



UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO®
Res. MEN 014915 - 02 AGO 2022
RENOVACIÓN ACREDITACIÓN

Contrato de trabajo y sus elementos

Unidad 1EA1

Claudia Jimena Mendoza Parra



UNIQUINDÍO
en conexión territorial

www.uniquindio.edu.co



UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO
Res. MEN 014915 - 02 AGO 2022
RENOVACIÓN ACREDITACIÓN

Contrato de trabajo y sus elementos

☰ Recomendaciones

☰ Introducción

☰ Enseñanzas

☰ Resumen

☰ Glosario


☰ Referencias

Recomendaciones

Apreciado estudiante, para que desarrolle con éxito la ejecución de este espacio de aprendizaje, le sugiero que tenga en cuenta las siguientes recomendaciones.



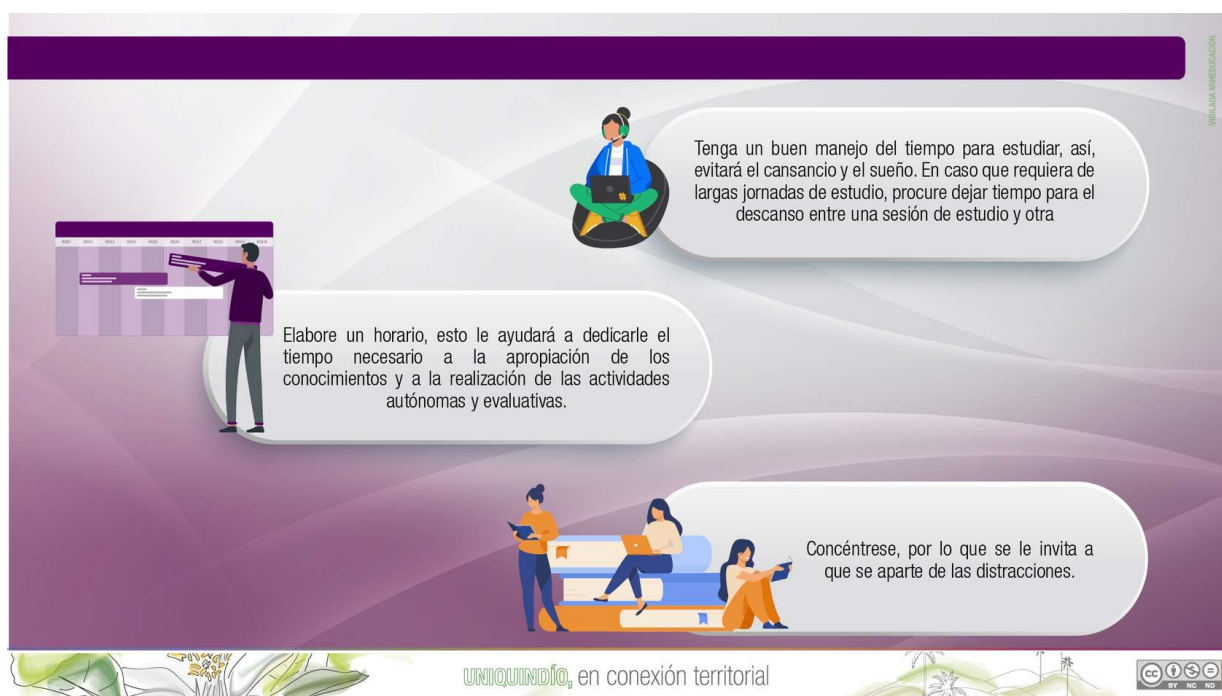
Organice su material de estudio, específicamente el sílabo, guías de unidad y de los espacios de aprendizaje, actividades autónomas y evaluativas, elaboración de trabajos de campo y temas de discusión en los foros. Por otra parte, le sugiero que se organice basándose en el cronograma propuesto.




Elija un lugar fresco, tranquilo, ordenado y con buena iluminación para que pueda sentirse cómodo y dispuesto a asimilar el conocimiento.




UNIQINDÍO, en conexión territorial




Tenga un buen manejo del tiempo para estudiar, así, evitará el cansancio y el sueño. En caso que requiera de largas jornadas de estudio, procure dejar tiempo para el descanso entre una sesión de estudio y otra.




Elabore un horario, esto le ayudará a dedicarle el tiempo necesario a la apropiación de los conocimientos y a la realización de las actividades autónomas y evaluativas.



Concéntrese, por lo que se le invita a que se aparte de las distracciones.



UNIQINDÍO, en conexión territorial



Asista en forma puntual a los encuentros sincrónicos, si los hay.

Al momento de comunicarse, procure que sus mensajes sean claros, concisos y pertinentes. Siempre identifíquese con nombre propio, sea específico con sus datos y necesidades. Igualmente, sea respetuoso y no olvide escribir de manera apropiada conservando las reglas de ortografía y gramática.

UNIQUNDIRIO, en conexión territorial

CC BY NC ND

Requisitos

Legislación Comercial y Tributaria

Introducción

El derecho laboral constituye una rama del derecho encargada de regular las relaciones laborales entre empleador y trabajador como partes del acuerdo establecido, entre otros temas importantes de estudio para el empresario administrador de negocios. Por tanto, se convierte en una herramienta básica debido a que este profesional requiere de conocimientos teóricos, procedimentales y actitudinales sobre la materia, en especial lo relacionado con el contrato de trabajo, sus elementos y los fenómenos que se suscitan alrededor del mismo.

Así las cosas, las relaciones laborales son motor de la economía y han sido un eje regulador que generan riqueza a nivel mundial y su estudio es necesario abordarlas desde el Código Sustantivo del Trabajo cuya sigla que se citará en este curso será "CST", manual que direcciona la forma legítima en que el empleador y trabajador deben comportarse en el giro común de su quehacer diario, salvaguardando los derechos constitucionales y legales al trabajo, al salario mínimo legal vigente y a la seguridad social, entre otros.

Siendo así, en esta unidad se estudiarán temas puntuales tales como: Partes en la Relación de Trabajo, La subordinación propia del contrato de trabajo, Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo, Pacto de exclusividad, Coexistencia y Concurrencia de Contratos Laborales, Capacidad para contratar y la Intermediación laboral en Colombia.

Todo lo anterior, con el fin de resolver las siguientes preguntas problematizadoras que a continuación, se relacionan:



¿Cuáles son los elementos estructurales de la relación laboral?



¿Cómo clasifico las generalidades y las partes fundamentales de la relación laboral?

Enseñanzas

LA RELACIÓN DE TRABAJO

Se inicia el estudio de la Unidad 1 indicando que parte con la relación de trabajo, que básicamente es cuando se interrelaciona el empleador y el trabajador en la ejecución de un contrato de trabajo, uno como patrón generando las órdenes para la realización de la labor y el otro como trabajador ejecutor de la actividad laboral indicada por su empleador, recibiendo como contraprestación o beneficio el salario.

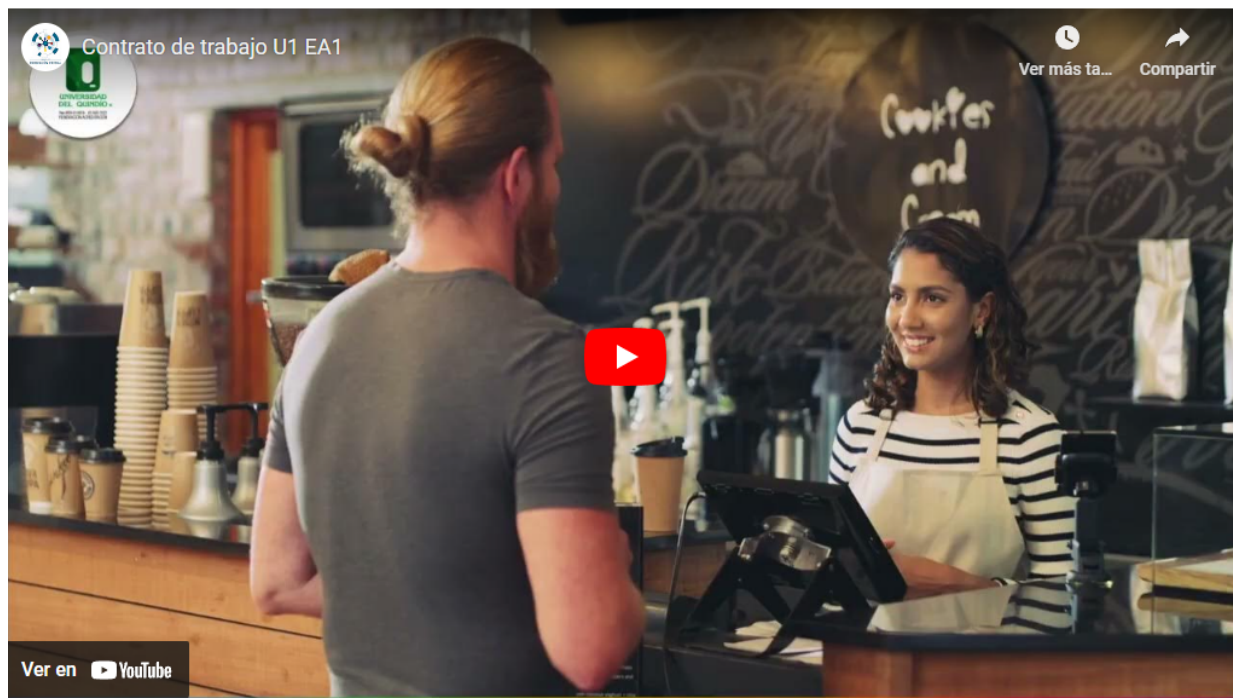


Para regular tales relaciones o actividades laborales en el marco normativo de la Ley, tenemos el Código Sustantivo del Trabajo, que será el fundamento de estudio de esta unidad, puesto que es el conjunto de normas que rigen las relaciones laborales entre el trabajador, persona natural que presta sus servicios a una persona natural o jurídica que es su empleador o patrono, mediante un contrato de trabajo, cualquiera sea su finalidad u objeto.

Con el fin de abordar esta temática es pertinente cuestionarse aspectos como: ¿Cómo se constituye una relación de trabajo o laboral? y ¿quiénes pueden intervenir en su conformación?, los cuales se responden con el siguiente análisis:

La relación laboral se constituye mediante un contrato de trabajo, que es un acuerdo de voluntades entre dos personas, cuyo objeto es la realización de una obra o trabajo por parte del llamado trabajador, conforme a las condiciones que establezca el empleador como la forma de hacerlo, el tiempo y la cantidad de la labor designada por el llamado patrón o empleador, pagando éste como contraprestación del servicio personal recibido un salario o remuneración al trabajador que ejecutó la labor.

CONTRATO DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS



LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

1

La prestación personal del servicio por parte del trabajador

Por una parte, se tiene la prestación personal que realiza el trabajador, que es posible graficar con el siguiente ejemplo:

Felipe es mecánico automotriz y es contratado por Diego dueño del taller de mecánica "El Motor", para que labore como mecánico reparador de motores, seis días a la semana, de lunes a sábado de 8 a.m. a 6 p.m., pagándole por su labor la suma de \$2.000.000 mensuales.

Se debe tener muy claro que Felipe debe cumplir su labor como mecánico automotriz personalmente y no puede enviar a hacer su labor a su padre o a su hijo, pues la prestación del servicio debe ser personal.

La Subordinación

La subordinación como segundo elemento del contrato de trabajo constituye el sometimiento y la obediencia que el trabajador debe tener para con su empleador en la forma como tiene que ejecutar su trabajo, el tiempo en que lo realizará, la cantidad que debe hacer y el espacio donde va a cumplir su prestación del servicio (o labor).

De lo dicho, se desprende de la subordinación sus propios elementos los cuales requieren ser estudiados.



Con el fin de comprender mejor la subordinación con sus elementos es viable explicar con el siguiente ejemplo:

Carlos, trabaja como panadero, en el establecimiento de comercio denominado "Panadería – Coma Pan", allí está sometido al cumplimiento de las órdenes que le impone su empleador Alberto Muñoz, dueño de la Panadería citada.

Alberto, es quien le dice a Carlos: Cuánta harina debe gastar para la elaboración de los deliciosos panes que se venden en ese lugar, además de decirle qué herramienta utilizar para ello, qué horario debe cumplir para la preparación de los ricos panes y el espacio que tiene para hacer su trabajo. Recuerden, el empleador siempre debe respetar la dignidad humana de su trabajador y sus derechos humanos.

3

Un Salario

Es la retribución del servicio que recibe el trabajador por la labor cumplida.

Un ejemplo claro de este elemento es que Carlos, recibe \$1.500.000 como salario por preparar el pan de la "Panadería - Coma Pan".

En este punto es importante recordar ciertos aspectos aclaratorios como:

El empleador es quien paga como contraprestación un salario o remuneración.

El objeto del contrato constituye una actividad lícita que presta el trabajador por una remuneración.

El trabajador es quien presta el servicio por una remuneración.

Ahora bien, resultante de los elementos del contrato de trabajo, surgen las características principales:



Para mayor claridad, a continuación, se explica con un ejemplo los elementos del contrato de trabajo.

PRIMERA SITUACIÓN

SEGUNDA SITUACIÓN

Laura Murillo: Empleada de la Sociedad *"Industrias Madereras de Armenia"*, labora como Administradora de Negocios de la empresa en el cargo de gerente, desde el 08 de septiembre de 2010 hasta el 10 de diciembre de 2023, en cumplimiento de un contrato de trabajo, con horario de 8 a.m. a 12 m y 2 pm a 6 pm, 5 días a la semana, recibiendo como contraprestación o salario por su servicio prestado personalmente la suma de \$4.000.000.

PRIMERA SITUACIÓN

SEGUNDA SITUACIÓN

Armando Pérez: Dueño de la Sociedad "*Industrias Madereras de Armenia*", contrató a la señora Laura Murillo, Administradora de Negocios, para que cumpliera mediante contrato de trabajo las funciones de Gerente en su empresa, en la cual debe ejecutar todas las tareas administrativas de que genera el giro normal de los negocios en la sociedad. Además, por ello, recibirá como contraprestación un salario de \$4.000.000.

Se deduce entonces:

El empleador es: Sociedad "Industrias Madereras de Armenia"

El Trabajador es: La señora Administradora de Negocios Laura Murillo

El objeto del contrato es: Administración de la Sociedad "Industrias Madereras de Armenia", por parte de la señora Administradora de Negocios Laura Murillo.

El salario es: La señora Administradora de Negocios Laura Murillo recibirá como contraprestación un salario de \$4.000.000.

MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Teniendo claro qué se requiere para la existencia del contrato de trabajo hay que detenerse a pensar: ¿Cuántas modalidades de contrato de trabajo existen en Colombia, conforme al Código Sustantivo del Trabajo?

Para comenzar se debe indicar que las modalidades también son las mismas formas; así las cosas, aquí hablaremos de las modalidades o formas que se tienen por la Ley para que exista un Contrato de Trabajo.



Por tanto, el artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo, da respuesta al interrogante planteado así:

Se tienen dos modalidades: 1.- Verbal 2.- Escrito.

A continuación, se adjunta un video de Kraobi Consultores SAS (2021) en el que se explican las modalidades de contratos laborales en Colombia:

Kraobi Consultores SAS (2021, 06, 25). **MODALIDADES DE CONTRATOS LABORALES.** DISA Kraobi Consultores SAS. [Archivo de video]. Recuperado el 2023, 12, 09 en: <https://youtu.be/GThGneF06KE?si=onh-LNY7FV-2spNg>

VER

Frente al Contrato Verbal, se explica que es la misma modalidad verbal del contrato de trabajo, el cual se origina en el acuerdo de voluntades entre el empleador y el trabajador respecto a un objeto del contrato laboral para ejecutar en contraprestación de un salario que beneficia al trabajador y en la ejecución de una tarea que beneficia al empleador con su ejecución por parte del trabajador.

Señala el artículo 38 del Código Sustantivo del Trabajo los siguientes elementos:

Artículo 38 del Código Sustantivo del Trabajo

Señala el artículo 38 del Código Sustantivo del Trabajo los siguientes elementos:

".. Cuando el contrato sea verbal, el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

genially Education

UNIQUECIÓN, en conexión territorial

Referencias Créditos

Artículo 38 del Código Sustantivo del Trabajo

Señala el artículo 38 del Código Sustantivo del Trabajo los siguientes elementos:

".. Cuando el contrato sea verbal, el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

- 1.** La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse
- 2.** 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 periodos que regulen su pago
- 3.** La duración del contrato. ...".

Para visualizar mejor la información del recurso dé clic en el siguiente botón:

VER RECURSO

Ahora bien, respecto de la modalidad verbal es necesario decir que es la forma como se presenta el contrato de trabajo, que para el caso que nos ocupa sería el verbal o de palabra, o sea que la modalidad verbal significa que la forma del contrato que se hizo fue verbal y no por escrito, que todo lo acordado como la prestación personal del servicio, el objeto de trabajo, la subordinación y el salario, se hizo de boca o verbalmente no por escrito, por lo que tenemos como ejemplo para ello, el Contrato a Término Indefinido sin firmar un contrato por escrito, lo cual está regulado en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo.

Lo dicho, se explica con el siguiente ejemplo, José trabaja en una tienda despachando mercados durante 6 meses consecutivos y recibe como salario \$500.000 mensuales que no llega siquiera al salario mínimo mensual legal vigente. Pablo Cruz su empleador lo despide porque ya no lo necesita en su tienda. ¿José se pregunta, tengo derecho al pago de prestaciones sociales y a indemnización por despido injusto? O como no firmé ningún contrato simplemente no tengo un contrato de trabajo efectivo.

Y este interrogante se contesta que, si tiene contrato de trabajo con modalidad verbal y puede reclamar sus prestaciones, indemnizaciones liquidadas con el salario mínimo mensual legal vigente como lo establece el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 145.

Frente al Contrato Escrito: Se explica que es la misma modalidad o forma escrita del contrato de trabajo, el cual se origina en el acuerdo de voluntades entre el empleador y el trabajador respecto a un objeto del contrato laboral para ejecutar en contraprestación de un salario que beneficia al trabajador y en la ejecución de una tarea que beneficia al empleador con su ejecución por parte del trabajador, con una característica esencial debe hacerse siempre por escrito, tal y como lo señala el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como ejemplo de la modalidad escrito, tenemos el Contrato a Término Fijo que reza el artículo 46 del CST, explicado de la siguiente manera:

Juan trabaja en una tienda despachando mercados durante 6 meses consecutivos y recibe como salario \$900.000 mensuales que sobre pasa el salario mínimo mensual legal vigente. Pedro Páramo su empleador le avisa con 30 días de antelación que no renovará el contrato suscrito y lo despide porque ya no lo necesita en su tienda. Se aclara que para ello suscribieron contrato de trabajo por escrito con duración de (seis)6 meses. ¿Juan se pregunta, tengo derecho al pago de prestaciones sociales y a indemnización por despido injusto? O como firmé contrato por seis meses simplemente no puedo ser despedido.

La respuesta al caso particular es que, si tiene contrato de trabajo con modalidad escrito, puede reclamar las prestaciones sociales que a la fecha le adeude el empleador, no puede recibir el pago de indemnizaciones. Ahora bien, su contrato con modalidad por escrito, le da la posibilidad al empleador de no renovar el contrato de trabajo, como lo establece el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para una mejor comprensión, por favor, estimado estudiante, lo invito a que lea, estudie y comprenda el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo con los siguientes elementos:

Artículo 39 del Código sustantivo del Trabajo

“... El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes:

genially Education

UNQUINDIO, en conexión territorial

Referencias Créditos

Artículo 39 del Código sustantivo del Trabajo

“... El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes:

1. La identificación y domicilio de las partes
2. Lugar y la fecha de su celebración;
3. El lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio
4. La naturaleza del trabajo
5. La cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago
6. La estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario
7. La duración del contrato, su desahucio y terminación. ..."

Para visualizar mejor la información del recurso dé clic en el siguiente botón:

[VER RECURSO](#)

A continuación, se hace importante conocer y comprender las cláusulas en el contrato de trabajo que vulneran los derechos del trabajador.

CLÁUSULAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO QUE VULNERAN LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR



Dentro de la ejecución de los contratos laborales, éste constituye una parte fundamental y es porque son aquellas cláusulas o acuerdos a los que llegamos como trabajadores con el empleador que vulneran nuestros derechos mínimos laborales y nuestra dignidad humana. A este tipo de acuerdos que infringen la Ley y quebrantan los derechos laborales del trabajador, se les llama: cláusulas ineficaces.

Que deduce entonces, que las cláusulas ineficaces son condiciones que se consagran dentro del contrato de trabajo que vulneran los derechos laborales del trabajador.

Se ejemplifica para mayor comprensión: Juana firma un contrato de trabajo por escrito con Luis su empleador, para trabajar de aseo en su empresa, con un horario de 6 de la mañana a las 12 de la noche, por un salario de \$400.000. Luego de seis (6) meses de trabajo es despedida.

Juana se pregunta: ***¿Puedo demandar por las condiciones laborales tan desfavorables en que le trabajé a Luis, a pesar de que yo acepté esas condiciones y firmé el contrato aceptando esas circunstancias laborales que desmejoraron mi calidad de vida?***

En el **artículo 43** del Código Sustantivo del Trabajo se responde a este interrogante, así:

“... Artículo 43. Cláusulas Ineficaces.

En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente. ...”. - (Senado, 2019)

De acuerdo a este análisis legal el caso se resuelve indicando que sí puede demandar Juana a Luis de acuerdo a la norma comentada con anterioridad, y el Juez Laboral restablecerá sus derechos y Luis deberá pagarle todo lo que le dejó de reconocer en prestaciones sociales y salarios.

Se concluye entonces, que se denominan Clausulas ineficaces, porque éstas no producen ningún efecto jurídico cuando desmejoran la situación laboral del trabajador.

Duración del contrato de trabajo

En el avance del estudio de la Unidad 1, surge otra pregunta: Cuando el trabajador desea estabilidad laboral y el empleador no protege este derecho. ¿Cuál es el término de duración del contrato de trabajo conforme al Código Sustantivo del Trabajo?

Para orientar esta respuesta es relevante observar el contenido de la norma:

“...Artículo 45. 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. ...” - (Senado, 2019).

Por tanto, la respuesta la trae el artículo 45 citado, estableciendo que se debe establecer en la relación laboral el tiempo de duración de la misma, dejando claro que hay diferentes plazos dependiendo la finalidad, ya sea por tiempo determinado: Mientras dure la obra o labor determinada, o por tiempo determinado: Mientras dure la obra o labor determinada, o por tiempo indefinido, mientras subsistan las causas que le dieron origen al contrato laboral y la materia del trabajo.

CAPACIDAD PARA CONTRATAR

Luego de abordar el contrato de trabajo, así como sus elementos y sus características, modalidades del contrato, cláusulas ineficaces, es pertinente preguntarse: ¿A Qué edad se puede celebrar contrato individual de trabajo en Colombia?

Para poder contratar se requiere de capacidad entre las partes que suscriben o firman el contrato de trabajo, puesto que tanto el empleador como el trabajador deben tener capacidad jurídica para contratar, de esta forma pueden legalmente asumir obligaciones y exigir derechos frente a la Ley.

Sobre esta condición jurídica se trae el contenido del artículo 29 del Código Sustantivo del Trabajo, para establecer que toda persona mayor de 18 años es la única que tiene la capacidad de celebrar contrato individual de trabajo en Colombia, pues es mayor de edad conforme al artículo 98 de la Constitución Política: “PARÁGRAFO. Mientras la ley no decida otra edad, la ciudadanía se ejercerá a partir de los dieciocho años.”

En este punto cabe preguntarse: *¿Pueden los menores de edad celebrar contratos de trabajo en Colombia?*

La respuesta nos la da el Código de Infancia y Adolescencia, así:

“...Artículo 35. EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL TRABAJO Y DERECHO A LA PROTECCIÓN LABORAL DE LOS ADOLESCENTES AUTORIZADOS PARA TRABAJAR”. La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este código.

Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

PARÁGRAFO. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.”

En consecuencia, se concluye que, el Código de Infancia y Adolescencia en Colombia, otorga respuesta clara al interrogante indicando que sí pueden trabajar los menores de edad siempre y cuando se cumplan con los requisitos y condiciones establecidas por la Ley, para proteger los derechos constitucionales y legales de los menores de edad.

Este apartado deja expresamente las siguientes conclusiones:



FIGURAS JURÍDICAS LABORALES FRENTE A LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Dentro de las relaciones laborales se pueden presentar diferentes situaciones jurídicas que se estudiarán a continuación:

1. PACTO DE EXCLUSIVIDAD

2. COEXISTENCIA DE CONTRATOS

3. CONCURRENCIA DE CONTRATOS LABORALES

El artículo 26 del C.S.T. permite que se pacte entre las partes dentro del contrato de trabajo que el trabajador sólo puede prestar sus servicios al contratante que para el caso sería el empleador o patrono. En este punto, es importante leer título I <Contrato Individual de Trabajo> Congreso de la República (1950). Definición y normas generales – Artículo 26 Presidencia de la República. Código Sustantivo del Trabajo. Coexistencia de Contratos.

Congreso de la República. (s.f). Código Sustantivo de trabajo. Decreto Ley 3743.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#26

Para mayor claridad se establece un ejemplo: El químico contratado para laborar en la Empresa Coca-cola. Puesto que la empresa debe proteger la información privilegiada y confidencial de la empresa.

1. PACTO DE EXCLUSIVIDAD

2. COEXISTENCIA DE CONTRATOS

3. CONCURRENCIA DE CONTRATOS LABORALES

El artículo 26 del citado código, consagra que un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más empleadores, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solos.

Un ejemplo claro es que se contrata al trabajador en una panadería para hacer el pan con un contrato de trabajo a término fijo y además se contrata laboralmente para pintar el local con un contrato laboral ocasional, coexisten dos contratos de trabajo laboral, entre el empleador y el trabajador. También pueden coexistir entre un trabajador y varios empleadores de éste. Siempre y cuando no tenga pacto de exclusividad con uno de los patrones o empleadores.

Existe una excepción establecida en el Artículo 44 del C.S.T., que hace referencia a la cláusula de no concurrencia de los contratos laborales. - La estipulación o el acuerdo por medio de la cual un trabajador se obliga en el contrato de trabajo a no trabajar en determinada actividad o a no prestar sus servicios a los competidores de su empleador, una vez concluido su contrato de trabajo no produce efecto alguno. Por lo que puede trabajar en la actividad laboral que quiera.

1. PACTO DE EXCLUSIVIDAD

2. COEXISTENCIA DE CONTRATOS

3. CONCURRENCIA DE CONTRATOS LABORALES

El artículo 25 del C.S.T., consagra la Concurrencia de Contratos de diferente naturaleza. Aun cuando el contrato de trabajo se presente involucrado o en concurrencia con otro u otros no pierde su naturaleza y le son aplicables, por tanto, las normas de este código.

Así las cosas, se presenta un ejemplo: el trabajador celebra contrato de trabajo para hacer pan en una panadería y suscribe contrato de prestación de servicios (civil) para llevar la contabilidad del establecimiento de comercio. Estos son 2 contratos que concurren en el mismo empleador y trabajador de naturaleza jurídica diferente, uno laboral y uno civil, lo cual a la luz del citado artículo es permitido.

INTERMEDIACIÓN LABORAL

La intermediación laboral en Colombia tiene como fin la prestación de servicios personales por parte de trabajadores de un contratista y a favor, directamente, de un contratante. Es una práctica muy utilizada en nuestro país, veamos con continuación situaciones alrededor de esta figura jurídica:

Bolsas de Empleo

El artículo 95 de la Ley 50 de 1990, establece: La actividad de Intermediación de empleo podrá ser gratuita u onerosa pero siempre será prestada en forma gratuita para el trabajador y solamente por las personas naturales, jurídicas o entidades de derecho público autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Lo que hacen las bolsas de empleo es limitar su actividad a encontrar y sugerir a sus clientes aquellos perfiles que se ajustan a sus exigencias de personal.

Ejemplo: Desde 1989 se le asignó al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, la función de promoción y ejecución de la gestión de intermediación pública y gratuita de empleo en todo Colombia. Para el efecto, el SENA debe disponer de apoyo técnico en información como ocupaciones, forma de vinculación y niveles de calificación.

Empresas de Servicio Temporal

Las empresas de Servicio Temporal son personas naturales o jurídicas que prestan un servicio privado lucrativo de colocación o empleo. La finalidad directa o indirecto es el suministro de trabajadores permanentes o temporales a terceros, cualquiera que sea su modalidad de operación o la denominación del mismo.

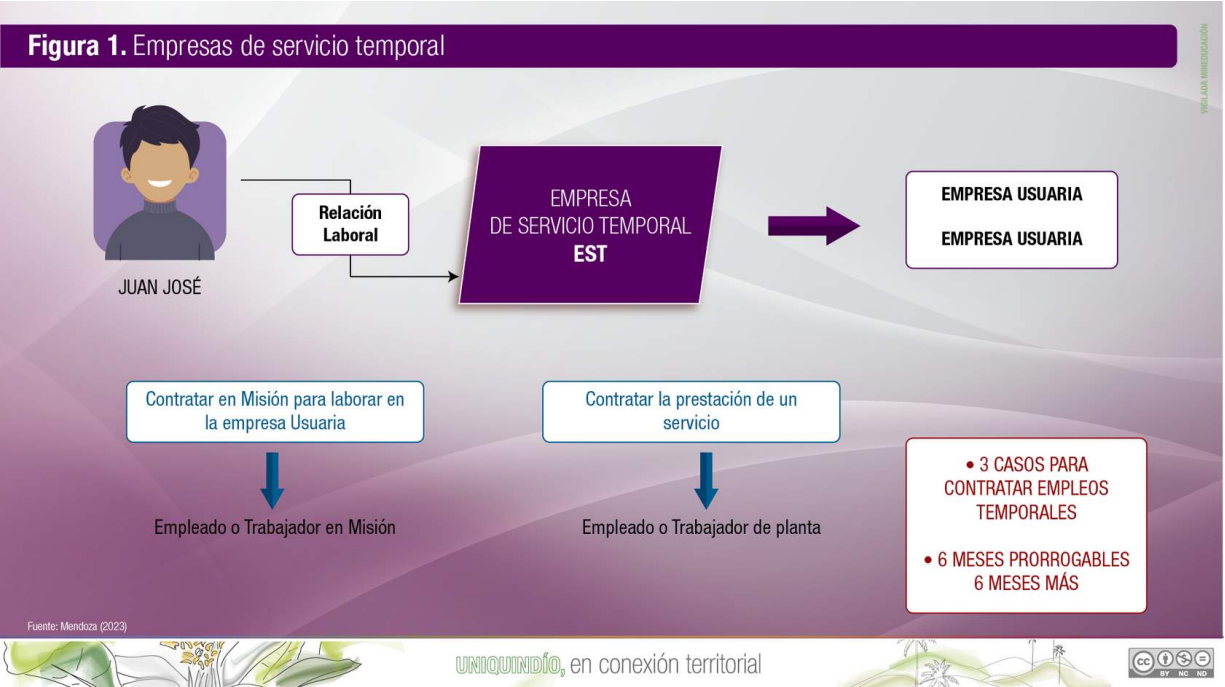
Existe entonces la empresa usuaria que es aquella que contrata la prestación del servicio con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor realizada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de Servicio Temporal, la cual tiene carácter de empleador, y como tal, asume todas las obligaciones propias de la calidad de empleador.

Las Empresas Usuarias pueden contratar personal a través de las Empresas de Servicio Temporal en los siguientes tres casos:

- 1 Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias.
- 2 Cuando se requiera contratar personal en vacaciones en uso de licencias, incapacidades por enfermedad o maternidad.
- 3 Para atender incrementos en la producción, el transporte las ventas de productos o mercancías, periodos estacionales de cosecha.

Esta contratación tiene un plazo máximo, se debe dar por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más, si cumplido el plazo de los seis (6) meses más de la prórroga, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste para la empresa usuaria, no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o diferente empresa.

Para mejor ilustración se trae un ejemplo:



En el ejemplo se muestra como Juan José es un joven que establece relación laboral con la EST Empresa de Servicio Temporal y lo contratan para la prestación de un servicio en la empresa usuaria, Juan José es llamado "Trabajador en Misión", convirtiéndose la EST en un verdadero empleador para Juan José, así preste el servicio en otra empresa.

Por su parte la EST tiene otro tipo de empleados que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las Empresas de Servicios Temporales y son llamados "trabajadores de planta", debido a que la EST puede tener varias empresas usuarias a las cuales presta servicio de trabajadores en misión.

Cooperativas de Trabajo Asociado

Las cooperativas de trabajo asociado, según el artículo 3 del Decreto 4588 de 2006, son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.

En concordancia con lo anterior su objeto social consiste en generar y mantener opciones de trabajo asociado, para sus asociados, en condiciones de autogestión, autonomía, autodeterminación y autogobierno.

Ejemplo: Cooperativas de Producción Industrial, Artesanal y de Servicios.

Actividades

Apreciado estudiante, para entregar las actividades, por favor, dirijase a la pestaña evaluaciones, ubicada en la parte superior derecha.

Presentación Unidad 1 Unidad 2 Unidad 3 Unidad 4 Evaluaciones Servicios

Resumen



Glosario

Código: Conjunto de normas que regulan o reglamentan un tema o asunto en particular.

Ley: Es la norma que regula un comportamiento o establece una orden o un comportamiento, la expide el Congreso de la República en Colombia.

Contrato de Trabajo: Es un pacto que se realiza entre el trabajador y el empleador, donde el trabajador se compromete a realizar una actividad laboral dirigida en tiempo, modo y cantidad por el empleador, para que reciba el trabajador como contraprestación un salario.

Relación Laboral: Es aquella donde se interrelaciona el empleador y el trabajador en la ejecución de un contrato de trabajo.

Referencias

Cartilla Sistema General de Riesgos Laborales, Ministerio de Trabajo.

Cartilla de Seguridad social y pensiones 2022. Legis Editores S.A.

Kraobi Consultores SAS (2021, 06, 25).MODALIDADES DE CONTRATOS LABORALES. DISA Kraobi Consultores SAS . [Archivo de video]. Recuperado el 2023, 12, 09 en: <https://youtu.be/GThGneFo6KE?si=0nh-LNY7FV-2spNg>

Bibliografía

Congreso de la República. (1991). Constitución Política de Colombia. Editorial Legis.

Congreso de la República. (1950). Decreto Ley 3743. Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951.

Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1098 de 2006. Código de la Infancia y la Adolescencia. Diario Oficial N° 46.446. Bogotá, D.C, miércoles 8 de noviembre de 2006.

GUERRERO FIGUEROA GUILLERMO, Compendio de Derecho Laboral Tomos I y II. Editorial Leyer.



UNIDAD DE INNOVACIÓN VIRTUAL

innovacionvirtual@uniquindio.edu.co

Tel: (606) 7 35 9300 Ext 400

Universidad del Quindío

Carrera 15 Calle 12 Norte

Bloque 50 años - Piso 3

Armenia, Quindío - Colombia

UNIQUINDÍO, en conexión territorial

Carrera 15 Calle 12 Norte Tel: (606) 7 35 93 00 Armenia - Quindío - Colombia