

UNIDAD 3

ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y EL CONTRATO LABORAL.



Contenidos

Contenidos	1
Elementos del contrato de trabajo.	2
1. Prestación personal de un servicio	2
Artículo 5o. Definición de trabajo.	2
Artículo 23. Elementos esenciales.	2
Artículo 24. Presunción.	3
2. Subordinación	4
3. Dependencia.	4
4. Remuneración	5
Artículo 27. Remuneración del trabajo.	5
Artículo 28. Utilidades y pérdidas.	5
Remuneración extraordinaria.	5
El pago en dinero o especie.	5
Pagos que no constituyen salarios.	6
Salario Integral.	6
Reglas sobre el pago de salarios.	7
Principio de estabilidad laboral.	7
Artículo 141. Salario básico para prestaciones.	7
Deducciones y descuentos de salarios.	7
Embargos de salarios.	8
Características del contrato de trabajo.	8



Elementos del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo Es aquel en el que una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica bajo la continuada subordinación o dependencia a cambio de una remuneración.

1.

Prestación personal de un servicio.

El contrato de trabajo debe consistir en la prestación de un servicio por parte de una persona natural a una persona jurídica o natural. EL CST define trabajo y contrato de trabajo de la siguiente manera:

ARTICULO 5o. DEFINICION DE TRABAJO. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, ARTICULO 22. DEFINICION.

1. 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.

2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES. Subrogado por el art. 1, Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

UNIDAD 3

ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y EL CONTRATO LABORAL.



- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-686 de 2000, bajo los condicionamientos señalados en el numeral 2.4 de la parte motiva de esta sentencia.

- c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

Texto anterior: siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

Cuando se prueba que se prestó un servicio se presume la existencia de una relación de trabajo, la carga de la prueba para desvirtuar dicha presunción la tiene el empleador. Así lo expresa el CST:

ARTICULO 24. PRESUNCION. Modificado por el art. 2, Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

UNIDAD 3

ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y EL CONTRATO LABORAL.



2. Subordinación.

Es la situación de una persona que se encuentra sometida a órdenes de otra, en el caso del Derecho Laboral al empleador, de manera continua y estable en un periodo de tiempo y el receptor-trabajador se encuentra en el deber de acatarlas.

3. Dependencia.

Cuando se habla de dependencia se refiere al hecho que el trabajador no tiene gestión autónoma del trabajo desempeñado dado que este lo coordina el empleador, una característica de esta acepción es el cumplimiento de un horario.

Subordinación y dependencia son conceptos que van de la mano, algunos doctrinantes lo tratan como uno solo a pesar de su diferencia, estos conceptos son claves para determinar que no estamos ante una persona que presta sus servicios de manera independiente.

Actualmente con el Teletrabajo (electiva del programa) existen muchos retos para determinar si contrato de prestación de servicios se oculta dentro de un contrato de teletrabajo.

UNIDAD 3

ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y EL CONTRATO LABORAL.



4.

Remuneración

Tal como se expuso anteriormente recibir una contraprestación es un elemento constituyente de un contrato de trabajo el CST:

ARTICULO 27. REMUNERACION DEL TRABAJO. Todo trabajo dependiente debe ser remunerado.

ARTICULO 28. UTILIDADES Y PÉRDIDAS. El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su empleador, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas.

Dentro de el concepto de remuneración entra el concepto de salario:

Contraprestación que recibe el trabajador por sus servicios.

La remuneración ordinaria es la que pacten las partes, la unidad fija por lo general es el tiempo. Puede ser que la remuneración no tenga carácter fijo, sino que sea en modalidad variable, por ejemplo pagarle al trabajador por unidad producida o destajo. También puede ser una Combinación de unidad con tiempo lo que se conoce como tarea. Estas modalidades no están en la ley, simplemente son posibilidades del salario variable. Si el salario esta pactado solo en función de la comisión eso puede pasar, pero si yo le exigí que cumpla tiempo de servicio el trabajador no se puede ir a fin de mes sin salario si no cumple la meta, al menos debe tener un salario mínimo.

LA REMUNERACIÓN EXTRAORDINARIA: hay casos en los que el trabajador cumple labores adicionales a las pactadas y son las que se reconocen como actividades extraordinarias. Aquí en Colombia están fijadas en función del tiempo, es decir las horas extras y el trabajo en días de descanso obligatorio.

EL PAGO EN DINERO O EN ESPECIE: Es decir, se admite la posibilidad de que el trabajador no reciba el 100% de su salario en moneda colombiana.

Adicional constituye salario lo que reciba el trabajador a título de prima.

UNIDAD 3

ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y EL CONTRATO LABORAL.



PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO:

- Remuneraciones ocasionales por mera liberalidad que entrega el trabajador, tales como primas, sobresueldos, bonificaciones, y participación de utilidades.
- Lo que recibe el trabajador puede ser en dinero o en especie para desempeñar a cabalidad sus funciones, por ejemplo gastos de transporte, gastos de representación. No ingresa a su patrimonio y por consiguiente no es salario.
- Prestaciones sociales. Las que aun están a cargo del empleador son las cesantías y las primas de servicios. Los intereses de las cesantías son intereses sobre una prestación social y las vacaciones no son prestaciones sociales sino salario remunerado.
- Con la reforma de la ley 50 del 1990 se dijo que no son salario aquellos beneficios habituales u ocasionales que entregue el empleador al trabajador en salario o en especie, que estén pactados en una convención colectiva, en el contrato, o incluso como una concesión extralegal, como alimentación, vestuario, primas extralegales. El punto es el acuerdo expreso de las partes diciendo que no es salario. Salario en especie: Es un pago que no se está entregando en dinero, se esta recibiendo con otro tipo de beneficios y también corresponde a una remuneración del servicio prestado. Antes de la ley 50 del 90 el salario en especie no tiene límites. Ahora existen dos limites, si gana más de 1 SMLV puede ser 50-50, si gana un salario mínimo debe ser 70-30. También es posible que este tipo de suministros se pacten como no salario, lo cual debe ser por acuerdo expreso, lo que no implica que sea necesario que sea por escrito.

Viáticos: Pagos que se le hacen al trabajador para cumplir su trabajo en otro lugar distinto a su residencia. Los viáticos permanentes constituyen salario en todo lo que se da al trabajador para su alojamiento y manutención, pero así sean permanentes, no son salario los relacionados con gastos de representación y transporte. Si el empleador no discrimina los viáticos, los 4 rubros anteriores constituyen salario.

Propinas: las propinas no son salario por que no provienen del empleador. La CSJ dice que aunque el empleador las reciba y después las distribuyan no son salario.

SALARIO INTEGRAL: Es aquel en el cual se pacta por escrito que el trabajador va a recibir mensualmente un componente prestacional. Debe ganar mínimo 10 SMLV y debe ser el componente prestacional de al menos 30%. No quedan incluidas ni las vacaciones ni las in-

UNIDAD 3

ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y EL CONTRATO LABORAL.



demnizaciones. Los aportes a la seguridad social son del 70% del salario. Las vacaciones se calculan sobre el 100% del salario integral. El factor prestacional si puede ser más del 30% pero nunca inferior. El mínimo salario integral es de 10 SMLV + 30% es decir de 13 SMLV.

REGLAS SOBRE EL PAGO DE SALARIOS:

1. Jornal es el pago por días, salario es el pago por un periodo mayor. El jornal se puede demorar máximo una semana en ser pagado, y los sueldos máximo un mes.
2. De acuerdo a las normas cambiarias los salarios se pagan en moneda colombiana. Es recomendable al pactar un valor en moneda extranjera se pacte una tasa de cambio, y puede ser anualmente se reajuste con el IPC.
3. El pago debe hacerse en el lugar de trabajo. No es obligatorio que usted abra una cuenta en el banco exigido por la empresa.
4. El pago se debe hacer al trabajador o a la persona que el autorice por escrito.
5. Cuando el trabajador no presta el servicio por culpa imputable al empleador, no se puede eximir del pago de salarios.

Art 141 SALARIO BÁSICO PARA PRESTACIONES. Este artículo esta instituido para que en los casos que haya salarios variables de una vez se de un salario básico para prestaciones. Salario mínimo mensual: Puede ser convencional, por via convención colectiva con el empleador o el LEGAL VIGENTE, que se reajusta todos los años y la competencia lo tiene una comisión tripartita con el gobierno, sindicatos y gremios empresariales en donde si no llegan a un acuerdo el gobierno define cuanto es el reajuste.

DEDUCCIONES Y DESCUENTOS DE SALARIOS: Cualquier descuento o reducción requiere una autorización del trabajador para cada caso expreso. No pueden haber autorizaciones de descuentos en abiertas o en bancos firmadas por los trabajadores, porque deben ser para cada caso. Pese a que el trabajador autorice el descuento nunca se podrá afectar el salario mínimo o el convencional incluso o la parte inembargable por ley. A un trabajador que devenga salario mínimo, así deba el dinero que deba, no se le puede descontar de su salario así lo haya autorizado. En caso que el trabajador haya autorizado un descuento y el empleador tenga que girarlo a un tercero, el empleador se hace cargo de esos giros y de no hacerlo de manera oportuna responde por los perjuicios del caso. En materia de libranzas, la persona que trabaja

UNIDAD 3

ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y EL CONTRATO LABORAL.



autoriza que se descuente un valor y se pague a la entidad. El artículo dice que en caso del SMLV o del monto inembargable no aplica para la libranza.

EMBARGOS DE SALARIO: El SMLV y el salario convencional no son embargables, hay dos excepciones, que son los créditos de cooperativas y deudas por alimentos. Solamente puede embargarse la quinta parte del salario mínimo cuando gane más de un salario mínimo. ¿Cuáles son los descuentos permitidos sin que haya en cada momento autorización expresa?

- Aportes a seguridad social, al trabajador le corresponde pagar de la propia pensión y de la propia salud.
- Cuotas sindicales.
- Aportes a cajas o cooperativas de ahorro.
- Sanciones o multas previstas en el reglamento.

Características del contrato de trabajo:

- Consensual: se necesita para tal del acuerdo de las partes.
- Principal: no requiere de otro para que llegue a existir.
- Bilateral.
- Oneroso: implica cargas para ambas partes, para el trabajador prestar el servicio y para el empleador pagar.
- Conmutativo: implica cargas para ambas partes, para el trabajador prestar el servicio y para el empleador pagar.
- De tracto sucesivo: es una obligación que se cumple con una prolongación en el tiempo.