



Guía para garantizar un trabajo digno y decente

Cartilla en derecho laboral individual para quienes tienen contrato de trabajo en Instituciones prestadoras de salud del sector privado.

Elaborada por: CORE SERVICIOS SAS
Bogotá, marzo de 2021



OBJETIVOS

El presente documento tiene como objetivos los siguientes:

1. Mostrar las Formas de contratación que existen hoy en día para el talento humano en salud
 2. Respuesta a las preguntas más concurrentes e importantes sobre cada una de ellas.
 3. Identificación de derechos y beneficios que otorgan las modalidades de contratación, contrato laboral, y el contrato de orden de prestación de servicios.
-

INDICADORES LABORALES 2022

Salario Mínimo 2022	\$1.000.000
Auxilio de transporte 2022	\$117.172
Auxilio de transporte diario 2022	\$3.905,73
Salario mínimo integral 2022	\$13.000.000
Salario mínimo diario 2022	\$33.333
Hora ordinaria	\$4.166,67
Hora nocturna	\$5.625
Hora extra diurna	\$5.208,33
Hora extra nocturna	\$7.291,67
Hora extra dominical/festiva diurna	\$8.333,33
Hora extra dominical/festiva nocturna	\$10.416,67
Aportes a salud.	
Trabajador	4%
Empleador	8,5%
Independientes	12,5%
Aportes a pensión.	
Trabajador	4%
Empleador	12%
Independientes	16%
Aportes parafiscales.	
Sena	2%
ICBF	3%
Cajas de Compensación	4%
Licencia de maternidad.	Licencia de paternidad.
<p>18 semanas calendario Aplicable para contrato laboral Aplicable para vinculación legal y reglamentaria Para contrato de Orden de prestación de servicios</p>	<p>2 semanas (14 días calendario) Aplicable para contrato laboral Aplicable para vinculación legal y reglamentaria Para contrato de Orden de prestación de servicios</p>
Licencia por luto.	Vacaciones.
<p>5 días hábiles Aplicable para contrato laboral Aplicable para vinculación legal y reglamentaria</p>	<p>15 días hábiles Aplicable para contrato laboral Aplicable para vinculación legal y reglamentaria</p>

EL CONTRATO DE TRABAJO –

Aplicable en las empresas del Sector Privado.

Normatividad aplicable.

Código sustantivo de trabajo: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>

- Decreto único reglamentario del Sector Trabajo: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

1. ¿QUE ES EL CONTRATO DE TRABAJO?

El contrato de trabajo es aquel acuerdo de voluntades entre dos partes, donde una se denomina empleador y la otra el trabajador, que tiene por objeto la prestación de un servicio bajo subordinación por parte del trabajador, y obteniendo este una contraprestación económica por parte del empleador.

2. ¿QUE SON LAS CLAUSULAS INEFICACES?

Las clausulas ineficaces son aquellas que afectan los derechos mínimos que la constitución y la ley le han otorgado a los trabajadores y que son consignadas en los contratos de trabajo, razón por la cual no serán tenidas en cuenta por un Juez de la Republica en caso de una demanda laboral

Se entienden por inexistentes o no escritas.

3. TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

- **CONTRATO A TÉRMINO FIJO:** Es aquel contrato de trabajo que ha sido pactado por las partes por un término determinado que puede ser inferior a un año y que no puede pactarse por un término superior a 3 años y puede ser renovado de manera infinita, sin que esto lo convierta en un contrato a término indefinido. En aquellos casos en que haya sido pactado por un término inferior a 1 año, el contrato de trabajo puede ser prorrogado hasta por 3 veces por un término igual al inicialmente pactado, siendo a partir de la cuarta prorroga, por un término de 1 año, sin que exista posibilidad de continuar renovándolo por un término inferior a este.

Este tipo de contrato siempre deber ser por escrito de lo contrario se entenderá a término indefinido.

Importante: UN CONTRATO A TERMINO FIJO NUNCA SE CONVIERTE EN INDEFINIDO, QUE EL CONTRATO A TERMINO FIJO PUEDE SER RENOVADO INDEFINIDAMENTE.

- **PREAVISO EN EL CONTRATO A TERMINO FIJO:** Recordemos que esta modalidad contractual requiere de un preaviso para que el contrato se entienda terminado correctamente entre las partes, el preaviso no es otra cosa que un comunicado que el empleador le puede entregar al trabajador, dicho oficio es para manifestar la intención de no continuar con la relación laboral y la da por terminada.

Este debe ser entregado 30 días calendario antes del vencimiento del contrato, de lo contrario el contrato se entenderá renovado por el mismo periodo al inicialmente pactado, y así hasta llegar a la 3 prorroga como ya se manifestó anteriormente.

Si el contrato a término fijo se celebró por un periodo menor a 30 días, no se requiere preaviso para la terminación del contrato.

El contrato a término fijo terminará por:

- Vencimiento del plazo pactado
- Terminación del contrato por una Justa causa- **PROCESO DISCIPLINARIO**
- Terminación del contrato sin una Justa causa- **Indemnización**

- **CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO:** Es aquel contrato de trabajo que ha sido pactado sin término de duración, esto es, que no existe una fecha de expiración del contrato de trabajo, lo cual se puede pactar en el contrato o puede ser inferido en aquellos casos en que no se ha establecido una duración diferente o se ha realizado de manera verbal, este tipo de contratos se terminan cuando el empleado renuncia de manera voluntaria, se pensional, cuando la empresa desaparece o cuando el trabajador es despedido con o sin justa causa, y esto se debe a que como su nombre lo indica no tiene una fecha de finalización de la prestación del servicio.

En el contrato a término indefinido no opera el preaviso por parte del empleador, pero mucho se ha dicho sobre la obligatoriedad que existe aún para el trabajador de hacerlo, veamos:

- El Código sustantivo de trabajo en su artículo 47 señala:

ARTICULO 47. DURACIÓN INDEFINIDA. <Artículo modificado por el artículo 5o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el {empleador} lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o. <del Decreto 2351 de 1965, 64 de este Código>, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

Anteriormente se contemplaba una indemnización, de 30 días de salario, que debía pagar el trabajador a empleador por dar por terminado el contrato de trabajo de manera anticipada pero la misma fue eliminada.

Hoy en día el trabajador no debe pagar ningún monto al empleador, por disposición legal.

Lo que **SI ESTA VIGENTE** es la obligación del trabajador de entregar preaviso con antelación no inferior a treinta días en caso que tenga la intención de dar por terminado, si el trabajador no cumple con dicha obligación, no tiene ninguna consecuencia para el trabajador, **A MENOS** que se haya pactado de forma expresa en el contrato de trabajo.

Recordemos que el contrato de trabajo, es un acuerdo de voluntades, y podría existir una cláusula en el contrato donde se haya pactado condición de emitir un preaviso por parte del trabajador y de allí podría eventualmente suscitarse una indemnización, es decir que si dicha obligación está pactada en el contrato así debe procederse.

- **CONTRATO POR OBRA O LABOR:** Es aquel contrato de trabajo en el cual su duración se encuentra ligada a la duración o ejecución de una obra, actividad o labor determinada, por lo
-

cual, dicho contrato finaliza, una vez finalice la obra, sin permitir renovación o prórroga alguna, pudiendo ser verbal o escrito y sin requerir un preaviso para su terminación.

Las principales características de este tipo de contratos son:

- El contrato termina al finalizar la obra contratada
- Puede ser verbal o escrito
- No requiere preaviso para su terminación
- Por cada obra se recomienda hacer un contrato
- Está diseñado para cuando quien ejecuta la labor es para terceros.

Cuenta con el reconocimiento de todas las prestaciones sociales de un contrato laboral, una realidad es que no genera estabilidad y que en el sector de la salud lamentablemente no ha tenido el uso debido, pues el talento humano en salud es vinculado por esta modalidad incluso cuando va a realizar labores permanentes y misionales del objeto de la Institución prestadora de salud.

El contrato por obra o labor debe ser claro o se entenderá como indefinido.

4. ¿QUE ES EL PERIODO DE PRUEBA?

Es aquel periodo inicial del contrato de trabajo, en el cual las partes conocen las condiciones y cualidades del otro y determinan el continuar o no con la relación laboral, sin que exista sanción alguna en caso de quererse dar por terminado el contrato de trabajo en vigencia del periodo de prueba, debiendo este ser pactado de manera expresa y por escrito, sin que haya lugar a su presunción.

Así las cosas, la duración del periodo de prueba varia, dependiendo de la duración del contrato de trabajo así:

- Término indefinido: no puede ser superior a los dos meses.
- Término fijo: cuando son inferiores a un año no puede exceder la quinta parte del término inicialmente pactado, teniendo como máximo 2 meses de periodo de prueba.
- Servicio doméstico: se presume como periodo de prueba los primeros 15 días de servicio.
- Contratos de aprendizaje: el periodo de prueba es de máximo 3 meses.
- Contratos por obra o labor: no puede superar los 2 meses.
- Contratos sucesivos: solo puede acordarse un periodo de prueba en el contrato inicial y sin superar el máximo legal.

Finalmente, es de destacar que el periodo de prueba solo puede ser prorrogado en aquellos casos en que se pactó por un término inferior al legal y ser prorrogado por el término que faltare para completar el término legal permitido para el periodo de prueba, destacándose que, durante el periodo de prueba, el trabajador cuenta con plenos derechos, debiéndose realizar las cotizaciones a seguridad social, pago de salarios y pago de prestaciones sociales.

El contrato de trabajo puede ser terminado sin previo aviso y sin reconocimiento ni pago de indemnización alguna, siempre y cuando existan causales objetivas para su terminación, dado que dicho periodo permite que el empleador aprecie las aptitudes y habilidades del trabajador.

El periodo de prueba siempre debe pactarse por escrito, sino no puede presumirse, quiere decir que no existe. Ahora si el contrato es verbal, así no haya contrato escrito, el periodo de prueba debe ser por escrito. **Si el periodo de prueba no se hace por escrito, no existe y el empleador no podrá despedir al trabajador sino por una justa causa.**

5. ¿QUE ES UN ACUERDO DE EXCLUSIVIDAD?

Es aquel pacto o acuerdo que busca impedir que el trabajador desarrolle las mismas actividades para otro empleador, persona, empresa o para si misma, esta es la famosa

cláusula de exclusividad y lo que busca es que el trabajador desarrolle su actividad solo para el por considerarse especializada y diferenciadora para el empleador

Siempre debe contar por escrito, de lo contrario no hay exclusividad.

6. ¿CUÁLES SON LAS FORMAS DE INDEMNIZACION PARA TERMINAR UN CONTRATO SIN JUSTA CAUSA?

• En los contratos a término indefinido:

Para aquellos casos en que se quiere dar por terminado un contrato de trabajo a término indefinido sin existir una justa causa para ello, deberá indemnizarse en proporción al tiempo que ha laborado de la siguiente manera:

Para salarios inferiores a 10 SMLMV:

- 30 días de salario por el primer año o en caso de haber estado vinculado por un término inferior a un año.
- 20 días de salario por los años siguientes, adicionales al primer año o proporcional según el tiempo que haya laborado.

Para salarios iguales o superiores a 10 SMLMV:

- 20 días de salario por el primer año o en caso de haber estado vinculado por un término inferior a un año.
- 15 días de salario adicionales por cada año de servicio continuo adicional o proporcional al tiempo adicional laborado.

En los contratos por obra o labor:

Para aquellos casos en que se quiere dar por terminado un contrato por obra o labor sin existir una justa causa para ello o sin haber finalizado la obra o la labor para la cual fue contratado, se debe reconocer y pagar una indemnización correspondiente a los salarios que le faltaren para terminar la obra o labor para la cual fue contratada.

En los contratos a término fijo:

Cuando el contrato de trabajo a término fijo sea finalizado sin justa causa, se da lugar al pago de una indemnización, la cual corresponderá al tiempo que faltare para finalizar el contrato.

7. ¿QUE ES LA LICENCIA POR CALAMIDAD DOMESTICA?

Una de las preguntas más realizadas en nuestras asesorías es la existencia de una licencia denominada CALAMIDAD DOMESTICA, y esta es un derecho de todos los trabajadores bajo la modalidad de contrato de trabajo, y se encuentran contemplada en el numeral 6 del artículo 57 del Código sustantivo de trabajo

Si bien no hay una definición específica se espera que el empleador lo haga en sus reglamentos de trabajo y que se entienda que es aquel evento que afecta u ocurre en el entorno familiar del trabajador. Debe tenerse en cuenta que dicha licencia debe ser remunerada y no se puede descontar del salario ni exigírsele al trabajador que compense o reponga los días de la licencia.

En este caso el empleador tiene autonomía para definir la cantidad de días que se deben otorgar por licencia de calamidad, todo dependerá de la situación por la que atraviese el trabajador.

8. ¿QUE ES LA LICENCIA DE LUTO?

La licencia de Luto aparece en como obligatoria a través de la Ley 1280 de 2009, la cual no solo la crea, sino que la incluye para ser usada por los trabajadores ante la muerte de un pariente o familiar.

La presente licencia es de carácter remunerado, no puede exigírsele al trabajador que reponga el tiempo de la misma y tiene una duración de 5 días hábiles, los cuales empiezan a contar desde el día del fallecimiento del familiar, vale la pena resaltar que el trabajador debe demostrar el fallecimiento del familiar y para él cuenta con 30 días calendario siguientes para allegar el registro civil de defunción, so pena de las acciones disciplinarias

La licencia por luto no se otorga cuando fallece cualquier familiar sino aquellos que están dentro del grado de parentesco señalado por la ley. Resumiendo, la licencia por luto se otorga cuando fallecen los siguientes familiares del trabajador:

- Padres.
- Hijos.
- Hermanos.
- Abuelos.
- Nietos.
- Cónyuge o compañero permanente.
- Suegros.

Personas por las que no se otorga licencia por luto:

- Tíos.
- Primos.
- Cuñados.
- Novias.
- Bisnietos.
- Bisabuelos.

En virtud que la norma no señala quien tiene a cargo el pago, y no señala expresamente que debe ser la EPS, es el empleador quien debe asumir esta licencia.

9. LICENCIA DE PATERNIDAD

Desde hace unos años ya, en Colombia, se incluyó en la normatividad colombiana, la licencia de paternidad, la cual es un descanso remunerado que se le entrega al padre que se encuentre cotizando por los hijos que nazcan con su conyugue o compañera permanente.

Actualmente la licencia de paternidad tiene una duración de 2 semanas, es decir 14 días, que se cuentan calendario, teniendo en cuenta sábados y domingos, en virtud de la reciente ley 2114 del 2021.

Como novedad, tenemos que la nueva norma, señala que la licencia de paternidad tendrá un aumento en una semana por cada punto porcentual en el que disminuya la tasa de desempleo, pero por el momento son dos semanas como se señaló antes.

Señala la norma: «*La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.*».

REQUISITOS PARA TENER DERECHO A LA LICENCIA DE PATERNIDAD

1. Padre debe ser cotizante
 2. Afiliado no debe estar en mora.
 3. Aplica para hijos del conyugue y compañera permanente.
 4. Aplica para hijos adoptados.
-

5. Cotización durante todo el periodo de gestación de la madre para pago completo, de lo contrario será proporcional

La licencia de paternidad debe ser pagada por el empleador, directamente al trabajador, y la empresa debe repetir contra la EPS para lograr su pago, así lo establece el artículo 121 del Decreto Ley 19 de 2012.

La licencia de paternidad se reconocerá sobre el salario con el que haya cotizado el padre al momento en que se dé por inicio la licencia, por lo que serían dos semanas de salario, por lo que podemos concluir que el salario base de liquidación de la licencia de paternidad deberá ser el del último mes de cotización del padre.

LICENCIA DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD COMPARTIDA

La reciente ley que modificó la duración de la licencia de paternidad, Ley 2114 de 2021, fue además la que creo la licencia parental compartida, que es la que permite que el padre y la madre puedan compartir sus últimas semanas de la licencia de maternidad,, es decir que la madre puede compartid sus 6 últimas semanas con el padre para que él pueda estar más tiempo con el menor, dichas semanas serán descontadas de las 18 que le pertenecen a la licencia de maternidad, podríamos decir que es una donación de la madre para que los dos gocen tiempo con el menor nacido.

10. LICENCIA DE MATERNIDAD

La licencia de maternidad es el descanso legal y obligatorio otorgado a la madre, por el nacimiento de su hijo(s) el cual será de 18 semanas, reconocido por la EPS y pagado por el empleador, el cual deberá repetir contra la Entidad promotora de salud a la cual la madre este cotizando.

El artículo 236 del CST, señala que la licencia de maternidad aplica a las mujeres que tengan un hijo, así este fallezca o sea adoptado.

REQUISITOS PARA GOZAR DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD.

Conforme lo señala el Decreto Único reglamentario del Sector salud 780 de 2016, la madre puede acceder a dicha licencia cuando:

1. La madre este cotizando
2. Haber cotizado durante el periodo de gestación del niño
3. Estar al día en los pagos de las cotizaciones.
4. Estado de embarazo de la trabajadora
5. Señalar más o menos el día probable del parto
6. La indicación del médico, del día en el cual se empezará a gozar la licencia

La licencia de maternidad, tiene una duración de 18 semanas completas, y su computo o contabilización es en días calendario, es decir 126 días de licencia para dar acompañamiento a su mejor hijo. Debemos señalar que en caso que la madre tenga varios hijos, es decir sea un parto múltiple, el tiempo de licencia aumenta a 20 semanas, y dicho aumento también aplica cuando el recién nacido presente una discapacidad en el momento de su nacimiento

Hace unos años a través de una modificación al artículo 236 del CST, también se permitió que la madre pueda gozar 1 o 2 semanas antes del parto su licencia.

Veamos cómo funciona el inicio de la licencia de maternidad con la normatividad actual.

- **Licencia de maternidad preparto.** Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
-

- **Licencia de maternidad posparto.** Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior. Si la trabajadora inicia la licencia de maternidad dos semanas antes del parto, las otras semanas para completar las 18 semanas se disfrutarán luego del parto. El punto es que en total la licencia de maternidad es de 18 semanas.

La licencia de maternidad obligatoriamente debe iniciarse una semana antes del parto, a no ser que por criterio médico no sea necesario.

Aunque la norma no señale la forma en la que la licencia deba cancelarse, debe entenderse que el empleador tiene la obligación de pagar mes a mes el salario a la trabajadora a modo de licencia, y en las fechas en las que esta venía recibiendo el dinero, para luego repetir el empleador contra la EPS con el fin que estos le hagan un pago único de dicha prestación.

En el caso de una madre cotizante independiente, es decir que labora mediante un contrato de orden de prestación de servicios, donde no hay empleador que asuma el pago de la prestación, se entiende que debe ser la EPS quien asuma dicho pago que debe ser único e inmediato y no mes a mes, y esta deberá ser reconocida dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que fue autorizado el pago de la misma previa verificación del cumplimiento de los requisitos.

MONTO DE LICENCIA DE MATERNIDAD

La licencia de maternidad se remunera dependiendo del salario de la madre cotizante, en el momento en que inicia el goce de la misma, en caso que estemos frente a un salario variable, a destajo se tomara en cuenta el promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, esta regla también se tendrá en cuenta cuando la trabajadora tenga un salario por comisiones.

El empleador paga a la trabajadora y este DEBE tramitar y cobrar las licencias de maternidad a la EPS, la única obligación de la trabajadora es reportar la novedad al empleador, para que este haga los tramites que correspondan.

CASOS ESPECIALES DE OTORGAMIENTO DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD

- Se otorga licencia al padre cuando la madre fallece en el parto
- Se otorga licencia de maternidad en caso de aborto
- Se otorga licencia de maternidad a las aprendices del SENA

RECONOCIMIENTO PROPORCIONAL DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD

Al igual que la licencia de paternidad, la de maternidad también puede ser reconocida de manera proporcional al tiempo en que efectivamente se haya cotizado

11. NUEVAS MODALIDADES DE TRABAJO

Con la llegada de la PANDEMIA, nos vimos obligados a realizar nuestras labores desde el hogar y ello abrió una necesidad de regular dichas modalidades, ahora en Colombia existe, desde el 2008, la modalidad del TELETRABAJO, pero no es lo mismo que el TRABAJO EN CASA o la nueva modalidad de TRABAJO REMOTO recientemente creada mediante la Ley 2121 de 2021.

Debe entenderse que las tres formas de trabajo ya mencionadas hacen referencia a prestar el servicio en un lugar distinto a las instalaciones u oficinas del empleador, pero para cada una de ellas se adecuan a actividades distintas y ello dependerá de la necesidad de la empresa y obviamente del trabajador.

Siendo, así las cosas, veamos que significa el TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y EL TRABAJO REMOTO, todas modalidades validas de contratación en Colombia.

Respecto de las Forma de ejecución del contrato:

TELETRABAJO	TRABAJO EN CASA	TRABAJO REMOTO
<p>A. Similar al trabajo remoto</p> <p>B. Desde el inicio del contrato la prestación del servicio puede ser en un lugar diferente la empresa</p> <p>C. Uso de Tecnologías de la información.</p> <p>D. La modalidad contractual puede ser por contrato a término fijo, indefinida, o por obra o labor.</p>	<p>A. El trabajo se realizará fuera del sitio de trabajo, pero solo de manera temporal por situaciones urgentes y excepcionales.</p> <p>B. La modalidad contractual puede ser por contrato a término fijo, indefinida, o por obra o labor.</p>	<p>A. Las labores serán desarrolladas a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios o mecanismos que permitan la labor contratada de manera remota;</p> <p>B. Las partes nunca interactuarán entre ellas de manera física</p> <p>C. La modalidad contractual puede ser por contrato a término fijo, indefinida, o por obra o labor.</p>
JORNADA LABORAL		
TELETRABAJO	TRABAJO EN CASA	TRABAJO REMOTO
<p>A. Será la máxima jornada máxima legal, y existirá respeto por el trabajo de horas extras, dominicales y recargos diurnos y nocturnos</p>	<p>A. Será la máxima jornada máxima legal, y existirá respeto por el trabajo de horas extras, dominicales y recargos diurnos y nocturnos</p> <p>B. Garantía de la desconexión laboral</p>	<p>A. Será la máxima jornada máxima legal, y existirá respeto por el trabajo de horas extras, dominicales y recargos diurnos y nocturnos.</p> <p>B. Garantía de la desconexión laboral.</p> <p>C. Finalmente, en el trabajo remoto se establece la posibilidad de distribuir la jornada laboral en la semana sin que implique el cumplimiento estricto de horario en un día.</p>
VIGILANCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR		
TELETRABAJO	TRABAJO EN CASA	TRABAJO REMOTO
<p>A. Con el empleador antes del inicio de la ejecución del contrato debe pactarse la forma puntual de las condiciones del servicio y la forma de seguimiento.</p>	<p>a. El empleador puede determinar la asignación de tareas o actividades, objetivos y logros para alcanzar medios y herramientas que se utilizarán para desarrollar la actividad, forma en la que se realizarán los reportes, el seguimiento y la evaluación,</p>	<p>A. En el trabajo remoto el empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto mediante el uso de herramientas tecnológicas u otros medios o mecanismos</p>

HERRAMIENTAS DE TRABAJO		
TELETRABAJO	TRABAJO EN CASA	TRABAJO REMOTO
A. Quien debe proveer al trabajador con los elementos es el empleador, así como garantizar el mantenimiento de los mismos	A. Podrá acordarse con el trabajador que el use sus propios equipos y demás herramientas, en caso que el trabajador no acepte o no acuerde con el empleador, este último deberá dar las herramientas para ejecutar la labor contratada.	A. el empleador es quien debe disponer todas las herramientas y equipos de trabajo

12. CUALES SON LAS NOVEDADES EN VIRTUD DE LA NUEVA LEY DE DESCONEXION LABORAL. LEY 2191 6 ENERO DE 2022.

El pasado 6 de enero de 2022, se promulgó la tan esperada Ley de Desconexión laboral, la cual tiene como objetivo garantizar el goce efectivo del tiempo libre, tiempos de descanso, licencias, permisos, vacaciones de los trabajadores tanto del Sector Público como del Sector privado.

Con la llegada del COVID 19, se dio a apertura a nuevas modalidades de trabajo las cuales han permitido que muchos desarrollemos nuestras funciones desde el hogar, y ello ha traído prácticas por parte de algunos empleadores que han afectado el derecho al descanso de los trabajadores en los distintos sectores productivos del Territorio Nacional, por ello se expide esta norma con el fin de mitigar las prácticas mencionadas y lograr equilibrar nuevamente el trabajo con el descanso.

Si bien en el Sector de la salud, son pocos los profesionales en la modalidad de trabajo en casa y la mayoría realiza turnos de disponibilidad, o debe atender llamados de urgencia, esta Ley también es aplicable cuando dichos llamados no son de carácter URGENTE o son fuera del horario pactado contractualmente con el talento humano en salud.

Con base en lo anterior, podemos señalar que la **Ley 2191 del 6 de enero de 2022**, prohíbe a los empleadores:

1. Realizar requerimientos o contactar a sus trabajadores fuera del horario laboral, en permiso, vacaciones, licencia, incapacidades, a menos que sea un caso fortuito o fuerza mayor el cual debe ser justificado acreditando que no había otra alternativa.
2. Suscribir cláusulas o acuerdos en los contratos en contravía del derecho a la desconexión laboral, en caso de realizarla la misma será considerada INEFICAZ.

En caso que el empleador, vaya en contra de lo estipulado en la presente norma, es decir remita o contacte al trabajador de manera permanente, repetitiva, persistente y demostrable, el trabajador podrá aludir dicha conducta como acoso laboral.

La presente Ley aplica como lo mencionamos a todos los trabajadores del sector público y privado, a excepción de los siguientes:

1. Trabajadores y servidores públicos que tengan cargo o contrato de dirección, confianza y manejo.
2. Trabajadores o servidores públicos, quienes por la naturaleza misma de su cargo deban tener disponibilidad permanente como es el caso de la fuerza pública o los organismos de socorro,
3. Cuando existan situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Adicionalmente, La ley 2191 de 2022, asigna una nueva obligación al empleador y es la creación y expedición de una política de desconexión laboral, que deberá incluir las medidas a implementar por parte de la empresa para garantizar la desconexión laboral, cual es el procedimiento para la presentación de quejas respecto del posible incumplimiento, además del procedimiento para tramitar la queja. Por lo anterior quienes cuentan con personal deberán dar cumplimiento a lo aquí dispuesto conforme a la situación particular de cada entidad. Vale la pena resaltar que estas políticas, en nuestra opinión, podrían ser un capítulo que se anexe al **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**, siempre y cuando la empresa cuente con el mismo, sino se deberán expedir y socializar dichas políticas con el fin de evitar sanciones por parte de las autoridades competentes, como lo son el **MINISTERIO DE TRABAJO** y la **PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION**.

LA JORNADA LABORAL EN COLOMBIA

La jornada laboral es el horario de trabajo, en el que el trabajador debe desarrollar sus actividades, y debe cumplirse diariamente según lo pactado por las partes en el contrato o al inicio de la relación laboral.

13. ¿CUAL ES LA JORNADA ORDINARIA?

La encontramos en el artículo 158 del Código sustantivo de trabajo y este señala:

«La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.»

Lo anterior quiere decir que la jornada laboral es aquella que entre las partes se acuerda para prestar el servicio contratado, la jornada laboral es el horario de trabajo en el que el trabajador debe desarrollar sus funciones y el objeto del contrato, la jornada laboral puede ser cualquiera siempre y cuando no se supere la jornada máxima legal.

Si las partes no llegan a ningún acuerdo respecto del horario, podemos afirmar que la jornada a aplicar en dicha relación es la máxima legal.

14. ¿CUAL ES LA JORNADA MAXIMA LABORAL?

Con la expedición de la Ley 2101 de 2021, se generó un cambio importante en la jornada máxima legal en el territorio laboral.

El artículo 161 del Código sustantivo de trabajo, señala que la jornada máxima legal es de 8 horas diarias y de 48 semanales, pero como se dijo anteriormente la misma fue modificada por ley 2101 de 2021, que disminuye la jornada de 48 a 42 de forma progresiva.

La nueva norma, señala que la máxima jornada laboral deberá ser de 42 horas semanales, que pueden ser distribuidas entre 5 o 6 días, según definan las partes.

Por lo general las empresas pactan con los trabajadores horarios que coincidan con la jornada máxima legal, pero no quiere decir que no puede ser menor a ella, por ejemplo, los contratos de medio tiempo o que no se complete la máxima y aun así sea productivo para el empleador.

Ahora, en caso que, si se supere la jornada máxima legal, ya estaríamos frente al trabajo de horas extras.

Vale la pena resaltar que la nueva jornada laboral a pesar de ya estar vigente, la Ley 2101 de 2021, da la posibilidad que la aplicación no sea inmediata sino gradual a elección del empleador, por lo que en Colombia ya existen empresas con esta nueva modalidad de horario, hay otras que se acogerán a la progresividad de la norma, dicha implementación deberá realizarse en los próximos 5 años y que dicha transición inicie dentro de los 2 años siguientes a la vigencia de la norma, que ya se encuentra vigente desde el mes de Julio del año pasado.

TIEMPO – VIGENCIA DE LA NORMA	AÑO	TIEMPO DE REDUCCION DE LA JORNADA	JORNADA MAXIMA LEGAL EN ESE MOMENTO
Primero dos años de la vigencia de la LEY 2101 DE 2021	2023	1 hora	47 horas semanales
Tres primeros años de la entrada en vigencia de la LEY 2101 DE 2021	2024	1 hora	46 horas semanales
Cuatro primeros de la entrada en vigencia de la LEY 2101 DE 2021	2025	2 horas	44 horas semanales
Cinco primeros de la entrada en vigencia de la LEY 2101 DE 2021	2026	2 horas	42 horas semanales

EXCEPCIONES A LA JORNADA MAXIMA LEGAL

La jornada laboral máxima tiene unas excepciones que contempla el mismo artículo 161 del código sustantivo del trabajo, las cuales son:

- a) Menores de edad
- b) Trabajadores de dirección, confianza y manejo
- c) Excepción por acuerdo entre las partes

Frente a esta última excepción debemos aclarar que la misma aplica cuando las partes deciden completar la jornada máxima laboral, trabajando 9 horas diarias, para que sean jornadas flexibles, en **los días señalados y debidamente pactado por las partes.**

AUTORIZACION PARA EXCEDER LA JORNADA MAXIMA LEGAL

Debemos señalar que no es posible laborar más allá de la jornada máxima legal, dicha prohibición tiene una excepción cuando existe autorización del MINISTERIO DE TRABAJO, el cual expresamente da el permiso al empleador para que alguno de sus trabajadores realice trabajo suplementario, el cual no puede superar las 12 horas diarias de trabajo.

Hablemos ahora de una jornada que existe, pero muy pocas personas conocemos por su falta de aplicación en el mundo laboral y esta es la jornada laboral de 36 horas sucesivas, las cuales permiten que en aquellas empresas donde se requiere que la misma esté funcionando las 24 horas del día sin parar, se puede implementar la medida señalada en el artículo 161 del CST, que señala lo siguiente:

«El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.»

Esta jornada tiene las siguientes características:

- Máximo 6 horas por turnos.
- Máximo 36 horas en la semana.
- Un trabajador no debe laborar dos turnos seguidos excepto en trabajadores de dirección y confianza.
- Cuando los turnos sean de noche, en domingos o festivos, no se paga ningún recargo.

EL PROCESO DISCIPLINARIO PARA TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS.

El poder subordinante entregado al empleador, le permite despedir a un trabajador sin una justa causa, siempre que medie una indemnización, pero también lo habilita para despedir a un trabajador cuando este haya incurrido en una justa causa, recordemos que las justas causas para dar por terminado un contrato de trabajo están enlistadas en el artículo 63 del CST, pero además en el contrato de trabajo celebrado entre las partes, así como en el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO de la empresa.

El empleador puede tener la plena certeza de la justa causa, porque la misma le consta, pero aun así no puede despedir a su trabajador sin que exista un debido proceso que le permita al trabajador defenderse, garantizándole su derecho a la defensa y con el fin de no viciar el despido.

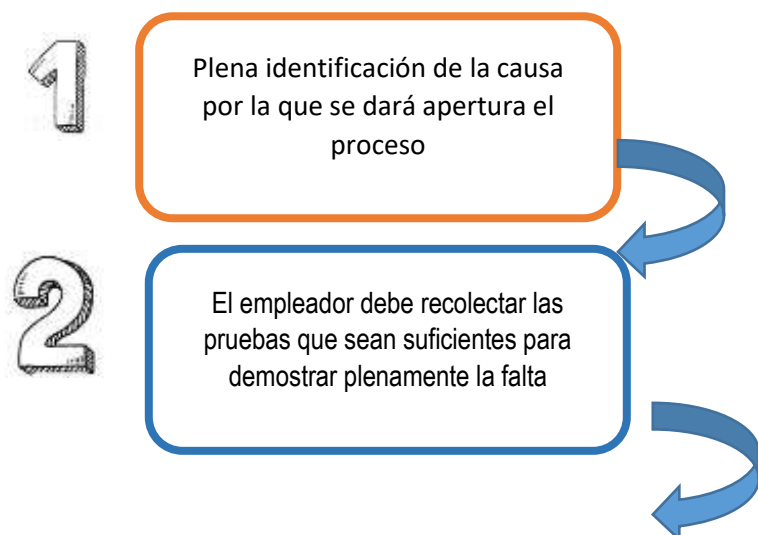
El Código sustantivo de trabajo, presenta un vacío gigante respecto a este tema, por ello los empleadores deben acudir a la doctrina y a la jurisprudencia de las altas cortes con el fin de construir el mejor proceso disciplinario que dé todas las garantías al trabajador y le permita realizar un despido correctamente al trabajador que incurrió en la falta que puede resultar probada después de llevarse a cabo la investigación interna.

Lo ideal es que los empleadores cuenten con un proceso disciplinario por etapas, que le permita al trabajador aportar pruebas, asistir con abogado, con testigos y que le dé la garantía de una segunda instancia para controvertir la decisión del empleador.

En la sentencia C-593 de 2014 dijo la Corte constitucional:

«En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato “no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.). Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente “no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados»

VEAMOS EL PROCESO QUE SE PODRIA SUGERIR PARA GARANTIZAR UN DEBIDO PROCESO.



3

Remitir notificación al trabajador para que se presente a rendir descargos, dicha citación debe contener las especificaciones del RIT

4

Que se lleve a cabo la diligencia de descargos donde pueda el empleador evaluarlos y decidir conforme a lo recolectado en la diligencia

5

Si evaluadas las pruebas y los descargos se encuentran **SUFICIENTEMENTE** probadas las causas justas se procede a despedir al trabajador, con un documento que contenga las causas, las pruebas, a partir de cuándo y el pago de las prestaciones sociales

6

Puede que el ex trabajador solicite reintegro en caso que haya una estabilidad laboral reforzada

7

Pago de prestaciones sociales, salarios, y entrega de certificación del tiempo laborado.

PRESTACIONES SOCIALES EN EL CONTRATO LABORAL

Toda relación laboral, genera el pago de unas prestaciones sociales a favor del trabajador, las cuales son prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías y dotación.

La Corte Suprema de Justicia, sala laboral, mediante sentencia de 1985, señala como concepto de prestaciones sociales la siguiente:

«Prestación social es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno del trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no reparan perjuicios causados por el patrono»

Conforme a lo señalado, podemos afirmar que la prestación social es una especie de pagos adicionales que el trabajador recibe y que no hace parte de su salario, pero es un derecho que es cierto e indiscutible.

CUALES SON LAS PRESTACIONES SOCIALES.

1. **Prima de servicios**
2. **Cesantías**
3. **Intereses sobre las cesantías**
4. **Dotación**

NOTA IMPORTANTE: En este capítulo No incluimos las vacaciones, recordemos que no son una prestación social sino un descanso remunerado que no es salario

1. **Prima de servicios.**

Esta prestación social regulada en el artículo 306 del Código sustantivo de trabajo, se cancela a favor del trabajador en los meses de junio y diciembre de cada año, dividiendo un salario mensual en dos pagos, y se considera un reconocimiento donde se comparte a las utilidades de la empresa de manera anual. Esta prestación equivale a un salario del trabajador, pero no es ni se puede computar como salario.

Vale la pena resaltar que, si el trabajador no labora un año completo en la empresa o tiene un contrato a término fijo menor a un año, la prima debe ser cancelada a favor del trabajador de manera proporcional al término laborado por este.

2. **Cesantías.**

Las cesantías son una prestación social que tiene como fin dar apoyo a los trabajadores que se queden cesantes o pierdan su trabajo un apoyo o sostenimiento, con el pasar de los años esta prestación puede ser usada por los empleados cuando aún la relación laboral está vigente y solo para estudio o vivienda con unos requisitos específicos.

Esta prestación equivale a un pago de salario mensual por cada año de trabajo o proporcionalmente por fracción por el tiempo laborado, este pago será realizado año vencido antes del 14 de febrero del año siguiente a causarse el derecho so pena de una sanción moratoria que esta contemplada en la Ley 50 de 1990, que señala que por no pagar las cesantías en las fechas legalmente establecidas el empleador debe pagar un día de salario por cada día de mora.

Para poder liquidar el pago de la prestación, el empleador deberá tomar como base el último salario del trabajador, pero esta regla se da siempre y cuando el salario no haya tenido variación en los últimos 3 meses. En caso que el trabajador devengue salario variable, el empleador deberá tomar como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo si fuese menor de un año.

Para que puede usar sus cesantías, pues bueno existe la posibilidad de realizar retiros parciales y retiros totales de las cesantías, y cada fondo establece la documentación específica, lo cierto es que debe saber para qué puede usarlas, ya que en este momento podría hacer uso de las mismas, veamos cuando proceden retiros parciales y cuando retiros totales a continuación:

Para un retiro total:

Las cesantías se entregarán de manera total y definitiva al trabajador cuando se presenten las siguientes situaciones:

- Cuando se lleve a cabo la terminación del contrato laboral entre las partes.
 - Cuando exista cambio de la modalidad de salario, es decir la misma relación laboral pero que el salario pase a la modalidad de SALARIO INTEGRAL.
 - El fallecimiento del trabajador genera que dichas cesantías sean entregadas a los familiares acreditados
 - Cuando exista sustitución patronal.
-

Retiro parcial o anticipado de las cesantías.

Veamos entonces los requisitos específicos para cada uno de los casos, conforme a lo indicado en el Decreto 1072 de 2015, el cual los establece así:

- Retiro para financiar compra o mejora de vivienda
- Retiro para el financiamiento de estudios ya sea en el país o en el exterior
- Retiro para la compra de acciones del estado.

Retiro de las cesantías para financiar vivienda: En este punto en especial debe tener en cuenta que no solo se trata de la compra de vivienda nueva sino de las siguientes situaciones:

- Compra de vivienda nueva con su terreno o lote
- Compra de terreno o lote
- Construcción de vivienda, cuando ella se haga sobre lote o terreno de propiedad del trabajador o de su conyugue.
- Ampliación, reparación o mejora de la Vivienda de propiedad del trabajador o de su conyugue o compañero permanente.
- Reparación, ampliación, mejora de la vivienda de propiedad del trabajador o de su conyugue
- Ampliación, reparación o mejora de la vivienda de propiedad del trabajador o de su cónyuge.
- Liberación de gravámenes hipotecarios o pago de impuestos que afecten realmente la casa o el terreno edificable de propiedad del trabajador, o su cónyuge.
- Adquisición de títulos de vivienda sobre planes de los empleados o de los trabajadores para construcción de las mismas, contratados con entidades oficiales, o privadas.

Es importante tener en cuenta que la vivienda deber ser o estar a nombre del trabajador o de su conyugue o compañero (a) permanente, este beneficio no aplica para financiar la vivienda de padres ni hermanos, ni otro familiar.

Retiro de las cesantías para financiar educación:

Respecto al retiro de las cesantías para estudio, debemos tener en cuenta que este beneficio puede cobijar al trabajador, al conyugue o compañero permanente de este así como a los hijos, por lo anterior las cesantías pueden ser retiradas cuando:

- Se quieran realizar estudios superiores
- Cuando se quiera realizar programas técnicos
- Pago de deudas al ICETEX
- Pago o compra de seguros educativos
- Retiro de cesantías para financiar estudios en el exterior.

Retiro de cesantías para la compra de acciones del estado.

Las cesantías pueden ser retiradas parcialmente para comprar acciones de empresas del estado como Ecopetrol.

3. Intereses sobre las cesantías.

Sobre las cesantías, el empleador debe reconocer intereses, los mismos se calculan sobre el dinero acumulado a 31 de diciembre de cada año, la liquidación de dicho interés se realiza sobre el 12% anual y según el tiempo que lleve la persona laborando así el tiempo sea menor a un año. El límite de pago de esta prestación es el 31 de enero del año siguiente y no se paga en el fondo sino directamente al trabajador.

4. Dotación.

Debemos dejar claro que esta prestación social solamente es obligatoria para los trabajadores que devenguen menos de 2 salarios mínimos, es decir, menor a dos millones de pesos, y la entrega se dará a aquel que lleve como tiempo mínimo de contrato 4 meses. La dotación se puede compensar en dinero, y deberá entregarse en tres momentos distintos, en las siguientes fechas 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre de cada año, recordemos que no se puede solicitar la devolución de la dotación a la finalización del vínculo.

QUE SE DEBE TENER EN CUENTA PARA EL PAGO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES.

Conforme a lo que señala el artículo 127 del Código sustantivo de trabajo, se debe entender que para liquidar, y pagar las prestaciones sociales ya mencionadas, debe tenerse en cuenta los siguientes factores salariales para el correspondiente pago:



FORMULAS PARA LIQUIDAR

Prima de servicios: $\text{SALARIO BASICO} + \text{AUXILIO} \times 180 \div 360$
Auxilio de cesantías: $\text{SALARIO BASICO} + \text{AUXILIO} \times 360 \div 360$
Intereses sobre cesantías: $\text{VALOR DE LAS CESANTIAS} \times 360 \times 0.12 \div 360$

Para liquidar la prima de servicios se tomaron 180 días de trabajo, porque se está liquidando la cuota de diciembre y se supone que la de junio ya debió haberse pagado. Si ese no es el caso, se toman los 360 días trabajados.

En el caso de las cesantías y de sus intereses, como su liquidación es anual, se toma los 360 días trabajados.

EL AUXILIO DE TRANSPORTE – MANEJO EN LA LIQUIDACION DE PRESTACION SOCIALES

Conforme hemos señalado existen factores salariales que debe incluirse en la liquidación de las prestaciones sociales, ahora si bien el auxilio de transporte no es factor salarial si debe incluirse en la liquidación, pero solo para quienes devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales.

EL SALARIO Y LOS TIPOS DE SALARIO QUE CONTEMPLA LA LEY

Recordemos que el salario es la remuneración retribución que recibe el trabajador o empleado por realizar su servicio. El salario en definitiva es la contraprestación que recibe el trabajador por realizar las funciones para las cuales fue debidamente contratado.

El concepto del salario toma importancia por cuanto no todo lo que recibe el trabajador es o puede ser considerado salario, encontramos un grupo diferencial que no entra dentro del grupo de lo que se considera salario, el artículo 127 del código sustantivo del trabajo define el salario en los siguientes términos:

«Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.»

Pactos de desalarización del salario.

El Código sustantivo de trabajo, señala que entre el trabajador y el empleador se pueden acordar o celebrar pactos para que puedan existir en el contrato algunos pagos que no sean considerados salarios, pero lo ideal o adecuado no es deslegitimar los pagos que si son salario sino reconocer los que efectivamente no lo son por no cumplir con los requisitos que la ley señala. El artículo 128 del C.S.T., señala:

«No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.»

Podemos afirmar entonces que la misma norma señala cuales son los pagos que no constituyen salario, y abre la opción de que las partes pacten cuales pagos podrían no constituir salario, sin decir cuáles son, lamentablemente esta situación es la que ha permitido que empleadores alrededor del país, pacten pagos que por su naturaleza sí podrían ser considerados retribución y ser eminentemente salarios.

La Corte Suprema de Justicia con el pasar de los años a través de distintas sentencias, ha señalado que las partes de una relación laboral no pueden decidir de manera caprichosa cuales son los pagos que hacen o no parte de salario pues debe primero aplicarse los criterios que permitan determinar cuál es la naturaleza del pago a realizar para así determinar si es correcto o no el pacto sobre ese dinero.

El problema con lo anterior es que sólo un juez puede decir respecto a si un pago constituye o no salario, lo que implica necesariamente que el trabajador deba demandar al empleador.

ELEMENTOS INTEGRADORES DEL SALARIO.

Los siguientes pagos son considerados salario:



Para determinar si un pago es salarial, el pago debe ser recurrente y obligatorio, es decir que se pague todos los meses y a voluntad del empleador.

Clases de salario.

Recordemos que el salario tiene varias clases las cuales son

Salario en especie.

Esta es una modalidad que le permite a las partes pactar que se pague un monto del salario en especie, y el mismo no puede superar el 30 % del salario, se entiende que la especie será beneficios que se otorgan al trabajador por la prestación de su servicio.

Salario integral.

Es el que se caracteriza por estar compuesto por 13 salarios mínimos, de los cuales 3 de ellos constituyen la parte prestacional, razón por la cual se entiende que en la totalidad del pago van las cesantías, intereses a las cesantías, y prima de servicios

Las vacaciones se pagan aparte de los 13 salarios mínimos mensuales por no ser considerada una prestación social

Salario fijo y variable.

La modalidad de salario fijo es que el trabajador recibe todos los meses el mismo salario, y cuando es variable quiere decir que depende de lo que gane el trabajador según sus funciones es decir que puede recibir todos los meses un valor diferente, por ejemplo, las comisiones por ventas o productividad.

Periodo de pago del salario.

Las partes pueden acordar el tiempo en el cual se espera el pago del salario, la norma señala que no puede existir un pago superior a un mes

Reajustes al salario año a año

Siempre se ha pensado que año a año los empleadores deben por Ley aumentar el salario, pero la realidad es que si el salario es superior al salario mínimo mensual legal vigente no está obligado el empleador a realizar el aumento, por ello debe fijarse bien que en el contrato se pacte una cláusula donde señale que una de las obligaciones del empleador es realizar un reajuste salarial, de lo contrario no es obligatorio.

Podemos afirmar entonces que el reajuste del salario solamente recae cuando el salario es el salario mínimo y cuando en el contrato así se ha acordado entre las partes.

EL PRINCIPIO DEL IUS VARIANDI

Este principio es la facultad que tiene el empleador para poder realizar cambios por su cuenta de las condiciones pactadas en el contrato esto conforme a su poder subordinante frente al trabajador.

Lo interesante, es que este Principio con los años ha tenido un desarrollo que no permite que sea una facultad absoluta del empleador, pues dichas modificaciones a las condiciones deben

ser objetivas, deben ser necesarias, pertinentes, adecuadas y respetuosas de las situaciones familiares del trabajador.

El *Ius Variandi* puede modificar:

- Modo
- Lugar
- Tiempo de ejecución

Lo que no puede modificar es:

1. La duración del contrato
2. Tipo de contrato

Ahora recuerde que todos los cambios al contrato requieren que usted este de acuerdo con los mismos y no pueden ser unilaterales como menciona la norma así que debe haber aceptación de su parte.

Cualquiera de estos cambios debe ser consensuado, es decir, se requiere que el trabajador esté de acuerdo por lo que son cambios que el empleador no puede hacer unilateralmente.

Por ejemplo, el empleador puede trasladar de ciudades al trabajador, pero este debe ser justificado y bajo ninguna circunstancia puede afectar las condiciones familiares y personales del trabajador

Puede haber cambio de funciones del trabajador, siempre y cuando el mismo no sea un descenso para el trabajador, lo que quiere decir que las funciones siempre deben ser acordes con su experiencia, conocimientos, no pueden descender de Cargo sino por el contrario buscar el ascenso del trabajador

Frente al horario laboral, el empleador también tiene la facultad de cambiar el horario o jornada de trabajo de manera unilateral, frente al tema de las horas extras o trabajo suplementario, es el empleador quien debe asignarlo y en este caso no es un derecho del trabajador sino una obligación en caso que así le sea señalado por su empleador, ahora ello no quiere decir que puede quebrantar los mínimos y límites legales que ha establecido la norma, por lo que no pueden ser horarios desmesurados y que superen las horas extras mínimas que se pueden laborar a la semana es decir 10 horas diarias y hasta 60 semanales.

Y frente al salario, como vimos desde la llegada de la pandemia, se permitió a causa de la emergencia sanitaria que varios empleadores tomaran la decisión de disminuir los ingresos de los trabajadores a raíz de la difícil situación laboral que atravesó el país, y traeremos a colación este tema por cuanto anterior a la pandemia el salario no podía ser disminuido de manera unilateral como tal vez ocurrió en muchos sectores productivos del país.

La disminución del salario solo puede ocurrir cuando el trabajador acepta dicha condición, y se entenderá que el trabajador acepta cuando firma otro si o modificación al contrato, o cuando guarda silencio de la disminución sin manifestar su inconformidad, por lo que lo más recomendable es que si llega a pasar por una situación como la señaladas debe manifestarlo de manera inmediata para que pueda llegar a nuevos acuerdos con el empleador, en caso que no se llegue a ningún acuerdo se configura un despido indirecto. Es decir que el trabajador puede presentar la carta de renuncia alegando que es culpa de su empleador que haya renunciado por la modificación salarial unilateral que lo afecta.

Si el empleador disminuye el salario y el trabajador sigue laborando implica una aceptación de dicha disminución, de manera que el trabajador tendría que renunciar al trabajo indicando que la causa de la renuncia obedece a la decisión unilateral del empleador de disminuir el salario en violación a lo pactado en el contrato de trabajo, constituyéndose así el despido indirecto.

El *Ius Variandi* no aplica en el contrato de prestación de servicios

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS

Es un contrato de naturaleza civil o comercial, mediante el cual una persona natural o jurídica denominada contratante, contrata los servicios de otra persona natural o jurídica para el desarrollo de un objeto específico, con autonomía e independencia técnica y científica, sin que exista un carácter subordinante del contratante frente al contratista, reconociéndose el pago de honorarios con ocasión del servicio prestado.

En el presente contrato no se le reconoce ni pagan prestaciones sociales ni laborales al contratista, debiendo este presentar las cuentas de cobro correspondientes y realizar las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social como independiente, contando únicamente con el reconocimiento de los honorarios pactados.

El contrato de prestación de servicios se rige por lo pactado en el contrato suscrito, las cláusulas penales pactadas entre las partes y los honorarios acordados, pudiendo ser terminado el contrato de mutuo acuerdo, por expiración del plazo pactado o por decisión de alguna de las partes, sujetándose a la cláusulas penales que puedan existir en el contrato suscrito.

EL CONTRATO REALIDAD

El contrato de trabajo realidad es aquel que es declarado por el Juez, con ocasión a que pese a haberse suscrito un contrato de naturaleza civil o comercial, este cuenta con los elementos propios del contrato de trabajo, sin contar con la independencia y autonomía que caracterizan los contratos civiles y comerciales.

Así las cosas, los elementos con los que se deben contar para que se declare un contrato realidad son los siguientes:

- Prestación personal del servicio: el mismo trabajador debe prestar el servicio sin intermediación de terceros.
- Contraprestación económica: debe recibir una remuneración por parte del contratante con ocasión de la labor realizada.
- Subordinación: debe existir una continua dependencia del trabajador frente al empleador, la cual se da mediante ordenes frente al modo, tiempo y cantidad de trabajo a realizar, imposición de llamados de atención o sanciones, exigir cumplimiento de reglamentos, realizar capacitaciones y obligar al contratista a participar de las mismas, exigir horarios, uso de dotación.

Para el presente caso, la carga de probar se encuentra en cabeza del empleador, quien debe demostrar que no existía el elemento de subordinación en la realidad del contrato suscrito.

En caso de ser declarado el contrato de trabajo realidad, corresponde al contratante reconocer y pagar las prestaciones sociales y laborales derivadas del contrato de trabajo, así como las indemnizaciones a que hubiere lugar, que se causaron durante la vigencia del contrato civil o comercial.

La subordinación en el contrato realidad.

La subordinación es el elemento que permite determinar si un trabajador se encuentra o no en un contrato de trabajo realidad y siendo esta la facultad que tiene un empleador de exigirle a su trabajador el cumplimiento de un horario, darle ordenes, asignar trabajo, imponer reglamentos y realizar llamados de atención, estando la subordinación definida por el artículo 24 del C.S.T. de la siguiente manera:

“La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.”

Así las cosas, es de destacar que si bien, en un contrato de prestación de servicios se pueden dar determinadas indicaciones para la ejecución del contrato y actividades a desarrollar, la independencia

debe mantenerse, sin afectar la autonomía del contratista, aspectos de los cuales no goza un trabajador que se encuentra subordinado por cuanto no tiene independencia ni autonomía para el desarrollo de sus funciones.

¿Qué elementos permiten determinar la existencia de subordinación?

La subordinación se puede ver representada en diversas actuaciones como lo son la imposición por parte del empleador de horarios y ordenes, que pretenden imponer límites, guías y disciplina al trabajador, evidenciándose entonces, que en una relación donde existe subordinación del empleador sobre el trabajador, se permite realizar llamados de atención y procesos disciplinarios, cosa que no debe presentarse en un contrato de prestación de servicio por cuanto en esta última, contrario a lo que sucede en una relación laboral, el contratante y contratista se encuentran en un nivel igual, sin que pueda el contratante llamar la atención o aplicar proceso disciplinario al contratista, teniendo en cuenta que en caso de hacerlo, se podría evidenciar una subordinación del contratista que podría conllevar a la existencia de un contrato realidad.

De conformidad a esto, algunas situaciones que pueden dejar ver una subordinación, son las siguientes:

- Se le exige el cumplimiento de un horario o jornada laboral
- El contratante es quien le entrega el cuadro de turnos y usted debe acatarlo
- Debe asistir a capacitaciones obligatorias.
- Le han realizado llamados de atención a través de correo electrónico o de WhatsApp
- Le han iniciado investigaciones por acoso laboral
- Le han remitido o enviado directrices para cumplir en su cargo
- Le han iniciado procesos disciplinarios
- No le permiten ausentarse de su jornada a menos que pida el permiso con antelación y deban confirmarle que le fue otorgado el mismo.
- En la entidad donde labora, hay personas que realizan las mismas funciones que usted mediante contrato laboral o vinculación legal y reglamentaria.
- Tiene un superior o jefe fácilmente identificable.
- La actividad que usted realiza hace parte del objeto social de la entidad es decir es una actividad misional.
- Lleva más de un año realizando las mismas funciones mediante contrato de orden de prestación de servicios

¿Quién tiene la carga de probar en un proceso que busca que se declare el contrato de trabajo realidad?

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, en caso de considerarse que se dan los elementos para concluir que existe la subordinación, debe acudir a un proceso laboral que declare la existencia de un contrato realidad, en el cual, según lo establecido en la ley, se parte de la presunción de que el trabajador al estar prestando un servicio de manera personal, esto es, por sí mismo, se encuentra bajo subordinación del empleador.

Teniendo en cuenta esto, corresponde al empleador o entidad demandada, probar que no se encontraba prestando el servicio personal o en caso de que sí, que no existía dicha subordinación en el transcurso de la relación existente entre las partes, manifestando la Corte Constitucional en sentencia C-665/98 frente a la carga de la prueba en este proceso que:

“El empleador, para desvirtuar la presunción, debe acreditar ante el juez que en verdad lo que existe es un contrato civil o comercial y la prestación de servicios no regidos por las normas de trabajo, sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente.”

Siendo esto igualmente manifestado por la Sala Laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 52358 del 2018:

“Reitera que, para este tipo de casos, al demandante le bastaba con probar la prestación o la actividad personal para que se presumiera la existencia del contrato de trabajo y era al empleador a quien correspondía desvirtuarla.”

¿Qué debe probar quien busca la declaración de un contrato realidad?

Para dar inicio a este proceso, se requiere que el trabajador pueda probar como mínimo dos aspectos, los cuales son:

1. Que prestó de manera personal el servicio.
2. La fecha de inicio y terminación de la relación contractual.

No obstante, esto, es de destacar que deben aportarse, además, pruebas que permitan vislumbrar y evidenciar de manera clara la subordinación, a fin de buscar el éxito del proceso por cuanto el empleador buscará demostrar que no existía dicho elemento, para lo cual se le recomienda lo siguiente:

1. Conservar las conversaciones vía WhatsApp, correo electrónico o mensajes mediante los cuales se le den ordenes, solicite permisos, o se le hagan llamados de atención.
2. Conserve las citaciones a capacitaciones obligatorias.
3. Conserve la asignación de turnos u horarios.
4. Conserve las circulares que le sean remitidas.
5. Conserve los aportes realizados a seguridad social y las cuentas de cobro presentadas.
6. Conserve los pagos que le han realizado.
7. Conserve carné o foto de este en caso de que le hayan otorgado.
8. Conserve todos los documentos con los que cuenta del contrato y que le fueron dados por el contratante.
9. Dialogue con los demás trabajadores que puedan haber evidenciado el cumplimiento de horarios, sus funciones realizadas, los llamados de atención que le fueron hechos o las capacitaciones a las que tuvo que asistir con el fin de que puedan ser testigos en un posible proceso.

En conclusión, se recomienda no limitarse únicamente a probar los elementos requeridos sino buscar además recolectar las pruebas que den fe de la subordinación que se daba ya que de esto depende el éxito del proceso.

¿Qué consecuencias trae la declaración del contrato realidad?

La declaración del contrato realidad se demanda usualmente con la terminación del contrato de prestación de servicios y trae diversas consecuencias, dentro de las cuales se encuentra el reconocimiento de todas las prestaciones sociales y laborales, así como las indemnizaciones correspondientes que debían pagarse por ser un contrato de trabajo, teniendo entonces derecho el trabajador al pago de vacaciones, primas, aportes a seguridad social y demás beneficios que tienen quienes están vinculados mediante contrato de trabajo con dicho empleador.

Para obtener los derechos, resulta necesario que exista una inmediatez en la demanda, teniendo en cuenta que esto derecho pueden prescribir, por lo cual deben reclamarse lo antes posible.

Al reconocerse el contrato realidad, debe establecerse el salario a fin de poder calcular las prestaciones sociales y laborales con base en los pagos reales que se le hacían al trabajador en nombre de “honorarios”, para lo cual se recomienda conservar todos los pagos realizados para poder conocer el salario que se tendrá en cuenta para realizar las liquidaciones a que haya lugar y en caso de ser variables, se promediarán.

Lo anterior, se reviste de gran importancia, teniendo en cuenta que, en caso de no poderse determinar el salario percibido por el trabajador, los cálculos se harán sobre un salario mínimo legal mensual vigente en caso de que trabaje tiempo completo, lo cual, en caso de ser inferior a lo realmente devengado, afectará los intereses del trabajador.

ACOSO LABORAL

El acoso laboral ha sido definido por la Ley 1010 de 2006 como todas las conductas y practicas que se presentan de manera continua y que pueden ser demostradas por un trabajador y que se dan por su empleador, un jefe o un compañero de trabajo y que buscan intimidar, angustiar, aterrorizar, buscando generar un perjuicio o daño en el ámbito laboral o incluso inducir a la renuncia del trabajador.

De acuerdo con la Ley, existen 6 modalidades de acoso laboral las cuales son:

- Maltrato laboral: actos de violencia que afectan la integridad física, sexual, moral o se orientan contra bienes del trabajador.
- Persecución laboral: conductas que persiguen inducir a la renuncia al trabajador.
- Discriminación laboral: tratos diferenciados contra un trabajador por razón de raza, genero, edad, origen, preferencia política, situación social o religión.
- Entorpecimiento laboral: acciones que buscan entorpecer, retardar u obstaculizar la labor del trabajador y que pueden generar perjuicios para este.
- Inequidad laboral asignación de funciones que buscan menospreciar al trabajador.
- Desprotección laboral: acciones o conductas que buscan colocar en riesgo la integridad y seguridad del trabajador mediante diversas órdenes o asignación de tareas sin que se den los elementos de protección y seguridad requeridos para su ejecución.

La Ley 1010 de 2006 en su artículo 7 establece de igual manera unas conductas de acoso laboral determinadas así:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
 - Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
 - Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
 - Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
 - Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
 - La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
 - Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
 - La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
 - La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
 - La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
 - El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
 - La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
 - La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
-

- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Por lo anterior, en caso de que un trabajador se encuentre involucrado en situaciones de acoso laboral, debe denunciar esto ante alguna de las siguientes entidades, dependiendo del lugar donde se encuentre:

- Inspector de trabajo
- Personeros municipales
- Defensoría del pueblo

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador podrá acudir ante el comité de convivencia a fin de presentar queja por acoso laboral y que se busque por parte del empleador una solución so pena de ser el empleador sancionado por permitir el acoso o incurrir en el mismo.

Para quienes se encuentren en situaciones de acoso laboral, la ley brinda la garantía de eliminar los efectos de cualquier despido o destitución cuando estos se den dentro de los 6 meses de presentación de la queja o reclamo por acoso laboral, siempre que las conductas se encuentren probadas.

Finalmente, debe recordarse que, en caso de querer adelantarse acciones por el acoso laboral, deberá hacerse dentro de los 6 meses siguientes a la ocurrencia de las conductas por cuanto después de este tiempo estarán prescritas y no podrá adelantarse gestión alguna, destacándose que el acoso laboral únicamente se desprende de relaciones laborales, sin que pueda ser aplicable a quienes tienen contratos de prestación de servicio por no existir una subordinación.

DESPIDO INDIRECTO

Se entiende por despido indirecto, aquella renuncia que se presenta por parte de un trabajador por razones o causas generadas por el empleador, careciendo dicha renuncia de libertad, voluntad y espontaneidad.

El despido indirecto puede evidenciarse en diferentes situaciones cuando se ve obligado a presentar su renuncia por incumplimientos del empleador en sus obligaciones, esto es, en el pago de salarios de manera reiterado, en desmejora de condiciones laborales, o existencia de acoso laboral, conllevando dichas situaciones a que el trabajador deba renunciar no por su propia voluntad sino por culpa de su empleador, convirtiéndose así la renuncia en un despido injustificado por parte del empleador, y que le da derecho al trabajador de requerir el pago de la correspondiente indemnización.

¿Qué requisitos deben darse para un despido indirecto?

Para que se pueda hablar de un despido indirecto, deben presentarse las siguientes situaciones:

1. Que se dé un incumplimiento sistemático: esto es, que el incumplimiento de las obligaciones o convenciones por parte del empleador sea recurrente, periódica o continua, sin razones válidas y no de manera esporádica, ocasional o por una única vez.
2. Debe indicar el trabajador en su renuncia, la causa que lo motiva: El trabajador tiene por obligación presentar su carta de renuncia, indicándole al empleador las causas, situaciones, hechos y motivos que dieron origen a la presentación de su renuncia, y que encuentran su sustento en incumplimientos atribuibles al empleador y quedan justa causa para que el trabajador termine el contrato de trabajo dado que, en caso de no hacerlo, no podrá alegar después que se trató de un despido indirecto por cuanto esto lo que busca es que no quede duda de las razones que dieron lugar a la renuncia y que el empleador las conozca.

La renuncia se dio por causas o motivos imputables al empleador: los hechos que dieron origen a la renuncia deben ser culpa del empleador y al incumplimiento de sus obligaciones o convenciones.

3. Le corresponde al trabajador probar las razones que motivaron su renuncia: si bien en la carta de renuncia basta con enunciarlas, en un proceso deberá probar los incumplimientos del empleador que dieron lugar a su renuncia.
4. Debe existir una inmediatez en la renuncia y una relación entre los incumplimientos del empleador y su renuncia: esto indica que debe haber un nexo causal o una conexión entre los incumplimientos del empleador y la decisión que tomó el trabajador de renunciar, existiendo una inmediatez entre estas dos situaciones, sin poderse esperar a que transcurra el tiempo una vez se dé el incumplimiento, para presentar la renuncia., por cuanto se supone que esos hechos son los que la motivan. En caso de que exista demora en la renuncia, deberá argumentarse y probarse que esta tuvo fundamentos y razones.

¿Cuáles son los efectos del despido indirecto?

El despido indirecto tiene como consecuencia el pago de la indemnización por parte del empleador correspondiente a la del despido sin justa causa y de manera excepcional puede ordenarse el reintegro en determinados casos establecidos por la ley en los cuales el trabajador gozaba de un fuero especial como lo es para:

- Trabajadoras en estado de embarazo o que se encuentran en lactancia.
- Trabajadores en situación de discapacidad.
- Trabajadores que cuentan con fuero sindical.
- Trabajadores que han presentado queja o denuncia por acoso laboral.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La estabilidad laboral reforzada se define como aquella figura que ha sido creada por la Ley para proteger a un trabajador de un despido que se pueda dar sin causales objetivas y que se encuentra en una situación de debilidad manifiesta por determinadas circunstancias establecidas por la Ley y que, por esta razón, el empleador requeriría autorización de la entidad competente para la terminación del contrato de trabajo.

Las situaciones que dan lugar a una estabilidad laboral reforzada son las siguientes:

1. Por fuero de maternidad.

Se da protección especial en aquellos casos en que la mujer se encuentra en embarazo o en periodo de lactancia, obligándose al empleador a que solicite autorización al ministerio de trabajo para su despido o no renovación de contrato de trabajo.

Así las cosas, en caso de terminar el periodo del contrato de trabajo, este deberá ser renovado al menos por el periodo del embarazo y la licencia de maternidad, estando esta protección presente también para aquellas madres que son adoptantes o al padre en caso de que la madre fallezca.

Frente al proceso, es de destacar que dependiendo del momento en que se dé el despido, corresponderá a alguna de las partes probar. Si el despido se da en los primeros tres meses de embarazo, corresponde al empleador probar que no se le informó el estado de embarazo y que no tenía conocimiento del mismo. Por el contrario, si se da posterior a los 3 meses, entre el embarazo y las 18 semanas del posteriores al parto, el empleador deberá probar que el despido no se dio por el embarazo, mientras que, si el despido se da con posterioridad a esas 18 semanas, corresponde a la trabajadora probar que el despido se dio por embarazo.

2. Por fuero sindical

Es la protección de la cual gozan los directivos de un sindicato y que para su despido se requiere autorización del juez de trabajo, quien deberá levantar el fuero para autorizar el despido.

3. Por ser trabajador en situación de discapacidad

Es la protección dada a trabajadores que cuentan con alguna limitación física o mental, según la cual no pueden ser despedidos con ocasión a dicha discapacidad o limitante sin que se cuente con una autorización previa del ministerio de trabajo.

La protección se le otorga a quienes han tenido una pérdida de capacidad laboral de más del 15% para la Corte Suprema de Justicia o de incluso el 5% para la Corte Constitucional, sin que esto aplique para trabajadores que únicamente se encuentran incapacitados.

¿Cómo puede despedirse a un trabajador que tiene estabilidad laboral reforzada?

Un trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada puede ser despedido únicamente cuando incurra en una justa causa para que le sea terminado el contrato de trabajo. Una vez se determine esto, deberá acudir ante el ministerio de trabajo o juez según sea el caso, a fin de obtener la autorización para el despido, caso en el cual no habrá lugar al pago de indemnización alguna.

En caso de que no se cuente con la autorización, el despido puede ser declarado ilegal y generar el pago de indemnización o reintegro del trabajador.

Es de destacar que la estabilidad laboral reforzada no puede predicarse de administradores, representantes legales ni gerentes, a quienes se les puede terminar el contrato sin justa causa con el correspondiente pago de la indemnización.

¿Puede un trabajador con estabilidad laboral reforzada solicitar su reintegro mediante tutela?

Si un trabajador goza de estabilidad laboral reforzada y es despedido sin autorización de la entidad competente, puede acudir a la tutela para que se obtenga su reintegro de manera provisional, mientras se acude al juez laboral, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores que se encuentran en esta situación especial.

¿Qué pasa en los contratos a término fijo cuando hay estabilidad laboral reforzada?

Para aquellos casos en que el trabajador cuenta con estabilidad laboral reforzada y cuenta con un contrato a término fijo, ha manifestado la Corte Constitucional que dicho contrato deberá ser renovado.

PRACTICAS ABUSIVAS O INAPROPIADAS POR EMPLEADORES

Teniendo en cuenta el poder subordinante y de superioridad con que cuentan los empleadores, en ocasiones pueden darse prácticas abusivas o inapropiadas por parte de estos como lo son:

1. Establecer un periodo de prueba superior al legalmente permitido.
 2. Exigir devolución de dotación con la finalización del contrato de trabajo.
 3. Iniciar la relación laboral en una fecha anterior a la pactada en el contrato.
 4. Despedir al trabajador de manera verbal y argumentar posteriormente un abandono de cargo o renuncia.
 5. Pactar un salario inferior al salario mínimo.
 6. Obligar al trabajador a laborar jornadas superiores a la máxima legal y no reconocer horas extras.
 7. Elaborar una liquidación final de acreencias laborales con una fecha anterior a la fecha en que realmente se le pagaron.
 8. Hacerle firmar documentos en blanco al trabajador y diligenciarlos sin su autorización o usarlos como soportes de pagos no realizados.
 9. Descontarle días al trabajador por incapacidad laboral.
 10. Darle vacaciones al trabajador sin pagarle esos días que saldrá a vacaciones.
 11. Realizar descuentos al trabajador por elementos o material sin que exista culpa del trabajador en su pérdida o daño.
 12. Fraccionar el salario en varios pagos sin que esto se haya pactado.
 13. Realizar traslados que afecten al trabajador.
 14. Obligar al trabajador a afiliarse al SISBEN a fin de no cotizarle a seguridad social.
 15. Entregar dotación usada.
 16. Negar la entrada de un trabajador por su retardo en la llegada en algunos minutos.
 17. Obligar al trabajador a despojarse de sus prendas al terminar el turno para revisar que no hurten.
 18. No tener en cuenta seguridad y salud en el trabajo, imponiendo labores que afectan la salud del trabajador.
-

19. Imponer metas que se encuentran imposibles de cumplir.
 20. Obligar a la renuncia del trabajador por supuestos incumplimientos o actos no probados.
 21. Obligar al trabajador a contar con medio de transporte para su vinculación.
 22. Tener cámaras o micrófonos en lugares privados que violan la intimidad como baños o lugares de cambio de ropa.
 23. No pagar el periodo de prueba.
 24. Pedirle al trabajador que tenga herramientas para el desempeño de sus funciones y del cargo sin reconocerle valor por esto.
 25. Desalarizar un mayor porcentaje del permitido legalmente.
 26. Reconocer bonificaciones como no salariales cuando retribuyen la labor del trabajador.
 27. Modificar las condiciones laborales, afectando al trabajador o mediante engaños.
 28. Convencer al trabajador de pasar la renuncia por no pagar la indemnización por despido sin justa causa.
 29. Pedirle la renuncia al trabajador al vender la compañía.
 30. No darle el tiempo o espacio para almuerzo al trabajador.
 31. Llamar al trabajador o requerirlo después de finalizada la jornada laboral.
 32. No hacer entrega del contrato de trabajo.
 33. No conceder certificaciones laborales al terminar el contrato o agregar aspectos negativos.
 34. Negar pago de liquidación final.
 35. Cobrar dinero por cubículos o retener dinero por prestarlos para guardar sus objetos personales.
 36. Realizar suspensiones en días específicos para afectar en mayor medida los ingresos a los trabajadores y sus comisiones.
-