

¿Qué es el contrato de trabajo?

R/ Es un contrato en el cual una persona natural (humana) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona que puede ser natural (humana) o jurídica (empresa), bajo la continuada dependencia o subordinación (a órdenes de) de la segunda a cambio del pago de una remuneración (salario).

¿Qué modalidades de contrato laboral existen?

R/ En Colombia existen las siguientes modalidades de contrato de trabajo:

- a) Contrato verbal:** es decir el que no se hace constar por escrito, sino que se acuerda verbalmente entre el empleador y el trabajador por lo menos los siguientes puntos: la labor a realizar, el lugar donde se va a realizar, el valor y la forma de pago del salario y el tiempo de duración del contrato.
- b) Contrato escrito:** el que se hace constar por escrito y debe contener como mínimo la siguiente información: identificación y domicilio del empleador y del trabajador, el lugar y la fecha de inicio del contrato, la labor a realizar, el lugar donde el trabajador debe realizar la labor, el valor y la forma de pago del salario, el tiempo de duración del contrato y el preaviso para su terminación.
- c) Contrato a término fijo:** en el que se pacta un plazo definido y por ello siempre debe constar por escrito. No puede tener una duración superior a tres (3) años, pero puede renovarse indefinidamente.
- d) Contrato de duración indefinida:** en el que no se establece su duración o no puede determinarse la misma por el tiempo que se demorará la obra o la labor contratada y por ello puede ser escrito o verbal. Según la ley, este tipo de contrato deberá durar mientras existan las causas que le dieron origen y la labor contratada.
- e) Contrato por duración de la obra o labor contratada:** en el que su vigencia está determinada por la duración de la obra o labor que se haya contratado. Esta es una modalidad de contrato a término fijo.

¿Cómo elegir la modalidad de contrato que debo usar en cada caso?

R/ Para elegir la modalidad de contrato que necesito debo tener en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Contrato verbal:** aunque esta modalidad de contrato es permitida por la ley colombiana, en nuestro concepto es recomendable no emplearla debido a la alta probabilidad de inexactitud que puede presentarse respecto de los acuerdos a que hayan llegado las partes al momento de contratar. Sin embargo esta modalidad aún se observa por ejemplo en las zonas rurales.

- b) Contrato escrito:** es la modalidad más usada en todos los contratos, inclusive los que no son laborales, ya que permiten tener claridad y certeza sobre los aspectos fundamentales y obligaciones de las partes en todo contrato.
- c) Contrato a término fijo:** esta modalidad de contrato es frecuente y se utiliza cuando se desea vincular a una persona temporalmente, por ejemplo para probar su trabajo o porque se tiene certeza de que se va a necesitar de sus servicios sólo por un plazo determinado. En esta modalidad debe tenerse en cuenta:
- Debe constar por escrito.
 - El plazo de duración es de uno (1) a tres (3) años y es renovable indefinidamente.
 - Para terminarlo debe darse un preaviso con mínimo treinta (30) días de antelación a la fecha de vencimiento, si no se entiende prorrogado por un término igual al pactado inicialmente y así sucesivamente.
 - Si el término pactado es inferior a un (1) año, únicamente el contrato podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación será mínimo de un (1) año.
 - El trabajador goza de todas las prestaciones sociales (cesantías, intereses a las cesantías y prima) y tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones.
- d) Contrato de duración indefinida:** al igual que el contrato a término fijo, esta modalidad de contrato es muy frecuente y se utiliza normalmente cuando la labor contratada tiene vocación de permanencia en el tiempo y se desea tener vinculado al trabajador indefinidamente. En este tipo de contrato debe tenerse en cuenta:
- Puede ser verbal o escrito.
 - No tiene una fecha establecida de terminación.
 - Tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.
 - Sin embargo el trabajador podrá darlo por terminado con un preaviso no inferior a treinta (30) días.
 - El trabajador goza de todas las prestaciones sociales (cesantías, intereses a las cesantías y prima) y tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones.
- e) Contrato por duración de la obra o labor contratada:** por su naturaleza esta modalidad de contrato se utiliza para la ejecución de obras o labores cuya duración está determinada por la de la obra o labor a realizar, así como para trabajos ocasionales o temporales, como por ejemplo la remodelación de un bien inmueble, la instalación de un software empresarial, entre otros. En esta modalidad de contrato debe tenerse en cuenta:

- Debe constar por escrito para efecto de tener certeza sobre la labor que se contrata y así mismo de su duración.
- Se contrata para una labor específica y termina en el momento en que la obra llega a su fin.
- Se usa para contratar actividades que no estén dentro del giro normal del empleador sino que son meramente accidentales o transitorias.