

MODALIDADES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJOS

ANDRES RAFAEL DANDARE GONZALEZ

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE DERECHO
BARRANQUILLA
1999**

MODALIDADES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJOS

ANDRES RAFAEL DANDARE GONZALEZ

**Trabajo de grado presentado
como requisito para optar el título de Abogado**

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE DERECHO
BARRANQUILLA
1999**

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCION	4
1. ANTECEDENTES HISTORICOS	6
2. EL CONTRATO DE TRABAJO	12
2.1. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	13
2.2. SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	16
3. FORMAS DEL CONTRATO DE TRABAJO	18
3.1. VERBAL	18
3.2. ESCRITO	18
3.3. DURACION DEL CONTRATO	18
4. CONTRATO A TERMINO FIJO	20
5. CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO	22
6. IMPORTANCIA DE LOS CONTRATOS LABORALES	24
6.1. EJECUCION Y EFECTOS DEL CONTRATO	26
CONCLUSION	27
BIBLIOGRAFÍA	28

INTRODUCCION

Dentro del marco laboral los contratos de trabajos son muy importantes y muy beneficiosos tanto para los empleadores o patrones en sí para el conocimiento más de los Abogados.

Aut. copy
Dentro del núcleo de la legislación civil laboral existen o preexisten dos formas o formalidades de contratación de trabajo como son verbal o escrito dentro de la fenomenología se puede decir o afirmar que mediante su duración pueden ser a términos fijos o a término indefinido, referente a lo referenciado de la contratación de contrato de trabajo verbal o escrito al incumplimiento de alguno de los dos ambos van a tener las mismas garantías jurídicas ya que el contrato de trabajo verbal es aquel que las partes establece en un mutuo acuerdo, mientras que la razón de ser del contrato de trabajo escrito es aquel que queda estipulado o establecido en un documento mediante el consentimiento expresado tanto como el trabajador como empleador en lo que hace referente a los contratos a término fijo o a término indefinido según la

ley laboral. Manifiesta o dice que los contratos a término fijo son aquellos que no pueden ser superior a un año.

Que el término indefinido la legislación laboral dice que no tiene una fecha prefijada de duración cuya cronología puede ser indefinida.

Una de las diferencias de legislador colombiano en materia laboral en referencias a estos dos últimos contratos dice que el contrato a término se puede hacer realizar o establecer en una forma verbal o escrita mientras que el contrato de trabajo a término indefinido le dio otra manifestación diferente y dice que este solamente en concordancia o en relación tanto como el empleador como el trabajador se tiene que establecer por escrito porque lo estipula o lo manifiesta la ley.

1. ANTECEDENTES HISTORICOS

Los principios fundamentales del Derecho Laboral Colombiano se hallan expresados en la Constitución Nacional. El Código de Trabajo, así también como leyes que lo complementan y reforman, establecen esos principios que han sido reglamentados para el logro de su eficiencia.

Su objetivo primordial es el de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y empleados, dentro de una coordinación económica y un equilibrio social. De este objetivo surgen tres conceptos a saber.

- La justicia en las relaciones entre empleados y empleadores.
- La coordinación económica
- El equilibrio social

- Este primer enunciado del Código traduce una aspiración de la humanidad, la justicia social. Aún ha dejado de ser eso, una simple aspiración.
- La coordinación económica implica una concepción nueva del ejercicio del poder público. tal coordinación solo logra un régimen de gobierno en que toda la vida nacional esté sujeta a normas y obedezcan planes encaminados a metas precisas de desarrollo económico y social. De ahí que un régimen de organización capitalista de estilo clásico sea una simple ilusión hablar de coordinación económica.
- Equilibrio social. Son los resultados de la coordinación económica. Proviene de la eliminación de las desigualdades sociales. Dicha desigualdad tiene varios aspectos que es importante recordar, una clase es poseedora de los instrumentos y medios fundamentales de la producción, mientras otra dispone únicamente de la fuerza de trabajo para subsistir.

En una sociedad que reúne estas características, la oferta, mano de obra es muy superior a su demanda. El

desempleo en consecuencia es bastante lamentable. El hambre y las enfermedades nunca abandonan los hogares de los asalariados. La educación viene a representar un artículo de lujo que no todos pueden darse el gusto de adquirirlo el derecho al trabajo es la facultad que todo individuo tiene, para emplear su fuerza de trabajo en concordancia con sus aptitudes y conocimientos.

Tal facultad comprende dos aspectos, que debemos considerar por su gran valor. Por una parte, implica para el Estado, la obligación de brindarle a todas las personas aptas para el trabajo, la oportunidad de ocuparse en las actividades que la plazcan, de acuerdo con sus aptitudes que la plazcan, de acuerdo con sus aptitudes y nivel de preparación. Por otro lado, nadie puede impedir a otro el ejercicio de una actividad lícita, cualquiera que sea.

En el año de 1919 apareció un organismo internacional del trabajo en el propósito de luchar por el mejoramiento de las condiciones de vida y del trabajo de las clases asalariadas.

Consideramos que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personal la injusticia, la miseria y las privaciones originando descontento, peligrando la paz y la armonía.

Después de la segunda guerra mundial, la constituirse la ONU, la OIT fue incorporada a ella como organismo especializado, con idéntica finalidad. La actividad de la OIT se ha traducido en un esfuerzo tesonero en pro del mejoramiento de las condiciones de vida, higiene, trabajo y salarios de los trabajadores, lo que ha representado un beneficio y saludable paso tendiente a eliminar de una parte, los abusos del capital, de otra, las luchas de clases.

En la evaluación del derecho, la aparición de la figura jurídica conocida genéricamente con el nombre de contrato de trabajo representó un adelanto de gran transcendencia en la producción y ordenación de las relaciones entre empleadores y obreros, ya que se reconoció a quien labora en forma subordinada un status del cual carecía antes ; el trabajador.

Hasta este momento, las relaciones entre el capital y el trabajo se regía por las disposiciones de la legislación civil siendo considerada por estas como simple de arrendamiento de servicios. A partir de la expedición de la ley belga del 10 de marzo de 1990, la expresión contrato de trabajo fue utilizada por primera vez en un texto de carácter legal, siendo hoy de uso corriente en todo el mundo.

Este hecho significó el desprendimiento definitivo de la nueva rama del derecho del viejo tronco y el surgimiento consiguiente de una forma de concebir las relaciones laborales, enmarcadas desde entonces por un criterio eminentemente social, distinto del criterio individualista que había predominado en dichas relaciones. A partir de ese momento las legislaciones del mundo comenzaron a diferenciar claramente la terminología utilizada para identificar las relaciones de carácter laboral, de la empleada para designar cualquier otro tipo de relaciones de carácter jurídico.

La utilización de esta nueva terminología trajo consigo a demás, el reconocimiento de la autonomía de una figura jurídica llamada a representar un papel

trascendental en el manejo de las relaciones laborales del siglo XX, que vendría a convertirse, in contineti, en el eje alrededor del cual giraría todo el conjunto de normas de carácter jurídico que integran el actual derecho laboral.

2. EL CONTRATO DE TRABAJO

Como ocurre con todo acto o declaración de voluntad, el contrato de trabajo reviste diversas modalidades que conviene destacar.

En primer lugar, puede celebrarse verbalmente o por escrito, siendo ambos, válidos. En relación con su duración, debe anotarse que puede ser acordado a término fijo, por tiempo indefinido o por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

En las obligaciones comunes de los trabajadores, en un contrato de ésta naturaleza, merecen señalarse los siguientes :

- Ejecutar honrada y conscientemente el trabajo o la labor que se les encomiende.
- Cuidar las máquinas, herramientas, instrumentos de producción de uso y ropa de trabajo.
- Observar en forma estricta la disciplina laboral.

- Cumplir el reglamento interno de trabajo y las disposiciones de las respectivas dirección empresarial e institucional.
- Perfeccionar su calificación profesional
- Elevar de acuerdo a las posibilidades, el rendimiento del trabajo.

2.1. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Los elementos del Contrato de Trabajo son los siguientes :

La capacidad, el consentimiento, el objeto y la causa.

- Capacidad. Es la facultad que tiene una persona para ejercer derecho y contraer obligaciones. En Derecho Laboral la capacidad es pues la facultad que tiene una persona para obligarse por medio de una relación o de un contrato de trabajo.
- Capacidad absoluta. Toda personal natural, mayor de 18 años, tiene plena capacidad para celebrar el

Contrato de Trabajo, esta es, la norma general. La ley también ha contemplado el caso de las persona que sin haber cumplido esa edad se ven en la necesidad de vincularse a otras, por medio de un contrato de carácter contractual.

- Capacidad relativa. Quienes no hayan cumplido los 18 años gozan de una capacidad apenas relativa para celebrar el contrato de trabajo. Estas requieren de una autorización escrita de sus padres o representantes legales para celebrarlos, recibir el salario directamente y ejercer las acciones legales pertinentes.

En caso de que el menor carezca de representantes legales debe solicitar y obtener la autorización correspondiente del inspector del trabajo de policía del lugar donde el trabajo debe realizarse.

La autorización por su parte, sólo debe otorgarla el funcionario, cuando a su juicio no exista peligro aparente físico ni moral, para el menor en el ejercicio de la actividad para la cual solicita. Si lo hay debe abstenerse de conocerla.

- Edad mínima del trabajador. Varias disposiciones del código se desprende que la edad mínima de un trabajador es la de 14 años, sin que esto afecte las actividades escolares.

Esta norma tiene sus excepciones en la industria familiar en el cual laboran el padre, la madre y los hijos ; la ley permite que estos ayuden a sus padres pero en las labores que no demanden mayor esfuerzos.

- Incapacidad absoluta. No participación en el contrato de trabajo los infantes, los impúberes, con la salvedad vista, los dementes y sordomudos que no pueden darse a entender por escrito.
- Consentimiento. Es un elemento del contrato de trabajo tanto que entre sus características se encuentran la de ser consensual.

Debe ser expresado el consentimiento sin vicios, los vicios son el error, la fuerza y el dolor.

El error se presenta en derecho laboral cuando se celebra el contrato intuitu personae, esto es, cuando se

contrata a alguien es consideración a sus capacidades o cualidades personales, como es el caso de los trabajadores de confianza.

La fuerza como vicio del consentimiento, no se ve la posibilidad de que se presente en el momento de celebrarse el contrato de trabajo. Si se presenta con posterioridad puede considerarse como causal para darlo por determinado.

El dolo puede presentarse en Derecho Laboral en caso que se celebre un contrato con base en certificados falsos, presentados el empleador por el trabajador o cuando el empleador comprometa al trabajador, prometiéndole diferentes condiciones de trabajo de las que realmente le da. En ambos casos, habría lugar a la determinación de la respectiva relación de acuerdo a las descripciones del código.

2.2. SUJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Son las personas naturales o jurídicas que intervienen en la relación de trabajo. A la vez, se dividen en individuales y colectivos, de acuerdo con la clase de

relaciones que se efectúen para la presentación de servicios o para la regulación de estos.

Al mismo tiempo, puede haberse de sujetos de carácter público y privado, la persona natural es el elemento subordinado y dependiente de toda relación de trabajo que presta un servicio y se le renuncia.

La persona jurídica puede presentar al empleador quien beneficia con la actividad de trabajo. La parte jurídica adquiere obligaciones frente a sus trabajadores.

3. FORMAS DE CONTRATO DE TRABAJO

3.1. VERBAL

El contrato de trabajo puede establecerse verbalmente siempre y cuando ambas partes se ponga de acuerdo al respecto del servicio que va a desarrollarse. Ya sea por unidad, obra. Período de pago, lugar en el cual el trabajo se va efectuar, duración. Etc.

3.2. ESCRITO

La celebración de este contrato debe consignarse por escrito especificado todas las condiciones y modalidades acordadas.

3.3. DURACION DEL CONTRATO

En todos los casos los contratos se pactan o se establecen, para que tengan fiel cumplimiento de determinado tiempo, este lapso constituye su duración de acuerdo a las clases de trabajo, varía la duración del contrato. Este puede efectuarse a término fijo,

indefinido o puede presentarse el caso de trabajo ocasional, accidental o transitorio.

4. CONTRATO A TERMINO FIJO

El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

Si ante de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las parte avisa por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no superior a 30 días. Este se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado y así sucesivamente.

No obstante si el término fijo en inferior a un año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres años períodos iguales o inferiores. Al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año, y así sucesivamente.

En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y

primas de servicios en proporción al tiempo laboral cualquiera que este sea.

Los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a 30 días no requiere preaviso alguno para su terminación. No obstante las parte, de común acuerdo podrán pactar su prorroga.

Los contratos de trabajo cuya duración fuera 30 días o inferior a un año se entenderán renovados por un término igual al inicialmente pactado. Si antes de la fecha ninguna de las partes avisaré por escrito la terminación de no prorrogarlo con una atención a 30 días.

Estos contratos podrán prorrogarse hasta por tres períodos iguales o inferiores al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año y así sucesivamente.

5. CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO

El contrato de trabajo no estipulaba a término fijo o cuya duración no este determinada por la de la obra o la naturaleza de labor contratada. O no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

El contrato ha término indefinido tendrá vigencia mientras suscitan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo con todo el trabajo podrá por terminado mediante escritos con antelación no inferior a 30 días. Para que el empleador lo reemplace. En caso de no dar el aviso oportunamente o de cumplirse solo parcialmente se aplicará lo dispuesto para todo el tiempo o para el lapso dejado de cumplir.

La expresión tendrá vigencia mientras suscitan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, en nuestro concepto está facultado al empleador para ponerle fin al contrato cuando deje de subsistir dichas causas por la materia del trabajo.

Esta modalidad de contratación pueden celebrarse verbalmente o por escrito sin olvidar que debe constar necesariamente por escrito los acuerdos mencionados.

6. IMPORTANCIA DE LOS CONTRATOS LABORALES

Definimos en contrato laboral como el elemento por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación. En la segunda y mediante el pago de una remuneración.

El contrato de trabajo envuelve la noción de consentimiento de acuerdo de voluntades, la relación de trabajo en cambio surge de la prestación efectiva y real del servicio. Es un fenómeno jurídico que constituye la noción subjetiva o civilista del contrato de trabajo y que lo excluye completamente como acuerdo de voluntad sin principio de ejecución real.

La relación de trabajo dice de la cueva es el conjunto de derecho de obligaciones que derivan, para trabajadores y empleadores del simple hecho de la prestación del servicio.

Es por ello que se establece el equilibrio prestacional de las partes contratantes, mediante el cual el

empleador garantiza el cumplimiento eficaz de la labor encomendada y el empleador a su vez facilita las herramientas indispensable para la realización de la labor encomendada y además establece la remuneración que dicho contrato se deriva estableciendo así intrínseca del contrato de trabajo. En las definiciones transcritas y en todas en que esta figura jurídica se han dado como común denominador, las siguientes trilogías de elementos que la configuran son : en primer lugar la actividad personal del trabajador esto es la realización en forma directa y personal de la labor contratada por el empleador. Este elemento como se ha dicho constituye su principal obligación.

Es segundo lugar, la continua la dependencia o subordinación del trabajador respecto del empleador por ella se faculta a este para imponer aquel determinado condiciones respecto al modo, tiempo y cantidad de trabajo para imponerle ordenes y exigirle su cumplimiento así como para imponerle reglamento esa dependencia y subordinación se mantengan por todo el tiempo que tenga vigencia el respectivo contrato de trabajo.

El otro elemento que se destaca en las definiciones que nos hemos permitido transcribir que es el referente a la remuneración de vida por el empleador del trabajo en nuestro medio esa remuneración se denomina salario y su órgano constituye la principal obligación del empleador para con el empleado.

Dichas cuentas son por otra parte, los que contemplan nuestro derecho positivo.

6.1. EJECUCION Y EFECTO DEL CONTRATO

Como el contrato de trabajo es bilateral, su ejecución implica el cumplimiento de una serie de obligaciones por parte de las personas que concurren a formarlo a saber trabajadores y empleadores.

CONCLUSION

Al concluir este prestigioso trabajo he encontrado en él un sinnúmero de aspectos muy importantes que me sirven de gran provecho en la vida real, ya que tuve la majestuosa oportunidad de conocer en firme lo que son diferencias de clases de contrato de trabajo ya que ellos me va a servir en un mañana, saber o entender o comprender como se estipula o se realiza un contrato de trabajo, ya que hay que tener en cuenta que estos acuerdos de voluntades deben de quedar escritos para tener una comprobación o como medio de prueba de estos contratos.

BIBLIOGRAFIA

CAMPO RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Quinta Edición. Mayo 14 de 1998. Talleres de Manos de Impresoras.

GONZÁLEZ CHARRIZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Bogotá. Lemis 1980

RIVAS MENA, Benildo. Derecho Individual del Trabajo. Cali Bedout 1983.

MORENO GARCIA, Jaime. El Abogado Laboral. Planeta Editorial Colombiano S.A. 1997