

Principios y fuentes del Derecho Laboral

Carlos Andrés Dussán Salas

Abogado

Universidad Libre

Especialista en Derecho Laboral y Relaciones Industriales
Universidad Externado

Miembro: Asociación de Abogados La
Trabajadores ASOLABORAL

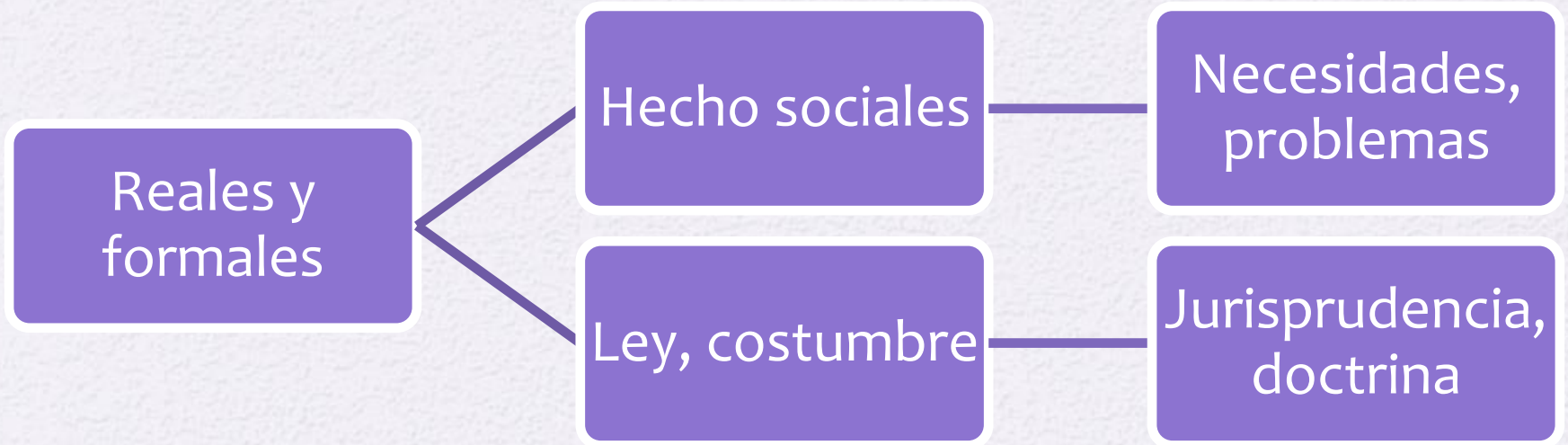
Asociación Latinoamericana de abogados Laboralistas ALAL



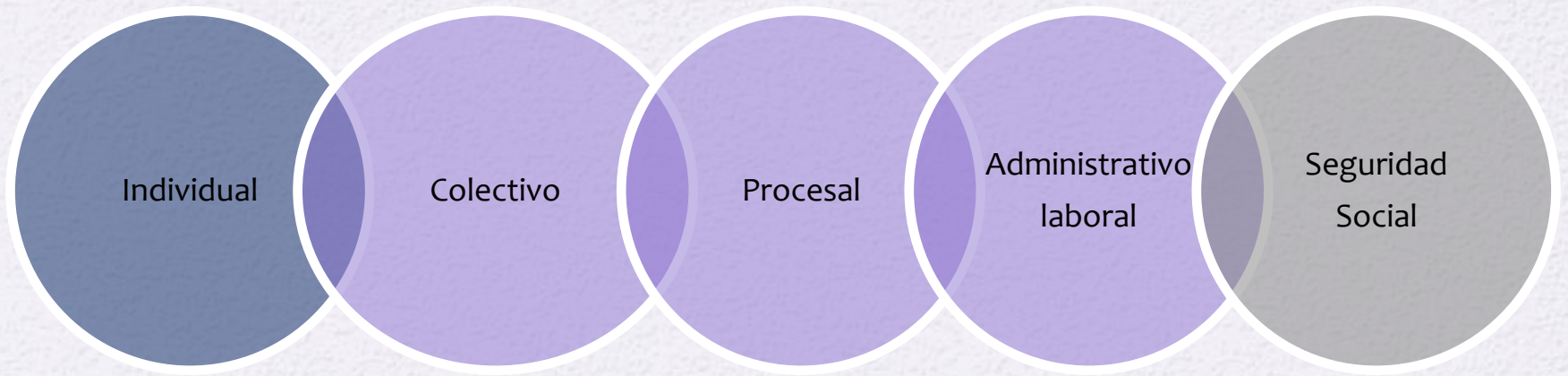
La Constitución Política de 1991, declara desde su artículo 1 que Colombia “es un Estado social de derecho”, por tal razón, el Estado tiene un papel de promotor del desarrollo y la justicia sociales, para combatir las desigualdades humanas con sus mecanismos políticos y económicos.

En el se encuentran en un plano prevalente los principios del derecho laboral, que resultan primordiales en razón de que posibilitan los medios de subsistencia para el mayor número de la población; en razón de que son un factor económico del cual dependen de manera general el crecimiento y desarrollo económico; y en razón de que de ellos se desprenden variadas y complejas relaciones sociales concurrentes y divergentes en punto a los intereses que en ellas se traban.

Fuentes

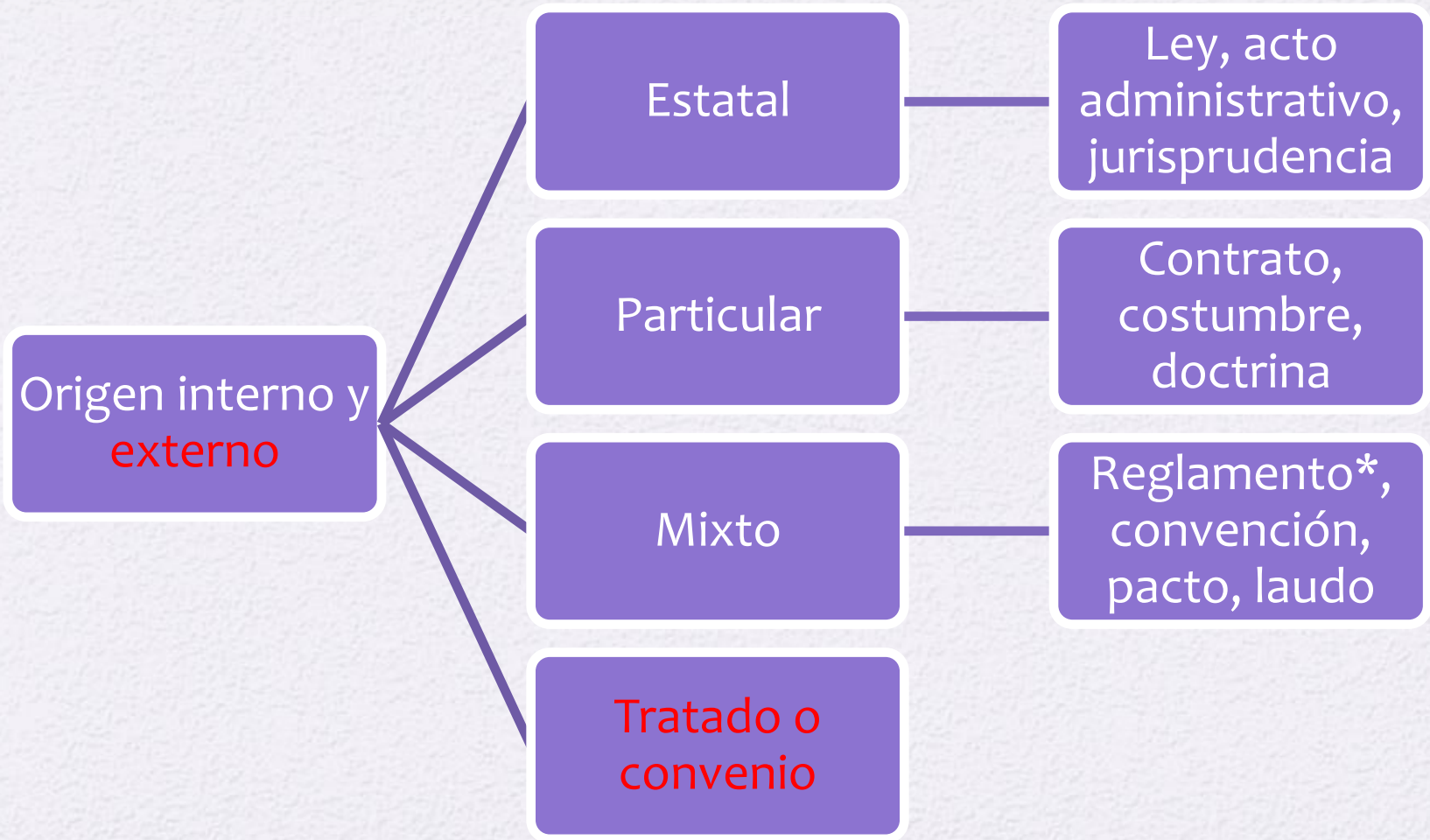


Áreas



| <i>PRINCIPIO</i> | <i>FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL</i> | <i>FUNDAMENTO LEGAL</i> |
|---|--|--|
| Libertad de Trabajo | C.P. 17, 26 y 84. | C.S.T. Artículo 8° y 11. |
| Obligatoriedad del Trabajo | C.P. 25 | C.S.T. Artículo 7°. |
| Protección del Estado | C.P. 25, 53, 54, 86, 215, 334, 336. | C.S.T. Artículo 9° |
| Igualdad en materia laboral | Artículo 13, 25, 43 y 54. | C.S.T. Artículo 10°, 143, Ley 361 de 1997, Ley 931 de 2004, Ley 982 de 2005. |
| Primacía de la Realidad | C.P. Artículo 53 | C.S.T. Artículo 23, 127. |
| Estabilidad | C.P. Artículo 43 y 53. | C.S.T. 239, Ley 361 de 1997, Ley 931 de 2004, Ley 982 de 2005. |
| Favorabilidad (Inescindibilidad) | C.P. Artículo 53 | C.S.T. Artículo 21. |
| Protección al Trabajo | C.P. Preámbulo, Artículo 1°, 25, 26 y 53 | C.S.T. Artículo 56, 239, Ley 361 de 1997, Ley 931 de 2004, Ley 982 de 2005. |
| Irrenunciabilidad de beneficios mínimos (normas de orden público) | C.P. Artículo 53. | C.S.T. Artículos 13, 14 y 142, 340. |
| Reconocimiento de derechos y garantías mínimas (mínimo vital y móvil) | C.P. Artículo 53. | C.S.T. Artículo 13 |

Fuentes laborales



Fuentes



Fuentes del Derecho del Trabajo

| NIVEL | NORMA |
|----------------|---|
| CONSTITUCIONAL | <ul style="list-style-type: none">• CONSTITUCIÓN• TRATADO DE DERECHOS HUMANOS |
| PRIMARIO | <ul style="list-style-type: none">• TRATADO• LEY• DECRETO LEGISLATIVO• DECRETO DE URGENCIA• LEY REGIONAL• ORDENANZA MUNICIPAL• SENTENCIA ANULATORIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL |
| SECUNDARIO | <ul style="list-style-type: none">• REGLAMENTO• DECRETO REGIONAL• EDICTO MUNICIPAL• SENTENCIA ANULATORIA DEL PODER JUDICIAL |
| TERCIARIO | <ul style="list-style-type: none">• CONVENIO COLECTIVO• REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO• COSTUMBRE |

Tratado

Acuerdo
internacional

Celebrado
por escrito

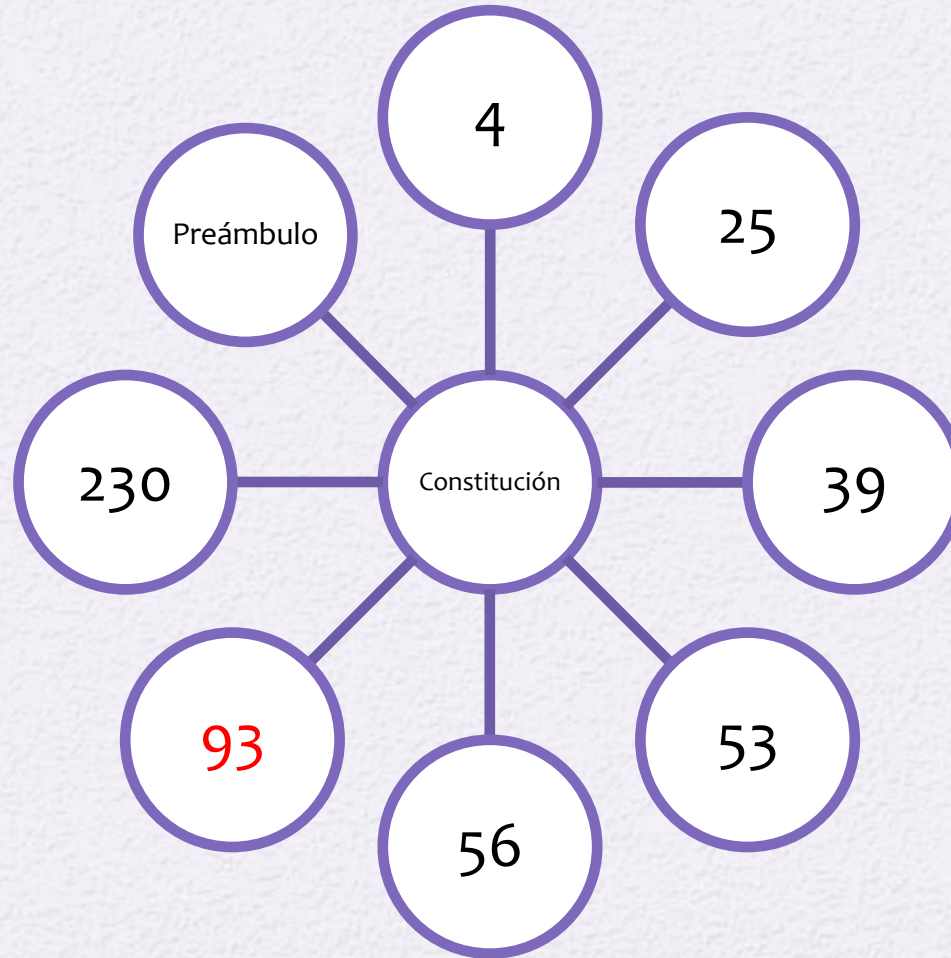
Entre
Estados

Regido por el
derecho
internacional

Conste en
un
instrumento
único o en
dos o más
instrumentos
conexos

Cualquiera
que sea su
denominación
particular

Constitución



Desde el Preámbulo de la Constitución, se enuncia como uno de los objetivos de la expedición de la Constitución de 1991, **el *asegurar a las personas la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la Paz* = el trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho.**

*“Cuando el Constituyente de 1991 decidió **garantizar un orden político, económico y social justo** e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente en la construcción de la nueva legalidad” Sentencia C-593/14*

Dentro de la nueva concepción del **Estado como Social de Derecho**, debe entenderse la **consagración constitucional del trabajo** no sólo como factor básico de la organización social sino como **principio axiológico de la Carta**

El art 25 de la Constitución Política dispone que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” También varias de sus disposiciones de la Constitución reflejan una protección reforzada al trabajo.

El art 26 regula, entre otros temas, la libertad de escogencia de la profesión u oficio productivo.

El art 39 autoriza expresamente a los trabajadores y a los empleadores a constituir sindicatos y asociaciones para defender sus intereses.

El art 40, numeral 7º establece como un derecho ciudadano el de acceder a los cargos públicos.

Los art 48 y 49 de la Carta establecen los derechos a la seguridad social en pensiones y en salud, entre otros, de los trabajadores dependientes e independiente.

El art 53 regula los principios mínimos fundamentales de la relación laboral.

El artículo 54 establece la obligación del Estado de propiciar la ubicación laboral a las personas en edad de trabajar y de garantizar a las personas discapacitadas el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Los art 55 y 56 consagran los derechos a la negociación colectiva y a la huelga.

El art 64 regula el deber del Estado de promover el acceso progresivo a la propiedad de la tierra y la efectividad de varios derechos de los campesinos y los trabajadores agrarios.

El art 77 que garantiza la estabilidad y los derechos de los trabajadores del sector de la televisión pública.

Los art 122 a 125 señalan derechos y deberes de los trabajadores al servicio del Estado; **el artículo 215** impone como límite a los poderes gubernamentales previstos en los “estados de excepción”, los derechos de los trabajadores, pues establece que “el Gobierno no podrá desmejorar los derechos sociales de los trabajadores mediante los decretos contemplados en este artículo”.

El art 334 establece como uno de los fines de la intervención del Estado en la economía, el de *“dar pleno empleo a los recursos humanos y asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos”*

El art 336 de la Constitución también señala como restricción al legislador en caso de consagración de monopolios, el respeto por los derechos adquiridos de los trabajadores.

EL CONTRATO DE TRABAJO

Es la fuente de la relación laboral, cumple una función reguladora complementaria de las condiciones establecidas en la Constitución y en la ley, condiciones que las partes no están en capacidad de transgredir, empeorar o desconocer, pues ello implicaría la nulidad de sus cláusulas



AUTONOMIA EN MATERIA LABORAL-LÍMITES

Las partes pueden alcanzar un acuerdo de voluntades que rija una específica situación laboral, y optar para el efecto por una de las alternativas que prevé la ley, siempre y cuando tal acuerdo se establezca acogiendo y respetando, primero los postulados básicos del paradigma de organización jurídico-política por la que optó el Constituyente, el del Estado social de derecho, y segundo, la normativa jurídica de orden público que rige ese tipo de relaciones.

Las partes están impedidas para acordar condiciones de trabajo que vulneren o transgredan sus derechos fundamentales

EJ: En el evento en el que se presenten los presupuestos:, **que subsista la materia de trabajo y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos**, se modifica para dar paso a la activación del principio de estabilidad laboral, que con rango de norma superior, consagró el Constituyente a favor de los trabajadores.

En ningún caso podrán las partes pactar un término superior a tres años, tampoco podrán prescindir de la formalidad del contrato escrito.



Vinculación LABORAL

Directa

- Contrato de trabajo
- Representantes del empleador y simples intermediarios

Indirecta

- Prestación de servicios independiente*
- Contratista independiente
- EST
- CTA
- Contrato sindical

¿Cómo?

Ordenamiento
internacional

Ordenamiento
nacional

**BLOQUE DE
LEGALIDAD**

Reconocimiento

Art. 53 CP

¿Cómo?

Ordenamiento
internacional

Normativa
Constitucional

**BLOQUE DE
CONSTITUCIONALIDAD**

Protección de
Derechos
Humanos
(interpretación
de derechos y
deberes)

Algunas disposiciones del bloque

Declaración Universal de DDHH, 1948, Art. 23

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948, art. XIV

Constitución, **algunos** convenios y recomendaciones OIT

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1976, Arts. 8 y 22

Pacto Internacional de Der. Económicos, Sociales y Culturales PIDESC, 1976, Arts. 6, 7, 8

Algunas disposiciones del bloque

Convención sobre los derechos del niño, 1989, Art. 32

Convención sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990

Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José, 1969, art. 6

Protocolo de San Salvador, 1988, arts. 6, 7, 8 y 9

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006

BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

Constitución de la OIT

C 87 y 98 libertad sindical, protección derecho sindicación y negociación colectiva

C 95 protección al salario

C 100 y 111 igualdad

C 132 sobre vacaciones anuales pagadas

*C 138 y 182 edad mínima y peores formas

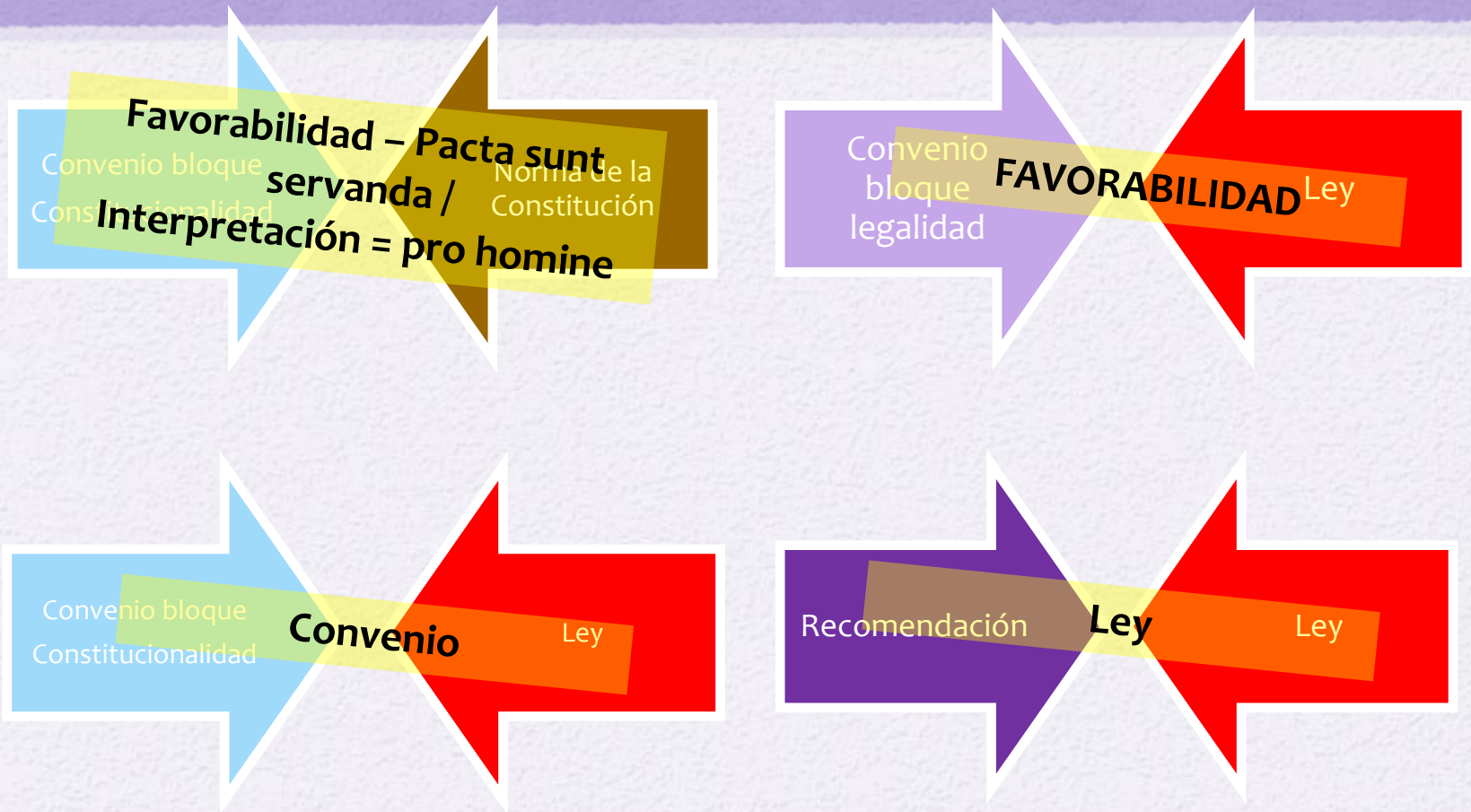
C 151 relaciones de trabajo en la administración pública

C 154 fomento de la negociación colectiva

C 159 sobre trabajadores con discapacidad

C 169 pueblos indígenas y tribales

Antinomias

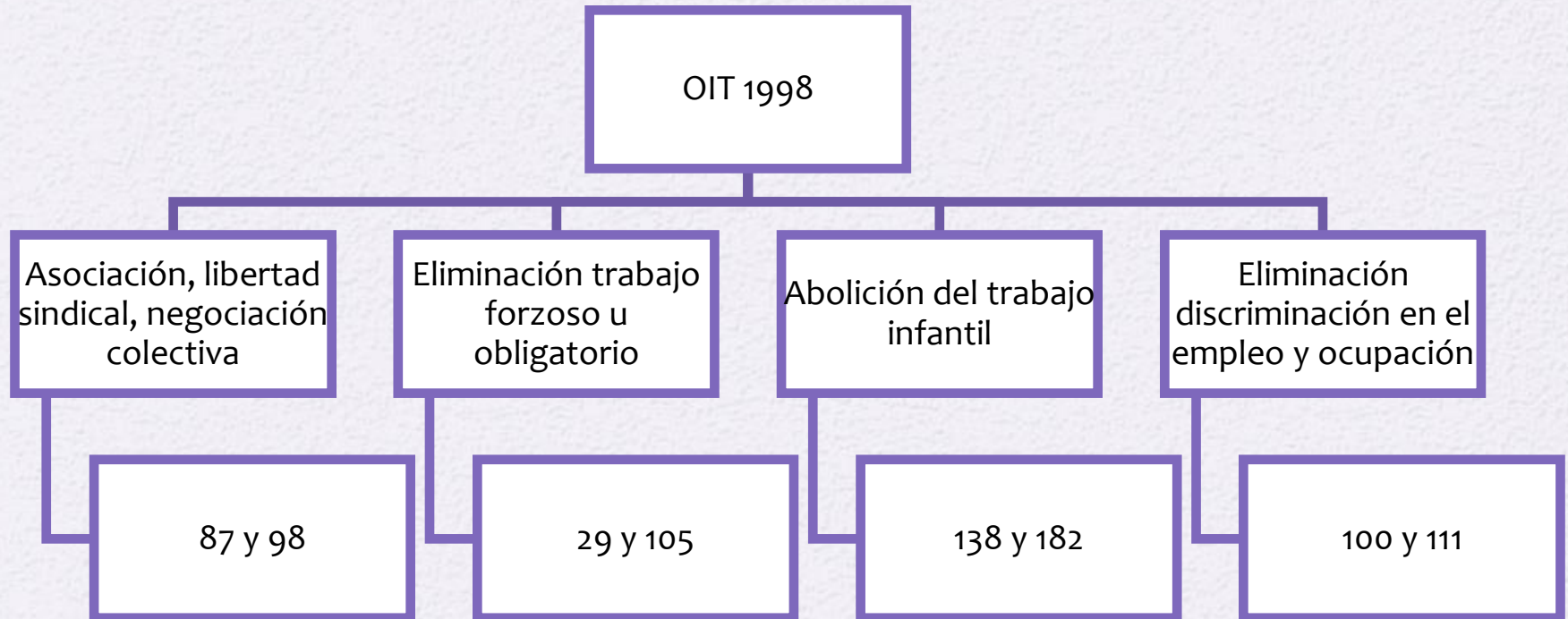


Principios

Constitucionales

Legales

Principios y derechos fundamentales en el trabajo



Las sociedades reivindican el trabajo como un valor y un principio esencial del Estado, y como un derecho fundamental de las personas de cuya realización efectiva depende el desarrollo de la misma en condiciones de dignidad.

CST



Aplicación en el espacio

| | |
|---------------------|---|
| Lex loci solutionis | Ley del lugar donde la labor se ha cumplido – prestación del servicio |
|---------------------|---|

| | |
|----------|-----------|
| Voluntad | Autonomía |
|----------|-----------|

| | |
|---------------------|---|
| Lex loci contractus | Ley del lugar de celebración del contrato |
|---------------------|---|

| | |
|------------|---|
| Diplomacia | Actos de imperio Actos de iure gestionis |
|------------|---|

Relaciones

Individual



Particulares

Colectivo



Particulares



Trabajadores oficiales

Protección

Por el
Estado

- En la forma indicada en la Constitución y las leyes

Por los
funcionarios
públicos

- Debida y oportuna protección de acuerdo con sus atribuciones

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

- *La Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono.*

El sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato

→ "expectativa cierta y fundada" del trabajador de mantener su empleo.

Otra la realización del principio → La primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.

La renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permite la realización del principio de estabilidad laboral, siempre que: **AL MOMENTO DE LA EXPIRACIÓN DEL PLAZO INICIALMENTE PACTADO, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación.**

Condición Mas beneficiosa (P/pio progresividad)

Norma Anterior

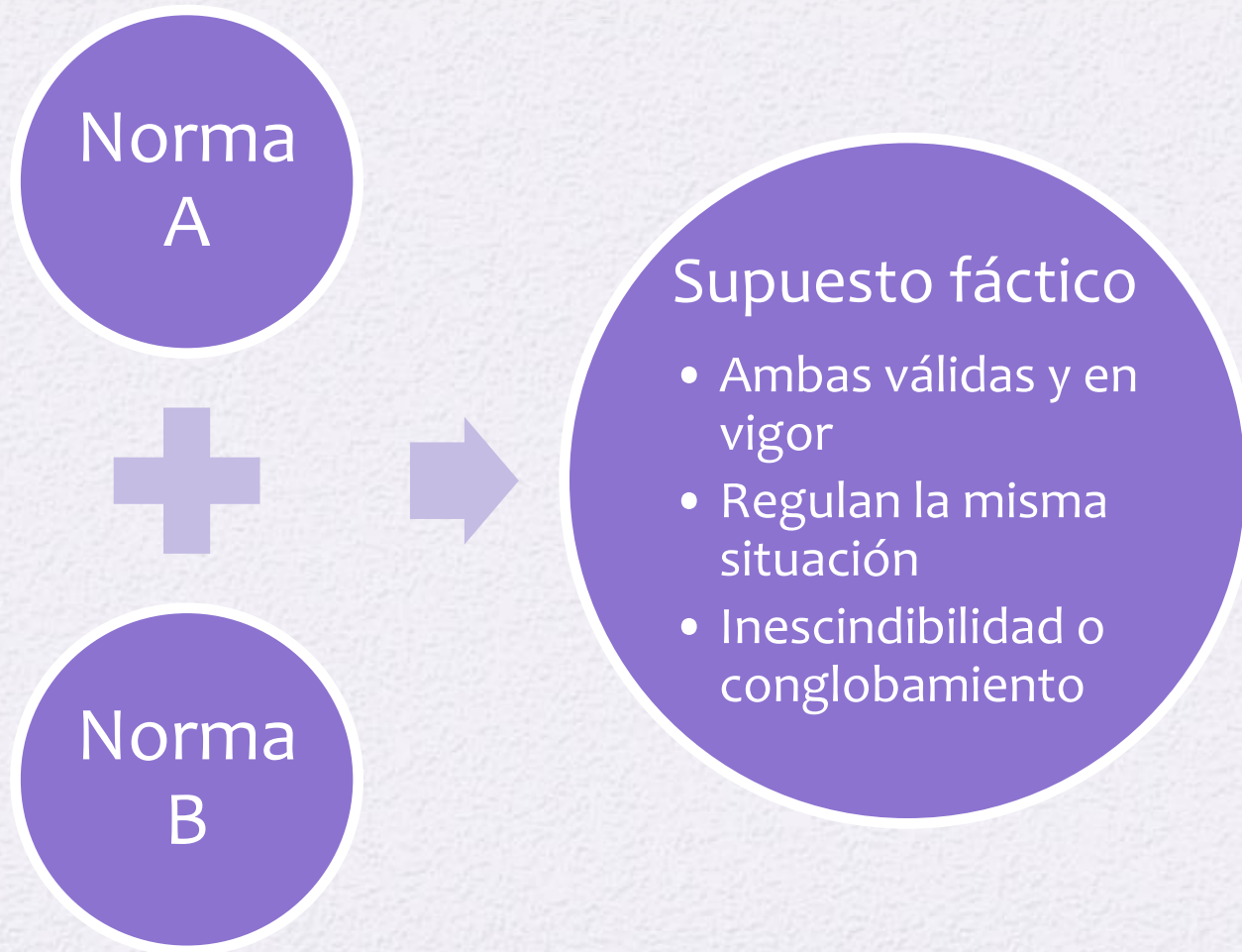
Norma Posterior

Norma (especialidad)

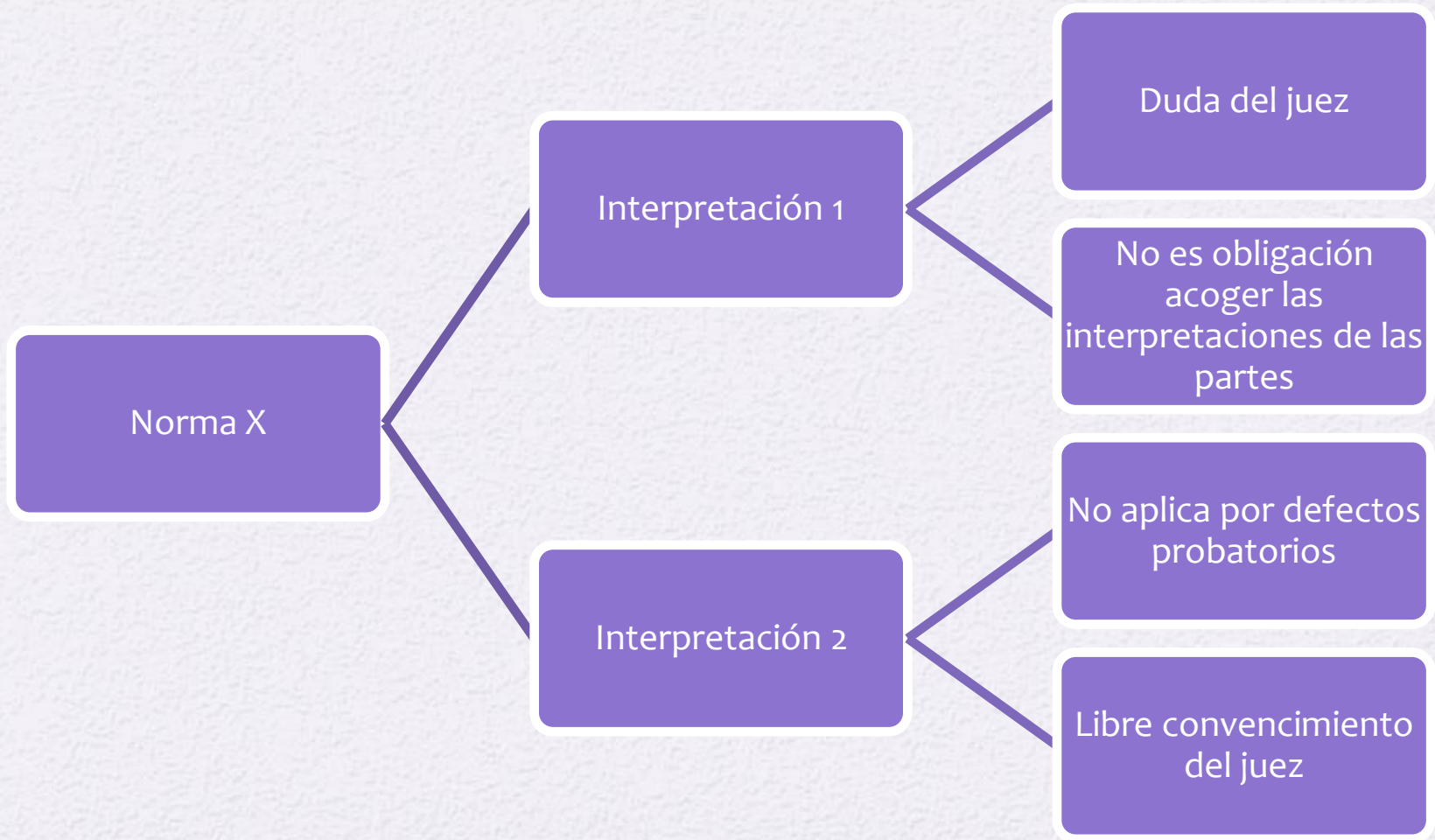
Por lo general la ley nueva deroga las anteriores y regula situaciones desde su promulgación a futuro, pero cuando la ley nueva va en detrimento de los derechos, condiciones o beneficios que establecía la ley anterior, la Constitución y las normas laborales obligan a respetar esa condición más beneficiosa que anteriormente reconocía la ley, o sea, la nueva ley, decreto o normatividad no tendría aplicación ni sucesión normativa pues seguirá rigiéndose por la condición más beneficiosa preexistente.

Sin atender a los principios de Jerarquía

Norma más favorable



In dubio pro operario



Contrato de trabajo

Caracteres

- Principal
- Consensual
- Bilateral
- Oneroso
- Conmutativo
- Tracto sucesivo
- De medio

Contrato de trabajo

Validez

- Capacidad
- Consentimiento libre de error, fuerza, dolo
- Objeto lícito
- Causa lícita

Contrato de trabajo

Elementos
esenciales

- Prestación personal (in tuito personae)
- Subordinación
- Remuneración

Clasificación

Forma

- Verbal
- Escrito
- (Tácito)

Duración

- Indefinido
- Fijo inferior o de 1 a 3 años
- Labor
- Ocasional*

Clasificación

Verbal

- Índole del trabajo y lugar
- Remuneración: cuantía
forma, períodos de pago
- Duración

Escrito

- Lo que acuerden
- Identificación y domicilio
- Lugar y fecha de
celebración
- Lugar prestación del
servicio
- Naturaleza del trabajo
- Remuneración
- Duración, desahucio,
terminación

Clasificación

Indefinido

- Mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo

Fijo

- De 1 a 3 años
- Inferior a un año (CSJ, Rad. 42483, SL6602/14)

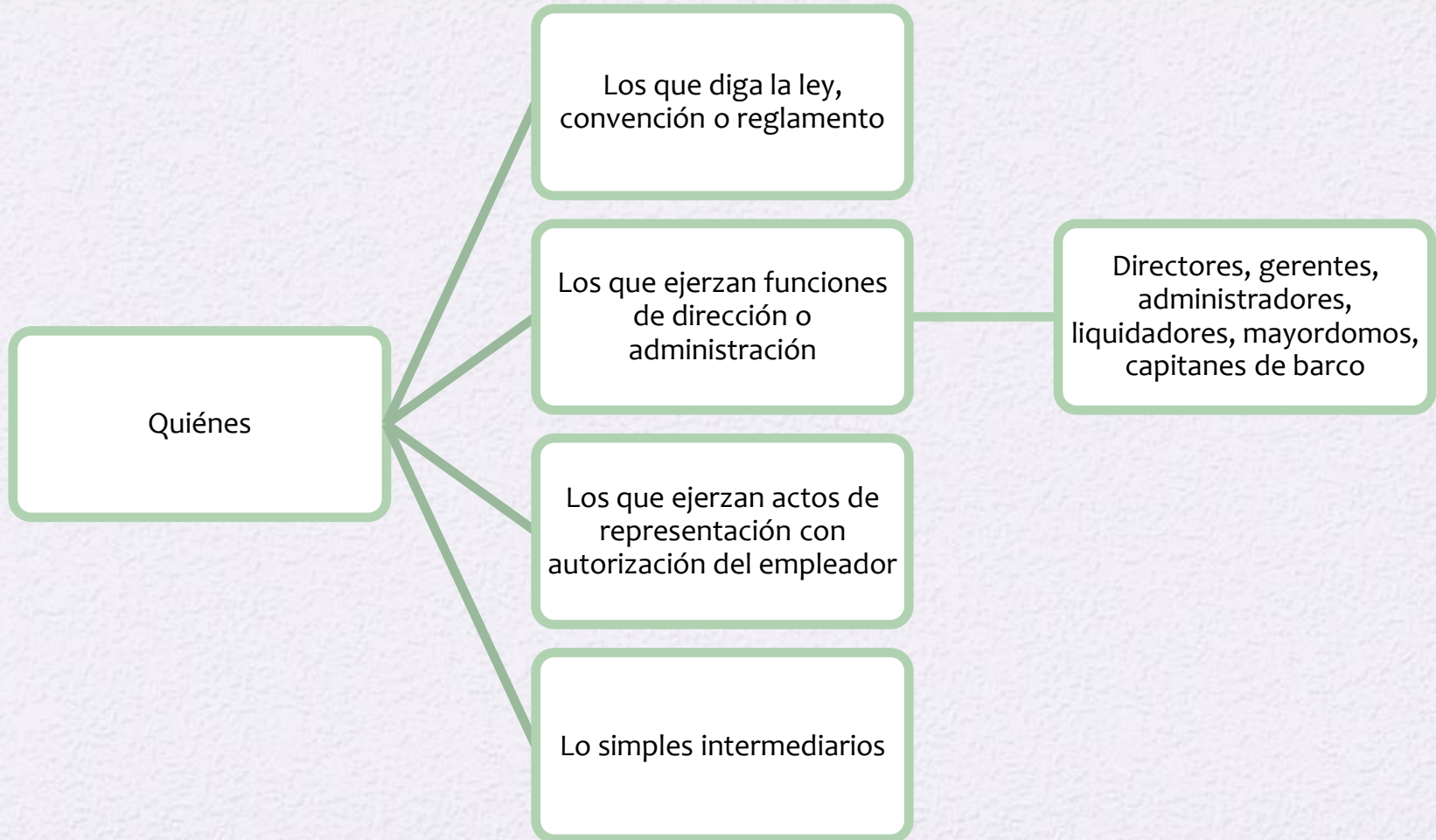
Labor

- El plazo no está determinado pero es determinable (CSJ; Rad. 39050 de 2013)

Ocasional

- No mayor de 30 días
- Labores distintas de las normales del patrono

Representantes del empleador



La protección constitucional del trabajo, (el ejercicio de la actividad productiva) incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada.

Esta protección especial que otorga el Constituyente, trae como consecuencia que a pesar que el empleador goce de una amplia libertad de configuración para regular las diferentes tipos de vinculación laboral, para diseñar fórmulas laborales e instrumentos contractuales que respondan a las necesidades sociales, no tiene autonomía para confundir las relaciones de trabajo, para ocultar la realidad de los vínculos laborales o para desconocer las garantías laborales consagradas en la Carta Política.

Triple dimensión:

El trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio.

En segundo lugar, **el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico** que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior).

Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, **el trabajo es un derecho y un deber social** que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.”

TRABAJADORES

```
graph TD; A[TRABAJADORES] --> B[DEPENDIENTES]; A --> C[INDEPENDIENTES]; B --> D[Particulares]; B --> E[Públicos]; D --> F[C.S.T.]; E --> G[Normas especiales]; C --- H["(Total Autonomía)"]
```

DEPENDIENTES

INDEPENDIENTES

(Total

Autonomía)

Particulares

Públicos

C.S.T.

Normas
especiales

CONTRATO DE TRABAJO

Elementos esenciales

Art. 23 C.S.T.

- Prestación personal
- Subordinación jurídica
- Salario

¿Cómo se llega al contrato de trabajo?

→ Acto Jurídico
Art. 22 C.S.T-

→ Realidad Jurídica

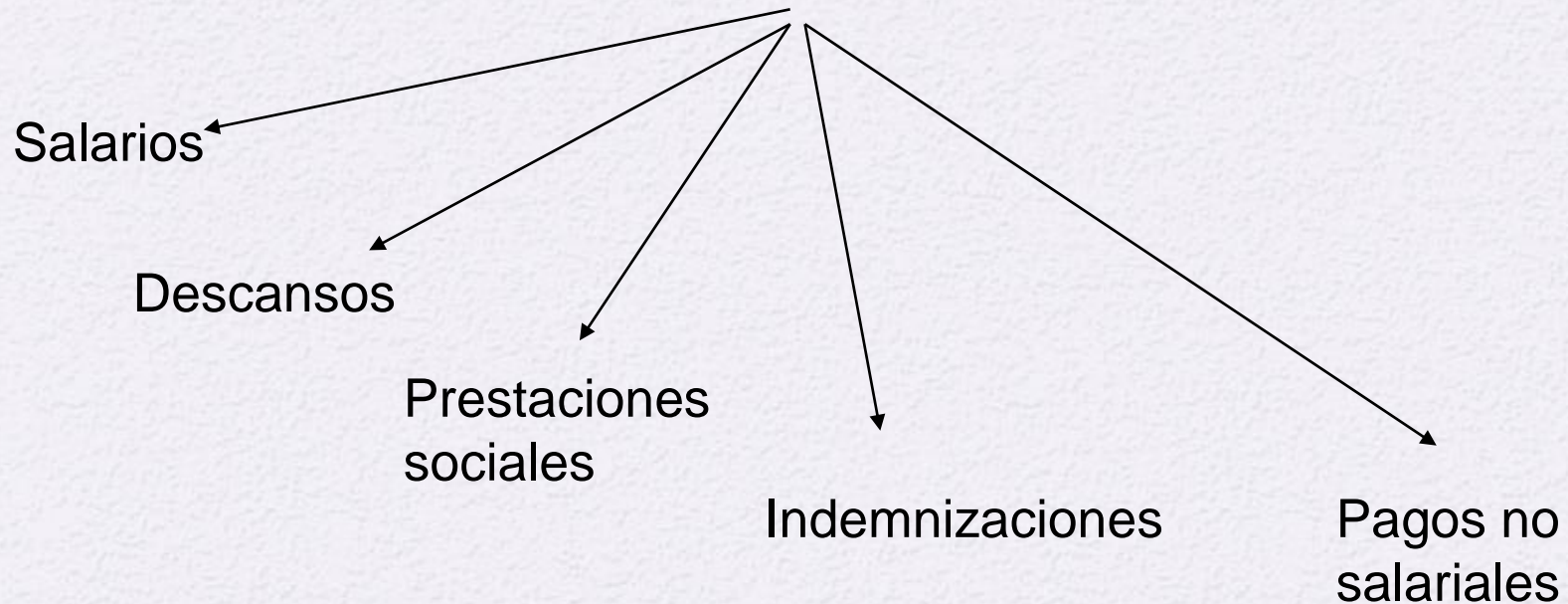
Art. 53 C.N. .

Art. 23 Num. 2

C.S.T.

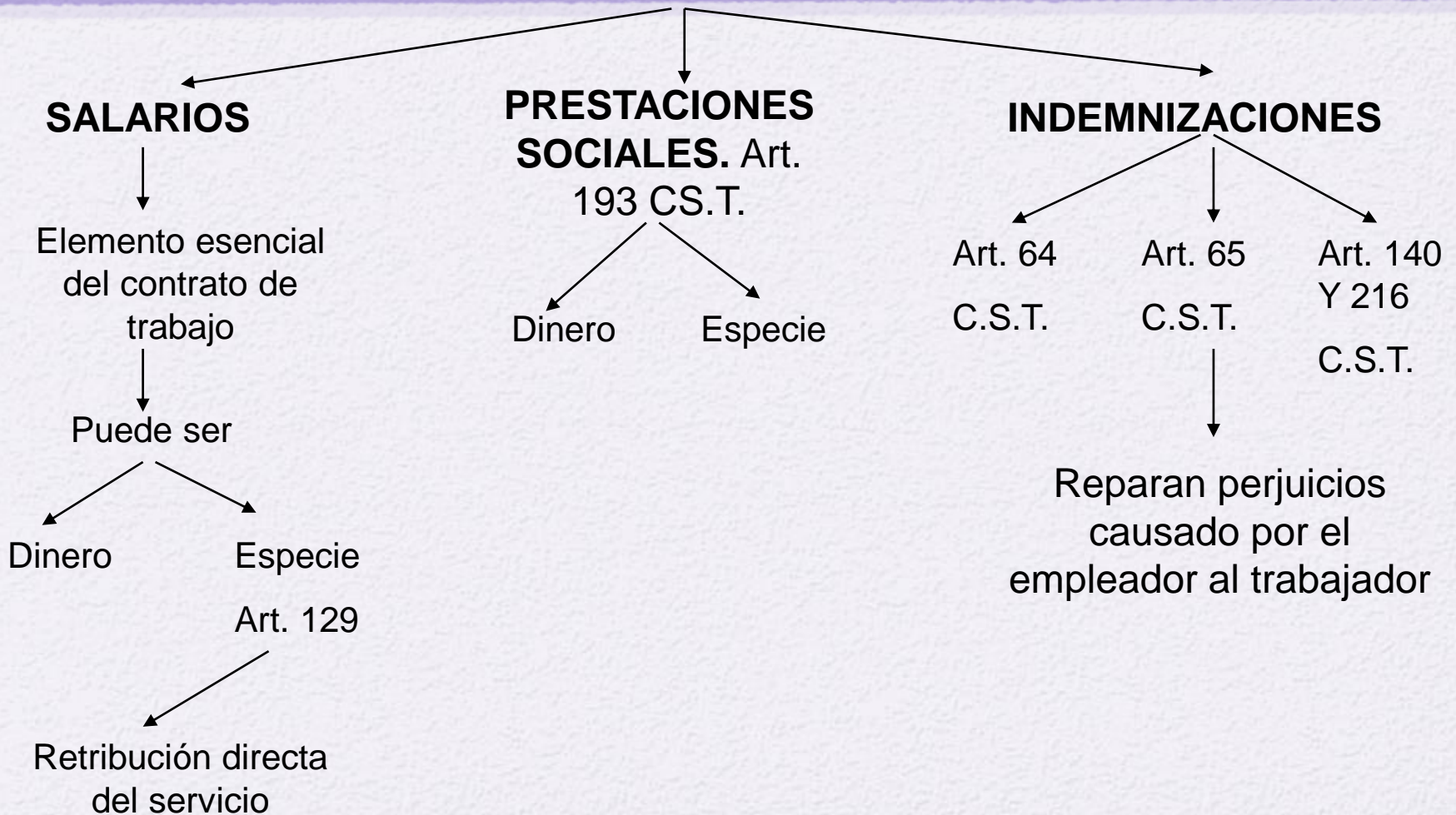
PAGOS SALARIALES

De acuerdo a la ley, la doctrina y la jurisprudencia los distintos Pagos y Beneficios que el trabajador recibe del empleador se clasifican en los siguientes conceptos:



Pagos Laborales:

Prestaciones de Carácter Económico



SALARIO

- **REMUNERACIÓN DIRECTA:** Por la prestación del servicio

ORDINARIA

Salario pactado

Ej: \$ 900.000,00

EXTRAORDINARIA

Primas; Sobre sueldos; Bonificaciones habituales; Valor de tiempo extra o suplementario; Valor del trabajo en días de descanso obligatorio; Porcentajes sobre ventas y Comisiones.

- Cualquiera sea el nombre que se le de

- Puede ser:
 - FIJO → Unidad de tiempo: Días, semanas, meses
 - VARIABLE :→ Comisiones o porcentajes

AUXILIO DE TRANSPORTE

Ley 15/59

D.R. 1258 / 59

Ley 1º / 63

Art. 5º

Art. 7º

Solo se pagará en
los días laborados

Ficción Jurídica

Considérese incorporado al salario para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales.

Se paga sin considerar el capital de la empresa, es decir es una obligación de todos los empleadores

- Se establece a favor de los trabajadores dependientes, cuya remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo legal.
- Se hace directamente al trabajador y por mensualidades anticipadas.
- No se incluye para aportes a la Seguridad Social.

Salario Integral

```
graph TD; A[Salario Integral] --> B[1. Se pacta de común acuerdo]; A --> C[2. Debe constar por escrito]; A --> D[3. 10 SMMLV Salario Ordinario]; A --> E[4. Factor prestacional 30%]; A --> F[5. Excluye vacaciones];
```

1. Se pacta de común acuerdo

2. Debe constar por escrito

3. 10 SMMLV Salario Ordinario

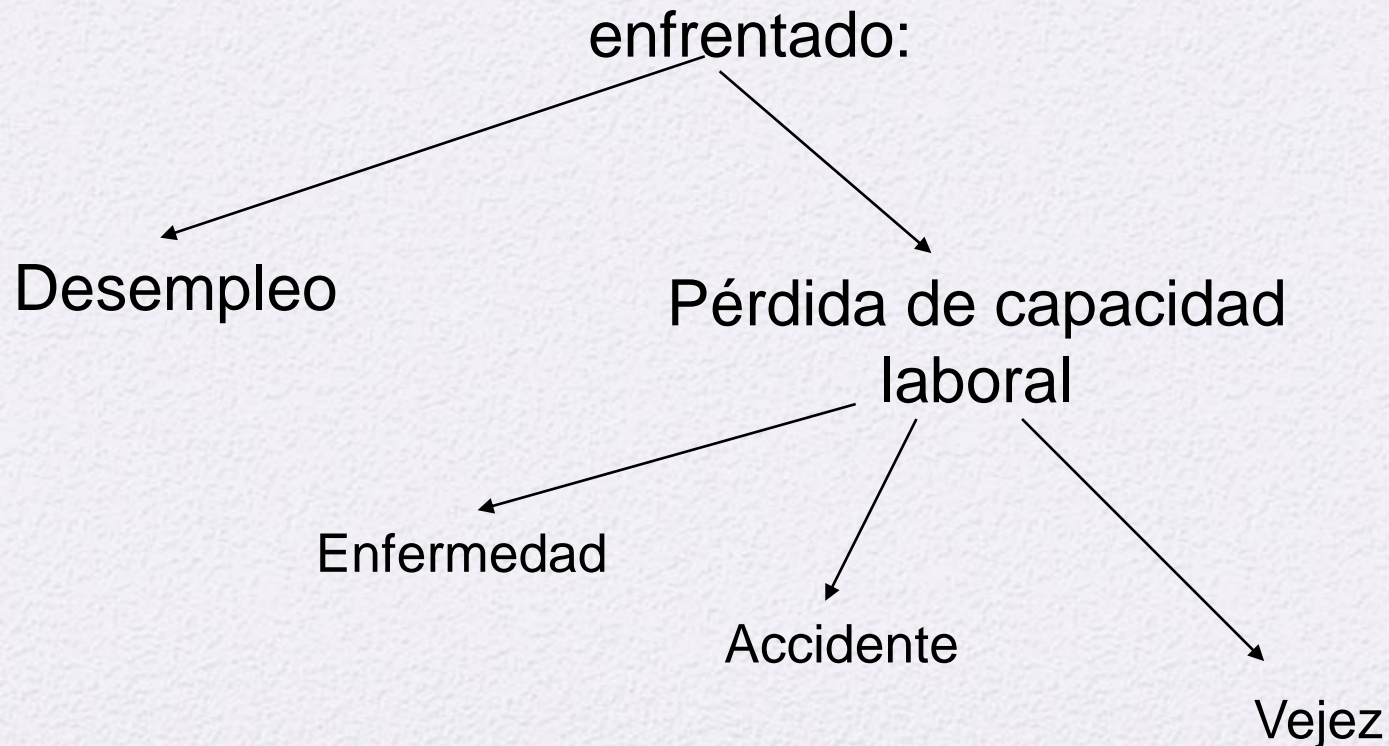
4. Factor prestacional 30%

5. Excluye vacaciones

Num. 2º Art. 132 Mod. Ley 50 / 90 Art. 18

PRESTACIONES SOCIALES

No son retribución directa de la actividad desplegada por el trabajador sino que más bien cubre los riesgos o infortunios inherentes al trabajo, a que se pueda ver



PRESTACIONES SOCIALES A CARGO EXCLUSIVO DEL EMPLEADOR

Prestación y Norma Legal.

AUXILIO DE TRANSPORTE L 15/59 (1715)

En qué consiste: Es una suma fija que establece el gobierno por decreto.

Bases para la liquidación: Se paga a los trabajadores que devenguen hasta dos veces el salario mínimo legal más alto vigente

CALZADO Y VESTIDO DE LABOR ART. 7° L. 11/84 .

En qué consisten. Dotación de calzado y vestido apropiados a la labor que desempeña el trabajador, tres veces en el año (30 de abril, 31 agosto y 20 de diciembre).

Base para la liquidación. Se paga a los trabajadores que devenguen hasta dos veces el salario mínimo legal más alto vigente



CESANTÍAS CST, Art. 249,. L. 50/90, Art. 98

En qué consiste:

a) *Sistema tradicional.* Un mes de salario por cada año de servicio y proporcional por fracción. Se paga a la terminación del contrato de trabajo y en los casos autorizados de liquidación parcial.

b) *Sistema de liquidación anual y definitiva* Un mes de salario por cada año de servicio y proporcional por fracción. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantías, por la anualidad o por fracción correspondiente, y

c) *El sistema de salario integral.* No reciben cesantía **C- 823/06**

Bases para la liquidación del Auxilio de Cesantías:

Se toma como base el último salario mensual, **siempre que no haya tenido variaciones en los últimos tres meses.**

En caso contrario y en el de los salarios variables se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor, artículo 17 Decreto Ley 2351 de 1965.

A los trabajadores del servicio doméstico sólo se les liquida sobre el salario que reciben en dinero.

Sentencia C 823/06

INTERESES SOBRE LA CESANTÍA . L. 52/75

D.R. 116/76, DR. 219/76 L. 50/90

Empleador obligado: Todo empleador obligado a pagar cesantía, ya sea por el sistema tradicional o por el nuevo sistema de liquidación anual y definitiva

En qué consiste: En el pago durante el mes de enero del 12% anual sobre saldo en 31 de diciembre o en las fechas de retiro del trabajador o de liquidación parcial, en forma proporcional al tiempo de servicios.

Base para la liquidación: Monto consolidado de cesantías en 31 de diciembre de cada año.

PRIMA DE SERVICIOS CST 46 y 306 L. 50/90 Art. 3°

En qué consisten: A quien labore todo el semestre, o proporcionalmente por fracción según el capital de la empresa así:

15 días de salario pagaderos una semana el último día de junio y otra en los primeros 20 días de diciembre.

Un mes de salario pagadero una quincena el último día de junio y otra en los 20 primeros días de diciembre



Bases para la liquidación la prima de servicios

Promedio mensual de lo devengado en el respectivo semestre.

En los contratos a término fijo inferior a un año se paga en proporción al tiempo de servicio, cualquiera que éste sea.



VACACIONES CST . ART. 46 Y 186

Empleador obligado. Todo empleador.



En qué consisten: 15 días hábiles consecutivos de descanso remunerado por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción.

Compensación en dinero.

- Previa autorización del Ministerio de Trabajo se pueden compensar hasta la mitad.
- Si el contrato termina sin que el trabajador hubiera disfrutado de vacaciones opera la compensación proporcional por fracción.

Base para la liquidación de vacaciones

Salario ordinario que se devengue el día en que se inicie el disfrute. No se incluye el valor del trabajo extra, ni el de los días de descanso obligatorio.

El último salario devengado por el trabajador.

El monto del salario integral.

En los contratos a término fijo inferior a un año se paga en proporción al tiempo de servicio, cualquiera que éste sea.



SUBSIDIO FAMILIAR. L. 21/82. I 789/2002.

Empleador obligado: Todo empleador que ocupe uno o más trabajadores permanentes. No se permite el pago directo

En qué consiste: Es un suma de dinero, en pagos en especie y en servicios, los cuales se prestan y cancelan por una Caja de Compensación Familiar o por el Banco Agrario para los trabajadores del sector primario siempre que se cumplan los requisitos de la Ley 21 de 1982



Base para la liquidación del subsidio familiar:

Tienen derecho al subsidio familiar en dinero los trabajadores cuya remuneración mensual fija o variable no sobrepase los cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes. SMLMV, siempre y cuando laboren al menos 96 horas al mes, y que sumados sus ingresos con los de su cónyuge o compañero (a) no sobrepasen seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes, SMLMVB.

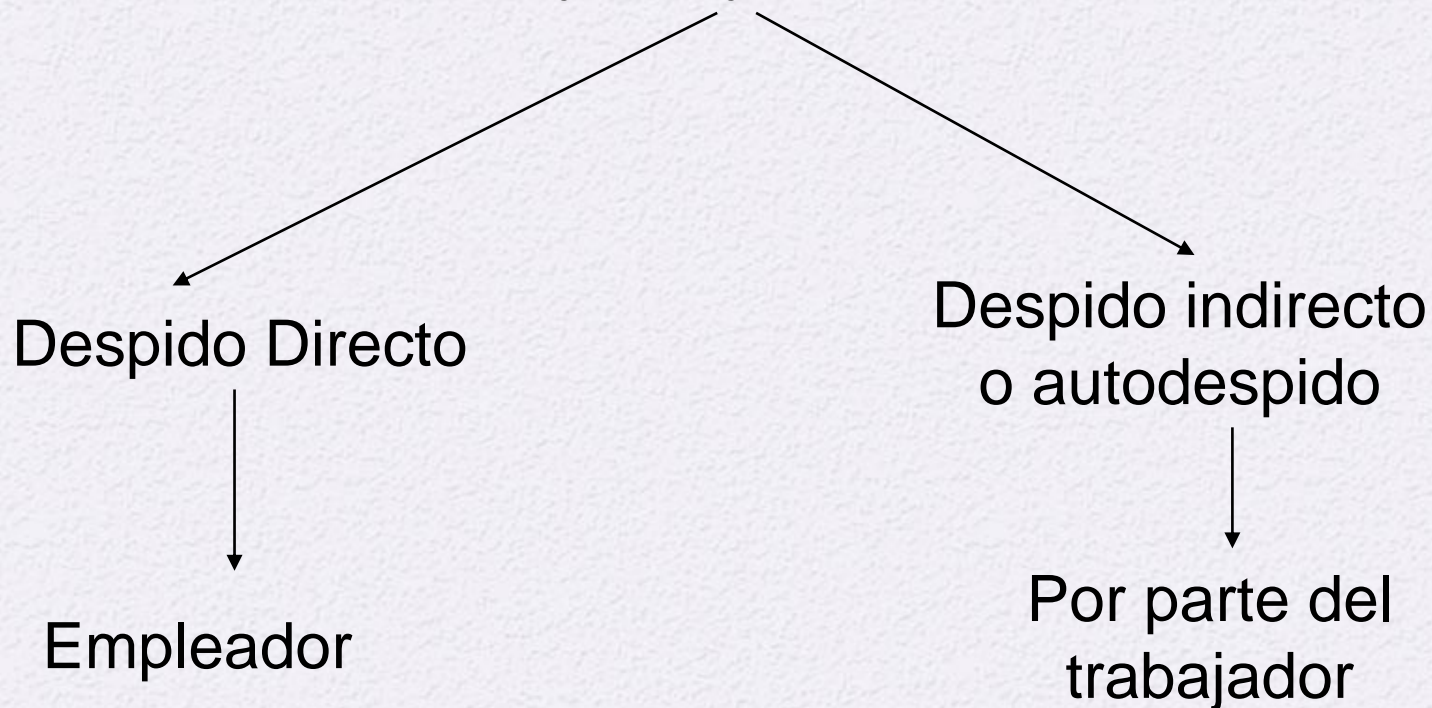
Sobre la nómina mensual de salarios el patrono aporta el 4%.



INDEMNIZACIONES

Art. 64 C.S.T. Terminación unilateral del Contrato de

Trabajo sin justa causa



En caso de terminación **UNILATERAL** del contrato de trabajo **SIN JUSTA CAUSA COMPROBADA**, por parte del empleador

```
graph TD; A[En caso de terminación UNILATERAL del contrato de trabajo SIN JUSTA CAUSA COMPROBADA, por parte del empleador] --> B[O si éste EMPLEADOR da lugar a la terminación UNILATERAL POR PARTE DEL TRABAJADOR por alguna de las justas causas contempladas en la ley]; B --> C[El primero EMPLEADOR deberá al Segundo TRABAJADOR una indemnización en los términos que a continuación se señalan]; C --> D[POR DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Art. 45];
```

O si éste **(EMPLEADOR)** da lugar a la terminación **UNILATERAL POR PARTE DEL TRABAJADOR** por alguna de las justas causas contempladas en la ley

El primero **(EMPLEADOR)** deberá al Segundo **(TRABAJADOR)** una indemnización en los términos que a continuación se señalan

POR DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (Art. 45)

Por duración de la obra o labor contratada:

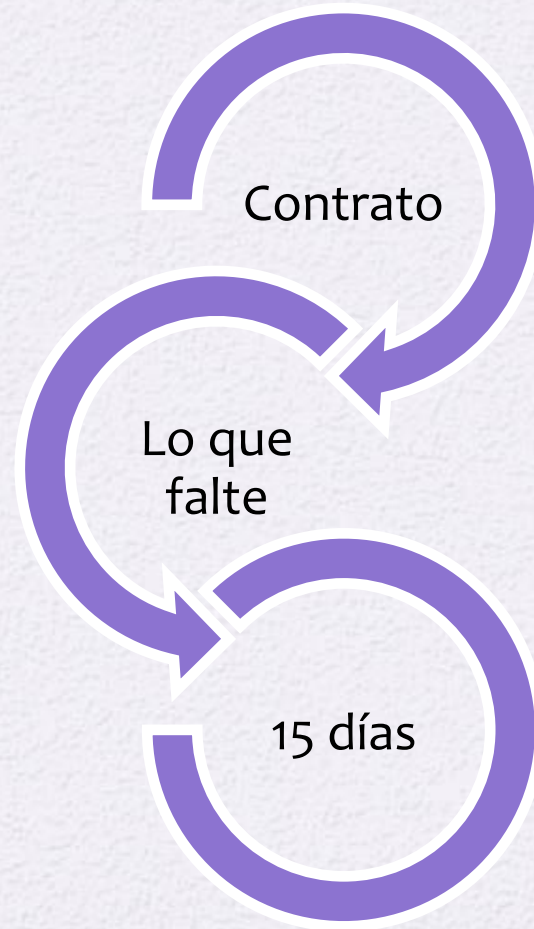
El tiempo que le falte para la finalización de la obra o labor, sin que en ningún caso sea inferior a 15 días

A término fijo:

El tiempo que falte para el vencimiento del plazo pactado.



Indemnización – obra o labor



A término indefinido:

a. Trabajadores que devenguen menos de 10 salarios mensuales:

1. Hasta un año de servicio = 30 días de salario
2. Más de un año de servicio = 30 días de salario por el primer año y 20 adicionales por cada año.

b. Trabajadores con diez o mas salarios mínimos mensuales:

1. Hasta un año de servicio = 20 días de salario
2. Más de un año = 20 días de salario por el primer año y 15 adicionales por cada año.

c. Vigencia:

trabajadores con más de 10 años de servicio el 27 de diciembre de 2002, se rigen por lo establecido en el artículo 6° Ley 50 de 1990.

Trabajadores que devenguen menos de 10 SMLMV

➤ **Tiempo de servicio:** 5 meses

Indemnización: 30 días de salario

➤ **Tiempo de servicio:** 4 años ; 7 meses

Indemnización: 30 días por el primer año y 20 días adicionales por cada año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.

La fracción por mes subsiguiente al primer año equivale a 1.6666 días. Total indemnización: 101.6662 días

Trabajadores que devengan más de 10 SMLMV

➤ **Tiempo de servicio:** 5 meses

Indemnización: 20 días de salario

➤ **Tiempo de servicio:** 4 años; 7 meses

Indemnización: 20 días por el primer año y 15 días adicionales por cada año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.

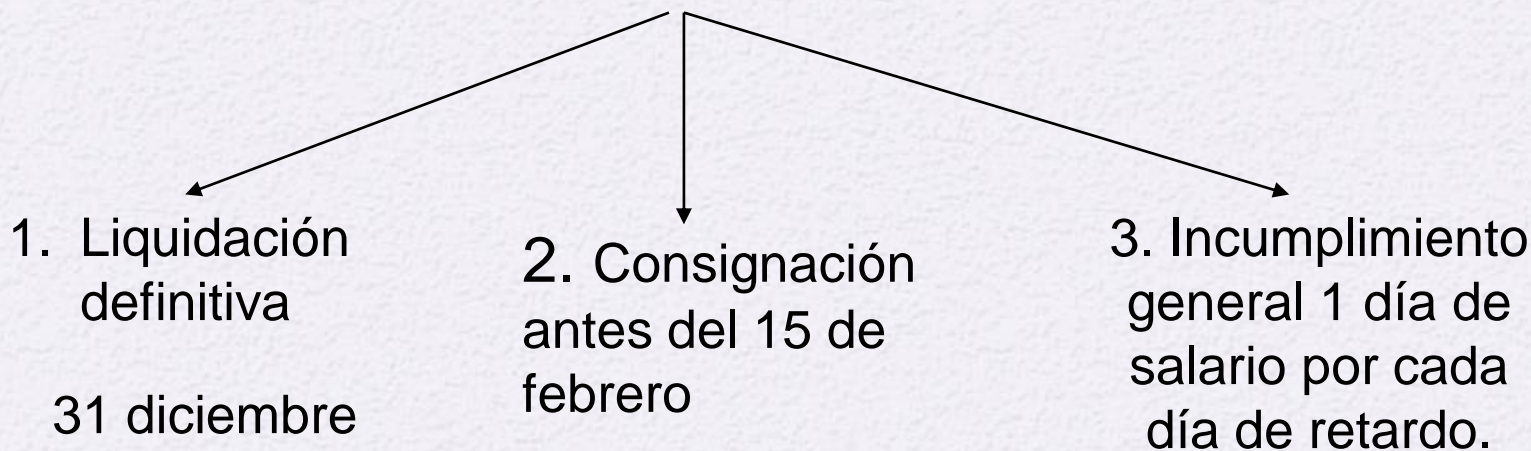
La fracción por mes subsiguiente al primer año equivale a 1.25 días

Total indemnización: 73.75 días

SISTEMA DE LIQUIDACIÓN ANUAL Y DEFINITIVA DE CESANTÍAS

Art. 99 Ley 50/90

Requisitos



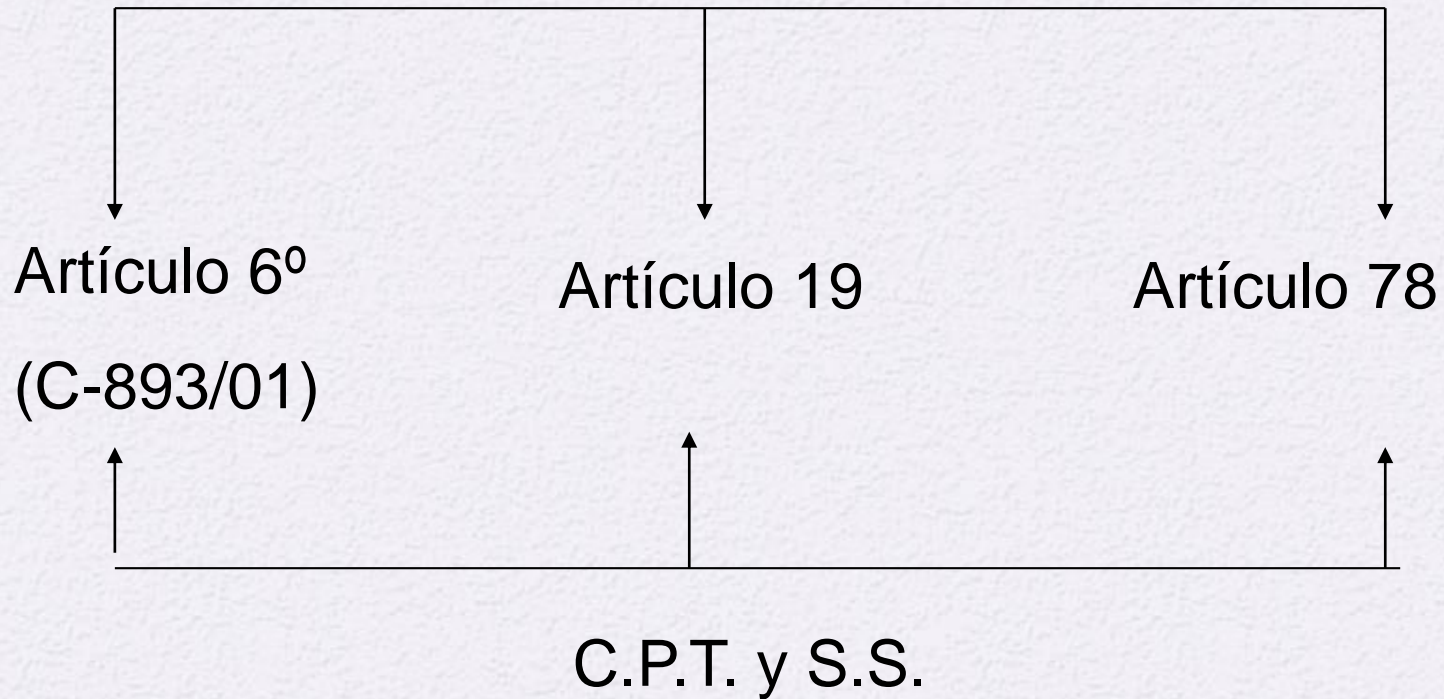
CONCILIACIÓN LABORAL

C.P.L. y SS → Dec. 2158 de 1948 adoptadas como
legislación permanente por el D. 4133/48

→ Modificado por la ley 712/2001

→ Modificado por la ley 1149/2007

CONCILIACIÓN JUDICIAL



Causales de terminación

Muerte del trabajador

Mutuo acuerdo

Expiración del término fijo

Terminación de la obra o labor contratada

Causales de terminación

Liquidación o clausura definitiva de la empresa

Suspensión de actividades x + 120 días

Sentencia ejecutoriada

Decisión unilateral (justas causas)

Por no regresar el trabajador después de la suspensión

Justas causas



Tipicidad

Motivación

Oportunidad

Regularidad

Por parte del empleador

El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. (CSJ, SL700/13, Rad. 42582)

Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador **en sus labores**, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

Todo **acto grave** de violencia, injuria o malos tratamientos 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.

C-299 de 1998 / T-546 de 2000 / T-075A de 2011/C-597 de 2014

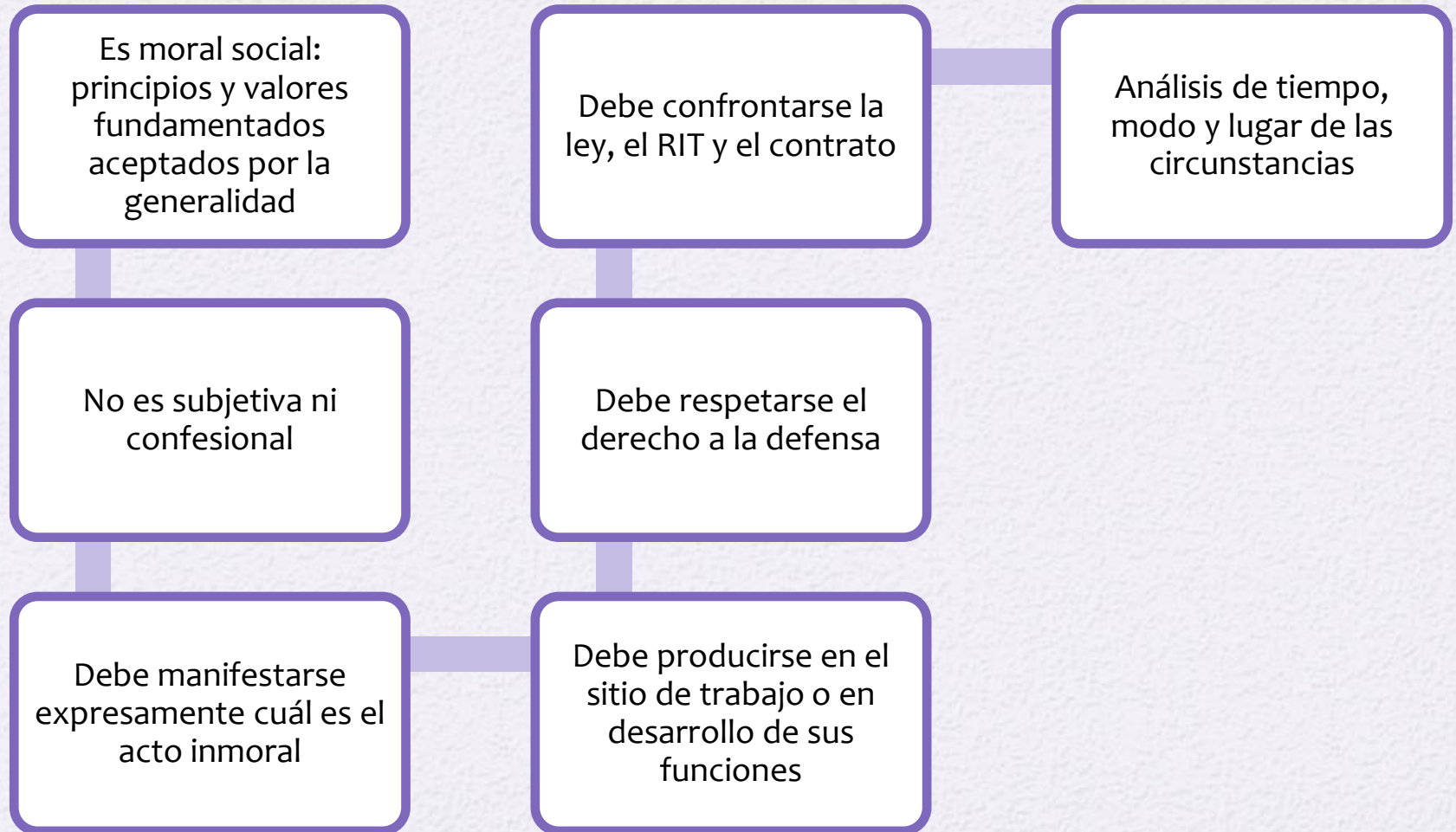
Por parte del empleador

Todo **daño material** causado intencionalmente a los 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.

Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores. (C-931 de 2014)


Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta **grave calificada** como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

C-931 de 2014




Por parte del empleador

La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato. **C-079 de 1996**



El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.



El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}. (Dec. 1373 de 1966 – Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.1.1.3)

Por parte 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.

Por parte del empleador

El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa. C-1443 de 2000




La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

Por parte del trabajador

El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.




Todo acto de violencia, malos tratamientos 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 éste.



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.

Por parte del trabajador

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 perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.



El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.

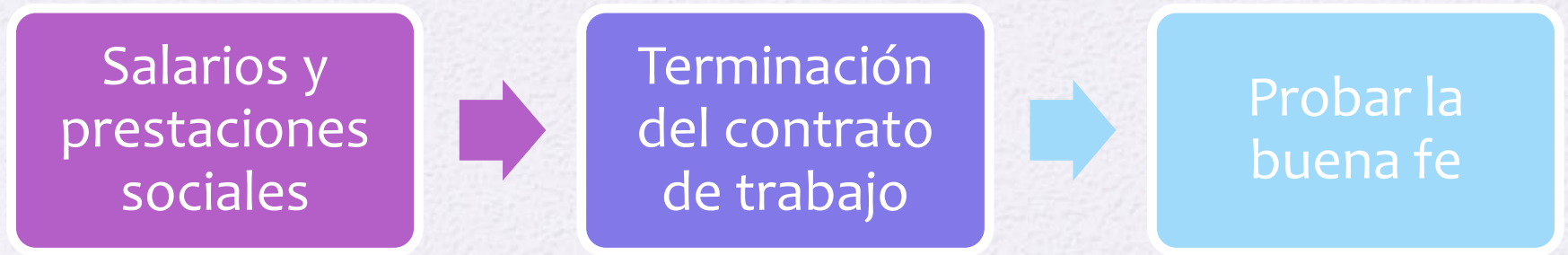
Por parte del trabajador

La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató



Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Indemnización moratoria o salarios caídos



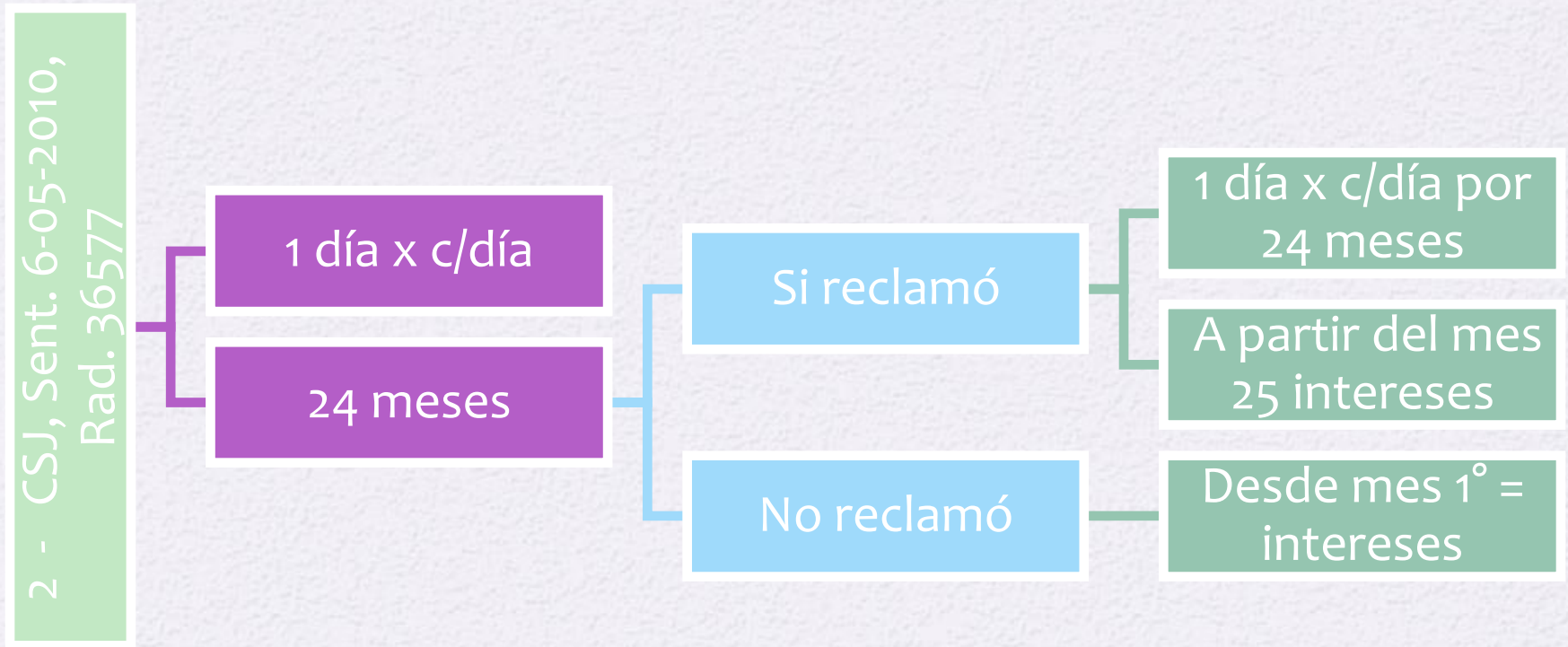
Indemnización moratoria o salarios caídos

Pago por
consignación

Radicación
en el juzgado

Notificarle al
trabajador

Indemnización moratoria Sala Laboral



Prescripción

Regla



3 años



Desde que la obligación es exigible



Exigibilidad no es fecha de terminación



Simple reclamo escrito



Acerca de un derecho debidamente determinado



Interrumpe por una sola vez

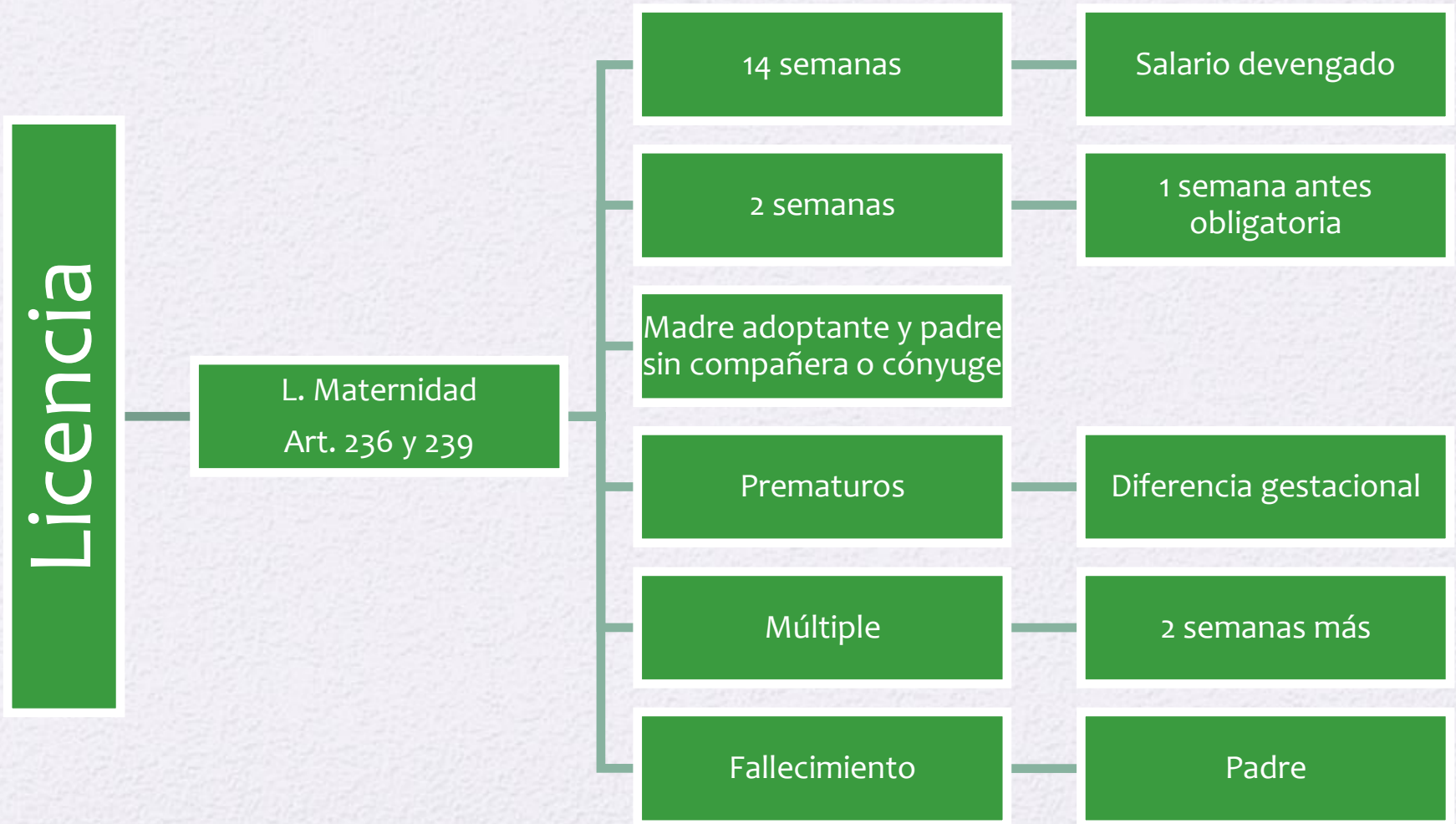


Empieza a contarse de nuevo el término

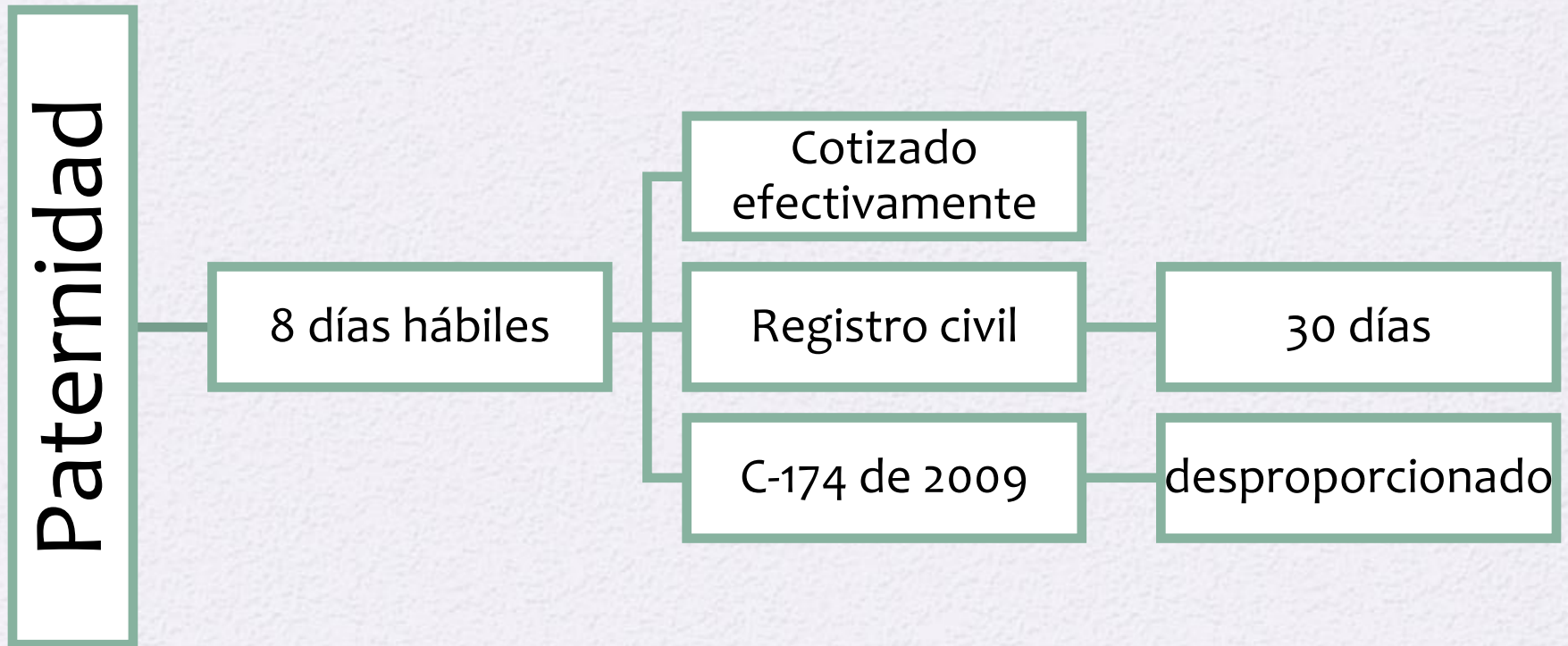
Interrupción

Fueros por maternidad y
salud

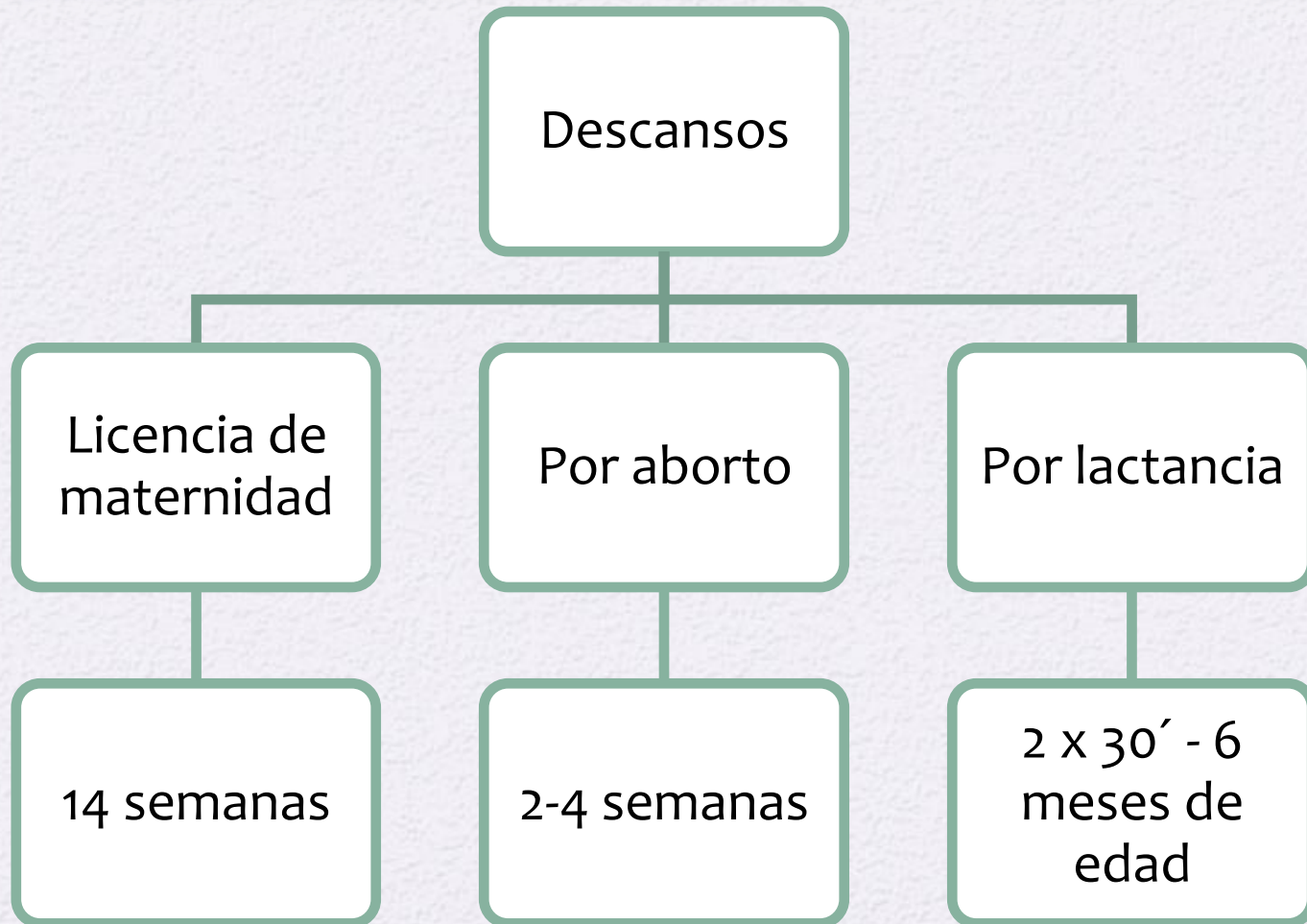
Maternidad



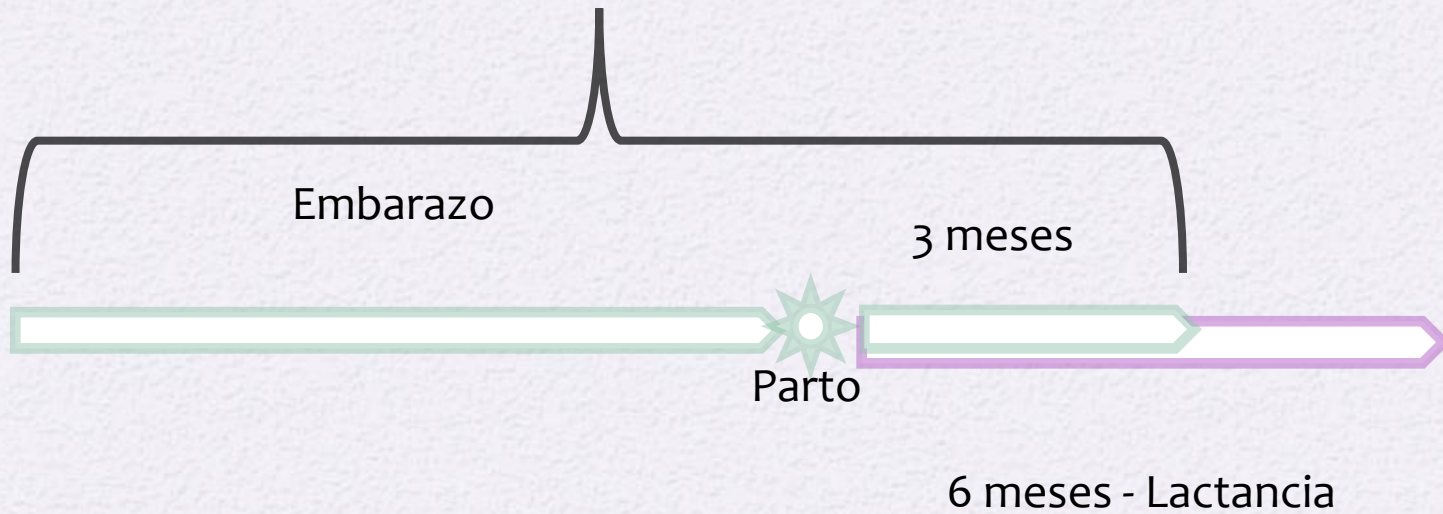
Paternidad



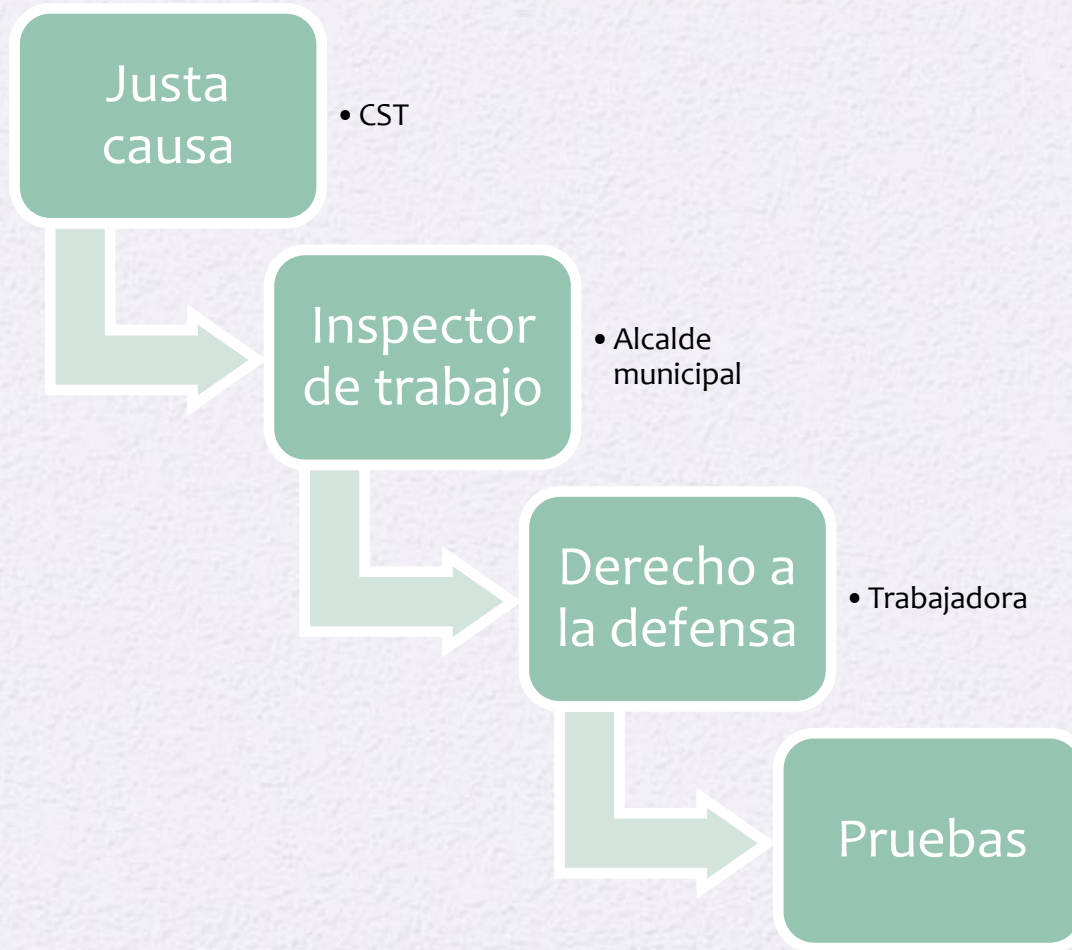
Maternidad



Período de protección reforzada



Permiso para despedir



CC Prohibición de despedir

Por motivo de
embarazo o
lactancia

Presunción legal

Requiere
autorización
C-470 de 1997

Ineficacia del
despido

Relación continúa
vigente



Requisitos T-373 de 1998 y T-426 de 1998



Notificación

T-095
de
2008

Los requisitos no pueden interpretarse de manera rígida

La prueba ha llevado a situaciones de desprotección

Saber del estado de gravidez es diferente a haber quedado embarazada estando vigente el contrato de trabajo

La madre debe probar que quedó embarazada antes del vencimiento del contrato de trabajo

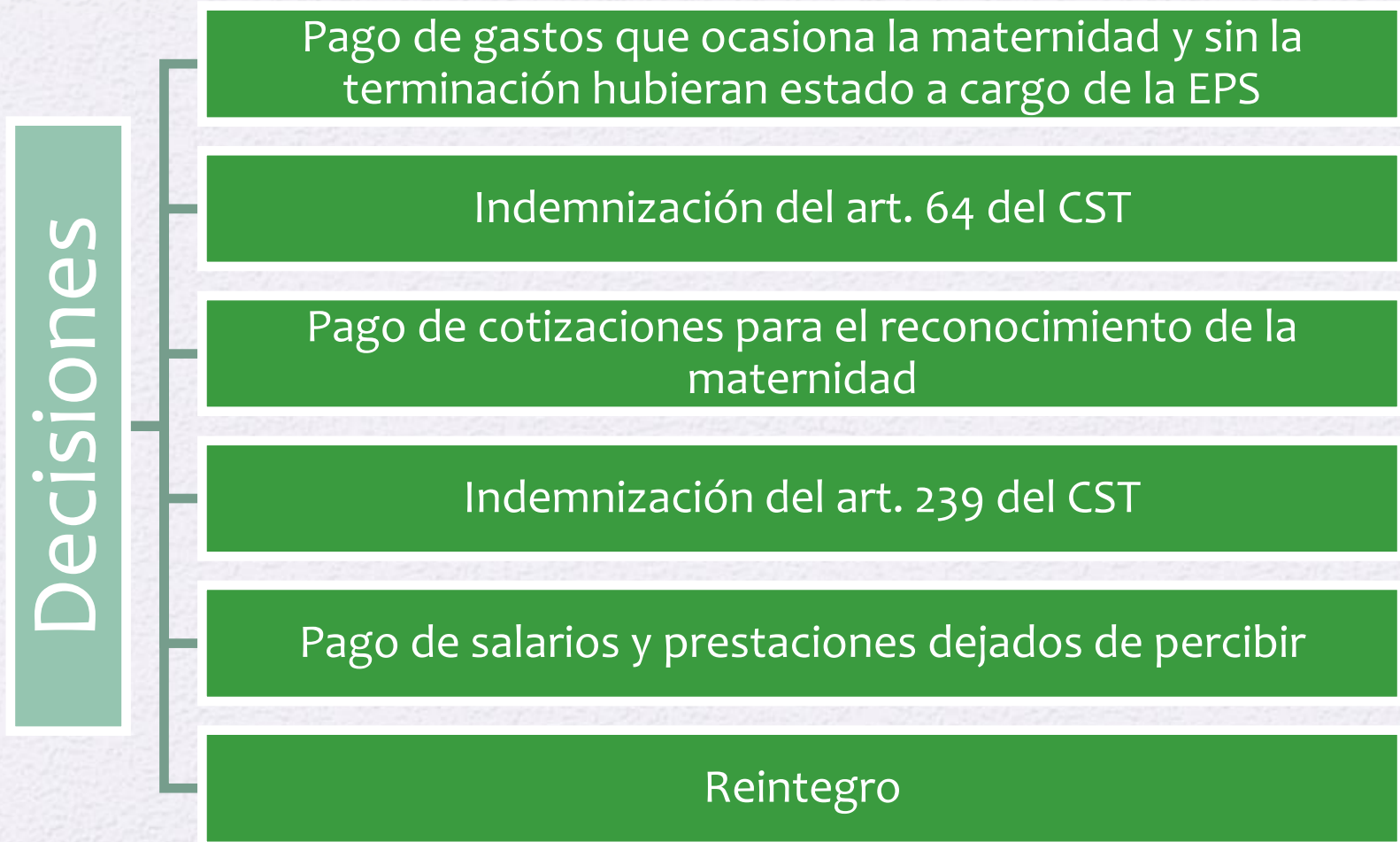
SU-070 de 2013

Revisión de 33 tutelas

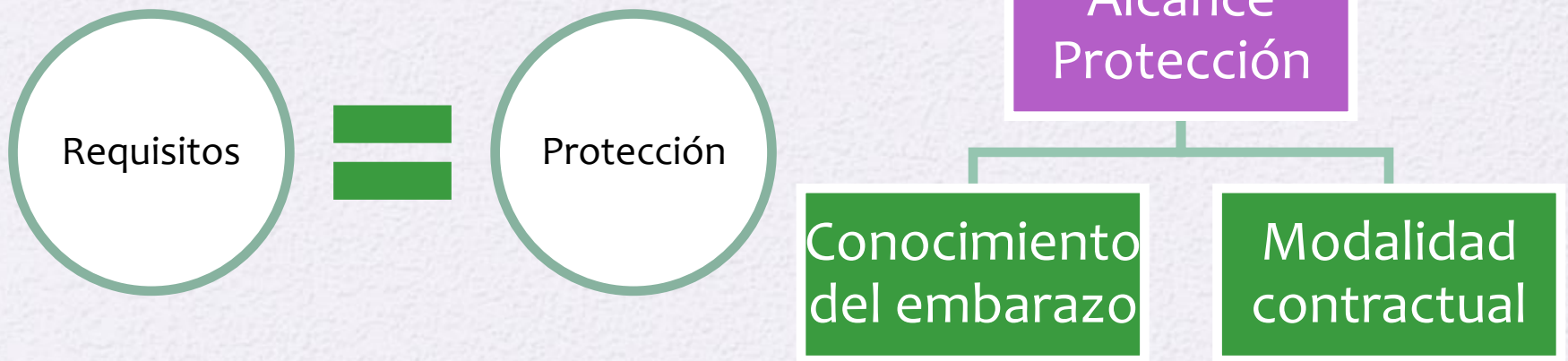
Diferencia del efecto de si el empleador conocía o no del estado de embarazo

Tipo de vinculación laboral

Protección no uniforme



SU-070 de 2013



El empleador conoce del embarazo

Notificación

- Sin formalidad
- Directo
- Hecho notorio
- Tercero

Hecho notorio

- 5° mes de embarazo
- Incapacidades o excusas médicas
- Compañeros lo saben
- Se deduce de la conducta del empleador

Soluciones genéricas

Reintegro o renovación del contrato a menos que no sea posible



Pago de aportes para completar derecho a licencia de maternidad

Sentido de la unificación

Haber quedado en embarazo dentro de la alternativa laboral.

Período de gestación o tres meses posteriores al parto. Amenaza al mínimo vital

Estabilidad para esas alternativas: reintegro o renovación del contrato

Medios económicos: que devengue salarios y honorarios. Cotizaciones hasta que acceda a LM

SOLIDARIDAD

Término indefinido

Empleador conoce y despide sin autorización

Ineficacia, reintegro, pagos dejados de recibir



Empleador no conoce

Justa causa: pago de cotizaciones durante la gestación y JC ante jurisdicción ordinaria laboral. Solidaridad

No adujo justa causa: pago de cotizaciones durante la gestación y reintegro sino desapareció el objeto. Pago de salarios y prestaciones dejados de recibir y que se compensan con la indemnización por despido injusto

Término fijo

Empleador conoce

Desvincula antes del VT y sin JC calificada por el inspector

Ineficacia, reintegro, pagos dejados de recibir

Empleador conoce

Desvincula una vez vencido el contrato, alegando como *una justa causa* el vencimiento del plazo pactado

Va antes del VT al inspector para que determine si subsisten las causas objetivas

Inspector

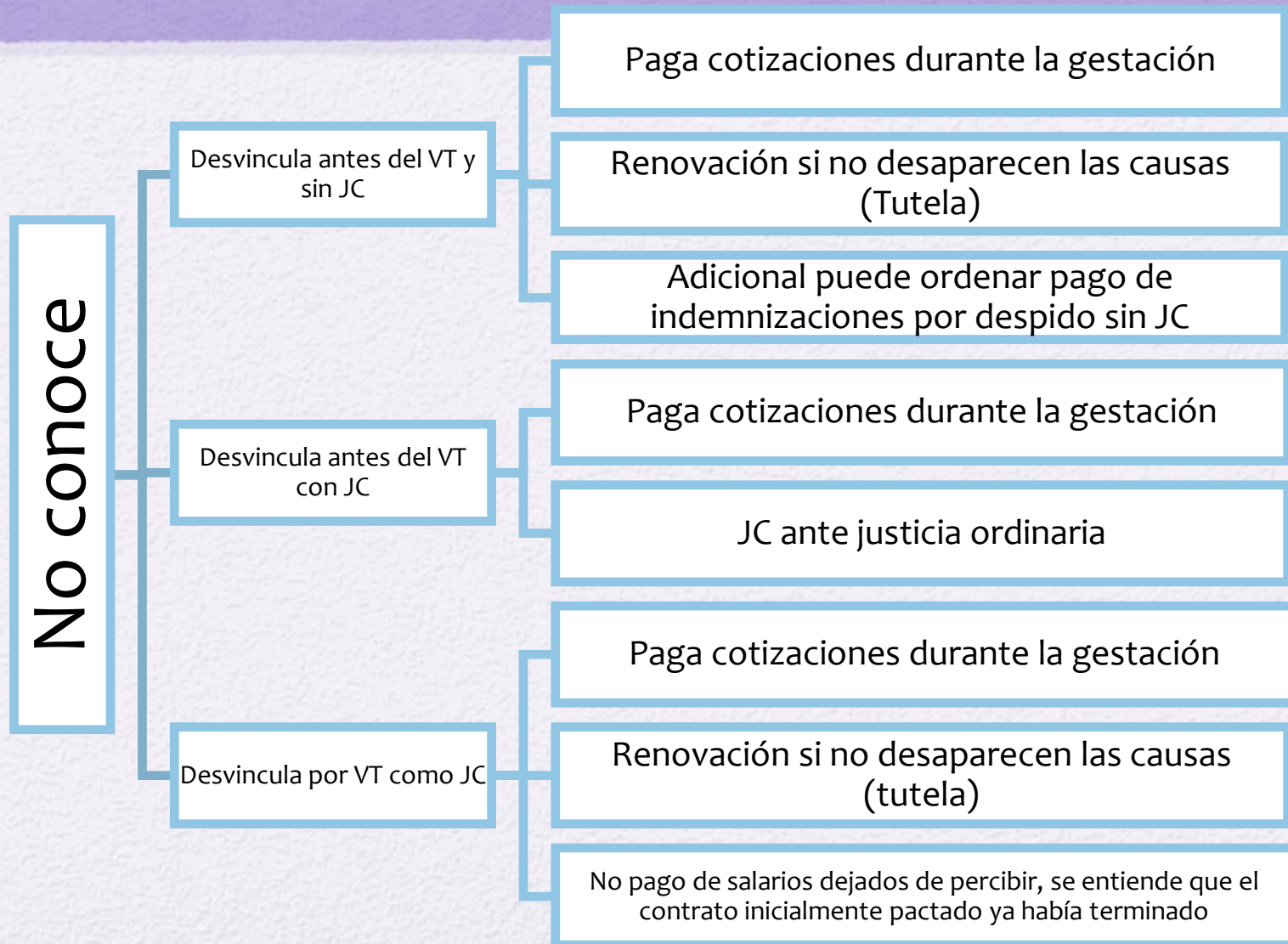
Subsisten causas: debe prorrogar por lo menos por el embarazo y tres meses mas.

No subsisten: se da el vencimiento del contrato y debe pagar cotizaciones que garanticen pago de LM

No inspector

Juez de tutela debe ordenar pagar cotizaciones durante la gestación y ordenará renovar si se demuestra que no desaparecieron las causas del contrato. Sanción para el empleador de 60 días, art. 239 del CST

Término fijo



Obra o labor contratada

Empleador conoce

Desvincula antes del TOL y sin JC calificada por el inspector

Ineficacia, reintegro, pagos dejados de recibir

Empleador conoce

Desvincula una vez TOL, alegando como una justa causa la TOL

Va antes al inspector para que determine si subsisten las causas objetivas

Inspector

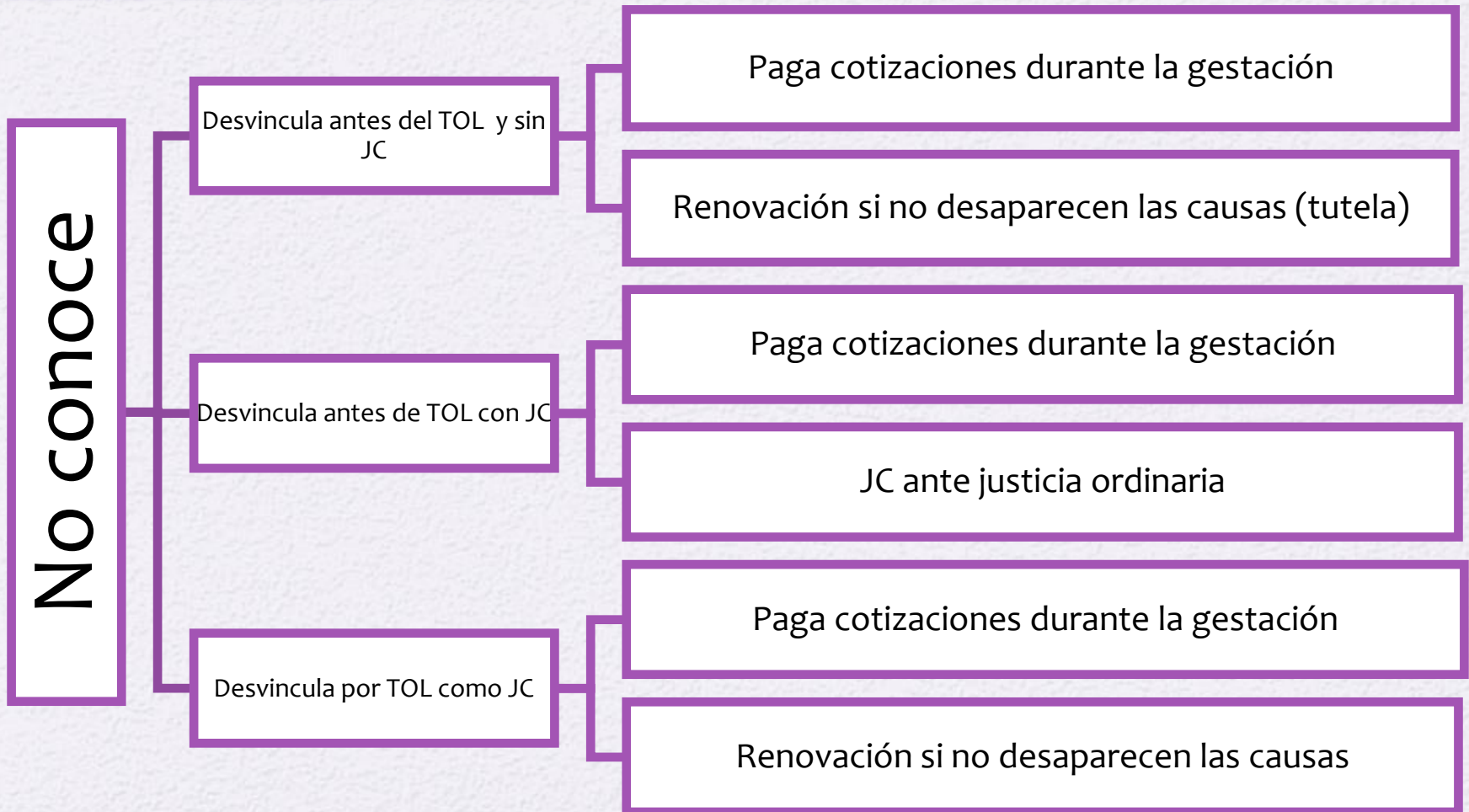
Subsisten causas: debe prorrogar por lo menos por el embarazo y tres meses mas.

No subsisten: se da el TOL y debe pagar cotizaciones que garanticen pago de LM

No inspector

Juez de tutela debe ordenar pagar cotizaciones durante la gestación y ordenará renovar si se demuestra que no desaparecieron las causas del contrato. Sanción para el empleador de 60 días, art. 239 del CST

Obra o labor contratada



5. EST

En caso de no renovación del contrato de la embarazada que prestaba servicios a la usuaria

- Se mira qué contrato le tenía la EST

Se aplican las reglas del término fijo o la obra o labor contratada

CTA y EST

El empleador supo del embarazo cuando lo supo:

La CTA

La EST

Usuaría o contratante

El reintegro es

En la usuaria

En la contratante

Puede cambiar a usuaria, CTA o EST según el caso

Orden de Prestación de servicios

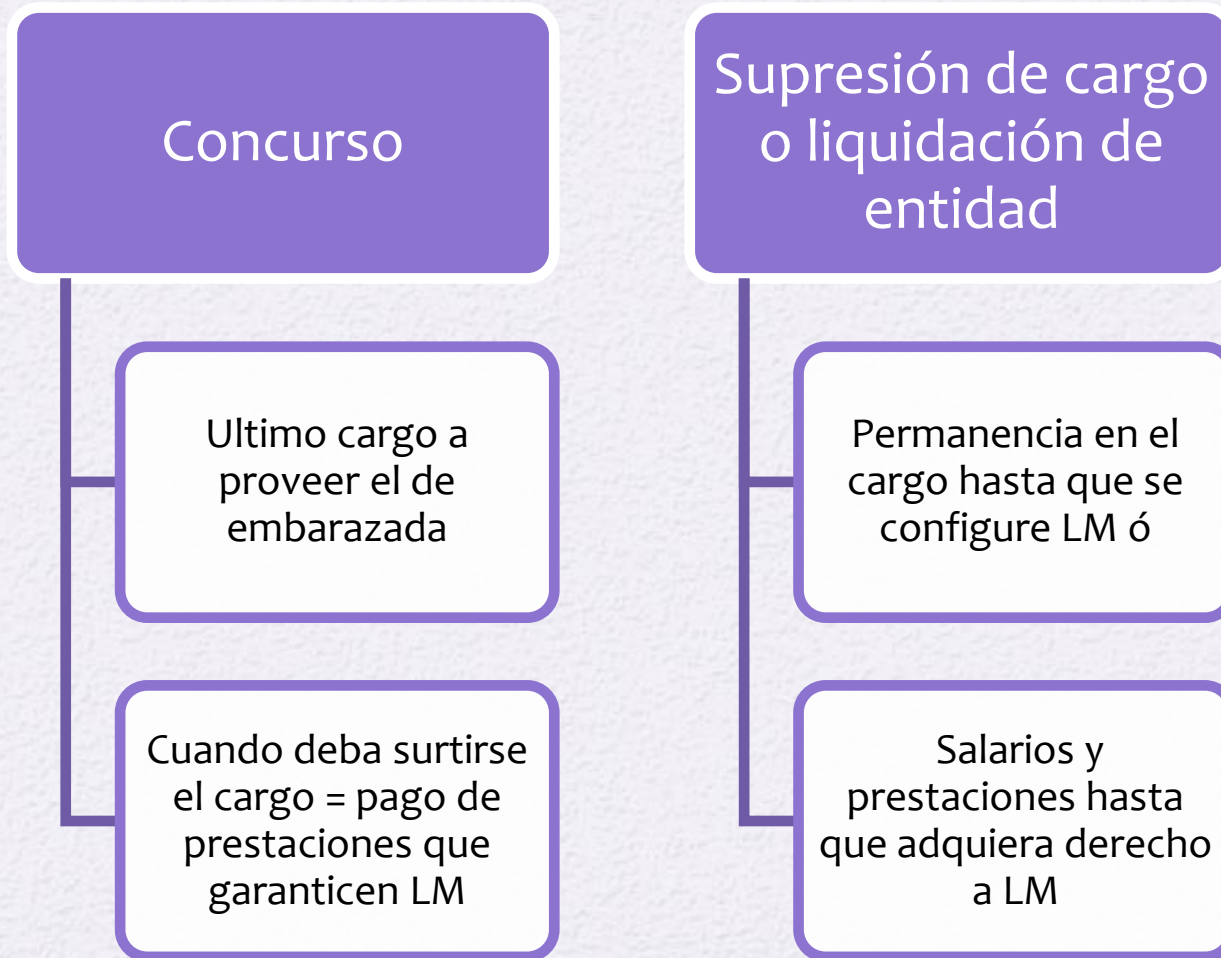
Juez constitucional mira si hubo intermediación

Tutela no es medio idóneo para declarar contrato realidad

El juez de tutela debe estudiar si hay contrato realidad cuando haya riesgo de afectar mínimo vital u otro derecho fundamental, (concluye)

Reglas de contrato de trabajo a término fijo

Provisionalidad



Libre nombramiento y remoción

Conoce antes de declaración de insubsistencia

- Reintegro
- Pago de salarios y prestaciones dejados de recibir

No conoce antes de declaración de insubsistencia

- Pago de cotizaciones para reconocimiento de la licencia de maternidad

Carrera administrativa

Liquidación de entidad

- Se crea entidad que haga lo mismo
- Planta transitoria
- Reintegro y pago de salarios y prestaciones dejados de recibir

Supresión del cargo

- No se crea entidad
- No planta transitoria
- Se suprime por necesidad del servicio
- Pago de salarios y prestaciones dejados de recibir hasta que haya derecho a LM

CSJ, SL3535 de 2015, Rad. 38239

Contratos a término
fijo

Preavisados después
del nacimiento de los
hijos

Concordancias con la
jurisprudencia
constitucional

Validez y vigencia de
modalidades
contractuales y
protección de
embarazadas

CSJ, SL3535 de 2015, Rad. 38239

Modalidad de protección
laboral intermedia

Garantice la vigencia del
contrato de trabajo a
término fijo durante el
período de embarazo y por
el término de la licencia de
maternidad posparto

Si durante el embarazo y
licencia de maternidad se
da el preaviso, el contrato
se mantiene por el término
de protección

Vencido el plazo de
protección el contrato
fenecerá sin más
formalidad

salud

Discapacidad

(diversidad
funcional)

– debilidad

manifiesta

Trabajadores en condición de discapacidad

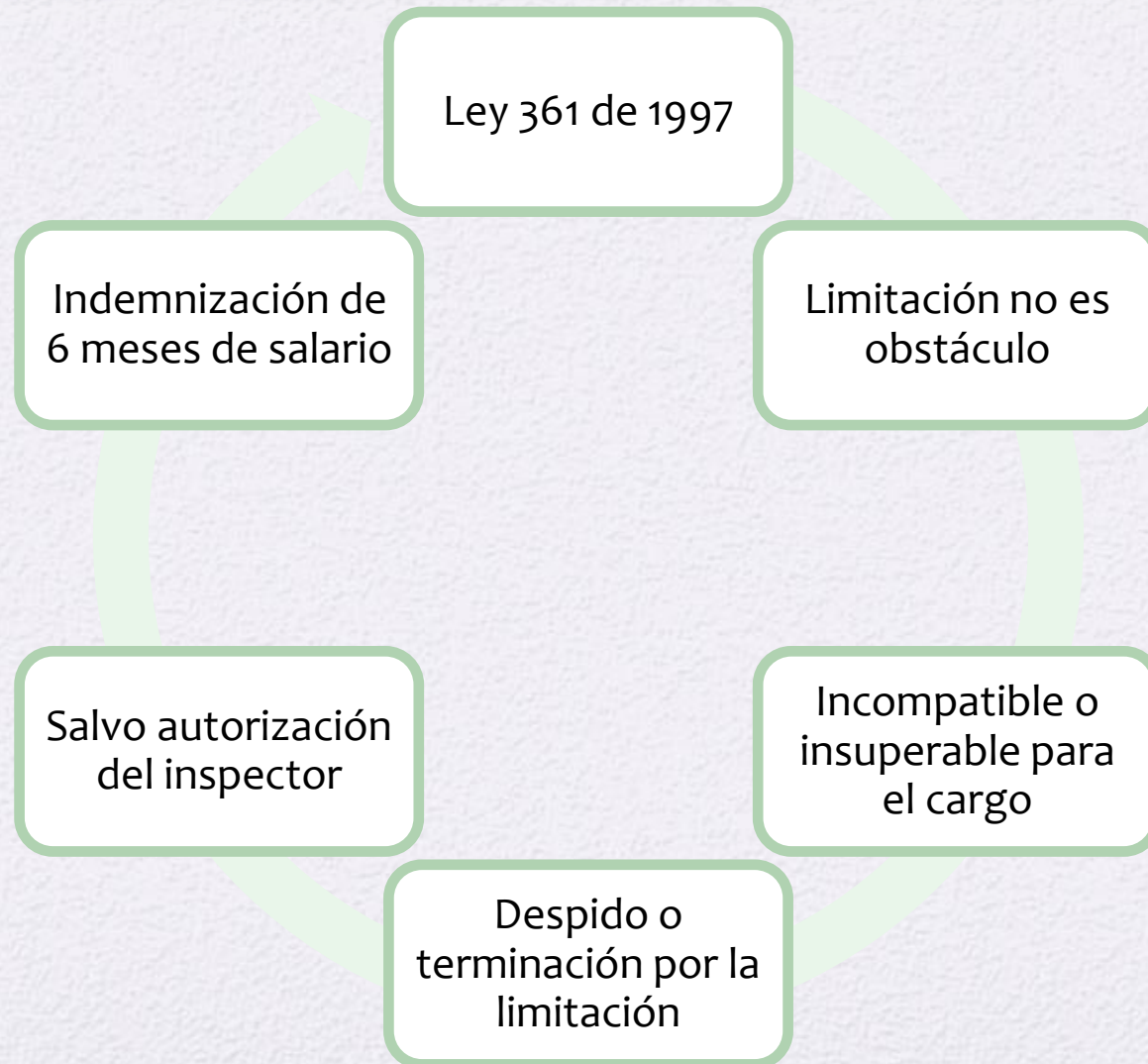
Igualdad

- Real y efectiva
- Medidas a favor de grupos marginados

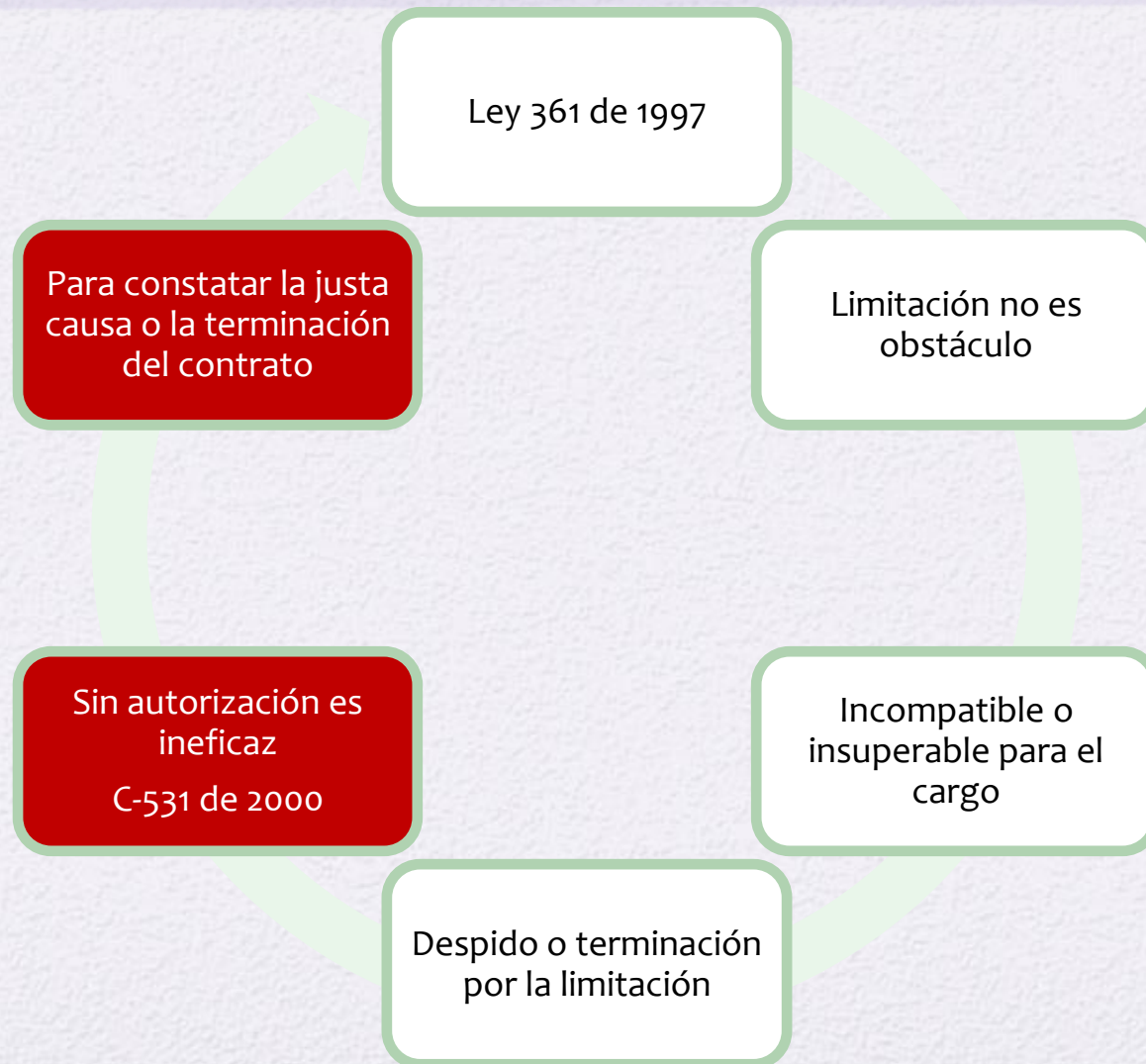
Acciones afirmativas

- Compensar a ciertos grupos discriminados
- Nivelar las condiciones
- Incrementar niveles de participación

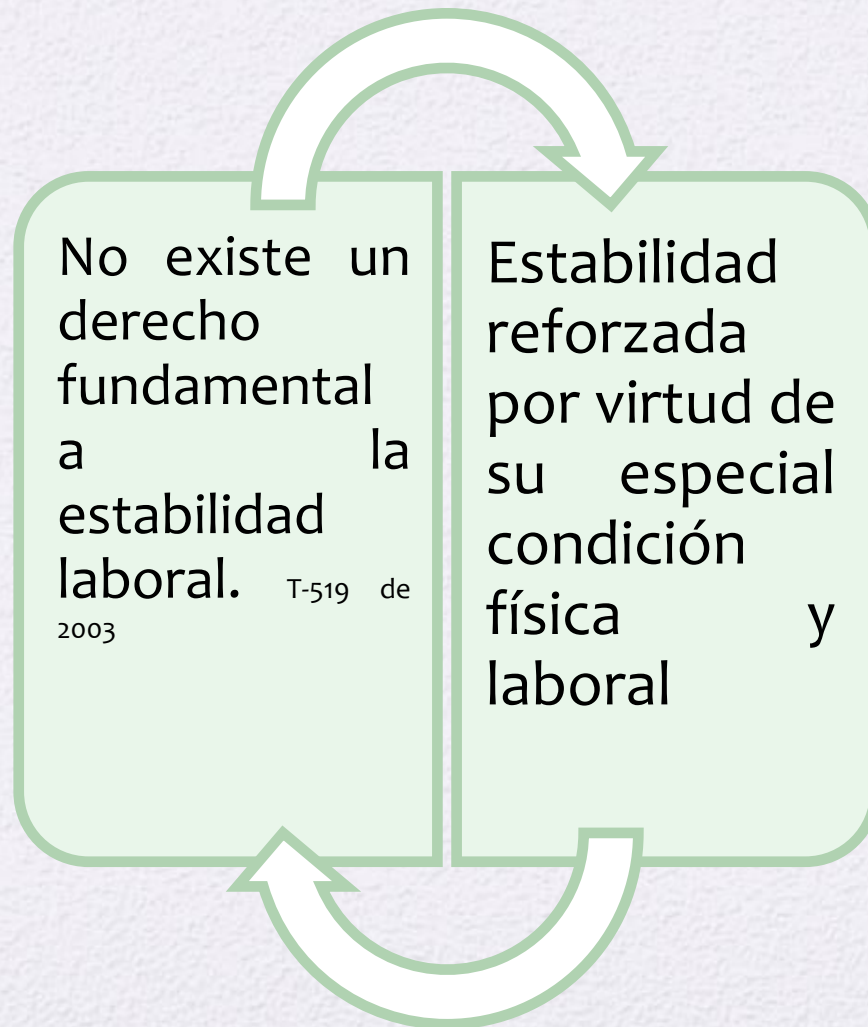
Trabajadores en condición de discapacidad



CC Trabajadores discapacitados



Amparo - debilidad manifiesta



Reubicación y capacitación (T-1040 de 2001)

T-1040 de 2001

“Situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.”

Derecho a ser reubicado

- 1) el tipo de función que desempeña el trabajador
- 2) la naturaleza jurídica
- 3) la capacidad del empleador

Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador.

Trabajador informado – propone soluciones razonables

Reubicación y capacitación (T-1040 de 2001)

Reintegro sin solución de continuidad

Cargo compatible con su salud

No la puede despedir hasta que esté en condiciones de salud para obtener otro trabajo –salvo jc

Verificación periódica de medicina legal

Procedibilidad T-111 de 2012

(i) que el peticionario pueda considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores;

(ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y

(iii) se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor

Elemento decisivo
T-877 de 2014

Sin intervención del juez se causará un perjuicio irremediable (T-706 de 2013)

Conciliación T-217 de 2014

- Para dar por terminado, de mutuo acuerdo, un contrato laboral con un trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada por razones de salud física o mental, el empleador debe
- (i) acudir al inspector de trabajo a solicitar permiso;
- (ii) dar a conocer a la autoridad las razones por las cuales al trabajador se encuentra en una situación de debilidad manifiesta,
- (iii) cerciorarse de que el trabajador conozca las protecciones que le otorga la Constitución y la ley por su especial condición de salud. Una vez el inspector del trabajo llegue al conocimiento de tales circunstancias, deberá decidir si autoriza o no el despido del trabajador.

SENTENCIA C-614 DE 2009

“DECRETO 3074 DE 1968 ARTICULO 1o. Modifícase y adiciónase el Decreto número 2400 de 1968, en los siguientes términos:

...

Para el ejercicio de funciones de carácter permanente se crearán los empleos correspondientes, y en ningún caso, podrán celebrarse contratos de prestación de servicios para el desempeño de tales funciones”.

SENTENCIA C-614 DE 2009

En segundo lugar, con ese proceder se desconocen múltiples disposiciones constitucionales referentes a la función pública pues de acuerdo con ellas no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento (Artículo 122); los servidores públicos ejercen sus funciones en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento (Artículo 123); el ingreso a los cargos de carrera se hará previo cumplimiento de estrictos requisitos y condiciones para determinar los méritos y calificaciones de los aspirantes (Art. 125) y la ley determinará la responsabilidad de los servidores públicos y la manera de hacerla efectiva (124).

SENTENCIA C-614 DE 2009

En tercer lugar, se vulnera el régimen laboral porque se propicia la vinculación de servidores públicos con desconocimiento del régimen de ingreso a la función pública y se fomenta la proliferación de distintos tratamientos salariales y prestacionales con la consecuente vulneración de los derechos de los trabajadores.

SENTENCIA C-614 DE 2009

En cuarto lugar, se desconoce el régimen presupuestal pues se prevén cargos remunerados sin que estén contemplados en la respectiva planta de personal y sin que se hayan previsto los emolumentos necesarios en el presupuesto correspondiente.

Finalmente, se causa un grave detrimento patrimonial al Estado pues como consecuencia de esas relaciones laborales, irregularmente generadas, se promueven demandas en su contra que le significan el pago de sumas cuantiosas

SENTENCIA C-614 DE 2009

Así, la eficacia normativa de la Constitución que protege de manera especial la relación laboral y la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre la forma, impone a los particulares y a todas las autoridades públicas, de una parte, el deber de acatar las prohibiciones legales dirigidas a impedir que los contratos estatales de prestación de servicios (norma acusada) y las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado sean utilizadas como formas de intermediación laboral (artículo 7º de la Ley 1233 de 2008) y, de otra, la responsabilidad social de evitar la burla de la relación laboral.

SENTENCIA C-614 DE 2009

En este orden de ideas, la Sala reitera a las autoridades administrativas que el vínculo contractual para el desempeño de funciones permanentes y propias del objeto de la entidad contratante debe ser retirado de la dinámica laboral administrativa, no sólo porque desdibuja el concepto de contrato estatal, sino porque constituye una burla para los derechos laborales de los trabajadores al servicio del Estado, pues su incumplimiento genera graves consecuencias administrativas y penales.

SENTENCIA C-614 DE 2009

Finalmente, esta Corporación conmina a la Contraloría General de la República, a la Procuraduría General de la Nación y al Ministerio de la Protección Social a que adelanten estudios completos e integrales de la actual situación de la contratación pública de prestación de servicios, en aras de impedir la aplicación abusiva de figuras Constitucionalmente válidas

¿Cómo diablos puede un ser humano disfrutar que un reloj de alarma lo despierta a las 5:30 a.m. para brincar de la cama, sentarse en el excusado, bañarse y vestirse, comer a la fuerza, cepillarse los dientes y cabello y encima luchar con el tráfico para llegar a un lugar en donde usted, esencialmente, hace montañas de dinero para alguien más, y encima si le preguntan, debe mostrarse agradecido por tener la oportunidad de hacer eso?

Charles Bukowski

Gracias



@carlos_dussan