se recomienda realizar con 30 días de anticipación, ya que, de lo contrario, el empleador puede acarrear sanciones al no cumplir con lo impuesto en la normativa del Código Sustantivo del Trabajo o el trabajador puede generar una sensación de incomodidad en la empresa al desestabilizar la misma y no entregar su cargo adecuadamente.



Es así como se habla de dos tipos de desvinculación:

Por iniciativa del empleado: en este caso, el empleado tiene varios motivos o razones por las que decide finalizar su contrato laboral con su empresa, estos pueden ser la búsqueda de una nueva oportunidad de trabajo, insatisfacción con su empleo actual, malestar e incomodidad, u otros aspectos personales que lo pueden llevar a tomar esa decisión.

Por iniciativa del empleador: en este caso, el empleador toma la decisión de finalizar el contrato laboral con su empleado, ya sea por término del periodo de contratación establecido, por necesidad de sustituir el talento humano, para reducir la fuerza laboral o incumplimiento de las políticas de la empresa.

3.1 Causas de terminación del contrato

Asimismo, según el Código Sustantivo del Trabajo (CST) (1951) la terminación del contrato de trabajo puede ser por justa causa o sin justa causa. Es así como en el artículo 62 del CST (1951) se establecen los diferentes motivos por los que un trabajador puede ser despedido por justa causa, lo cual debe ser informado por el empleador con un tiempo de anticipación no menor a 15 días, estos son los siguientes:

- Si el trabajador engañó al empleador presentando certificados y documentos falsos para obtener el empleo o algún beneficio.
- Cualquier acto de violencia dentro de la empresa, ya sea con los compañeros de trabajo, subalternos, directivos, etc.
- Todo acto de violencia hacia colaboradores de la empresa que ocurra por fuera de su servicio laboral.
- Daño causado a las instalaciones, equipos, materias primas y demás elementos de la empresa, además, que ponga en riesgo la seguridad de los trabajadores.
- Actos de inmoralidad o delitos que se cometan dentro del lugar de trabajo al realizar sus funciones.
- Toda violación a las obligaciones o prohibiciones impuestas en la empresa.
- Detención o arresto del trabajador.
- El hecho de revelar información confidencial que afecte a la empresa en que labora.
- El incumplimiento, trabajo ineficiente e ineptitud del trabajador con sus funciones asignadas.
- Vicios del trabajador que pueden perturbar el ambiente laboral.
- Enfermedad contagiosa del trabajador que no sea de carácter profesional, además de lesiones que lo incapaciten para realizar su trabajo.

Por otro lado, un empleado puede solicitar su salida de la empresa también por justa causa, como se especifica en los siguientes escenarios:

- Al haber sido engañado por el empleador en cuanto a las condiciones laborales.
- Por actos de violencia en que haya incurrido el empleador con su empleado dentro o fuera de su servicio laboral.
- Actos que induzcan al trabajador a cometer actos ilícitos.
- Circunstancias que se establezcan en el contrato de trabajo que puedan poner en peligro la integridad del trabajador.
- Perjuicio malicioso causado por el empleador a su trabajador.
- El incumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones legales con su empleado.
- La exigencia de otras labores para las cuales no se contrató al empleado.
- Toda falta grave en contra del trabajador por parte de su empleador.

En el caso de generarse la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, según el artículo 64 (CST, 1951), se lleva a cabo un proceso de indemnización, al cual tiene derecho la parte afectada por el responsable. Esto varía según el tipo de contratación y el tiempo en

que se ha establecido la relación laboral. Para realizar los cálculos en cuanto al monto de la indemnización, se invita a observar el presente artículo citado del Código Sustantivo del Trabajo.

En el caso de generarse la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, según el artículo 64 (CST, 1951), se lleva a cabo un proceso de indemnización, al cual tiene derecho la parte afectada por el responsable. Esto varía según el tipo de contratación y el tiempo en que se ha establecido la relación laboral. Para realizar los cálculos en cuanto al monto de la indemnización, se invita a observar el presente artículo citado del Código Sustantivo del Trabajo.

3.2. Proceso de terminación de contrato

Para llevar a cabo un proceso de desvinculación o terminación de contrato, según Álvarez (2015), es importante seguir ordenadamente una serie de fases para que se minimice el estrés generado en esta situación muy normal de la vida laboral.

En primer lugar, se sugiere realizar una reunión cara a cara para informar acerca de la finalización de la relación laboral; aunque la ley establece que sea por escrito, es mejor usar los dos caminos. Al entregar esta noticia, se debe manejar un lenguaje claro, conciso y objetivo, donde se especifiquen las razones por las que se toma la decisión de finalizar el contrato, además, es un momento importante para escuchar el punto de vista del trabajador.

Posteriormente, cuando se haya determinado la decisión de finalizar la contratación, el área de recursos humanos es la encargada de realizar todo el papeleo que requiere la entrega de un cargo, como la revisión del buen estado de todos los implementos necesarios para el trabajo y el análisis de liquidación económica según el tipo de contratación. Es así como el trabajador recibe su liquidación, paz y salvo firmado por las partes y se sugiere entregar la carta de referencia laboral si la situación lo amerita.

Lo importante en estos casos es tratar de minimizar, en la medida de lo posible, los efectos negativos de la desvinculación laboral, con el fin de mantener un equilibrio en la carga laboral entre los colaboradores que siguen trabajando en la empresa, además de los distintos aspectos que pueden tener repercusión en ellos, como su estabilidad laboral, su bienestar económico y estatus social.

