



Cámara de Comercio
de Manizales por Caldas

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Es una situación presentada por el trabajador que deriva en una limitación a la facultad del empleador de despedirlo.

REGLA GENERAL

El empleador puede dar por terminado válidamente el contrato de trabajo de forma unilateral, aduciendo una justa causa legal para su terminación o previo pago de una indemnización de perjuicios.

EXCEPCIONES

1. Maternidad.
2. Personas próximas a pensionarse.
3. Fuero de salud.
4. Madres cabeza de familia.
5. Fuero sindical.

FUERO DE MATERNIDAD

NO SE PODRÁ DESPEDIR A:

- PERSONA EN ESTADO DE EMBARAZO
- PERSONA EN LICENCIA DE MATERNIDAD
- PERSONA EN ESTADO DE LACTANCIA

CONSECUENCIA

DEPENDERÁ DEL CONOCIMIENTO DEL EMPLEADOR

- ✓ Si el empleador tiene conocimiento: procederá el reintegro de la trabajadora, el pago de salarios dejados de percibir durante la desvinculación por no contar con la autorización para despedir.
- ✓ Si el empleador no tiene conocimiento: procederá el pago de cotizaciones al sistema de seguridad social en salud, hasta que termine el la licencia de maternidad.

DIFERENCIAS

CONTRATO LABORAL	PRESTACIÓN DE SERVICIOS
PARTES: EMPLEADOR - TRABAJADOR	PARTES: CONTRATANTE - CONTRATISTA
RETRIBUCIÓN: SALARIO	RETRIBUCIÓN: HONORARIOS
EXISTE SUBORDINACIÓN	NO HAY SUBORDINACIÓN
PRESTACIÓN DEL SERVICIO DEBE SER PERSONAL	PRESTACIÓN DEL SERVICIO PUEDE SER EJECUTADA POR UN TERCERO
SE DEBEN PAGAR PRESTACIONES SOCIALES	NO HAY LUGAR A PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES
EL EMPLEADOR DEBE AFILIAR AL TRABAJADOR A SEGURIDAD SOCIAL	EL CONTRATISTA DEBE AFILIARSE COMO INDEPENDIENTE A SEGURIDAD SOCIAL

TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

- TÉRMINO FIJO
- TÉRMINO INDEFINIDO
- POR OBRA O LABOR

CONTRATO A TÉRMINO FIJO

- ES AQUEL QUE SE ENCUENTRA DETERMINADO POR UN TIEMPO ESPECÍFICO.
- DEBE CONSTAR SIEMPRE POR ESCRITO.
- DURACIÓN NO SUPERIOR A TRES (3) AÑOS.
- RENOVABLE INDEFINIDAMENTE.

RENOVACIÓN CONTRATO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN (1) AÑO

- SI EL TÉRMINO DEL CONTRATO ES INFERIOR A UN (1) AÑO, SOLO PODRÁ PRORROGARSE SUCESIVAMENTE POR TRES (3) PERIODOS IGUALES O INFERIORES, AL CABO DE LOS CUALES EL TÉRMINO DE RENOVACIÓN NO PODRÁ SER INFERIOR A UN (1) AÑO.
- NO SE CONVIERTE EN UN CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO.

EJEMPLO

ANDRÉS FIRMA UN CONTRATO DE TRABAJO EL 01 DE ENERO DE 2018, CUYO TÉRMINO DE DURACIÓN ES DE TRES (3) MESES; EN ESTE CONTRATO LAS PRÓRROGAS SE DESARROLLARÁN ASÍ:

- TÉRMINO INICIAL: 01/01/2018 – 30/03/2018
- PRIMERA PRÓRROGA: 01/04/2018 – 30/06/2018
- SEGUNDA PRÓRROGA: 01/07/2018 – 30/09/2018
- TERCERA PRÓRROGA: 01/10/2018 – 30/12/2018
- CUARTA PRÓRROGA: 01/01/2019 – 31/03/2019

CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO

- NO CUENTA CON UN PLAZO PARA SU DURACIÓN.
- TENDRÁ VIGENCIA MIENTRAS SUBSISTAN LAS CAUSAS QUE LE DIERON ORIGEN.

CONTRATO POR OBRA O LABOR

SU VIGENCIA ESTÁ SUPEDITADA A LA DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR A LA CUAL SE HAGA REFERENCIA.

UNA VEZ FINALIZADA LA OBRA O LABOR CONTRATADA, FINALIZA EL CONTRATO DE TRABAJO.

SE RECOMIENDA SU ESTIPULACIÓN POR ESCRITO.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA PARA CADA TIPO DE CONTRATO

TÉRMINO FIJO	TÉRMINO INDEFINIDO	POR OBRA O LABOR
LOS SALARIOS FALTANTES HASTA LA FECHA DE EXPIRACIÓN DEL TÉRMINO DEL CONTRATO	30 DÍAS DE SALARIO POR EL PRIMER AÑO 20 DÍAS DE SALARIO POR LOS SIGUIENTES AÑOS	SALARIOS FALTANTES HASTA LA FINALIZACIÓN DE LA OBRA, SIN QUE PUEDA SER INFERIOR A 15 DÍAS DE SALARIO

CONTRATO REALIDAD

Es aquel contrato que, aunque no se definió ni formalizó, la ley considera que existe por la naturaleza misma de las actividades desarrolladas por el trabajador.

CONSECUENCIAS DECLARATORIA CONTRATO REALIDAD

- PAGAR LAS PRESTACIONES SOCIALES (PRIMA, CESANTÍAS, INTERESES)
- PAGAR APORTES A SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD (SIEMPRE Y CUANDO SE DEMUESTRE QUE EL TRABAJADOR INCURRIÓ EN GASTOS RELACIONADOS) Y PENSIÓN.

