



PARTNERS of the AMERICAS
Connect • Serve • Change Lives

Cartilla formativa para promotores de derechos laborales en el sector de puertos

Módulo I Derecho Laboral Individual



Los fondos del proyecto provienen del Gobierno de los Estados Unidos a través del Departamento de Trabajo, bajo el acuerdo cooperativo IL-35742-20-75-K. El 100% de los costos totales del proyecto es financiado con recursos federales.

Este material no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.







Tabla de contenido

Hablemos de contratos

El salario

Prestaciones sociales

Auxilio de cesantías
Intereses a las cesantías
Prima
Dotación
Subsidio familiar
Licencias de maternidad y paternidad

Jornadas laborales

Causas legales y contractuales para dar por terminada la relación laboral

Estabilidad laboral reforzada

Fuero de maternidad
Fuero por acoso laboral
Madre o padre cabeza de hogar
Fuero sindical
Fuero de salud
Fuero pensional

Tercerización e intermediación laboral

¡Vamos a jugar!

Hablemos de contratos



Para hablar de la tipología contractual es necesario tener claridad sobre el concepto de contrato laboral y las formas que existen en el estado colombiano para ello.

El contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica,

bajo la continuada dependencia o subordinación, a cambio de una remuneración.

Quien presta el servicio se denomina trabajador y quien lo recibe y remunera, empleador. Así lo establece el artículo 22 numerales 1 y 2 de nuestro Código Sustantivo del Trabajo (CST).

Entonces, el contrato de trabajo es una herramienta que permite formalizar la relación laboral entre empleador y trabajador ante la ley. En Colombia existen dos formas de contratar:



Forma escrita

Ocurre cuando todo lo que se acuerda queda contenido en un documento. En este caso, no se requiere más formalidad que la firma del trabajador y el empleador para su validez.



Forma verbal

Es aquel donde no se firma algún documento, siendo los acuerdos únicamente de palabra.

Ahora que es más claro, veamos los tipos de contratos que podemos suscribir con nuestro empleador:

A TÉRMINO
INDEFINIDO

A TÉRMINO FIJO

OBRA O
LABOR

ACCIDENTAL O
TRANSITORIO

DE
APRENDIZAJE



Son varios contratos laborales, pero no nombraste el de prestación de servicios.

No lo nombré porque el contrato de prestación de servicios no es un contrato laboral sino uno civil/comercial. Muchas veces te quieren hacer creer que tienes ese tipo de contrato para evitar el pago de las obligaciones que tiene tu empleador.

Te explicaré cada tipo de contrato para que tengas claridad, pero no olvides el contrato de prestación de servicios no es un contrato laboral.





- **Término indefinido:** es aquel que no tiene estipulada una fecha de terminación. Su duración no está determinada por la actividad u obra a realizar.
- **Término fijo:** contrato laboral que tiene un límite temporal descrito en el contrato, no puede ser superior a tres años y es renovable indefinidamente.
- **Obra labor:** Es un contrato que se celebra para realizar una obra específica y llega a su terminación en el momento en que la obra llega a su fin.
- **Temporal, ocasional o accidental:** se establece para aquellos trabajos que no demoran más de un mes y cuyas labores son distintas a las principales de la empresa. Por ejemplo: arreglos de plomería, pintura, entre otros.
- **Aprendizaje:** es un contrato especial en el derecho laboral mediante el cual una persona natural desarrolla su formación teórica y práctica en una entidad autorizada, con el fin de que la empresa le suministre los medios para poder adquirir su formación profesional y metódica.

Si te solicitan firmar un contrato de prestación de servicios, te aclararé de qué se trata.

La prestación de servicios es un acuerdo entre una empresa y una persona en alguna actividad específica en la que se establece una remuneración y no se genera una relación laboral que obligue al empleador a pagar prestaciones sociales. Sin embargo, si se cumplen los requisitos de la relación laboral (remuneración, prestación personal y subordinación), estarás frente a un contrato laboral y deberás acudir ante un juez para que reconozcan tus derechos.

Siempre surgen dudas respecto a nuestros derechos contractuales, una de las preguntas que realizan mas seguido es sobre los trabajadores en misión.

¿Los trabajadores en misión que tipo de contrato tienen?

Recordemos que el artículo 74 de la Ley 50 de 1990, los trabajadores en misión son aquellos que la Empresa de Servicios Temporales contrata y designa a empresas usuarias o beneficiarias a cumplir una tarea o servicio contratado por estos, teniendo en cuenta las actividades contempladas dentro de las limitaciones establecidas por la ley.

Los contratos de los trabajadores temporales podrán ser contratados en 3 circunstancias:

A. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.

B. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.


C. 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 prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Con todo, si la empresa usuaria sigue requiriendo al trabajador, deberá ejecutar un contrato de planta para él. Es decir, la modalidad contractual que normalmente se utiliza con los trabajadores de servicios temporales es por obra o labor o término fijo.

Si el contrato de un trabajador es con pago por tonelada descargada ¿Qué tipo de salario es este?

Respecto al pago por tonelada, como puede visualizarse en la página 8 de la cartilla, existen formas de pago y tipos de salario específico. El llamado “pago por tonelada descargada”, no es un tipo de salario pues no está regulado por el Estado colombiano, ese pago y nombres, precarizan la mano de obra del sector, ya que no existen vinculaciones a través del contrato de trabajo, sino que acuden al contrato de prestación de servicios, cuando la labor que están ejecutando es claramente necesaria y por ende permanente en el sector.

¡Tú tienes derechos! No creas en todo lo que te dicen. En el marco de esa relación laboral, nacen obligaciones entre las partes.



Tu empleador debe cumplir con unas obligaciones o responsabilidades legales emanadas del contrato.

Salario


Es el ingreso percibido por los trabajadores como el sueldo, comisiones, viáticos, bonificaciones, entre otros, a cambio de las labores ejecutadas para el empleador. Estos ingresos materializan la relación laboral y son la base para poder realizar el cálculo de la seguridad social, parafiscales y de las prestaciones sociales.

El salario puede ser pagado en dos formas:

1. **Dinero:** es la remuneración que el empleador realiza ya sea en consignación o efectivo.
2. **En especie:** es un tipo de salario que puede incluir alimentación, habitación, vestuario.


Pero ojo: cuando el salario equivale al mínimo legal, el valor que se pague en especie no puede estar por encima del 30 %. Cuando el salario fijo es más alto, puede llegar a corresponder al 50 %.





Tu empleador debe cumplir con unas obligaciones o responsabilidades legales emanadas del contrato.

Veamos ahora los tipos de salarios:

- 
1. **El integral:** incluye el pago de prestaciones sociales y nunca es inferior a 13 salarios mínimos legales mensuales vigentes.
 2. **Fijo:** cuando no se modifica el valor pactado.
 3. **Variable:** cuando se modifica por razón de otros cargos, como en el caso de porcentajes por ventas.
 4. **Mixto:** cuando combina una parte de salario fijo y otra de salario variable.

Prestaciones sociales

Las prestaciones sociales son beneficios que nacen a partir del contrato de trabajo y deben ser pagadas y reconocidas por parte del empleador a sus trabajadores.

Los derechos que se reconocen por medio de la ley, contrato de trabajo, convención colectiva o reglamento interno de trabajo no son renunciables ni negociables.

¿Cuáles son las prestaciones sociales?

Auxilio de cesantías

Es una prestación social que se concede al trabajador(a) para auxiliarte en el momento en que se encuentre cesante, es decir, sin trabajo. Este auxilio no hace parte del salario mensual y debe consignarse en un fondo de cesantías de elección del trabajador(a), que ganará intereses sobre el monto acumulado.

Esta prestación consiste en una forma de ahorro que se hace durante el tiempo del contrato y equivale a 30 días de salario incluido el auxilio de transporte, por cada año de servicio o proporcional al tiempo que trabajó, así solo haya trabajado un día.

El o la trabajadora puede hacer **retiros o liquidaciones parciales** de sus cesantías con el objetivo de:

- **Adquirir o mejorar vivienda.**
- **Pago de estudios superiores o propios, de hijos o compañero/a permanente.**
- **Para comprar acciones en las empresas del Estado.**

Si el salario es en dinero y en especie, el auxilio se liquida sobre el valor que resulta de sumar los dos y en ningún caso puede estar por debajo del salario mínimo legal vigente.

Ahora bien, el empleador tiene plazo de consignar al fondo de cesantías hasta el 14 de febrero del año inmediatamente siguiente al que se liquida. De no hacerlo, deberá pagar un día de salario por cada día que pase hasta que se efectúe la consignación correspondiente.





Intereses a las cesantías

Es el valor que el empleador paga al trabajador/a de acuerdo con las cesantías que le correspondan: 1% mensual o 12% anual. El periodo para liquidarlos va del 01 de enero al 31 de diciembre de cada año, si se trabajó todo el año, o proporcional según el tiempo en que se prestó el servicio.

Ten presente

- Si el empleador no paga a tiempo, el valor de los intereses se duplica.
- Las cesantías se deben liquidar así el trabajo sea de un solo día.
- El valor de los intereses se entrega directamente al trabajador en las siguientes fechas:
 - A más tardar al 31 de enero, si el contrato de trabajo está vigente.
 - El mismo día del retiro, si el contrato de trabajo se terminó.

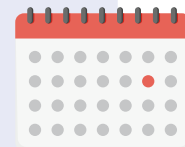


Prima

Es una prestación social que paga el empleador como una prima de servicio legal, que corresponde a un mes de salario por cada año de trabajo.

Se debe realizar dos veces al año de la siguiente manera:

- **La primera, en el último día del mes de junio.**
- **La segunda, en los primeros 20 días del mes de diciembre.**



Su pago debe ser proporcional al tiempo trabajado. Ahora bien, para la liquidación de la prima de servicios se debe tener en cuenta el salario percibido durante el semestre e incluir el auxilio de transporte, si el trabajador/a tiene derecho a él.





Dotación

Esta prestación social es un pago en especie que el empleador debe realizar cada cuatro meses. Corresponde a un par de zapatos y un vestido completo adecuado para las actividades desempeñadas.

Como es un pago en especie, el trabajador/a no tiene que devolver la dotación cuando termine el contrato pero está en obligación de usarla para el desarrollo de las actividades.

El empleador debe pagar esta prestación social a los trabajadores que ganen menos de dos salarios mínimos, y desde el momento en que haya cumplido tres meses de servicio.

Las fechas para la entrega de la dotación:

- 30 de abril.
- 1 de agosto.
- 20 de diciembre.

Hay que tener en cuenta:

- El pago de esta prestación se hará en dinero si una vez terminada la relación laboral, el trabajador puede demostrar los gastos que hizo en vestido y calzado durante la prestación del servicio.

Subsidio familiar

Es una prestación social pagadera en dinero, especie y servicios a los trabajadores de medianos y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo y su objetivo fundamental es aliviar las cargas económicas que representan el sostenimiento de la familia como núcleo básico de la sociedad.

No hace parte del salario, ni se computa como factor del mismo en ningún caso.

Es en especie cuando se entregan alimentos, vestidos, becas de estudio, textos escolares, medicamentos y demás artículos diferentes al dinero que determine la reglamentación de la ley.

Licencias de maternidad y paternidad

Esta prestación social se encuentra en el artículo 235 A hasta el 246 del CST y se modificó con la Ley 27 de 1974, Ley 1822 de 2017 y Ley 2114 de 2021. Las licencias de maternidad y paternidad son derechos que adquieren los trabajadores que van a ser padres, bien sea por nacimiento o por adopción.



En servicios cuando se ofrecen programas que desarrollan las cajas de compensación familiar tales como educación, capacitación, bibliotecas, recreación, turismo, vivienda, crédito, actividades para el adulto mayor y personas con discapacidad. Para estos servicios las cajas de compensación familiar fijan tarifas diferenciales de acuerdo con el salario de los trabajadores afiliados así:

Categoría A

Hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Categoría B

Más de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y hasta cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Categoría C

Más de cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Categoría D

Particulares. Categoría de no afiliado a la caja.



¿Quiénes tienen derecho?

- Las madres en estado de embarazo que se encuentren vinculadas a una empresa o trabajo.
- Madres adoptantes que se encuentren vinculadas a una empresa o trabajo.
- Los padres adoptantes (vinculados a una empresa o trabajo) sin cónyuge o compañera permanente.

Licencia de maternidad

La regla general es que toda trabajadora tiene derecho a una licencia de maternidad en la época del parto.

Excepciones:

- **Parto múltiple:** 18 semanas más 2 semanas. Es decir, 20 semanas, independientemente del número de niños.
- **Niño prematuro (nacimiento antes de la semana 37):** 18 semanas más las semanas faltantes para nacer a término.
- **Mellizos prematuros:** 18 semanas más dos semanas por parto múltiple; más las semanas faltantes para nacer a término



- La licencia de maternidad aplica también para **la madre adoptante** en las mismas condiciones que la madre biológica, considerando que en este caso la licencia inicia desde el día en que el hijo adoptado es entregado oficialmente.
- Las mujeres afiliadas al régimen subsidiado de salud, no tienen derecho a la licencia de maternidad es exclusivo para las mujeres cotizantes.
- En los casos en que el empleador no hubiera realizado el pago de la EPS o hubiera pagado después de la fecha indicada -en mora-, el pago de la licencia debe ser asumido por el empleador.

Requisitos

1. La trabajadora debe estar afiliada a la EPS como cotizante.
2. La trabajadora debe haber realizado aportes durante el periodo de gestación.
3. La trabajadora no debe estar en mora por ningún concepto a la fecha del parto.
4. Si la afiliación a la EPS y la cotización se hicieron después de iniciada la gestación, la licencia de maternidad es proporcional al tiempo de cotización.

Licencia de paternidad



De acuerdo con el artículo 236 del CST, se contempla un incremento de la licencia de paternidad en una semana por cada punto porcentual en que se disminuya la tasa de desempleo estructural. Esto se evaluará a finales de cada año en donde se presenten las cifras e informes correspondientes a este tema. Sin embargo, este periodo no podrá exceder las cinco semanas.



Requisitos

- El padre debe de haber cotizado de manera completa en el sistema.
- El padre cuenta con 30 días a partir del nacimiento de su hijo/a para realizar el registro civil y radicarlo en la EPS.

Licencia parental compartida

Es cuando los padres deciden compartir las últimas seis semanas de la licencia de maternidad, esto permitirá una ayuda compartida en las cargas de crianza.

- El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
- La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
- En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
- La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.



Requisitos:

- Presentar el registro civil ante la EPS dentro de los primeros 30 días calendario después del nacimiento.
- Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores en un término de 30 días posteriores al nacimiento del menor.
- Presentar un certificado médico en donde se dé a conocer:
 - El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
 - La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno.

Licencia de paternidad flexible de tiempo parcial

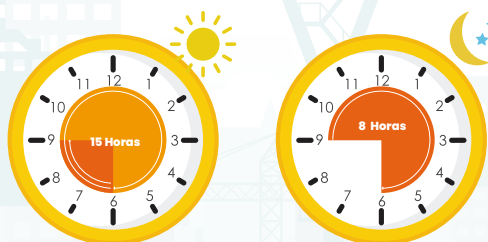
Este escenario se da cuando la madre o el padre cambian un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por uno de trabajo de medio tiempo, lo que permite que la licencia se amplíe al doble del tiempo. Es decir, que el padre no tendrá dos semanas, sino cuatro, pero trabajará medio tiempo durante todo este periodo.

Esto es lo que se debe tener en cuenta:

- Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos de su licencia de paternidad. Mientras que las madres, no lo podrán hacer hasta la semana 13 de su licencia de maternidad.
- Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
- La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.
- La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que hagan uso de la licencia parental compartida.

Jornadas laborales

La jornada laboral es el periodo de tiempo durante el cual el trabajador desarrolla una actividad. Este periodo es acordado entre las partes al firmar el contrato y puede ser de carácter ordinario y extraordinario.



Jornada de trabajo ordinaria

Según el CST, la jornada ordinaria es la que “convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal”.

Una jornada ordinaria de trabajo tiene dos tipos de horarios:

- **Trabajo diurno:** es el que se realiza entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p. m.
- **Trabajo nocturno:** es el que se realiza entre las 9:00 p. m. y las 6:00 a. m.

Jornada de trabajo extraordinaria

Son las horas que exceden la jornada laboral ordinaria. Es decir, cuando se supera el máximo legal.

- **Las horas extras de trabajo no podrán exceder las dos horas diarias y las doce horas semanales.**

La Ley 2101 de 2021 estableció que la jornada laboral semanal bajaría de 48 a 42 horas de manera progresiva, así: en 2023 pasaría a ser de 47 horas semanales; en 2024, de 46 horas; en 2025 de 44 horas y en 2026 el límite bajaría a las 42 horas semanales.

Esta ley además dejó de hacer referencia a la jornada laboral diaria de 8 horas. Con esto, permitió una mayor flexibilidad para fijar unos horarios y establecer semanas de trabajo de cinco o seis días.

Excepciones del límite de las jornadas de trabajo

A pesar de que la ley sobre jornadas de trabajo rige para todo el país, hay algunas excepciones a tener en cuenta.

a) Situaciones de peligro

En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.



b) Jornadas de trabajo de adolescentes

Los adolescentes de entre 15 y 17 años sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias. Asimismo, su horario no debe superar las treinta horas a la semana. Por último, la jornada de trabajo podrá cumplirse hasta las 6:00 de la tarde.

En el caso de adolescentes mayores de 17 años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias. Asimismo, podrán cumplir un máximo de 40 horas a la semana. Estas horas de trabajo podrán realizarse hasta las 8:00 de la noche.



c) Turnos sucesivos

(Máximo 6 Horas diarias y 36 Horas Semanales): Artículo 161 Literal c) CST Este turno contempla una jornada laboral de seis (6) horas diarias de trabajo y treinta y seis (36) horas semanales, contemplado como una excepción a la regulación de la jornada máxima legal, siempre y cuando se presenten dos condiciones:

El empleador y el trabajador pueden acordar turnos de trabajo sucesivos. De esta forma, permite operar a la empresa con necesidad de continuidad durante toda la semana. No obstante, estos turnos deben respetar un máximo de seis horas al día y treinta y seis a la semana.

- **Que el Empleador y trabajador la acuerden sea en forma temporal o definitiva .**
- **Que haya necesidad de implementación de los turnos sucesivos, cuando se requiera operar en la totalidad de la empresa o en secciones de la misma sin interrupción, caso en el cual los turnos no pueden ser superiores a seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.**

Es decir, que sea un acuerdo de voluntades y que la labor que esta siendo ejecutada se pueda cumplir en ese plazo de tiempo.

d) Jornada de trabajo flexible

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal se realice mediante horarios flexibles de trabajo. De esta manera, las horas deberán ser distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio. En estos casos, el mínimo de horas por día es de cuatro horas y el máximo diez horas.

e) Trabajos especiales

Según el artículo 162 del CST, quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- **Aquellos que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo.**
- **Los servicios domésticos. Esto incluye las labores realizadas en los centros urbanos y en el campo.**
- **Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes. También quienes trabajen en labores de simple vigilancia. Eso sí, esto cuenta para quienes vivan en el sitio de trabajo.**



Causales legales y contractuales para dar por terminada la relación laboral

Terminación del contrato de trabajo por una causa legal

Las causas legales para que termine un contrato de trabajo son aquellas consignadas en el artículo 61 del CST:



Causales legales y contractuales para dar por terminada la relación laboral

Terminación del contrato de trabajo por justa causa

El artículo 62 del CST establece una serie de comportamientos, situaciones o hipótesis que permiten la terminación del contrato por justa causa.

Causas de terminación

Por parte del empleador	Por parte del trabajador
El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión.	El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, ya sea contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.	Todo acto de violencia, malos tratos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de este.
Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del empleador; de los miembros de su familia, o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.	Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
Todo daño material causado de manera intencional a edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.	Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.	Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST.	El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
La detención preventiva del trabajador por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.	La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.

Que el trabajador revele secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.	Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del CST, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrige en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.	
La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.	
Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.	
La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.	
La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.	
El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.	
La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días. En este caso el despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y cuando haya una autorización previa por parte del Ministerio de Trabajo, y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.	

Ahora bien, si el empleador toma la decisión de despedir a un trabajador y no se enmarca en las causas ya descritas, se entenderá que el despido es sin justa causa y deberá reconocerle una indemnización (Artículo 64 del CST). Esta indemnización se calcula dependiendo de la modalidad del contrato de trabajo, la antigüedad y del salario devengado por el trabajador.

Estabilidad laboral reforzada

A pesar de esta facultad legal del empleador, la ley establece ciertos casos donde no está permitido despedir a un trabajador sin justa causa, aun con el pago de la mencionada indemnización. Esta figura se conoce como estabilidad laboral reforzada y surgió a partir de un desarrollo jurisprudencial. Su finalidad es proteger la igualdad y la participación de trabajadores y trabajadoras que, por condiciones biológicas, de discapacidad o de su actuación en defensa de derechos laborales se encuentren en debilidad manifiesta.

Así, se contemplan las siguientes especiales protecciones:

- Estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad.
- Estabilidad laboral reforzada por fuero sindical.
- Estabilidad laboral reforzada para trabajadores en situación de discapacidad o enfermedad.
- Estabilidad laboral reforzada por fuero de prepensionado.
- Estabilidad laboral reforzada de madres o padres cabeza de familia.
- Fuero circunstancial por conductas constitutivas de acoso laboral.

Recordemos que para despedir a una persona con estabilidad laboral reforzada, el empleador debe contar con un permiso especial que expide el Ministerio del Trabajo después de realizar un estudio exhaustivo del caso.



Fuero de maternidad

Es la imposibilidad que tiene el empleador de finalizar el contrato de trabajo de manera unilateral, aun con un preaviso de terminación del contrato laboral.

Se debe tener en cuenta que el empleador necesita una autorización del inspector de trabajo para despedir a una mujer embarazada o después de las 18 semanas de haber dado a luz, incluyendo el periodo de lactancia.

Sin dicha autorización, la terminación del contrato no tiene efecto y el empleador deberá indemnizar a la trabajadora con 60 días de salario, reintegrarla y además, pagar los salarios que se hayan generado hasta ese momento (artículo 241 numeral 2 del CST).

En todo caso, la protección de la mujer en estado de embarazo ante un despido dependerá de las siguientes circunstancias:

- **Tipo de contrato.**
- **El conocimiento o no que el empleador tenga del estado de embarazo de la trabajadora.**
- **La existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato.**

Escenarios posibles según la naturaleza del contrato de trabajo:

- **Contrato a término indefinido**
 - Si el empleador conoce el estado de embarazo de la trabajadora y termina el contrato debe reintegrarla y pagarle los salarios y prestaciones sociales que dejó de percibir.
 - Si el empleador no conoce el estado de embarazo de la trabajadora, termina el contrato y argumenta que hubo justa causa debe reconocer la cotización durante el periodo de gestación y explicar la justa causa ante un juez laboral ordinario. Si no logra argumentarlo, debe reconocer las cotizaciones durante el periodo de gestación y reintegrar a la trabajadora si las razones para que fuera contratada siguen vigentes.



- **Contrato a término fijo**

- Si el despido se da antes de que se termine el contrato y el empleador conoce el estado de embarazo, deberá reintegrar a la trabajadora y pagarle los salarios y prestaciones que dejó de recibir en el periodo cesante.
- Si el despido se da cuando el contrato se vence y argumenta esto como justa causa, hay necesidad de preaviso. En este caso el empleador debe acudir ante el inspector de trabajo antes de que se venza el plazo del contrato para que determine si las razones para que fuera contratada siguen vigentes o no.
- Si las razones del contrato siguen vigentes el empleador deberá extender el contrato por el tiempo que resta de embarazo y los meses posteriores al parto que corresponden al periodo de lactancia.
- Si las razones para que fuera contratada no siguen vigentes, el empleador puede dar por terminado el contrato al momento del vencimiento del plazo y pagar las cotizaciones al sistema de salud durante el periodo de gestación.



- **Contrato por obra o labor determinada**

- Si el despido se da antes de que termine la obra y el empleador conoce el estado de embarazo, debe reintegrar a la trabajadora y pagarle los salarios y prestaciones que dejó de recibir.
- Si el empleador, conociendo el estado de embarazo de la trabajadora la despide cuando el contrato se vence y argumenta esto como justa causa, hay necesidad de preaviso. En este caso el empleador debe acudir ante el inspector de trabajo antes de que se venza el plazo del contrato para que determine si las razones para que fuera contratada siguen vigentes o no.



Fuero por acoso laboral

La Ley 1010 del año 2006 estipula la reglamentación sobre el acoso laboral y determina esta acción como:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por un empleador, un jefe o superior jerárquico, un compañero o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo, y cuya finalidad es la de prevenir, corregir y sancionar las diferentes formas de agresión que se le pueda ocasionar a las víctimas de esta problemática (Ley 1010, 2006, art. 2).

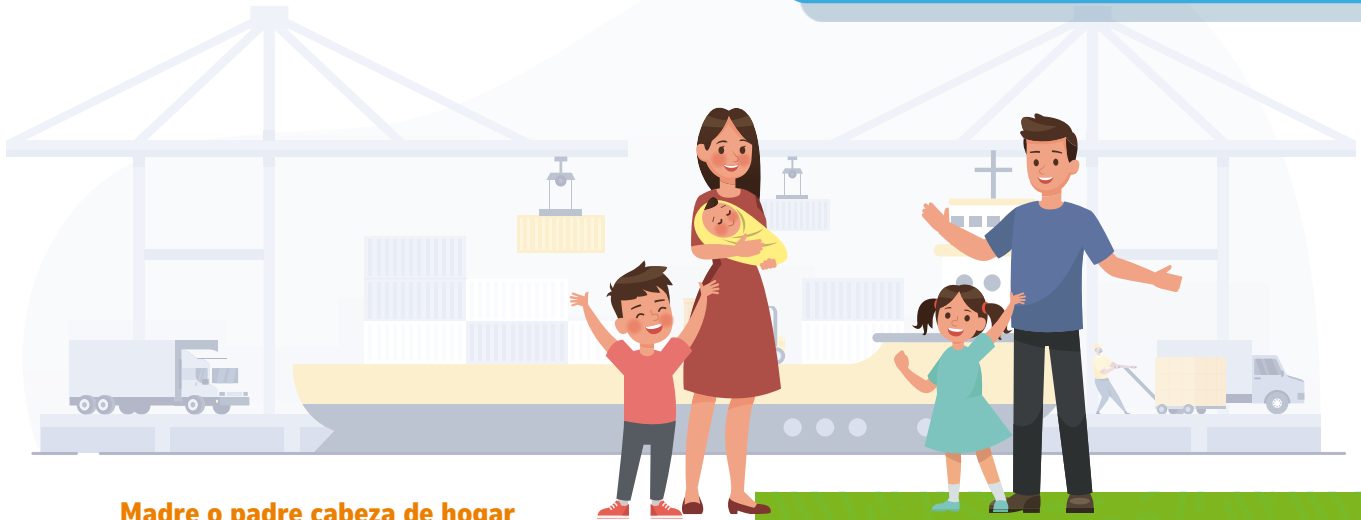
Así como establece un concepto y sus modalidades dentro de esta ley, se establece un amparo a favor de un empleado víctima de acoso laboral que presenta de manera formal una queja, petición o denuncia de acoso laboral o para aquellos empleados que actúen como testigos en procesos de acoso laboral.

En el artículo 11, Ley 1010 de 2006 describe las siguientes garantías contra actitudes retaliatorias a fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente ley carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.
3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos. Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley (Ley 1010, 2006, art. 11).

La Ley 1010 está dirigida a todas las personas que se encuentren dentro de un marco laboral en el sector privado y público, además de tener el mismo impacto y consecuencias sin importar el nivel del cargo (jefe, par, subalterno, entre otros) siendo así una norma que no discriminará, ni tendrá en cuenta posición social, religiosa o política para exigir el cumplimiento de la misma.





Madre o padre cabeza de hogar

La protección a la madre cabeza de familia se encuentra consagrada en el artículo 43 inciso segundo de la Constitución Política. Allí se establece el deber del Estado de apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia, a través de la protección de estabilidad laboral reforzada. A su vez, la Ley 82 de 1993 en su artículo tercero establece que el Gobierno Nacional debe implementar mecanismos eficaces para dar protección especial a estas personas en relación con trabajos dignos y estables.

En la sentencia C-184 del 2003 estableció que:

El apoyo especial a la mujer cabeza de familia es un mandato constitucional dirigido a todas las autoridades públicas. Con él se buscó promover la igualdad real y efectiva entre ambos sexos; reconocer la pesada carga que recae sobre una mujer cabeza de familia y crear un deber estatal de apoyo en todas las esferas de su vida y de su desarrollo personal, para compensar, aliviar y hacer menos gravosa la carga de sostener su familia; y brindar, de esta manera, una protección a la familia como núcleo básico de la sociedad.

Requisitos

1. Que la mujer tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “incapacitadas” para trabajar.
2. Que la responsabilidad exclusiva de la mujer en la jefatura del hogar sea de carácter permanente.
3. Que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte del progenitor de los menores de edad que conforman el grupo familiar.
4. Que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia (Sentencia C-184, 2003).

Recuerde que para hacer efectivo este fuero se debe notificar al empleador de la condición de maternidad o paternidad.

Fuero sindical

A pesar de que el derecho a la asociación sindical es un derecho fundamental, este fuero es uno de los más vulnerados. En la sentencia T-675 de 2009, la Corte Constitucional estableció que los trabajadores tienen la libre voluntad para “constituir organizaciones permanentes que los identifiquen y los una en defensa de los intereses comunes de la respectiva profesión u oficio, sin autorización previa, y ajena a toda intromisión del Estado o intervención de sus empleadores” (T- 675/09).

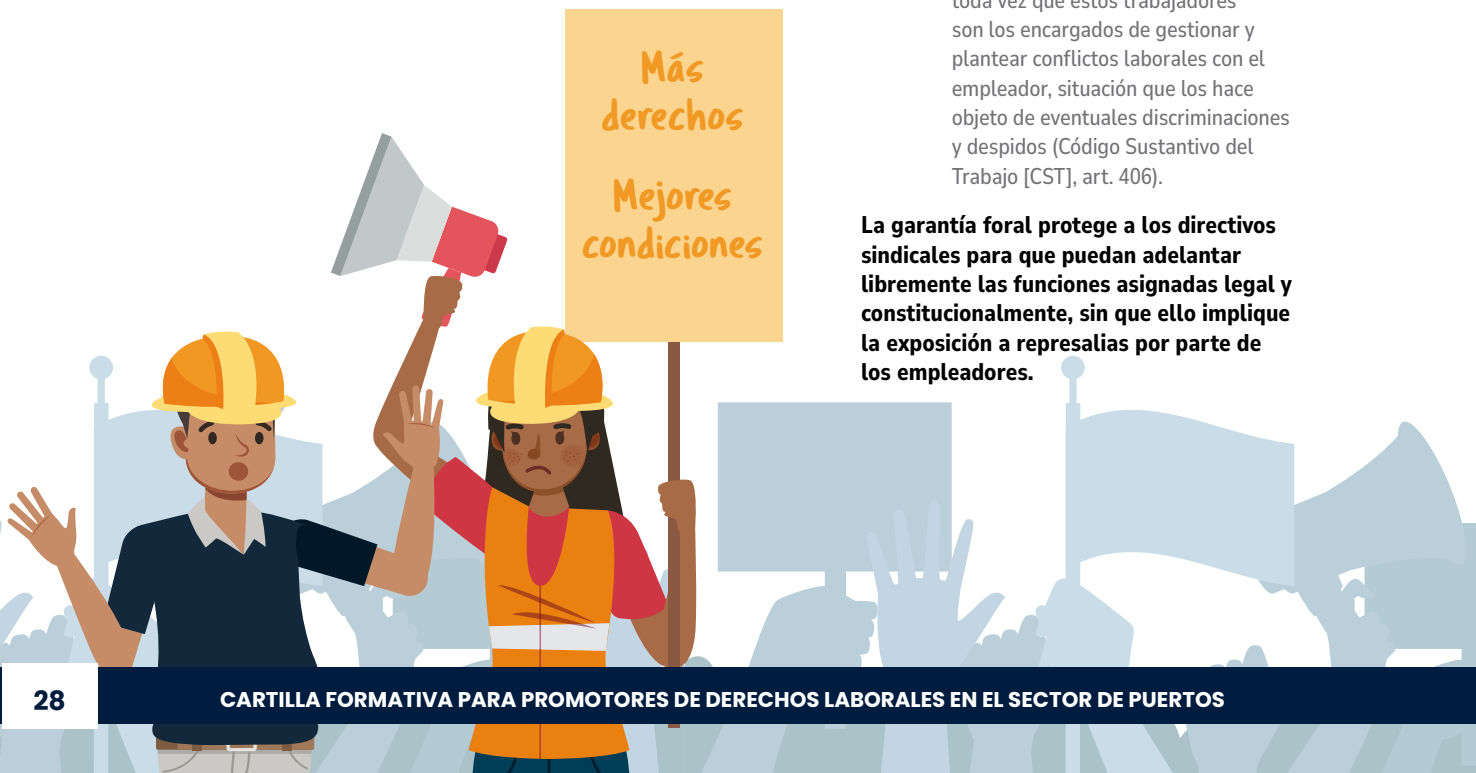
Es por ello que para despedir a un trabajador aforado se requiere una calificación del juez de trabajo que determine si se configuró o no la justa causa del despido, traslado o desmejora en el caso concreto. Cualquier decisión que adopte el patrono, sin que medie para ello autorización judicial constituye una vulneración de los derechos a la asociación sindical y al debido proceso, entre otros. Esta infracción de las garantías básicas puede, si se configuran las causales, ser planteada al juez constitucional mediante la acción de tutela.

Se debe recordar que la actividad sindical está cubierta por convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mediante los Convenios 87 y 98, los cuales propenden por la eliminación de los actos de persecución y discriminación sindical.

Ahora bien, el literal C del artículo 406 del CST consagra la protección foral de los trabajadores que forman parte de la junta directiva de una organización sindical.

Sobre el particular, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la protección reforzada de las directivas de las organizaciones de trabajadores es un derecho fundamental, en defensa de la institución sindical, toda vez que estos trabajadores son los encargados de gestionar y plantear conflictos laborales con el empleador, situación que los hace objeto de eventuales discriminaciones y despidos (Código Sustantivo del Trabajo [CST], art. 406).

La garantía foral protege a los directivos sindicales para que puedan adelantar libremente las funciones asignadas legal y constitucionalmente, sin que ello implique la exposición a represalias por parte de los empleadores.



Fuero de salud

Es la protección de estabilidad laboral que gozan los trabajadores(as) que por sus condiciones específicas de salud se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, lo cual los hace sujetos de especial protección. Para ello, la persona beneficiada debe acreditar alguna de las siguientes condiciones:

- **Situación de discapacidad**
- **En procesos de rehabilitación o en tratamientos médicos.**

Este fuero le da a la persona afectada la garantía de la reincorporación o reubicación laboral. Para su despido, el empleador deberá solicitar autorización previa ante el inspector de trabajo, donde se acredite que la persona incurrió en una justa causa que amerite dar por terminado el contrato de trabajo.

Si no hay autorización por parte del inspector de trabajo, este despido no tiene efecto y la empresa deberá reintegrar al trabajador/a y cancelar todos los salarios y prestaciones dejados de percibir. Además, tendrá que pagar una indemnización de 180 días de salario junto con las demás prestaciones que señala el CDT.

Fuero prepensional

Este fuero está establecido en la Ley 790 de 2002 y es una garantía para los y las trabajadoras a los que les hace falta tres años o menos para cumplir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación.

La Corte Constitucional estableció en la sentencia T-357 de 2016 la protección de los derechos de las personas en etapa prepensional cuando su desvinculación suponga una afectación de su mínimo vital derivada del hecho de que su salario y eventual pensión son la fuente de su sustento económico.



Tercerización e intermediación laboral

La tercerización laboral es un mecanismo por el cual una empresa contrata a terceros para la producción de bienes o la prestación de servicios con el objetivo de flexibilizar su operación y optimizar la calidad de sus servicios al contratar a empresas especializadas en determinados procesos.

La intermediación laboral por su parte, se refiere a la contratación de mano de obra a través de un tercero para actividades concretas y en su mayoría temporales. No obstante, existe una discusión jurídica alrededor de la intermediación laboral, sobre todo, en lo que tiene que ver al suministro de personal, es decir en relación con el envío de trabajadores en misión para colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades de una empresa.

La ley establece que las empresas de servicios temporales (EST) son las únicas autorizadas para intermediar en labores misionales permanentes. Así lo establece la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006, hoy incorporados en el decreto único reglamentario número 1072 de 2015. Se trata de organizaciones que están legalmente autorizadas para enviar trabajadores en misión al servicio de otra compañía, es decir, para atender una necesidad temporal de mano de obra.



Para este tipo de contratación es importante que la contratación se realice con una empresa legalmente autorizada por el Ministerio de Trabajo para el suministro de personal y que la solicitud esté amparada en una de las siguientes causales establecidas en el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006 para este tipo de contratación:

- Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias, esto es, de actividades de corta duración (no superiores a un mes).
- Cuando se requiera reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad.
- Para atender incrementos en la producción, en el transporte, en periodos de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis meses prorrogable hasta por seis meses más.



Principales riesgos

La tercerización laboral es absolutamente válida y legal, siempre que se utilice de manera adecuada, y que no encubra una intermediación laboral. En esta medida es plenamente válido que una persona natural o jurídica le preste un servicio a otra de acuerdo con sus necesidades. No se trata de una práctica ilegal, ni de un sistema tendiente a desconocer los derechos de los trabajadores. Por el contrario, gracias a esta figura se generan importantes fuentes de empleo formal y se dinamiza la economía.

El problema radica en los eventos en que se hace un uso irregular de la figura y se contrata el suministro de personal encubriendo una intermediación laboral mediante un contrato comercial; o cuando la contratación no se soporta en una de las causales legales ya mencionadas o se exceden los límites previstos.

- Vulneración de derechos laborales de los trabajadores contratados mediante esta figura.
- Multas que pueden ascender hasta los 5.000 SMMLV o incluso el cierre de la empresa de servicios temporales. Si, ante reclamaciones judiciales, se determina que el trabajador/a de un tercero es, realmente, un empleado directo de la empresa beneficiaria del servicio, ésta deberá asumir las indemnizaciones, beneficios directos y eventuales sanciones moratorias.



¡Vamos a jugar!

Te presentamos una serie de actividades que servirán para divertirte y reforzar el conocimiento.

Derechos ocultos

En la siguiente sopa de letras encontrarás algunos derechos laborales que se encuentran ocultos; trata de encontrarlos todos.



- Prima
- Vacaciones
- Cesantías
- Salario
- Jornada laboral justa
- Licencias
- Fueros
- Salud

Organiza la respuesta

Mariano tiene un enredo en las respuestas a las preguntas sobre sus derechos; ayúdale a desenredarse para que tenga más claridad. Traza una línea entre la pregunta y la respuesta correcta.

Si una relación laboral vas a entablar, entonces el _____ tendrás que firmar.

Para descansar hay mil razones, así que goza de tus _____.

El 14 de febrero hay alegrías pues deben pagarte las _____.

El acoso, la prepensión o la pertenecía a la junta del sindicato; te brindan _____ en tu contrato.

Cuando un trabajador hace su labor recibe un _____ del empleador.

Fuero

Salario

Contrato

Vacaciones

Cesantías

Completemos el párrafo

En los siguientes párrafos faltan algunas palabras relacionadas con los derechos laborales. Complétalos en los espacios establecidos.

1. Marcos más de trece salarios mínimos va a ganar, su salario será _____ incluye el pago de _____ y cuando cansado se encuentre, _____ tendrá sin pierde; en junio y en diciembre, sus _____ recibirá siempre.

2. María y Pedro han tenido un hijo, a la _____ accederán fijo. Y como en las seis últimas semanas Pedro estará, la licencia _____ será.

3. En el puerto no debe haber _____ o _____. Como proceder, si todos hacen labores misionales, de planta han de ser sus relaciones laborales.



Respuestas

Derechos ocultos

J	O	R	N	A	D	A	L	A	B	O	R	A	L	J	U	S	T	A
D	U	L	S	A	U	C	A	V	A	C	O	I	N	E	R	S	B	M
Q	E	R	T	Y	L	U	L	O	I	U	N	M	S	F	R	E	Y	A
A	L	V	A	R	A	C	E	S	A	N	T	A	S	F	U	E	R	E
C	A	S	A	S	S	D	U	L	S	A	I	L	I	C	E	N	S	A
J	O	R	N	A	L	A	J	U	S	T	I	C	I	A	S	M	O	M
H	U	I	L	A	A	N	L	I	N	O	L	N	B	J	U	Y	F	C
G	T	R	E	D	V	D	S	A	J	U	I	P	U	E	R	T	O	S
P	A	R	T	N	E	R	S	J	R	O	R	U	E	N	S	B	U	E
E	S	T	E	L	A	E	A	I	S	I	U	F	E	R	O	L	I	S
R	S	P	E	T	C	O	L	U	M	M	O	X	V	I	U	G	T	L
H	E	K	I	L	O	N	O	A	E	N	S	D	U	R	A	D	E	R
E	N	S	C	U	T	B	D	C	T	C	C	G	T	U	N	I	C	S
P	O	S	O	U	T	R	A	S	D	S	A	S	K	F	N	V	O	L
N	I	U	S	D	O	L	E	N	S	C	A	R	E	O	L	P	Y	U
V	C	U	I	N	T	R	S	B	N	S	O	R	E	U	F	C	A	S
O	A	P	O	L	O	S	N	U	E	V	O	S	G	R	A	C	I	A
A	C	E	H	J	U	I	C	I	O	L	I	N	E	A	V	A	R	A
P	A	R	T	N	E	R	S	L	I	C	E	N	C	I	A	S	K	I
O	V	O	E	N	S	S	N	T	T	C	O	S	T	S	P	O	T	E

Organiza la respuesta

Si una relación laboral vas a entablar, entonces el _____ tendrás que firmar.

R/. Contrato

Para descansar hay mil razones, así que goza de tus _____.

R/. Vacaciones

El 14 de febrero hay alegrías pues deben pagarte las _____.

R/. Cesantías

El acoso, la prepensión o la pertenecía a la junta del sindicato; te brindan _____ en tu contrato.

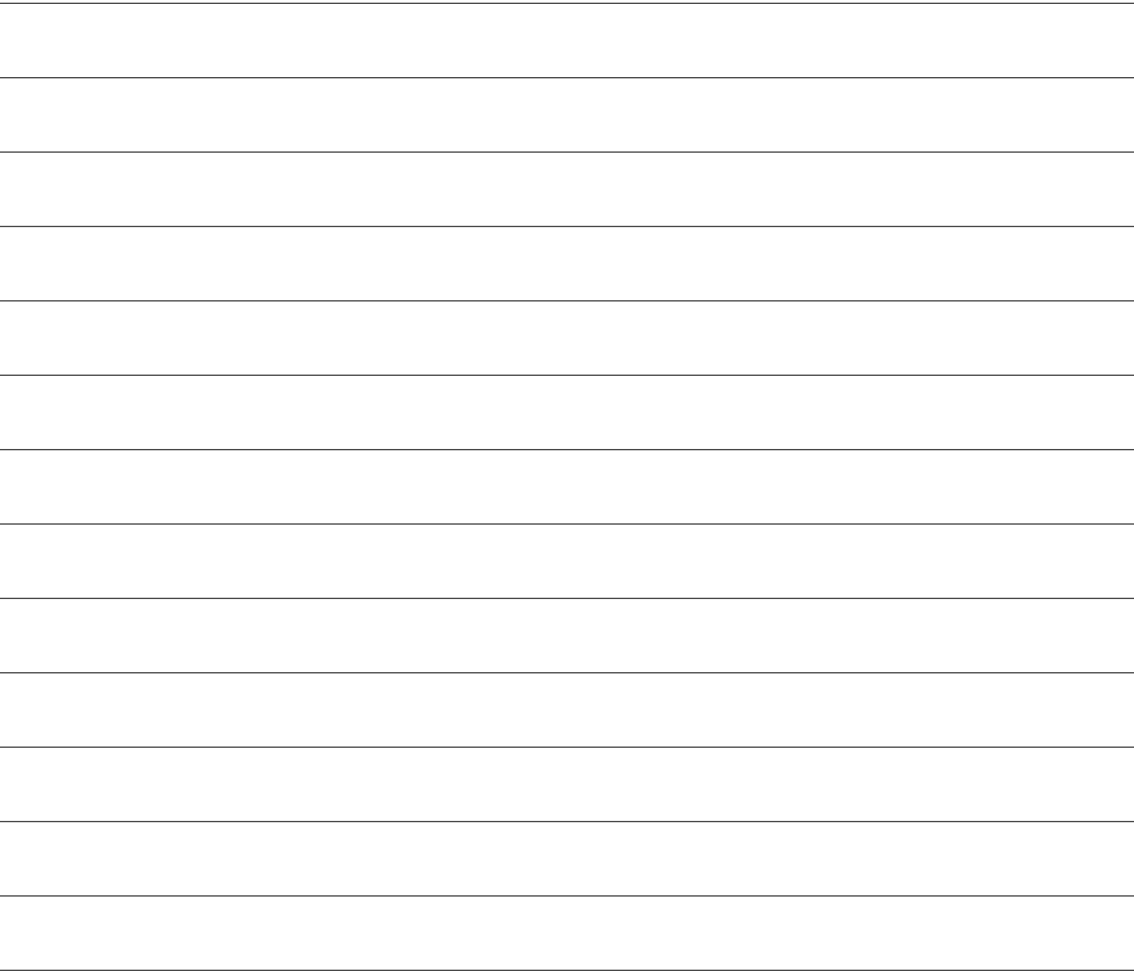
R/. Fuero

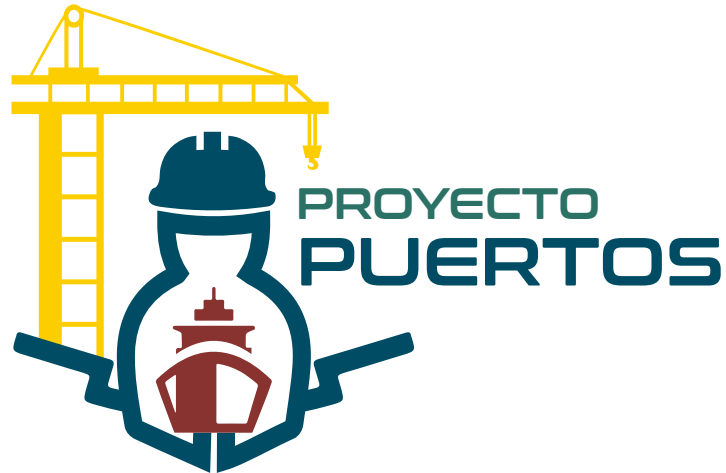
Cuando un trabajador hace su labor recibe un _____ del empleador.

R/. Salario

Completemos el párrafo

- Marcos más de trece salarios mínimos va a ganar, su salario será **integral** incluye el pago de **prestaciones sociales** y cuando cansado se encuentre, vacaciones tendrá sin perder; en junio y en diciembre, sus **primas** recibirá siempre.
- María y Pedro han tenido un hijo, a la **licencia** accederán fijo. Y como en las seis últimas semanas Pedro estará, la licencia **compartida** será.
- En el puerto no debe haber **intermediación** o **tercerización**. Como proceder, si todos hacen labores misionales, de planta han de ser sus relaciones laborales.





PARTNERS *of the* **AMERICAS**

Connect • Serve • Change Lives

Los fondos del proyecto provienen del Gobierno de los Estados Unidos a través del Departamento de Trabajo, bajo el acuerdo cooperativo IL-35742-20-75-K. El 100% de los costos totales del proyecto es financiado con recursos federales.

Este material no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.



[@ColombiaPuertos](#)



[@ColombiaPuertos](#)



[@ColombiaPuertos](#)



[@ColombiaPuertos](#)



