

CONTRATACIÓN LABORAL

La información de esta guía es de gran utilidad en el momento de gestionar la contratación laboral de tus empleados, con el fin de evitar en la mayor medida la materialización de riesgos legales (multas, sanciones, demandas, etc.) por desconocimiento o incumplimiento de las normas vigentes en materia laboral.

¿CUÁNDO EXISTE UN CONTRATO LABORAL?

El contrato laboral está regulado en el Código Sustantivo del Trabajo en los siguientes términos:

Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. (Artículo 22)

Entonces, un contrato laboral existe cuando se dan los elementos esenciales indicados:

- ***Prestación personal del servicio:*** que las funciones sean realizadas por el mismo empleado.
- ***Subordinación o dependencia del empleado ante el empleador:*** el empleador tiene la facultad de exigir el cumplimiento de las labores contratadas y establecer las condiciones en cuanto al modo, tiempo, lugar y cantidad de trabajo. Establecer un reglamento interno de trabajo e imponer sanciones cuando se cometan las faltas allí contenidas. Esta facultad no puede desconocer ni la dignidad ni los derechos de los empleados.
- ***Salario:*** retribución por las funciones realizadas



¿SE DEBE TENER SIEMPRE UN CONTRATO POR ESCRITO?

No. Para que exista un contrato laboral, basta con que se den los elementos antes indicados. Es decir, las obligaciones de las partes nacen desde el primer día en que comienza la relación laboral así sea de forma verbal. Sin embargo, si se trata de un contrato a término fijo deberá ser por escrito.

¿CÓMO SON ENTONCES LOS CONTRATOS LABORALES?

Los contratos laborales se pueden clasificar de la siguiente manera:

- **Según su forma de celebración:**

- Verbales.
- Escritos.

- **Según su duración:**

- A término fijo o de duración definida.
- A término indefinido o de duración indefinida.
- Por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

Veamos de manera general en qué consisten y cuáles son sus principales diferencias.

CONTRATO A TÉRMINO FIJO

Siempre se requiere que sea **por escrito**. Su duración máxima inicial es de **tres años, pero es renovable indefinidamente** sin que ello signifique que se convierta en un contrato a término indefinido. Si este contrato no se celebra por escrito, se entiende como si fuera un contrato a término indefinido. Además, sólo habrá período de prueba al momento de celebrar el primer contrato, después de que se haya prorrogado no se debe aplicar período de prueba.

Contrato a término fijo inferior a un año:

- Debe constar siempre por escrito.
- Debe avisarse por escrito su terminación con una antelación no inferior a 30 días.
- Puede prorrogarse, inicialmente, hasta por tres periodos iguales o inferiores al término inicialmente pactado.
- Debe quedar por escrito en caso de que se vaya a prorrogar por un término inferior al inicialmente pactado.
- Después de la tercera prórroga, la renovación mínima es de un año.
- El máximo de periodo de prueba es la quinta parte del periodo inicial del contrato, sin exceder de dos meses y debe constar siempre por escrito.

Contrato a término fijo superior a un año:

- El plazo inicial no puede exceder de tres años.
- Siempre debe constar por escrito.
- Debe avisarse por escrito su terminación con una antelación no inferior a 30 días. Si no se avisa, el contrato se prorroga automáticamente por un periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente. No hay límite en el número de prórrogas o renovaciones.
- El máximo de periodo de prueba es de dos meses y debe constar siempre por escrito.



CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO

- No tiene un término definido.
- Se puede realizar de manera escrita o verbal. Sin embargo, el período de prueba es de máximo 2 meses y debe quedar por escrito.



CONTRATO POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR DETERMINADA:



- La duración, en este tipo de contrato, está señalada por el tiempo en el que se desarrolla la obra o la labor encomendada. No tiene límites temporales (ni mínimos ni máximos establecidos en la ley). La fecha de inicio y terminación depende de la labor u obra encomendada.
- No permite renovación ni prórroga, salvo que exista una causa debidamente probada que deba extender el plazo del contrato para poder entregar la obra y/o labor contratada. De lo contrario, se deberá celebrar un nuevo contrato, haciendo las liquidaciones que corresponden para el cierre de cada contrato.
- Se recomienda quede por escrito y con la descripción detallada de la obra o labor a realizar.
- El período de prueba es máximo de 2 meses.
- Algunos ejemplos para la utilización de este tipo de contrato son: construcción de un edificio, el desarrollo de una investigación, la recolección de una encuesta, el desarrollo de un proyecto específico, el reemplazo de un trabajador incapacitado o en disfrute de alguna licencia, etc.
- En esta clase de contrato los trabajadores tienen derecho a todas las prestaciones sociales previstas en la Ley, a ser afiliado al Sistema de Seguridad Social (salud, pensiones, riesgos laborales) desde el primer día de ejecución del contrato de obra o labor.



CONTRATACIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

- Se utiliza para desempeñar labores de corta duración accidentales o transitorias con duración no superior a 1 mes.
- Para suplir picos de producción, vacaciones, licencias o incapacidades.
- Para atender incrementos en la producción por un término de 6 meses prorrogables únicamente hasta por 6 meses más. Si cumplido este término la empresa sigue requiriendo los servicios de la persona, no se podrá renovar nuevamente el contrato o contratar con una nueva empresa de servicios temporales, sino contratar de manera laboral a la persona a través de las diferentes modalidades de contratación.
- La empresa de servicios temporales es el empleador y responsable del empleado.
- El contrato entre empresa contratante y de servicios temporales debe quedar por escrito.
- La empresa de servicios temporales debe informar dentro de los primeros 10 días del mes del pago de aportes a la seguridad social integral de los empleados enviados en misión.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

- Se utiliza para que los estudiantes realicen su etapa práctica de formación y aplica para estudiantes del Sena e instituciones educativas debidamente reconocidas por el Ministerio de Educación o las secretarías de educación territoriales.
- Debe constar por escrito.
- Duración máxima de 2 años.
- El período de prueba es máximo 3 meses.
- Aplica para empresas que tengan más de 15 empleados y las cuotas las regula el SENA directamente. Sin embargo, también se podrá contratar aprendices de manera voluntaria por aquellas empresas que no tengan la obligación.
- La cuota se puede monetizar, previa notificación ante el SENA para obtener la regulación de la cuota.
- El valor de la cuota mensual resulta de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los prestadores de servicios o transitorios, por un salario mínimo legal vigente.
- En caso de que la monetización sea parcial, ésta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.
- Aquellos estudiantes que requieran hacer su práctica profesional y que estén vinculados en universidades, deberán ser contratados a través de las demás figuras laborales mencionadas con antelación.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Con justa causa: los contratos de trabajo se podrán terminar en cualquier tiempo sin lugar al pago de indemnización, siempre y cuando se dé una de las justas causas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y haya un debido proceso disciplinario.

- Para empleados en período de prueba, se da si el empleado no cumple con las aptitudes y condiciones para desarrollar las labores encomendadas, el empleador deberá contar con las razones objetivas y pruebas correspondientes.
- Para aprendices se debe tener la justa causa, hacer la debida notificación al Sena y esperar la respectiva respuesta o decisión administrativa por parte de esta entidad, antes de proceder a desvincular al aprendiz.

Sin justa causa: se debe pagar la debida indemnización de acuerdo con el tipo de contrato así:

- **Término indefinido**
Para empleados que devenguen menos de 10 SMLMV:
 - 30 días de salario o proporcional al tiempo laborado, para empleados con menos de 1 año en la empresa.
 - 30 días de salario por el primer año y 20 días por los años siguientes o por la fracción para empleados que lleven más de 1 año.
 - **Término fijo:** se deberá reconocer el valor de los salarios de cada mes que haga falta para terminar el contrato. La indemnización no será inferior a quince (15) días.
 - **Obra o labor determinada:** el valor de los salarios del tiempo que haga falta para terminar la labor u obra encomendada y establecida en el contrato. La indemnización no será inferior a quince (15) días.
 - **Contrato de aprendizaje:** no debe haber terminación sin justa causa dado que se trata de una obligación legal de la empresa de tener la cuota de aprendices del Sena, salvo para practicantes universitarios que han sido vinculados bajo contrato laboral y a los cuales se les podrá terminar con la debida indemnización dependiendo si es término fijo o indefinido.
- Para empleados que devenguen más de 10 SMLMV:
 - 20 días de salario o proporcional al tiempo laborado, para empleados con menos de un año en la empresa.
 - 20 días de salario por el primer año y 35 días por los años siguientes o por la fracción para empleados que lleven más de 1 año.

Es importante tener en cuenta que, a pesar de pagar la indemnización, en el evento en que por parte del empleador se adelante alguna acción legal, es posible que se de el reintegro del trabajador dependiendo de la situación que dio lugar a la terminación del contrato.

- Por decisión del trabajador: no se tendrá que cumplir con preaviso, pero si se debe informar mínimamente al empleador la fecha a partir de la cual dará por terminado el contrato, con el fin de que pueda hacer entrega de su cargo. Si la renuncia fue con justa causa, es decir, por incumplimiento del contrato por parte del empleador, el empleador deberá indemnizar al trabajador tal y como se hace en el despido sin justa causa. Esto es lo que se conoce como despido indirecto.



Los materiales, contenidos, información, opiniones y artículos publicados o compartidos por SURA y/o sus terceros autorizados, constituyen meras recomendaciones o lineamientos generales. SURA o los terceros autorizados no se hacen responsables del uso que se dé por parte del empresario, por su interpretación o por los daños o perjuicios que puedan derivarse del mismo. Éstos fueron construidos conforme a la actualidad y normas vigentes, sin embargo, será el empresario el responsable de verificar la actualidad del contenido.

sura 

segurossura.com.co/empresasura

