Especial
Laboral

LIQUIDACIÓN PRÁCTICA DE CONTRATOS LABORALES

OCTUBRE 18 DE 2022

Actualícese

TABLA DE CONTENIDO

GENERALIDADES.....4

Tipos de contrato de trabajo.....4
Contrato a término fijo.....5
Contrato a término indefinido.....5
Contrato de obra o labor determinada.....6
Contrato ocasional, accidental o transitorio.....7
Causas de terminación de un contrato de trabajo.....7
Justas causas.....8
Por faltas previstas en el reglamento interno o contrato de trabajo.....9

LIQUIDACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....11

Salario.....11
Pago de comisiones en la liquidación del contrato de trabajo.....12
Reconocimiento de comisiones recaudadas después de la terminación del contrato de trabajo.....12
Auxilio de transporte.....13
Prima de servicios.....13
Fórmula de liquidación.....13
Cesantías.....13
Fórmula de liquidación.....13
Intereses a las cesantías.....14
Vacaciones.....14
Fórmula de liquidación.....14
Indemnización por despido sin justa causa.....14
Sanción por no pagar la liquidación del contrato de trabajo.....14
Aportes a seguridad social.....15

CASOS PRÁCTICOS DE LIQUIDACIÓN SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO 16

Contrato a término fijo 16

Salario 16

Vacaciones 17

Prima de servicios 17

Cesantías 17

Indemnización por despido sin justa causa 18

Total de la liquidación 18

Contrato a término indefinido 18

Indemnización por despido sin justa causa 18

SANCIÓN POR NO PAGAR LA LIQUIDACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO 20

Indemnización por no pagar la liquidación del contrato cuando el trabajador devenga el salario mínimo 20

Liquidación de la indemnización 22

CERTIFICACIÓN LABORAL 24

Expedición de la certificación laboral cuando hubo sustitución patronal 25

Solicitud de certificación laboral cuando la empresa ha sido liquidada 25

TRATAMIENTO LABORAL DE PERSONAL DOCENTE CUANDO ES CONTRATADO POR AÑO ESCOLAR 27

Contratación 27

Aportes a seguridad social 28

Reconocimiento y pago de cesantías, vacaciones y prima de servicios 28

Cesantías 28

Vacaciones 29

Prima de servicios 29

GENERALIDADES

El artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo –CST– dispone que un contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona natural, denominada trabajador, se obliga a prestar sus servicios a favor de otra que puede ser natural o jurídica, denominada empleador.

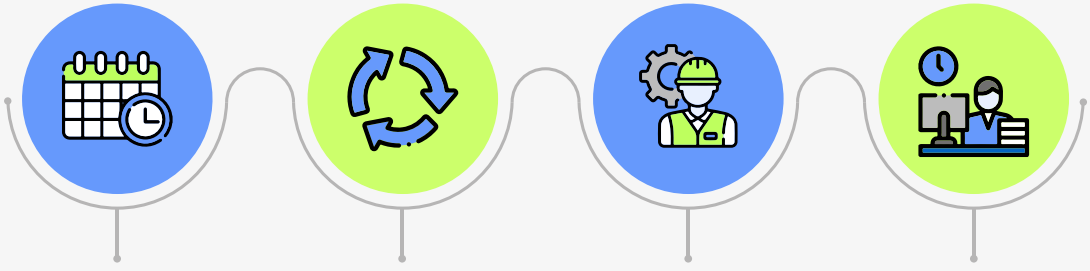
Respuestas

¿Cuáles son las clases de contratos laborales que existen en Colombia?

Ingresa aquí

Tipos de contrato de trabajo

Existen cuatro (4) tipos de contrato de trabajo:



Contrato a término fijo

Se establece un tiempo determinado de duración (fecha de inicio y fecha final).

Contrato a término indefinido

Se ejecuta en el tiempo y no cuenta con una fecha concreta de terminación.

Contrato por obra o labor

Finaliza en el mismo plazo que el proyecto.

Contrato ocasional, accidental o transitorio

Su duración no supera un mes y se aplica para labores distintas de las actividades normales del empleador.

A continuación, observaremos los aspectos más importantes de cada uno de estos contratos.

Contrato a término fijo

El contrato de trabajo a término fijo se encuentra previsto en el artículo 46 del CST. Este artículo indica que este tipo de contrato debe celebrarse por escrito, y debe contener lo siguiente (artículo 39 del CST):

- La identificación y el domicilio de las partes (trabajador y empleador).
- Lugar y fecha de la celebración.
- Lugar donde se prestará el servicio.
- Naturaleza del trabajo.
- Valor del salario, forma y fechas de pago.
- Duración del contrato.
- Terminación y la forma como se debe dar el preaviso para el efecto.
- Las cláusulas que las partes acuerden libremente.

Prórrogas

El contrato a término fijo puede pactarse bajo los siguientes términos:

- **Inferior a un año:** los contratos celebrados bajo este término pueden prorrogarse hasta tres (3) veces. Una vez cumplidas sus prórrogas, se convierten automáticamente en contratos a término fijo a un (1) año. Debe tenerse en cuenta que este tipo de contratos y sus prórrogas comprenden cuatro períodos:

Ejemplo:

Contrato inicial	Primera prórroga	Segunda prórroga	Tercera prórroga
Contratación del trabajador por un período de cuatro meses, del 21 de enero al 21 de mayo de 2021.	La primera prórroga se daría desde el 22 de mayo hasta el 22 de septiembre de 2021.	La segunda prórroga se gestaría desde el 23 de septiembre de 2021 hasta el 23 de enero de 2022.	La tercera prórroga tendría lugar desde el 24 de enero hasta el 24 de mayo de 2022.

Entonces, según la explicación que antecede, a partir del 24 de mayo de 2022 este contrato pasa a ser a término fijo por un año, es decir, su vigencia tiene lugar desde el 24 de mayo de 2022 hasta el 24 de mayo de 2023.

- **A uno (1) o tres (3) años:** los contratos acordados bajo este término pueden seguirse prorrogando de forma indefinida y siempre bajo la misma duración.

Terminación del contrato

La ley exige que para dar terminación a este contrato les asiste a las partes la obligación de presentar un preaviso con no menos de treinta (30) días de anticipación, según lo establece el numeral 1 del artículo 46 del CST. Sin embargo, la ley no contempla una sanción en caso de que el trabajador no entregue el preaviso, por lo cual queda a su voluntad presentar o no dicho documento.

En lo que concierne al empleador, en caso de que dentro de dicho término este no notifique al trabajador que no se le prorrogará el contrato, y aun así decida terminarlo, se configurará una causal de despido sin justa causa.

Precisiones

El contrato de trabajo a término fijo:

- Se entiende celebrado por el período que en él se establezca.
- Debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años.
- Implica un preaviso para su terminación. El empleador debe notificarlo con no menos de treinta (30) días de anticipación.
- Se considera prorrogado por un período igual al inicialmente pactado cuando el preaviso para la terminación no se notifica al trabajador con una antelación de al menos treinta (30) días.

Contrato a término indefinido

Se puede establecer de forma verbal o escrita. En él no se determina la fecha en que finalizará el contrato debido a que este subsistirá mientras existan las causas que le dieron origen, o mientras de forma consensual así se haya establecido.

Respuestas

Si una persona fue vinculada a una empresa mediante contrato de trabajo a término fijo desde hace ocho (8) años, ¿es legal que en la actualidad le entreguen contratos con un período de duración de seis (6) meses?

Ingresa aquí

¿En los contratos laborales a término fijo también aplica el despido con justa causa?

Ingresa aquí

Contrato de obra o labor determinada

El contrato de trabajo por duración de la obra o labor, establecido en el artículo 45 del CST, es un contrato cuya temporalidad está sujeta al cumplimiento de una condición, de una obra o de un servicio, dado que perdurará hasta que finalice la labor pactada por la que se requiere del trabajador; es decir, el tiempo de duración de este contrato no lo determinan las partes, sino la necesidad del trabajo para producir una labor específica.

Estos contratos laborales son perfectos para contratar trabajadores que cubren reemplazos (por incapacidades o licencias); trabajadores que se necesitan para desempeñar un proyecto determinado; para el apoyo en una actividad accidental de alta demanda, meramente transitoria; o para un período detallado de fabricación, construcción o elaboración de una obra específica.

En estos contratos laborales es vital aclarar, pactar y especificar de forma clara e inequívoca la obra o labor que el trabajador realizará, toda vez que de ello dependerá la terminación del contrato, especificando la actividad laboral requerida y que, una vez esta finalice, conllevará la terminación del contrato de trabajo.

Terminación del contrato

Los contratos por duración de la obra o labor, como se manifestó con anterioridad, persisten hasta que se cumpla o realice la obra o labor específica pactada. Por ello, su terminación se dará una vez se cumpla la condición establecida en el contrato, conforme a lo estipulado en el literal "d" del artículo 61 del CST, "Por terminación de la obra o labor contratada". Es decir, por ejemplo, si se estableció como labor ser el reemplazo de una trabajadora que está incapacitada, cuando dicha trabajadora se reintegre se cumplirá la condición y dicho contrato se terminará.

Es importante anotar que, debido a que el contrato se encuentra supeditado al cumplimiento de una condición, dada la naturaleza de la labor, para terminarse no se requiere de un preaviso, ni se debe pagar indemnización, solo basta con presentar la carta informando que la terminación obedece a la finalización de la labor contratada.

Indemnización por terminación del contrato sin justa causa

En caso de que este tipo de contrato termine de manera injustificada y no se haya finalizado la obra o labor, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización en los términos dispuestos en el artículo 64 del CST para los contratos a término fijo.

Lo anterior supone que el cálculo de la indemnización debe realizarse por el tiempo que habría faltado para la terminación de la obra o labor, para lo cual se acude a expertos que puedan determinar dicho período; esto debido a que, como se indicó líneas atrás, en este tipo de contrato se desconoce la fecha cierta de terminación.

Diferencias con el contrato de prestación de servicios

Debido a que en este contrato se habla de la realización de una labor o trabajo específico, suele confundirse con el contrato de prestación de servicios, concretamente el contrato de obra civil, dado que se cree de forma equivocada que, cuando se requiere la prestación de un servicio especial y temporal, la contratación necesariamente debería darse por esta relación civil, lo cual no es cierto.

Identificar un verdadero contrato de prestación de servicios no depende de la prestación de un servicio especializado, ni mucho menos del tiempo por el que se requiere la labor; su naturaleza y surgimiento se da solo observando si la labor que se requiere se prestará con absoluta autonomía y libertad del contratista, es decir, si la realización de esa labor se realizará de forma autónoma, sin subordinación. Solo en ese caso puede acudirse a dicho contrato de prestación de servicio.

Por ello, no es lo mismo el contrato de prestación de servicio de obra civil que el contrato de trabajo por duración de la obra o labor, pues al primero se acude cuando se contratará el servicio de una persona que realizará su trabajo de forma libre e independiente, con autonomía técnica y directiva, bajo su propia cuenta y riesgo; por el contrario, el segundo se implementa cuando esa actividad temporal, específica y especial que desarrollará el trabajador se realizará bajo continuada subordinación y dependencia del empleador.

Para este segundo caso, el empleador establecerá de forma permanente el tiempo, el modo y el lugar del desarrollo de la labor, además de suministrar todos los elementos, materias primas y demás que requiera el desempeño de la tarea.

No olvidemos que ni el tiempo ni la duración de la contratación definen si es un contrato de trabajo o de prestación de servicios; lo que lo determina es la existencia o no de una continuada subordinación o dependencia (artículos 22, 23 y 24 del CST).

Respuestas

¿Cómo se debe terminar un contrato por duración de la obra o labor, y en caso de terminarse mal cómo se liquida la indemnización?

Ingresa aquí

Casos en los que no puede utilizarse este contrato

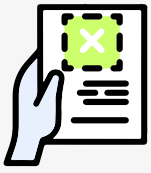
Es importante recalcar que este tipo de contrato solo es válido para contratar trabajadores que realizarán tareas, obras o labores específicas que implican la vigencia temporal del contrato de trabajo. Por ello, esta modalidad de contratación no debe utilizarse para contratar trabajadores que desempeñarán labores permanentes o rutinarias de la empresa.

Cuando ocurre lo anterior, al pretenderse terminar el contrato con el trabajador permanente argumentando la finalización de una obra o labor que no fue pactada específicamente o se omitió pactar, sería una terminación injustificada, la cual puede significar la obligación de pagar una indemnización por despido.

Ventajas del contrato de trabajo por duración de la obra o labor

Recopilando lo explicado, tenemos que este contrato de trabajo por duración de la obra o labor es conveniente en casos en los que se requiera a un trabajador para realizar una obra, un proyecto o labor específica por los siguientes elementos:

Permite condicionar la terminación del contrato al cumplimiento de la labor o proyecto.



No requiere presentar preaviso, basta con presentar la carta de terminación.

Cuando el contrato se termina por finalización de la obra o labor contratada, no se debe cancelar indemnización.

Puede pactarse un período de prueba hasta de dos (2) meses.

Contrato ocasional, accidental o transitorio

Este contrato surge cuando por un evento extraordinario el empleador se ve en la obligación de suplir una necesidad momentánea que se presenta fuera del curso normal de las actividades desarrolladas por la empresa. De acuerdo con esto, la labor que desempeñará el trabajador estará sujeta a las exigencias y necesidades transitorias del empleador, lo que justifica su brevedad.

Causas de terminación de un contrato de trabajo

Existen diferentes causas por las que un contrato de trabajo puede ser finalizado; al respecto, el artículo 61 del CST indica que este tipo de contrato termina por:

- Muerte del trabajador.
- Mutuo consentimiento.
- Expiración del plazo fijo pactado.
- Terminación de la obra o labor contratada.
- Liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
- Suspensión de actividades por parte del empleador durante más de 120 días.
- Sentencia ejecutoriada.
- No regresar el trabajador a su empleo al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

En las siguientes líneas estudiaremos las causales por las que puede darse por terminado un contrato de trabajo en términos generales.

> El contrato de trabajo por duración de la obra o labor es conveniente en casos en los que se requiera a un trabajador para realizar una obra, un proyecto o labor específica

Justas causas

Las justas causas de terminación del contrato de trabajo están dispuestas en el artículo 62 del CST.

Por parte del empleador

El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa cuando se presenten una o varias de las siguientes situaciones:

- Haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- 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.
- Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio contra el empleador, los miembros de su familia o sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- 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.
- Todo acto inmoral o delictivo que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
- Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- 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.
- Cuando el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio para la empresa.
- 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.
- La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- 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.
- La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
- La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 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.

Por parte del trabajador

El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa cuando se presente alguna o varias de las siguientes situaciones:

- Haber sufrido engaño por parte del empleador respecto de las condiciones de trabajo.
- 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 su consentimiento o tolerancia.
- 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.
- Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud, cuando el empleador no demuestre la voluntad de modificarlas.
- Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador en la prestación del servicio.
- El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador de sus obligaciones convencionales o legales.
- La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
- Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del CST, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Comprar

Por faltas previstas en el reglamento interno o contrato de trabajo

Los artículos 58 y 60 del CST establecen, respectivamente, las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores. La vulneración grave de lo previsto en dichos artículos denota una justa causa de terminación del contrato, en concordancia con lo dispuesto a través del numeral 6 del artículo 62 del CST.

Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia

La Corte Suprema de Justicia, a través de la Sentencia SL5474 de 2019, realizó una serie de precisiones respecto a la procedencia del despido con justa causa bajo el citado numeral. Para esto determinó que la disposición normativa comprende dos situaciones:

- Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador, dispuestas en los mencionados artículos 58 y 60 del CST.
- Cualquier falta calificada como grave en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contrato laboral o reglamento interno del trabajo.

Al respecto, señala que, en la primera situación, le corresponde al juez laboral calificar la gravedad de la conducta. En lo que refiere a la segunda situación, esta debe estar calificada como grave de forma expresa a través del reglamento, el contrato, etc.

Despido con justa causa por falta grave prevista en el contrato de trabajo, reglamento interno o acuerdos

PARA VISUALIZAR EL DOCUMENTO COMPLETO

Adquiéralo aquí