



Especial Laboral

DERECHO LABORAL: CONCEPCIONES ERRÓNEAS QUE VULNERAN AL TRABAJADOR

AGOSTO 25 DE 2023

Actualícese



Concepciones erróneas en el derecho laboral

El mundo laboral no es ajeno a la influencia de una serie de mitos que, desafortunadamente, han adquirido una relevancia desproporcionada. Estas nociones erróneas, que se han arraigado en el imaginario colectivo, no solo pueden generar conflictos entre trabajadores y empleadores, sino que también pueden tener un impacto negativo en la eficiencia y la productividad de la empresa.

El derecho laboral, como el pilar fundamental que gobierna las relaciones contractuales entre empleadores y trabajadores, desempeña un papel central en la configuración de un ambiente laboral justo y equitativo. Las partes de una relación laboral tienen la responsabilidad de comprender los principios, derechos y, en general, las disposiciones legales laborales para salvaguardar sus intereses y contribuir a la solución de conflictos; siempre en el marco del carácter protector de este derecho.

En este Especial Actualícese nos proponemos desmitificar estas ideas erradas, que a menudo se propagan en el ámbito laboral y que pueden generar, entre otras situaciones negativas, la toma de decisiones inapropiadas, ambientes de trabajo tensos y llenos de desconfianza, ineficiencia en el trabajo, demandas cuantiosas por parte de los trabajadores y desigualdad laboral.

A continuación, presentaremos una clasificación de los mitos laborales más comunes, con el fin de fomentar una mayor comprensión de las normas y promover relaciones laborales productivas y garantes de los derechos.

Tabla de contenido

Concepciones erróneas en el derecho laboral	2
Contratos laborales	4
El contrato verbal no es igual de válido que el escrito	4
Si un contrato a término fijo se renueva reiteradamente, se transforma en un contrato indefinido	5
El período de prueba no forma parte del contrato de trabajo	6
El contrato por obra o labor no es un contrato de trabajo	6
Salario	7
El salario superior al mínimo legal lleva implícito el pago de prestaciones sociales	7
Las comisiones laborales no son salario	8
El pago por días no es salario	8
Terminación del contrato de trabajo	10
Si el trabajador fue despedido, no tiene derecho a la liquidación laboral	10
Se requiere la autorización del Ministerio del Trabajo para despedir al trabajador en todos los casos	11
La reorganización empresarial es una justa causa de despido	11
Otras concepciones comunes en el derecho laboral	12
Prestaciones sociales y seguridad social son lo mismo	12
El fuero de salud solo ampara a los trabajadores que sufren accidentes o enfermedades de origen laboral	12
Se puede pactar en el contrato el no reconocimiento de las prestaciones sociales	13
La dotación solo es obligatoria en grandes empresas	13
La jornada ordinaria siempre debe ser la máxima legal	13
Selección de recursos Actualícese para ti	14



Contratos laborales

Los contratos laborales son los acuerdos de voluntades que establecen las bases de la relación entre empleadores y trabajadores. Sin embargo, a lo largo del tiempo, se han construido diversas creencias erróneas en torno a estos pactos, debido a la falta de comprensión de las normas de orden público en materia laboral que rigen los tipos de contratos vigentes en Colombia, su naturaleza y alcance, formas de perfeccionamiento, duración, términos y condiciones, entre otros aspectos.

En esta sección exploraremos estos mitos comunes, brindando una comprensión más precisa y clara de los contratos laborales.

El contrato verbal no es igual de válido que el escrito

Es común escuchar a empleadores y trabajadores afirmar que, debido a la ausencia de un contrato escrito, la vinculación laboral no se rige por un contrato de trabajo, el contrato nunca nació a la vida jurídica o (si existió) no es de carácter vinculante para las partes. Por supuesto, las anteriores afirmaciones son falsas.

Por regla general, el contrato de trabajo es un contrato consensual, es decir, que para que nazca a la vida jurídica no se requieren formalidades o solemnidades especiales o particulares. Este contrato se perfecciona con el simple acuerdo de voluntades, bien sea expresado de forma verbal o escrita.

Un contrato de trabajo existe y tiene plenos efectos jurídicos cuando concurren tres elementos esenciales:

La actividad personal del trabajador.

La continuada subordinación.

Salario como retribución del servicio.

En efecto, en cuanto a su forma, el artículo 37 del CST señala que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito y que, para su validez, no se requiere alguna formalidad especial. Así mismo, cuando se celebre un contrato verbal de trabajo, empleador y trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos, sobre lo siguiente:

- El tipo de servicio que se va a prestar y el lugar de trabajo.
- La cuantía y la forma de la remuneración (unidad de tiempo, obra ejecutada, por tarea o a destajo) y los períodos de pago (semanal, quincenal, mensual, etc.).
- La duración del contrato (artículo 38 del CST).

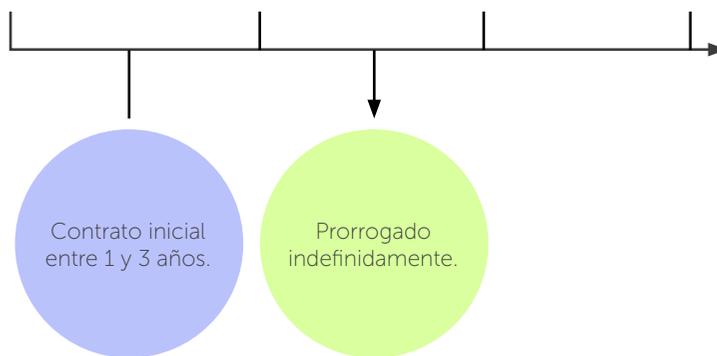
Así las cosas, un contrato verbal es igual de válido que un contrato escrito. El único inconveniente con los contratos verbales se evidencia en la fase de prueba. Cuando se dispone de un contrato por escrito, no es necesario demostrar los elementos mencionados anteriormente. Sin embargo, esto no implica que el contrato verbal sea inexistente, sino que requiere un ejercicio probatorio distinto.

Si un contrato a término fijo se renueva reiteradamente, se transforma en un contrato indefinido

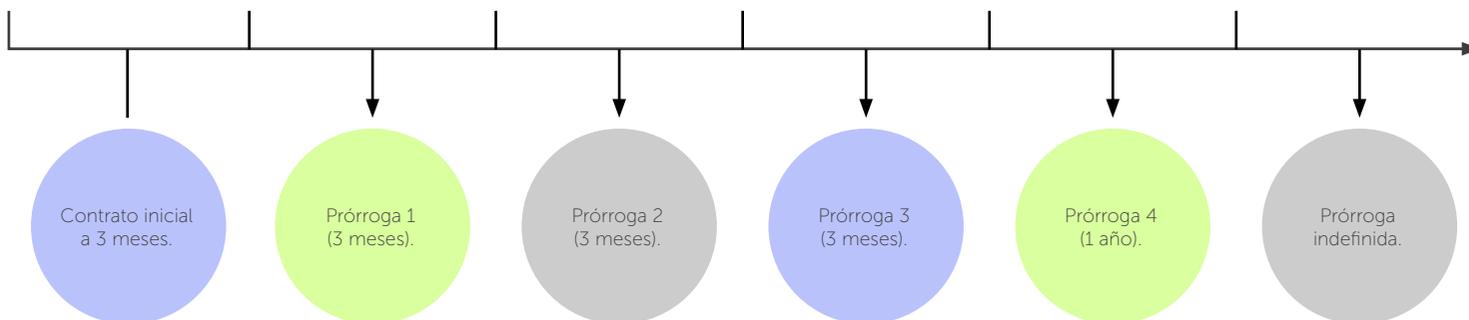
Es frecuente escuchar a trabajadores e incluso empleadores afirmar que si un contrato de trabajo a término fijo se prorroga o renueva varias veces, se transformará en un contrato de duración indefinida, lo cual es incorrecto.

El contrato de trabajo a término fijo es aquel que puede celebrarse por un tiempo cierto y determinado. Este tipo de contrato tiene una fecha de inicio y una fecha de finalización.

El artículo 46 del CST establece que el contrato de trabajo a término fijo debe celebrarse siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero puede ser renovado indefinidamente cuando su vigencia sea superior a un (1) año.



Cuando sea acordado por un término inferior a un (1) año, puede ser prorrogado hasta tres (3) veces por un término igual o inferior al término inicial.



Para dar por terminado este tipo de contrato, el empleador tiene la obligación de entregar un preaviso al trabajador con no menos de treinta (30) días de anticipación, en el que le notifique la no renovación del contrato. Si no envía este preaviso, el contrato se prorrogará automáticamente por el mismo término; si lo envía después de dicho lapso y da por terminado el contrato, se considerará un despido sin justa causa.

De acuerdo con lo anterior, siempre que la vigencia de este tipo de contrato sea superior a un (1) año, podrá prorrogarse las veces que se requiera, sin que tal renovación lo convierta en un contrato indefinido.

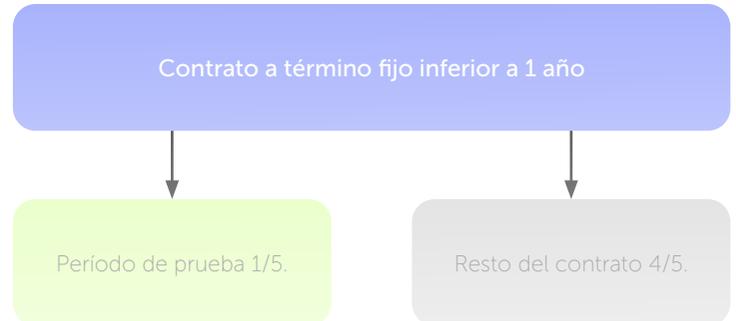
El período de prueba no forma parte del contrato de trabajo

Otra idea por desmitificar consiste en la afirmación de que el período de prueba no forma parte del contrato de trabajo y que durante ese lapso el trabajador no goza de todas las garantías y derechos laborales, debido a que solo se están evaluando las aptitudes y capacidades del empleado. Esta idea es totalmente falsa.

El período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo, que tiene como fin, para el empleador, apreciar las aptitudes del trabajador; y para el trabajador, considerar la conveniencia de las condiciones de trabajo.

El período de prueba está regulado en los artículos 76 al 80 de CST y cuenta con las siguientes características:

- Debe ser estipulado por escrito.
- No puede exceder los dos (2) meses.



Entonces, el período de prueba sí forma parte del contrato de trabajo y durante ese período el empleador debe reconocer todas las garantías y derechos consagrados en la legislación laboral.

Todos los Especiales Actualícese son beneficios exclusivos de las suscripciones Actualícese. Si quieres ver este documento completo, hazte suscriptor.

Para conocer detalles de cómo adquirir alguna de estas suscripciones

[Ingresa aquí](#)