



ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO.

¿Qué es un contrato de trabajo?

El artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo –CST– establece que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, verbal o escrito, por medio del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a favor de otra (que puede ser natural o jurídica), bajo subordinación y a cambio de una remuneración salarial.

CONTRATOS
LABORALES

ÍNDICE

Aspectos Precontractuales

Tipos de contrato

Obligaciones y derechos
del trabajador.

Suspensión y Terminación
del contrato

ASPECTOS PRE-CONTRACTUALES

EXÁMENES PRE-OCUPACIONALES

Los exámenes de ingreso a una empresa, denominados preocupacionales o de preingreso, se encuentran regulados por la Resolución 2346 de 2007, y se practican con la finalidad de que el empleador conozca las condiciones generales de salud (físicas, mentales y sociales) del trabajador, antes de que este sea contratado.

Dichos exámenes deben ser practicados en función de las condiciones a las que el trabajador se encontrará expuesto en el sitio de trabajo, a su perfil y a las labores que llevará a cabo.

Por ejemplo, en el examen de un trabajador que se desempeñará como obrero de construcción, se estudiará que no tenga fracturas en la espalda, rodillas, brazos u otras condiciones que le impidan desarrollar su



trabajo, ya que se trata de una labor que implica un gran uso de la fuerza (por supuesto, el empleador debe dar prioridad a todas las medidas preventivas posibles; una de ellas es el pago de la ARL, según la clasificación del riesgo).

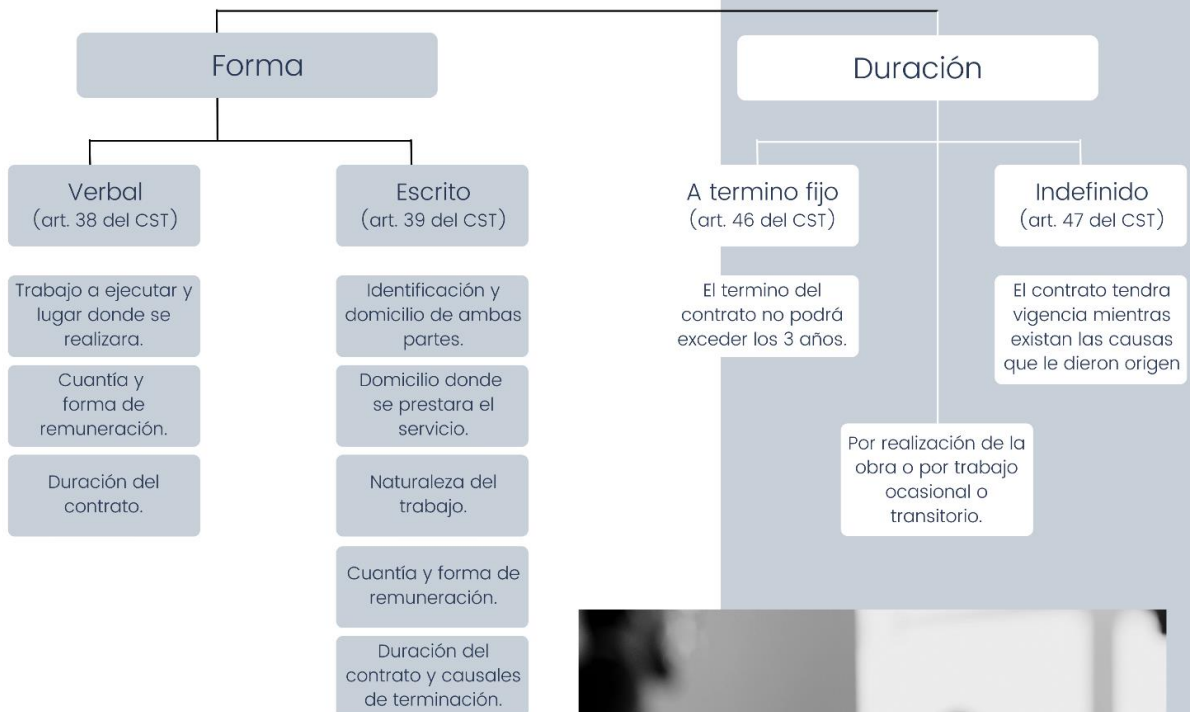
AFILIACIONES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.

Se debe tener en cuenta que para el inicio de las labores se debe tener la afiliación a ARL, como mínimo con un día de anticipación, esto para que la cobertura inicie el mismo día del inicio de labores.

Mientras que por otra parte las afiliaciones a eps y ccf no es obligatorio realizarlas antes de que inicie el periodo contractual.

Para Pensiones, si el trabajador ya está afiliado a un fondo, no es necesario realizar una afiliación nueva.

TIPOS DE CONTRATOS



OBLIGACIONES Y DERECHOS DEL TRABAJADOR.

Principalmente, un trabajador tiene derecho a recibir, por parte del empleador, el pago de:

- Salarios.
- Aportes a seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales).
- Prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías e intereses a las cesantías).
- Vacaciones.
- Aportes a cajas de compensación familiar.
- Auxilio de transporte.
- Horas extra, trabajo suplementario, dominicales y festivos.
- Pago de incapacidades de origen común o laboral.
- Licencias laborales.
- Viáticos.

Aunado a los preceptos anteriores, y entre otros, el trabajador tiene derecho a que:

- El empleador le suministre las herramientas necesarios para el desempeño de las labores.
- Les sean respetados sus sentimientos, creencias y dignidad.
- Les sean otorgadas las licencias previstas en la ley.
- Se respete su intimidad y espacio personal.



SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La Corte Constitucional, a través de la Sentencia T-048 de 2018, determinó que la suspensión del contrato es una figura de carácter excepcional, que tiene como principal finalidad evitar que, de forma intempestiva, el empleador cierre su empresa (vista como unidad económica), de la que dependen en gran medida su familia y sus trabajadores, manteniendo vigentes los contratos de trabajo mientras se supera la causal que dio origen a la suspensión.

Esta figura tiene dos características fundamentales: la temporalidad y la causalidad.

La primera corresponde a la existencia de una situación transitoria y la proporcionalidad de la suspensión frente a la causa que la origina; si la suspensión se torna permanente, se generaría la terminación del contrato.

La segunda se refiere a la legitimidad de la figura de la suspensión, al sustentarse en una causa válida.

El procedimiento para el reintegro de un trabajador a sus labores, luego de haber sido suspendido el contrato, tiene unas condiciones que deben ser cumplidas por este y el empleador, so pena de incurrir en sanciones

CAUSALES DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

A) FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO QUE TEMPORALMENTE IMPIDA SU EJECUCIÓN.

B) POR LA MUERTE O LA INHABILITACIÓN DEL EMPLEADOR

C) POR SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES O CLAUSURA TEMPORAL DE LA EMPRESA.

D) SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES, ES DISTINTO A LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

E) LA CLAUSURA TEMPORAL DE LA EMPRESA DIFIERE DE LA SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES.

TERMINACIÓN ANTICIPADA SIN JUSTA CAUSA DE LOS CONTRATOS

01

-INDEFINIDO

Por no configurarse ninguna de las justas causas previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar.

i. Para trabajadores que devenguen un salario inferior a 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes será de 30 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año.

ii. Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a 10 salarios mínimos legales mensuales, será de 20 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año.

02

-OBRA O LABOR

i el empleador termina el contrato de trabajo antes de que se termina la obra o labor para la que fue contratado el trabajador, estamos ante un despido que será injusto si el trabajador no ha incurrido en una justa causa.

La indemnización equivale a los salarios que el trabajador haya dejado de percibir hasta la terminación de la obra o labor, en razón al despido.

03

-FIJO

Cuando se termina un contrato individual de trabajo puede haber lugar al pago de indemnizaciones al trabajador en caso en que no exista una justa causa para la terminación del contrato.

La indemnización depende de la duración del contrato, que puede ser indefinida, a término fijo o por obra o labor. Cada una se liquida de forma distinta.

El trabajador también puede ser indemnizado por causas distintas, como cuando existe un accidente laboral en el que ha mediado culpa del empleador, pero es un tema distinto del que no nos ocupamos en esta nota.

CONTÁCTANOS

OFICINAS

BOGOTÁ, CALLE 127 No 14-54

TELÉFONO

310 0849

EMAIL

RADICACION@FYALEGAL.COM

