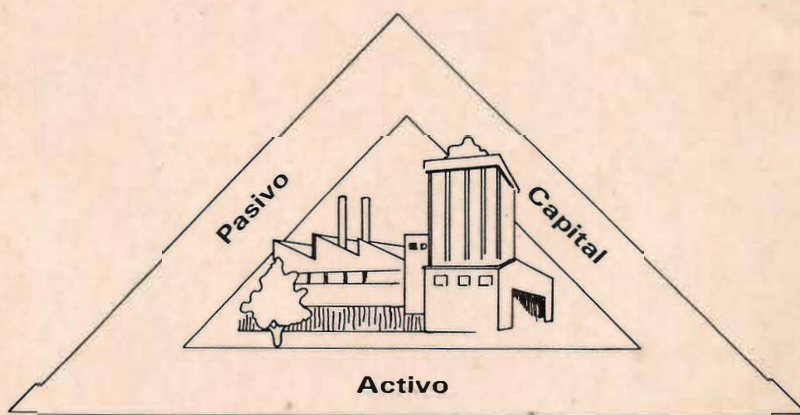


# CONTABILIDAD



## NOMINA

EL CONTRATO DE TRABAJO  
CONCEPTOS BASICOS

6

MODULO

1

UNIDAD



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



**Módulo Ocupacional No. 6**

NOMINA

**Módulo Instruccional No. 1**

LIQUIDACION Y ELABORACION DE NOMINA

**Unidad No. 1**

EL CONTRATO DE TRABAJO, CONCEPTOS BASICOS

### **Grupo de trabajo**

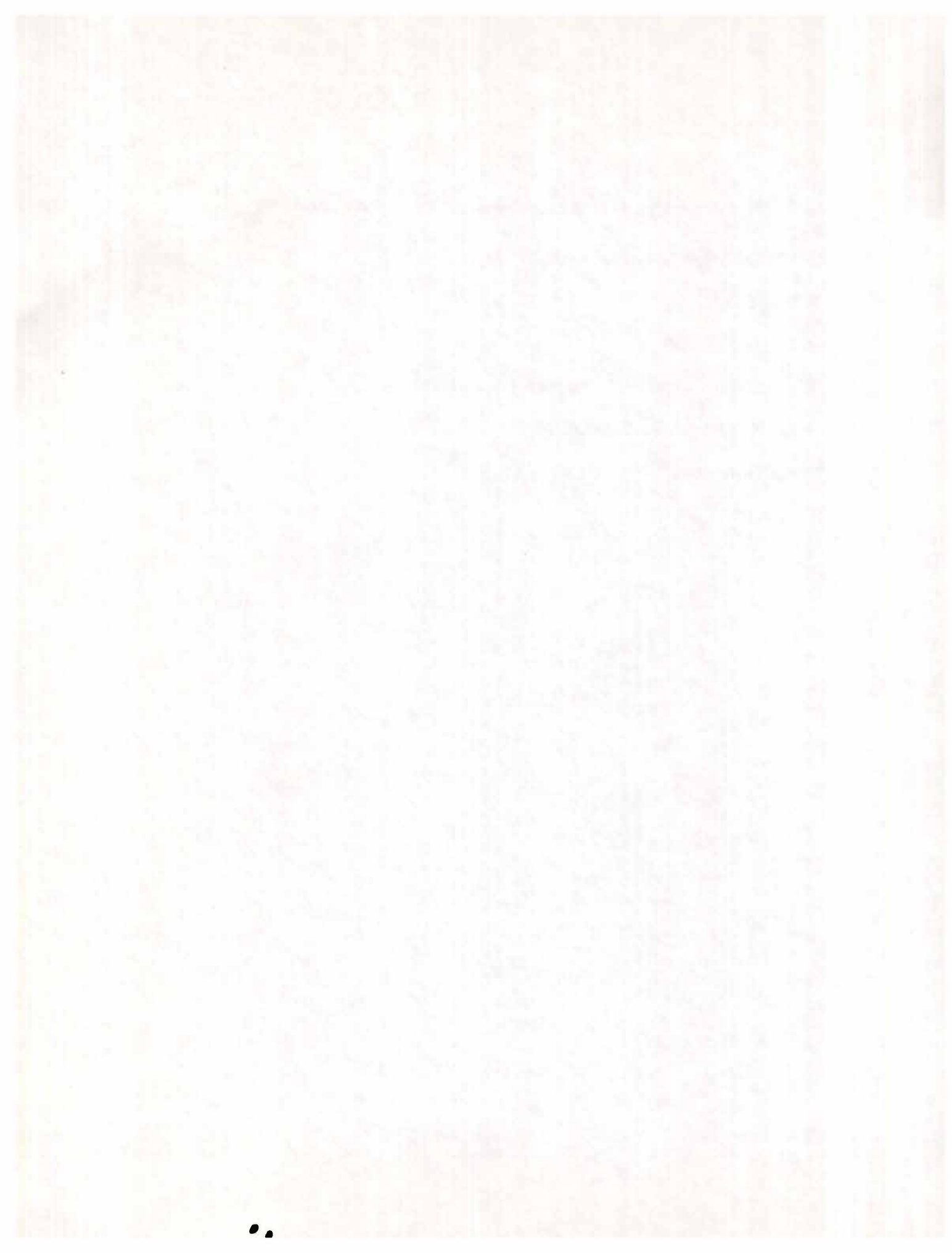
<b>ELABORACION:</b>	Gabriel A. Alvarado Instructor Regional Bogotá
<b>ASESORIA TECNICO-PEDAGOGICA:</b>	Marta Soto Subdirección Técnico-Pedagógica.
<b>COORDINACION:</b>	Wilson Moreno L. Subdirección Técnico-Pedagógica.
<b>REVISION FINAL:</b>	
Aspectos pedagógicos:	Eduardo Medina P. - Profesional Asesor Reg. Bogotá.
Aspectos técnicos:	Orminso Basto - Instructor Reg. Bogotá. Alix M. Sepúlveda - Instructora Reg. Nte. S/tder. Héctor Fabio Gil - Instructor Reg. Quindío. Mario Castaño R. - Instructor Reg. Caldas. Ferney Durán V. - Instructor Reg. Valle.

## INDICE

	<i>Pág.</i>
INTRODUCCION	9
OBJETIVO	11
AUTOPRUEBA DE AVANCE	15
I. EL CONTRATO DE TRABAJO	17
1. ¿Qué es?	17
2. Elementos	20
ACTIVIDAD No. 1	21
3. Sujetos del Contrato de Trabajo	22
4. Tipos de Contrato de Trabajo	22
4.1 Según su forma	22
Ventajas y desventajas de los contratos según su forma	26
EJERCICIO No. 1	27
4.2 Según su duración	29
Ventajas y desventajas de los contratos según duración	31
5. Período de Prueba	32

	<i>Pág.</i>
6. Suspensión del Contrato de Trabajo	33
ACTIVIDAD No. 2	35
EJERCICIO No. 2	37
7. Obligaciones y prohibiciones	39
a) Obligaciones especiales del patrono	40
b) Obligaciones especiales del trabajador	41
c) Prohibiciones especiales a los patronos	41
d) Prohibiciones especiales a los trabajadores	42
8. Terminación del Contrato de Trabajo	43
a) Por renuncia	43
b) Por justa causa	43
c) Sin justa causa	44
d) Por mutuo consentimiento	44
e) Por abandono del cargo	44
EJERCICIO No. 3	45
II. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE	47
1. Definición	47
2. Formas y detalle	47
3. Duración	48
4. Salario	48
5. Período de prueba	48
6. Despido	48
7. Terminación del contrato	49
8. Efectos jurídicos	49
9. Obligaciones especiales del aprendiz	49
10. Obligaciones especiales del patrono	49

	<i>Pág.</i>
11. Requisitos para el empleador respecto de la contratación de aprendices	49
12. Sanciones al empleador	50
EJERCICIO No. 4	55
RECAPITULACION	57
RESPUESTAS A LA AUTOPRUEBA DE AVANCE	63
RESPUESTAS A LOS EJERCICIOS	65
BIBLIOGRAFIA	67
TRABAJO ESCRITO	69



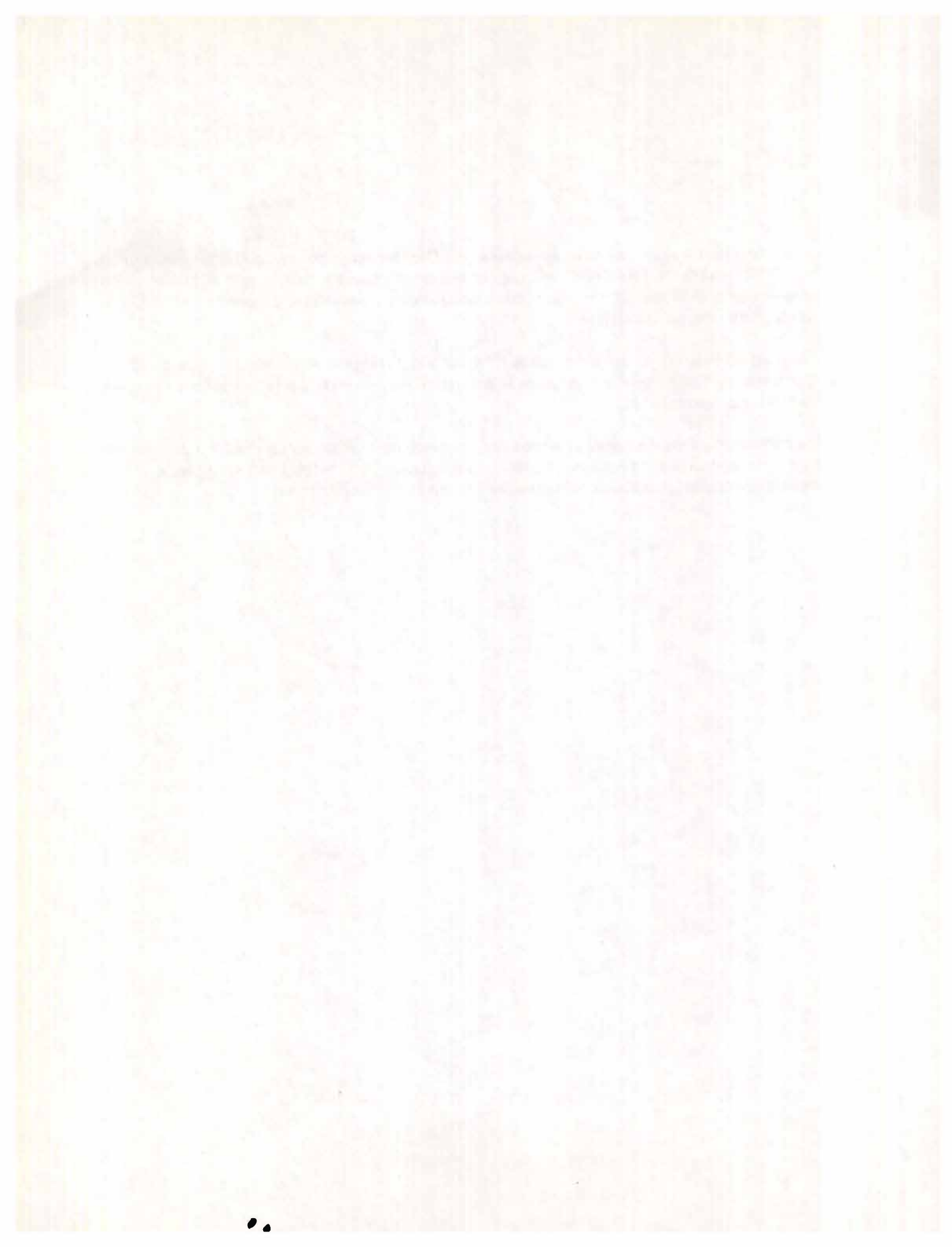
## INTRODUCCION

Toda persona para vincularse laboralmente a una Organización como trabajador, debe celebrar un CONTRATO DE TRABAJO, el cual contiene las pautas formales que amparan tanto al Patrono como al Trabajador indicando las obligaciones, servicios, derechos y prohibiciones para cada una de las partes.

Esta unidad es la primera del módulo de Nómina y contempla los elementos constitutivos del Contrato de Trabajo en sus diferentes modalidades; en esta parte también se estudia el Contrato de Aprendizaje.

Todos necesitamos de los conocimientos del Contrato de Trabajo y con mayor precisión deberá hacerlo el Auxiliar de Nómina; usted como Auxiliar de Contabilidad resaltaré su trascendencia mediante el estudio teórico-práctico de tan importante tarea.

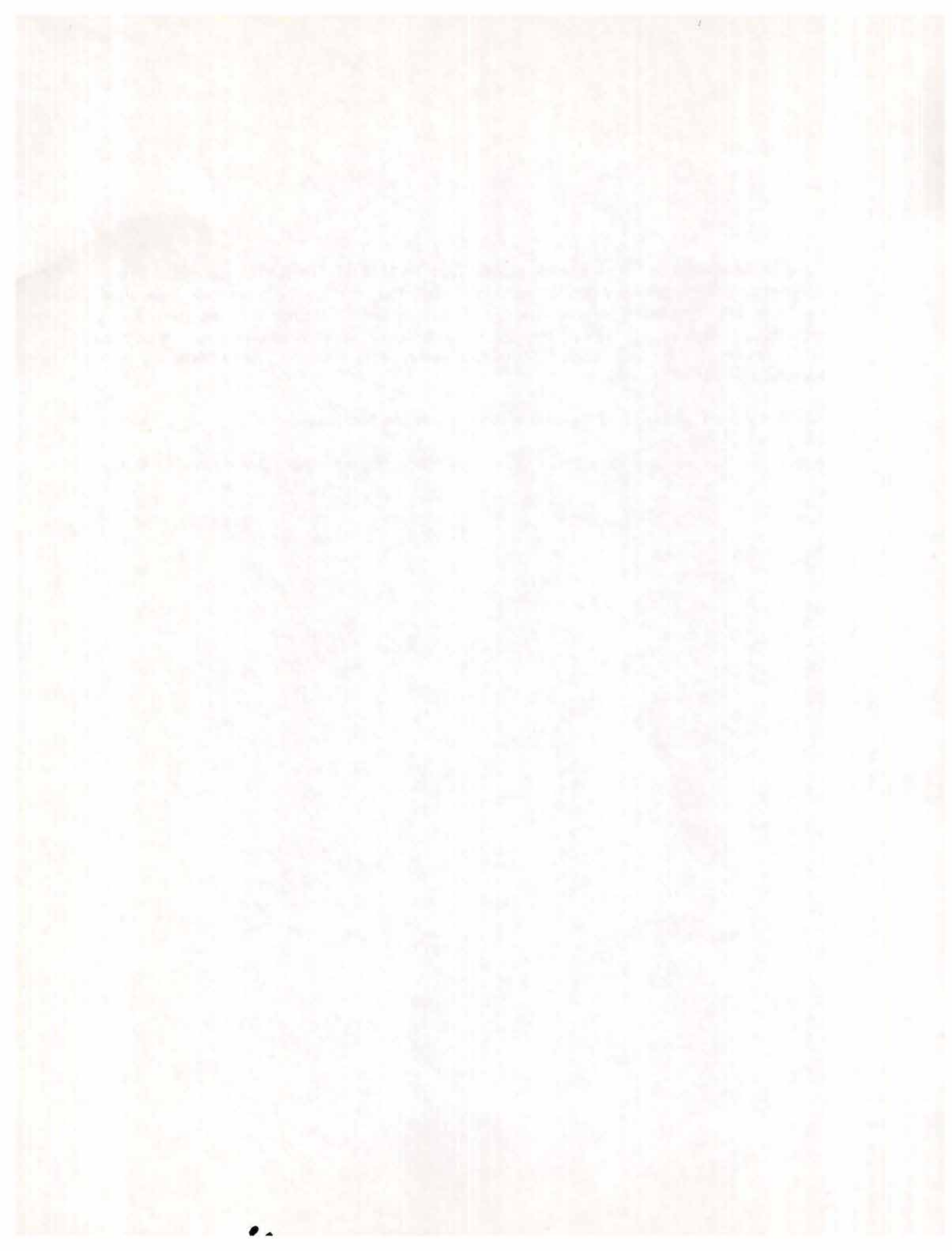
*¡ FELICITACIONES ANTICIPADAS A SUS ESFUERZOS !*



## OBJETIVO

La ignorancia acerca de las generalidades del CONTRATO DE TRABAJO, genera el desconocimiento de los derechos y obligaciones laborales. Para un Aprendiz, son aún más necesarios los conocimientos relacionados con los sujetos, elementos, modalidades y características de los Contratos de Trabajo. Por lo anterior, el estudio de la presente unidad, además de enriquecer su capacidad intelectual, le facilitará el estudio de la nómina y su liquidación al estar capacitado para:

1. Clasificar los Contratos de Trabajo e indicar sus modalidades.
2. Reconocer las características del Contrato de Aprendizaje y su importancia para las partes.

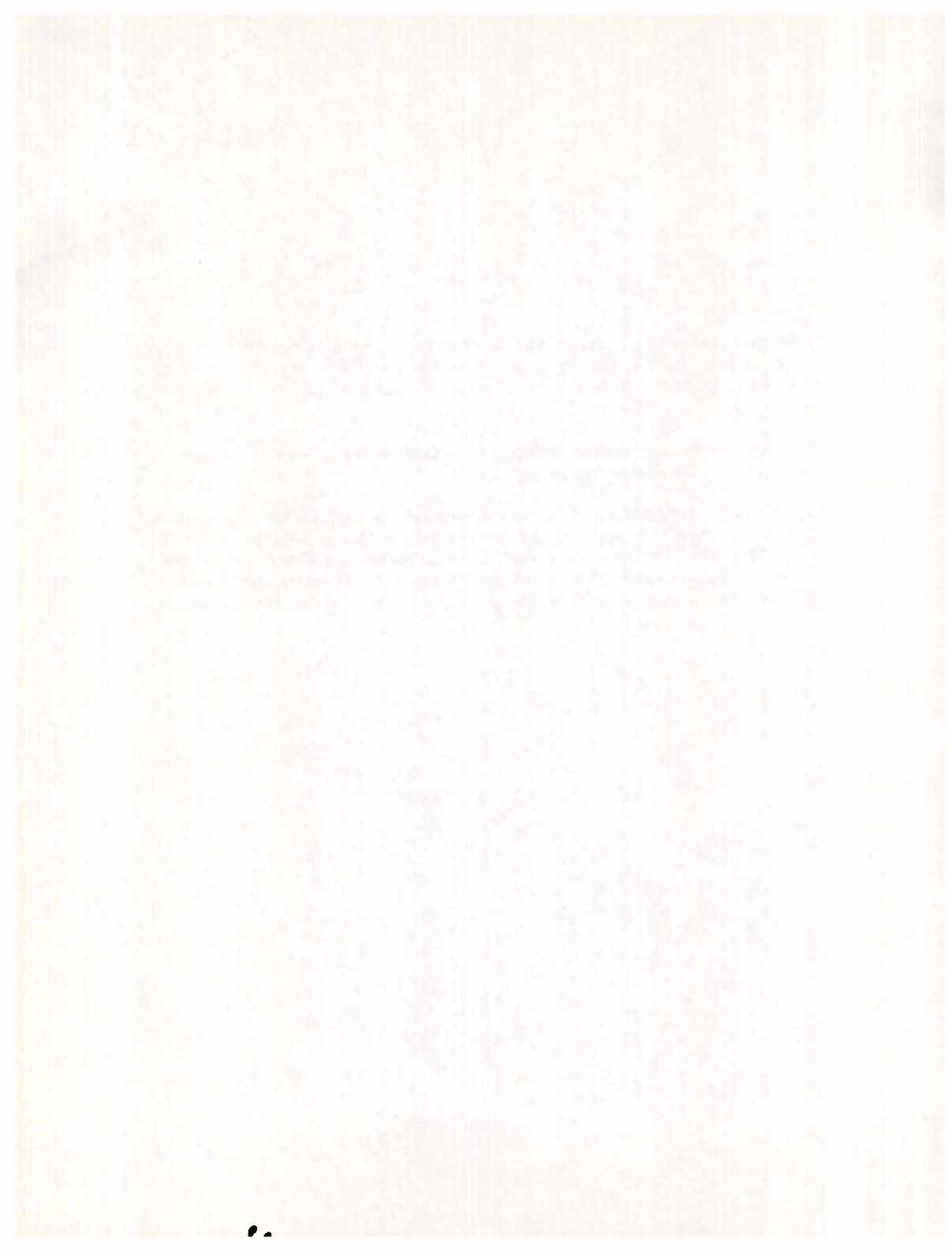


## IMPORTANTE

Durante el estudio de esta unidad usted se dará cuenta de que algunos datos con los que debe trabajar provienen de normas del Estado; decretos, leyes, resoluciones, tablas de retención en la fuente, de aportes al ISS, salarios mínimos, etc.

Las variaciones económicas, legales y fiscales obligan al gobierno a cambiar tales normas con alguna frecuencia.

Por lo tanto, este material didáctico puede quedar desactualizado si las normas cambian. **USTED ESTA OBLIGADO** a una permanente actualización y debe **VERIFICAR** tanto la información contenida en los textos como los datos que figuran en los ejercicios, si ellos son motivo de los cambios que aquí comentamos. En caso de cualquier duda, consulte a su Instructor, quien lo orientará al respecto.



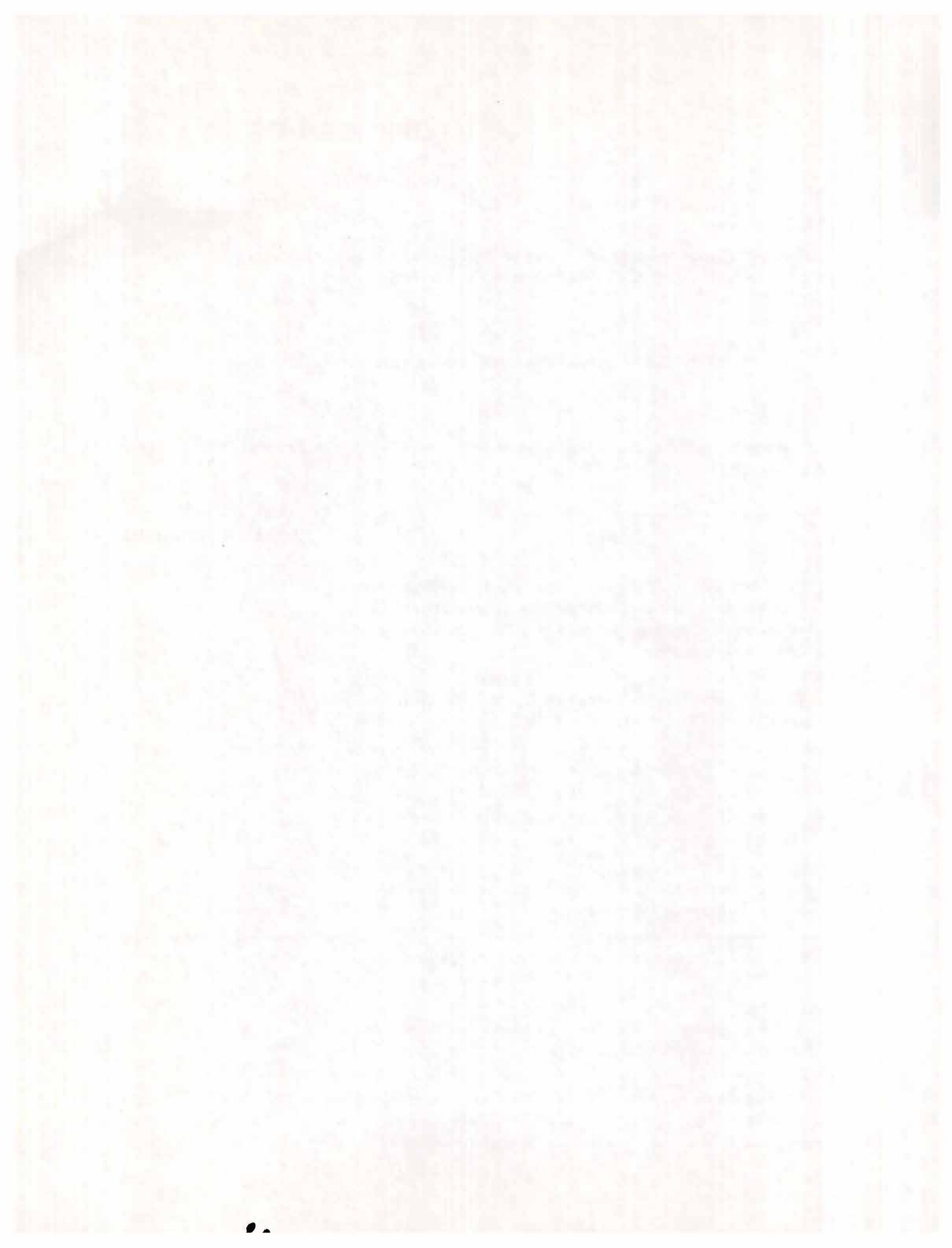
## AUTOPRUEBA DE AVANCE

A continuación usted encontrará una serie de preguntas relacionadas con los contenidos de esta unidad; su objetivo es determinar si debe estudiarla o no.

Compare sus respuestas con las que aparecen en la página 63

Lea atentamente las frases siguientes y determine si son falsas o verdaderas, marcando con una X en la columna correspondiente.

No.	FRASE	FALSA	VERDADERA
1	Por Contrato de Trabajo se entiende el celebrado entre una persona natural y una jurídica o natural para prestar sus servicios bajo su continua dependencia y con una remuneración.		
2	Cuando terminan las causas de suspensión de un trabajo se puede reanudar el contrato.		
3	El salario es un elemento del contrato de trabajo.		
4	El período de prueba puede exceder de dos meses en un contrato de trabajo ordinario.		
5	Un contrato a término fijo no puede ser inferior a un año ni superior a tres años.		
6	Una causa de la suspensión de contrato es una huelga legal.		
7	Tienen capacidad para firmar contrato de trabajo las personas mayores de 18 años.		
8	El despido de un aprendiz sin justa causa no obliga a la indemnización.		

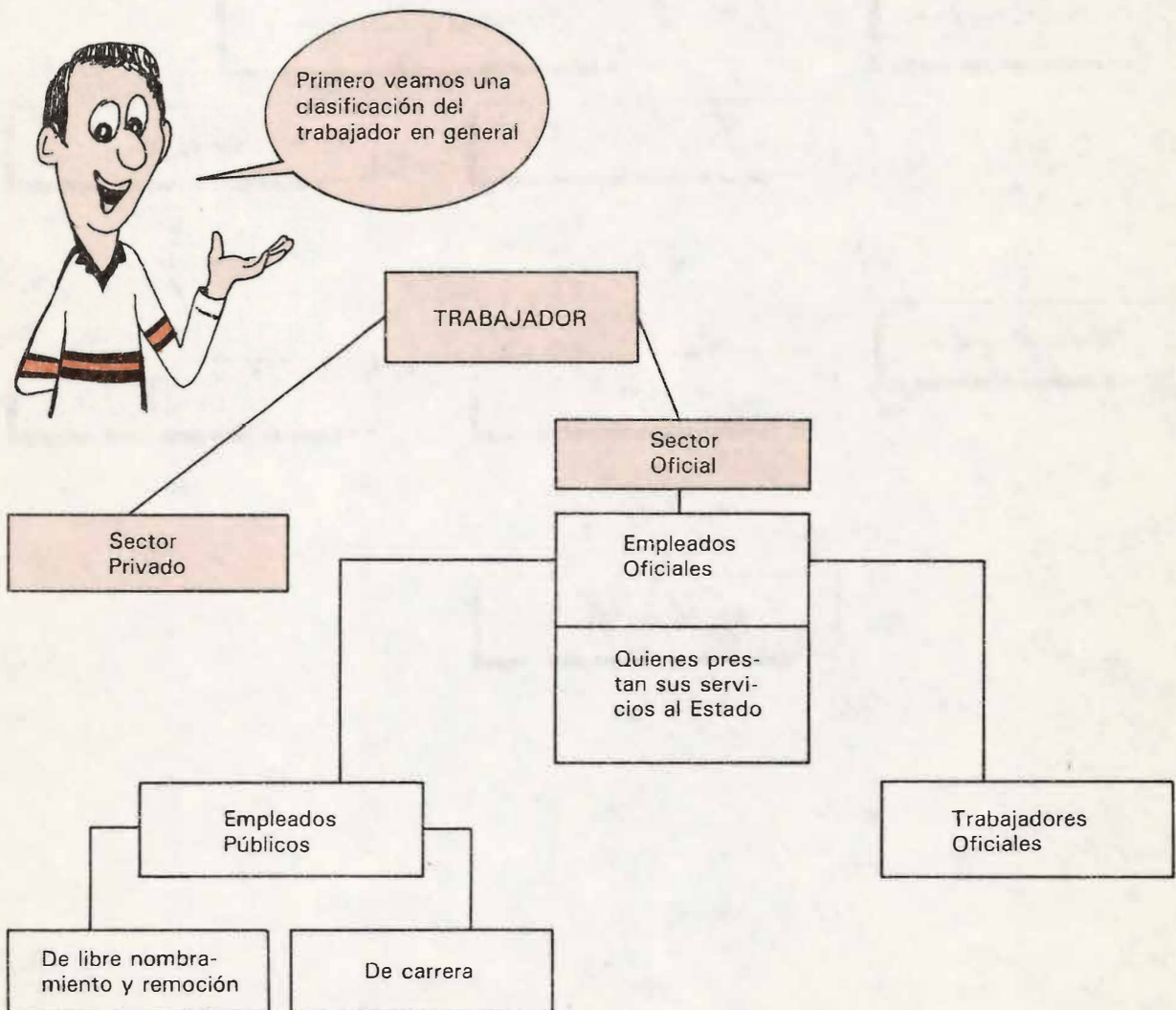


# I. EL CONTRATO DE TRABAJO

## 1. ¿ QUE ES ?

Las personas naturales mediante su trabajo hacen posible el logro de los objetivos que se proponen las empresas, las instituciones del Estado y, en general, todas las organizaciones.

La vinculación es el primer paso que se da en una empresa. Hay varias formas de hacerla, dependiendo de la clase de trabajador que sea.



Una característica que diferencia a los trabajadores es la forma como se vinculan a las empresas...  
Veamos



Empleados Privados

Empleados Oficiales



Contrato de Trabajo

Empleados Públicos

Trabajadores Oficiales



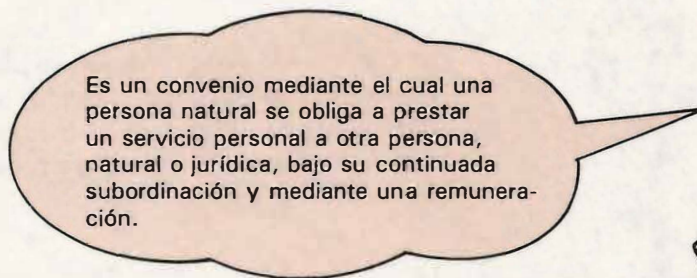
Por Decreto



Por Contrato de Trabajo



Por Resolución



C.S.T. art. 22



**Los menores de edad, requieren autorización del Ministerio de Trabajo, para trabajar según las normas especiales indicadas en el Código Laboral.**

## 2. ELEMENTOS

Del concepto de Contrato de Trabajo se pueden deducir sus tres elementos constitutivos o naturales:



### 2.1 ACTIVIDAD PERSONAL

Es la prestación de un servicio personal. Es la ejecución de labores por parte de un ser humano, el mismo que firma el contrato, en beneficio de otra persona, bien sea natural o jurídica.



### 2.2 SUBORDINACION

La continuada subordinación se puntualiza en la facultad del empleador de dar órdenes e instrucciones al trabajador, sobre el monto, tiempo y cantidad de trabajo.

La libertad humana debe quedar intacta.



### 2.3 REMUNERACION

No hay ni siquiera la posibilidad de un contrato gratuito para el trabajador.

El salario es un elemento del Contrato de Trabajo.

## ACTIVIDAD No. 1

Realice una lectura del Código Sustantivo del Trabajo y de las unidades uno y dos del Módulo Teneduría de Libros, de Contabilidad del SENA y haga un resumen por escrito de los siguientes puntos:

- a) ¿ Qué es una persona natural ?
- b) ¿ Qué es una persona jurídica ?
- c) Indique y explique los REQUISITOS del Contrato de Trabajo:  
Capacidad, consentimiento, objeto y causa.

a) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

d) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Amigo: ¡ No continúe estudiando la Unidad hasta que no haya realizado la lectura y su resumen por escrito !**

### 3. SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO



### 4. TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

#### 4.1 SEGUN SU FORMA:

Verbal

Escrito



#### **Contrato Verbal:**

Tiene lugar cuando por acuerdo verbal, las partes convienen la índole del trabajo, la cuantía y forma de pago, y la duración del contrato.

### Contrato Escrito:

Es un documento firmado por el patrono y el trabajador en donde se indica:



- Identificación y domicilio de las partes.
- Lugar y fecha de la celebración del contrato.
- Lugar donde se debe prestar el servicio.
- El tipo de trabajo que se debe realizar.
- La cuantía, período y forma de pago.
- Estimación de salario en especie cuando se pacta.
- Duración y terminación del contrato.

El Contrato Escrito se exige en los siguientes casos:

1. Contrato de Aprendizaje.
2. Contrato a término fijo.
3. Período de Prueba.
4. Contratos del Sector Público.
5. Para extranjeros no residentes en Colombia.
6. Enganches colectivos de trabajadores para el exterior.

Para clarificar las ideas respecto a los tipos de Contratos de Trabajo estudiados en la presente unidad, observe y analice el siguiente modelo de contrato de trabajo escrito.

# CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO

NOMBRE DEL PATRONO	DOMICILIO DEL PATRONO
NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIRECCION DEL TRABAJADOR
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD	OFICIO QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJADOR
SALARIO	
PAGADERO POR	FECHA DE INICIACION DE LABORES
LUGAR DONDE DESEMPEÑARA LAS LABORES	CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL TRABAJADOR

Entre el patrono y el trabajador, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido, además, por las siguientes cláusulas:

**PRIMERA:** El patrono contrata los servicios personales del trabajador y éste se obliga: a) A poner al servicio del patrono toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el patrono o sus representantes, y b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio.

**SEGUNDA:** El patrono pagará al trabajador por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. **PARAGRAFO:** Se aclara y se conviene que el 82.5% de los ingresos que reciba el trabajador por concepto de comisiones o de cualquiera otra modalidad variable del salario —en el evento de que así se estipule en este contrato o que de hecho devengue tal modalidad de salario el trabajador—, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo.

**TERCERA:** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, mientras no sea labor que según la Ley o contrato ha de ejecutarse así, debe autorizarlo el patrono o sus representantes previamente por escrito para cada caso. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al patrono o a sus representantes. El patrono, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado o avisado inmediatamente, como queda dicho.

**CUARTA:** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el patrono, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 *ibidem*.

**QUINTA:** Los primeros dos meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período, vencido el cual la duración de este contrato será indefinida, mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, no obstante lo cual, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito al patrono con antelación no inferior a treinta (30) días. En caso de no dar el trabajador el aviso, o darlo tardíamente, deberá al patrono una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario, o proporcional al tiempo faltante, deducible de sus prestaciones sociales, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 5°, numeral 2° y 8°, numeral 7°, del Decreto 2351/65.

**SEXTA:** Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente, las enumeradas en el artículo 7° del Decreto 2351/65, y además, por parte del patrono, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias; b) La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del patrono, por dos veces dentro de un mismo mes del calendario; c) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del patrono; d) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa; e) Las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo; f) El hecho de que el trabajador llegue embriagado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez; g) El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores; y h) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio del patrono, salvo fuerza mayor o caso fortuito.

**SEPTIMA:** Los descubrimientos o invenciones y las mejoras en los procedimientos, lo mismo que todos los trabajos y consiguientes resultados de las actividades del trabajador mientras preste sus servicios al patrono, incluso aquellos de que trata el artículo 539 del Código de Comercio, quedarán de la propiedad exclusiva de éste. Además, tendrá el patrono el derecho de hacer patentar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos o mejoras, para lo cual el trabajador accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dar su firma o extender los poderes y documentos necesarios para tal fin según y cuando se lo solicite el patrono, sin que éste quede obligado al pago de compensación alguna.

**OCTAVA:** El trabajador acepta desde ahora los traslados de lugar de trabajo y cambios de oficio que decida el patrono siempre y cuando que tales traslados o cambios no desmejoren sus condiciones laborales o de remuneración o impliquen perjuicios para el trabajador.

**NOVENA:** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la Ley y la Jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1°, es lograr la justicia en las relaciones entre patronos y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

**DECIMA:** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto. Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, con numeración impresa sucesiva, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación.

CIUDAD Y FECHA \_\_\_\_\_

**CLAUSULAS ADICIONALES:**

EL PATRONO

Céd. o Nit.

Testigo

Céd.

EL TRABAJADOR

Céd. o Nit.

Testigo

Céd.

**MODIFICACIONES AL PRESENTE CONTRATO:**

[Cada modificación debe anotarse aquí con la firma de las partes y dos testigos]

## Ventajas y desventajas de los contratos según su forma



VENTAJAS	DESVENTAJAS
<b>Escrito</b>	
<p>Permite incluir cláusulas particulares para cierto trabajador o grupo. Si no fuera así, sería de muy difícil aplicación.</p> <p>Mayor claridad en lo que se exige y en lo que se da.</p>	<p>El mal uso que se pueda hacer con él.</p> <p>(Usar un formato mal hecho y a la carrera). Hacer un contrato ordinario a un celador.</p>
<b>Verbal</b>	
<p>Tiene la misma validez del contrato escrito.</p>	<p>No queda ninguna constancia de lo que se pacta.</p>

## EJERCICIO No. 1

A continuación usted va a encontrar una serie de preguntas sobre el tema, cada una con varias alternativas de respuesta. Léalas cuidadosamente, trate de comprenderlas y luego contéstelas según usted considere sea la respuesta correcta.

**1. Se entiende por Contrato de Trabajo aquel que:**

- a) Firman dos personas para desarrollar una labor determinada.
- b) Firman dos personas naturales para hacer un trabajo y pagarlo.
- c) Se obliga una persona jurídica con una natural a desarrollar una actividad.
- d) Se obliga una persona natural a prestar sus servicios a otra persona natural o jurídica bajo su continua dependencia y mediante una remuneración.

**2. Los elementos básicos o constitutivos de un Contrato de Trabajo son:**

- a) Actividad personal - Remuneración - Requisitos.
- b) Remuneración - Dependencia continuada - Objeto.
- c) Actividad personal - Remuneración - Dependencia continuada.
- d) Remuneración - Objeto - Consentimiento.

**3. La facultad que tiene una persona para contraer obligaciones y hacer uso de sus derechos se denomina:**

- a) Consentimiento.
- b) Objeto.
- c) Capacidad.
- d) Causa.

**4. Las formas del Contrato de Trabajo son:**

- a) Verbal y término fijo.
- b) Verbal y escrito.
- c) Escrito y período de prueba.
- d) Ninguna de las anteriores.

*COMPARE SUS RESPUESTAS CON LAS QUE APARECEN AL FINAL DE LA UNIDAD*

## 4.2 SEGUN SU DURACION:

La duración del Contrato de Trabajo no es la misma para todos los casos. ¿ Verdad...? ¿Cuál es su opinión ?

Existen diferentes modalidades aplicables según las circunstancias como puede verse a continuación:

Modalidades de Contrato de Trabajo, según su duración

- a) Por tiempo determinado
- b) Por la duración de una labor u obra determinada.
- c) Por tiempo indefinido
- d) Por trabajo accidental, ocasional o transitorio.

a) Contrato por tiempo determinado



se denomina también



Contrato a Término Fijo

Siempre debe hacerse por escrito.

No puede ser:

- Inferior a un año
- Superior a tres años

El Contrato de Trabajo a término fijo puede ser prorrogable de común acuerdo pero:  
Sin rebajar de un año más.  
Sin exceder de tres años más.

Excepción al Contrato a Término Fijo:

El término fijo del contrato podrá ser inferior a un año, cuando se trate de:

1. Labores ocasionales o transitorias.
2. Reemplazar temporalmente a personas en vacaciones o licencias.
3. Atender necesidades urgentes tales como: incrementar la producción, las ventas, etc.

La prórroga o renovación puede ser inferior a un año cuando el Contrato se ha celebrado con empleados altamente técnicos o especialmente calificados.

El contrato se prorroga automáticamente un año más y, así sucesivamente, cuando ninguna de las partes informa con una anticipación no menor a 30 días. C.S.T. Art. 46 y 49.

b)

Por la realización de una obra o labor determinada.

La duración de este tipo de Contrato es igual al que se requiere para realizar la obra, para la cual se originó el Contrato. El tipo de obra pactada y su valor deberá especificarse claramente; aunque la ley no lo exige, es mejor hacer los Contratos por escrito. Ejemplo: La reparación de un vehículo.

c)

Contrato por tiempo indefinido.

Se entiende que un Contrato es indefinido cuando:

1.

No se fija por anticipado la fecha de terminación.

2.

Su duración no se puede determinar por la de la obra.

3.

No se refiere a un trabajo ocasional o transitorio.

d)

Por un trabajo accidental, ocasional o transitorio.

En este caso, el Contrato se celebra por un tiempo no mayor a un mes y para realizar labores distintas a las ordinarias de la empresa. Por ejemplo: Pintar las puertas del almacén, cortar el césped de la fábrica, etc.



## Ventajas y desventajas de los contratos según su duración

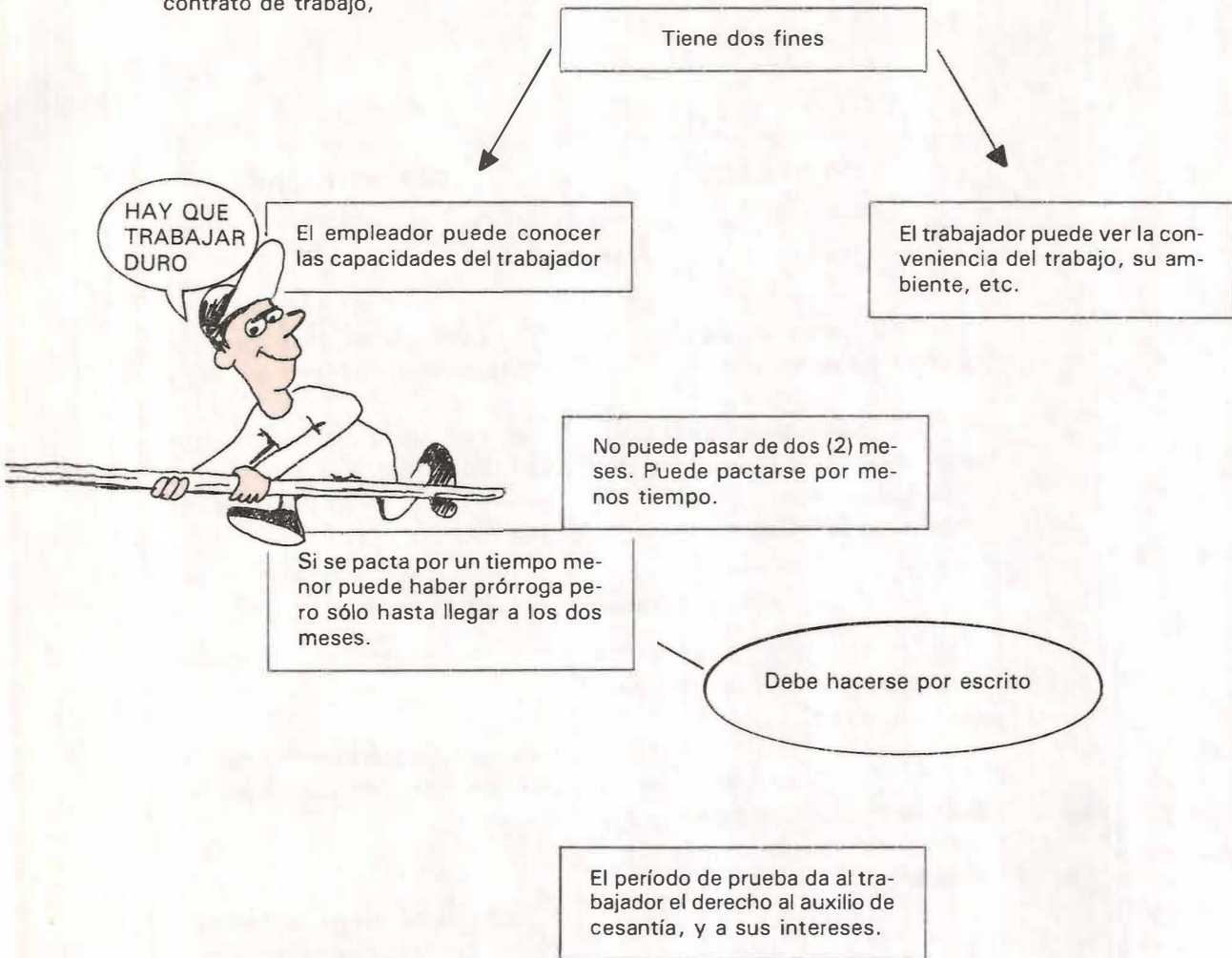
(Tomadas desde el punto de vista de los patronos)



VENTAJAS	DESVENTAJAS
<b>A término fijo</b>	
<p>Asegura los servicios por un tiempo determinado.</p> <p>No hay indemnización si se prescinde de los servicios del trabajador, dando un aviso previo de 30 días.</p>	<p>Alto costo si se despide al trabajador antes de tiempo.</p> <p>Aún con justa causa es tentador demandar a la empresa: puede resultar en pago de indemnización.</p>
<b>Término indefinido</b>	
<p>Subsiste mientras las partes así lo quieran.</p> <p>Subsiste mientras estén presentes las causas que lo originaron.</p> <p>Es posible la desvinculación con justa causa o sin ella. Se exceptúan los casos de maternidad y fuero sindical.</p> <p>La indemnización por despido es cuantificable y conocida de antemano.</p>	<p>Hay que pagar indemnización por despidos sin causa justa.</p> <p>No se puede asegurar los servicios del trabajador por un período determinado.</p>

## 5. PERIODO DE PRUEBA

Es la etapa inicial del contrato de trabajo,



### EXCEPCIONES

En el Contrato de Aprendizaje el período de prueba es de TRES meses; en el servicio doméstico los QUINCE primeros días y para los servidores públicos los CUATRO primeros meses.

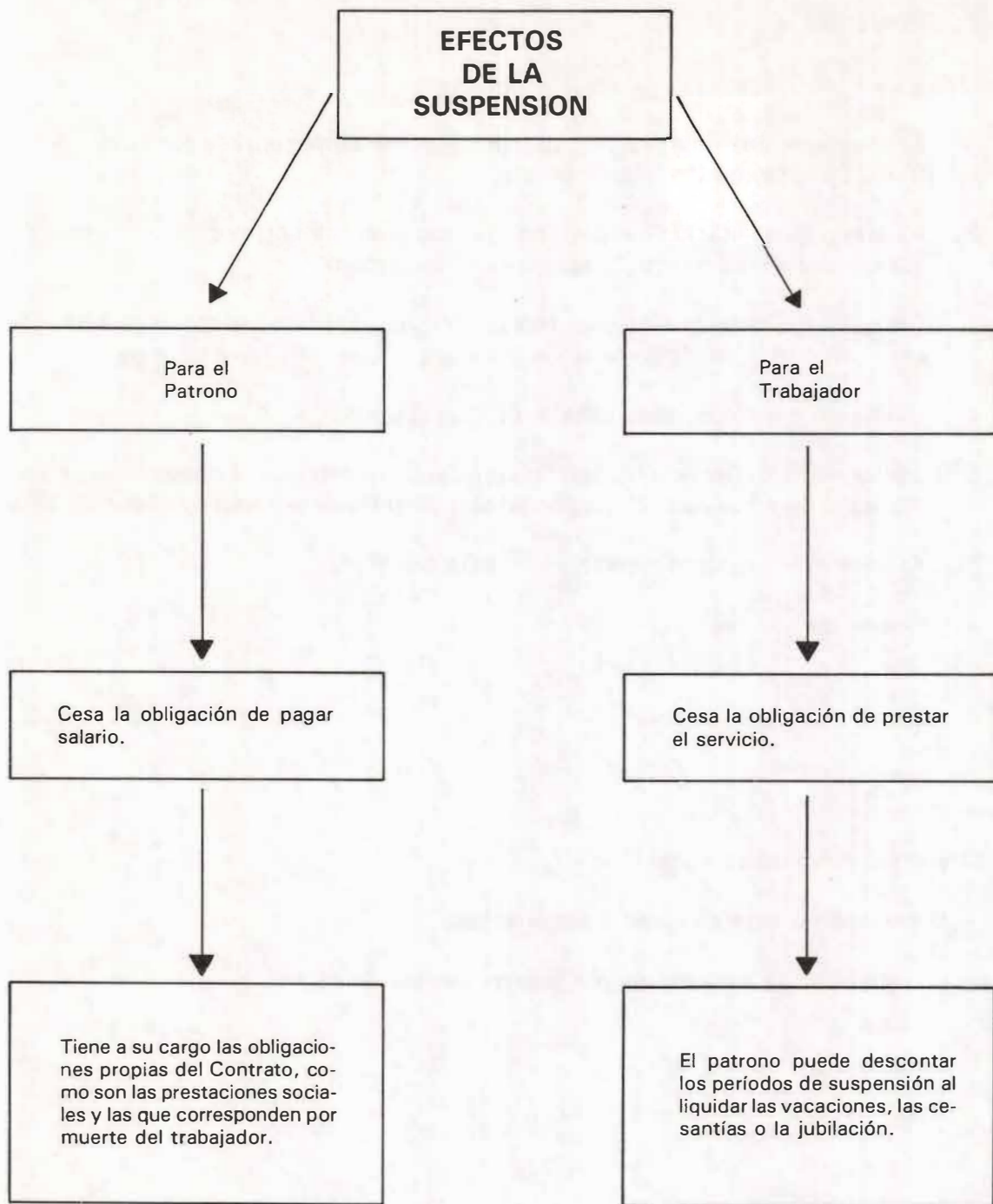
## **6. SUSPENSION**

El Contrato de Trabajo puede interrumpirse por:

1. Acontecimientos imprevisibles que impidan temporalmente la ejecución del contrato. Ej.: Terremotos, incendio, etc.
2. Muerte o inhabilitación del patrono, cuando éste sea persona natural y traiga como consecuencia directa la suspensión del trabajo.
3. Cierre temporal de la empresa, hasta 120 días, por razones técnicas o económicas, con previa notificación a los trabajadores, no inferior a un mes.
4. Licencias, permisos, sanciones a los trabajadores.
5. Llamamiento al Servicio Militar. En este caso el patrono está obligado a conservar el puesto del trabajador, hasta por 30 días después de terminado el Servicio Militar.
6. Arresto o detención del trabajador hasta por 8 días.
7. Huelga de tipo legal.

**Cuando el contrato se suspende:**

- El patrono no está obligado a pagar salario.
- El trabajador no está obligado a prestar sus servicios.



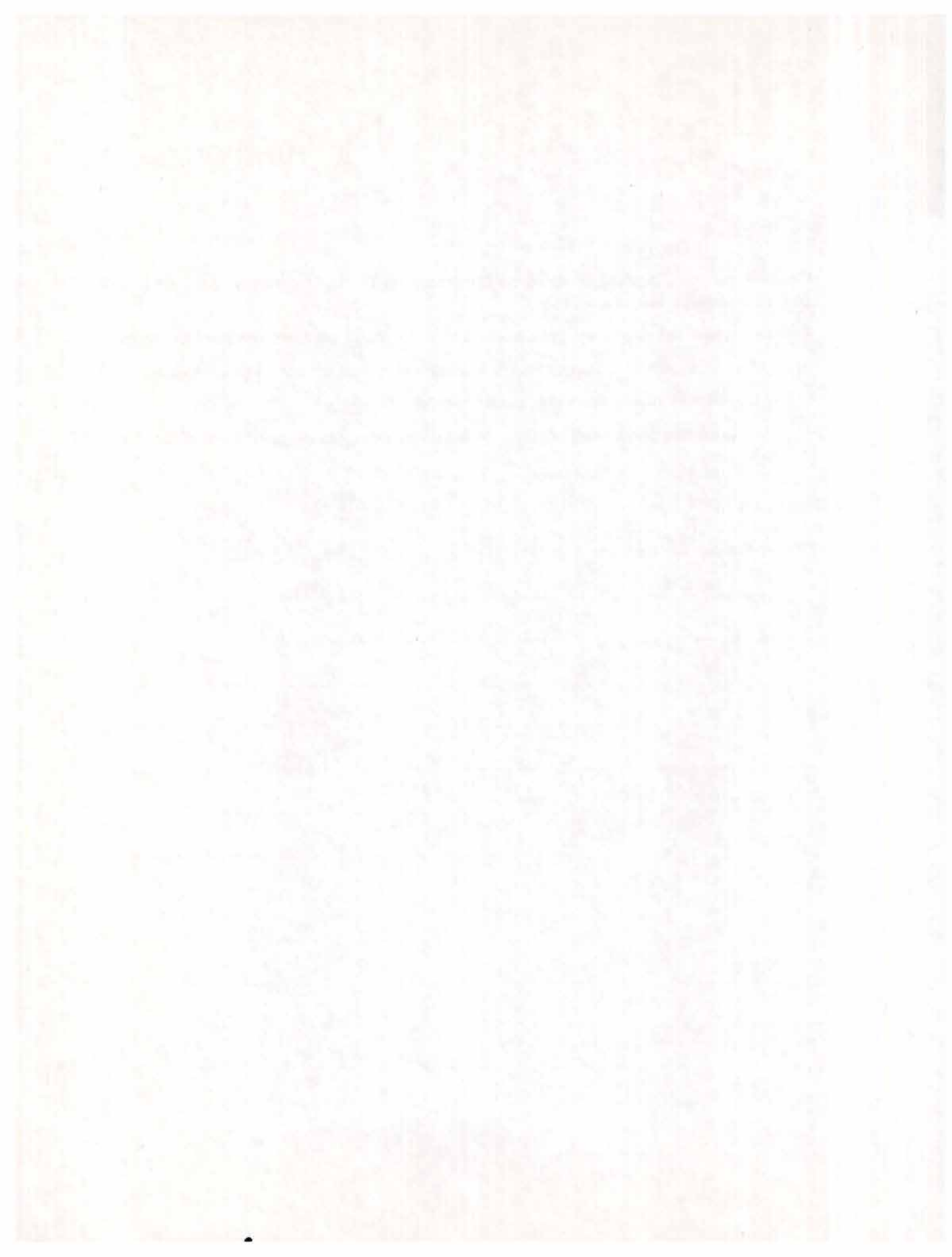
**La terminación del Contrato de Trabajo, es la cancelación definitiva de la relación obrero patronal por justa o injusta causa. (Capítulo IV Código Laboral).**

## ACTIVIDAD No. 2

1. Consiga, mínimo, dos (2) modelos de Contratos de Trabajo diferentes a los de la unidad e identifique sus elementos.
2. Realice lectura del capítulo I del Código Laboral y haga un resumen por escrito de:
  - a) Diferencias entre la suspensión y la cancelación de un contrato de trabajo.
  - b) ¿ Cuándo se puede reanudar el contrato de trabajo ?
  - c) Prohibiciones patronales con los trabajadores menores de edad (Ley 20 de 1982 art. 12).

### RESPUESTAS

1. Elementos del Contrato de Trabajo: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. a) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## EJERCICIO No. 2

Marque con una X la respuesta verdadera.

**1. Por su duración el Contrato de Trabajo puede ser:**

- a) Por tiempo indefinido.
- b) Por una labor u obra determinada.
- c) Por tiempo determinado y por trabajo accidental.
- d) Todas las anteriores.

**2. "... Es el Contrato celebrado por un tiempo inferior a un mes. Y en labores distintas de las ordinarias del patrón".**

La anterior definición corresponde a un Contrato:

- a) Por trabajo accidental.
- b) Por labor determinada.
- c) Por término fijo.
- d) Ninguna de las anteriores.

**3. Los efectos de la suspensión del Contrato de Trabajo son:**

- a) Para el patrono, no pagar salarios.
- b) Para el trabajador, no prestar el servicio.
- c) Las dos anteriores.
- d) Ninguna de las anteriores.

**4. Una causal de suspensión del Contrato de Trabajo puede ser:**

- a) La inundación de la fábrica.
- b) Terminación del contrato de trabajo a término fijo.
- c) Las vacaciones colectivas de los trabajadores.

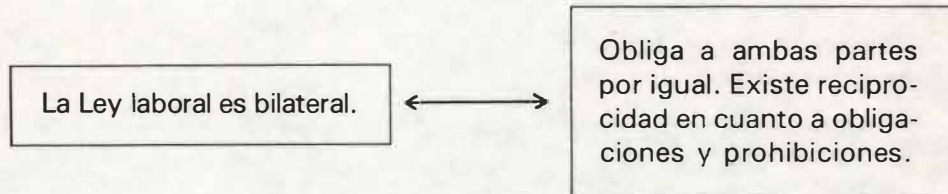
**5. Cuando terminan las causales de suspensión del Contrato de Trabajo, éste puede ser:**

- a) Cancelado.
- b) Prorrogado.
- c) Cambiado.
- d) Reanudado.

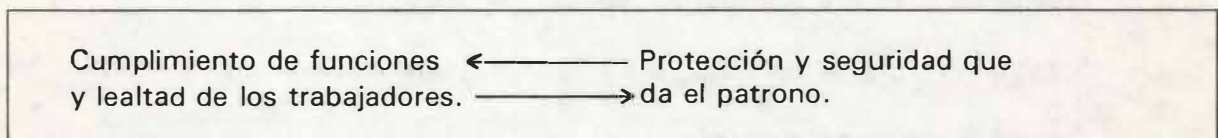
*COMPARE SUS RESPUESTAS CON LAS QUE APARECEN AL FINAL DE LA UNIDAD*

## 7. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

Los contratos de trabajo generan obligaciones y éstos a su vez se fundamentan en una prestación de servicios.



De modo general incumben al patrono obligaciones de dar seguridad y protección para sus trabajadores, y, a estos últimos, obligaciones de obediencia y lealtad para con su patrono.



Sin embargo, no puede haber injerencias en la vida privada del trabajador, so pretexto de ayuda y seguridad por parte del patrono.

## ¿ Cuáles son los límites de la obediencia y la lealtad de los trabajadores ?

La obediencia y lealtad están circunscritas a su labor en el puesto de trabajo.

PERO... — Hay que prever el comportamiento fuera del trabajo que puede lesionar el nombre de la empresa.

¿ **Qué es la fidelidad** ? La entendemos como el comportamiento moral que nos lleva al cumplimiento total de 2 obligaciones en especial:

No revelar los secretos de la empresa.

y

No hacer competencia desleal a la empresa.

A continuación vemos unas *obligaciones y prohibiciones* que corresponden a las partes en el Contrato de Trabajo.

### a) *Obligaciones especiales del patrono:*


- Suministrar los elementos que se necesiten para desempeñar bien el trabajo, como materiales, herramientas, locales, etc.
- Pagar el salario convenido en las condiciones, lugares y períodos acordados.
- Prestar los primeros auxilios, por accidente o enfermedad.
- Respetar la dignidad personal, sus creencias y sus sentimientos.
- Conceder licencias y permisos.
- Expedir certificados de tiempo servido y sueldo devengado.
- Ofrecer examen médico con su certificado.
- Pagar al trabajador los gastos razonables de transporte para él y su familia, si para prestar el servicio el patrón lo hizo cambiar de residencia.
- Cumplir el reglamento, mantener el orden, la moralidad y el respeto a la ley (art. 57 C.S.T.)

b) *Obligaciones especiales del trabajador:*

- Prestar el servicio personalmente.
- Acatar las órdenes e instrucciones impartidas por el patrono o sus representantes.
- Guardar absoluta reserva sobre informaciones exclusivas de la empresa, sin encubrir el delito.
- Conservar y devolver en buen estado los elementos recibidos para trabajar, salvo el deterioro natural.
- Guardar la moral y las relaciones adecuadas con sus compañeros y superiores.
- Colaborar en casos de necesidad para proteger personas y cosas.
- Cumplir las medidas preventivas e higiénicas que se hayan indicado.
- Tener en cuenta las indicaciones sobre prevención de accidentes y enfermedades de trabajo (art. 58 C.S.T.).

c) *Prohibiciones especiales a los patronos:*

- \* Reducir, retener o compensar una cantidad de dinero del monto del salario.

Esto sólo se puede hacer  — Con autorización escrita del trabajador.  
o  
— Por mandamiento judicial.

Existen excepciones para hacer descuentos del salario del trabajador:

- \* Multas o cuotas ordenadas por la ley como son: cuota al ISS, sindicato, retención en la fuente, cuotas de cooperativa y todo crédito concedido por la empresa, pero con autorización del trabajador.
- \* Cuando el trabajador cometa una falta considerada como grave contra el Reglamento de Trabajo, la sanción disciplinaria por parte del patrono puede ser la suspensión del trabajador y el no pago del salario correspondiente.
- \* Hacer o permitir rifas o colectas en el sitio de trabajo.
- \* Obligar a los trabajadores a comprar en sus propios negocios.
- \* Exigir o recibir dinero por emplear a alguien.
- \* Presionar al trabajador en su libre derecho de: asociación-sufragio-religión-política.
- \* Hacer discriminaciones o signos convencionales de lista negra en los certificados expedidos por el patrón. (art. 59 C.S.T.).

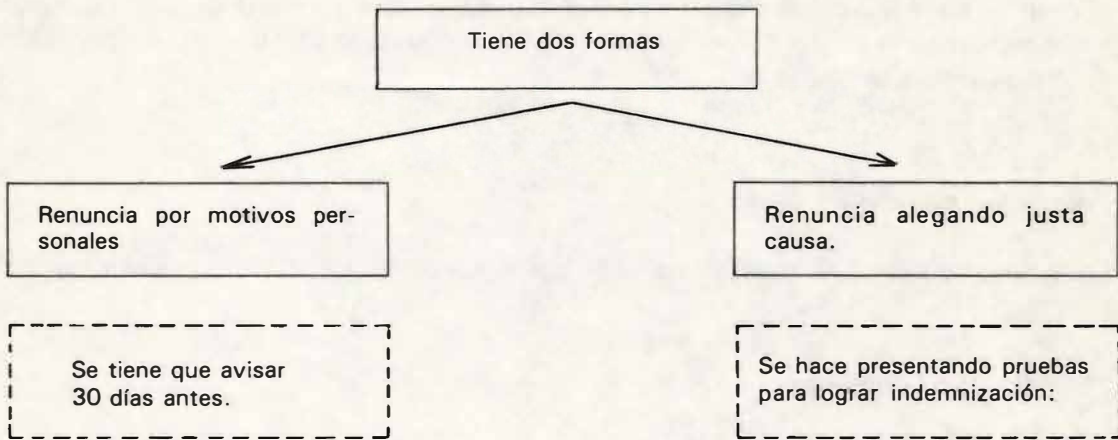
d) *Prohibiciones especiales a los trabajadores:*

- \* Sustraer materias primas - útiles de trabajo- productos elaborados.
- \* Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- \* No acudir al trabajo sin justa causa.
- \* Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo.
- \* Suspender el trabajo.
- \* Promover suspensiones de trabajo.
- \* Coartar la libertad de libre asociación a los sindicatos. (art. 60 C.S.T.).
- \* Hacer colectas o rifas en el sitio de trabajo.
- \* Utilizar el equipo suministrado por la empresa en actividades distintas al trabajo contratado.

## 8. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las causas generales que aparecen a continuación son aplicables a toda especie de obligaciones.

### a) *Por renuncia*



### b) *Por justa causa*

Por parte del patrono	Por parte del trabajador
<ul style="list-style-type: none"><li>- Ser engañado por el trabajador.</li><li>- Actuar violentamente o tratarlo mal.</li><li>- Actuar indisciplinadamente.</li><li>- Dañar cosas de la empresa.</li><li>- Realizar actos inmorales o delictuosos, en la empresa.</li><li>- Ser detenido el trabajador por más de 30 días.</li><li>- Revelar secretos de la empresa.</li><li>- Ser inepto en su labor.</li><li>- Deficiente rendimiento en el trabajo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ser engañado por el patrono.</li><li>- Ser tratado violentamente o tratado mal.</li><li>- Ser amenazado.</li><li>- Ser inducido a actuar ilícitamente.</li><li>- Ser expuesto a peligros para la vida y la salud.</li><li>- Ser perjudicado en la prestación de servicios.</li><li>- Ser llamado a prestar servicios no propios de su trabajo o en lugares distintos.</li></ul>

c) *Sin justa causa*

El hecho de dar por terminado un Contrato de Trabajo sin justa causa, origina para la contraparte el derecho de ser indemnizado.

Ejemplos:

1. Si a un trabajador se le cancela el contrato de trabajo SIN JUSTA CAUSA, el patrono tiene la obligación de indemnizarle según el tiempo que la persona haya trabajado y el nivel de capital de la empresa.
2. Si es el TRABAJADOR quien da por terminado el contrato sin justa causa, debe pagar al patrono una indemnización de treinta (30) días de su salario.

El patrono está facultado para descontar este valor, directamente de las prestaciones y consignarlo a la orden de un juez de trabajo, mientras la justicia decide la viabilidad o consecuencia de dicho descuento.

d) *Por mutuo consentimiento*

Las partes se ponen de acuerdo sobre la forma y la oportunidad de terminar el contrato.

e) *Por abandono de cargo*

El Contrato de Trabajo también puede darse por terminado cuando el trabajador deja de acudir a su trabajo, sin causa que lo justifique.

## EJERCICIO No. 3

Marque con una X la respuesta que usted crea es la verdadera.

**1. Ley bilateral significa:**

- a) Con el consentimiento de una de las partes.
- b) Sus efectos se prolongan en una dirección.
- c) Es onerosa a ambas partes.
- d) Obliga a ambas partes por igual.

**2. Respetar la dignidad personal, las creencias y sus sentimientos es una:**

- a) Prohibición especial del trabajador.
- b) Obligación especial del patrono.
- c) Obligación especial del trabajador.
- d) Prohibición especial del patrono.

**3. Reducir, retener o compensar sumas del salario es una:**

- a) Prohibición especial del patrono.
- b) Prohibición especial del trabajador.
- c) Obligación especial del trabajador.
- d) Obligación especial del patrono.

**4. Las causales de terminación de un contrato son:**

- a) Renuncia - justa causa y mutuo consentimiento.
- b) Abandono del cargo sin justa causa.

c) a) solamente.

d) a) y b).

**5. El incumplimiento del contrato de trabajo genera el pago de una indemnización:**

a) Para el patrón solamente.

b) Para el trabajador solamente.

c) Para quien incumple el contrato.

d) Ninguna de las anteriores.

**6. Si el trabajador incumple con su contrato debe pagar al patrono como indemnización:**

a) 15 días de salario.

b) 20 días de salario.

c) 30 días de salario.

d) Ninguna de las anteriores.

*COMPARE SUS RESPUESTAS CON LAS QUE APARECEN AL FINAL DE LA UNIDAD*

## II. CONTRATO DE APRENDIZAJE

### 1. DEFINICION

Es aquel por el cual una persona natural mayor de 14 años se obliga a prestar sus servicios a una empresa pública o privada a cambio de que ésta (empresa) le proporcione los medios necesarios para su formación profesional metódica y completa del arte u oficio motivo de formación por un tiempo no mayor de tres años y recibiendo un salario convenido, no inferior al mínimo legal o convencional para el puesto de trabajo.



Puede firmar contrato de aprendizaje toda persona mayor de 14 años y que tenga formación primaria completa o equivalente.

### 2. FORMAS Y DETALLE

El contrato de aprendizaje debe hacerse por escrito e indicar como mínimo:

- Nombre de la empresa o empleador.
- Datos personales del aprendiz.
- Oficio que va a aprender, plan y duración del contrato.
- Obligaciones especiales del patrono y del aprendiz.

- Salario y escala de aumentos durante la vigencia del contrato.
- Condición de trabajo, duración, vacaciones y período de estudio.
- Cuantía y condiciones de la indemnización por incumplimiento.
- Firma de los contratantes o la de sus representantes legales.

(Véase el modelo de la página 51).

### **3. DURACION**

Hasta por tres (3) años de enseñanza y trabajo, fijados por el Ministerio de Trabajo para los oficios que requieran aprendizaje.

Si se pacta por más de tres (3) años el contrato, en su parte excedente se rige por las normas generales del contrato ordinario de trabajo.

### **4. SALARIO**

El salario inicial de los aprendices no debe ser nunca inferior al 50% del salario mínimo legal - o del fijado en los pactos, convenciones o fallos arbitrales para el oficio determinado.

Debe ser aumentado, dicho salario, gradualmente durante la vigencia del Contrato, hasta alcanzar el 100%, según las normas legales. (Decreto 2375 art. 7).

La empresa puede conceder los aumentos que a bien tenga sobre el mínimo.

### **5. PERIODO DE PRUEBA**

Son los tres (3) primeros meses del Contrato.

Durante ese tiempo se puede terminar el Contrato por cualquiera de las partes y por cualquier causa.

### **6. DESPIDO**

Si ocurre un despido sin justa causa, se debe pagar indemnización, como si fuera un Contrato a término fijo, o sea por el tiempo faltante del contrato.

## **7. TERMINACION DEL CONTRATO**

Al expirar el término del Contrato, la empresa no está obligada a contratar al aprendiz en forma definitiva. Puede libremente contratar otro trabajador, aunque debe preferir al aprendiz en igualdad de condiciones para llenar la vacante en ese oficio. También el aprendiz, al expirar el término del contrato, queda en libertad de continuar o no en la empresa que lo había contratado como tal.

## **8. EFECTOS JURIDICOS**

El Contrato de Aprendizaje comienza a tener valor cuando el aprendiz inicia su formación profesional metódica.

## **9. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ**

- a) Asistir a las clases y al trabajo, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes del empleador.
- b) Rendir al máximo en el estudio.

## **10. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL PATRONO**

- a) Facilitar todos los medios disponibles para que el aprendiz reciba su formación profesional metódica.
- b) Pagar el salario pactado, tanto en los períodos de trabajo (etapas productivas) como en los períodos de aprendizaje (etapas lectivas).
- c) Cumplido el término del aprendizaje preferir al aprendiz en igualdad de condiciones para llenar las vacantes en el oficio que aprendió.

## **11. REQUISITOS PARA EL EMPLEADOR RESPECTO DE LA CONTRATACION DE APRENDICES**

- a) Tener \$100.000.00 o más de capital o

- b) Tener 20 o más trabajadores permanentes.
- c) El número de aprendices contratados no puede exceder del 5% del personal ocupado por la empresa.
- d) El cupo de aprendices contratados en la empresa es permanente (Art. 81-88-C.S.T.).

## **12. SANCIONES AL EMPLEADOR**

Multas de \$5.000.00 a \$10.000.00 si no contrata el cupo asignado, o si deja de pagar al aprendiz el salario correspondiente durante dos (2) meses (Art. 30 Decreto 3123/1968).

## CONTRATO DE APRENDIZAJE

EMPLEADOR \_\_\_\_\_ Nit: \_\_\_\_\_

REPRESENTANTE LEGAL \_\_\_\_\_

CARGO \_\_\_\_\_ C.C. \_\_\_\_\_

EL APRENDIZ \_\_\_\_\_ C.C ó T.I. \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_ años de edad.

### CLAUSULAS

**PRIMERA: Normas Aplicables:** Ley 188 de 1959, Decreto Reglamentario 2838 de 1960, Decreto 3123 de 1968, Decreto 2375 de 1974, Decreto 083 de 1976, Reglamento del SENA para los Trabajadores-Alumnos, Reglamento Interno de Trabajo de la correspondiente Empresa, las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones concordantes.

**SEGUNDA: Naturaleza del Trabajo:** Aprendiz de  
de acuerdo con la formación que en tal oficio imparte el SENA y la aplicabilidad que el mismo tiene en la Empresa.

**TERCERA: Duración, Etapas y Remuneración Mínima:** El aprendizaje tiene \_\_\_\_\_ años de duración comprendidos entre el \_\_\_\_\_, fecha de iniciación del curso y el \_\_\_\_\_, fecha de terminación del mismo, tiempo que se encuentra distribuido en \_\_\_\_\_ período(s) Lectivo(s) y \_\_\_\_\_ período(s) Productivo(s) alternado(s) durante los cuales la Empresa pagará al Aprendiz, como mínimo los porcentajes salariales a continuación anotados:

Etapa	de	meses en	%
Etapa	de	meses en	%
Etapa	de	meses en	%
Etapa	de	meses en	%

**PARAGRAFO 1:** "El salario inicial de los aprendices no podrá ser en ningún caso inferior al cincuenta por ciento (50%) del mínimo convencional o del que rija en la respectiva Empresa para los Trabajadores que desempeñen el mismo oficio y otros equivalentes o asimilables a aquél para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje. Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del Aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que el inciso anterior señala como referencia" (Artículo 7 del Decreto 2375 de 1974). Los períodos de pago serán los que el Reglamento Interno de la Empresa fije para tal efecto.

**PARAGRAFO 2:** El presente Contrato rige a partir del \_\_\_\_\_ y terminará el \_\_\_\_\_. No obstante el Empleador podrá darlo por terminado antes, cuando el SENA, habida consideración del comportamiento del aprendiz y del rendimiento en sus estudios o en sus prácticas, considere conveniente su terminación de acuerdo con el Reglamento existente para los Trabajadores-Alumnos.

**CUARTA:** El Empleador pagará al Aprendiz los salarios y todas las prestaciones sociales que le corresponden legalmente en su calidad de Trabajador, a partir de la fecha en que se inicia el presente Contrato.

**PARAGRAFO 1:** El Empleador reconocerá al Aprendiz, en las Etapas Lectivas como en las Productivas, el 100% del auxilio de Transporte consagrado por la ley, si a él tiene derecho cuando ni el SENA ni la Empresa presten directamente este servicio.

**PARAGRAFO 2:** El Empleador deberá cumplir con la obligación legal de afiliar al Aprendiz al Instituto de Seguros Sociales (I.S.S.) desde el momento de vigencia del presente Contrato o cubrir satisfactoriamente los riesgos asumidos por esa Entidad, cuando el Aprendiz lo necesite, si en la localidad no funcionan oficinas del I.S.S.

**QUINTA: Período de Prueba:** Los tres (3) primeros meses del presente Contrato se considerarán como período de prueba, durante el cual se apreciarán por el Empleador y el SENA, de una parte, la adaptabilidad, el rendimiento en sus estudios y el comportamiento del Aprendiz, lo mismo que sus aptitudes y cualidades para el oficio; y de otra parte, la conveniencia para el Trabajador-Alumno de continuar el Aprendizaje.

**PARAGRAFO:** Este Contrato de acuerdo con el Artículo 9o. de la Ley 188 de 1959 no podrá tener una duración mayor de tres (3) años. El tiempo que exceda este término se regirá por las normas del Contrato Ordinario de Trabajo contenidas en el Código Sustantivo de Trabajo.

**SEXTA: Vacaciones:** El Empleador dará al Aprendiz las vacaciones que establece la Ley sin afectar las etapas de Formación Profesional en el SENA; además le concederá permiso remunerado para que concurra a su Centro de Formación Profesional a las reuniones programadas, en etapa productiva.

**SEPTIMA: Beneficios Laborales:** El Aprendiz goza de todos los beneficios laborales contemplados en el Código Sustantivo del Trabajo y Legislación laboral vigente y por consiguiente la Empresa debe pagarle:

- a) La remuneración de trabajo nocturno y horas extras, cuando se trabajen.
- b) La remuneración de los días festivos y dominicales.
- c) El descanso compensatorio si a él tiene derecho.
- d) El pago de primas legales y extralegales.
- e) La liquidación de vacaciones y cesantías.

**OCTAVA: La Jornada de Trabajo y de Estudio:** La jornada de trabajo del Aprendiz durante las etapas productivas será la establecida en el Código Sustantivo de Trabajo según su edad en concordancia con el horario de trabajo existente en la respectiva Empresa. Durante las Etapas Lectivas se aplicará el horario que cada Centro del SENA tiene establecido para los Trabajadores-Alumnos.

**NOVENA: Obligaciones del Empleador:** Son obligaciones especiales del Empleador, además de las estipuladas en el Código Sustantivo del Trabajo, y en el Reglamento Interno de Trabajo de la correspondiente Empresa en concordancia con el respectivo Reglamento de Alumnos del SENA, las siguientes:

- a) Facilitar todos los medios al Aprendiz para que tanto en las Etapas Lectivas en el SENA como en las Productivas en la Empresa, reciba Formación Profesional metódica y completa en el oficio materia del presente Contrato.
- b) Pagar al Aprendiz los salarios pactados en la Cláusula Tercera de este Contrato y las prestaciones sociales, legales y extralegales que le corresponden como trabajador, tanto en las Etapas Lectivas como en las Productivas.
- c) Cumplido satisfactoriamente el Aprendizaje, preferir al Aprendiz ante cualquier otro aspirante para vincularlo definitivamente a la Empresa, en el respectivo oficio.
- d) Reemplazar el Aprendiz por otro cuando el presente Contrato termine por cualquier causa.

**DECIMA: Obligaciones del Aprendiz:** El Aprendiz, además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa y en el Reglamento de Alumnos del SENA, tendrá principalmente las siguientes: a) Concurrir puntualmente a las clases durante las Etapas Lectivas para así recibir la Formación Profesional a que se refiere el presente Contrato, someterse a los Reglamentos y normas establecidos por el respectivo Centro de Aprendizaje del SENA y poner toda diligencia y aplicación para lograr el mayor rendimiento en sus estudios. b) Concurrir puntualmente al lugar de trabajo y prestar sus servicios al Empleador durante las Etapas o Períodos Productivos, desempeñando dentro de la Empresa la labor correspondiente a la especialidad de su Aprendizaje y someterse a su Reglamento Interno de Trabajo. c) Preferir, al terminar el Aprendizaje su vinculación definitiva con el Empleador que en la fecha lo contrata.

**DECIMA PRIMERA: Supervisión al Aprendiz:** El Empleador tendrá derecho de visitar al Aprendiz en el respectivo Centro de Aprendizaje del SENA y el SENA el de supervisar al Aprendiz en la Empresa para que sus labores en cada Etapa correspondan al programa de la especialidad para la cual fue contratado y en la cual está recibiendo formación profesional.

**DECIMA SEGUNDA: Cese de Actividades:** Cuando por algún motivo de fuerza mayor, el Aprendiz no pueda recibir su Formación Profesional en el SENA, debe cumplir su jornada de trabajo en la empresa. Cuando por algún motivo haya cese de actividades en la empresa, el Aprendiz debe presentarse al SENA, para que haya continuidad en su formación.

**DECIMA TERCERA: Fondo de Garantía:** El Aprendiz autoriza al Empleador para que le descuenta el 10% de su salario mensualmente para formar un Fondo de Garantía del presente Contrato. Si hay incumplimiento del Con-

trato por parte del Aprendiz, el Empleador podrá retener dicha suma por concepto de indemnización; en caso contrario el Empleador reintegrará al Aprendiz la totalidad del valor descontado, al terminar la vigencia del presente Contrato.

*DECIMA CUARTA: Terminación del Contrato por justa causa:* Este Contrato podrá darse por terminado por cualquiera de las causas previstas en el Artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. Además constituyen causales para que el Empleador dé por terminado el contrato, las siguientes:

- a) La cancelación del Registro de Matrícula por parte del SENA, de acuerdo con el Reglamento Interno de los Centros.
- b) El bajo rendimiento o faltas disciplinarias en las Etapas de Formación Profesional en el SENA o en la Empresa, cuando no se corrijan en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del Empleador y previo concepto del SENA.

*DECIMA QUINTA: Terminación del Contrato sin justa causa:* Si el Empleador cancela el Contrato por causas diferentes a las establecidas en la Cláusula Décima Cuarta del presente Contrato, pagará al Aprendiz todos sus salarios y prestaciones sociales faltantes hasta la fecha de terminación del Contrato, conforme a la escala salarial estipulada en la Cláusula Tercera del presente Contrato, sin perjuicio de la indemnización por mora prevista en el Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para constancia se firma el presente Contrato, de buena fe, ante testigos hoy

EMPLEADOR

APRENDIZ

\_\_\_\_\_  
C.C. N°

\_\_\_\_\_  
C.C. ó T.I. N°

\_\_\_\_\_  
TESTIGO

\_\_\_\_\_  
TESTIGO

\_\_\_\_\_  
Vo. Bo. SENA



## EJERCICIO No. 4

Marque con una X la respuesta que usted crea es la correcta.

**1. El Contrato de Aprendizaje se pacta entre el:**

- a) Aprendiz y el SENA.
- b) Empleador y el SENA.
- c) Aprendiz y la empresa.
- d) Ninguna de las anteriores.

**2. La capacidad para que una persona celebre contrato como aprendiz es de:**

- a) 14 a 25 años.
- b) 14 a 20 años.
- c) 18 a 20 años.
- d) 14 en adelante.

**3. El salario del aprendiz en la etapa lectiva (aprendizaje) debe ser del:**

- a) 100% del salario mínimo legal o convencional.
- b) 75% del salario legal o convencional.
- c) 50% del salario mínimo legal o convencional.
- d) Ninguna de las anteriores.

**4. El período de prueba y la duración máxima del contrato de aprendizaje es de:**

- a) 3 meses y 2 años.
- b) 2 meses y 3 años.

- c) 3 meses y 4 años.
- d) 3 meses y 3 años.

**5. No es una obligación especial del empleador:**

- a) Facilitar todos los medios para el aprendizaje del oficio.
- b) Contratar al aprendiz en forma definitiva al término del contrato de aprendizaje.
- c) Pagar el salario pactado en las etapas de aprendizaje.
- d) Preferir al aprendiz en igualdad de condiciones para llenar la vacante en el oficio que aprendió.

**6. Los requisitos para contratar aprendices para el empleador son:**

- a) \$50.000.00 de capital o 10 trabajadores permanentes.
- b) \$100.000.00 o más de capital, o 10 trabajadores permanentes.
- c) Tener 20 trabajadores permanentes o \$100.000.00 o más de capital.
- d) Tener 20 trabajadores permanentes o \$50.000.00 de capital.

***COMPARE SUS RESPUESTAS CON LAS QUE APARECEN AL FINAL DE LA UNIDAD***

# RECAPITULACION

## CONTRATO DE TRABAJO

### 1. DEFINICION

Es aquel que hace que una persona natural preste sus servicios personales a otra persona jurídica o natural, bajo su dominio y mediante una remuneración.

### 2. ELEMENTOS DEL CONTRATO

Actividad personal  
Dependencia continuada  
Remuneración al servicio

### 3. REQUISITOS

#### A) ESENCIALES

Capacidad  
Consentimiento  
Objeto  
Causa

#### B) NATURALES

Dependencia continuada  
Actividad personal  
Remuneración

### 4. SUJETOS

El trabajador: quien presta el servicio  
El patrono: quien recibe el servicio y lo remunera

### 5. FORMA

Escrita  
Verbal

**6. DURACION**

- Tiempo determinado
- Por obra o labor determinada
- Por tiempo indefinido
- Por trabajo accidental

**7. PERIODO DE PRUEBA**

— Es la etapa inicial de todo contrato de trabajo

**8. SUSPENSION**

- CAUSALES
  - Voluntad de las partes
  - Razones ajenas a la voluntad de las partes
- EFECTOS
  - Para el patrono: cesa la obligación de pagar salario
  - Para el empleado: cesa la obligación de prestar el servicio

**9. REANUDACION DEL CONTRATO**

— Se reanuda, cuando terminen las causales de suspensión

**10. OBLIGACIONES GENERALES**

- Del patrono
  - Protección y Seguridad
- Del trabajador
  - Obediencia y lealtad

**11. PROHIBICIONES GENERALES**

- Del patrono
  - No puede haber injerencia en la vida privada
- Del trabajador
  - No revelar secretos propios de la empresa
  - No competir deslealmente

## 12. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Por renuncia

Por motivos personales

Por justa causa

Alegando justa causa

Por parte del patrono

Por parte del trabajador

Sin justa causa

Por parte del patrono o

Por parte del trabajador

Da derecho a una indemnización

Mutuo consentimiento

Las partes acuerdan su terminación

Abandono del cargo

Por más de dos (2) días sin causa que lo justifique

# CONTRATO DE APRENDIZAJE

## 1. DEFINICION

Se presta un servicio a cambio de los medios para adquirir formación profesional metódica, completa y recibiendo un salario convenido.

## 2. PARTES CONTRATANTES

Aprendiz - (empleado)  
Empresa - (empleador)  
El SENA es la entidad que imparte la formación -actúa como testigo.

## 3. CARACTERISTICAS

- CAPACIDAD → Mayores de 14 años.
- FORMA → Escrito
- DETALLE } Debe contener todos los datos necesarios para la comprensión total de las partes.
- DURACION } Hasta por 3 años en períodos sucesivos de aprendizaje (lectiva) y trabajo (productiva).
- SALARIO } Mínimo el 50% del salario mínimo legal o convencional por el mismo trabajo.  
Aumento gradual hasta llegar al 100%
- PERIODO DE PRUEBA } Tres primeros meses del contrato.
- DESPIDO } Si ocurre por injusta causa, da derecho al pago de una indemnización por el tiempo faltante.
- TERMINACION } La empresa no está obligada a contratar al aprendiz definitivamente.  
Debe tener en cuenta al aprendiz para llenar vacantes en igualdad de condiciones y para el mismo oficio.
- EFECTOS JURIDICOS } Comienza a tener valor cuando el aprendiz inicia su formación.
- OBLIGACIONES ESPECIALES }
  - Del patrono } Facilitar todos los medios  
Pagar salario
  - Del aprendiz } Asistir cumplidamente a las clases y al trabajo.  
Rendir al máximo.

**3. CARACTERÍSTICAS**  
(continuación)

- REQUISITOS PARA EL EMPLEADOR } Tener \$100.000.00 o más de capital o tener 20 o más trabajadores permanentes.
- SANCIONES } Multas de \$5.000.00 a \$10.000.00 si no contrata el cupo de aprendices asignado y si no cancela el salario correspondiente durante dos meses.

*ESPERAMOS QUE HAYA LOGRADO EL OBJETIVO PROPUESTO AL COMIENZO DE LA UNIDAD*



## RESPUESTAS A LA AUTOPRUEBA DE AVANCE

1. Verdadera
2. Verdadera
3. Verdadera
4. Falsa
5. Verdadera
6. Verdadera
7. Verdadera
8. Falsa

### AMIGO ESTUDIANTE:

Si sus respuestas a la Autopueba de Avance han coincidido con las de esta página, lo felicitamos !

Solicite a su instructor la evaluación.



## RESPUESTAS A LOS EJERCICIOS

- EJERCICIO No. 1 = 1D - 2C - 3C - 4B
- EJERCICIO No. 2 = 1D - 2A - 3C - 4A - 5D
- EJERCICIO No. 3 = 1D - 2B - 3A - 4D - 5C - 6C
- EJERCICIO No. 4 = 1C - 2D - 3C - 4D - 5B - 6C



## BIBLIOGRAFIA

- Régimen Laboral Colombiano  
Legislación Económica  
Legis Editores S.A.
- Código Sustantivo del Trabajo



## TRABAJO ESCRITO

Con los datos que encuentra a continuación, identifique la respuesta correcta según las afirmaciones y complete los espacios en blanco. Se recomienda resolver el ejercicio sin consultar la unidad, ya que se trata de comprobar la veracidad de su aprendizaje.

1. **Dada la lista de proposiciones juzgue si son falsas o verdaderas, marcando con una X la letra de las proposiciones falsas. En una hoja aparte, elabore esta lista y proceda a verificar su aprendizaje.**
  - a) El patrono sólo debe pagar el salario convenido cuando el aprendiz está trabajando.
  - b) Los períodos de suspensión del Contrato de Trabajo no son descontables.
  - c) El objeto del trabajo es igual para patronos y trabajadores.
  - d) El Contrato de Trabajo a término fijo debe ser escrito.
  - e) Si el trabajador es expuesto a peligro para la vida y la salud puede terminar el contrato alegando motivos personales.
  - f) Una prohibición especial para el trabajador es promover suspensiones.

**2. Determine cuándo el patrono puede retener dinero del salario del trabajador (fuera de las excepciones), escribiendo cada caso dentro del espacio en blanco.**

A)

B)

**3. Escriba en los espacios en blanco, las obligaciones especiales de la fidelidad.**

A)

B)

4. Complete los espacios en blanco de acuerdo con lo siguiente:

Los fines del período de prueba son:

A)

B)

5. Conteste *cierto* o *falso*, en una hoja adicional, a las siguientes proposiciones:

- a) El Contrato a término indefinido es el más usual.
- b) El Contrato por labor ocasional exige la forma escrita y se celebra por más de un mes.
- c) El Contrato a término fijo debe ser por regla general escrito y no inferior a un año, ni superior a tres años.
- d) Un salario del 100% del mínimo legal, es obligatorio para un aprendiz en su etapa lectiva (aprendizaje).
- e) El Contrato de aprendizaje tiene una duración máxima de tres años en períodos alternos de enseñanza y trabajo.
- f) El período de prueba para los aprendices son los tres primeros meses y para el servicio doméstico los primeros 15 días.
- g) En el período de prueba del aprendiz, se puede terminar el contrato por cualquiera de las partes y cualquier causa.
- h) Cumplido el término del contrato de aprendizaje, el patrón debe contratar definitivamente al aprendiz.



*¡ El conocimiento es paz...!  
Capacitar es invertir en Colombia.*



Impreso en los Talleres de  
**EDICIONES LERNER LTDA**  
Calle 8ª A N° 68 A-41  
Teléfono 2628200  
Bogotá - Colombia