

CONTRATACIÓN Y RELACIONES INDIVIDUALES • GUÍA N° 01

Guía Completa de Contratación Laboral

1. Introducción y Marco Legal en Colombia

El régimen laboral colombiano está fundamentado en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), la Constitución Política de 1991 (especialmente su Artículo 53) y las leyes complementarias Ley 50 de 1990 y Ley 789 de 2002. Para las empresas y empleadores en Colombia, la adecuada estructuración de los contratos de trabajo es la primera y más importante línea de defensa frente a contingencias judiciales, reclamaciones por contrato realidad y sanciones administrativas del Ministerio del Trabajo.

2. Los Tres Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo (Art. 23 CST)

Para que exista contrato de trabajo en el ordenamiento colombiano se requiere que concurren tres elementos ineludibles. Una vez reunidos, opera la presunción legal del Artículo 24 del CST: toda relación de trabajo personal está regida por un contrato laboral.

- **A. Prestación Personal del Servicio:** La labor debe ser desempeñada directamente por el trabajador en persona, sin que este pueda delegar o subcontratar su ejecución.
- **B. Subordinación o Dependencia Continua:** Es la facultad del empleador de exigir el cumplimiento de órdenes, fijar horarios, reglamentos internos y sancionar disciplinariamente al trabajador.
- **C. Salario o Remuneración:** La contraprestación económica directa y periódica que percibe el trabajador a cambio de los servicios prestados.

Principio de Primacía de la Realidad sobre las Formas (Art. 53 CN)

Si una empresa vincula a un colaborador mediante contrato de prestación de servicios (civil o comercial), pero en la práctica le exige horario, subordinación y exclusividad, la justicia laboral declarará la existencia de un Contrato Realidad. Esto obliga al pago retroactivo de cesantías, primas, vacaciones, aportes a seguridad social e indemnizaciones moratorias.

3. Tipología de Contratos de Trabajo en Colombia

A. Contrato a Término Fijo (Artículo 46 del CST)

Debe constar siempre por escrito. Su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

- **Regla de Preaviso:** Si ninguna de las partes avisa por escrito con una antelación mínima de treinta (30) días calendario su intención de no prorrogarlo, el contrato se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado.

- **Contratos inferiores a un (1) año:** Pueden renovarse sucesivamente hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores. Al vencerse el tercer período de renovación, el plazo mínimo obligatorio de la siguiente prórroga no podrá ser inferior a un (1) año.

B. Contrato a Término Indefinido (Artículo 47 del CST)

Es la regla general en el derecho laboral colombiano. Su duración subsiste mientras permanezcan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Puede celebrarse de forma verbal o escrita (se recomienda enfáticamente la forma escrita con fijación de funciones y responsabilidades).

C. Contrato por Obra o Labor Determinada (Artículo 45 del CST)

Su duración está ligada exclusivamente al tiempo que tome la finalización de una obra o labor específica y concreta. Requiere que en el documento se describa con precisión milimétrica el objeto de la obra para evitar que sea reclasificado judicialmente como a término indefinido.

4. Período de Prueba (Artículos 76 a 80 del CST)

Es la etapa inicial del contrato que tiene por objeto apreciar las aptitudes del trabajador por parte del empleador y la conveniencia de las condiciones por parte del trabajador.

- **Estipulación Escrita Obligatoria:** Debe pactarse expresamente por escrito en el contrato inicial. Si no se pacta por escrito, se entiende que no hay período de prueba.
- **Límite Máximo General:** No puede exceder de dos (2) meses (60 días).
- **En contratos a término fijo inferiores a 1 año:** El período de prueba no puede exceder de la quinta parte (1/5) del término pactado, ni superar los 2 meses.

Recomendación SARLaboral para la Empresa

Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin previo aviso y sin lugar a indemnización. Sin embargo, en caso de colaboradores amparados por fueros de salud o maternidad, la jurisprudencia constitucional exige sustentar la desvinculación en razones objetivas de ineptitud técnica demostrable.