



# EL CONTRATO DE TRABAJO



REGIONAL DISTRITO CAPITAL ° CENTRO DE SERVICIOS FINANCIEROS ° AREA ECONOMÍA FINANCIERA Y DE GESTIÓN. ° BOGOTÁ 2014  
Tecnólogo en Gestión de Negocios.

[www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co)



## Contenido

INTRODUCCION.....	3
1. EL CONTRATO DE TRABAJO .....	4
1.1 Normatividad vigente respecto a la contratación laboral .....	4
1.1.1 Código Sustantivo del Trabajo .....	4
1.1.2 Ley 50 de 1990 .....	5
1.1.3 Ley 100 de 1993 .....	5
1.2 Normatividad aplicable a la prestación de servicios .....	6
2. ELEMENTOS DEL CONTRATO .....	6
2.1 Prestación Personal del Servicio .....	6
2.2 Subordinación o Dependencia.....	6
2.3 El Salario.....	6
2.3.1 Elementos del salario.....	7
3. CLASES DE CONTRATOS .....	8
3.1 Contrato de Acuerdo a la Forma.....	8
3.1.1 Contrato Verbal.....	8
3.1.2 Contrato Escrito.....	8
3.1.3 Que debe Contener un Contrato Laboral.....	8
3.2 Contrato de Acuerdo a su duración .....	9
3.3 Otros trabajadores y sus contratos.....	11
3.3.1 Contratistas Independientes.....	11
3.3.2 Contrato de Trabajo en Trabajadores del Servicio Doméstico .....	12
3.3.3 Contrato de aprendizaje.....	12
3.3.4 Contrato de Trabajo por Medio Tiempo .....	13
3.3.5 Contrato Teletrabajo .....	13
3.3.6 Contratación Pública .....	14
4. CAUSALES OBJETIVAS DE TERMINACIÓN DE CONTRATO .....	15
4.1 Causales Originadas en la Voluntad del Trabajador .....	15
4.2 Causales Originadas en la Voluntad de ambas Partes .....	15
4.2.1 Mutuo Acuerdo.....	16
4.3 Causales Originadas en la Voluntad del Empleador.....	16
4.3.1 El despido con justa causa, por incumplimiento del trabajador .....	16
4.3.2 El despido sin justa causa con indemnización.....	16
4.4 Intervención Administrativa o Judicial.....	16
4.4.1 Orden de cesación de la relación de trabajo .....	16
4.4.2 Sentencia judicial.....	16
4.5 Indemnización de Contratos (Ley 50 DE 1990 - Ley 789 de 2002) .....	16
5. CASOS SOBRE INDEMNIZACION DE CONTRATOS LABORALES .....	20
CUESTIONARIO .....	20
GLOSARIO .....	22
Bibliografía .....	23
Control del Documento.....	23

## Introducción

Cuando hablamos de Trabajo la podemos enfocar en dos sentidos: “Trabajo, como actividad humana (labor) y trabajo como resultado de la actividad del hombre (obra)”. (Leodegario Fernández, 2013), es decir una persona hace un esfuerzo y el resultado de ese esfuerzo es el trabajo.

Otra definición de 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 finalidad, siempre que se efectué en ejecución de un contrato de trabajo.” (Chavarro Cadena J. E., 2014)



Este documento le permitirá al aprendiz identificar el concepto de trabajo, sueldo y salario, la normatividad relacionada con la contratación laboral y la prestación de servicios, los elementos del contrato, las clases del contrato, las causales de la terminación del contrato y sus respectivas indemnizaciones.

## 1. EL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es una herramienta que se utiliza para formalizar una relación laboral entre un empleado y un trabajador, en otras palabras un contrato laboral es un documento donde se especifica las condiciones laborales a las que el empresario y el trabajador se comprometen a desarrollar de manera voluntaria. Para realizar un contrato se debe tener en cuenta la normativa laboral de la Ley Colombiana.

Según el código sustantivo del trabajo en el artículo 22 define el contrato laboral como: “Contrato de trabajo es aquél 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.” (Godoy Ramírez, 2012). Es decir, es un acuerdo entre dos personas para realizar una determinada labor a cambio de una retribución o paga. La persona que “presta el

servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera (empleador) y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario”. (Godoy Ramírez, 2012)

Otra definición de contrato de trabajo la encontramos en el código sustantivo de trabajo en el artículo 5, para efectos laborales dice: “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 finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”. (Chavarro Cadena, 2014).

Antes de continuar con el tema, es bueno conocer un poco de la Ley 50 de 1990 en el artículo 107 dice: “La denominación “patrono” utilizada en las disposiciones laborales vigentes se entiende remplazada por el término “empleador”. (Marcucci Diazgranados, 2005)

Es bueno conocer sobre algunas leyes que protegen los derechos laborales en Colombia, como son:

### 1.1 Normatividad vigente respecto a la contratación laboral

#### 1.1.1 Código Sustantivo del Trabajo.

“Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 “Sobre Código Sustantivo del Trabajo”, publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950 en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949” (Ortega Torres, 2004), contiene 492 artículos, a lo largo del tiempo algunos de ellos han sido modificados por leyes y decretos, protegiendo siempre los derechos de los trabajadores.

Según el artículo 1 de éste código tiene como objeto, “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica





y equilibrio social,” rige en todo el territorio Colombiano sin excluir a nadie y “regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.” (Chavarro Cadena J. E., 2013)

Reformas al Código Sustantivo del Trabajo: Este código a lo largo del tiempo ha tenido algunas modificaciones como las siguientes:

### 1.1.2 Ley 50 de 1990.

“Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones (El Congreso de Colombia)” (Colombia C. d., 1990), esta Ley tiene 117 artículos y nació con la necesidad de brindar protección laboral y seguridad social a los trabajadores con la apertura económica y la modernización productiva de Colombia de conformidad a las nuevas normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

### 1.1.3 Ley 100 de 1993.

Tiene 289 artículos, con esta Ley se crea el sistema de seguridad social integral y es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad. (Roa Rojas, 2010).

El objeto de esta Ley es “garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana,” (Roa Rojas, 2010).

El objeto de la Ley 100 es Garantizar las prestaciones económicas y de salud a quienes; Garantizar la prestación de los servicios sociales complementarios en los términos de la presente ley; Garantizar la ampliación de cobertura hasta lograr que toda la población acceda al sistema, mediante mecanismos que en desarrollo del principio constitucional de solidaridad, permitan que indígenas y trabajadores independientes, artistas, deportistas, madres comunitarias, accedan al sistema y al otorgamiento de las prestaciones en forma integral. (Roa Rojas, 2010)



## 1.2 Normatividad aplicable a la prestación de servicios

### Ley 80 de 1993.

El objeto de la Ley 80 de 1993 es “disponer las reglas y principios que rigen los contratos de las entidades estatales,” (Roa Rojas H. R., 2008), tiene 81 artículos donde está toda la normativa **de contratación estatal**.

Una entidad estatal es aquella organización que hace parte del estado (nación, provincias, municipios, Senado de la República, fiscalía general de la nación, etc.) y que tienen la capacidad de celebrar contratos. La contratación pública es cualquier contrato que se celebra con el estado una persona natural o jurídica para prestar un servicio o vender un bien. En el Artículo 32 de la Ley 80 de 1993: “Actos jurídicos generadores de obligaciones celebrados por las entidades estatales, previstos en el derecho privado o en disposiciones especiales o derivadas de la autonomía de la voluntad.” (Roa Rojas H. R., 2008)

## 2. ELEMENTOS DEL CONTRATO

Para que se cumpla un contrato de trabajo según el Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo debe cumplirse tres (3) elementos esenciales:

### 2.1 Prestación Personal del Servicio

Es el primer elemento del

contrato de trabajo, para esto nos debemos referirnos al código sustantivo del trabajo artículo 23 numeral (a), donde dice: “La actividad personal del trabajador, es decir realizada por sí mismo” (Ortega Torres, 2004). Se refiere al trabajo que va a desarrollar el trabajador en la empresa y la debe desarrollar el mismo empleado. Si el contrato se firmo con determinada persona, será esa persona y no otra quien debe desarrollar las actividades descritas en el contrato. Ejemplo: Carlos es contador público y es contratado por prestación de servicios en la empresa Fenosa (Gas Natural), para que lleve la contabilidad de la compañía. En este caso Carlos debe llevar la contabilidad personalmente de la empresa.

### 2.2 Subordinación o Dependencia

Es el segundo elemento del contrato de trabajo, para esto nos debemos referirnos al código sustantivo del trabajo artículo 23 numeral (b), donde dice: “La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, 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.” (Ortega Torres, 2004). Es decir, el empleador se encuentra facultado para exigirle al trabajador la disponibilidad, el

cumplimiento de sus ordenes, las disposiciones, las necesidades y conveniencias; dentro de los parametros pactados en el contrato, el cual debe obedecer el empleado. Ejemplo: En el caso de Carlos que es contador y trabaja para Gas Natural, debe cumplir el horario de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m con una hora de almuerzo y debe entregar reporte semanal de sus actividades laborales al Gerente Administrativo de la compañía que es su jefe inmediato.

### 2.3 El Salario

Es el tercer elemento del contrato de trabajo, para esto nos debemos referirnos al código sustantivo del trabajo artículo 23 numeral (c), que dice: “Un salario como retribución del servicio.” (Ortega Torres, 2004). Siguiendo el ejemplo de Carlos que labora en Gas Natural, recibe mensualmente \$1'500.000 pesos moneda corriente, como retribución del trabajo.

De acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 145 dice que el “salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultura.” (Ortega Torres, 2004).

### 2.3.1 Elementos del salario.

En el código Sustantivo del Trabajo en el artículo 127, habla que los elementos que constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas comisiones o participación de utilidades. (Chavarro Cadena J. E., 2013)

Una vez reunidos los tres elementos anteriores, “se entiende que existe 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 agregan” (Chavarro Cadena J. E., 2014).

De los tres elementos el más importante es la subordinación y esta es la que decide si existe o no una relación laboral, en caso de que no existiese un contrato de trabajo. De esta manera (Chavarro Cadena J. E., 2014):

De nada serviría firmar un contrato de servicios ante testigos, si ese contrato lo que está haciendo es camuflar una relación laboral. Ese contrato de servicios carece de toda validez y primará la realidad sobre cualquier documento que intente demostrar lo contrario. El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 24 contempla que se presume que toda relación de trabajo personal estará regida por un contrato de trabajo.



### 3. CLASES DE CONTRATOS

Existen diferentes tipos de contratos, todo depende de la necesidad que tengamos, los cuales los adaptamos de acuerdo a nuestras necesidades pero siempre teniendo en cuenta las leyes que rige cada uno de ellos. Vamos estudiar algunos tipos de contratos:

#### 3.1 Contrato de Acuerdo a la Forma

Según la forma pueden ser verbales y escritos.

##### 3.1.1 Contrato Verbal.

De acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 38 habla sobre el contrato verbal el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes punto: 1o. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse; 2o. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago; 3. La duración del contrato, ya sea a prueba, a término indefinido, a término fijo o mientras dure la realización de una labor determinada. (Ortega Torres, 2004)

También podemos decir que un contrato verbal es un “acuerdo expresado oralmente, donde las partes convienen el sitio donde va a desempeñar las funciones, la remuneración y los periodos que regulan los pagos. Los contratos verbales tienen el mismo valor que los contratos escritos.” (Godoy Ramírez, 2012)

##### 3.1.2 Contrato Escrito.

“En el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 38 habla sobre contratos escritos, el cual debe estar firmado tanto por el empleado como el empleador el cual debe contener”, según (Godoy Ramírez, 2012):

Identificación y domicilio de las partes, lugar y fecha de la celebración del trabajo, cuantía de la remuneración, forma y períodos de pago, estimación del valor en caso de que haya suministro de habitación o alimentación como parte del salario, duración del contrato y terminación.

Es decir el contrato de trabajo es un documento escrito en el cual debe estar estipulado las condiciones del contrato laboral como: Datos del empleado y del empleador, ciudad y fecha en que iniciará la relación laboral y su duración, tipo de contrato, objeto del contrato, condiciones en que se va a prestar el trabajo, periodo de prueba, duración de las vacaciones, sueldo, debe estar firmado por el empleado y el empleador.

##### 3.1.3 Que debe Contener un Contrato Laboral

Libertad formal suele caracterizar casi todos los tipos de contratos aunque la mayoría siguen modelos bastante parecidos con las siguientes partes:



Tabla 1 Partes de un Contrato de Trabajo

PARTES	CARACTERÍSTICAS
<b>Título</b>	Indica el tipo de contrato
<b>Cuerpo Sustantivo</b>	<p>Que identifica el las partes. Estas pueden ser, según el tipo de contrato, tanto personas físicas como jurídicas. Consta de las siguientes partes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lugar y fecha de contrato</li> <li>• Identificación de quienes van a suscribirlo: Si la empresa tiene personalidad jurídica, el empresario actuará como representante legal, haciendo constar el poder que se le otorga para contratar; de lo contrario, el empresario actúa en su propio nombre.</li> <li>• Denominación y Categoría del puesto de trabajo, objeto del contrato y servicios.</li> <li>• Lugar de Trabajo: Se debe hacer constar el domicilio social de la empresa y el lugar donde se va a prestar los servicios. En algunos casos es el mismo.</li> <li>• Tiempo de Trabajo: Se especificará la jornada, horario, turno y trabajo nocturno.</li> <li>• Duración, fecha de comienzo de la relación laboral y periodo de prueba.</li> <li>• Retribución (salario base y complementos salariales): Se debe indicar si el salario es quincenal, mensuales o anuales. El salario que se refleja es el bruto, puesto que el neto se calcula teniendo en cuenta los descuentos por seguridad social (salud, pensión, ARL).</li> <li>• Se hará constar la duración de las vacaciones anuales.</li> <li>• Plazo de preaviso que deben respetar ambas partes en caso de terminación del contrato antes del tiempo de terminación del contrato.</li> </ul>
<b>Exposición</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relacionan los hechos y antecedentes que pueden ser relevantes pero que carecen de valor normativo. También pueden incluir cláusulas que establezcan el significado de determinados conceptos para el contrato en cuestión.</li> </ul>
<b>Cuerpo Normativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pactos o acuerdos objeto del contrato. Son las cláusulas normativas. Leyes que se aplican a este tipo de contrato de acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo.</li> </ul>
<b>Cierre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fórmula de cierre donde se indica la forma de realizar el acuerdo. Ciudad, fecha y firmas del empleado y el empleador.</li> </ul>
<b>Anexos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollan algunos aspectos complejos del contrato para simplificar su lectura.</li> </ul>

Fuente. Ortega Torres, (2004). Adaptación Galvis Yamile

### 3.2 Contrato de Acuerdo a su duración

El contrato de trabajo se puede celebrar por un tiempo determinado o por un tiempo indefinido. Sobre el respecto señala el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo: Duración, el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. De aquí se deriva la existencia del contrato de trabajo a término fijo, a término indefinido, por labor u obra y ocasional. (Chavarro Cadena J. E., 2014)

Tabla 2 Clases de Contratos

CLASE	ARTICULO C.S.T.	CARACTERISTICAS GENERALES
<b>A término fijo</b>	(Art. 46 C.S.T., Subrogado artículo 3 Ley 50/90)	<ul style="list-style-type: none"> <li>La duración no puede exceder a tres años.</li> <li>Los contratos a término fijo, inferiores a un año, solo podrán prorrogarse hasta tres veces por periodos iguales o inferiores.</li> <li>Posteriormente, la renovación será anual y podrá hacerse de forma sucesiva.</li> <li>Debe constar por escrito.</li> <li>En los contratos a término fijo, inferiores a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de todas las prestaciones en proporción al tiempo elaborado.</li> <li>Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta ( 30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.</li> </ul>
<b>A término indefinido</b>	(Art. 47 C.S.T.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuando las partes no determinan su duración, se entiende celebrado a término indefinido.</li> <li>Esta modalidad puede celebrarse verbalmente o por escrito.</li> <li>El empleador puede darlo por terminado, pero debe indemnizar al trabajador de acuerdo con lo establecido por la ley.</li> <li>Cuando el contrato es verbal, se entiende a término indefinido.</li> <li>El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses.</li> <li>El trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el patrono lo remplace. En caso de no dar el aviso oportunamente o de cumplirse sólo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8° numeral 7°, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.</li> </ul>
<b>Por duración de la obra o labor</b>	(Artículo 45 C.S.T.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>El contrato tiene un término equivalente a la duración de la obra o labor encomendada.</li> <li>El empleador puede darlo por terminado una vez se haya terminado la obra o labor o cuando por lo menos se haya cumplido el 80% de la totalidad.</li> <li>Son usuales para ejecutar una labor u obra específica. Ejemplo: Para la construcción de un edificio.</li> <li>Debe constar por escrito.</li> </ul>

<b>Ocasional, accidental o transitorio</b>	(Artículo 6 C.S.T.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La duración del contrato debe ser inferior a un mes.</li> <li>• Se usan para ejecutar un trabajo ocasional que no tiene relación con las actividades normales del empleador.</li> <li>• En este tipo de contrato NO tiene derecho a: Cesantías, intereses sobre cesantías, prima de servicios, vacaciones, dotación.</li> <li>• Están excluidos de la obligación de pensión, salud y ARL.</li> <li>• No requiere preaviso para su terminación.</li> <li>• Las partes, de común acuerdo, podrán pactar su prórroga en los términos previstos en el ordinal 2 del artículo 3 de la Ley 50/90 Ejemplo: Para pintar un local.</li> <li>• No requiere celebrarse por escrito.</li> <li>• No devengan prestaciones sociales.</li> </ul>
--	---------------------	--

Fuente. Coral & Gudiño, (2008). Adaptación Galvis Yamile

**Actividad 1:** Reflexione sobre los tipos de contrato después de observar el siguiente video: [CLASES DE CONTRATOS DE TRABAJO](#) (Actualicese.com, 2010) o puede ingresar al siguiente enlace:

<https://www.youtube.com/watch?v=1QVMgSGeKx0>

### 3.3 Otros trabajadores y sus contratos

Vamos hablar de otros tipos de contratos que también son muy importantes y que son utilizados en el mercado laboral:

#### 3.3.1 Contratistas Independientes.

De acuerdo con (Ortega Torres, 2004), dice:

Los contratistas independientes de acuerdo al artículo 3, Decreto 2351 de 1965, el nuevo texto es el siguiente: Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

Esta clase de contrato no genera relación laboral ni obliga al contratante a pagar prestaciones sociales. Las características del contratista independiente el cual tiene libertad y autonomía técnica y directiva; medios, herramientas y recursos propios; responsabilidad solidaria. Todo lo anterior para desarrollar su trabajo.

#### 3.3.2 Contrato de Trabajo en Trabajadores del Servicio Doméstico.

Esta clase de contratos se realiza a personas que realizan “actividades propias del hogar como aseo, limpieza, preparación de alimentos, lavado y planchado de ropa, atención de niños y cualquier otra actividad relacionada con el hogar del empleador.” (Chavarro Cadena J. E., 2014). Esta clase de contrato de servicio doméstico, puede ser verbal o escrito, pero hay que recordar en el

caso que no se determine que es fijo, se entendería que será indefinido.

El Código Sustantivo del Trabajo “no regula expresamente la jornada de trabajo de trabajadores del servicio doméstico, pero la Corte constitucional en Sentencia C-372 de junio 21 de 1998, afirmó que la jornada no puede exceder de 10 horas diarias.” (Chavarro Cadena J. E., 2014)

### 3.3.3 Contrato de aprendizaje.

De acuerdo con el Artículo 30 de la Ley 785 de 2002, (Leodegario Fernández, 2014) Dice:

El contrato de aprendizaje que 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 no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

La finalidad de este tipo de contrato es la inserción en el mercado laboral a trabajadores jóvenes, los cuales les hace falta conocimiento o experiencia para el ingreso al mercado laboral, esta clase de contrato facilita el desarrollo teórico - práctico del aprendizaje de los aprendices en la etapa de formación, los cuales buscan una empresa patrocinadora que les proporcione los medios para adquirir una formación completa en la labor u ocupación.

La regulación a esta clase de trabajo la encontramos en el artículo 11, modificado inicialmente por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, y más modernamente por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo y Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado



laboral. Recientemente se ha producido una nueva modificación a través de la «Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo el crecimiento y de la creación de empleo», aprobada tras la tramitación del Real Decreto Ley 4/2013, de 22 de febrero, del mismo nombre. (Leodegario Fernández, 2014)

Los elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje son: a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo; b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje; c) La formación se recibe a título estrictamente personal; d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Tabla 3 Obligaciones del Patrocinador y el Aprendiz

Obligaciones del Patrocinador	Obligaciones del Aprendiz
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pagar un apoyo de sostenimiento al aprendiz.</li> <li>• Afiliar al aprendiz al sistema de seguridad social (excepto pensión).</li> <li>• Permitir al aprendiz realizar las prácticas en la actividad objeto de la relación de aprendizaje.</li> <li>• No contratar personal que esté o haya estado vinculado a la empresa.</li> </ul>	<p>Las que se derivan del contrato de aprendizaje. Generalmente se señalan en el contrato así:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistir cumplidamente al lugar de formación.</li> <li>• Esmerarse en el estudio.</li> <li>• Cumplir normas de la entidad educativa y de la empresa.</li> </ul>

Fuente. Ortega Torres, (2004). Adaptación Galvis Yamile

### 3.3.4 Contrato de Trabajo por Medio Tiempo.

Esta clase de contrato no tiene nada diferente a un contrato de tiempo completo, su diferencia está en la jornada laboral y el salario, “de modo que puede ser a término fijo o indefinido, verbal o escrito, y se le aplican todas las normas y reglamentaciones de un contrato de trabajo. Los trabajadores conservan los mismos derechos, y los empleadores las mismas obligaciones.” (Leodegario Fernández, 2013)

### 3.3.5 Contrato Teletrabajo.

Según (Chavarro Cadena J. E., 2014) dice:

Según la Ley 1221 de 2008 (julio 16), en el cual se establecen las normas para promover y como instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de regular el Teletrabajo, cuyo objeto es promover y regular el Teletrabajo la información y las telecomunicaciones (TIC).

En el cual la define como una “forma organizacional laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando las TIC, para el con-





tacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.” (Chavarro Cadena J. E., 2014)

### 3.3.6 Contratación Pública.

Una entidad estatal es aquella “organización que hace parte del estado (nación, provincias, municipios, Senado de la República, Fiscalía General de la Nación, etc.) y que tienen la capacidad de celebrar contratos. La contratación pública es cualquier contrato que se celebra con el estado una persona natural o jurídica para prestar un servicio o vender un bien.” (Roa Rojas H. R., 2008) En el Artículo 32 de la Ley 80 de 1993: “Actos jurídicos generadores de obligaciones celebrados por las entidades estatales, previstos en el derecho privado o en disposiciones especiales o derivadas de la autonomía de la voluntad.” (Roa Rojas H. R., 2008)

La ley 80 de 1993 tiene como objeto disponer las reglas y principios que rigen cualquier contrato con el estado por medio de los 81 artículos, todo esto para que haya un perfecto funcionamiento de contratos dentro de un marco legal.

Tabla 4 Tipos de Contratos Estatales

TIPO DE CONTRATO	CARACTERÍSTICAS
<b>Obra</b>	➤ Su objeto es la construcción, mantenimiento, instalación o cualquier otro trabajo material sobre un inmueble.
<b>Consultoría</b>	➤ Su objeto es la realización de estudios necesarios para la ejecución de proyectos de inversión, diagnóstico, pre factibilidad o factibilidad de proyectos específicos, asesorías técnicas, interventoría, asesoría, gerencia de obra o de proyectos, dirección, programación y ejecución de diseños, planos anteproyectos o proyectos.
<b>Prestación de servicios</b>	➤ Su objeto es desarrollar actividades relacionadas con la administración y funcionamiento de una entidad. Solo se pueden celebrar con personas naturales cuando la planta no tenga el personal especializado y no generan relación laboral con la Entidad.
<b>Concesión</b>	➤ Concesión: Su objeto es otorgar a un concesionario la prestación, operación, explotación u operación total o parcial de un servicio público, o la construcción, explotación y conservación de una obra o bien destinados al servicio o uso público, a cambio de una remuneración que puede consistir en derechos, tasa, tarifas, valorización o participación en la explotación.
<b>Encargos fiduciarios y fiducia pública</b>	➤ Su objeto es la transferencia a una Entidad Fiduciaria vigilada por la SFC de recursos vinculados a los contratos estatales para su administración y manejo. Tiene reglas especiales respecto de la fiducia mercantil y control especial.

Fuente. Roa Rojas H. R., (2008). Adaptación Galvis Yamile

*La contratación pública es cualquier contrato que se celebra con el estado una persona natural o jurídica para prestar un servicio o vender un bien.*



## 4. CAUSALES OBJETIVAS DE TERMINACIÓN DE CONTRATO

Tabla 5. Causales de terminación de contratos.

CAUSALES	CARACTERÍSTICAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>La expiración del plazo pactado</li> </ul>	Vence el plazo por el cual se contrató al trabajador.
<ul style="list-style-type: none"> <li>La terminación de la obra o labor contratada</li> </ul>	El contrato se termina cuando se termina dicha obra o labor y cancelar los salarios adeudados y las prestaciones sociales causados a los herederos.
<ul style="list-style-type: none"> <li>La incapacidad del trabajador</li> </ul>	Cuando el trabajador no se siente capacitado para desarrollar la labor en la cual fue contratada.
<ul style="list-style-type: none"> <li>La muerte del trabajador</li> </ul>	El fallecimiento del trabajador automáticamente causa la extinción del vínculo laboral entre las partes.
<ul style="list-style-type: none"> <li>La liquidación o clausura definitiva de la empresa de la empresa (suspensión de actividades durante más 120 días)</li> </ul>	El Ministerio de Protección Social debe dar la autorización correspondiente para liquidación de la empresa, el empleador deberá pagar a los trabajadores afectados la indemnización legal a la que habría correspondido al trabajador si el despido se hubiera producido sin justa causa.

Fuente. Coral & Gudiño, (2008). Adaptación Galvis Yamile

### 4.1 Causales Originadas en la Voluntad del Trabajador

Tabla 6 Causales para terminar un contrato por parte del trabajador.

CAUSALES	CARACTERÍSTICAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>La renuncia</li> </ul>	Manifestación libre y espontánea del trabajador de su intención de poner fin a la relación laboral.
<ul style="list-style-type: none"> <li>El despido indirecto o auto despido, por culpa del empleador</li> </ul>	Cuando el trabajador da por terminado el contrato de trabajo pero con justa causa imputable al empleador, dando lugar como si el empleador lo hubiera despedido sin justa causa. Esto da lugar a que el empleador indemnice al trabajador. (Código Sustantivo de Trabajo, Artículo 62).
<ul style="list-style-type: none"> <li>El no regresar al trabajo una vez que cesan las causas que produjeron la suspensión del contrato.</li> </ul>	Es el abandono del puesto una vez haya cesado la causal que dio lugar a la suspensión del contrato laboral.

Fuente. Coral & Gudiño, (2008). Adaptación Galvis Yamile

### 4.2 Causales Originadas en la Voluntad de ambas Partes

En estas causales encontramos la siguiente:

#### **4.2.1 Mutuo Acuerdo.**

“Es cuando el empleador y el trabajador acuerdan dar por terminado el contrato de trabajo anticipadamente.” (Godoy Ramírez, 2012)

### **4.3 Causales Originadas en la Voluntad del Empleador**

Encontramos dos causales:

#### **4.3.1 El despido con justa causa, por incumplimiento del trabajador.**

Cuando el empleador invoca el despido por justa causa, debe precisar en la comunicación que le hace al trabajador los hechos y motivos que dieron origen a tal determinación, especificando las modalidades de tiempo, lugar y condiciones de los hechos. Si se trata de causales del Artículo 62 parte A del C.S.T. en los numerales 1 a 8 producen efecto inmediato, es decir que una vez cometidas por el trabajador, el empleador puede dar por terminado el contrato; pero si se trata de los numerales 9 al 15, se deberá dar aviso al trabajador 15 días de antelación a la fecha en la cual da por terminado la relación. La omisión del preaviso, faculta al trabajador para reclamar la indemnización por despido injusto, a favor del trabajador. (Código Sustantivo del Trabajo).

#### **4.3.2 El despido sin justa causa con indemnización.**

“Cuando el empleador da por terminado el contrato laboral sin justa causa hay que pagar la indemnización contemplada por el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.” (Ortega Torres, 2004)

### **4.4 Intervención Administrativa o Judicial**

Dentro de estas intervenciones administrativas encontramos varios casos:

#### **4.4.1 Orden de cesación de la relación de trabajo.**

Esta modalidad de contrato de trabajo se da cuando se ha celebrado con menores de edad y se ha violado la edad mínima para ser admitidos en un empleo omitiéndose la autorización que expide el Ministerio de Protección Social.

#### **4.4.2 Sentencia judicial.**

Es cuando se da una orden judicial dictada como culminación normal de un proceso, contra la cual no se interpone ningún recurso. En este proceso se da por incumplimiento de las obligaciones derivadas de un contrato de trabajo por algunas de las partes. En la sentencia se da por terminado el vínculo laboral contractual y se condena al pago de las indemnizaciones a que haya lugar. (Leodegario Fernández, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 2013)

### **4.5 Indemnización de Contratos (Ley 50 DE 1990 - Ley 789 de 2002)**

La Indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa; hace referencia al

pago que el patrón debe realizar a un trabajador por un daño causado durante su permanencia como empleado.

La siguiente tabla especifica la indemnización a la cual tiene derecho un trabajador de acuerdo al tiempo que hubiera llevado trabajando en la empresa:

Tabla 7 Indemnización por terminación de contrato

LEY 50 DE 1990 (Trabajadores vinculados a partir del 1 de enero de 1991 hasta el 26 de diciembre de 2002)		LEY 789 DE 2002 (Trabajadores vinculados a partir del 27 de diciembre de 2002)		
TIEMPO LABORADO	INDEMNIZACIÓN	TIEMPO LABORADO	SALARIO	INDEMNIZACIÓN
Menor de 1 año	45 días de salario	Menos de 1 año	Menos de 10 SMLMV	30 días de salario
De 1 a 5 años	45 días de salario + 15 días de salario adicionales por cada año.	Más de 1 año	Menos de 10 SMLMV	30 días de salario + 20 días de salario adicionales por cada año.
Más de 5 y menos de 10 años	45 días de salario + 20 días de salario adicionales por cada año.	Menos de 1 año	Más de 10 SMLMV	20 días de salario
De 10 años en adelante	40 días por cada año subsiguiente al 1 y fracción del año.	Más de 1 año de servicio	Más de 10 SMLMV	20 días de salario + 15 días de salario adicionales por cada año.

Fuente. Coral & Gudiño, (2008). Adaptación Galvis Yamile

**Actividad 2:** Reflexione sobre los tipos de contrato después de observar el siguiente video: [CONTRATO DE TRABAJO](#) (Arlex, 2013) o puede ingresar al siguiente enlace

<https://www.youtube.com/watch?v=333k2pafpq0>

Ejemplos de Contratos Laborales.

Indemnización de contratos laboral por obra: (Chavarro Cadena J. E., 2013)

- José fue contratado para que construyera 10 casas de una urbanización y fue despedido sin justa causa cuando apenas había construido 6 casas, la indemnización será igual a lo que el trabajador hubiera ganado si hubiera construido todas las casas, es decir, el equivalente a 4 casas, para lo cual se tendrá que computar el tiempo necesario para ello.

Aunque la norma habla de lapso de tiempo faltante para terminar la obra o labor contratada, ese lapso de tiempo se tendrá que determinar en función del avance de la obra hasta el momento del despido del trabajador, por cuanto un contrato de labor no se mide por días sino por la duración de la obra, obra que puede durar más o menos tiempo dependiendo de muchas circunstancias, y ese tiempo no se puede determinar hasta tanto no se culmine la obra y si esta no se termina, se determinará tomando como base lo realizado hasta el momento del despido. En cualquier caso. Liquidada la indemnización esta no podrá ser inferior a 15 días.

Indemnización de Contrato a término indefinido: (Chavarro Cadena J. E., 2013)

- El 01 de julio de 2005 Juan firmo contrato a término indefinido pactado un sueldo de \$1.500.000 mensuales. El día 31 de diciembre de 2007 el trabajador es despedido sin justa causa.

Fecha de inicio del contrato: Julio 01 de 2005

Fecha terminación del contrato: Diciembre 31 de 2007

Tiempo laborado: 30 meses (2.5 años).

Indemnización:

Por el primer año le corresponderán 30 días.

Por el segundo año le corresponderán 20 días.

Por la fracción del tercer año le corresponderán 10 días.

En total la indemnización será equivalente a 60 días de salario.

Ahora hallar el valor del día:  $\$1.500.000/30 = 50.000$ .

Luego el monto de la indemnización será:

$$50.000 \times 60 = 3.000.000$$

Indemnización de contrato a término fijo:

- Andrés es un trabajador con un sueldo de \$2'000.000 mensual, con un contrato de trabajo a tres años y ha sido despedido sin justa causa cuando le faltaba 6 meses para terminar el contrato laboral. ¿Cuánto sería la indemnización de Andrés?

Duración del contrato: 36 meses

Tiempo de ejecución: 30 meses

Tiempo faltante: 6 meses

$$\text{Indemnización: } 6 \times 2'000.000 = \$12.000.000$$

RTA: Andrés le correspondería cancelar la suma de \$12'000.000 por concepto de indemnización.

- Sandra laboró en la empresa Artesanías Galvis, desde el día 15 de enero de 2011 hasta el 15 de julio de 2014, con un contrato a término indefinido con sueldo un sueldo de \$3'000.000, fue despedida sin justa causa. ¿Cuánto sería la indemnización de Sandra?

$$\text{Sueldo: } 3.000.000$$





Tiempo laborado: 3.5 años

Tendremos que la indemnización será:

Año 1: 30 días de salario

Año 2: 20 días de salario

Año 3: 20 días de salario

Año 4: 10 días de salario (sólo trabajó medio año)

Total: 80 días de salario

El día de salario vale:  $3.000.000/30 = 100.000$

Indemnización:  $80 \times 100.000 = \$8.000.000$

RTA: Sandra recibirá por concepto de indemnización la suma de \$8'000.000

## 5. CASOS SOBRE INDEMNIZACION DE CONTRATOS LABORALES

### ✓ Caso 1.

El día 16 de octubre de 2014 la empresa da por terminado, sin justa causa, el contrato de trabajo a término indefinido celebrado con Marcela Gálvez el 1 de julio de 2004. Cuál sería la indemnización de Marcela?

### ✓ Caso 2.

Una empresa contrata a un trabajador mediante contrato a término fijo de un año, a partir del 11 de febrero y un salario de \$900.000 mensuales. El día 20 de noviembre del mismo año, decide terminar el contrato sin justa causa. Cuál es el monto que debe cancelar el empleador al trabajador por concepto de indemnización?

### ✓ Caso 3.

Camilo ingresa a la empresa a trabajar el 15 de noviembre de 2000 con un contrato laboral indefinido, con un sueldo de 1000.000, por reestructuración de la compañía decide dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa el 30 de mayo de 2014. ¿A cuánto asciende la indemnización de Camilo?

## CUESTIONARIO

De acuerdo a lo aprendido en clase conteste la siguiente pregunta:

- 1) ¿Cuál es el monto de la indemnización que se debe pagar a un trabajador al que no se notificó la intención de no renovar el contrato con 30 días de anticipación como ordena la Ley?

Señale con X la respuesta correcta a la pregunta formulada:

- 2) Si un trabajador labora (2) años al servicio de una empresa, tiene derecho a recibir a título de cesantías:

- a. Un mes de salario
- b. Dos meses de salario
- c. Tres meses de salario
- d. Quince días de salario

- 3) Si un trabajador labora para una empresa durante 9 meses, tiene derecho a recibir, a título de vacaciones:

- a. 15 días de salario
- b. 30 días de salario

c. 7.5 días de salario

d. 11.25 días de salario

4) Si usted trabaja un semestre completo en una organización, tiene derecho a recibir como prima de servicio:

a. 30 días de salario

b. 7.5 días de salario

c. 15 días de salario

d. 10 días de salario

De acuerdo a lo que se ha estudiado, responda si es **FALSO (F)** o **VERDADERO (V)** y justifique su respuesta:

5) Si el trabajador termina el contrato de trabajo, por culpa del empleador, tiene derecho al pago de la indemnización según el tipo de contrato ( )

6) Si un trabajador labora durante 6 meses de contrato por duración de la obra o labor contratada, lo mínimo que debe pagarse como indemnización por terminación del contrato sin justa causa son 15 días de salario. ( )

7) Para liquidar la empresa o clausurar el establecimiento de comercio el empleador debe primero obtener permiso del Ministerio de Protección Social. ( )

8) Si la renuncia intempestiva del trabajador causa perjuicio al empleador, éste puede demandar ante un Juez Laboral al trabajador para reclamar el pago de los perjuicios causados. ( )

9) La indemnización por despido sin justa causa de un contrato a término fijo equivale al salario de 60 días. ( )

10) El período de prueba de un contrato a término fijo de 5 meses, equivale a 30 días. ( )

11) Encuentre 12 palabras relacionada con el tema estudiado.

S	C	A	V	O	K	I	R	O	D	A	E	L	P	M	E	F	E	A	Y
E	A	L	E	N	I	G	A	F	I	J	O	N	O	L	I	A	P	S	O
N	Y	L	N	U	P	S	O	S	I	V	A	E	R	P	R	D	J	A	L
O	A	I	A	J	O	I	N	D	E	F	I	N	I	D	O	F	L	I	A
I	F	A	M	R	J	H	I	T	E	P	S	U	T	E	P	A	Q	T	R
C	B	B	L	O	I	N	D	E	M	N	I	Z	A	C	I	O	N	N	U
A	O	E	P	A	S	O	F	A	O	S	E	O	F	L	A	R	H	A	T
C	O	N	T	R	A	T	O	D	E	T	R	A	B	A	J	O	J	S	A
A	P	E	R	I	O	D	O	D	E	P	R	U	E	B	A	B	U	E	N
V	A	V	E	B	O	X	I	R	O	D	A	J	A	B	A	R	T	C	U

## GLOSARIO

**Compensación:** Un tipo de recompensa por daños que se otorga después de una demanda, y que representa la cantidad monetaria que el empleado habría ganado de no haber sido despedido o de no habersele negado una promoción ilegalmente.

**Derecho laboral:** Es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales del Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

**Despido laboral:** Es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado.

**Periodo de prueba:** El período de prueba es un pacto mediante el cual el empresario y el trabajador pretenden experimentar provisionalmente las condiciones del contrato de trabajo firmado. La principal característica de este pacto es que, durante la duración del período de prueba, el empresario puede resolver el contrato sin causa y sin indemnización, con el único límite de no dañar los derechos fundamentales del trabajador.

**Prórroga:** Aplazamiento de la realización de una diligencia o de un acto por una razón determinada.

**Reglamento:** Es un conjunto de disposiciones internas de cada organización en las que se describen las medidas de orden técnico (servicios de atención directa), orden administrativo (servicios de atención indirecta), aspectos funcionales, derechos y obligaciones del personal administrativo y directivo; así como otras de carácter general para los clientes internos y externos.

**Salario legal:** El determinado por ley, ya sea por cuantía mínima, ya sea como retribución para cierta labor y tiempo.

**Subrogación:** La subrogación es entendida como el acto de sustituir una norma por otra. No se trata de una derogación simple, como quiera que antes que abolir o anular una disposición del sistema normativo establecido, lo que hace es poner un texto normativo en lugar de otro. Como resultado de la subrogación, las normas jurídicas preexistentes y afectadas con la medida pueden en parte ser derogadas, modificadas y en parte sustituidas por otras nuevas; pero también la subrogación puede incluir la reproducción de apartes normativos provenientes del texto legal que se subroga.

**Vacaciones:** Las vacaciones corresponden a una determinada cantidad de tiempo que el trabajador puede ausentarse de su trabajo, sin dejar de percibir su remuneración, por un acumulado de horas laboradas. Por ejemplo, en el ordenamiento costarricense, el trabajador puede disfrutar de dos semanas de vacaciones por cada 50 semanas de trabajo.

## Bibliografía

- Actualicese.com. (26 de 04 de 2010). *Actualicese.com*. Recuperado el 21 de Noviembre de 2014, de <https://www.youtube.com/watch?v=1QVMgSGeKx0>
- Arlex, C. (21 de 10 de 2013). *Carrasco Arlex*. Recuperado el 21 de 11 de 2014, de <https://www.youtube.com/watch?v=333k2pafpq0>
- Chavarro Cadena, J. E. (2013). *Cartilla Laboral y de Seguridad Social*. Bogotá: Grupo Editorial Nueva Legislación.
- Chavarro Cadena, J. E. (2013). *Código Sustantivo y Procesal del Trabajo*. Bogotá: Nueva Legislación Ltda.
- Chavarro Cadena, J. E. (2014). *Cartilla Laboral y Seguridad Social*. Bogota: Grupo Editorial Nueva Legislación.
- Colombia, C. d. (28 de Diciembre de 1990). *camara.gov.co*. Recuperado el 14 de Noviembre de 2014, de Diario Oficial No. 39.618: [ftp://ftp.camara.gov.co/camara/basedoc/ley/1990/ley\\_0050\\_1990.html](ftp://ftp.camara.gov.co/camara/basedoc/ley/1990/ley_0050_1990.html)
- Colombia, E. C. (28 de Diciembre de 1990). Ley 50 de 1990. Bogotá, Bogotá, D.C., Colombia.
- Coral, L., & Gudiño, E. (2008). *Contabilidad Universitaria*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Godoy Ramírez, E. (2012). *Contabilidad y Presentación de Estados Financieros*. Bogotá: Grupo Editorial Nueva Legislación.
- Leodegario Fernández, M. (2013). *Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Bogotá: UNED.
- Leodegario Fernández, M. (2014). *Derecho Individual del Trabajo*. Bogotá: UNED Publicaciones.
- Marcucci Diazgranados, C. (2005). *Panorama Contextualizado del Derecho Laboral Sustancial Colombiano*. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Ortega Torres, J. (2004). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá: Temis.
- Roa Rojas, H. R. (2008). *Régimen de Contratación Estatal*. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Roa Rojas, H. R. (2010). *Ley 100 de 1993*. Bogotá: Litoperla Impresores Ltda.



### Control del documento

	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaboración	Yamile Galvis Quintero	Instructora Técnica Economía Financiera y de Gestión.	18/11//2014
Equipo de revisión temática y pedagógica	Luz Neira Cruz H	Instructora Técnica Economía Financiera y de Gestión.	21/11/2014
Equipo de Diagramación	Cristian Avendaño Acosta	Diseñador Gráfico	27/11/2014
Aprobación	Dilia Del Rosario Ceballos Figueroa	Coordinadora Académica Ecnomía Financiera y de Gestión	
Aprobación	Jorge Alberto Betancourt	Subdirector del Centro de Servicios Financieros	