

A black and white photograph of two business people in suits shaking hands over a document. The image is overlaid with a blue semi-transparent banner containing the text 'BIENVENIDOS'.

BIENVENIDOS

HABLEMOS SOBRE CONTRATOS DE TRABAJO



**SOLUCIONES LABORALES
CORPORATIVAS S.AS.**

1. ELEMENTOS ESENCIALES



Actividad personal del trabajador.



Continuada subordinación o dependencia.



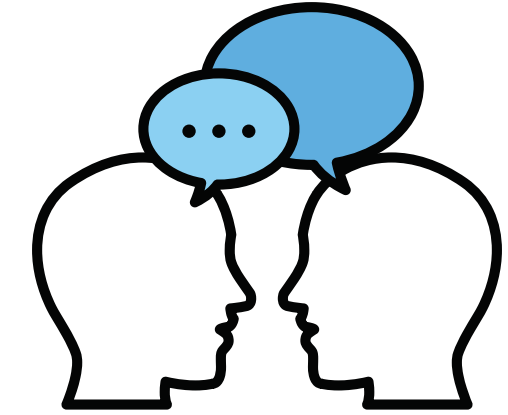
Salario como retribución del servicio.

2.

MODALIDADES

Según la forma:

Verbal



Escrito



2.

MODALIDADES

Según la duración:

Término fijo

Inferior a un año (solo 3 prórrogas)

Superior a un año (hasta 3 años)

Término indefinido

Duración de la obra o labor determinada

MODIFICACIONES CONTRACTUALES

» PRINCIPIO DE AUTOCOMPOSICIÓN DE LAS PARTES.

La autocomposición constituye un método lícito para la solución por las partes de los conflictos intersubjetivos.

NO PUEDE ATENTAR CONTRA UN EVENTUAL DERECHO

Sentencia SL2394 Mg Dra. Jimena Godoy Fajardo

"Aunque efectivamente de las documentales acusadas se deriva que la demandante no elevó reclamación alguna durante la vigencia del nexo laboral, y solo mostró su inconformidad con posterioridad al despido, tal aspecto no tiene relevancia frente a lo discutido, pues no puede considerarse que el proceder del empleador contra la norma laboral, se vuelva legítimo.

así como tampoco, el que la trabajadora hubiera aceptado firmar los otrosí donde se establecía la desalarización de algunos conceptos, «el trabajador como la parte débil de la relación en muchas ocasiones se ve compelido, a aceptar condiciones alejadas de las que en estricto rigor rigen el mundo del trabajo»"

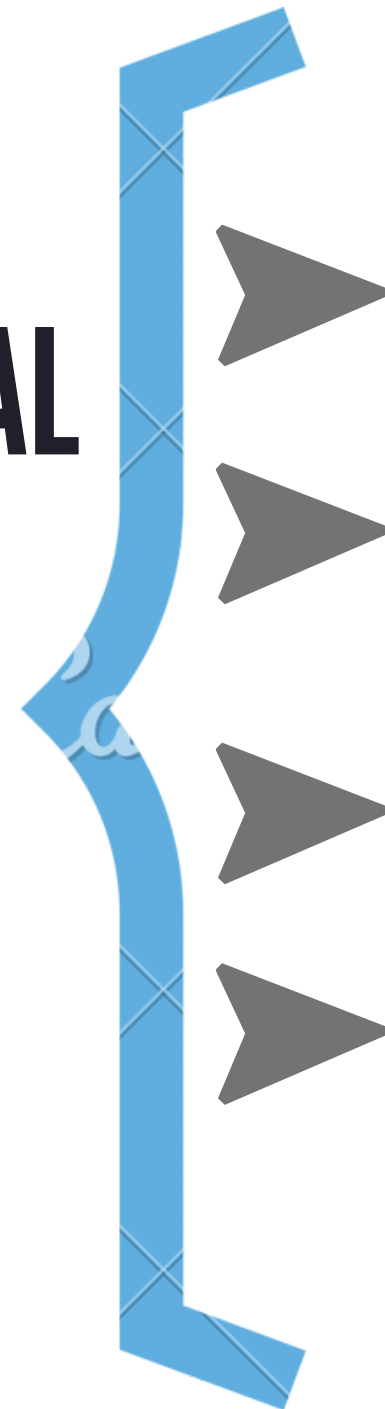
A hand is shown signing a document on a tablet using a stylus. The document is displayed on the tablet screen, and the signature is visible on the paper. The background is a blurred office setting with papers and a logo that says "SLC". A blue semi-transparent banner is overlaid on the image, containing the title text.

REFLEXIONES SOBRE LA FIRMA ELECTRÓNICA EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO

LEY 527 DE 1999, CONTEXTO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

FIRMA ELECTRÓNICA - FIRMA DIGITAL

Definición Legal



Ley 527 de 1999, Art. 7°

Decreto 2364 de 2012.

Decreto 1074 de 2015.

Circular Externa 0060 de 2018

Mintrabajo

ALGUNOS CONCEPTOS IMPORTANTES

Mensajes electrónicos de datos

▼
Información

**Generada
Enviada
Recibida
Almacenada
Comunicada**

➔
**Medios electrónicos,
ópticos o similares**



ALGUNOS CONCEPTOS IMPORTANTES

Firma Manuscrita



Expresión del nombre del suscriptor o de alguno de los elementos que lo integran o de signo o símbolo empleado como medio de identificación personal.

(Art.826 C. Co)

ALGUNOS CONCEPTOS IMPORTANTES

Firma Electrónica



Es un conjunto de datos electrónicos que acompañan o que están asociados a un documento electrónico y cuyas funciones básicas son:

- Identificar al firmante de manera idónea
- Asegurar la integridad del documento firmado
- Asegurar el no repudio del documento firmado



ALGUNOS CONCEPTOS IMPORTANTES

Firma Digital

Es un método criptográfico que asocia la identidad de una persona o de un equipo informático al mensaje o documento. Puede asegurar la integridad de un documento o mensaje.

Clases

Firma Biométrica

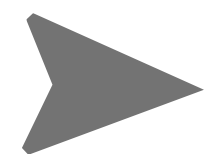
Firma electrónica con certificado digital

Firma electrónica con huella digital

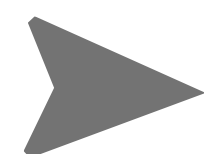
Validez firma electrónica: Tiene la misma validez y efectos jurídicos (confiabilidad y apropiada).

ALGUNOS CONCEPTOS IMPORTANTES

**Entidad
Certificadora**



Objetivo



Identificar inequívocamente al firmante.

Captura ID: Fotografía C.C.

OCR de ID: Nombre- apellido- fecha de expedición.

Validación OCR: En línea con Instituciones gubernamentales.

Validación huella dactilar.

Selfie como prueba de vida.

SMS

Validación firma.

Video firma



Velocidad

Coordinación

Punto de fuerza



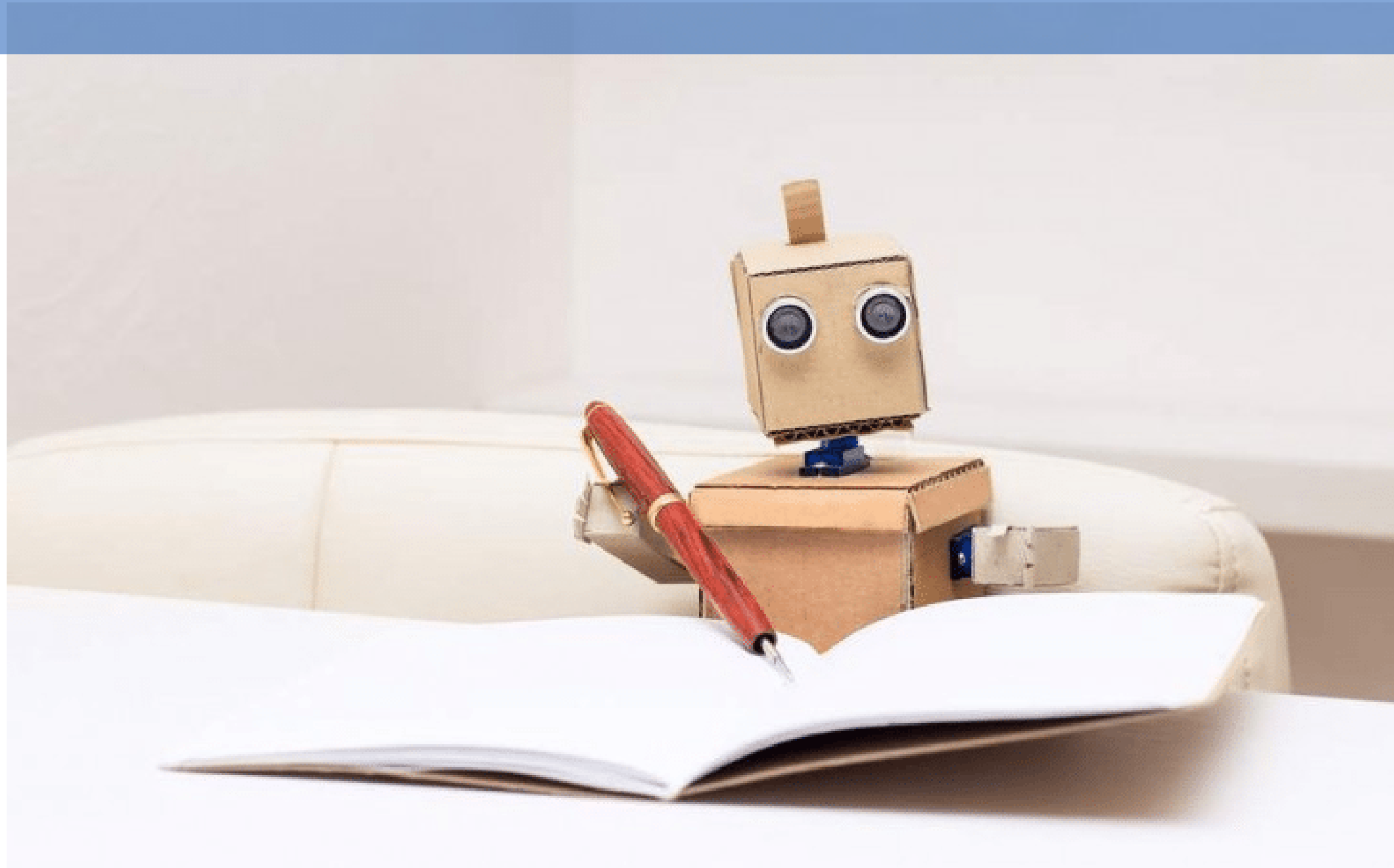
REQUISITOS JURÍDICOS MENSAJES DE DATOS



(Equivalencia Funcional)

- **Escrito: Accesibilidad para su posterior consulta**
- **Firma:**
 - Identificación iniciador del mensaje de datos.
 - Método confiable y apropiado.
- **Original: Conservación de la integridad de la información.**
- **Integridad: Información completa e inalterada.**
- **Admisibilidad y fuerza probatoria: Son admisibles como medios probatorios.**
- **Conservación:**
 - Accesibilidad futura consulta
 - Formato en que se haya generado
 - Información acerca de su origen, destino, fecha y hora de envío y recibido.

CONTRATO DE TRABAJO ELECTRÓNICO



Contrato Escrito

Art. 39 C.S.T.

Identificación y domicilio.

Lugar y fecha de contratación.

Lugar donde debe prestarse el servicio.

Naturaleza del trabajo (cargo- funciones)

Remuneración - Salario en Especie.

Forma y período de pago.

Duración (término fijo debe constar por escrito)

Cláusula de terminación.

Cláusulas libremente pactadas.

Sin costo para el trabajador.

ANTES



AHORA



CONTRATO DE TRABAJO ELECTRÓNICO

Art. 7º Ley 527 de 1999

Firma electrónica

Contrato de trabajo a término fijo (art. 46 C.S.T)

Faltas graves (Art. 62 CST Literal a) numeral 6)

Período de prueba (Art. 77 CST)

Salario integral (Art. 132 CST)

Descuentos (Art. 149 CST)

Cláusulas libremente pactadas

No salario

Comisiones

Cumplimiento de metas

PERÍODO DE PRUEBA

- » Debe constar por escrito.
- » No puede exceder de dos meses.
- » En contratos a término fijo inferior a un año, no puede exceder la quinta parte del término inicial.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

- » Las causales son taxativas (art. 51 C.S. del T.).
- » Se continúa cotizando a salud y pensión.
- » Los periodos de la suspensión pueden descontarse al liquidar cesantías y vacaciones.
- » Debe pagarse prima de servicios completa.

MEDIO TIEMPO

- » No es una modalidad de contrato de trabajo
- » Es una forma de jornada de trabajo
- » El trabajador goza de todos los derechos prestacionales e indemnización, en proporción al salario devengado .

CONTRATO DENTRO DEL DERECHO LABORAL QUE **NO** ES DE TRABAJO



CONTRATO DE APRENDIZAJE

» Duración: 2 años

» Apoyo de sostenimiento:

- Etapa lectiva 50% de 1 SMMLV
- Etapa práctica 75% de 1 SMMLV 10% tasa desempleo en adelante
- 100% de 1 SMMLV tasa de desempleo inferior al 10%
- Estudiante universitario 1SMMLV

SEGURIDAD SOCIAL

Salud: fase lectiva y práctica

ARL: fase práctica

CONTRATISTAS INDEPENDIENTES

Art.3 Decreto 2351 de 1965

Persona natural o jurídica que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de un tercero asumiendo todos los riesgos para realizar la obra con sus propios medios y con libertad autonomía técnica y directiva.

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

» No se encuentra definido en la ley.

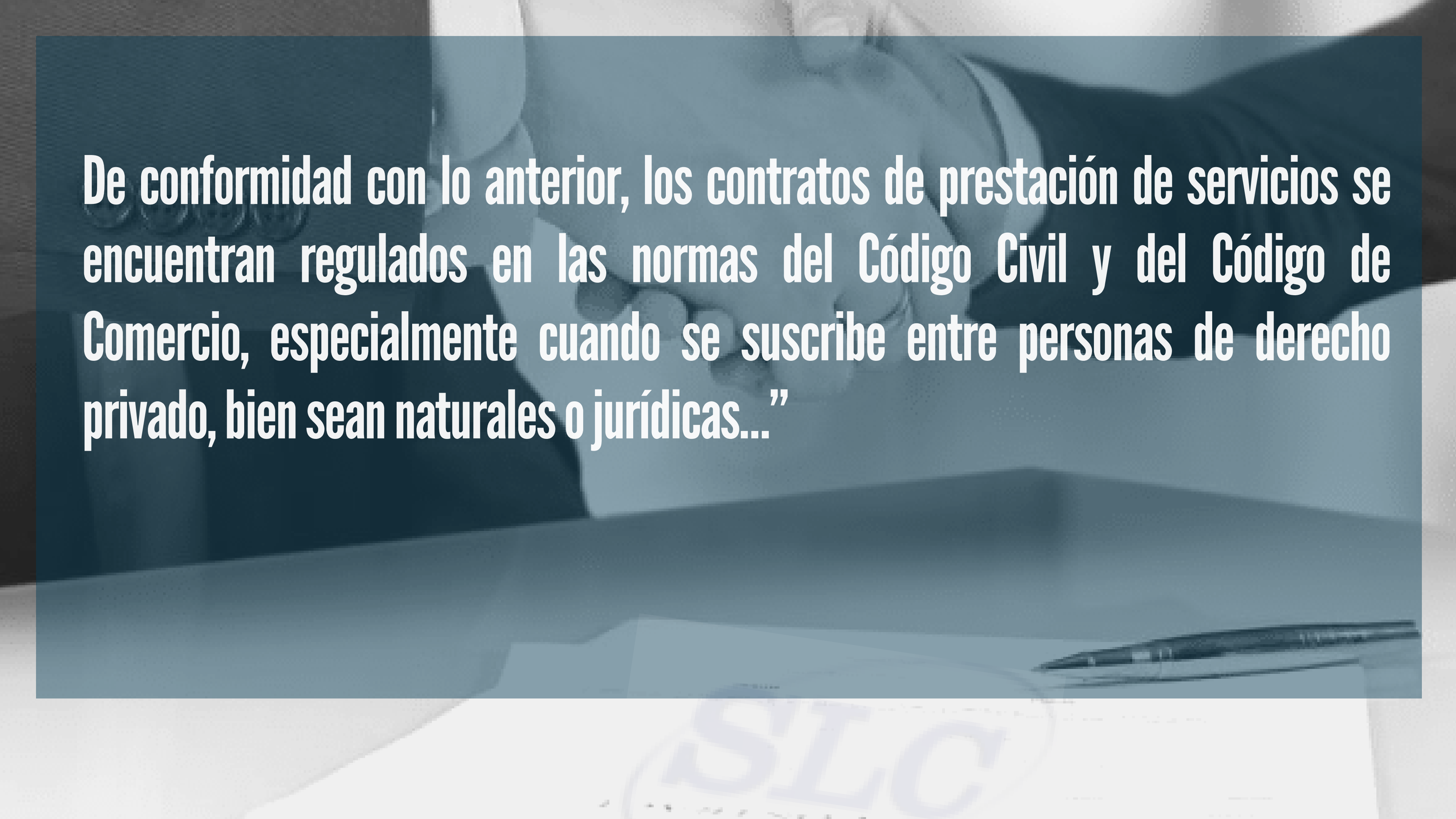
» Concepto 207209 (Julio 14 de 2011)

Ministerio de la Protección Social República de Colombia.

“ Es necesario aclarar que la legislación laboral no define ni reglamenta los contratos de prestación de servicios ... ”.

SLC

“El contrato de prestación de servicios forma parte de una amplia variedad de contratos en los cuales las partes podrán, a criterio de los interesados y con base en las disposiciones legales existentes, acordar aspectos como objeto, condiciones y calidad del servicio, sanciones en caso de incumplimiento, remuneración por los servicios prestados y el tiempo de ejecución, toda vez que la legislación laboral no establece procedimientos ni condiciones especiales en un contrato de prestación de servicios”.

A person wearing a dark suit and glasses is shown from the chest up, leaning over a desk. They are holding a pen and appear to be signing a document. The background is a blurred office setting. A semi-transparent dark blue box is overlaid on the image, containing white text. At the bottom of the image, there is a faint watermark that reads 'SLC' in a stylized font.

De conformidad con lo anterior, los contratos de prestación de servicios se encuentran regulados en las normas del Código Civil y del Código de Comercio, especialmente cuando se suscribe entre personas de derecho privado, bien sean naturales o jurídicas...”

Características del contrato de prestación de servicios definidas por la jurisprudencia Constitucional:

Sentencia C-154/97, Magistrado Ponente HERNANDO HERRERA VERGARA

- » *La prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer para la ejecución de labores en razón de la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas labores profesionales.*

» *La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico.*

» *La vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado.*

» *“... no es posible admitir confusión alguna con otras formas contractuales y mucho menos con los elementos configurativos de la relación laboral...”*

LA REALIDAD SOBRE LAS FORMAS

Sentencia C 665 de 1998 Corte Constitucional Mag. Dr. Hernando Herrera Vergara

Conforme lo establece el artículo 53 de la Carta Fundamental, el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos

de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades. Y si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral."

PRESUNCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 24 DEL C.S.T.

Se presume que toda prestación de un servicio se hace bajo un Contrato de Trabajo

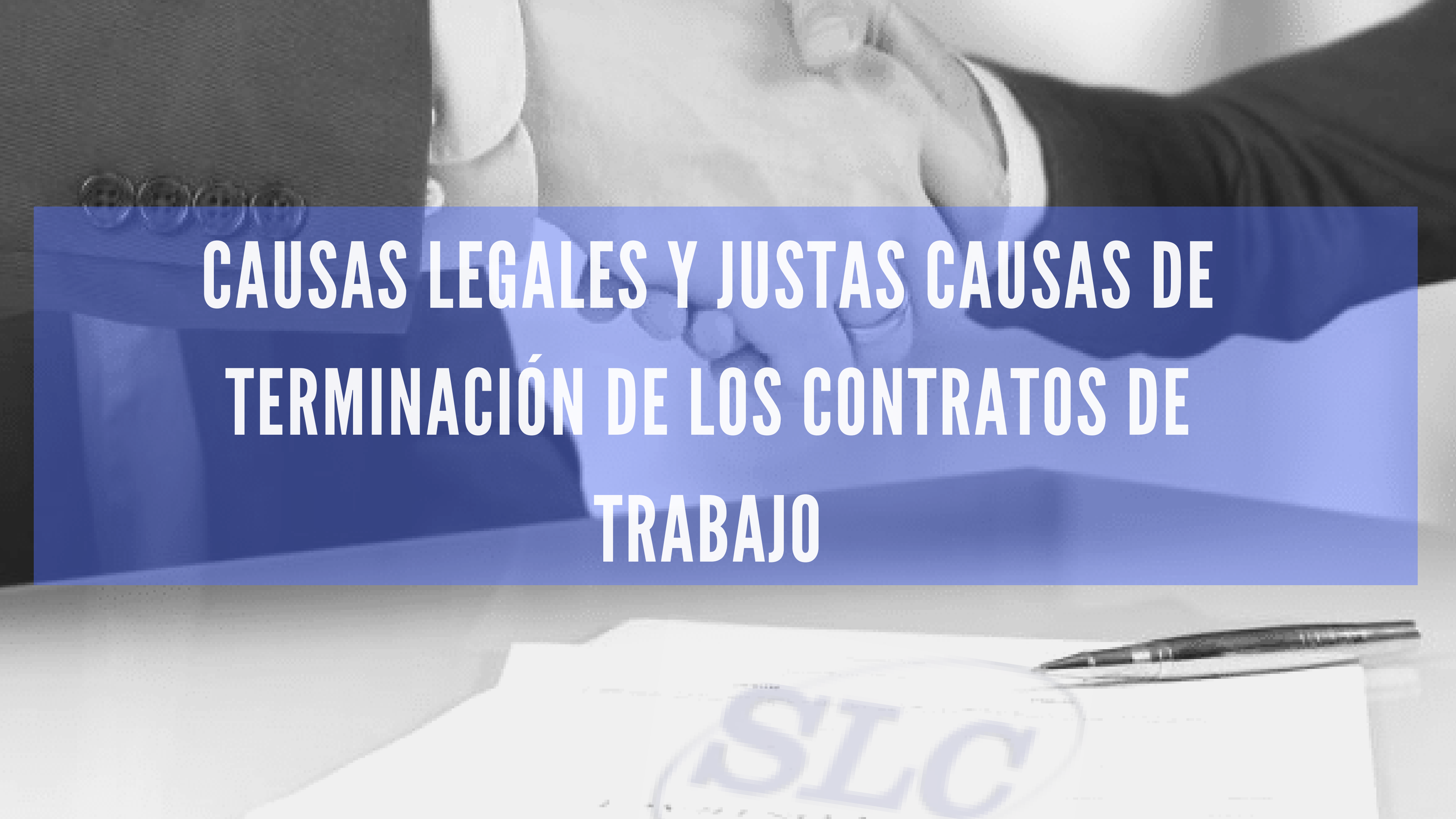
SLC

Sentencia C665 de 1998 Corte Constitucional

Mag. HERNANDO HERRERA VERGARA

"La presunción acerca de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de esa naturaleza implica un traslado de la carga de la prueba al empresario."

El empleador, para desvirtuar la presunción, debe acreditar ante el juez que en verdad lo que existe es un contrato civil o comercial y la prestación de servicios no regidos por las normas de trabajo, sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente."



CAUSAS LEGALES Y JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO.

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;**

ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO.

El contrato de trabajo termina:

- g). Por sentencia ejecutoriada;**
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;**
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.**


SENTENCIA CSJ SL-2351 de 2020

Mp. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR- 8 de julio de 2020

La facultad del empleador de terminar el contrato de trabajo por justa causa está limitada por los principios de motivación de la decisión, inmediatez y legalidad, así como la garantía del derecho de defensa y el respeto al procedimiento pactado por las partes.

ARTICULO 62. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

- 1. Engaño del trabajador para ser admitido u obtener provecho indebido.**
- 2. Actos de violencia o grave indisciplina en el trabajo.**
- 3. Actos de violencia o grave indisciplina fuera del trabajo.**
- 4. Daño causado a los materiales u objetos.**
- 5. Acto inmoral o delictuoso en el trabajo.**
- 6. Violación grave de las obligaciones y prohibiciones, faltas graves.**
- 7. Detención preventivas.**
- 8. Revelación de secretos técnicos o comerciales.**
- 9. Deficiente rendimiento.**
- 10. Sistemática inejecución.**
- 11. Vicios del trabajador.**
- 12. Renuencia a aceptar medidas para evitar enfermedades o accidentes.**
- 13. Ineptitud del trabajador.**
- 14. Reconocimiento de pensión.**
- 15. Enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días.**

A person in a dark suit and white shirt is sitting at a desk, looking down at a document. Their hands are clasped together. On the desk, there is a pen and a document with the letters 'SLC' printed on it. The background is a blurred office setting.

TARIFAS INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

»» **Contrato a término fijo**

Valor de los salarios del tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

»» Contrato por Obra o Labor

Valor de los salarios por el tiempo faltante para terminar la obra o labor, sin que sea inferior a 15 días.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

Contrato a término indefinido

» Trabajadores con salario inferior a 10 SMLMV:

30 días de salario cuando el tiempo de servicio no sea mayor de un año.

Si el trabajador tuviere más de un año de servicios, se le pagarán 20 días adicionales por cada año de servicio subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.



INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

Contrato a término indefinido

» Trabajadores con salario superior a 10 SMLMV:

20 días de salario cuando el tiempo de servicio no sea mayor de un año.

Si el trabajador tuviere más de un año de servicios, se le pagarán 15 días adicionales por cada año de servicio subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.



INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

» Ley 50 de 1990 , literales b), c) y d) del artículo 6o

Los trabajadores que al 27 de diciembre de 2002, tuvieran 10 o más años al servicio continuo del empleador.

» Decreto 2351 de 1965, ordinal 5o del artículo 8o

Los trabajadores que tenían diez 10 o más años el 1º de enero de 1991.



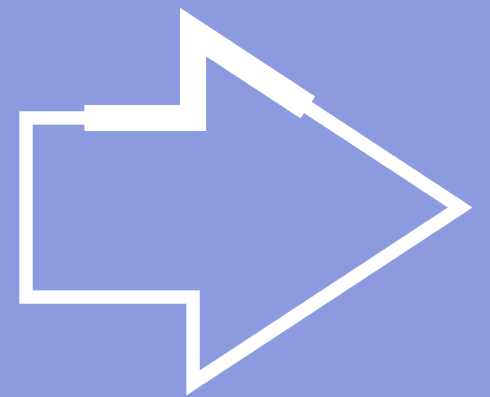


Sección de Preguntas



**SOLUCIONES LABORALES
CORPORATIVAS S.AS.**

**Por favor diligenciar
la encuesta**





SOLUCIONES LABORALES CORPORATIVAS S.A.S.

Asesoría en materia de Derecho Laboral y de Seguridad Social

AGRADECE SU ATENCIÓN



*Calle 31 No. 13 A – 51
Torre 1 Ofc 111, Edificio Panórama - Bogotá
TEL: 310 309 88 07- 8089451
laboral@slcabogados.co*