

## INFORME DE TIPOS DE CONTRATO

### LA CONTRATACIÓN LABORAL

La contratación laboral, es el acuerdo entre las partes, donde una vez seleccionada y aceptada la persona para ocupar un cargo, se presenta nuevamente en la Oficina de Personal, para conocer de las políticas y regulaciones de la empresa en materia laboral, Y enterarse del reglamento interno de trabajo, de la remuneración establecida para su contratación y la forma de pago; Firmar el contrato de trabajo, y recibir información acerca de la manera como se llevará a cabo la inducción y conocer el manual de funciones.

### EL CONTRATO DE TRABAJO

Contrato de Trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono; la remuneración, cualquiera que sea su forma, En toda relación laboral intervienen dos partes:

- ☐ Quien presta el servicio, es decir, **el trabajador**.
- ☐ Quien ordena el servicio y paga el salario, es decir, **el empleador**.

### CLASES DE CONTRATOS DE TRABAJO

1. Por la forma:
  - a) verbal o escrito
2. Por la duración:
  - a) Inferior a un mes, para ejecutar un trabajo ocasional
  - b) Por el tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, A término fijo
  - c) De duración indefinida

### SEGÚN FORMA

- **Contrato verbal de trabajo:** Como su nombre lo dice, es un acuerdo de palabra entre el empleador y el trabajador donde acuerdan qué labor se va a desarrollar, el lugar y la remuneración por el trabajo realizado. Éste tipo de contratos, por no ser escritos, se asumen como indefinidos. Para darle fin al contrato, la parte interesada debe enviarle a la otra un preaviso no inferior a 30 días calendario informándole la terminación de dicho contrato, la cuál debe ir por escrito para efectos de constancia o pruebas ante un proceso judicial.

- **Contrato escrito de trabajo:** Para éste tipo de contrato, se requiere un documento donde se especifique toda la relación laboral entre empleador y trabajador siendo en puntuales en la labor a desarrollar, duración, remuneración. El contrato escrito de trabajo, aplica para contratos a término fijo, término indefinido, contratos de aprendizaje, contratos de trabajo con extranjeros no residentes en el país, enganches colectivos de trabajadores

para laborar en el exterior, contrato de obra, contratos ocasionales o transitorios.

## **SEGÚN DURACIÓN**

• **Contrato a término fijo:** Este tipo de contratos contempla una duración entre mínimo un día y máximo tres años, según acuerden las partes. Es indispensable que el contrato quede por escrito; debe respetar el rango de tiempo establecido por la Ley 50 de 1.990<sup>1</sup>, y para la terminación del contrato se recomienda dejar por escrito el preaviso correspondiente de mínimo 30 días. Cuando el periodo de tiempo del contrato es inferior a un (1) año, el periodo de prueba debe ser la quinta parte del tiempo acordado. Debe cumplirse el requisito de preaviso, salvo si la duración es menor a treinta días. Este tipo de contrato puede ser renovado hasta por tres (3) veces y por periodos iguales o superiores al inicial. Puede presentarse que el contrato sea superior a un (1) año. En este caso debe cumplir las mismas condiciones y para su renovación aplica una prórroga por el mismo tiempo del contrato inicial.

• **Contrato de trabajo a término indefinido:** La característica principal de éste contrato es que no tiene fecha de terminación. Las partes pueden darlo por terminado cuando lo decidan ya sea de manera unilateral, o por falta grave al reglamento o normas internas de la Empresa, que amerite su cancelación. Para la terminación del contrato, de común acuerdo, se recomienda pasar a la otra parte el preaviso al igual que en los demás tipos de contrato.

• **Contrato ocasional de trabajo:** Este contrato no debe ser superior a 30 días y debe ser por una labor específica diferente a las actividades comunes de la Compañía. El trabajador recibe la remuneración acordada y al terminar no tiene derecho a ningún tipo de prestación, salvo en caso de un accidente, la empresa está en la obligación de prestarle los servicios de salud que requiera. De la misma manera puede ser renovable sin exceder los treinta días (30) días del contrato inicial.

## **Elementos del contrato**

Para que haya contrato de trabajo se requieren tres elementos esenciales:

- -Actividad personal del trabajador.
- -Subordinación del trabajador hacia el empleador.
- -Salario como retribución del servicio.

## **Periodo de prueba en el contrato de trabajo**

El periodo de prueba es la parte inicial de un contrato de trabajo en el cual cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral sin consecuencia alguna, por lo que un trabajador despedido en periodo de prueba no tiene derecho a ser indemnizado, aunque por doctrina jurisprudencial se ha estipulado ese hecho y se exige que el despido obedezca a causas objetivas, pero ello habría que probarlo en los tribunales.

### **Estipulación del periodo de prueba**

Dice el artículo 77 del código sustantivo del trabajo que el periodo de prueba se debe pactar siempre por escrito, de tal manera que, si el contrato es por escrito, en ese contrato se debe consignar el periodo de prueba, y si el contrato ha sido verbal, será necesario hacer un documento en el que conste el periodo de prueba, así lo demás se haya acordado verbalmente.

### **Duración del periodo de prueba**

El periodo de prueba no puede exceder de dos meses, y si el contrato es inferior a un año, el periodo de prueba no puede exceder de la quinta parte (20%) de la duración del mismo. Ejemplo: en el contrato de trabajo de 8 meses de duración, el periodo de prueba no puede ser superior a 1.6 meses de duración.

### **Derechos del trabajador en el periodo de prueba**

Durante el periodo de prueba el trabajador tiene derecho a todo, excepto a ser indemnizado si es despedido, por lo tanto, hay que pagar el trabajo extra, las prestaciones sociales, afiliarlo al sistema de seguridad social, etc.

### **Terminación del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo, así como nace porque las partes han tenido la voluntad de hacerlo, puede ser terminado por voluntad de ellas o una de ellas, aunque la ley y la jurisprudencia han regulado algunos aspectos, con el objetivo de proteger a la parte débil que se supone es el trabajador.

### **Terminación del contrato de trabajo por una justa causa**

La ley ha considerado que, si una de las partes incurre en determinadas actuaciones, se configuran ciertas causas que se consideran justas para la terminación del contrato. Es natural que, si una parte no cumple con las condiciones pactadas, la otra no puede quedar atada a un contrato que no les sea beneficioso, máxime si se tiene en cuenta que todo contrato nace por la expectativa de las partes de recibir un beneficio.

El contrato de trabajo, como lo señala el artículo 61 del código laboral, puede ser terminado por la expiración de la fecha pactada, por común acuerdo de las partes, por muerte del trabajador, etc.

El artículo 62 del código sustantivo del trabajo textualmente ha señalado las causas que se consideran justas para que el contrato sea terminado. Se enumeran causas o hechos que las dos partes puedan generar.

En este caso, la terminación no se da por consentimiento mutuo, sino porque una de las partes quiere hacerlo y la otra no. En este caso como existe una justa causa para que una de las partes termine el contrato, no hay lugar a indemnización ni reparación alguna.

### **Terminación del contrato de trabajo sin justa causa**

Si no hay una justa causa para que una de las partes termine el contrato de trabajo, igual puede hacerlo porque es su voluntad, que no es obligatorio tener una relación con quien no se quiere, pero en tal caso hay consecuencias especialmente para el empleador.

En efecto, si el empleador le termina el contrato de trabajo a un empleado sin que medie una justa causa, tendrá que indemnizarlo en los términos que dispone el artículo 64 del código sustantivo del trabajo y asunto arreglado