

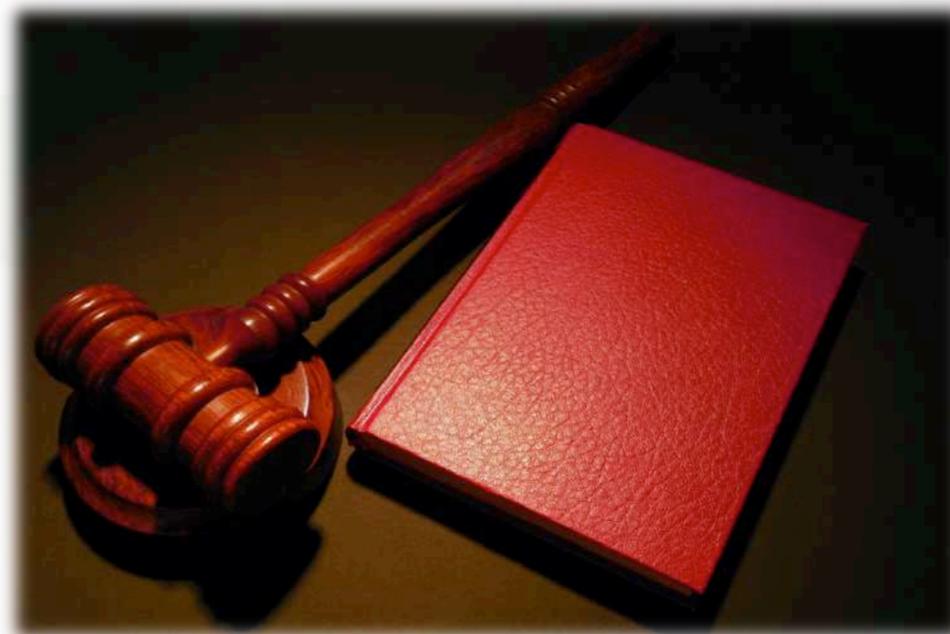


Derecho laboral en Colombia

Derecho laboral en Colombia

¿QUÉ ES?

El derecho laboral es considerado como la especialidad del derecho que se encarga del estudio y la reglamentación del trabajo humano, teniendo en cuenta las bases jurídicas , enlazadas en un contexto humano con el fin de regular las relaciones entre el empleador y el trabajador



Fuentes del derecho laboral

Definición de fuente

Son Consideradas como fuentes del derecho Laboral aquellas normas tomadas como base para definir los derechos y obligaciones que rigen el ámbito laboral a empleados y empleadores

Tipos de fuente se clasifican en :

LEY/ESTATUTO

CONVENIOS COLECTIVOS

CONTRATO

CONSTUMBRE

LEY/ ESTATUTO

“Una ley es una norma o una regla que nos dice cuál es la forma en la que debemos comportarnos o actuar en la sociedad. Las Leyes nos dicen lo que es permitido y lo que es prohibido hacer en Colombia; así si todos las cumplimos podríamos lograr que existan menos conflictos en la población. Traen soluciones Evitan conflictos”.(
<http://www.senado.gov.co/legales/item/11164-que-es-una-ley>)

CONVENIOS COLECTIVOS

El artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo la define como "...la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia."

CONTRATO

El contrato es un acuerdo establecido entre dos partes en el cual se pactan las condiciones básicas para llevar a cabo el objetivo principal del mismo.

Incluye condiciones de: tiempo, dinero y finalidad a alcanzar

COSTUMBRE

Se denomina costumbre al uso recurrente de una acción la cual posteriormente se empieza a considerar para el común de las personas como norma de convivencia

Los principios

Los principios obedecen al conjunto de enunciados que explican el origen de las normas y ayudan a la interpretación de las mismas sirviendo como base para la aplicación de ellas , todo ellos apoyados en la constitución política de Colombia



Principio de igualdad de oportunidades o de no discriminación en el trabajo

1. **Igualdad de oportunidades en el ingreso**, mediante el concurso de méritos (Concursos abiertos, cerrados y mixtos).
2. **Igualdad de oportunidades en la permanencia en el empleo de los trabajadores sindicalizados** (Protección a empleados sindicalizados)
3. **Igualdad de oportunidad en el retiro de los trabajadores con diversidad funcional.** (La Corte ampara al trabajador con pérdida de capacidad laboral, con independencia del vínculo o modalidad contractual, así otorga estabilidad a trabajadores con contrato a término fijo, por duración de la obra o labor contratada, trabajadores en misión, cooperados e incluso contratistas de prestación de servicios. (T-449 de 2008, T-125 dde 2009, T-263 de 2009, T-281 de 2010, T-651 de 2010).

Protección especial a la maternidad



Garantizar a la mujer su protección durante el embarazo.

14 semanas después del parto , y dos adicionales si se trata de un embarazo múltiple

Con respecto a la licencia de paternidad se hace efectiva siempre y cuando se encuentre cotizando en el momento del parto

Primacía de la realidad

El derecho opera en la realidad y tiende exclusivamente hacia ella. Lo real siempre tiene primacía, pues de no ser así, jamás se concretarían en el mundo jurídico las libertades del hombre. No es posible que las formalidades establecidas por los sujetos lleguen a obstruir los beneficios reales para el trabajador y la realidad misma del derecho al trabajo. Y es lógico que así suceda, pues nunca lo substancial puede subordinarse a lo accidental, sino todo lo contrario: los accidentes deben definir cada vez más lo substancial, en lugar de anular la realidad. De no ser así operaría un desorden jurídico, contrario al orden jurídico que inspira la carta Política. (Corte Constitucional, sentencia C-023 de 1994)

Irrenunciabilidad a mínimos laborales y de seguridad social

El principio de irrenunciabilidad de los beneficios laborales se apoya en el mejoramiento constante de los niveles de vida y en la dignificación del trabajador...los derechos y prerrogativas en ellas reconocidas se sustraen a la autonomía de la voluntad privada, por lo que no son disponibles salvo los estipulados por la ley. (Corte Constitucional, sentencia T-149 de 1995)

Estabilidad laboral

“Para la Corte, la estabilidad laboral tiene un doble fin, por un lado “garantizar un medio para el sustento vital y, por otro, garantizar la trascendencia del individuo en sociedad”. De lo anterior se deduce que la compensación por un despido injustificado no satisface las aspiraciones personales del trabajador, ni con respecto a la trascendencia social.

La jurisprudencia colombiana, ha reconocido dos dimensiones de la estabilidad: como estabilidad simple y estabilidad reforzada, en tratándose de trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas; trabajadores aforados y trabajadoras en embarazo. La Corte, a propósito del asunto, se ocupa del principio de estabilidad, esgrimiendo que para dar por terminado un contrato el empleador debe cumplir con los siguientes pasos:

- i) Manifestar al trabajador los hechos por los cuales se da por terminado el contrato, como garantía del derecho de defensa al trabajador.
- ii) Alegar la justa causa de manera inmediata a la ocurrencia de los hechos, o del momento en que conoció de los mismos.
- iii) Ceñirse a las justas causas establecidas en las fuentes del Derecho Laboral, sin lugar a analogías o a que se presenten causales distintas.” (

<http://www.redalyc.org/pdf/2654/265425848011.pdf>)

Favorabilidad en la interpretación y aplicación de normas laborales

- “El principio de progresividad predicado de los derechos económicos, sociales y culturales tiene como objetivo garantizar que la regulación específica y tratamiento que haga un país sobre los mismos se materialice atendiendo a un desarrollo aumentado y no regresivo; es decir, que cada vez tienda a mejorar, a ser más protector, a permitir un mayor y mejor ejercicio de estos derechos” (http://comunicaciones.uexternado.edu.co/publicaciones/product_info.php?products_id=1794)



Goyes Moreno, Isabel; Hidalgo Oviedo, Mónica. (2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia?. Cali, Colombia:

Mínimo vital

Se trata de un principio el cual enlazado con el derecho a la vida y a la salud, procura derechos económicos sociales y culturales.



Condiciones dignas y justas

Las condiciones dignas y justas de la relación laboral se aplican, por imperativo mandato constitucional, a todas las formas y expresiones del trabajo, y entre ellas, la oportunidad en la cancelación de los salarios y prestaciones desempeña el mismo papel. Las capacidades del individuo -aun con la diversidad existente en cuanto a las modalidades laborales, en su magnitud, alcances y niveles-, se orientan hacia la ejecución de las labores asumidas con un propósito y por una causa primordial, que residen normalmente en la remuneración, sin perjuicio de otros móviles estimados valiosos por quien trabaja, como la realización de sus propias tendencias y expectativas en los aspectos personal y profesional.(Corte Constitucional, sentencia T-144 de 1999)

Confianza legítima

Teniendo en cuenta el artículo 83 de la Constitución Política de Colombia “Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas”.