



Recomendaciones para contratarse correctamente

Dirigido: A los fisioterapeutas del País.

Junio de 2020



Objetivo:

1. Identificar el tipo de documento que voy a firmar- Es un contrato?, Una Resolución de nombramiento, lo hare a través de un tercero?.
2. Identificar la remuneración en el contrato o documento a firmar
3. Reconozca las obligaciones tanto suyas como de quien lo contrata.
4. Tenga clara la Normatividad que Rige la contratación que va a firmar.

RECUERDE: NO ESTA PERMITIDA LA CONTRATACION POR EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES



La contratación de personal por intermedio de una empresa de servicios temporales es limitada y procede excepcionalmente cuando:

- ✓ Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.
- ✓ Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
- ✓ Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.





Recomendación:

1. Verifique que si se contrata por un Tercero la Naturaleza del mismo No sea la de una empresa de servicios temporales.
2. En caso que ya cuente con una contratación por mas de un año a través de una empresa de servicios temporales es hora que se asesore porque dicha contratación puede estar viciada sino cumple con las condiciones ya señaladas.



Contrato Laboral.

Rige por Código
sustantivo de
trabajo

Orden de
prestación de
servicios

Rige por Código
Civil y código de
Comercio

Vinculación legal
y reglamentaria.

Normas
especiales que
cobijan al Sector
Publico

Tercerización-
Sindicatos-
Cooperativas de
trabajo asociado-

Las dos por
Código sustantivo
de trabajo y
decreto único del
sector trabajo.

ANTES DE FIRMAR:

1. Verifique el termino de duración del contrato – si es a termino fijo, indefinido, sino menciona el mismo se entenderá que es INDEFINIDO.
1. Revise adentro de las clausulas se encuentren los horarios en los que laborará, de manera clara y detallada
3. Lea muy bien una a una sus funciones, sino están en el contrato solicite su manual de Funciones.
4. Verifique si tiene o no periodo de prueba.
5. Que haya claridad en el pago y la forma de pago, cómo, cuando, y en donde pagan. Además si es salario flexible o no, que es constitutivo y que no es constitutivo de salario
6. Verifique muy bien quien es la empresa que lo contrata, su nombre, su domicilio, investigue y verifique que tenga habilitación.
7. Si la asignacion básica no es Digna ni acorde con sus conocimientos y experiencia, trate de llegar a un acuerdo con el empleador sobre esta materia.
8. Siempre pida copia del Reglamento Interno de trabajo.



RECOMENDACIONES

1. Siempre obtenga copia de su contrato, si no lo tiene solicítelo con asesoría.
2. Siempre guarde copia de las colillas de pago y si no las tiene obténgalas
3. Revise las cláusulas de su contrato y asesórese al respecto.
4. Siempre revise la liquidación de sus prestaciones sociales y cotizaciones a seguridad social- HISTORIA LABORAL-
5. Si le realizan algún cambio en sus condiciones puede que sea legal como puede que NO, asesórese



ANTES DE FIRMAR:

1. Debe saber que no tiene derecho al pago de prestaciones sociales.
2. Revise si el contrato es directo con la empresa contratante o a través de un tercero que puede ser una SAS.
3. Lea una a una las cláusulas, sobre todo la que define el objeto pues este serán de donde se delimiten sus funciones en la labor a contratar.
- 4, Muy importante que contenga cláusula de pago, es decir que se encuentren especificados los montos de los turnos, las horas y así sepa el promedio de lo que va a percibir
5. Si tiene otros contratos recuerde afiliarse como independiente a la misma EPS, FONDO DE PENSIONES, y ARL.
6. Revise sus obligaciones como contratistas
7. Exija que si existe cláusula penal por el incumplimiento del contrato esta sea para ambas partes no solo para usted.
8. Revise si tiene cláusula de forma de terminación especial.



Recomendaciones

1. Revisar clausulas
2. Obtener copia del Contrato de OPS.
3. Revisar si tiene clausula penal reciproca.
4. Los horarios deben ser dados por usted mismo
5. Asesorarse correctamente antes de la firma del contrato.



**VINCULACION
LEGAL Y
REGLAMENTARIA
- EMPRESAS
SOCIALES DEL
ESTADO-
EMPLEADO
PUBLICO.**

ANTES DE FIRMAR:



1. Debe saber que tiene derecho al pago de prestaciones sociales pero como empleado publico, que son diferentes a las del sector privado.
2. Recuerde que para perfeccionar el nombramiento debe contar con un acta de posesión.
3. Exija su manual de funciones pues las mismas no las encontrará en la Resolución
4. Revise la Resolución y que en ella se señale el cargo, el nivel, y la asignación salarial
5. Recuerde que ahora será empleado publico y puede ser sujeto de investigaciones disciplinarias por la Procuraduría
6. Recuerde que no puede renunciar y separarse del cargo hasta tanto haya una Resolución que acepte su renuncia o hayan transcurrido 30 días hábiles so pena de abandono del cargo.
7. Como empleado publico tiene derecho no solo a las licencias de maternidad y paternidad sino a diferentes situaciones administrativas que lo pueden favorecer como licencia por estudios y la no remunerada, siempre y cuando cumpla unos requisitos indicados en la norma.

Recomendaciones

1. Siempre contar con la copia de su Resolución de nombramiento.
2. Siempre contar con la copia de su acta de posesión.
3. Pida su manual de funciones a la administración.
4. Siempre asesorarse antes de tomar decisiones
5. Revisar su liquidación de prestaciones sociales e HISTORIA LABORAL.
6. Revisar cuales son los permisos que por Ley lo cobijan



**TERCERIZACION
LABORAL- QUE
PUEDE SER
SINDICATOS,
ASOCIACIONES,
CORPORACIONES
, COOPERATIVAS**

Para que la tercerización laboral sea legal se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Que se tercericen actividades que no son propias del desarrollo del negocio de la empresa.
2. Que el tercero sea especializado en el servicio contratado.
3. Que el tercero tenga autonomía sobre los trabajadores que ejecutarán el contrato.
4. El tercero debe contratar a sus propios trabajadores
5. Los trabajadores del tercero no deben estar subordinados a la empresa.
6. El tercero asume los riesgos derivados de las tareas contratadas.
7. El tercero debe proveer los elementos necesarios para ejecutar las tareas contratadas.



**TERCERIZACION
LABORAL- QUE
PUEDE SER
SINDICATOS,
ASOCIACIONES,
CORPORACIONES
, COOPERATIVAS**

El decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.3.2.3 se encargó de señalar los hechos que pueden ser indicio de que la empresa está recurriendo a una tercerización que puede ser ilegal:

1. Que se contrató al proveedor para hacer las mismas o sustancialmente las mismas labores que se realizaban para el beneficiario y los trabajadores no fueron expresamente informados por escrito.
2. Que el proveedor tenga vinculación económica del beneficiario y no tenga capacidad financiera acorde con el servicio u obra que contrata.
3. Que el proveedor no tenga capacidad, de carácter administrativo o financiero, para el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones de sus trabajadores.
4. Que el proveedor no tenga la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que le sean contratados.
5. Que el proveedor no imparta las instrucciones de tiempo, modo y lugar para la ejecución de la labor de sus trabajadores, o no ejerza frente a ellos la potestad reglamentaria y disciplinaria, sin perjuicio de otras actividades de coordinación que sean necesarias por parte del beneficiario para el adecuado desarrollo del objeto del contrato.



**TERCERIZACION
LABORAL- QUE
PUEDE SER
SINDICATOS,
ASOCIACIONES,
CORPORACIONES
, COOPERATIVAS**

6. Que el proveedor no realice el pago de los salarios y prestaciones legales y extralegales oportunamente o no cumpla con las obligaciones en materia de seguridad social.
7. Que el beneficiario fraccione o divida, mediante uno o más proveedores, a trabajadores afiliados a un sindicato inscrito o a trabajadores que hayan realizado la asamblea de constitución o la reunión inicial de constitución de un sindicato.
8. Que a los trabajadores que trabajaban para el beneficiario no se les otorguen por parte del proveedor iguales derechos a los que tenían cuando estaban contratados directamente por el beneficiario para el desarrollo de las mismas o sustancialmente las mismas actividades.
9. Que el beneficiario y el proveedor incurran en conductas violatorias de las normas laborales vigentes en la celebración o ejecución de la figura que los une.

Nuestra mejor recomendación es siempre
asesórese antes de firmar.

