

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



Contenidos

Contenidos	1
Modalidades contrato de trabajo.	2
Por forma.	2
Por duración.	2
1. Periodo de prueba.	6
2. Prohibiciones y deberes de los empleadores.	6
Artículo 57. Obligaciones especiales del empleador.	7
Artículo 59. Prohibiciones a los empleados.	9
3. Prohibiciones y deberes de los trabajadores.	10
Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador.	10
Artículo 60. Prohibiciones a los trabajadores.	11
4. Causales de terminación del trabajo: generalidades.	12
5. Suspensión del contrato de trabajo y efectos.	13
6. Terminación unilateral del contrato: de trabajo por justa causa por el trabajador y por el empleador.	16
Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa.	16
Artículo 63. Terminación con previo aviso.	19
Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.	22
Obligaciones que surgen para el empleador al terminar el contrato de trabajo.	26
Despido colectivo y empresa de servicios temporales.	28
7. Jus Variandi.	30

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



Modalidades de los contratos de trabajo:

1. Por la forma:

- Verbales: Uno debe colocarse de acuerdo sobre la naturaleza del servicio, el lugar, la remuneración y todo el tema del inicio y terminación. En el caso en que las partes no hayan acordado nada sobre la duración en un contrato verbal, la duración se entiende a término indefinido.
- Escritos: hay tantos ejemplares como partes hay, es decir hay dos ejemplares que suscriben partes, y se habla de lo mismo del contrato verbal, con algunas precisiones. Se identifica a las partes, el domicilio de las partes, se deja constancia de el lugar donde se esta celebrando el contrato, la fecha, el sitio donde el trabajador va a prestar la labor, la naturaleza del servicio, la fecha en que empieza el contrato, la remuneración, y cuando termina. Si es a término fijo siempre tiene que estar por escrito. La ley no prevé una sanción al empleador que no entrega copia del contrato al empleado. Pero el hecho de que no haya sanción expresa no impide que se abra un investigación por parte del ministerio.

2. Por la duración:

- Contrato a término indefinido: puede ser verbal o escrito. El empleador debe suscribir un contrato a término indefinido cuando uno sabe que la actividad para la que vincula al trabajador siempre se va a requerir en la empresa. Si carecen las causas o materia de objeto del contrato estaríamos ante una terminación legal. Si es imputable a una de las partes si debe haber una indemnización.
- Contrato por duración de obra o labor contratada: también se puede pactar verbalmente o por escrito. En este tipo de contrato necesito al trabajador para una actividad que va a terminar en un momento, pero al momento de contratar al trabajador no tengo la fecha exacta en la que sucederá esa terminación. Se puede pactar ejecuciones de obras parciales.
- Contrato a término fijo: cuando es inferior a un año se pueden prorrogar por 3 periodos, y a partir de la 4 prórroga su vigencia pasa a ser de un año. Estos contratos pueden termi-

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



narse legalmente por el vencimiento del término, pero para esto se obliga a que haya un pre aviso de 30 días antes de la fecha de vencimiento, y esto es lo que se conoce como el preaviso o desahucio en materia laboral. Si no se le avisa, tiene una prórroga automática por un periodo igual al inicialmente pactado. Antes de 1997 a la trabajadora embarazada se le podía preavisar sin problemas, pero la CC dijo en una sentencia que siempre que se quiera terminar un contrato de una mujer en estado de embarazo hay que tener autorización del inspector de trabajo, así pueda hacer terminación legal. Si el trabajador está enfermo, por ejemplo tiene un cáncer y se le va a vencer el contrato, la corte ha dicho que se debe aplicar el principio de solidaridad y no se la puede sacar. Contrato a término fijo de 1 a 3 años: dice que el contrato máximo puede durar 3 años, pero esto sólo es en la relación inicial. De despedir al trabajador la indemnización va a ser el valor de los salarios que faltaren para el cumplimiento del contrato o de la prórroga dependiendo de la fecha en que desvincule al trabajador.

- Trabajo ocasional, accidental o transitorio: Nos queda por último una modalidad que no es contractual; se encuentra en el artículo 5 de CST, y hace referencia a un trabajo que no dura más de un mes y que requiere el empleador para actividades ajenas o extrañas a lo que normalmente es su actividad u objeto social. La ley no decía si el contrato debe celebrarse oralmente o por escrito, pero por razones de seguridad es mejor por escrito. 5) Modalidades de contratación diferentes a las laborales:

1. ARTÍCULO 34 DEL CST, CONTRATISTA INDEPENDIENTE: un contratista independiente es una persona natural o jurídica que se encarga de la ejecución de una obra o de la prestación de un servicio o de la elaboración de un bien a favor de un tercero que se llama contratante o beneficiario a cambio de un precio. Este contratista asume con autonomía esta ejecución de obra, prestación de un servicio o elaboración de un bien, asume todos los riesgos y tiene autonomía técnica y directiva de la actividad. En el caso que el contratista independiente contrate trabajadores; entre el contratista independiente y el beneficiario habrá un contrato civil, y entre el independiente y los trabajadores habrá un contrato de trabajo. Se prevé que eventualmente podría haber responsabilidad solidaria entre el contratista independiente y el beneficiario si las labores que ejecutan no son extrañas entre si; se debe ver que objeto cumple el beneficiario y el independiente.

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



2. EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES: son empresas que se constituyen con ese único fin, no pueden prestar mas servicios que el personal temporal. Existe una empresa usuaria (cliente) a la que la temporal le suministra personal temporal, estos servicios pueden pedirse cuando necesite un trabajador ocasional, accidental o transitorio, cuando me falte un trabajador por licencia, vacaciones o incapacidad; cuando haya incrementos en la productividad. Estos contratos pueden durar máximo 6 meses prorrogables por otros 6 meses. La particularidad de esta figura es que la empresa de servicios temporales son los empleadores de los trabajadores, que son trabajadores en misión, los cuales van a prestar servicios a la empresa usuaria. La empresa delega la potestad de subordinación sobre los trabajadores en misión que van a estar en la empresa usuaria. No generan la solidaridad que se miraba en el contratista independiente. El ministerio exige a las empresas que tengan radicado una póliza que garantice el cumplimiento de los salarios y las prestaciones de los trabajadores adscritos a su empresa. un simple intermediario es aquella persona que contrata por cuenta y riesgo de un empleador. Ejemplo clásico son las bolsas de empleo, son solo una intermediación para que se encuentren oferta y demanda en el mercado del empleo. Los costos de intermediación los asume el empleador.

- Cooperativas de trabajo asociado: Son aquellas entidades del sector cooperativo que agrupan los servicios de sus asociados que son trabajadores para potenciar la capacidad productiva que tienen cada uno de ellos. Lo mínimo que se requiere son 10 personas, tienen una menor carga tributaria, y no se tiene ánimo de lucro, entonces los rendimientos del trabajo de los asociados se reinvierte en la misma cooperativa. En últimas no somos empleados porque somos dueños de nuestro trabajo. La diferencia con el contratista independiente es que las personas que prestan los servicios como asociados no están regidas por contrato de trabajo. Pueden ser fuertes competidores de empresas que sean contratistas independientes porque pueden ejecutar las mismas funciones pero sus mismos costos de funcionamiento son menores por la misma carga tributaria.
- Contrato sindical: está regulado en el cst, e implica que un sindicato o varios sindicatos le prestan un servicio o ejecutan una obra para un empleador o empleadores y esta actividad se cumple con los afiliados al sindicato. El sindicato era el empleador de los afiliados partícipes con los que se prestaba el servicio al empleador, y en ese sentido el sindicato respondía por todas las obligaciones que correspondieran. Esto cambió con el decreto 1429/10, en donde dice que entre los afiliados y el sindicato no hay contrato de trabajo.

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



Y los afiliados tampoco tienen contrato con el empleador. Se entiende que el afiliado esta en un nivel de paridad con la organización sindical y con el empleador.

- CONTRATO DE APRENDIZAJE: Está por fuera del contrato de trabajo, antes de la ley 789/02, este era un contrato de trabajo, pero está regulado por el CST. Debe constar por escrito, y su duración es de máximo 2 años, el contrato de aprendizaje no es una facultad del empleador, es una obligación legal. Una empresa que cumple con la ley debe tener si tiene cierto número de trabajadores un cierto número de aprendices. Las empresas privadas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferentes a la construcción (que a cambio deben hacer un aporte al fondo de la industria y la construcción), que ocupen un número no inferior a 15 se encuentran obligadas a contratar aprendices para oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional, metódica y completa en la actividad que desempeñen. En una proporción de 1 aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de 10 o superior que no exceda de 20. Las empresas que tengas entre 15 y 20 trabajadores tendrán un aprendiz. De la cuota de aprendices, solo el 25% pueden ser aprendices universitarios. Si la empresa no quiere contratar aprendices, puede monetizar el contrato de aprendizaje y se paga al SENA. El contrato se firma entre la empresa patrocinadora y el aprendiz, es decir, la entidad que está proveyendo la formación del muchacho no hace parte del contrato. El aprendiz recibe un apoyo o sustento mensual, y no se conoce como salario, sino como patrocinio. La etapa productiva es cuando el muchacho esta en la empresa ejerciendo su práctica, y la etapa lectiva es cuando el muchacho está en la institución trabajando. La ley determinó que en la etapa productiva reciba el 75% del SMLV siempre y cuando la tasa de desempleo fuera del 10% o más, si baja a menos de 2 dígitos, será del 100%. En la etapa lectiva va a ser del 50%. A los aprendices los afilio como empleados independiente diligenciando un formulario, pero el aporte no lo hace el trabajador independiente sino la empresa patrocinadora, aparte del aporte de sostenimiento. Durante la etapa lectiva solo se paga los aportes a la eps. Durante la productiva eps y arl.

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



1. Periodo de prueba.

El empleador puede terminar en cualquier momento el contrato en periodo de prueba sin lugar a pagar indemnización por incumplimiento unilateral del contrato. Al empleado se le debe pagar todo el salario y las prestaciones durante el tiempo que duró el servicio. Es ilegal no pagar en periodo de prueba. El máximo del contrato de periodo de prueba es de dos meses. Todos los contratos pueden tener este término de prueba, menos en dos excepciones: con los trabajadores de servicio doméstico en donde se presume que el periodo de prueba es de 15 días y en los contratos a término fijo inferiores a un año, en donde será la quinta parte del periodo estipulado, sin exceder los 2 meses.

Ejecución y efectos del contrato: El contrato de trabajo se debe ejecutar de buena fe y obliga a todo lo que sea incoherente al contrato de trabajo, a que emane de la naturaleza del contrato de trabajo.

2. Prohibiciones y deberes de los empleadores.

Los empleadores deben cumplir con determinadas obligaciones (implica un hacer), de la misma forma se impone una carga de no hacer, las cuales se denominan Prohibiciones.

De igual manera para los trabajadores, todo esto a fin de establecer una relación más armónica en el ámbito laboral. Antes de entrar a especificar cada uno de los aspectos anteriores conozcamos algunas nociones preliminares.

Hay unas obligaciones generales y unas especiales, pero estas no son las únicas que pueden existir para las partes, pueden haber obligaciones adicionales, pero estas tienen que ver siempre con la naturaleza del contrato.

Obligaciones generales: estas se encuentran en el artículo 56 del código.

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



1- Trabajador: Obediencia y fidelidad, si un empleador tiene una empresa pues no espera que el trabajador haga lo que querrá, él debe poder orientar a sus trabajadores y lo mínimo que espera es que hay obediencia de parte de sus trabajadores y en cuanto a la fidelidad esto significa que la relación tiene que funcionar con el principio de buena fe y consiste que el trabajador que presta su servicio al empleador tiene que tomar todas las medidas que le correspondan, que sean necesarias para que así el empleador no tenga ninguna afectación o perjuicio. 2- Empleador: Protección y seguridad, hay que entender que el sitio es peligroso y el empleador debe cuidar a sus trabajadores, el empleador debe tener todas las medidas necesarias para que los trabajadores no se vean afectados física o moralmente las medidas de seguridad para responder a los hechos que pongan en riesgo a sus trabajadores y a mantenerlos en condiciones adecuadas en cualquier problema.

ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son Obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren; y

9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

10. Adicionado por la Ley 1280 de 2009, así: Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

11. Adicionado por el art. 3, Ley 1468 de 2011. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



ARTÍCULO 59. PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES. Se prohíbe a los empleadores:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400.
 - b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
 - c) INEXEQUIBLE. En cuanto a pensiones de jubilación, los empleadores pueden retener el valor respectivo en los casos del artículo 274. Corte Constitucional Sentencia C-247 de 2001.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajado-

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



res o que ofenda su dignidad.

Ver el art. 260, Decreto Nacional 2737 de 1989, Ver el art. 1, Ley 13 de 1972, Ver el art. 9, Decreto Nacional 2351 de 1965.

3.

Prohibiciones y deberes de los trabajadores.

ARTÍCULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2a. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3a. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

4a. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5a. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6a. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.

7a. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo; y

8a. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



8a. (Sic) Adicionado por el art. 4, Ley 1468 de 2011

ARTÍCULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del empleador.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores(D.2478/48).
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o nó en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o nó a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



4.

Causales de terminación del trabajo: generalidades.

El contrato de trabajo o de la relación de trabajo es la ruptura y cese de actividades que dieron origen a la relación laboral, existen cláusulas generales, cláusulas de terminación por justa causa, de igual manera el trabajador o el empleador podrán terminar el contrato sin penalidad alguna. También es importante diferenciar la figura de terminación del contrato o relación de trabajo con la figura de la suspensión, la cual no termina definitivamente el contrato pero todos los efectos quedan suspendidos hasta que se termina la sus suspensión, estos casos están regulados por la ley.

ARTÍCULO 61. TERMINACIÓN DEL CONTRATO. Subrogado por el art. 5, la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente

1. El contrato de trabajo termina:
 - a). Por muerte del trabajador;
 - b). Por mutuo consentimiento.
 - c). Por expiración del plazo fijo pactado.
 - d). Por terminación de la obra o labor contratada;
 - e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
 - f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
 - g). Por sentencia ejecutoriada;
 - h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto Ley 2351/65, y 6o. de esta Ley, e

NOTA: El literal h) fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional, sólo en los términos de la sentencia C-1507 de 2000; bajo cualquiera otra interpretación, tales normas se declaran INEXEQUIBLES.

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

Texto original Decreto 2351 de 1965.

5.

Suspensión del contrato de trabajo y efectos.

La suspensión del contrato de trabajo corresponde a una interrupción de los principales efectos del contrato de trabajo por unas circunstancias que prevé la ley, es decir son taxativas, no son las que quieran o crean las partes; hay unos efectos relevantes que producen esta suspensión:

1. Durante esta suspensión el trabajador no presta el servicio y en consecuencia el empleador no paga salario.
2. La ley ha indicado también que en el caso de la suspensión de trabajo se puede descontar ese tiempo que dure la suspensión para algunos efectos como el cálculo de cesantías, pensiones de jubilación o vacaciones.
3. La norma dice que durante el tiempo de suspensión continua a cargo del empleador las obligaciones que él tiene respecto a la enfermedad y la muerte de los trabajadores, es decir los aportes a la EPS y al fondo de pensiones, el empleador paga lo que le corresponde, el trabajador no le corresponde aportar porque no recibió salario.

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



EL CONTRATO SE SUSPENDE:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural o cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión del trabajo
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por 120 días por razones técnicas y económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del ministerio de trabajo y seguridad social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar de forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores. (hay que hacer una aclaración en cuanto al tema del sellamiento de lugar de trabajo, no es una suspensión debido a que es una conducta imputable al empleador y en este tema se aplica el artículo 140 salario sin prestación del servicio)
4. Por licencia o permiso temporal concebido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto hasta por 30 días después de terminado el servicio.
6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda los 8 días por cuya causa no justifique la extinción del contrato. Si sigue detenido le paga del día 9 al 30 y el 31 invoca la justa causa.
7. Por huelga declarada en la forma previstas en la ley.

Ejecución y efectos del contrato: El contrato de trabajo se debe ejecutar de buena fe y obliga a todo lo que sea incoherente al contrato de trabajo, a que emane de la naturaleza del contrato de trabajo.

La suspensión del contrato de trabajo corresponde a una interrupción de los principales efectos del contrato de trabajo por unas circunstancias que prevé la ley, es decir son taxativas, no son las que quieran o crean las partes; hay unos efectos relevantes que producen esta suspensión:

1. Durante esta suspensión el trabajador no presta el servicio y en consecuencia el em-

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



pleador no paga salario.

2. La ley ha indicado también que en el caso de la suspensión de trabajo se puede descontar ese tiempo que dure la suspensión para algunos efectos como el cálculo de cesantías, pensiones de jubilación o vacaciones.

3. La norma dice que durante el tiempo de suspensión continua a cargo del empleador las obligaciones que él tiene respecto a la enfermedad y la muerte de los trabajadores, es decir los aportes a la EPS y al fondo de pensiones, el empleador paga lo que le corresponde, el trabajador no le corresponde aportar porque no recibió salario.

Hay dos modos de terminación adicionales que son: 1. el cierre de la empresa (que puede ser total o parcial) 2. suspensión de actividades. Cuando la suspensión de actividades es por más de 120 días lo se da es la terminación del contrato, cuando es hasta por 120 días lo que se da es la suspensión. Si quiero terminar los contratos por más de 120 días debo pedir permiso del ministerio de trabajo en ambos casos, trato por cierre como por suspensión.

Aunque no se trate de un despido si se genera la indemnización como si fuera un despido sin justa causa, por criterio de la ley.

No se requiere el permiso del ministerio cuando la causa del cierre de la empresa es la liquidación por insolvencia, el auto de apertura de la liquidación, uno de los efectos que surte este auto es la terminación de los contratos de trabajo, por lo tanto en este caso la terminación opera por el ministerio de la ley en el momento que se dicta el auto de apertura de la liquidación.

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



6.

Terminación unilateral del contrato: de trabajo por justa causa por el trabajador y por el empleador.

Al terminar un contrato por justa causa no se genera indemnización dado que se entiende que dicha terminación está dada por motivos fundados en una causal legal. Dentro de las justas causas para terminar unilateralmente el contrato de trabajo encontramos:

ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.

Modificado por el art. 7, Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

NOTA: El numeral 3 fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-299 de 1998, bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-931 de 2014.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1443 de 2000, bajo la condición señalada en esta sentencia. Es decir, que el empleador cuando el trabajador haya cumplido los requisitos para obtener su pensión, no puede dar por terminado el contrato de trabajo, en forma unilateral, por justa causa, si

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



previamente al reconocimiento de la pensión de jubilación, omitió consultar al trabajador si deseaba hacer uso de la facultad prevista en el artículo 33, parágrafo 3, de la Ley 100 de 1993. Bajo cualquier otra interpretación, se declara INEXEQUIBLE.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 63. TERMINACIÓN CON PREVIO AVISO. Modificado por el art. 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del patrono:

1o) Al haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2o) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3o) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

NOTA: Numeral 3 declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-299 de 1998, bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.

4o) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5o) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.

6o) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incum-

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



ben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 a 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7o) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por si misma para justificar la extinción del contrato.

8o) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9o) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

10) La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1443 de 2000, bajo la condición señalada en esta sentencia. Es decir, que el empleador cuando el trabajador haya cumplido los requisitos para obtener su pensión, no puede dar por terminado el contrato de trabajo, en forma unilateral, por justa causa, si previamente al reconocimiento de la pensión de jubilación, omitió consultar al trabajador si deseaba hacer uso de la facultad prevista en el artículo 33, parágrafo 3, de la Ley 100 de 1993. Bajo cualquier otra interpretación, se declara INEXEQUIBLE.

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



15) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días.

El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B) Por parte del trabajador.

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de este.
3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse validamente causales o motivos distintos.

La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente otras causales o motivos distintos, es por eso la importancia de la carta, debido a lo que no se alegue en la carta de despido no lo puedo alegar después. Si bien el despido puede hacerse de forma verbal o escrita, con el escrito se facilita la prueba, es por eso que la carta debe tener los hechos constituyentes de la causal y la causal en la que incurre el trabajador; aquí lo importante es que el trabajador conozca los hechos que se le están imputando, o sea que si no hay hechos es como si no se hubiera alegado la justa causa

La inmediatez para alegar la justa causa del despido no es simultaneidad, no es que ocurrida la justa causa el empleador tenga que despedir de una vez, las justas causas son redimibles, es decir, pueden perdonarse la falta o sancionarse sin terminar el contrato. El concepto de inmediatez lo valora el juez en cada caso atendiendo las circunstancias. Se debe determinar que el motivo de terminación son los motivos que se alegan, además que el espacio de tiempo que haya entre la ocurrencia de hechos y el despido no sea tan grande de modo que quede claro que el despido obedece a los hechos. Un lapso de tiempo prudencial que permita concluir que el despido fue a causa de los hechos.

Causales de despido con justa causa que no están en el artículo 62: Cuando la huelga se declara ilegal, hay una justa causa para despedir, previamente debe establecer el grado de participación del trabajador en la huelga y se debe respetar el debido proceso y el derecho de defensa para el trabajador.

Si el contrato termina por decisión unilateral del empleador en éstos casos, si el empleador no alega ninguna justa causa o la que alega no encaja en ninguna de las justas causas, entonces se debe la indemnización correspondiente consagrada en el artículo 64.

ARTÍCULO 64. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. Modificado por el art. 28, Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente: En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991.

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



En el contrato a término fijo se deberá el valor de los salarios y prestaciones que falten para la terminación del contrato. Igual con el contrato de terminación de la obra: salarios que falten por el periodo de terminación de la obra. La indemnización en este caso será de por lo menos 15 días. En los contratos a término indefinido esta indemnización, en teoría tiene 3 leyes aplicables: 1. ley 789 de 2002 2. ley 50 de 1990 3 decreto 2351 de 1967 Entre las dos leyes la diferencia sustancial es el tema del reintegro. Porque el decreto establece el reintegro cuando un trabajador se le despide sin justa causa y llevaba diez años o más al servicio de la empresa. la ley 50 elimina el reintegro, pero mantuvo la tabla indemnizatoria con la única diferencia de agregar, a cambio del reintegro, más días de salario a la tabla indemnizatoria. Finalmente con la ley 789 se bajan las cuantías en las tablas de indemnización.

Ley 789/02: actualmente para calcular la indemnización, para lo que ganen hasta diez salarios mínimos tienen derecho a 30 días de salario por el primer año o fracción y 20 por cada año subsiguiente o proporcional. Quienes ganas más de 10 salarios mínimos tienen 20 días por el primer año o fracción y 15 días por los subsiguientes. Esta es la tabla de indemnización vigente desde el 2002, salvo para trabajadores que para su entrada en vigencia (28 de diciembre de 2002) tuviesen más de diez años al servicio del empleador. A Esta gente se le aplica la tabla de la ley 50 de 1990. Ley 50/ 90: esta ley establecía que para lo que llevaran hasta un año trabajando: 45 días de salario. Quienes llevaran entre uno y cinco años: 45 días por el primer año más quien días por los subsiguiente. Si lleva más de cinco años trabajando 45 días el primer año y 20 días los subsiguientes. Si más de diez años: 45 por el primero y 40 días por los subsiguientes.

El decreto 2351/67: estas personas en caso que los despidieran después de diez años de servicio tenían derecho al reintegro. El trabajador demandaba pero era potestativo del juez conceder reintegro o indemnización.

Terminación de contrato de discapacitados:

La ley 361 de 1997, que es de integración social y medidas de protección de las personas con limitación, establece en su artículo 26 una prohibición de despido en razón de la limitación sin autorización previa del ministerio de trabajo.

Art 26: en ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

Si lo despide sin la autorización del ministerio se paga la indemnización de 180 días más las indemnizaciones de ley (despido sin justa causa artículo 64), adicionalmente se entiende que el despido es ineficaz; es decir tendrá que reintegrar al trabajador y pagar las indemnizaciones, estas ultimas se pagan a titulo de sanción.

El decreto 19 de 2012 decía que no requería autorización el despido cuando se incurría en justa causa. Sin embargo, con la jurisprudencia de la corte esa norma pasa a ser inexecutable. La situación hoy es que se debe pedir autorización del ministerio siempre que se trate de despido en razón de la limitación o que se trate de despido sin justa causa.

Art 10: los principios que inspiran la presente ley, se fundamenta en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la constitución nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.

Artículo 50. Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliados al sistema de seguridad en salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliados, para lo cual solicitaran en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnósticos médicos en caso de que dicha limitación no sea evidente. Dicho carné servirá para identificarse como titular de los derechos establecidos en esta ley. El consejo nacional de seguridad social en salud realizará las modificaciones necesarias al formulario de afiliación y al carné de los afiliados al sistema general de seguridad social en salud con el objeto de incorporar las modificaciones aquí señaladas.

En los artículos 1 y 5 de la ley habla de 3 grados de limitación: - Moderada - Severa - Profunda Pero no se precisa de qué tratan esos grados. En un decreto reglamentario D. 2463/01, se dice que la moderada es entre 15% y 25 de pérdida de capacidad laboral, la severa es más de 25% y menos de 50% y la profunda más de 50%.

En el artículo 1 de la ley, se refiere que la ley va destinada a los discapacitados en grado severo y profundo como si la protección solo fuera destinada a ellos. La corte constitucional

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



contradice el artículo y la amplía la protección porque entiende que están cobijados también los que presenten una limitación leve y en todo caso, quienes se protegen son los trabajadores con cualquier limitación o en situación de debilidad manifiesta, es decir, a quienes su estado de salud dificulte la ejecución de sus labores. Quien determina el porcentaje de limitación laboral es el médico, pero la corte ha dicho que a quien le corresponde determinar si la persona está en dificultades para ejecutar sus funciones es al juez.

La corte dice que se puede probar con cualquier medio y de hecho ni siquiera es necesario presentar una afectación de este tipo para estar cobijado por la protección.

Gracias a este fuero de estabilidad, hay una presunción de despido, si el despido se dio sin autorización se entiende que el despido fue injusto obedeciendo a la limitación, de modo que corresponde al empleador probar la existencia de una justa causa o de una causal de despido.

La corte suprema de justicia ha seguido un poco la jurisprudencia constitucional en el tema de la ineficacia. El despido de un trabajador con limitaciones no produce efectos y se deberán abonar las indemnizaciones. Pero a diferencia de la corte constitucional, hay sentencia en que la corte suprema interpreta que la protección solo va para quienes presentan una limitación severa o profunda. En otras como la 38992 sostiene lo contrario (protección a trabajadores con cualquier grado de discapacidad señalado en el artículo 5) y la 39207/2012. Esto rectifica la jurisprudencia anterior, de modo que en teoría la protección aplica para los tres grados de limitación.

La diferencia entre la protección de las cortes, es que la corte suprema entiende que la protección va hasta la moderada, es decir que el que tenga menos del 15% no tiene esta protección a diferencia de la corte constitucional.

OBLIGACIONES QUE SURGEN PARA EL EMPLEADOR AL TERMINAR EL CONTRATO DE TRABAJO:

1. Liquidar y pagar las prestaciones sociales.
2. Informar al trabajador el estado de pago de la seguridad social y aportes parafiscales de los últimos 3 meses. Esto de los pagos parafiscales fue eliminado por la reforma tributaria de 2012, estos aportes eran unos que pagaba el empleador con destino al icbf, al sena y a las cajas de compensación familiar, pero eso lo cambió la reforma tributaria y ya no todos se pagan igual. La segunda obligación la creo la ley 789 de 2002 y la incluyó en el artículo

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



65 del código párrafo uno. El empleador tendrá que informar al trabajador enviando copia de las constancias de pago de los aportes a seguridad social y parafiscal de los últimos 3 meses anteriores y si no lo hace el despido no produce efectos, y dice además que en todo caso el empleador tiene 60 días para proceder al pago.

Entonces lo que se quiere con esta disposición es persuadir al empleador para que cumpla sus obligaciones frente a la seguridad social con los dos objetivos de que el trabajador pueda acceder a las prestaciones que reconocer el sistema y además con la finalidad de asegurar la sostenibilidad financiera.

Aquí la sanción o lo que se sanciona realmente es por el no pago de los aportes, y no la omisión del deber de información. si leemos el artículo, lo que dice es que el empleador tiene que informar el estado de los pagos de los 3 meses anteriores y que si no lo informa, pues no produce efectos el despido y demás.

La corte dice que aunque se están creando dos obligaciones, la de pago de las cotizaciones y la obligación de información al trabajador del estado del pago de esas cotizaciones, pero por lo que realmente sanciona la norma es por el no pago y no por la omisión de información.

Como la sanción quedó incluida en el artículo 65 del CST, la corte dijo que el requisito para que opere esa sanción, como se incluyó en el artículo 65, es que se debe valorar la conducta del empleador, de manera que solo opera ante la ausencia de buena fe (puesto que el artículo 65 lo que consagra es una presunción de mala fe por parte del empleador) y quien tiene que probar la buena fe es el empleador. Si el artículo dice que no procede efecto alguno la terminación del contrato, la consecuencia lógica de previsión es el reintegro, porque si el despido es ineficaz, se entiende que nunca se produjo, por lo cual el contrato sigue vigente y lo que debería proceder es el reintegro. Pues la corte ha dicho que el artículo 65, en su párrafo 1 no consagra una pretensión de reintegro, o sea que de éste artículo no se puede pretender el reintegro del trabajador porque no esta consagrando una garantía de estabilidad del empleo para el trabajador, y esto porque el bien jurídico tutelado es el sistema de seguridad social y la sostenibilidad financiera del sistema, no la estabilidad laboral.

Esto en principio no es una garantía al trabajador para protegerlo a la terminación del contrato, sino que es una garantía en relación con el sistema de seguridad social, para que el empleador pague lo que debe, so pena de verse concentrado con esta sanción, por lo tanto como no se está protegiendo al trabajador directamente, sino que es una protección indirecta,

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



aquí lo que procede no es el reintegro sino que procede es el pago de un día de salario por cada día de retardo.

Aquí la sanción es igual a la que consagra el art. 65 la única diferencia es que aquí no estaría la limitación de los 24 meses para demandar. Desde el día siguiente al que se dio el despido empezará a correr la sanción de 1 día de salario por cada día de retardo y hasta que pague, porque lo que se sanciona es el no pago, pues lo lógico es que sea hasta que el pago se verifique, es decir que demuestre el pago. El empleador no se liberaría de la sanción demostrando que si se hizo el pago en el momento, sino que igual la condena está impuesta y tendrá que pagar por lo menos hasta el momento de la sentencia o hasta el momento en que se acredite el pago.

Liquidar y pagar prestaciones sociales. En la sentencia 36577 de 2010 fue la que se estableció el pago de los 24 meses para demandar, diciendo que para quienes devengaran más de un salario mínimo se ha hacia hasta los 24 meses y que a partir del mes 25 comenzaba a correr los intereses a la máxima tasa de los créditos de libres asignación.

Habrà que distinguir entre si el trabajador presenta la demanda antes del mes 24 o después; si lo presenta antes, lo que sucede es que se debe pagar la indemnización moratoria hasta el mes 24 e intereses a partir del mes 25. Si el trabajador lo presenta después del mes 24 prescribe el derecho a la sanción moratoria, o sea que desde el mes 1 se causaràn intereses.

DESPIDO COLECTIVO Y EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES:

Es aquel que se basa en cuales o razones económicas o técnicas. Esto significa que el despido, afecta un número plural de trabajadores y obedece a éstas causales, que no son las mismas justas causas que ya vimos que se aplican en el despido que no tenga el carácter de colectivo, sino que tiene que ser por éste tipo de causales. Las causas económicas son problemas financieros básicamente que tenga a la empresa al borde de una suspensión de pagos o al borde de un proceso de insolvencia y para evitarlo la empresa puede hacer los despidos colectivos. Las causas técnicas se refieren por ejemplo a la modernización de la empresa, a la sustitución de algún proceso de producción, a la eliminación de alguna sección de la empresa por avances tecnológicos o mejoramiento de procesos, etc.

No hay una lista taxativa de causales en esta tema, las situaciones que señala el artículo 67 son meramente enunciativas, basta con que en general los hechos que dan lugar al despido

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



se encuadren dentro de una cuestión técnica o financiera de la empresa.

El despido colectivo lo debe autorizar el ministerio del trabajo, por lo tanto el empleador que necesite hacer un despido colectivo, debe solicitar la correspondiente autorización y el ministerio tiene 2 meses para decidir la solicitud del despido colectivo y de esa solicitud se debe informar inmediatamente a los trabajadores y finalmente si el ministerio encuentra acreditadas las causales pues procederá a decidir. Si el empleador despide sin solicitar el permiso del ministerio del trabajo; el despido se considera ineficaz y la consecuencia es el reintegro, así que el trabajador se encuentra en la hipótesis del artículo 140.

Igual aún autorizado el despido el empleador está obligado a pagar la indemnización por despido sin justa causa.

Hay situaciones en donde también se entiende que hay despido colectivo, la ley establece unos porcentajes de acuerdo con el número de trabajadores de la empresa, esto está en el artículo 67 #4. La ley establece que el despido será colectivo siempre que en un periodo de 6 meses afecte a la cantidad de trabajadores que se establecen en los porcentajes, dependiendo del número de trabajadores que haya en la empresa.

Estas reglas de despido colectivo solo se aplican a los trabajadores particulares regidos por el código sustantivo del trabajo a los trabajadores oficiales no se le aplica esta regulación del despido colectivo.

Recordemos que a los trabajadores oficiales les aplica el código solo en la parte colectiva, en la parte individual no.

Despido indirecto: Si el trabajador termina el contrato de trabajo por culpa del empleador o motivado por acciones de este. Si esto sucede, o sea si el trabajador no está terminando su contrato de forma voluntaria, sin ninguna coacción o presión ajena, sino por causas del empleador, por razones que se salen del normal ejercicio de una relación laboral, entonces el trabajador tiene la posibilidad de terminar el contrato de trabajo aduciendo una justa causa por parte del trabajador, y esto es conocido como un despido indirecto, es verdad que el trabajador renuncia, pero renuncia motivadamente por unos actor que son por culpa del empleador que se salen de la órbita del derecho y por eso se denomina despido indirecto.

La consecuencia de un despido indirecto es la indemnización, ¿cómo se calcula la indemnización? Depende de la naturaleza del contrato, si es un contrato a término fijo o es un contrato

UNIDAD 4

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



a término indefinido. - Si se trata de un contrato a término indefinido: se debe mirar si la persona devenga más de 10 smlv o si devenga menos de 10 smlv (artículo 64) - Si el contrato es a término fijo: se debe pagar el tiempo que falta para cumplir el contrato con las prórrogas legales y se tendrá que pasar un preaviso con 30 días de antelación.

Se entiende por despido indirecto esa terminación del contrato que se genera por causas imputables a la acción del empleador y de lo que se sale del marco contractual.

7. Jus Variandi.

Existe un derecho del empleador de variar unilateralmente algunas condiciones del contrato sin que implique la terminación, novación o el abuso de este. Sin embargo la jurisprudencia ha sido clara que no puede afectar de manera sustancial las condiciones de trabajo en perjuicio grave del trabajador o vulnerar derechos fundamentales. Es un reflejo de dos de los elementos esenciales del contrato de trabajo: la subordinación y dependencia.

En sentencia T-682 de 2014 afirma:

IUS VARIANDI-Alcance y límites

Uno de los aspectos de mayor relevancia dentro del ejercicio del “ius variandi” se define precisamente como la facultad con la que cuenta el empleador para ordenar traslados, ya sea en cuanto al reparto funcional de competencias (factor funcional), o bien teniendo en cuenta la sede o lugar de trabajo (factor territorial) pero siempre con el respeto de las directrices limitantes. La facultad del empleador de modificar las condiciones en una relación laboral (ius variandi) no es absoluta porque puede tornarse violatoria de derechos fundamentales si se aplica en forma arbitraria o si no se sustentan de manera adecuada los motivos por los cuales se dan los cambios y la necesidad de los mismos.