

**CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE DERECHO LABORAL  
PARA LA CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**María Cristina Benavides Montaña**

**Universidad de La Sabana**

## Resumen

El presente trabajo pretende dar a conocer a los educandos de pregrado de la Carrera de Psicología de la Universidad de la Sabana, una visión concreta de los aspectos más relevantes del Derecho Laboral Colombiano. La Ciencia de la Psicología tiene que ver con el medio empresarial y el manejo de relaciones humanas y laborales. Contrato de trabajo, generalidades, definición, partes, elementos constitutivos del contrato, capacidad, trabajadores menores de edad, clases de contrato de trabajo, por la forma, contrato a término fijo, por la duración, trabajo ocasional, trabajo accidental o transitorio, por la duración de la obra, contrato a término indefinido, obligaciones y derechos, obligaciones generales de las partes, obligaciones especiales de las partes, del empleador, obligaciones especiales del trabajador, prohibiciones a las partes, terminación del contrato de trabajo, temas primordiales de Derecho Laboral. Es también una manera de inducir al estudio de materias de suma importancia, que ayuden a la acreditación de los programas de diplomados y especializaciones de nuestra facultad. El estudio del Derecho Laboral, como el de toda disciplina jurídica empieza ordinariamente por una explicación de ciertas nociones o conceptos generales, cuyo conocimiento permite al estudiante abocar luego el de los principios que constituirán la esencia filosófico-jurídica de esta rama del Derecho. Como cierre final se hace un comentario de acuerdo a la Carta Magna.

Palabras Clave: PSICOLOGIA EMPRESARIAL, RELACIONES HUMANAS, RELACIONES LABORALES, DISCIPLINA JURIDICA, PRINCIPIOS, ESENCIA FILOSOFICO – JURÍDICA, CARTA MAGNA

## Abstract

The present work seeks give us to know the students of psychology studies, a concrete vision of the most outstanding aspects in Colombian “Labor Right”. The science of psychology is bound one to managerial means and it is part of the development of the good human and labor relationships towards the employees. A contract of work, generalities, definition, parts, constituent elements of the contract, capacity, workers under 18 age, kinds of work by contract the form, contract to fixed term, for the duration, occasional work, accidental work of transitory, for the duration of the work, contract to indefinite term, obligations and rights, general obligations of the parts, special obligations of the parts, of the employer, the worker’s special obligations, prohibitions to the parts, termination of the contract, primordial topics of Labor Right. It is also a way to induce to the study of matters of main importance that you they help help to the accreditation of the programs of graduates and specializations of our ability. The study of the Labor Right, as that of all artificial discipline ordinarily begins with an explanation of certain notions or general concepts whose knowledge allows the student to meet that of the the principles that you they will constitute the philosophic-juridic essential of this branch of the Rightthen. As a final closing a coment is made according to the Great Letter.

Key Words: WORK PSYCHOLOGY, HUMAN RELATIONSHIPS, WORK RELATIONSHIPS, LAW DISCIPLINE, PRINCIPLES, LAW-PHILOSOPHIC ESENCE, CONSTITUTION

## CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE DERECHO LABORAL PARA LA CARRERA DE PSICOLOGIA

El conocimiento de los fundamentos del Derecho Laboral como el de toda materia jurídica, empieza por una explicación de los conceptos generales cuyo aprendizaje permite al educando abocar luego a los principios que forman parte de todo ese mundo filosófico-jurídico e importantísimo para quienes en especial va encaminada ésta asignatura, a los estudiantes de la Carrera de Psicología. Tiene una visión específica este curso: Primero conocimiento de derechos y obligaciones en materia laboral para los alumnos de psicología, ya que muchos ven sus horizontes enfocados hacia la rama de Psicología Industrial, Organizacional, Empresarial etc. Segundo. Porque en la mayoría de las ocasiones, cuando se presentan problemas laborales al interior de la empresa, los empleados recurren al consejo de los psicólogos y gran parte de sus cuestionamientos atañen a aspectos laborales donde la mayoría de las ocasiones el psicólogo de turno es neófito en el campo mencionado. Todo lo anterior, porque la imagen que el psicólogo proyecta, es más “benigna” que la de cualquier otro profesional en la institución, por lo que los empleados afectados depositan su confianza.

### Contrato De Trabajo

#### *Generalidades*

##### Definición

El contrato de trabajo es un acuerdo por virtud del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra (natural o jurídica) bajo ‘subordinación’, cumpliendo órdenes e instrucciones y recibiendo por su labor una remuneración.

##### Partes

Intervienen en toda relación laboral dos partes:

1. El trabajador, o sea quien presta el servicio.
2. El empleador, o sea quien ordena el servicio y paga el salario. Puede ser una persona natural o una persona jurídica, por ejemplo una empresa.

### Elementos Constitutivos Del Contrato

Para que exista un contrato de trabajo se deben presentar las siguientes condiciones:

La prestación de un servicio personal, es decir la realización de labores por parte de una persona en beneficio de otra;

La subordinación jurídica, es decir, la facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador sobre el modo, tiempo y cantidad de trabajo y la obligación para éste de acatarlas, y

El pago de una remuneración o retribución por el servicio prestado como salario.

### Capacidad

Toda persona que haya cumplido 18 años de edad, tiene capacidad para celebrar un contrato individual de trabajo. Los menores de dicha edad necesitan autorización escrita del Ministerio de Protección Social o del alcalde del lugar previo consentimiento de sus representantes legales. Este trámite debe adelantarse ante el respectivo inspector de trabajo. Una vez que el menor cuenta con una autorización queda facultado para recibir el salario.

#### Trabajadores menores de edad

Son las personas que no han cumplido 18 años de edad.

En el contrato de trabajo la prestación de servicios hecha por menores de edad en beneficio de terceros se presume regida por contrato de trabajo, siempre y cuando las actividades que desarrollen estén orientadas a la explotación económica, es decir representen lucro al empleador.

Par celebrar contrato de trabajo con un menor de 18 años, el empleador debe recibir del menor la autorización escrita por el Ministerio de Protección Social facultándolo para laborar. El menor interesado, previo diligenciamiento del formato suministrado por el Ministerio de Protección

Social, solicitará personalmente la concesión de permiso acompañándola con la documentación pertinente.

Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se citan, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud

Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.

Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos.

Los trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen 80 decibeles.

Trabajos en donde se tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioleta, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.

Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.

Trabajos submarinos.

Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.

Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.

Trabajos en pañoleros o fogoneros en los buques de transporte marítimo.

Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.

Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos

Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Protección Social.

Para el otorgamiento del permiso el Ministerio de Protección Social analizará si no existe perjuicio físico ni moral para el menor en el ejercicio de la actividad y expedirá la respectiva autorización para suscribir el contrato de trabajo.

La duración máxima legal con respecto a la jornada de trabajo del menor está sujeta a las siguientes reglas: a) El menor entre 12 y 14 años sólo podrá trabajar una jornada máxima de 4 horas diarias y 24 a la semana, en trabajos ligeros; b) Los mayores de 14 años y menores de 16, sólo podrán trabajar una jornada máxima de 6 horas diarias y 36 a la semana, y c) La jornada del menor entre 16 y 18 años no podrá exceder de 8 horas diarias y 48 a la semana.

El salario del menor trabajador será proporcional a las horas trabajadas.

Si se pacta salario en especie, éste no podrá ser superior al 50% del salario que el menor reciba en dinero. No obstante, cuando el menor devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del 30%. La parte que se pacte en especie debe valorarse expresamente.

El trabajo Nocturno o sea el comprendido entre las 6 de la noche y las 6 de la mañana está prohibido para los menores de edad.

A partir de la fecha en que se establece la relación laboral es obligatorio afiliarse al sistema de seguridad social al menor trabajador; tiene derecho a todas las prestaciones económicas y de salud que brinda el sistema de seguridad social

Donde no funcionen entidades del sistema de seguridad social correrán a cargo del empleador todas las prestaciones que asumen tales entidades. Si el empleador no afilia al menor, al sistema de seguridad social en pensiones, salud y riesgos profesionales prestará los servicios del caso. Para estos efectos, entre el empleador y la entidad respectiva puede hacer cruce de cuentas.

El empleador que cometa violación de las obligaciones o procedimientos que amparan las relaciones de trabajo con menores de edad será sancionado por el Ministerio de Protección Social.

## Clases de contrato de trabajo

### *Por la forma*

El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito: a) El verbal tiene lugar cuando por simple acuerdo expresado oralmente, las partes convienen en la índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse; la cuantía y la forma de remuneración, así como los períodos que regulen su pago, y b) El escrito debe constar en un documento firmado por las partes, y contener cuando menos cláusulas sobre estos puntos: identificación y domicilio de las partes, lugar y fecha de celebración, lugar donde se vaya a prestar el servicio, naturaleza del contrato, cuantía de la remuneración formas y períodos de pago, estimación del valor en caso de que haya suministro de habitación o alimentación como parte del salario, duración del contrato y terminación.

Los contratos verbales tienen el mismo valor que los contratos escritos.

Los siguientes acuerdos deben pactarse siempre por escrito:

### El periodo de prueba

Es la etapa inicial de algunos contratos de trabajo. Tiene por objeto que los contratantes establezcan un período de ensayo para saber si las condiciones de trabajo se acomodan a las aspiraciones de las partes.

El período de prueba debe pactarse siempre por escrito en el mismo contrato o en documento adicional. Si no se hace constar por escrito se entenderá que no hay período de prueba.

### El salario integral

Es una modalidad de remuneración del trabajo. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario de más de 10 salarios mínimos legales mensuales es válida la estipulación por escrito de un salario integral que además del salario ordinario incluya el pago de todas las prestaciones sociales, recargos por trabajo nocturno, horas extras, dominicales y festivos, pagos en especie, subsidios e intereses, con excepción de las vacaciones cuyo derecho se conserva.

De acuerdo con lo anterior, actualmente pueden pactar salario integral los trabajadores que devenguen 10 o más salarios mínimos legales mensuales.

En ningún caso el valor del salario integral puede ser inferior a 10 salarios mínimos legales mensuales más el factor prestacional correspondiente a la empresa, el cual no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía. Actualmente la cuantía mínima del salario integral es de \$ 4'959.500 m/cte., El cual equivale a trece salarios mínimos. A partir del 1º de enero del año 2005 el salario mínimo legal se encuentra señalado en \$381.500 m/cte. (rige para todos los trabajadores del sector urbano y rural que laboren la jornada máxima legal (8 horas diarias).). Para quienes trabajan jornadas inferiores a la máxima legal, regirá el salario mínimo en proporción al número de horas laboradas.

Siempre que durante la ejecución del contrato haya incremento del salario mínimo legal, y por tal razón, el salario integral quedare por debajo de los 10 salarios mínimos legales más el factor prestacional correspondiente a la empresa, el salario integral del trabajador se debe aumentar si se desea continuar bajo esta modalidad salarial.

El trabajador que desee acogerse al salario mínimo integral, deberá recibir la liquidación definitiva de su cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta la fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

El monto de salario integral que acuerden libremente y por escrito el empleador y el trabajador, será la base para liquidar indemnizaciones por despido injusto y remunerar las vacaciones.

En cuanto a los aportes al SENA, al ICBF y a las Cajas de Compensación Familiar, de los trabajadores con salario integral, estas deberán hacerse sobre el 70%. Para cotizar al ISS y al Sistema de Seguridad Social Integral en pensiones y salud, se toma como base el 70% del salario integral, siempre que este porcentaje no sea superior al valor de 25 salarios mínimos legales mensuales.

Hay que tener en cuenta que el factor exento para retención en la fuente en materia de salario integral es el 25%

Los pagos que por acuerdo entre las partes no constituyen salario, dentro de lo permitido por la ley: a) Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador en dinero o en especie, como primas y bonificaciones. b) Lo que recibe no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como medios de transporte y gastos de representación. c) Los beneficios y auxilios habituales u ocasionales cuando las partes hayan dispuesto en forma expresa que no tendrán carácter salarial, tales como las primas extralegales de vacaciones y de navidad. d) Las prestaciones sociales (auxilio por enfermedad, maternidad, cesantía, etc.); e) Los suministros en especie, cuando se pacte que no tendrán el carácter de salario, tales como alimentación vestuario y alojamiento, y f) los pagos que expresamente no son salario como vacaciones – y su compensación en dinero -, subsidio familiar, participación de utilidades, viáticos accidentales, viáticos permanentes – en la parte destinada al transporte y gastos de representación-, y la prima legal de servicios. Tampoco son salario los elementos de trabajo, las propinas ni la indemnización por terminación del contrato.

Los siguientes contratos deben celebrarse siempre por escrito:

#### El contrato a término fijo, sus prorrogas y el preaviso

Debe celebrarse por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años. Admite al menos dos modalidades: el contrato a término fijo inferior a un (1) año, que no tiene término mínimo de duración; y, el contrato a término fijo de duración entre uno (1) y tres (3) años.

Para su terminación, la ley exige el preaviso, es decir, que la parte interesada avise a la otra su determinación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a 30 días (calendario) a la fecha de vencimiento del término estipulado. Si se omite este preaviso o no se surte dentro de la oportunidad legal, el contrato se entiende renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así de manera sucesiva.

Los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a 30 días no requieren preaviso alguno para su terminación.

Los contratos a término fijo inferior a un año, sólo podrán prorrogarse hasta tres veces por períodos iguales al inicialmente estipulado o inferiores, salvo que mediante preaviso comunicado en tiempo se decida su terminación. Luego de estas 3 prórrogas, la renovación del contrato no podrá ser inferior a un año, en cuyo caso se podrá renovar anualmente de manera sucesiva.

Los trabajadores contratados a término fijo inferior a un año tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios, en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

Los contratos a término fijo que se celebren verbalmente se consideran para todos los efectos como a término indefinido.

-El que se celebre con extranjeros no residentes en el país

-El enganche de trabajadores para el exterior.

#### *Por la duración*

El contrato de trabajo puede ser de tres clases: a) Por el tiempo que dure la realización de la obra o labor; b) A término fijo, y c) A término o duración indefinida.

#### Trabajo ocasional, accidental o transitorio

Se pacta para la ejecución de trabajos ocasionales, accidentales o transitorios, entendiéndose por tales, aquellos de corta duración, inferiores a un mes, siempre que se trate de labores ajenas a las actividades normales del empleador. Es el caso de un fontanero que se contrata para que en diez días arregle un tanque para agua o al obrero que se contrata para que en veinte días pinte una casa. Los trabajadores de estas modalidades no tienen derecho a cesantía, ni prima

de servicios, ni a vacaciones, ni a calzado y vestido de labor, además están excluidos de la obligación al sistema de seguridad social,(pensiones, salud, y riesgos profesionales).

#### *Por la duración de la obra*

Un contrato dura tanto como dure la obra o labor encomendada. Es fundamental consignar expresamente la obra o labor de que se trate. Por ejemplo: si se contrata un trabajador para levantar un muro con una extensión determinada.

Esta modalidad de contrato es ampliamente utilizada en empresas dedicadas a la construcción o a actividades sujetas a contratos especiales con terceros que exigen incremento de personal únicamente para una obra o labor concreta y en proporción al avance mismo de la obra.

La necesidad de describir en forma detallada la obra o labor objeto del contrato demanda en la práctica su elaboración por escrito.

#### *-El contrato a término indefinido o de duración indefinida*

Se entiende el celebrado de esta manera cuando las partes no determinan su duración. Esta modalidad de contratación puede celebrarse verbalmente o por escrito.

Como ya se precitó, los contratos verbales tienen el mismo valor que los escritos. No obstante se recomienda, para fines probatorios, hacer constar los contratos de trabajo por escrito, aunque sea de aquellos en los que no se exige dicha formalidad, ya que así se facilita demostrar las condiciones y existencia del contrato.

Cuando el contrato es verbal, se entiende que es a término indefinido.

### **Obligaciones y derechos**

#### *Obligaciones generales de las partes*

Las partes que intervienen en el contrato de trabajo tienen recíprocas obligaciones, de cuyo cumplimiento y observancia se deriva el normal desarrollo de sus relaciones. Así mismo, tienen restricciones y prohibiciones orientadas a amparar derechos laborales. Al empleador le corresponden obligaciones de protección y seguridad, y a los trabajadores, el cumplimiento de las instrucciones que les impartan y la disposición para la labor.

### Obligaciones especiales de las partes

#### *Del empleador*

- a) Pagar la remuneración pactada en las modalidades, periodicidad y lugar acordados.
- b) Suministrar al trabajador, salvo que se haya acordado lo contrario, las materias primas necesarias para el trabajo contratado y las herramientas y equipos requeridos para desarrollar el mismo.
- c) Entregar al trabajador elementos de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales y adecuar los locales donde se prestan los servicios procurando condiciones óptimas.
- d) Prestar los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad;
- e) Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso grave de calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que se avise con la debida oportunidad al empleador o su representante y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.

Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria a opción del empleador.

- f) Dar al trabajador, que lo solicite, a la expiración del contrato una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor, y el salario devengado, e igualmente, si el

trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa elude o dilata el examen, cuando transcurridos cinco días a partir de su retiro no se presenta donde el médico para la práctica del examen a pesar de haber recibido la orden correspondiente, la falta de este examen según la jurisprudencia no genera indemnización moratoria si el trabajador ha sido atendido por el sistema de seguridad social.

g) Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.

h) Cumplir el reglamento y las leyes.

i)-Afiliar a los trabajadores a la seguridad social y a las cajas de compensación familiar.

j) Cumplir con la cuota de aprendices.

#### *Del trabajador*

a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento, acatar y cumplir las órdenes que de modo particular le imparten al empleador o representantes, según el orden jerárquico establecido.

b) No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos

comunes o violaciones del contrato a las normas legales del contrato a las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

c) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias prima sobrantes.

d) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

e) Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daño y perjuicio.

f) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o establecimiento.

g) Observar las medidas preventivas e higiénicas preescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, y .

h) Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedad profesional.

### Prohibiciones a las partes

#### *A los empleadores*

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, a excepción de lo que sigue: a) respecto de los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos de multas y otras sanciones disciplinarias previstas en el reglamento interno de trabajo, cuotas sindicales, cuotas de cooperativas o fondos de empleados, retención en la fuente, aportes a la seguridad social, embargos judiciales o préstamos de vivienda. b) las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un 50% de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancía o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir rifas, colectas o suscripciones en la sede de labores.
8. Emplear en las certificaciones de trabajo expedidas a la terminación del contrato, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados; o, adoptar el sistema de lista negra cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no ocupen otras empresas a los trabajadores separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofendan su dignidad.

*A los trabajadores*

1. Sustraer de la fábrica o establecimiento los útiles de trabajo y materias primas o productos elaborados sin permiso del empleador.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal llevan los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa o permiso de l empleador, salvo en caso de huelga, en los cuales se deba abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, o excitar a su declaración o mantenimiento si se participa o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas, suscripciones o propaganda en el trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse, y.
8. Usar los útiles o herramientas utilizadas y suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.

#### Efectos del incumplimiento de obligaciones y prohibiciones

La grave violación de las prohibiciones y obligaciones laborales tanto por el empleador como por el trabajador faculta a la otra parte para terminar por justa causa el contrato y para que el trabajador reclame adicionalmente una indemnización.

#### Terminación del Contrato de Trabajo

##### *Causales*

##### Definición

La terminación del contrato de trabajo es el hecho mediante el cual por causas provenientes o no de la voluntad de las partes contratantes, éstas cesan en el cumplimiento de sus obligaciones y terminan la relación laboral que las ha vinculado.

En los eventos de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte del patrono, debe tenerse en cuenta que para proceder a la terminación del contrato de trabajo el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.

#### *Clases de causales*

Son cinco las categorías, así:

1. Causales objetivas de terminación
  - 1.1. La expiración del plazo pactado.
  - 1.2. La terminación de la obra o labor contratada.
  - 1.3. La incapacidad total del trabajador.
  - 1.4. La muerte del trabajador.
  - 1.5. La liquidación o clausura definitiva de la empresa.
  
2. Causales originadas en la voluntad del trabajador:
  - 2.1. La renuncia.
  - 2.2. El despido indirecto o autodespido, por culpa del empleador.
  
  - 2.3. El no regresar al trabajo una vez que cesan las causas que produjeron la suspensión del contrato.
  
3. Causales originadas en la voluntad de ambas partes:
  - 3.1. El mutuo acuerdo.

4. Causales originadas en la voluntad del empleador:
  - 4.1. El despido con justa causa, por incumplimiento del trabajador.
  - 4.2. El despido sin justa causa, con indemnización.
  
5. Intervención administrativa o judicial:
  - 5.1. Orden de cesación de la relación de trabajo.
  - 5.2. Decisión administrativa.
  - 5.3. Sentencia judicial.

Nota: Ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

## CONCLUSIONES

El presente artículo es una aproximación de algunos de los elementos laborales en que debe capacitarse al estudiante de pregrado de la facultad de psicología, para ser competente frente a las dudas y engaños que en múltiples ocasiones se presentan a los empleados de una empresa. En ningún momento se quiere o pretende limitar las funciones del funcionario jurídico. Pero lo que si es verdad, es que los empleados generalmente los rasos, ante determinadas eventualidades (prestaciones, permisos, formas de contrato, incapacidades, obligaciones patronales, auxilios etc.), surgen sentimientos de angustia y se sienten indefensos ante la realidad ignorando como proceder. El Psicólogo, es tal vez de las únicas personas a las que acuden con un poco más de confianza, pues los empleados generalmente lo creen más humanitario y próximo a ellos. Este profesional debe apoyar y encausar las reacciones de la personalidad del empleado además de poseer conocimientos en Derecho Laboral e interpretación de la Ley para indicar a las personas y colaborarles ante los cambios que se ocasionen con respecto a sus funciones. Es lograr así la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, para así evitar la pugna entre clases sociales y la explotación del hombre por el hombre, eliminando la desigualdad entre el poder del capital y la fuerza del trabajo.

## REFERENCIAS

Domínguez Plaza, A. (1981) *Derecho laboral a su alcance*. Bogotá: Editorial Norma.

LEGIS (2005) *Cartilla Laboral Legis*. Bogotá: Legis.

Ortega Torres, J. (2003) *Código sustantivo del trabajo y código procesal y de la seguridad social*. Bogotá: Temis