

CONTRATOS LABORALES

M2

MÓDULO



*Si trabajas apasionadamente y realmente convencido de lo que estás haciendo,
habrás encontrado la **clave del éxito***

MÓDULO DE FORMACIÓN 2:

CONTRATOS LABORALES

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- + Conoce la definición de contrato laboral
- + Comprende la diferencia entre los diferentes contratos laborales
- + Identifica cuando se está en presencia de un contrato laboral
- + Analiza y aplica los conocimientos a situaciones cotidianas.

DESCRIPCIÓN DEL MATERIAL

CONTENIDO

- Generalidades de la contratación laboral y Partes que componen el contrato de trabajo
- Contratos en materia laboral
- Causales de terminación del contrato laboral
- Causales de suspensión del contrato laboral
- Causales de justificación

INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, en todo lo concerniente al tema laboral una de las inquietudes que surge cuando una persona va a ser vinculada a una empresa u organización, es el tipo de contrato que va a firmar, y qué derechos y obligaciones se generan de este.

Además de hablar sobre los tipos de contratos que existen, es necesario saber, que se considera de acuerdo con la ley laboral colombiana, un contrato, además de no pasar por alto las entidades encargadas de vigilar y proteger todos y cada uno de los derechos y deberes surgidos de un contrato de trabajo.

En la actualidad existen varias modalidades de contratos y se clasifican de muchas maneras, por lo cual conocer cada modalidad, es de vital importancia a la hora de someterse a una relación de subordinación.

I. GENERALIDADES DE LA CONTRATACIÓN LABORAL Y PARTES QUE COMPONEN EL CONTRATO DE TRABAJO

Las siguientes son los contratos más usados en la legislación laboral, y que se mencionaran a lo largo de este módulo, por lo cual es menester que se interioricen de tal manera que faciliten la comprensión de cada uno de los elementos de la relación laboral.

GENERALIDADES

CONTRATO DE TRABAJO: ELEMENTOS ESCENCIALES

De acuerdo a los artículos 22, y 23 del Código sustantivo del trabajo un contrato de trabajo es aquel en virtud del cual una persona natural o física, se compromete a prestar un servicio de manera personal, indelegable, a otra persona natural o jurídica, bajo una subordinación o dependencia, a cambio de una contraprestación o remuneración económica.

Serán entonces los elementos esenciales del contrato la prestación personal del servicio, la subordinación, y el salario.

RELACIÓN DE TRABAJO

Se verifica mediante la simple prestación de servicios a través de la que surgen derechos y obligaciones para ambas partes. Según el artículo 24 del C.S.T la relación laboral se rige por lo estipulado en el contrato de trabajo, a través del cual se presume la relación de subordinación, por lo tanto el trabajador no tendrá que demostrarla, por el contrario el empleador deberá desvirtuar dicha presunción demostrando que el trabajo fue desarrollado con autonomía e independencia.

TRABAJADORES PROFESIONALES INDEPENDIENTES

Se puede entender que los profesionales quienes prestan sus servicios en virtud de un contrato civil o comercial, lo hacen de manera autónoma e independiente, ya que la relación de carácter civil o comercial, no podrá asimilarse a la relación laboral, lo anterior no significa que estos profesionales deban probar la subordinación, ya que atendiendo al principio de igualdad frente a ellos también se debe desvirtuar la presunción.

LA SUBORDINACIÓN PROPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Mediante la subordinación el empleador tiene la facultad de impartir órdenes al trabajador y exigir el cumplimiento de las mismas, señalando el modo, tiempo, y cantidad de trabajo. Podrá también fijar horarios y reglamentos.

Tenemos entonces que la subordinación es el elemento principal para diferenciar un contrato laboral de uno que no lo es. Por ejemplo un trabajador será aquel que acata ordenes, se somete a reglamentos, presta el servicios en dependencias del empleador, hasta recibe sanciones. Más un contador, quien trabaja en su propia oficina sin cumplir un horario, por cuenta propia y sin recibir órdenes, no será trabajador.

CONCURRENCIA DE CONTRATOS

Esta figura se presenta cuando entre las mismas personas paralelo al contrato de trabajo se han celebrado varios contratos de distinta naturaleza, por ejemplo uno civil, uno comercial, etc., sin embargo el contrato laboral no pierde su esencia y le siguen siendo aplicables todas las normas laborales, los contratos que concurren con él, serán regidos por la normatividad propia de cada materia.

Por ejemplo si un trabajador celebra además del contrato de trabajo, un contrato de arrendamiento con su empleador, uno no incidirá en el otro, esto es, en un eventual incumplimiento en el pago de los cánones de arrendamiento, el empleador no podrá descontar dicho monto del salario del trabajador.

COEXISTENCIA DE CONTRATOS

Conforme con el artículo 26 del CST un trabajador tiene la facultad de celebrar un contrato de trabajo con varios empleadores, entre tanto no se haya pactado exclusividad con alguno de ellos. Esta figura se ha vuelto muy común en la actualidad, debido a los bajos ingresos y el aumento de las necesidades básicas, por lo cual es muy común ver un trabajador que trabaja medio tiempo, en dos lugares, o por horas en varias empresas, o incluso puede haber personas que trabajen jornada completa con un empleador, y media jornada con otro.

Es importante aclarar que no debe hacerse simultáneamente, es decir, un trabajador no puede comprometerse en los mismos horarios con varios empleadores, ya que eso generaría un incumplimiento en sus obligaciones, configurándose una causal de terminación del contrato de trabajo.

- **Coexistencia y Prestaciones**

En caso de darse una coexistencia de contratos de trabajo, habrá entonces una coexistencia de prestaciones, lo cual significa que cada uno de los empleadores del trabajador deberá pagarle por separado tanto el salario como las prestaciones que de él se derivan: cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, entre otros conceptos. Con respecto a las cesantías, cada empleador deberá consignarle al fondo el auxilio de cesantía, en tratándose de intereses y prima, serán pagados directamente al trabajador.

- **Coexistencia y Seguridad Social**

Cada empleador deberá afiliarlo a cada uno de los regímenes de seguridad social, esto es, salud, pensiones, y riesgos laborales, teniendo como IBC el salario que cada uno le pague al trabajador, que en ningún caso podrá ser inferior al SMLMV.

Debe tenerse en cuenta el concepto de unidad de afiliación, es decir, los empleadores tienen que hacer por separado las cotizaciones a la misma EPS, al mismo sistema pensional (público, o privado, más adelante veremos cómo se denominan cada uno de los fondos).

En cuanto a los riesgos laborales, como el empleador es el que define quien va a ser su aseguradora, no tendrá que afiliarlo cada empleador a la misma aseguradora.

En los casos de unidad de afiliación, tanto la eps, como el fondo de pensiones sumaran las cotizaciones que haga cada empleador para efectos de prestaciones económicas y liquidación de pensiones e indemnizaciones.

- **Coexistencia de contratos con el mismo empleador**

Tenemos que el caso más común de esta figura se da en el sector de la educación, cuando una misma persona es contratada por un lado para ser el rector de una institución, lo cual es un cargo a término indefinido, y por el otro tiene un contrato para ser docente en la misma

institución, pero por duración de la obra, ya que este durara lo que dure el semestre, año lectivo, trimestre, bimestre etc.

En estos casos, a pesar de que las partes son las mismas, hay dos contratos diferentes y por lo tanto, las cotizaciones y pagos deberán hacerse por separado, pero deberán sumarse ambos salarios para el IBC.

PACTO DE EXCLUSIVIDAD (cláusula de no concurrencia)

Se refiere al eventual acuerdo que podrían hacer empleador y trabajador, para que este último se comprometa a no trabajar, mientras esté vigente el contrato de trabajo, en todas aquellas actividades que constituyan competencia para el empleador, generando así unos perjuicios. Es claro entonces que este pacto se opone a la figura de la coexistencia, incluso el pacto de exclusividad podría prohibir que se realicen labores similares a las de empleador, aun cuando se realicen por cuenta propia.

Debe tenerse en cuenta que nunca el pacto de exclusividad es tácito o implícito, lo cual significa que debe pactarse expresamente preferiblemente por escrito para tener un mayor certeza probatoria. Puede además pactarse la exclusividad en toda clase de contratos.

REMUNERACIÓN DEL TRABAJO COMO DEPENDIENTE

Tal como lo establece el artículo 27 del CST, no puede concebirse un trabajo subordinado, de manera gratuita, excluyendo de esta afirmación aquellos trabajos sociales, filantrópicos, que se hacen de manera gratuita, pero en este tipo de servicios no se habla de una subordinación, ya que la decisión de prestar el servicio, ha sido motivada por un fin más altruista.

Es muy importante que las empresas o entidades beneficiarias de estas actividades altruistas, tengan una declaración suscrita por quien presta el servicio donde manifieste que realiza esa labor de manera filantrópica libre y voluntaria.

El trabajador podrá ser parte de las ganancias del empleador, pero esta participación no puede ser considerada como salario, a su vez el trabajador por expresa prohibición legal, no puede asumir las pérdidas del empleador.

CLAUSULAS INEFICACES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Es menester aclarar que aunque el contrato es una manifestación de la voluntad, nunca podrá utilizarse para defraudar los intereses del o desmejorar la situación del trabajador, toda estipulación que se haga tendiente a configurar alguna situación que vulnere al trabajador será ineficaz y se toman como inexistentes.

Serán además cláusulas ilícitas todas aquellas que se estipulen contrariando los mandatos legales en materia laboral.

REVISION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Así como el contrato se estipula de común acuerdo, el contrato podrá darse por terminado de la misma forma, esto es, de común acuerdo artículos 22 y 61 literal b del CST.

Pero además, el contrato eventualmente podrá ser revisado (artículo 50 CST) cuando ocurran situaciones de manera imprevista, o hayan alteraciones graves de índole económica. Cuando se haga una revisión del contrato deberá expresarse de manera detallada las circunstancias que conllevaron a la revisión y las incidencias que ocasiona en la empresa. Si tanto trabajador como empleador están de acuerdo en la revisión deberá dejarse una constancia preferiblemente por escrito donde se inserte la modificación del contrato.

En caso tal de no estar de acuerdo las partes, un juez laboral a través de una demanda ordinaria, se pronunciara acerca de si existen o no tales circunstancias.

Debemos recordar que todo acuerdo legal acerca del contrato será validado en tanto no este viciado por error fuerza o dolo, que son los vicios del consentimiento.

PARTES QUE CONFORMAN EL CONTRATO DE TRABAJO

TRABAJADOR

Como lo mencionamos en la parte general, se considera trabajador todo aquel que esta bajo una relación de subordinación con el empleador, y que se evidencia en el contrato de trabajo. Vimos también, quienes no se consideran trabajadores, es decir, los profesionales independientes, y quienes prestan sus servicios de manera altruista.

EMPLEADOR

Tenemos entonces que por oposición el empleador es aquella parte ya sea persona natural o jurídica que contrata los servicios de una persona que va estar bajo su subordinación, y quien a cambio del servicio deberá entregar una remuneración económica.

- **Representantes del empleador**

Están enunciados en el artículo 32 del CST, son aquellos que representan al empleador ante sus trabajadores y son los siguientes:

- Los que indique la ley, los representantes legales, presidentes, gerentes entre otros
- A quienes se enuncie en una convención colectiva
- Los que se señalen en el reglamento interno de trabajo
- Los que ejerzan funciones de dirección o administración
- Quienes ejerzan actos de representación con el consentimiento expreso o tácito del empleador, por ejemplo el hijo, el hermano, la esposa, que imparten órdenes y el empleador no las desautoriza
- Los intermediarios que son los que contratan servicios de trabajadores en beneficio de un empleador

- **Contratistas independientes**

El artículo 34 del CST considera que son verdaderos empleadores, y son todas aquellas personas naturales o jurídicas que contratan la ejecución de una o varias obras, prestación de servicios, o trabajo que se realizara para un tercero, por una remuneración determinada, será el contratista quien asuma los riesgos, prestando el servicio o realizando la obra con sus propios medios, teniendo autonomía técnica y directiva. Es por lo anterior que se considera que las empresas temporales y los outsourcing son una modalidad de tercerización laboral, y por ende encajan en el modelo de contratistas independientes, convirtiéndose así en verdaderos empleadores.

El verdadero empleador es el contratista, pero cuando el beneficiario de la obra o servicios realiza las mismas labores que el contratista, será responsable de manera solidaria con el contratista por todo lo concerniente a salarios prestaciones e indemnizaciones de quienes prestan el servicio o realizan la obra, es decir, los trabajadores.

Teniendo en cuenta que los empleadores que recurren a contratistas pueden ser solidariamente responsables, se hace necesario, que los empleadores exijan una póliza de cumplimiento de obligaciones laborales a los contratistas, la cual estará vigente durante todo el tiempo que dura el contrato y tres años más para efectos de prescripción. De manera precavida deberá también exigir recibos de pago por conceptos de salarios y prestaciones, y de esta manera estar seguro.

- **Simple intermediario**

El artículo 35 del CST lo define como una persona natural o jurídica que contrata los servicios de otros para realizar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador.

No pueden considerarse entonces empleadores ya que simplemente hacer labores de acercamiento para generar una relación laboral entre otras personas. Es importantísimo que el intermediario deje en claro que actúa en representación del empleador, de lo contrario será responsable solidariamente.

- **Agencias, sucursales etc.**

Para cuestiones judiciales, la ley obliga al empleador a constituir públicamente un apoderado con facultad de representarlos en juicios y controversias contractuales, en cada una de sus sucursales o agencias en otros municipios diferentes al domicilio principal, los mismos deberán dar aviso al empleador de todas las notificaciones judiciales, pues de no hacerlo se entienden solidariamente responsables.

- **Sustitución de empleadores**

La también llamada sustitución patronal la encontramos en los artículos 67 a 70 del CST. Las partes de esta figura son, por un lado el antiguo empleador o empleador sustituido, y por el otro el nuevo empleador o empleador sustituto, ambos son responsables de todas las obligaciones laborales, por lo cual el trabajador pasa a ser un simple sujeto pasivo, debido a que no participa en ninguna negociación acerca del cambio de empleador, pero conservando su estabilidad contractual.

Requisitos:

- Que haya cambio de un empleador por otro
- Que se conserve la identidad de la empresa, negocio, establecimiento, esto es, que no se den cambios significativos en el giro ordinario de las actividades
- Que los trabajadores continúen bajo los mismos contratos de trabajo, ya que por los mismos se conservará la solidaridad entre los empleadores

Deben cumplirse todos los requisitos para poder hablar de sustitución de empleadores.

Las obligaciones adquiridas con anterioridad a la sustitución, son igualmente obligaciones del nuevo empleador, el cual deberá pagarlas, y a continuación ejercer una acción de repetición contra el antiguo empleador, es decir cobrarle a este lo que ya se pagó.

El antiguo empleador responde de las obligaciones surgidas hasta la fecha de la sustitución.

El nuevo empleador tiene una doble responsabilidad frente a los trabajadores involucrados en la sustitución, en primer lugar responde de las obligaciones surgidas con posterioridad a la sustitución, y en segundo lugar es responsable solidariamente de las obligaciones del antiguo empleador.

Frente al auxilio de cesantía encontramos que en los casos de sustitución puede darse una excepción a la regla general de que el auxilio de cesantía solo se entrega al finalizar el contrato de trabajo, puesto que en este caso se podrá pedir que se liquide el auxilio de cesantía al momento de la sustitución.

Los empleadores podrán entre ellos estipular cualquier tipo de cláusulas, siempre y cuando no afecten de manera negativa a los trabajadores, de lo contrario le serán inoponibles a los trabajadores, es decir, inaplicables.

Estas empresas ofrecen servicios temporales de colaboración en su actividad permanente, para ayudarle a su compañía en casos puntuales en los que necesite esa asistencia por ciertos períodos.

- **Empresas de Servicios Temporales (EST)**

Las EST están reguladas por la ley 50 de 1990, artículos 71 a 94 y las define como aquellas que prestan un servicio para ayudar de forma temporal en el desarrollo de actividades a una empresa. **El servicio se ejecuta mediante el envío de trabajadores en misión.**

En el artículo 77 de la ley mencionada se especifican los servicios temporales de colaboración por los cuales una empresa usuaria podrá acudir a la contratación de una EST, que se ejecutan a través de trabajadores en misión y que se encuentran definidos así:

1. Cuando se trate de las **labores ocasionales**, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo [6º del Código Sustantivo del Trabajo](#).
2. Cuando se requiere **reemplazar personal** en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender **incrementos en la producción**, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas **y en la prestación de servicios**, por un término de seis meses prorrogable hasta por seis meses más.

Las EST cuentan con una base de datos con trabajadores en misión calificados para ejecutar esos servicios de colaboración que contratan las compañías usuarias.

Es importante tener en cuenta que **la empresa usuaria no tiene ningún vínculo laboral** con el trabajador en misión, ya que es la EST, quien ostenta la calidad de verdadero empleador, por ende, responsable de todas las acreencias laborales que se generen con ocasión del contrato de trabajo. La empresa usuaria le paga a la EST el valor que corresponde por la prestación efectiva del servicio temporal de colaboración contratado.

No obstante, hay que tener presente que las EST no constituyen un outsourcing de nómina ni una bolsa de empleo.

La contratación con la EST es temporal y sólo es para atender las eventualidades que surjan en el giro ordinario de su negocio de carácter temporal.

II. CONTRATOS EN MATERIA LABORAL

A continuación veremos las diferentes modalidades de contratos que se dan en materia laboral, y que son de aplicación cotidiana en las relaciones laborales. Veremos que los contratos se pueden clasificar según su forma y según su duración, y que hay otras modalidades de contratación laboral que no podrían enmarcarse en una sola categoría.

En materia de contratación laboral se aplicaran los artículos 37 a 39 y 45 a 47 del CST.

CONTRATOS DE TRABAJO SEGÚN SU FORMA

De acuerdo a esta categoría, los contratos se clasifican en verbales o escritos, y su validez no se desprende de una formalidad especial, pero siempre el contrato a término fijo deberá ir por escrito de lo contrario no tendrá validez alguna.

No implicara entonces que por el hecho no haber contrato escrito, la relación laboral no se configura, es solo que al hacerlo de manera escrita se facilita la actividad probatoria.

- **Contrato verbal**

Es aquel cuyo acuerdo y estipulaciones no constan por escrito.

Requisitos, deberá señalarse:

- Clase de trabajo
- Sitio donde se prestara el servicio
- La cuantía
- Duración del contrato
- Forma de remuneración

La omisión de alguno de estos requisitos podrá ser suplida por la realidad, pero cuando se trate de la remuneración, el artículo 144 del CST señala que al trabajador se le pagara un salario equivalente al que se paga a otra personas por desempeñar la misma labor, y en

caso tal de no haber una referencia, la tasación se hará teniendo en cuenta la aptitud del trabajador la cantidad y calidad del trabajo.

En todo caso debe siempre tenerse en cuenta que un trabajador tiene derecho a un mínimo legal.

Todos los contratos, exceptuando el de término fijo, podrán celebrarse de forma verbal.

- **Contrato escrito**

Cuando el contrato se haga de manera escrita, el artículo 39 del CST señala que debe extenderse una copia para el trabajador y otra para el empleador. En el contrato deben identificarse plenamente las partes y sus respectivos domicilios, el lugar y fecha de celebración del contrato, el lugar donde se prestara el servicio, la naturaleza del trabajo, la remuneración, periodo y formas de pago, la valoración de salario en especie, y las circunstancias particulares que el trabajador y el empleador quieran contemplar. Es requisito que si el salario es integral, conste por escrito en el contrato o en anexo. También debe dejarse claro si se pactan jornales o sueldo, ya que el primero implica que el pago se hará cada semana, y el segundo contempla como periodo máximo de pago, el mes vencido.

CONTRATOS DE TRABAJO SEGÚN SU DURACIÓN

- **Contrato de trabajo Accidental, Ocasional, Transitorio**

El artículo 6 del CST define este tipo de contrato como aquel que se caracteriza por ser de corta duración, no mayor de un mes y para realizar labores distintas al giro ordinario de los negocios del empleador.

Requisitos:

- La duración no puede ser mayor a un mes
- La actividad debe ser diferente a la que desempeña el empleador habitualmente.

Los trabajadores accidentales, ocasionales, o transitorios, tiene derecho a cesantía y a prima de servicios proporcional al tiempo laborado, no tendrán derecho a calzado, vestido de labor, por cuanto su labor solo dura un mes.

También tendrán derecho a que se paguen proporcionalmente las vacaciones, a ser afiliados al sistema de seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales).

Este contrato no exige que se haga de manera escrita, pero como se ha recomendado en los apartes anteriores, por la facilidad probatoria, es mucho más recomendable hacer los contratos de forma escrita.

- **Contrato por duración de la obra o labor determinada**

Este contrato se celebra por el tiempo en el que se desarrolle la obra o labor que se contrata. No se ha establecido ni un mínimo ni un máximo para este contrato, tenemos como ejemplo la construcción de un edificio, la recolección de una encuesta, reemplazo de un trabajador incapacitado, entre otros.

A diferencia del contrato a término fijo, este tipo de contrato no requiere un preaviso escrito de que se va terminar el contrato, ya que finalizada la obra se entiende haberse dado por terminado el contrato.

Los trabajadores bajo esta modalidad, tienen derecho a todas las prestaciones sociales que se causen durante la obra. También tienen derecho a las vacaciones, ya sea disfrutadas, si la obra dura más de un año, o compensadas si dura menos. Deberán ser afiliados estos trabajadores al sistema de seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales)

- **Contrato a término fijo**

Es exigencia legal que esta clase de contrato conste SIEMPRE por escrito, su duración máxima inicial es de tres años (por el tema de la prescripción), pero podrá ser renovado indefinidamente, lo cual no significa que se convierta en un contrato a término indefinido.

La consecuencia de no realizarse por escrito, es que el contrato se entenderá celebrado por término indefinido.

Podría hablarse de una subclasificación en este tipo de contrato así:

- **Contrato a término fijo inferior a un año**

Se caracteriza por:

1. constar siempre por escrito,
2. necesidad de dar preaviso escrito no inferior a 30 días de no prorrogar el contrato salvo que se trate de un contrato a término fijo hasta de 30 días,

3. puede prorrogarse inicialmente hasta por tres períodos iguales o inferiores al término inicial pero este último debe constar siempre por escrito, de haber silencio, se entenderá prorrogado por un término igual al inicial.

4. después de la tercer prorroga la renovación mínima deberá ser de un año, si hay silencio se entenderá ser renovado por un año

5. las prórrogas no podrán ser superiores al término inicial

Los trabajadores a término fijo tienen derecho a todas las prestaciones que se causen de acuerdo con la ley, y a las vacaciones y prima de servicios cualquiera sea el tiempo servido.

El periodo de prueba será una quinta parte del periodo inicial, sin exceder los dos meses

- **Contrato a término fijo de uno a tres años**

Se caracteriza por:

1 siempre constar por escrito

2. necesidad de dar preaviso escrito no inferior a 30 días de no prorrogar el contrato

3. si no se avisa se entenderá prorrogado por un término igual al inicial, sin límite de renovaciones, y sin convertirse en un contrato a término indefinido

Debe tenerse en cuenta que hay una gran diferencia ente renovación y prorroga. Cuando se habla de prórroga, debe entenderse una ampliación del término del contrato, se está en presencia del mismo contrato. Si se habla de renovación, se hará entonces de nuevo un contrato, por lo cual estamos en presencia de un contrato de trabajo nuevo.

En los contrato a término fijo, las cesantías deberán liquidarse anualmente y consignarse en el fondo antes del 14 de febrero del año siguiente a la causación. Si el contrato termina antes de esa fecha, las cesantías se entregaran directamente al trabajador.

• **Contrato de trabajo a término indefinido**

Esta es la regla general en materia de contratación laboral, ya que cuando no se estipula otro tipo de contrato, se entenderá que se está en presencia de un contrato a término indefinido.

Este contrato está vigente mientras no cambien las causas que le dieron origen, en caso de darse una terminación con justa causa por parte del empleador, este no estará obligado a indemnizar al trabajador, de no haber justa causa, deberá además de indemnizar, reintegrar al trabajador a sus labores.

CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

A menudo las personas desean celebrar contratos de prestación de servicios, pensando en que no tenga el carácter de ser un contrato laboral, pero ello no es jurídicamente posible cuando se trata de un trabajador que está bajo una relación de subordinación, esto es, cumple horarios, recibe órdenes, entre otras, no es la naturaleza del contrato lo que lo hace laboral o no, es la forma en la que se presta el servicio lo que se hace que lo regule la legislación laboral.

Por lo tanto es inútil tratar de hacer ver un prestador de servicios subordinado, como un contratante civil y no un trabajador, quien se encuentre prestando un servicio de esta manera, podrá demandar para reclamar al juez que declare la existencia de un contrato de trabajo y se condene al beneficiario de esos servicios como si fuese empleador.

En caso tal de estar ante un verdadero contrato de prestación de servicios, el contratista (quien presta el servicio) deberá cubrir las cotizaciones sobre el 40% del valor del contrato es decir eso equivale al IBC. Si el contratante no exige al contratista el pago efectivo de los aportes al SGSS, no podrá deducir de su declaración de renta los pagos hechos al contratista, tal como lo dispone el estatuto tributario. Sin embargo cuando el contratista reciba mensualmente una totalidad de pagos inferior al SMLMV, no tendrá la obligación de cotizar al sistema general de seguridad social.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

A partir del año 2002 con la ley 789 este contrato dejó de ser un contrato laboral para pasar a ser una forma especial dentro del derecho laboral, ya que a través de él se podría llegar a presentar una relación de trabajo.

El contrato de aprendizaje se entiende como una forma especial por medio de la cual una persona no subordinada en un plazo no mayor a dos años, recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada, con el patrocinio de una empresa que suministra los medios para adquirir la formación práctica, propia del giro ordinario de los negocios de la empresa patrocinadora que reconocerá un apoyo para sostenimiento mensual, que en ningún caso constituirá salario.

Los sujetos que intervienen en el contrato de aprendizaje son:

El aprendiz: es quien va recibir la formación teórica para luego realizar su etapa de práctica en la empresa que la patrocina. Serán aprendices por ejemplo los jóvenes de programas de formación titulada y los alumnos de los jóvenes rurales y jóvenes en acción cuya formación la imparta el Sena.

La empresa patrocinadora: es quien provee los medios para que el aprendiz adquiera su formación académica y profesional, a través de la práctica.

La entidad de formación: es la institución educativa donde el aprendiz adquiere una formación profesional y académica completa, la cual debe estar debidamente autorizada y ofrecer formación académica y práctica acorde a las necesidades del mercado laboral.

Existen ciertas actividades o prácticas que no pueden enmarcarse dentro de un contrato de aprendizaje, ya que tienen una orientación netamente social o comunitaria, tampoco podrán ser objeto del contrato de aprendizaje las actividades que se establecen como requisito para obtener un título académico, dichas actividades son:

- Las practicas asistenciales y de servicio social obligatorio en las áreas de la salud.
- Las que determine el ministerio de trabajo
- El servicio social obligatorio que prestan los estudiantes de los grados 10 y 11 en instituciones de educación secundaria
- Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios, a título de pasantía, necesarias para la obtención del título universitario
- Las que se realicen con ocasión de los programas o proyectos adelantados por el estado o el sector privado en el área de protección social

En atención al artículo 32 de la ley 789 de 2002 y artículo 10 del decreto 933 de 2003, están obligadas a vincular aprendices los siguientes:

- Empresas privadas y personas naturales que realicen una actividad diferente a la construcción, y que tengan 15 o más trabajadores.
- Las empresas industriales y comerciales del estado, y sociedad de economía mixta
- Entidades públicas y establecimientos públicos de cualquier orden, o las empresas sociales del estado en los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, que cuenten con disponibilidad de presupuesto para tal efecto.

No estarán obligados entonces a tener aprendices:

- Quienes se dediquen a la actividad de la construcción, ya que para ellos existe el FIC (fondo de formación profesional de la industria de la construcción) administrado por el Sena. En este caso el empleador contribuye mensualmente con un SMLMV por cada 40 trabajadores que laboren para él, y proporcional por fracción
- Empleadores que tengan menos de 15 trabajadores
- Entidades públicas diferentes a las industriales y comerciales del estado, y sociedades de economía mixta

Será muy importante entonces explicar cómo se determina la cuota de aprendices. Vimos que hay que tener en cuenta el número de trabajadores de la empresa, por lo cual la cuota de aprendices se determina de la siguiente manera:

- 1 aprendiz por cada 20 trabajadores
- 1 aprendiz adicional por cada fracción de 10 o superior

- Empresas que tengan entre 15 y 20 trabajadores estarán obligadas a contratar un aprendiz

Las empresas que contraten aprendices con una discapacidad superior al 25% , verán disminuida su cuota de aprendices hasta completar un 50%, por ejemplo si una empresa tiene 40 trabajadores, estaría obligado a tener dos aprendices, pero si vincula un aprendiz discapacitado, solo exige que tenga un aprendiz, cuya cuota ya estaría cubierta con la persona discapacitada.

La selección de aprendices, puede ser realizada tanto por el Sena. Como por la empresa directamente.

Tenemos que como alternativa a la cuota de aprendices, está la monetización de la misma, es decir, las empresas pueden pagar mensualmente al Sena un SMLMV por cada uno de los aprendices dejados de vincular. La monetización puede ser total o parcial. Podría la empresa pagar para no tener ningún aprendiz, o vincular algunos aprendices y pagar por el faltante.

Cuando una empresa que está obligada a tener aprendices, no lo hace, podrá ser sancionada por el Sena con una multa de hasta un SMLMV por cada aprendiz dejado de vincular, además de pagar la monetización correspondiente, y si hubiese optado la empresa por la opción de monetización, en caso de incumplir con el pago, podrán cobrarse intereses monetarios.

El contrato de aprendizaje tiene dos fases:

1. Fase lectiva: en esta etapa el aprendiz está recibiendo su formación profesional, metódica, y completa a través de los cursos, estudios, y programas académicos, a los que se encuentra vinculado.
2. Fase practica o productiva, el aprendiz luego de recibir su formación académica se va desempeñar en el oficio, actividad u ocupación requerida por la empresa dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio de sus actividades.

Los tiempos de duración de cada etapa serán definidos por el Sena y el ministerio de educación.

El aprendiz durante su contrato de aprendizaje recibirá una retribución mensual llamada apoyo de sostenimiento, la cual en ningún caso constituye salario. Si se está en la fase lectiva esa remuneración deberá ser como mínimo el 50% de un SMLMV, y deberá la empresa afiliar al aprendiz al sistema de seguridad social en SALUD, como si fuera un trabajador independiente, pero cubriendo la empresa la totalidad de la cotización.

Durante la fase practica la remuneración equivale al 75% de un SMLMV, pero si la tasa de desempleo nacional es inferior al 10%, deberá remunerarse el equivalente a un SMLMV,

durante esta etapa deberá afiliarse al aprendiz a SALUD Y ARL, tomándose como IBC un SMLMV.

Siempre que el aprendiz sea un estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual, no podrá ser inferior a un smlmv.

El aprendiz dedicara como máximo 48 horas semanales en la etapa práctica o productiva, para la realización de la misma.

Por regla general no se permite prorrogarse el contrato de aprendizaje, pero si el mismo no ha completado los 24 meses, a través de una cláusula adicional en el contrato de aprendizaje podrá prorrogarse siempre y cuando autorice la entidad de formación. Solo podrá tratarse de un contrato de aprendizaje, una vez terminado el mismo, el empleador podrá vincula laboralmente al que anteriormente fue su aprendiz, así mismo un trabajador subordinado no podrá ser vinculado mediante contrato de aprendizaje

El plazo para celebrar el contrato de aprendizaje y reemplazar aprendices es de 20 días hábiles.

En caso tal de que una aprendiz este en condición de embarazo, esta tendrá una estabilidad reforzada, por lo tanto si la aprendiz da a luz estando vigente el contrato de aprendizaje, este se suspenderá reportando tal situación al Sena. La empresa deberá cotizar a la EPS durante todo el embarazo, cobrara la licencia de maternidad a la eps y se la entregara a la aprendiz.

CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO

El artículo 89 del CST lo trata como un contrato especial, ya que la labor se presta en el propio domicilio del trabajador, pudiendo desarrollar la actividad con ayuda de su familia en beneficio del empleador, sin embargo frente a esos familiares no existe contrato de trabajo. En esta clase de trabajo no existe una jornada, ni es posible determinarla, por lo cual la remuneración que generalmente se pacta en estos contratos, es la de unidad u obra. El trabajador a domicilio gozara de TODAS las prestaciones sociales, y deberá estar afiliado a sistema integral de seguridad social (salud, pensiones, riesgos laborales)

TELETRABAJO

Fue creado mediante la ley 1221 del 16 de julio de 2008, para generar empleo, autoempleo, mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)

Está definido como aquella forma de organización laboral que permite el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), para el contacto entre el trabajador y empleador, pues esto permite que el trabajador no tiene que estar presente físicamente en el sitio de trabajo.

Clases:

- Autónomos: utilizan su propio espacio para prestar el servicio, ocasionalmente acuden a la empresa.
- Móviles: no tienen un lugar de trabajo establecido y sus herramientas principales para prestar el servicio son los dispositivos móviles.
- Suplementarios: son aquellos que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina de la empresa.

Deberá garantizarse la igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás trabajadores con el fin de garantizar unas condiciones laborales que regirán las relaciones. El contrato mediante el cual se vincule al teletrabajador debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo deberá además garantizarse el pago de la seguridad social en las mismas condiciones que cualquier trabajador.

III. CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL

El artículo 61 del CST subrogado por el artículo 5 de la ley 50 de 1990 señala los modos o causas generales de terminación del contrato de trabajo. Hay que diferenciar entre los modos de terminación y las causas de terminación, los modos serán entonces el género, y las causas, será la especie.

MODOS

- **Muerte del trabajador**

Es un modo de terminación natural, y se dará la terminación debido a que el contrato de trabajo es intuito persona, es decir, se refiere al carácter personal e indelegable del contrato por parte del trabajador, ya que el mismo se celebra atendiendo a las calidades específicas del trabajador, es por ello que no se hereda ni se cede, etc.

- **Muerte del empleador**

La muerte del empleador no está contemplada como causal de terminación, ni de suspensión del contrato de trabajo sin embargo en casos excepcionales pueden llevar a la terminación del contrato de trabajo, como ocurre en el caso del cirujano plástico, o abogado

que fallecen, si nadie puede continuar con las actividades que se desarrollan, la terminación sobreviene con aquellos que trabajan para él, en sus consultorios y oficinas.

Se contemplan además, la invalidez permanente y total del empleador, un infarto o derrame, o la enfermedad terminal.

- **Por mutuo consentimiento**

Es lógico indicar que si al contrato se llega de mutuo acuerdo, podría de igual manera acordarse su terminación. Esta manifestación mutua, deberá constar por escrito. Es por ello que cuando el trabajador renuncia, inicialmente se entenderá este acto como unilateral, pero cuando se produce la aceptación por parte del empleador este acto se vuelve de mutuo acuerdo, solo que se expresa en momentos distintos renuncia y aceptación.

- **Expiración del plazo fijado**

En los casos del contrato a término fijo la sola llegada del plazo, no constituye terminación, pues se establece que como requisito se dé un preaviso por escrito con una antelación no menor a treinta días calendario, pues de no darse el preaviso, o de hacerse en indebida forma, el contrato se entenderá prorrogado.

- **Liquidación o clausura definitiva de la empresa**

Si la clausura se debe a una fuerza mayor o caso fortuito, el empleador no estará obligado a indemnizar al trabajador, si se debe a otro motivo este modo de terminación genera una consecuencia indemnizatoria. Cualquiera sea el motivo, la empresa debe solicitar permiso al ministerio de la protección social informar por escrito a sus trabajadores del cierre. El permiso no exonera de la indemnización en aquellos casos diferentes a la fuerza mayor o caso fortuito.

- **Despido colectivo**

Esta modalidad debe ser calificada por el ministerio de trabajo, y será declarado si en un periodo de 6 meses se presentan los siguientes despidos:

- 30% de los trabajadores, en empresas de 10 trabajadores o más e inferior a 50
- 20% de los trabajadores, en empresas de 50 trabajadores o más e inferior a 100
- 15% de los trabajadores, en empresas de 100 trabajadores o más e inferior a 200
- 9% de los trabajadores, en empresas de 200 trabajadores o más e inferior a 500
- 7% de los trabajadores, en empresas de 500 trabajadores o más e inferior a 1000
- 5% de los trabajadores, en empresas de más de 1000 trabajadores

Si el despido colectivo se da sin autorización del ministerio de trabajo, los trabajadores podrán pedir a través de demanda, que se ordene el reintegro a sus labores.

La indemnización dependerá del activo líquido gravable que tenga la empresa al momento del despido colectivo.

- **Suspensión de actividades por parte del empleador durante más de 120 días**

Esta también requiere de permiso del ministerio de trabajo, e informe escrito a los trabajadores.

Si la suspensión por razones técnicas, económicas, independientes a la voluntad del empleador dura hasta 120 días, se constituirá una suspensión del contrato de trabajo, pero si se exceden esos 120 días, se configura la terminación del contrato generándose una indemnización a los trabajadores, quienes no deben correr con esta contingencia.

- **Por fuerza mayor**

Se presenta cuando una fuerza mayor supera la voluntad del empleador, ya que este no puede continuar con su negocio, y el trabajador no puede seguir prestando el servicio, en este caso ambos deben soportar el infortunio. Serán ejemplos, la empresa que se destruye totalmente por un incendio, una avalancha, una explosión, y no es posible su reconstrucción.

- **Por sentencia ejecutoriada**

Se entiende por sentencia ejecutoriada aquella que está en firme.

Será entonces una terminación, cuando el juez laboral, en sentencia definitiva declare que el contrato de trabajo ha terminado por incumplimiento del trabajador en sus obligaciones, violación de prohibiciones, o configurarse una justa causa.

- **Por no regresar el trabajador después de terminar una causal de suspensión**

Las causales de suspensión están contenidas en el artículo 51 del CST. Cuando la suspensión termine, debe notificarse por escrito a cada trabajador ya sea personalmente o por aviso, en dos ocasiones, y los trabajadores deberán presentarse a trabajar como máximo durante los 3 días siguientes al segundo aviso en periódico local. Por otro lado se establece que los trabajadores deberán presentarse inmediatamente termine la causal. De no regresar el trabajador se configura una terminación del contrato.

- **Terminación del contrato de trabajadora embarazada**

De existir una justa causa, se puede despedir a una mujer embarazada, siempre y cuando medie autorización del ministerio de trabajo.

- **Terminación del contrato de trabajador amparado con fuero sindical o circunstancial**

Se podrá terminar, sin vencerse el término, el contrato de un trabajador aforado, siempre y cuando se haya realizado previamente un proceso de levantamiento de fuero ante el juez laboral

- **POR DECISIÓN UNILATERAL**

Terminación del contrato sin justa causa por parte del trabajador: este es el caso de la renuncia o abandono del puesto sin razón.

Terminación del contrato por parte del trabajador, con justa causa imputable al empleador: esto es lo que se conoce comúnmente como un despido indirecto, se presenta como una renuncia, pero ha sido ocasionada por faltas, incumplimiento, o violaciones de prohibiciones por parte del empleador. En este caso por no configurarse una verdadera renuncia, se tendrá derecho a una indemnización como si se tratara de un despido sin justa causa. Es importantísimo que el trabajador exprese por escrito los motivos que lo llevaron a renunciar. En este caso no procede el reintegro.

Terminación del contrato sin justa causa por parte del empleador: en este evento se tiene derecho a una indemnización y aquellos trabajadores que lleven más de 10 años de servicio al 31 de diciembre de 1990 pueden demandar la indemnización o el reintegro.

Terminación del contrato con justa causa por parte del empleador: al momento de terminar el contrato de trabajo, el empleador debe expresar preferiblemente por escrito, el motivo que tiene para tomar esa decisión, el cual debe estar establecido en la ley. Esta justa causa exime de indemnización al empleador, por lo cual este debe tener las pruebas suficientes ante una posible demanda, ya que le corresponderá probar que el despido fue justo.

Veremos entonces en el contenido número 5 cuales son las justas causas que pueden invocar tanto el trabajador como el empleador

IV. CAUSALES DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO LABORAL

Durante la ejecución del contrato, podrían presentarse eventos que impidan temporalmente la ejecución del mismo. Las causas para que ocurra este fenómeno jurídico laboral se encuentran expresamente señaladas en la ley, los efectos de este fenómeno son por un lado la no prestación del servicio por parte del trabajador, y por el otro la no remuneración por parte de empleador

Están consagradas en el artículo 4 de la ley 50 de 1990, artículo 51 del CST

ARTICULO 51. SUSPENSION. Subrogado por el art. 4, Ley 50 de 1990. **El nuevo texto es el siguiente:** El contrato de trabajo se suspende:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.
6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.
7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.

NOTA: El numeral 7 fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1369 de 2000, bajo el entendido de que la huelga suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure y, en consecuencia, el empleador no tiene la obligación de pagar salarios y demás derechos laborales durante este lapso. Pero habrá lugar al pago de salarios y prestaciones cuando ésta sea imputable al empleador, por desconocer derechos laborales legales o convencionales, jurídicamente exigibles. Y que en todo caso, le sea o no imputable la huelga deberá el empleador garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades mediante el pago de los

correspondientes aportes para salud y pensiones. Bajo cualquier otro entendimiento las referidas disposiciones son INEXEQUIBLES.

ARTICULO 52. REANUDACION DEL TRABAJO. Desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el empleador debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres (3) primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso.

ARTICULO 53. EFECTOS DE LA SUSPENSION. Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del empleador, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

NOTA: Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1369 de 2000, bajo el entendido de que la huelga suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure y, en consecuencia, el empleador no tiene la obligación de pagar salarios y demás derechos laborales durante este lapso. Pero habrá lugar al pago de salarios y prestaciones cuando ésta sea imputable al empleador, por desconocer derechos laborales legales o convencionales, jurídicamente exigibles. Y que en todo caso, le sea o no imputable la huelga deberá el empleador garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades mediante el pago de los correspondientes aportes para salud y pensiones. Bajo cualquier otro entendimiento las referidas disposiciones son INEXEQUIBLES.

ARTICULO 54. PRUEBA DEL CONTRATO. La existencia y condiciones del contrato pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios.

V. CAUSALES DE JUSTIFICACION

Se refiere a todas aquellas causas que la ley considera justas para terminar de manera unilateral el contrato, ya sea por parte del trabajador o del empleador.

JUSTAS CAUSAS POR PARTE DEL EMPLEADOR

Se encuentran contempladas en el artículo 7 del decreto 2351 de 1965, artículo 62 del CST. Podrían también estar contempladas en convenciones colectivas de sindicatos, reglamentos internos, laudos arbitrales, entre otros, estas deben ser invocadas al momento de la terminación, y de manera oportuna es decir en el momento en que se configura la causal, deberá además darse al trabajador el derecho de defensa, puede ser a través de un informe de cargos y descargos. Debe tenerse en cuenta que aunque exista justa causa en los siguientes casos, el empleador requiere permiso del ministerio de trabajo, para poder invocarlas. Cuando se trate de mujeres embarazadas, trabajadores sindicales aforados, y discapacitados.

Las justas causales son las siguientes:

ARTICULO 62 Y 63. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente, el contrato de trabajo:

NOTA: la expresión patrono fue declarada inexecutable y debe entenderse como empleador

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión;
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el trabajador durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo;
3. Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, o jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente;
6. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

7. La detención preventiva del trabajador, por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificarla extinción del contrato;

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con el **artículo 58 y 60**, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional.

9o) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

10) La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días.

El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá **dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días**. El despido sin preaviso será ilegal mas no injusto, en este caso solo se debe indemnizar al trabajador la suma correspondiente a los 15 dias de salario dejados de percibir por la falta de preaviso

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. ARTICULO 58. Son obligaciones especiales del trabajador:

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2a. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3a. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

4a. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5a. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6a. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.

7a. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo; y

8a. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES ARTICULO 60: Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del empleador.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.

JUSTAS CAUSAS POR PARTE DEL TRABAJADOR

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de este.
3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los **artículos 57 y 59 del Código sustantivo del Trabajo**, o cualquier falta

grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR ARTICULO 57 Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el

particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren; y

9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

10. [Adicionado por la Ley 1280 de 2009](#), así: Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

11. [Adicionado por el art. 3, Ley 1468 de 2011](#) Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES ARTICULO 59, Se prohíbe a los empleadores:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400.

b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

c) **INEXEQUIBLE.** En cuanto a pensiones de jubilación, los empleadores pueden retener el valor respectivo en los casos del artículo 274. **Corte Constitucional Sentencia C-247 de 2001.**

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.

6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

CIBERGRAFIA

<https://www.youtube.com/watch?v=kuq9UV9isq0>

<https://www.youtube.com/watch?v=wdEp622bf4Y>

BIBLIOGRAFIA

Código sustantivo del trabajo, artículos 22 a 70

DECRETO 0723 DE 2013

DECRETO 1607 DE 2

ACTUALIZADO POR: Comité de Diseño Curricular	REVISADO POR: Consejo Académico	APROBADO POR: Rectoría
FECHA: Diciembre 3 de 2016	FECHA: Diciembre 3 de 2016	FECHA: Diciembre 3 de 2016