



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

Facultad de Estudios a Distancia

Programas de Estudio a Distancia



Legislación Laboral

www.unipamplona.edu.co

Esperanza Paredes Hernández

Rectora

María Eugenia Velasco Espitia

Decana Facultad de Estudios a Distancia

Tabla de Contenido

Presentación
Introducción
Horizontes

UNIDAD 1: Cuestiones Generales

Descripción Temática

Horizontes

Núcleos Temáticos y Problemáticos

Proceso de Información

1.1 EL ESTADO

1.2 ORÍGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.3 NATURALEZA JURÍDICA Y FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.3.1 Ubicación

1.3.2 Fuentes del Derecho Laboral

1.4 LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA

1.5 CAMPO DE APLICACIÓN

1.6 FINES DEL DERECHO LABORAL

1.7 EMPLEADOS DEL ESTADO

1.8 VÍA GUBERNATIVA

1.9 FUERO SINDICAL

1.10 SENTIDO DE LOS RECURSOS EN EL PROCEDIMIENTO
GUBERNATIVO, CONSEJO DE ESTADO

Proceso de Comprensión y Análisis

Síntesis Creativa y Argumentativa

Solución de Problemas

Autoevaluación

Repaso Significativo

Bibliografía Sugerida

UNIDAD 2: El Contrato de Trabajo

Descripción Temática

Horizontes

Núcleos Temáticos y Problemáticos

Proceso de Información

2.1 CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO

LEGISLACION LABORAL

- 2.1.1 Elementos Comunes y Esenciales del Contrato de Trabajo
 - 2.2 CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO
 - 2.3 MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO
 - 2.4 DURACIÓN DEL CONTRATO
 - 2.4.1 Contrato a Término Fijo
 - 2.4.2 Duración de la Obra o Labor Determinada
 - 2.4.3 Contratos a Término Indefinido
 - 2.4.4 Accidental o Transitorio
 - 2.4.5 Revisión y Suspensión del Contrato de Trabajo
 - 2.5 EL PERÍODO DE PRUEBA
 - 2.6 OBLIGACIONES DE LAS PARTES
 - 2.6.1 Por Parte del Patrono (Art. 57)
 - 2.6.2 Por Parte del Trabajador
 - 2.7 PROHIBICIONES
 - 2.7.1 Para los Patronos
 - 2.7.2 Para los Trabajadores
 - 2.8 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
 - 2.9 TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
 - 2.10 TERMINACION UNILATERAL
 - 2.10.1 Por Parte del Patrono
 - 2.10.2 Por Parte del Trabajador
 - 2.10.3 Despidos que Requieren Autorización Legal
 - 2.11 INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO
 - 2.12 INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO
 - 2.13 LA RELACIÓN DE TRABAJO
 - 2.14 CLÁUSULAS CONTRACTUALES SOBRE FALTAS GRAVES DEL TRABAJADOR
- Proceso de Comprensión y Análisis
Solución de Problemas
Síntesis Creativa y Argumentativa
Autoevaluación
Repaso Significativo
Bibliografía Sugerida

UNIDAD 3: El Salario

- Descripción Temática
- Horizontes
- Núcleos Temáticos y Problemáticos
- Proceso de Información
- 3.1 CONCEPTO
- 3.2 CLASES DE SALARIOS
 - 3.2.1 Salario en Especie

- 3.2.2 Viáticos
 - 3.2.3 Salario Mínimo
 - 3.3 OTRAS CLASES DE SALARIOS
 - 3.4 JORNADA DE TRABAJO
 - 3.5 REMUNERACIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO
 - 3.6 PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO
 - 3.7 EL CONTRATO DE APRENDIZAJE
 - 3.7.1 Elementos del Contrato de Aprendizaje
 - 3.7.2 Modalidades del Contrato de Aprendizaje
 - 3.7.3 Empresas Obligadas a la Vinculación de Aprendices
 - 3.8 PRESTACIONES SOCIALES
 - 3.8.1 A Cargo del Patrono
 - 3.8.2 A Cargo de las Entidades de Seguridad o Previsión Social
 - 3.9 AUXILIO DE CESANTÍA
 - 3.9.1 Cuando se Paga la Cesantía
 - 3.10 INTERESES A LAS CESANTÍAS
 - 3.11 CALZADO Y OVEROLES
 - 3.12 AUXILIO FUNERARIO
 - 3.13 PRIMA DE SERVICIOS
 - 3.14 PRIMA DE NAVIDAD
 - 3.15 AUXILIO DE TRANSPORTE
 - 3.16 SUBSIDIO FAMILIAR
 - 3.17 PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD
 - 3.17.1 Licencia de Paternidad
 - 3.18 PAGO ANTE AUTORIDAD JUDICIAL. PÉRDIDA DEL VALOR
CONSIGNADO
- Proceso de Comprensión y Análisis
Solución de Problemas
Síntesis Creativa y Argumentativa
Autoevaluación
Repaso Significativo
Bibliografía Sugerida

UNIDAD 4: De los Descansos Obligatorios

Descripción Temática

Horizontes

Núcleos Temáticos y Problemáticos

Proceso de Información

- 4.1 DESCANSO DOMINICAL
- 4.2 DESCANSO EN OTROS DÍAS DE FIESTA
- 4.3 VACACIONES
 - 4.3.1 Vacaciones Colectivas

- 4.3.2 Compensación de Vacaciones
- 4.3.3 Acumulación de Vacaciones
- 4.4 PRESCRIPCIÓN DE LAS VACACIONES
- 4.5 REMUNERACIÓN DE LAS VACACIONES
- 4.6 COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES, NO ES JUSTO QUE SE EXIJA UN MÍNIMO DE TIEMPO LABORADO

Proceso de Comprensión y Análisis

Solución de Problemas

Síntesis Creativa y Argumentativa

Autoevaluación

Repaso Significativo

Bibliografía Sugerida

UNIDAD 5: Contratos Especiales de Trabajo

Descripción Temática

Horizontes

Núcleos Temáticos y Problemáticos

Proceso de Información

5.1 CONTRATOS A DOMICILIO

5.2 CHÓFERES DE SERVICIO FAMILIAR

5.3 AGENTES COLOCADORES DE PÓLIZAS DE SEGUROS

5.4 SERVICIO DOMÉSTICO

5.4.1 Prestaciones Sociales

5.5 CONTRATOS CON EDUCADORES DE ESTABLECIMIENTOS PRIVADOS

5.6 DESCANSO REMUNERADO EN LA ÉPOCA DEL PARTO

Proceso de Comprensión y Análisis

Solución de Problemas

Síntesis Creativa y Argumentativa

Autoevaluación

Repaso Significativo

Bibliografía Sugerida

UNIDAD 6: Sistema General de Seguridad Social y Conciliación

Descripción Temática

Horizontes

Núcleos Temáticos y Problemáticos

Proceso de Información

6.1 CREACIÓN

6.2 SISTEMA GENERAL DE PENSIONES

6.3 PENSIÓN DE VEJEZ

6.4 RÉGIMEN DE AHORRO INDIVIDUAL CON SOLIDARIDAD

6.4.1 Requisitos

LEGISLACION LABORAL

- 6.5 PENSIÓN DE INVALIDEZ
 - 6.5.1 Requisitos
 - 6.6 PENSIÓN SANCIÓN
 - 6.7 PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES
 - 6.7.1 Beneficiarios de la Pensión de Sobrevivientes
 - 6.8 RIESGOS PROFESIONALES
 - 6.9 ENFERMEDAD PROFESIONAL
 - 6.9.1 Consecuencias
 - 6.9.2 Prestaciones en Caso de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional
 - 6.10 LA CONCILIACIÓN
 - 6.10.1 Concepto
 - 6.10.2 Clases de Conciliación
 - 6.10.3 Ante quien se puede conciliar
 - 6.11 EFECTOS DE LA CONCILIACIÓN
 - 6.12 QUÉ SE PUEDE CONCILIAR
 - 6.12.1 Derechos Ciertos e Indiscutibles
 - 6.12.2 Derechos Inciertos y Discutibles
 - 6.13 VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES A LA PENSIÓN DE INVALIDEZ Y A LA IGUALDAD
- Proceso de Comprensión y Análisis
Solución de Problemas
Síntesis Creativa y Argumentativa
Autoevaluación
Repaso Significativo
Bibliografía Sugerida

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

Presentación

La educación superior se ha convertido hoy día en prioridad para el gobierno Nacional y para las universidades públicas, brindando oportunidades de superación y desarrollo personal y social, sin que la población tenga que abandonar su región para merecer de este servicio educativo; prueba de ello es el espíritu de las actuales políticas educativas que se refleja en el proyecto de decreto Estándares de Calidad en Programas Académicos de Educación Superior a Distancia de la Presidencia de la República, el cual define: “Que la Educación Superior a Distancia es aquella que se caracteriza por diseñar ambientes de aprendizaje en los cuales se hace uso de mediaciones pedagógicas que permiten crear una ruptura espacio temporal en las relaciones inmediatas entre la institución de Educación Superior y el estudiante, el profesor y el estudiante, y los estudiantes entre sí”.

La Educación Superior a Distancia ofrece esta cobertura y oportunidad educativa ya que su modelo está pensado para satisfacer las necesidades de toda nuestra población, en especial de los sectores menos favorecidos y para quienes las oportunidades se ven disminuidas por su situación económica y social, con actividades flexibles acordes a las posibilidades de los estudiantes.

La Universidad de Pamplona gestora de la educación y promotora de llevar servicios con calidad a las diferentes regiones y el Centro de Educación Virtual y a Distancia de la Universidad de Pamplona, presentan los siguientes materiales de apoyo con los contenidos esperados para cada programa y les saluda como parte integral de nuestra comunidad universitaria e invita a su participación activa para trabajar en equipo en pro del aseguramiento de la calidad de la educación superior y el fortalecimiento permanente de nuestra Universidad, para contribuir colectivamente a la construcción del país que queremos; apuntando siempre hacia el cumplimiento de nuestra visión y misión como reza en el nuevo Estatuto Orgánico:

Misión: Formar profesionales integrales que sean agentes generadores de cambios, promotores de la paz, la dignidad humana y el desarrollo nacional.

Visión: La Universidad de Pamplona al finalizar la primera década del siglo XXI, deberá ser el primer centro de Educación Superior del Oriente Colombiano.

Maria Eugenia Velasco Espitia – Directora CEDUP

Introducción

Durante mucho tiempo se ha venido discutiendo el tema de las relaciones entre patronos y trabajadores y la necesidad legal de reglamentarlas con miras a proteger más a los trabajadores que a los empleadores, de los abusos que éstos, dado su poder económico y político o social, han podido y pueden ejercer sobre sus trabajadores

Las normas laborales son de carácter social y público dada la desigualdad entre trabajadores y patronos, mereciendo entonces, el trabajo, una especial protección del estado, la que se plasma en las normas constitucionales y en el Código Sustantivo del Trabajo.

No puede ser ajeno para el futuro profesional, el conocimiento de las normas legales que regulan las relaciones y contratos de trabajo dadas las graves implicaciones que el desconocimiento de las mismas conlleva para la empresa en el ámbito económico, ni el perjuicio que se puede causar el trabajador cuando desconoce también cuáles son sus derechos y obligaciones de carácter laboral y que no plasman en el contrato de trabajo.

Así las cosas, el presente módulo aunque no constituye un texto de derecho laboral, puede servir de fundamento básico para que el futuro profesional se ubique en el ramo legislativo y de una manera más eficaz, contribuir al buen desarrollo de las relaciones empresa - trabajadores, como quiera que sea es a ellos a quienes más incumbe evitar perjuicios de carácter económico a la misma y a sus propietarios.

Para mejor comprensión del texto, se incluyen algunas lecturas complementarias y ejercicios prácticos que pueden llevarlos a despejar las dudas que con relación a los temas se puedan presentar.

Horizontes

- Introducir al estudiante en el mundo del derecho laboral, materia importante en la formación del futuro profesional.
- Enseñar al futuro profesional, cuáles son las obligaciones y derechos de los trabajadores y patronos y qué consecuencias de tipo legal y económico genera su desconocimiento.
- Definir para el estudiante, algunos conceptos de orden legal, para que puedan ser fácilmente comprendidos y aplicados en la vida práctica.
- Proponer al estudiante problemas prácticos que se pueden solucionar con la aplicación de la norma y la jurisprudencia de la Corte constitucional.
- Concientizar al estudiante, futuro profesional, que las normas laborales y la jurisprudencia de las altas cortes, debe aplicarse por encima de los contratos de trabajo, para evitar problemas económicos a los empresarios.

UNIDAD 1: Cuestiones Generales

Descripción Temática

Antes de introducirnos en la legislación laboral, se hace necesario que el estudiante sepa el por qué de la misma y el origen del estado como fuente generadora del derecho.

El estado es una formación jurídico - política en la que los ciudadanos integrantes del mismo se han despojado de su soberanía y parte de sus libertades y derechos, para depositarlos en quienes le representan en el manejo de la cosa pública, pero exigiendo de ésta entidad y de éstos delegatarios, el cumplimiento de los fines esenciales del estado, aquellos que ha perseguido obtener el ciudadano al asociarse políticamente.

Históricamente, la legislación ha nacido generada por los ciudadanos de los estados, impulsándola por las costumbres y tradiciones, así como por los derechos y garantías que generalmente, en el ramo laboral, se han conquistado por la fuerza en una lucha desigual de trabajadores contra los patronos.

Como quiera que la ley no es la única fuente generadora del derecho como se dijo antes, resulta claro que el lector debe conocer cómo a través de los usos y costumbres, se genera la norma sustantiva que regula las relaciones entre los ciudadanos.

Horizontes

- Introducir al estudiante en cómo y por qué surgió el estado y con él, nace el derecho para regular las relaciones entre sus asociados y asegurar la pacífica convivencia y bienestar de todos.
- Mostrar al estudiante cómo se originó históricamente el derecho del trabajo partiendo de la legislación civil que en nuestro caso, data de 1887 y aún se mantiene incólume, pese a las reformas que a través de los años ha tenido.

- Mostrar que no solamente la ley es la fuente del derecho, sino que aparte de ella, las normas jurídicas tienen su origen en otras fuentes del saber como la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina.
- Igualmente, se pretende en ésta unidad, mostrar al alumno el ámbito de aplicación de la legislación laboral, haciendo una diferenciación entre lo que son los trabajadores particulares y los trabajadores al servicio del estado y cómo a través de los años se ha diferenciado a éstos últimos, para así otorgarle más derechos a unos que a otros.

Núcleos Temáticos y Problemáticos

- El Estado
- Orígenes del Derecho del Trabajo
- Naturaleza Jurídica y Fuentes del Derecho del Trabajo
- La Legislación Colombiana
- Campo de Aplicación
- Fines del Derecho Laboral
- Empleados del Estado
- Vía Gubernativa
- Fuero Sindical
- Sentido de los Recursos en el Procedimiento Gubernativo, Consejo de Estado

Proceso de Información

1.1 EL ESTADO

El estado, históricamente emerge de la necesidad que tiene el hombre de protegerse y al ser éste social por naturaleza, renuncia a buena parte de sus libertades para depositarlas en la organización política que se denomina estado, entidad que debe cumplir con los fines esenciales para los cuales se crea y entre ellos, figura el de buscar el bienestar de todos sus asociados.

Para los griegos, el estado era la "Polis" o ciudad estado cuyo sitio de reunión era el ágora donde se debatían los asuntos de interés general de la comunidad.

Hoy, el estado es una creación política del hombre que tiene como fin primordial satisfacer las necesidades elementales de la comunidad en lo que se ha dado por llamar, los fines del estado y que se consagran en la Constitución Política.

1.2 ORÍGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los autores parecen estar de acuerdo en señalar que el origen del derecho contemporáneo del trabajo se encuentra en la división de clases que surgió a causa del nacimiento y auge del capitalismo industrial, de las tesis individuales sobre la libertad y específicamente sobre la libertad en el terreno económico.

La aparición en la vida política, social y comercial de los pueblos, particularmente en Europa, de una clase burguesa que, apoyada en la tesis de la libertad económica irrestricta, tomó para sí no sólo los instrumentos del mando, sino los bienes y elementos de producción "expresión inequívoca del derecho de propiedad privada" fue creando de contragolpe una vasta clase social desposeída no sólo de tales bienes, sino de la posibilidad de obtenerlos, y reducida por fuerza de los hechos económicos, a la necesidad de comprometer su fuerza de trabajo para subsistir.

Esta fuerza de trabajo se vio violentada durante toda la historia de la humanidad, especialmente durante el feudalismo y se ha prolongado hasta nuestros días con algunas modificaciones sustanciales.

El proceso de crecimiento del proletariado, su distanciamiento de las altas clases sociales y por tanto, de los gobiernos que son la expresión de las mismas, toma inesperado impulso con el auge de la grande industria y con la aparición en la historia de la época denominada capitalismo industrial. La demanda cada vez mayor de mano de obra a medida que aumentaba el número de empresas y el poder industrial de ellas, el abandono de los campos por los trabajadores atraídos por posibles comodidades materiales, va haciendo que aquella masa adquiera dimensiones gigantescas, aunque desordenadas al principio, tanto desde el punto de vista disciplinario y doctrinario, como por el desamparo e indiferencia oficiales.

La teoría política que informó la revolución francesa, estimó perniciosa y corruptoras a las corporaciones no solo como método de trabajo, sino por el principio de asociación que implicaban. Con el edicto de Turgot, se suprimieron las corporaciones, siendo restablecidas después, encontraron su final con los primeros decretos de la Asamblea revolucionaria de Francia, que las hizo desaparecer de la vida económica y jurídica.

Aparte de lo anterior, debe recordarse que la lucha por el derecho al trabajo, ha tenido otros orígenes. Vencida la etapa medieval, se observan dos consecuencias principales:

- La indefensión de la clase obrera, merced a la negativa del derecho de asociación y al desentendimiento del Estado por su suerte.
- La imposibilidad del obrero, consecuencia de lo anterior, de procurarse a través de medios judiciales una reparación a sus daños patrimoniales y morales, pues el derecho revolucionario y el civil, más adelante, solo reconocía la facultad de solicitar la rescisión del contrato por lesión enorme, lo cual suponía, en la teoría y en la práctica, la existencia entre los contratantes de un supuesto falso, al menos para el trabajador: la libertad y la igualdad contractuales.¹

1.3 NATURALEZA JURÍDICA Y FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.3.1 Ubicación

“Ulpiano definió el derecho para dividirlo en público y privado y consideró al primero como el conjunto de normas que se ocupan de las cosas del Estado romano y el segundo como el conjunto de disposiciones relativas a los particulares, el derecho actual ha optado por diferenciarse entre público y privado.

Siempre se ha discutido sobre la clasificación del derecho laboral y se le ha visto como perteneciente al derecho público y por otros autores, al derecho privado, pero resumiendo, puede decirse que el derecho laboral en toda su extensión, es una parte del derecho público cuya finalidad es encarar el problema social en su totalidad y brindar a la clase asalariada la protección y el amparo que su debilidad económica y su desigual posición ante la vida y los bienes de fortuna, exigen en forma categórica”.²

1.3.2 Fuentes del Derecho Laboral

Por fuente se entienden aquellas fuentes que dan origen a las normas jurídicas que se encargan de regular la conducta humana y las relaciones entre el estado y sus ciudadanos. Encontramos entonces, como fuentes del derecho no solamente laboral sino en general, las siguientes:

¹ GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. Tratado de Derecho del Trabajo. Librería Editorial, El Foro de la Justicia. 1985.

² GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. Tratado de Derecho del Trabajo. Librería Editorial, El Foro de la Justicia. 1985.

- La Ley: es la primera y más importante de las fuentes del derecho. Es una regla de conducta impuesta por un acto de soberanía, de carácter genérico e impersonal, emanada del Congreso de la república o de los Decretos que en ejercicio de sus facultades constitucionales, emita el Presidente de la república.

La ley existe para regular situaciones sociales, existen normas de carácter general y otras de carácter especial y que compete al juez o al interprete, al momento de aplicarlas, hacer prevalecer las normas de carácter general, es decir, si una misma situación está regulada por dos preceptos diferentes, debe atenderse en primer lugar, a aquella que regule específicamente la materia y sólo en defecto, se recurre a la aplicación de normas de carácter general y así lo establece el artículo 8 de la ley 157 de 1887 aún vigente cuando ordena:

“Cuando no haya ley exactamente aplicable al caso controvertido, se aplicarán las leyes que regulen casos o materias semejantes, y en su defecto la doctrina constitucional y las reglas generales de derecho”.³ Ahora bien, en caso de duda sobre la aplicación de una norma, debe acogerse el principio constitucional y legal de favorabilidad de la ley laboral.

- La Jurisprudencia: está compuesta por las decisiones de las autoridades judiciales, especialmente la que emana de la Corte constitucional como entidad unificadora de la misma, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado, como criterios auxiliares de interpretación de la ley.
- La doctrina: está constituida por los estudios de carácter jurídico, social y político, sobre los orígenes de las normas positivas, su desarrollo y aplicación; está integrada por la especulación acerca de los principios del derecho y de las normas generales que forman la legislación y que se origina en los estudiosos del derecho.
- La costumbre: que consiste en el uso repetido y general de cierto hecho que termina convirtiéndose en norma de convivencia y a la cual los preceptos jurídicos de algunos países le han dado el valor de regla de derecho, aunque restringida y de aplicación limitada.

De acuerdo con el art. 131 de la ley 153 de 1887, la costumbre, siendo general y conforme con la moral cristiana, constituye derecho a falta de ley positiva.

³ ORTEGA TORRES, Jorge. Código Civil Comentado. Bogotá, 1977.

1.4 LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA

La legislación laboral colombiana se desprendió de la jurisdicción civil, o mejor, de las leyes civiles. En efecto, el Código civil estructura los requisitos de un contrato, sea éste de arrendamiento o compraventa; de allí se tomaron las características que identifican al contrato de trabajo. En los artículos 2045 y siguientes, el Código Civil daba normas sobre el arrendamiento de criados domésticos y contratos de nodrizas para la lactancia de hijos que no son propios, éstas normas que fueron subrogadas por el artículo 22 del Código del Trabajo que definió el contrato de trabajo.

La legislación laboral colombiana se encuentra actualmente en un estatuto denominado Código del Trabajo que tiene 53 años y desde su entrada en vigencia ha tenido múltiples reformas y lo podemos dividir en varias secciones a saber:

- Derecho individual del trabajo
- Derecho colectivo del trabajo
- Control de aplicación de las normas

Protección al Trabajo: el artículo 25 de la Constitución Nacional, prevé 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”.⁴

El artículo 17 de la Carta Magna, prohíbe la esclavitud, la servidumbre y la trata de personas en todas sus formas.

El artículo 25 establece que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

El artículo 26 de la Constitución Política enseña: toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.⁵

El “artículo 53 establece que el Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta, por lo menos, los siguientes principios mínimos: igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la calidad y cantidad de trabajo; estabilidad en el empleo,

⁴ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Editorial Unión. Bogotá, 2003.

⁵ IBID.

irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento, el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajo del menor de edad”⁶.

Esto nos muestra en forma clara, cómo el constituyente de 1991 quiso darle una protección especial al trabajo, cuando elevó a derecho fundamental la libertad de escoger profesión u oficio y establece la obligación a las autoridades, de vigilar el ejercicio de las profesiones y además, le da al trabajo una función social y establece que los derechos mínimos del trabajador, son irrenunciables.

1.5 CAMPO DE APLICACIÓN

Las normas laborales vigentes en el país, tal como lo expresa el artículo 2 del Código Sustantivo del Trabajo, rigen y se aplican en todo el territorio de la República, para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad. En términos más estrictos puede decirse que las normas laborales se aplican en el lugar donde se ha ejecutado el trabajo o donde se haya prestado el servicio.

De acuerdo con el artículo 3 del C.S.T, éste regula las relaciones de derecho individual de carácter particular y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares y en el artículo 4 establece que las relaciones de trabajo entre servidores públicos y el estado, se rigen por normas especiales.

1.6 FINES DEL DERECHO LABORAL

El derecho laboral tiene como finalidad la protección del derecho al trabajo, y con él, el derecho a la existencia, puesto que el trabajador sólo dispone de su esfuerzo personal y de su capacidad de trabajo para subsistir, frente a quienes detentan el poder económico y controlan los medios de producción.

⁶ NAVAS TALERO, germán, GONZÁLEZ DURAN, Eduardo. El abogado en asuntos laborales. Intermedio editores. Página 24. Bogotá, 2002.

1.7 EMPLEADOS DEL ESTADO

De acuerdo con lo anterior, al existir el estado por delegación de la soberanía de sus ciudadanos en sus representantes, el estado para cumplir con sus fines esenciales requiere de la participación de la ciudadanía y para ello, siguiendo a Montesquieu, el estado se ha dividido en tres grandes ramas: ejecutiva, judicial y legislativa.

Estas tres ramas para cumplir con sus fines constitucionales y legales, requiere de la acción de funcionarios que tienen tareas específicas que cumplir en la administración pública y en la actualidad, en nuestro medio, se les denomina "Servidores Públicos".

Tradicionalmente, los servidores públicos se clasificaban y aún se hace para algunos fines, como trabajadores oficiales o empleados públicos según fuera el sistema de vinculación con la administración, pero hoy, penal y disciplinariamente, toda persona que presta servicios al estado bien sea mediante contrato de prestación de servicios o por nombramiento, es un servidor público, toda vez que va a cumplir por encargo del estado, alguna de las tareas que responde a los fines esenciales del mismo.

Entonces, son trabajadores oficiales aquellas personas que se vinculan al estado mediante contrato de trabajo y aquellos que prestan sus servicios en los Ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos que se dedican a la realización de obras públicas, mientras que quienes se vinculan mediante acto administrativo de nombramiento y acta de posesión, son trabajadores públicos, es decir, su vinculación es de carácter legal y no contractual.

Pero, debe aclararse que quien concurre con el estado mediante contrato de prestación de servicios públicos o de obra pública a la realización de una tarea u obra correspondiente al estado, es de acuerdo con la legislación actual, un servidor público también, pero lo hace a título de trabajador independiente.

1.8 VIA GUBERNATIVA

La vía gubernativa es un control administrativo que cumple dos propósitos fundamentales:

- Que la administración reflexione sobre sus propios actos administrativos de carácter particular, revocándolos, modificándolos o aclarándolos.

- Que los administrados puedan satisfacer sus pretensiones sin necesidad de acudir a la jurisdicción contenciosa administrativa⁷.

La vía gubernativa está regulada por los artículos 49 a 55, 63 y 135 del Código Contencioso Administrativo y se ejerce a través de tres recursos:

- El de reposición: es aquel que se interpone ante el mismo funcionario que profirió el acto administrativo para que lo modifique, aclare, adicione o derogue.
- El de apelación: que es el que se interpone como subsidiario al recurso de reposición o directamente, para que sea el superior inmediato de quien profirió el acto administrativo, quien revise la legalidad o no del mismo y lo aclare, modifique o revoque.

Estos recursos por mandato legal, deben ser interpuestos por el interesado, dentro de los cinco días siguientes a la notificación personal del acto administrativo, el recurso de reposición se puede interponer en forma opcional cuando proceda el de apelación, o simplemente, se interpone directamente el de apelación.

Cuando quien dictó el acto administrativo no tiene superior jerárquico o funcional, solamente procede el recurso de reposición y con la resolución del mismo, se agota la vía gubernativa. El artículo 50 del Código Contencioso Administrativo establece que “no habrá apelación de las decisiones de los ministros, jefes de departamento administrativo, superintendentes y representantes legales de las entidades descentralizadas o de las unidades administrativas especiales que tengan personería jurídica.”⁸

- El de queja: este se interpone cuando quien profirió el acto administrativo, niega el recurso de apelación y se interpone ante el superior para que éste lo conceda o no si lo considera pertinente.

Los recursos de reposición y queja, no son obligatorios pero el de apelación sí, esto se desprende del artículo 51 del Código Contencioso Administrativo.

⁷ RODRÍGUEZ SANTOS, Manuel. Manual de derecho administrativo. Ed. Librería del Profesional. Segunda Edición, Bogotá, 1998. Página 81.

⁸ LEGOS EDITORES. Código Contencioso Administrativo. Art. 50 numeral 2 inciso 2.

1.9 FUERO SINDICAL

Definido en el artículo 405 del C.S.T. como “la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin causa justa, previamente calificada por el juez de trabajo”.

De acuerdo con el artículo 406, están amparados por fuero sindical:

- Los fundadores de un sindicato desde el día de su constitución hasta dos meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis meses.
- Los trabajadores que con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.
- Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos sin pasar de 5 principales y 5 suplentes y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un principal y un suplente; este amparo se hace efectivo por el tiempo dure el mandato y seis meses más.
- Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período y seis meses más sin que pueda existir en una misma empresa., más de una comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será integrada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.
- Los 5 primeros miembros principales y 5 suplentes de la junta directiva del sindicato. En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, siguen gozando de fuero, los anteriores directores que no queden incorporados en la junta directiva renovada con motivo de la fusión, hasta tres meses más.

1.10 SENTIDO DE LOS RECURSOS EN EL PROCEDIMIENTO GUBERNATIVO, CONSEJO DE ESTADO

“El querer o la voluntad del Estado se expresa en dos clases de actos administrativos: los que tienen carácter impersonal y producen efectos generales o abstractos y los que crean situaciones jurídicas concretas y particulares y en esa forma declaran o definen derechos subjetivos. En cualquier momento, los primeros pueden vulnerar o atentar contra el orden jurídico general y los segundos contra las prerrogativas de una persona determinada. Para restablecer el imperio

jurídico agraviado en esa forma, consagran las leyes distintos tipos de acciones y procedimientos.

Para efectos de la consulta en estudio, tan solo se ocupará la sala brevemente en la segunda clase de actos administrativos, es decir, en aquellos en virtud de los cuales se crean situaciones de orden jurídico particular o personal.

En orden al restablecimiento del derecho particular violado o vulnerado en un momento dado por un acto de la administración, consagran las leyes dos clases de acciones o procedimientos: el llamado procedimiento gubernativo y la acción contenciosa - administrativa.

Ya se insinuó que el procedimiento gubernativo de que se viene tratando es oportunidad fácil que el legislador le brinda al particular para lograr sin complicaciones judiciales y sin costo alguno, la cabal restauración de su patrimonio jurídico. Y a la plenitud de esa acción tiene derecho el particular afectado por un acto de la administración: aquella no puede cercenarse en modo alguno, porque para él, para el interesado, en ese momento y en las circunstancias indicadas, esa es la legalidad, que es preciosa conquista de los gobernados miembros de una comunidad civilizada.

Dentro del procedimiento, así en derecho privado como en derecho público, los recursos configuran institución complementaria, sin la cual el derecho sustantivo carecería de la debida protección. No se concibe no sería posible la integridad de la vida del derecho, si las decisiones que le ponen fin a determinada controversia jurídica, no pudieran someterse al estudio o revisión de entidades o funcionarios superiores dentro de la jerarquía judicial o administrativa. El derecho sin las acciones o procedimientos judiciales que lo declaran y lo hacen posible, sería vana palabra sin sentido. Y la ausencia de recursos, le restaría a aquél gran parte de su eficacia en todo el afianzamiento de la vida jurídica". (Consejo de estado. Sala de consulta. Concepto de diciembre 12 de 1977).⁹

Proceso de Comprensión y Análisis

- Carlos Arturo fue despedido del cargo de auxiliar de servicios contables que desempeñaba al servicio del Municipio de Lourdes, como sanción por haber faltado a su trabajo sin justa causa durante tres días mediante resolución 040 del 20 de febrero del año 2004, proferida por el Personero Municipal de la localidad.

⁹ CÓDIGO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. Legis Editores. Marzo 2001, página 77.

El empleado despedido siente que se han menoscabado sus derechos pues ha sido despedido injustificadamente, pues la sanción que se aplicó no es la que debió haberse impuesto de acuerdo con el Código Disciplinario único, pues sus ausencias no son tipificadas en la norma como faltas gravísimas que son las sancionables con destitución.

Según lo aprendido en la presente unidad, ¿qué es lo primero que Carlos Arturo debe hacer para demandar la protección de sus derechos?. Hacer un escrito en el cual se pueda solicitar a la Administración, la corrección del error en que se haya incurrido al imponer la sanción.

Síntesis Creativa y Argumentativa

- Explicar por qué razón se considera al derecho laboral como un derecho de carácter público.
- Explicar por qué la jurisprudencia se considera como fuente generadora del derecho laboral.
- Explicar dónde rigen las normas del derecho laboral y su campo de aplicación.

Solución de Problemas

- Carlos, Enrique, Sandra y Felipe fueron fundadores del Sindicato de Trabajadores de Pamplona, hecho éste que ocurrió el 4 de diciembre del año 2003. El Municipio de acuerdo con sus recursos y para ajustar los gastos a los requerimientos de la Ley 617 de 2000, debe entrar a realizar una reestructuración administrativa que implique la supresión de cargos. ¿Puede el Alcalde Municipal sin autorización judicial realizar el despido de los trabajadores antes indicados?. Explicar el por qué de su respuesta.

Autoevaluación

- Hacer un mapa conceptual relacionado con los pasos que deben seguirse para agotar la vía gubernativa.
- Charles Holmes vino a Colombia a prestar sus servicios profesionales en calidad de economista en la empresa "Hotel Intercontinental", habiendo sido contratado en la ciudad de Nueva York, para trabajar en la ciudad de Bogotá D.C., el 29 de febrero del año en curso fue despedido de su cargo por no

lograr las metas propuestas en el contrato como obligaciones suyas. Pregunta: habiéndose suscrito el contrato de trabajo en Nueva York, puede aplicarse la legislación colombiana para regular el conflicto laboral surgido entre el trabajador y la empresa contratante?. Explicar el por qué de su respuesta.

Repaso Significativo

Elaborar un mapa conceptual con el que el estudiante pueda explicar en forma fácil y abreviada, cada uno de los temas de la unidad y conceptual fácilmente, los principales párrafos.

Bibliografía Sugerida

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. Tratado de Derecho del Trabajo. Librería Editorial el foro de la Justicia. 1985.

ORTEGA TORRES, Jorge. Código civil Comentado. Editorial Temis. 1977

CÓDIGO CIVIL Y LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA. Legis Editores. 2001.

UNIDAD 2: El Contrato de Trabajo

Descripción Temática

El tema a tratar en la presente unidad, es el del contrato y la relación del trabajo ya que mientras se den los elementos esenciales del mismo, no puede entrarse a desconocer los efectos que éste produce entre las partes y que en muchas ocasiones, puede éste desconocimiento, terminar en perjuicios irreparables para los patronos o empresas.

En éste aspecto, considero de vital importancia que tanto patronos como trabajadores y aún los contadores como auxiliares de los patronos o empresarios, conozcan de manera inequívoca, cuáles son las justas causas de terminación de los contratos de trabajo, cómo se debe actuar cuando se dé alguna de ellas y cuáles son las sanciones que patronos o trabajadores deben pagar como indemnización cuando se da por terminada una relación o contrato de trabajo sin justa causa.

Horizontes

- Hacer que el estudiante comprenda qué es un contrato de trabajo, cuáles son los elementos esenciales del mismo y en qué forma se puede dar comienzo a una relación laboral.
- Enseñar a los estudiantes que una vez suscrito un contrato de trabajo en el que se ha pactado o no un tiempo de duración, existen unas causas justas para poder terminar el mismo sin incurrir en las sanciones legales que establece la ley.
- Aparte de estudiar las justas causas de terminación del contrato de trabajo, también es indispensable que el futuro profesional bien sea porque trabaje para un empleador o como independiente, conozca cuáles son las obligaciones y derechos que la legislación laboral establece tanto para empresarios como para los trabajadores.
- Al estudiar el fuero sindical, es necesario enseñar al estudiante, que existen contratos que no pueden darse por terminados sin que medie autorización

judicial, so pena de que aún existiendo justa causa para el despido, se pueda incurrir en un despido injustificado, con los consabidos perjuicios económicos para el patrono.

Núcleos Temáticos y Problemáticos

- Concepto de Contrato de Trabajo
- Características del Contrato de Trabajo
- Modalidades del Contrato de Trabajo
- Duración del Contrato
- El Período de Prueba
- Obligaciones de las Partes
- Prohibiciones
- Suspensión del Contrato de Trabajo
- Terminación del Contrato de Trabajo
- Terminación Unilateral
- Indemnización por Despido Injusto
- Indemnización por Falta de Pago
- La Relación de Trabajo
- Cláusulas Contractuales Sobre Faltas Graves del Trabajador

Proceso de Información

Antes de entrar a conceptuar qué es el contrato de trabajo, debe definirse qué se entiende por Trabajo. Al respecto, el artículo 5 del C. S. Del T. lo define como “toda actividad humana, libre lícita, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra persona natural o jurídica, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.

2.1 CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es definido por el art. 22 del C. S. del T. Como "aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración".

2.1.1 Elementos Comunes y Esenciales del Contrato de Trabajo

En todo contrato de trabajo deben darse los siguientes elementos comunes (Art. 23):

- La actividad personal del trabajador, es decir, realizarla por sí mismo.
- La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse todo el tiempo de duración del contrato.
- Un salario como retribución del servicio.

Pero para que exista contrato como tal, una vez se llenen los anteriores elementos, se requiere que exista:

- Capacidad para contratar. Es decir, debe tener la persona 18 años y si es menor, requiere autorización del inspector del trabajo o en su defecto, de la primera autoridad local, a petición de sus padres y a falta de éstos, del defensor de familia. (art. 30)
- Consentimiento. Es la manifestación libre y espontánea de los contratantes, de iniciar la relación jurídica. No es válida la expresión de voluntad obtenida mediante fraude o el engaño, dolor, violencia.
- Objeto. En el contrato de trabajo, es doble. Para el patrono, consiste en los servicios del trabajador, la fuerza de trabajo, el resultado que persigue. Para el trabajador, el objeto es su salario, satisfacer sus necesidades primarias.
- Causa. Lo que da origen a las obligaciones de las partes.

2.2 CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Es consensual. Sólo requiere la voluntad y el consentimiento de las partes.
- Los contratos a término fijo deben ser escritos y esto no les da solemnidad.

- Es un contrato bilateral.
- Es oneroso. Debe haber una remuneración a favor de una parte y una obligación para la otra.
- Es de tractus sucesivo. Se causa por etapas en oposición al de ejecución instantánea.

2.3 MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Generalmente el contrato de trabajo se presenta bajo dos modalidades y la legislación colombiana no requiere de formalidades esenciales para su vigencia y prueba, tan solo en el contrato a término fijo como medio de defensa del trabajador, es decir, generalmente el contrato de trabajo es verbal o escrito.

- Contrato Verbal: la ley solamente obliga a las partes a ponerse de acuerdo en los siguientes puntos: la índole de trabajo y el sitio donde ha de realizarse; la cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo, cualquier otra; y los períodos que regulen el pago.
- En cuanto a la duración, puede pactarse por las partes, pero solo en el contrato a término fijo, debe constar por escrito obligatoriamente.
- Contrato Escrito: como en el contrato verbal, la ley exige que se llene el cumplimiento de ciertos requisitos mínimos a saber:
 - La identificación y el domicilio de las partes
 - El lugar y fecha de celebración del contrato
 - El lugar donde se haya contratado el trabajador y aquel en donde haya de prestar sus servicios.
 - La naturaleza del trabajo.
 - La cuantía de la remuneración, forma y período de pago, la estimación del salario en especie bajo la forma de alimentación y habitación.
 - Duración del contrato.

En la legislación laboral colombiana, siempre deben constar por escrito, los siguientes contratos:

- El contrato a término fijo

- El celebrado con período de prueba
- El contrato de aprendizaje
- Aquél en que se pacta un régimen de intermediarios
- Los de enganche colectivo.

2.4 DURACIÓN DEL CONTRATO

Al respecto debe decirse que de acuerdo con el tiempo de duración, los contratos son a término fijo; el celebrado por el tiempo que dure la realización de la obra o labor determinada: por tiempo indefinido, o para ejecutar un trabajo accidental, ocasional o transitorio.

2.4.1 Contrato a Término Fijo

La ley 50 de 1990 establece que el contrato a término fijo no puede ser superior a tres años, pero es renovable por el mismo término cuando se dan las siguientes pautas o condiciones:

- Si antes de terminarse el contrato, ninguna de las partes manifiesta a la otra el deseo de terminarlo con una antelación no inferior a 30 días se renueva por un período igual y así sucesivamente.
- Si el contrato es a término inferior a un año, sólo podrá renovarse el contrato sucesivamente hasta por tres períodos iguales o inferiores al cabo de los cuales, el término de renovación no puede ser inferior a un año.

2.4.2 Duración de la Obra o Labor Determinada

Se entiende celebrado por el tiempo necesario para la terminación de la obra o labor pactada o contratada. La ley presume que la duración será tanta como dure la obra.

2.4.3 Contratos a Término Indefinido

Son aquellos en que las partes no pactan tiempo de duración. En éste caso, el código supone que se pactó por términos sucesivos de seis en seis meses.

2.4.4 Accidental o Transitorio

El Código del trabajo lo define como aquél de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a actividades distintas de las normales del patrono.

2.4.5 Revisión y Suspensión del Contrato de Trabajo

El artículo 50 del Código del Trabajo permite la revisión del contrato cuando sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Se da la revisión, cuando en cualquier momento y por cualquier causa, se hace imposible el cumplimiento de las obligaciones adquiridas por las partes, siempre que se den los siguientes supuestos:

- Que el nuevo hecho o situación haya sido imprevisible: es decir, aquel hecho que dentro de circunstancias razonables, no hubiera podido considerarse por las partes en el momento de celebrarse el contrato, (desvalorización de la moneda, baja en las acciones, disminución de la oferta o la demanda que son hechos normales en el comercio).
- Debe ser grave.

2.5 EL PERÍODO DE PRUEBA

Tiene por objeto permitir al patrono apreciar las habilidades laborales del trabajador y por parte de éste, las condiciones laborales en que se va a desempeñar.

Este período de prueba debe constar por escrito, sin que sea necesario elaborar un contrato de trabajo y no puede exceder del término de sesenta 60 días pero sí puede ser inferior a éste lapso.

En los contratos a término fijo, el período de prueba no puede ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para la duración del contrato.

2.6 OBLIGACIONES DE LAS PARTES

El Código sustantivo del trabajo ha establecido en su articulado, las siguientes obligaciones que las partes contratantes deben cumplir:

2.6.1 Por Parte del Patrono (Art. 57)

- Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

- Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- Conceder al trabajador las licencias que solicite para ejercer el sufragio, ocupar temporalmente cargos oficiales de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica, etc.
- Dar al trabajador en caso de que lo solicite, a la expiración del contrato, certificado en que conste el tiempo de servicio, el salario, la índole de la labor ejecutada; y si el trabajador lo solicita, practicar el examen sanitario y certificar al respecto.
- Pagar al trabajador los gastos razonables de traslado, si para prestar los servicios, el trabajador debió cambiar de residencia.
- Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

2.6.2 Por Parte del Trabajador

- Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
- No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajador ante las autoridades competentes.
- Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

- Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- Comunicar oportunamente al patrono las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o las cosas de la empresa o establecimiento.
- Observar medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo.
- Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

Debe aclararse que hoy, de acuerdo con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y demás normas concordantes, éstas medidas preventivas corresponde adoptarlas a los patronos y trabajadores no por el médico del patrón sino por la Administradora de Riesgos Profesionales o Empresa Prestadora de Servicios de Salud, en que la empresa tenga afiliados a sus trabajadores.

2.7 PROHIBICIONES

Además de las anteriores obligaciones establecidas para patronos y trabajadores, existen en los artículos 59 y 60 del Código del Trabajo, unas prohibiciones a los trabajadores y a los patronos, que deben ser cumplidas por ambos. Estas prohibiciones son:

2.7.1 Para los Patronos

- Deducir, retener o compensar suma alguna del salario de los trabajadores, sin autorización de éstos, solo se podrá retener, deducir o compensar sumas en los siguientes casos:
 - Multas, cuotas sindicales y aportes para la seguridad social (salud, pensiones).
 - Hasta el 50% del salario, para el pago de créditos en cooperativas.
 - En el caso de las pensiones, éstas se pueden retener y suspender, en los casos de delitos contra el patrono, contra los directores o trabajadores del establecimiento, por causa o con ocasión del trabajo, así como en los casos graves de daños causados al patrono, establecimiento o empresa, mientras la justicia decida el monto de la indemnización a pagar.

- En el caso de cuotas de alimentos, en los porcentajes ordenados por autoridad competente, hasta un 50% del salario.
- En caso de embargo del salario, en las sumas ordenadas por los jueces, las que no pueden exceder de la quinta parte del salario mínimo.
- Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en los almacenes o proveedores que establezcan patronato.
- Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho de sufragio.
- Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
- Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- Emplear en las certificaciones de trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra" cualquiera que sea su modalidad, para que no se ocupen en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

2.7.2 Para los Trabajadores

- Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados sin permiso del patrono.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
- Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso del patrono, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar del trabajo.
- Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

- Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
- Usar los útiles o herramientas suministradas por el patrono en objetos distintos del trabajo contratado.

2.8 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Es la interrupción en la ejecución del contrato. El artículo 51 del C. S. Del T, establece que el contrato puede suspenderse en los siguientes casos:

- Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
- Por muerte o inhabilidad del empleador, cuando éste sea persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa, la suspensión temporal del trabajo.
- Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por 130 días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del trabajador, mediante autorización del Ministerio del Trabajo (hoy Ministerio de la Protección Social).
- Por licencia o permiso temporal concedido al trabajador o por suspensión disciplinaria.
- Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En éste caso, el patrón está obligado a conservar el puesto al trabajador durante 30 días después de terminado el servicio.
- Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de 8 días y cuya causa no justifique la terminación del contrato.

La suspensión del contrato trae las siguientes consecuencias:

- Cesa para el trabajador la obligación de prestar sus servicios al patrono.
- Cesa para el patrono, la obligación de pagar salarios durante el tiempo de suspensión.
- El tiempo de la suspensión puede ser descontado para liquidar la pensión de jubilación, cesantías, prima de servicios y vacaciones.

- El patrono sigue respondiendo por las obligaciones adquiridas con anterioridad a la suspensión del contrato y además por la muerte del trabajador o enfermedad, excepto de quien es enlistado para prestar el servicio militar.

2.9 TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El Código del Trabajo ha determinado en su artículo 61 las siguientes causales de terminación del contrato de trabajo:

- Por muerte del trabajador
- Por mutuo consentimiento
- Por expiración del plazo fijo pactado
- Por terminación de la obra o labor contratada
- Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento
- Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de 120 días
- Por sentencia ejecutoriada
- Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7 del Dto. 2351 de 1965 y 6 de ésta ley (50 de 1990).
- Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2.10 TERMINACIÓN UNILATERAL

Generalmente las partes no son libres de dar por terminada la relación laboral cuando quieren pues están sujetas a las determinaciones legales fijadas para ello.

Sin embargo, la misma legislación establece algunas causales justas de terminación del contrato de trabajo, las que deben darse a conocer al trabajador si es el patrono quien hace uso de ellas, al momento del despido, so pena de constituir un despido injusto, a saber:

2.10.1 Por Parte del Patrono

- El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho ilícito.

El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo por ésta causal, en el momento en que advirtió el engaño, aún cuando se haya superado el período de prueba o el término de 10 años.

- Todo acto de violencia, injuria o malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros del trabajo.
- Todo acto grave de violencia en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materia 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.
- 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 convenios colectivos, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- La detención preventiva del trabajador por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto, (o el arresto correccional que exceda de 8 días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato).
- 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 patrono.
- 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 patrono 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 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 ciento ochenta días. El despido por ésta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de éste artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince días.

- Otra causal es la establecida en el Decreto 1295 de 1994, artículo 91 literal b): el grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, y se le haya comunicado por escrito.

Para la aplicación de ésta causal, se requiere autorización previa del Ministerio de la Protección Social.

2.10.2 Por Parte del Trabajador

- El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.
- Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.
- Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- 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 patrono no se allane a modificar.
- Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
- El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.

- La exigencia del patrono, 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 patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del C. S. Del T., o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

2.10.3 Despidos que Requieren Autorización Legal

En la legislación laboral existen tres casos especiales en que es indispensable obtener autorización previa del Ministerio de la protección social, por parte del empleador, aunque exista justa causa de terminación del contrato:

- En el caso de la trabajadora en estado de embarazo y en los tres meses siguientes al parto, debiéndose comprobar la falta cometida por la trabajadora.
- Trabajador amparado con fuero sindical. La falta debe ser calificada por el juez del trabajo y éste mediante sentencia autoriza el despido.
- En el caso de que el trabajador incumpla gravemente con las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la empresa, cuando hayan sido comunicadas por escrito al trabajador.

2.11 INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

Establece el artículo 64 PAR: la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Cuando se da por terminado en forma unilateral el contrato de trabajo sin que exista causa justa para ello, la parte que así lo haga incurrirá en la obligación de pagar a la otra parte una indemnización tal como lo establece el Código del Trabajo, así:

- En los contratos a término fijo, la indemnización será equivalente al valor de los salarios correspondientes al término que faltare para cumplir el plazo del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o de la labor contratada, caso en el cual la indemnización no puede ser inferior a quince días.

- En los contratos a término indefinido, la indemnización, cuando es el patrono el que da por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, se pagará así: 45 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año. Entre 1 y menos de 5 años, 15 días adicionales sobre los 45 días básicos del punto anterior por cada año de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción. Entre 5 y menos de 10 años, 20 días adicionales sobre los 45 días básicos, por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción. Si el trabajador tuviere más de 10 años al servicio continuo del empleador, se le pagarán 45 días de salario adicionales sobre los 45 días básicos por cada año de servicio subsiguiente al primero, y proporcional por fracción de año.

Esta forma de indemnización fue modificada por la Ley 789 del 2002 y quedó así:

Para los trabajadores que devenguen un salario inferior a 10 salarios mínimos mensuales legales:

- Treinta días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año.
- Si el trabajador tuviere más de un año de servicio se le pagarán 20 días adicionales de salario sobre los 30 básicos del enunciado anterior, por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a 10 salarios mínimos legales mensuales:

- 20 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año.
- Si el trabajador tiene más de un año de servicio continuo, se le pagarán 15 días adicionales de salario sobre los 20 días básicos del punto anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

La misma norma en el párrafo transitorio al artículo 28 que modificó la Ley 50 de 1990, estableció que los trabajadores que al entrar en vigencia la ley tuvieran diez años o más al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla establecida en los literales b), c), y d) del artículo 6 de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio que se aplica únicamente para los trabajadores que tenían 10 o más años el primero de enero de 1991.

2.12 INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO

El artículo 65 del C. S. del Trabajo, también fue reformado por la ley 789 de 2002 y para conocimiento por su aplicabilidad, se enunciarán los dos sistemas a saber:

- Ley 50 de 1999: si a la terminación del contrato el patrono no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la Ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

Esta norma fue modificada como se enunció antes y quedó así:

- Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor.

Si transcurridos 24 meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentada la demanda no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco hasta cuando el pago se verifique.

2.13 LA RELACIÓN DE TRABAJO

Como se afirmó antes al hablar de los elementos del contrato de trabajo, para que éste surja se requiere no sólo el consentimiento de las partes y un objeto lícito, sino que además es necesario que el asalariado haya comenzado a prestar el servicio con continuada subordinación al patrono.

Es decir, si el contrato de trabajo es la relación laboral formalizada por medio de un acuerdo entre las partes. El artículo 24 del Código del Trabajo establece que “se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”, ahora bien, si se contrata y el trabajador no aparece a trabajar, a prestar su servicio, entonces no hay relación de trabajo, pues como se manifestó antes, la relación de trabajo surge cuando se presta un servicio, por un salario, bajo la continuada subordinación o dependencia del patrono. Entonces, la relación de trabajo es el contrato en ejecución.

El empleado público, desempeña una relación de trabajo con el estado dada su forma de vinculación, porque no existe contrato de trabajo.

2.14 CLÁUSULAS CONTRACTUALES SOBRE FALTAS GRAVES DEL TRABAJADOR

Si bien la mencionada cláusula del contrato de trabajo prevé como falta grave “las desavenencias con sus compañeros de trabajo” (ver fl. 6 del cdno. Ppal.), el vocablo desavenencias debe entenderse en su cabal y común sentido, esto es, como “falta de armonía entre las personas”, “enemistad” o “indisposición”, y también puede “llevarse mal” con otros, “desunir”, “dividir” o “encizañar”, según la definición de María Moliner, en el Diccionario de uso del español; lo cual claramente da a entender que la citada voz alude a la persona que exhibe una permanente disposición al conflicto y busca desunir, enemistar o enemistarse, dividir, encizañar, en una palabra a la persona conflictiva y problemática que genera con su actitud un ambiente que imposibilita el desarrollo normal de las actividades de la empresa y no a aquella que tiene ocasionalmente una dificultad con un compañero o compañera de trabajo. Aceptar este último entendimiento de la locución (como lo pretende la empresa recurrente) implicaría que lo que se busca con la cláusula contractual es crear un ambiente “aséptico” y absolutamente desconocedor de la condición humana.

Pero lo que no puede aceptarse es que la cláusula contractual pueda entenderse como cualquier inconveniente, disconformidad o roce aislado que tenga un trabajador con un solo compañero, ni una natural reacción como la atribuida a la demandante en la comunicación de despido así:

“Encontrándose en el ejercicio de sus funciones como secretaria del departamento de mantenimiento el día 14 de octubre del año en curso, protagonizó usted un hecho por demás bochornoso en su sitio de trabajo con su compañero de labores seños Luis Barrios, en presencia del señor Elvis Contreras, asistente de mantenimiento. Efectivamente ese día aproximadamente a las 10:30 a. m, se acercó a su puesto de trabajo el señor Luis Barrios, operador de sistemas en el departamento de mantenimiento, recriminándole el seguimiento, que según él usted le hacía de sus permisos sindicales, hasta llegar al punto de ofenderla con palabras vulgares de acuerdo a lo manifestado por usted, tales como: “no joda Rosa, tú eres la propia hijueputa”, repitiéndole nuevamente el calificativo de “hijueputa”, por lo que usted reaccionó ante esa ofenda con una bofetada exigiéndole respeto. Seguidamente usted se acercó al puesto de trabajo del señor Elvis Contreras,, quien les solicitó que se calmaran, haciendo caso omiso y continuaron la discusión, diciéndole el señor Barrios a Usted: “esto no se acaba

aquí, tú la tienes conmigo”, ante lo cual usted intentó golpearlo nuevamente en la cara.

Lo anterior constituye una clara violación de sus obligaciones legales y contractuales, por lo que la empresa luego de haber analizado y estudiado su caso decide dar por terminado su contrato de trabajo por justa causa, a partir de la fecha” (fol. 7).¹⁰

Proceso de Comprensión y Análisis

- De acuerdo con el caso mencionado anteriormente, manifestar si en la carta dirigida a la trabajadora para dar por terminado el contrato de trabajo con la empresa, realmente existía o no causa justa para el despido, a la luz de las normas estudiadas.

Habiendo determinado la existencia o no de una justa causa para el despido, ¿qué prestaciones legales debe liquidar a la trabajadora al darse por terminado el contrato de trabajo?.

Solución de Problemas

- Si ingresa a trabajar al servicio de una entidad X el 1º de enero del año 1995 con contrato a término indefinido, ¿cómo haría la liquidación de las prestaciones sociales de acuerdo con la ley si durante ese tiempo jamás disfrutó un período de vacaciones y éstas no fueron compensadas en dinero ni suspendidas por el patrono?

Síntesis Creativa y Argumentativa

- ¿Si fuera patrono, cómo liquidaría las prestaciones sociales de un trabajador que hoy devenga un salario de \$4.000.000 mensuales habiéndose pactado que éste sería un salario integral?

¹⁰ JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA. Legis Editores. Tomo XXXII No. 384, diciembre de 2003. Bogotá.

Autoevaluación

- ¿Por qué razón, todas las empresas que tengan un número no inferior a quince trabajadores deben vincular aprendices?
- ¿Como patrono de carácter particular, cómo liquidaría y pagaría la prima de servicio a sus trabajadores?
- ¿Manuel Ricardo Carvajal muere al servicio de la empresa “Fundiciones el Solar”, señalar si éste hecho es una forma de terminación del contrato de trabajo o una justa causa por parte del empleador, para darlo por terminado?

Repaso Significativo

- Hacer un mapa conceptual y en él establecer las diferencias jurídicas y prestacionales existentes entre los empleados particulares y los servidores públicos.

Bibliografía Sugerida

NAVAS TALERO, Germán. GONZÁLEZ DURAN, Eduardo. El abogado en asuntos laborales. Intermedio Editores. Bogotá, 2002.

JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA. Legis Editores. Tomo XXXII No. 385. Bogotá, diciembre de 2003.

NUEVA REFORMA LABORAL. Ley 789 de 2003. Momo Editores. Bogotá, 2003.

UNIDAD 3: El Salario

Descripción Temática

El salario, aparte de saber cómo se pacta, cómo y dónde se paga, merece que tanto trabajadores como empleadores y sus auxiliares o asesores, conozcan cómo debe pactarse, qué implicaciones representa para las partes y qué factores se consideran salario para efectos de la liquidación de prestaciones sociales.

Horizontes

- Dar a conocer al estudiante y futuro profesional, la forma como se pacta la contraprestación que el trabajador ha de percibir a cambio de la prestación de sus servicios y la forma como éste se ha de pagar, denominada salario y así mismo que conozca qué prestaciones no son factor salarial para la liquidación de prestaciones sociales como la cesantía.
- Enseñar al estudiante, cuál es la jornada ordinaria que la actual legislación ha establecido para favorecer a las empresas y con ella mejorar la generación de empleos para mas ciudadanos gracias al ahorro, que para los empresarios representa la nueva jornada ordinaria de trabajo, sin haber modificado para nada los valores, como se paga el trabajo suplementario diurno o nocturno o en festivos y dominicales y qué se entiende por jornada extraordinaria.
- Introducir al estudiante en el conocimiento del contrato de aprendizaje ya que el incumplimiento de las normas legales al respecto, genera sanciones para los empresarios, de tipo económico.
- Capacitar al estudiante para que en forma directa realice la liquidación de las prestaciones sociales a que tiene derecho todo trabajador, tales como las cesantías, la prima de servicios y en algunos casos, la prima de navidad, además, qué conozca que protección se brinda legalmente a la mujer embarazada y las implicaciones legales que su desconocimiento representa para el empleador.

Núcleos Temáticos y Problemáticos

- Concepto
- Clases de Salarios
- Otras Clases de Salarios
- Jornada de Trabajo
- Remuneración del Trabajo Nocturno y Suplementario
- Pagos que no Constituyen Salario
- El Contrato de Aprendizaje
- Prestaciones Sociales
- Auxilio de Cesantía
- Intereses a las cesantías
- Calzado y Overoles
- Auxilio Funerario
- Prima de Servicios
- Prima de Navidad
- Auxilio de Transporte
- Subsidio Familiar
- Protección a la Maternidad
- Pago Ante Autoridad Judicial. Pérdida del Valor Consignado

Proceso de Información

El artículo 143 del C. S. del T. establece: "A Trabajo Igual, Salario Igual", lo que significa que "a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo éste todos los elementos a que se refiere el art. 127".

No puede haber discriminación en los salarios por causa de edad, sexo, raza, religión, opinión política, nacionalidad o actividades sindicales.

"La diferencia de salarios para trabajadores dependientes de una misma empresa en una misma región económica y por trabajos equivalentes, sólo podrá fundarse

en razones de capacidad profesional o técnica, de antigüedad, de experiencia en la labor; de cargas familiares o de rendimiento en la obra".¹¹

3.1 CONCEPTO

Se entiende por salario, la remuneración que el trabajador recibe por la prestación de sus servicios a un patrono, bien sea en dinero solamente o en especie.

El salario está integrado por todo lo que recibe el trabajador en forma habitual y permanente y que directa o indirectamente implique remuneración o retribución de sus servicios, bien sea en dinero o en especie, es decir, alojamiento, alimentación, vestuario, las que de no entregarse al trabajador, deben ser compensadas en dinero.

El artículo 127 del C. S. del T. establece en forma clara y precisa, cuáles son los conceptos que constituyen el salario, estableciendo que éste se forma no sólo por lo que el trabajador recibe en dinero como tal, sino todo lo que reciba cualquiera sea la forma o denominación que adopte, entonces, aparecen como factores salariales, las primas, sobresueldos, bonificaciones, horas extras, recargo por trabajo nocturno, trabajo suplementario, etc.

¿Cómo se paga?, el salario debe pagarse en el lugar convenido por las partes, por unidad de tiempo generalmente, es decir, semanal, quincenal o mensual y se debe pagar personalmente al trabajador.

3.2 CLASES DE SALARIOS

Tal como se ve de la afirmación anterior, existen varias clases de salario, las cuales se definen a continuación:

3.2.1 Salario en Especie

De acuerdo con el artículo 129 del C.S.T., es aquella remuneración que el trabajador recibe ordinaria y permanentemente como contraprestación del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario, suministrado por el patrono al empleador o a su familia.

¹¹ GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. Tratado de Derecho del trabajo. Editorial Librería el Foro de la Justicia. Página 452. 1985.

Este salario se debe valorar expresamente en el contrato de trabajo y a falta de estipulación, se estimará pericialmente, sin que pueda constituir más del 50% del salario.

Tratándose de un trabajador que devengue el salario mínimo, el salario en especie no podrá ser superior al 30%.

3.2.2 Viáticos

La realización de algunos trabajos fuera de la sede donde ha sido contratado el trabajador implica que el patrono reconozca a éste en forma permanente o temporal, los gastos que su estadía en otra plaza le ocasiona, suma que es independiente del salario y que debe consistir en una cantidad fija y suficiente para cumplir el objeto del contrato. A esto se ha denominado viáticos o gastos de representación.

El artículo 130 del C.S.T, establece que los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento, y lo que constituye gastos de transporte, no se entienden como viáticos.

De la misma manera, la norma citada establece que los viáticos ocasionales, no constituyen factor salarial.

3.2.3 Salario Mínimo

Está definido en el art. 145 del C.S.T, como aquél que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

En nuestro país, el salario mínimo es definido por la ley y para ello deben tenerse en cuenta los siguientes factores para su fijación:

- El costo de vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y patronos, y las condiciones de cada región.
- Para los trabajadores del campo, el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el patrono proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustible y circunstancias análogas que disminuyen el costo de vida.

- La circunstancia de que algunos patronos puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo.
- Aunque el Código estableció la obligatoriedad de atender a éstos criterios, bien puede haberse dado cuenta el lector que el salario mínimo sólo se fija teniendo en cuenta el índice de precios al consumidor y muchas veces, por debajo del mismo cuando el Consejo Nacional de Salarios se pone de acuerdo con el gobierno; cuando no hay acuerdo, entonces el salario mínimo es simplemente el fijado unilateralmente por el gobernante de turno.

3.3 OTRAS CLASES DE SALARIOS

- Salario por unidad de tiempo: el salario se pacta teniendo en cuenta solamente el tiempo, ejemplo, \$2.000 la hora, \$16.000 el día, 150.000 quincenales.
- Salario a destajo o por unidad de obra: en éste caso, el salario se acuerda señalando un precio por cada obra terminada. Ej: se contrata la hechura de sillas c/u a \$3.000.
- Salario por tarea: el trabajador se compromete a entregar una determinada cantidad de obra en un determinado tiempo, entendiéndose que al entregar la obra contratada, el trabajador ha cumplido con su jornada. Ejemplo: se contrata la preparación y reparto de 100 almuerzos diarios y el empleador se obliga a pagar \$30.000 diarios.
- Salario integral: consiste en una sola suma convenida libremente entre el trabajador y el empleador que en ningún caso puede ser inferior a 10 salarios mínimos legales mensuales y que debe retribuir no sólo el trabajo ordinario, sino que además compense el valor de las prestaciones, recargos, beneficios legales como el recargo nocturno, dominical o festivos, horas extras, primas legales, extralegales, cesantías y sus intereses, subsidios, y las que se incluyan en la estipulación, a excepción de las vacaciones.
- Salario fijo y salario variable: el salario fijo consiste en la remuneración por unidad de tiempo pactada como retribución por el servicio prestado por el trabajador, bien sea por obra, o a destajo; cuando se pacta el pago de comisión o participación en utilidades, éste es un salario variable.

3.4 JORNADA DE TRABAJO

En los contratos de trabajo, la jornada laboral es aquella que fijen las partes o a falta de convenio, la máxima legal, la que no puede exceder de ocho horas pero sí se puede pactar una menor. Esta jornada laboral no puede exceder de 48 horas semanales, salvo las excepciones legales consagradas en el artículo 161 del C.S.T a saber:

- En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, en las cuales el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada.
- La duración de jornada laboral de los menores trabajadores que se sujeta a las siguientes reglas:
 - El menor entre 12 y 14 años sólo podrá trabajar una jornada máxima de 4 horas diarias y 24 horas a la semana.
 - Los mayores de 14 y menores de 16 sólo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y 36 horas a la semana.
 - La jornada de trabajo del menor entre 16 y 18 años no podrá exceder de 8 horas diarias y 48 a la semana.

Surge una nueva concepción de la jornada de trabajo para el caso de las empresas nuevas que se establezcan de acuerdo con la ley, a partir de la vigencia de la ley 50 de 1990, y es la de acordar turnos de trabajo de 6 seis horas que permitan el funcionamiento de la empresa o factoría. En éste caso no hay lugar a recargo nocturno ni para el trabajo en festivo o dominical, pero el trabajador devengará un salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo y tendrá derecho a un día de descanso, sin que pueda ser contratado para dos turnos el mismo día, aún con el consentimiento del trabajador.

Quedan excluidos de las anteriores disposiciones, es decir, no tienen jornada de trabajo, los empleados que desempeñen funciones de dirección, de confianza y manejo, los de servicio doméstico y quienes ejerzan actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residen en el lugar o sitio de trabajo.

La ley 789 de 2002 estableció algunas modificaciones a la jornada de trabajo, la que quedó a partir de entonces, así:

- Trabajo ordinario: es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).

- Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 pm) y las seis horas (6:00 a.m.).
- Trabajo dominical y festivo: el trabajo en domingos se remunerará con un recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3.5 REMUNERACIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO

El trabajo nocturno, tal como establece el artículo 168 del C del Trabajo, se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno, con excepción de la jornada de 36 horas prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50/90.

El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno. El trabajo nocturno se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antedichos se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con otros.

3.6 PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO

No constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación en utilidades, excedentes de economía en la empresa solidaria, propinas, gastos de representación y viáticos ocasionales, medios de transporte, primas extralegales cuando se haya pactado en convenciones, que con constituyen salarios.

3.7 EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

La ley 789 de 2002 en su artículo 30, lo define como aquel mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórico práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero, propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos años y por esto

recibe un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

3.7.1 Elementos del Contrato de Aprendizaje

De acuerdo con la misma norma, los elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje, son:

- Facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo.
- La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- La formación se recibe a título estrictamente personal.
- El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Durante la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un salario mínimo mensual vigente.

Durante la fase práctica, el apoyo será del 75% de un salario mínimo mensual. Si durante ésta etapa la tasa de desempleo es menor del 10%, ésta será equivalente al 100% de un salario mínimo mensual.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo mensual no puede ser inferior a un salario mínimo mensual vigente.

3.7.2 Modalidades del Contrato de Aprendizaje

Dentro de la misma norma, se ha considerado que existen modalidades especiales de contrato de aprendizaje, a saber:

- Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnológicos que las empresas establezcan directamente con instituciones de educación aprobadas por el Estado, para afianzar los conocimientos teóricos. En éstos casos, no hay lugar a brindar formación académica y la relación se circunscribe al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial.
- La realizada en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el estado.

- El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5 del Dto. 2838 de 1960.
- El aprendiz de capacitación de nivel semicalificado. Se entiende como nivel de capacitación semicalificado, la capacitación teórico y práctica que se oriente a formar para desempeños en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas. Ej. Auxiliares de mecánica, auxiliares de cocina, auxiliares de plomería, etc.

3.7.3 Empresas Obligadas a la Vinculación de Aprendices

De acuerdo con la norma legal, están obligadas a vincular aprendices, todas las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15).

Las empresas industriales y comerciales del estado y las de economía mixta del orden Nacional, departamental, distrital y municipal, estarán obligadas a vincular aprendices en los términos de la ley 789 de 2002.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices, la señalará la dirección regional del SENA del domicilio de la empresa, a razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de 10 o superior que no exceda de 20. Las empresas que tengan entre 15 y 20 trabajadores, tendrán un aprendiz.

3.8 PRESTACIONES SOCIALES

Las prestaciones sociales son pagos que el empleador debe hacer al trabajador en dinero, en especie, servicios u otros beneficios, con el fin de cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma¹².

Las prestaciones entonces, unas a cargo del patrón y otras a cargo de las entidades de seguridad o de previsión social, son:

¹² Régimen Laboral Colombiano. Legis Editores. Pág. 461.

3.8.1 A Cargo del Patrono

Tienen éstos la obligación de pagar a sus trabajadores, las siguientes: calzado y overol, auxilio funerario, auxilio de cesantía, prima de servicios, prima de navidad, bonificaciones o primas extralegales pactadas en convenciones colectivas.

3.8.2 A cargo de la Entidades de Seguridad o Previsión Social

Se encuentran el pago de: prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional, auxilio monetario por enfermedad no profesional, protección a la maternidad, pensión de jubilación, vejez o invalidez.

3.9 AUXILIO DE CESANTÍA

Todo trabajador, al término del contrato o relación de trabajo, tiene la obligación de pagar a sus trabajadores, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año.

Para el reconocimiento y pago de las cesantías, existen tres sistemas diferentes y excluyentes a saber:

- El sistema tradicional: contemplado en el art. 249 del Código del trabajo y que se aplica a todos los trabajadores vinculados antes del primero de enero de 1991.
- El sistema de liquidación anual y manejo de inversión a través de los Fondos de Cesantías, creado por la Ley 50 de 1990 y que se aplica a los trabajadores vinculados por contrato de trabajo a partir del primero de enero de 1991 y a los trabajadores antiguos que se acojan al nuevo sistema.
- El sistema de salario integral, el cual se aplica a todos aquellos trabajadores antiguos y nuevos que devenguen más de 10 salarios mínimos mensuales, y pacten con su empleador el pago de un salario integral que comprenda además de la retribución ordinaria de servicios, el pago periódico de otros factores salariales y prestacionales, incluida la cesantía a que tenga derecho el trabajador.

3.9.1 Cuándo se Paga la Cesantía

- Al terminarse el contrato de trabajo

- Con carácter parcial, para la adquisición, construcción o mejora de vivienda o para liberar créditos sobre bienes raíces destinados a la vivienda del trabajador, o para pagar costos de matrícula del trabajador, su cónyuge, compañera o compañero permanente y sus hijos en entidades educativas reconocidas por el estado.

Pago Indebido de la Cesantía

El artículo 254 del Código del Trabajo prohíbe el pago parcial de cesantías antes de la terminación del contrato de trabajo sin autorización y sanciona al patrono que así lo haga, cuando en la misma norma establece que se pierde la suma pagada, sin derecho a repetir lo pagado.

3.10 INTERESES A LAS CESANTÍAS

Todo patrono, de acuerdo con la ley 50 de 1990, está obligado a pagar a sus trabajadores, intereses sobre las cesantías, estén afiliados o no a un fondo de cesantías, intereses legales del 12% anual sobre el valor de la cesantía que cada trabajador tenga acumulado a 31 de diciembre de cada año, en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron; o en la fecha de retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía, cuando se produjere a 31 de diciembre del respectivo período anual, en proporción igual al lapso transcurrido.

3.11 CALZADO Y OVEROLES

Está obligado a suministrar calzado y overol a sus trabajadores, todo patrón que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes deberá suministrar cada cuatro meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo más alto vigente, siempre que haya cumplido más de tres meses al servicio del empleador, en las fechas de entrega.

3.12 AUXILIO FUNERARIO

Todo patrón está obligado a pagar los gastos de entierro de cualquiera de sus trabajadores hasta una suma equivalente al salario del último mes. Este beneficio no cobija a los trabajadores accidentales o transitorios.

3.13 PRIMA DE SERVICIOS

De acuerdo con el Código del Trabajo, la prima de servicios equivale en el sector privado, a medio salario que se paga en dos partes, una mitad en el mes de junio y la otra en el mes de diciembre.

Para el Sector oficial, la prima de servicios es equivalente a la mitad del salario devengado por el empleado y se paga en el mes de junio.

3.14 PRIMA DE NAVIDAD

En el sector privado, la prima de navidad es el equivalente al 50% de la prima de servicios, es decir, corresponde al segundo pago de la prima semestral.

En el Sector oficial, la prima de navidad es igual a un salario mensual devengado por el empleado y varía solamente en algunas entidades, de acuerdo con las convenciones colectivas suscritas entre trabajadores y empresas.

3.15 AUXILIO DE TRANSPORTE

El auxilio de transporte fue creado por la Ley 15 de 1959 artículo 2, pagadero en los municipios donde las condiciones del transporte así lo requieran, siempre y cuando la remuneración del trabajador no exceda de dos salarios mínimos mensuales legales, constituye factor salarial y cobija tanto a los empleados de carácter privado, como a los servidores públicos.

3.16 SUBSIDIO FAMILIAR

Es una prestación 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 consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia como núcleo básico de la sociedad, (Ley 21 de 1982 Art. 1).

El subsidio que se paga en dinero, consiste en una cuota monetaria que se paga por cada persona a cargo, personalmente a los trabajadores beneficiarios. Este subsidio, de acuerdo con el artículo 3 de la Ley 789 del 2002, se paga a aquellos trabajadores cuya remuneración mensual no sobrepase los (4) cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes siempre y cuando laboren 96 horas al mes y

que sumados con los de su cónyuge o compañero no sobrepasen los (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Esta misma norma se aplica para el pago del subsidio familiar en especie y servicios.

El subsidio en especie podrá ser reconocido y entregado directamente en artículos, productos, elementos y demás bienes dispuestos en el reglamento general que adopte cada institución, o mediante órdenes para que sean entregados por terceros según los términos de la contratación efectuada por la respectiva entidad.

El subsidio en especie puede consistir en el suministro de (Ver artículo 16 Dto. 784 - 89): medicamentos, cuando no son suministrados por la E.P.S.; Aparatos ortopédicos, prótesis y demás implementos de rehabilitación, no suministrados por otra entidad de seguridad o protección; ajuares, vestidos y demás efectos relacionados con el nacimiento de los hijos del afiliado; textos y útiles escolares y demás material para la educación y formación de los hijos de los afiliados; semillas, abonos, vestido de labor y elementos de trabajo para el trabajador afiliado del sector primario de la economía y sus personas a cargo.

El subsidio en servicios: el subsidio familiar en servicios corresponde a aquellos que las empresas o Cajas de compensación otorgan a sus afiliados para educación, capacitación, recreación y otros similares.

3.17 PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Toda mujer tiene derecho a la protección de la maternidad, la cual descansa en los siguientes principios:

- Protección contra el despido injusto. Para poder despedir a la mujer embarazada, debe obtenerse permiso del Ministerio de Protección Social.
- Se debe conceder licencia remunerada por 12 días, a cargo de la E.P.S., por lo menos, seis semanas deben ser tomadas por la trabajadora con posterioridad al parto.
- Asistencia médico hospitalaria.
- Descanso remunerado para lactancia durante los primeros seis meses del niño, equivalentes a una hora laboral.

3.17.1 Licencia de Paternidad

El esposo o compañero permanente de la madre, tiene derecho a 4 días de licencia remunerada por paternidad, si ambos cónyuges cotizan al sistema general de

seguridad social, la licencia será de 8 días, siempre y cuando el padre haya cotizado por lo menos durante 100 semanas.

3.18 PAGO ANTE AUTORIDAD JUDICIAL. PÉRDIDA DEL VALOR CONSIGNADO

Extractos: "(...) pues a folio 132 del plenario se observa el oficio enviado por la empresa donde se le informa que su liquidación de prestaciones sociales, salarios insolutos, la indemnización por terminación sin justa causa y demás emolumentos se encontraban a su disposición en la oficina de la división de administración de personal. Ante la actitud asumida por trabajador de no reclamar directamente de la empresa dichos valores, era decisión consignarlos en los depósitos judiciales del Banco Agrario de Colombia y ponerlos a disposición del juzgado, lo cual ocurrió el 23 de Julio de 1999.

El numeral 2 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo reza: "si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el patrono cumple con sus obligaciones consignando ante el juez del trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decide la controversia".¹³

Proceso de Comprensión y Análisis

- De la lectura complementaria explicar: si la suma consignada a favor del trabajador ante la autoridad competente sin que éste la recibiera llegase a perderse o fuera cobrada por otra persona:
 - ¿Qué obligaciones competen al patrono?
 - ¿Debe el patrono responder ante el trabajador y pagar nuevamente la suma perdida?. ¿Por qué?
 - ¿A quién puede recurrir el trabajador, en caso de que el patrono no tenga obligación alguna con él, para recuperar la suma consignada?

¹³ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de casación Laboral. Sentencia del 9 de octubre de 2003. radicación 21585. M.P. Dr. Eduardo López Villegas. En JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA. Legis Editores. Tomo XXXII No. 384. Bogotá, Diciembre 2003.

Solución de Problemas

- Pedro labora desde el 15 de enero del año 2003 al servicio de la empresa Coltejer Ltda., ganándose como cortador, un salario mínimo legal mensual. El día 31 de enero de 2003, cuando habiéndose retirado de la empresa y camino a su casa en vehículo de la entidad en que laboraba, tuvo un accidente de trabajo y perdió sus dos manos, ¿qué prestaciones corren a cargo del patrono y cuáles a cargo de las entidades de seguridad social?.

Síntesis Creativa y Argumentativa

Si tuviera que dictar una charla sobre salarios y prestaciones sociales a sus compañeros, explicar con un mapa conceptual, en forma breve y sencilla, cada uno de los apartes más interesantes de la unidad vista.

Autoevaluación

- Un trabajador al servicio de la empresa tiene que laborar fuera de su sede durante el año inmediatamente anterior a su retiro de la entidad, durante cuatro veces en el año en los meses de febrero, junio, octubre y diciembre, devengando además del salario, la suma de \$150.000 por concepto de viáticos y \$300.000 para gastos de transporte. ¿Deben tenerse en cuenta estas dos cifras como factor salarial para la liquidación de sus cesantías?.
- ¿Con base en qué salario y qué porcentaje, se habrá de pagar a un trabajador el trabajo suplementario nocturno, si trabaja entre las 16.00 horas y las 01.00 horas?

Repaso Significativo

Elaborar un resumen de los contenidos estudiados. Para éste fin, el estudiante deberá:

- Seleccionar los dos temas más importantes estudiados en la unidad.
- Diseñar un mapa conceptual con el que pueda explicar a sus compañeros en forma ágil, los conceptos estudiados y su importancia.
- Terminar su trabajo individual, con una conclusión sobre el tema.

Bibliografía Sugerida

Régimen Laboral Colombiano. Legis Editores. Bogotá, 1995.

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. Derecho Individual de Trabajo.

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. Tratado de Derecho del Trabajo. Editorial Librería. El Foro de la Justicia. Bogotá, 1985.

UNIDAD 4: De los Descansos Obligatorios

Descripción Temática

La presente unidad consagra un estudio sobre los descansos a que tiene derecho el trabajador, bien sea en los días dominicales o festivos y aún, de las mismas vacaciones, dada su incidencia económica en la relación patrono - trabajador, que obliga al estudiante de derecho y al futuro profesional, a conocer las implicaciones legales del trabajo en éstos días, cómo se pagan y qué factores se tienen en cuenta para la liquidación de las vacaciones reglamentarias, cuando se adquiere el derecho al disfrute y cuando se pierden por el trabajador.

Horizontes

- Enseñar a los estudiantes, a qué períodos de descansos tiene derecho el trabajador.
- Explicar al estudiante, estudiante, la forma como se pagan el trabajo en los días de descanso legal.
- Explicar al alumno, cuando y en qué forma, se pierden los derechos generados por las leyes laborales, en especial las vacaciones.

Núcleos Temáticos y Problemáticos

- Descanso Dominical
- Descanso en otros Días de Fiesta
- Vacaciones
- Prescripción de las Vacaciones
- Remuneración de las Vacaciones

- Compensación en Dinero de las Vacaciones, no es Justo que se Exija un Mínimo de Tiempo Laborado.

Proceso de Información

4.1 DESCANSO DOMINICAL

El fundamento de éste descanso, es doble: de un lado, una razón de carácter fisiológico, porque se ha comprobado técnicamente que cada determinado número de días, el organismo necesita un descanso y en segundo lugar, de proporcionar a los asalariados, una oportunidad en la semana de dedicarse a labores instructivas, artísticas, de recreación, etc, que espiritual y mentalmente son indispensables al ser humano.

Como quiera que el artículo 161 del Código Laboral ha establecido que la jornada laboral no puede ser superior a 48 horas semanales, es decir, de ocho horas diarias, se han contado éstas de lunes a sábado, y así, el artículo 172 ha establecido que todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores descanso dominical remunerado y que tiene una duración de 24 horas.

Sin embargo, el artículo 164 ibídem ha autorizado que las 48 horas semanales pueden repartirse ampliando la jornada hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, con el fin de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado, sin que la ampliación constituya horas extras o trabajo suplementario.

4.2 DESCANSO EN OTROS DÍAS DE FIESTA

La ley 51 de 1983 modificó el artículo 177 del C. S. Del T., y estableció que todos los trabajadores tanto del sector público como privado, tienen derecho a descanso remunerado en los días de fiestas cívicas o religioso a saber: primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además, de los días jueves y viernes santos, la Ascensión del Señor, hábeas Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Si el descanso remunerado correspondiente a los días seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, hábeas Christi y Sagrado

Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

4.3 VACACIONES

Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar de los períodos legales o convencionales de descanso, así:

De acuerdo con el artículo 186 del C. S. del T., todo trabajador que haya laborado durante un año, tiene derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones consecutivos, remunerados.

Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de 15 quince días de vacaciones por cada seis meses de servicios prestados.

Las vacaciones deben ser concedidas oficiosamente por el patrono o a petición del trabajador, y es aquel quien debe señalar la fecha en que el trabajador debe disfrutarlas y está obligado a informarle al trabajador con 15 días de anticipación, a la fecha en que le concederá las mismas.

4.3.1 Vacaciones Colectivas

El empleador puede conceder vacaciones colectivas a sus trabajadores aún antes de que completen el año de servicios, es decir, en forma anticipada, cuando se den las siguientes circunstancias:

- Que se deben remunerar con el salario que devenga el trabajador al momento de entrar a disfrutarlas.
- Que si el contrato termina antes que el trabajador complete el año de servicios, no se podrá pedir a éste el reintegro del valor recibido por las vacaciones anticipadas.
- Que cuando el trabajador cumpla el año de servicios, no tendrá derecho a pedir un nuevo período de vacaciones ni a que se le reajusten con el último salario devengado, lo ya recibido por vacaciones anticipadas.

4.3.2 Compensación de Vacaciones

Por regla general, está prohibido al patrono compensar en dinero las vacaciones de sus trabajadores, salvo mediante autorización del Ministerio del Trabajo (hoy de la Protección Social), se podrá pagar hasta la mitad de las vacaciones, en dinero, en los siguientes casos:

- En casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.
- Cuando el contrato de trabajo termine, sin que el trabajador haya completado el año de servicio sin disfrutar de las vacaciones, la compensación procederá en dinero por año cumplido de servicios y proporcional por fracción de año, siempre que ésta exceda de seis (6) meses.

Sin embargo en los contratos a término fijo, el trabajador tiene derecho al pago de las vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.¹⁴

En éstos casos, la compensación en dinero se pagará con base en el último salario devengado por el trabajador.

4.3.3 Acumulación de Vacaciones

El artículo 190 del C. S. del Trabajo, establece que en todo caso el trabajador debe gozar anualmente de por lo menos seis (6) días hábiles de vacaciones que no son acumulables. Sin embargo, las partes pueden acordar que acumulan los días restantes hasta por dos años.

Tratándose de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o extranjeros, que prestan sus servicios en lugares distintos a los de residencia de sus familiares, las vacaciones se pueden acumular hasta por 4 años.

4.4 PRESCRIPCIÓN DE LAS VACACIONES

El artículo 151 del C. S. del T., establece que las acciones que emanen de las leyes sociales, prescribirán en tres años que se contarán desde que la obligación se hizo exigible y que el simple reclamo escrito del trabajador interrumpe la prescripción por otros tres años.

¹⁴ Artículo 46 C. S. Del T. PAR. Modificado por la Ley 50 de 1990 art. 3.

De acuerdo con lo anterior, si cumplido el período de vacaciones el trabajador no las solicita, comienza a correr el término de tres años y la prescripción puede ser alegada por el patrono.

4.5 REMUNERACIÓN DE LAS VACACIONES

Durante las vacaciones, el trabajador tiene derecho a recibir el salario ordinario que está devengando. Cuando el salario es variable, las vacaciones se liquidarán de acuerdo con el salario promedio devengado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

4.6 COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES, NO ES JUSTO QUE SE EXIJA UN MÍNIMO DE TIEMPO LABORADO

“El artículo 53 de la Constitución Política contempla como una de las garantías fundamentales de los trabajadores, el derecho al descanso. Una de las formas lo constituyen las vacaciones, cuya finalidad esencial es que quien vende su fuerza laboral, recupere las energías que gasta en la actividad diaria que desarrolla y de esa manera se preserve su capacidad de trabajo lo cual resulta indispensable, como quiera que se trata por lo general del único medio de subsistencia de las personas.

Es claro para la Corte, que el artículo 14 del Decreto 2351 de 1965 tiene como supuesto fáctico por autorizar la compensación en dinero de las vacaciones, la terminación del contrato de trabajo, caso en el cual procederá tal compensación por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de seis meses, lo que significa que las vacaciones que se causan a medida que transcurre el tiempo de servicio, pero se establece un mínimo de tiempo para que surja el derecho a su compensación dineraria.

Para esta corporación, la medida usada por el legislador extraordinario en ejercicio de las facultades que le confería el artículo 121 de la Constitución de 1886, desconoce el orden justo que se proclama desde el preámbulo de la Constitución de 1991, la especial protección al trabajo, así como la igualdad de oportunidades para los trabajadores y el derecho a que su remuneración sea proporcional a la cantidad y calidad de trabajo (C.P., art. 53), pues se trata de un derecho que se causa con el simple transcurso del tiempo laborado y, por ello no resulta razonable ni proporcional que se desconozca un período de tiempo efectivamente trabajado.

Lo justo, en el presente caso, desde el punto de vista constitucional, es que al trabajador que se le termina su contrato de trabajo sin que hubiere disfrutado las vacaciones, estas le sean compensadas en dinero por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año laborado. Por esa razón, la Corte considera que la expresión "siempre que esta exceda de seis meses", carece de justificación constitucional y por tanto, será retirada del ordenamiento jurídico".¹⁵

Proceso de Comprensión y Análisis

- ¿Qué diferencia existe entre vacaciones colectivas y vacaciones individuales?
- ¿Puede un trabajador acumular más de tres períodos de vacaciones. Por qué?

Solución de Problemas

- Explicar ¿por qué el trabajador no puede reclamar el pago de vacaciones al tiempo que completa el año de servicio, cuando el patrono se las ha concedido y pagado en forma colectiva en la empresa?
- Por regla general, ¿de cuántos días de vacaciones obligatoriamente debe disfrutar el trabajador para poder acumular más de un período?.

Síntesis Creativa y Argumentativa

- Explicar, si habiendo trabajado al servicio de una entidad oficial durante más de dos años y sin disfrutar de sus períodos de descanso obligatorios, como son las vacaciones anuales, ¿tiene derecho a que éstas le sean reconocidas o compensadas en dinero sabiendo que le faltaron dos meses para cumplir el segundo año de servicio cuando fue despedido de la entidad?. Explicar la razón de su respuesta.

¹⁵ CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena. Sentencia C - 897 de octubre 7 de 2003. M.P. Dr. Alfredo Beltrán Sierra en JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA. Tomo XXXII No. 384. Bogotá, diciembre de 2003. Páginas 2387 y ss.

Autoevaluación

- Si fuera el contador de una empresa, ¿cómo liquidaría las vacaciones de un trabajador que devenga mensualmente \$450.000 como sueldo, gastos de representación por valor de \$150.000, subsidio de transporte y auxilio de alimentación?

Repaso Significativo

- Juan Parales, ingresó a trabajar en Molinos del Norte el 31 de enero del año 1998 y se retira del servicio el 2 de febrero del año 2003. Si dicho trabajador nunca disfrutó de las vacaciones legales, ¿cómo liquidaría usted sus prestaciones sociales y salarios en general?.

Bibliografía Sugerida

RÉGIMEN LABORAL COLOMBIANO. Legis Editores. 1995.

NAVAS TALERO, Germán. El abogado en asuntos laborales. Intemeradio Editores. Bogotá, 2002.

UNIDAD 5: Contratos Especiales de Trabajo

Descripción Temática

La legislación laboral establece obligaciones que surgen del contrato de trabajo y aún de la relación de trabajo, razón por la cual es necesario que el estudiante entienda las clases de contratos de trabajo y las implicaciones legales que cada tipo de contrato encierra.

Horizontes

- Definir para el estudiante, algunos contratos especiales regulados por las leyes laborales.
- Diferenciar éstos contratos de los contratos laborales ordinarios y las prestaciones sociales a que tienen derechos los trabajadores cobijados por ellos.

Núcleos Temáticos y Problemáticos

- Contrato a Domicilio
- Chóferes de Servicio Familiar
- Agentes Colocadores de Pólizas de Seguros
- Servicio Doméstico
- Contratos con Educadores de Establecimientos Privados
- Descanso Remunerado en la Época del Parto

Proceso de Información

En la legislación colombiana se presentan algunos tipos especiales de contrato individual de trabajo, llamados así porque tienen condiciones o requisitos especiales que los caracterizan. Estos son:

5.1 CONTRATOS A DOMICILIO

Definido legalmente como aquel que se da “cuando la persona presta habitualmente sus servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia, por cuenta del patrono”.

El artículo 6 del Dto. 219 de 1953 establece: “se entiende que existe contrato de trabajo al tenor del art. 89 del C. del T., cuando aparezca plenamente demostrado que el trabajador o trabajadores a domicilio reciben del patrono materia primas o elementos para ser manufacturados y expendidos por cuenta de éste último”.

5.2 CHÓFERES DE SERVICIO FAMILIAR

A éstos trabajadores se les aplica el régimen consagrado para los trabajadores del servicio doméstico, pero las cesantías, vacaciones remuneradas y el auxilio en caso de enfermedad no profesional (asumido por las E.P.S.), se liquidarán por la forma ordinaria.

A diferencia de los choferes del servicio público, la Ley 15 de 1959 estableció: “el contrato de trabajo verbal o escrito de los choferes asalariados del servicio público se entenderá celebrado con la empresa respectiva, pero para el efecto del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones, las empresas y los propietarios de los vehículos, sean socios o afiliados, serán responsables”.

El Decreto 1393 de 1970 en su artículo 56 ordena: las empresas de transporte y por razones de seguridad pública, no podrán fijar a los conductores jornadas de trabajo superiores a 10 horas.

“Y aunque los chóferes del servicio familiar no están sujetos a la jornada laboral pues son equiparados a los empleados del servicio doméstico, la Corte Suprema de Justicia, tratándose de conductores de empresas de servicio público, ha establecido: así pues, como la excepción contenida en el literal d) del artículo 162 del Código del Trabajo, (subrogado por el artículo 56 del Decreto 1393 de 1970), y como la ley 6 de 1981 no exceptuó a los conductores de la regulación sobre la jornada máxima legal, es necesario concluir que los conductores al servicio de las

empresas de transporte urbano, se rigen por la norma general de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, por cuanto donde el legislador no distingue, no le es dable al intérprete distinguir.

En consecuencia, si se habla de diez (10) horas, ello implica que la labor de un conductor de vehículos de transporte urbano, en una empresa de esta especie de servicio público en una ciudad, se descompone de ocho (8) horas de jornada máxima legal, y dos (2) horas, máxima, extras".¹⁶

De los anteriores conceptos, debe destacarse entonces, que los chóferes del servicio doméstico no tienen jornada laboral legal, pues son asimilados al servicio doméstico, pero quienes trabajan como conductores asalariados, sí están sujetos a la jornada máxima legal de ocho horas y no podrán tener una jornada suplementaria superior a dos horas, esto, para salvaguarda de las personas a quienes debe transportar.

5.3 AGENTES COLOCADORES DE PÓLIZAS DE SEGUROS

Son agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitalización las personas naturales que promuevan la celebración de contratos de seguro y capitalización y la renovación de los mismos en relación con una o varias compañías de seguros o sociedades de capitalización.

Estos pueden ser dependientes o independientes, los primeros, si han celebrado contrato de trabajo para desarrollar ésta labor con una compañía de seguros o una sociedad de capitalización y son independientes, las personas que por sus propios medios se dedican a la promoción de pólizas de seguros y títulos de capitalización, sin dependencia de la compañía de seguros o la sociedad de capitalización, en virtud de un contrato mercantil.

5.4 SERVICIO DOMÉSTICO

"Trabajador del Servicio doméstico es aquella persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar de trabajo, a una o varias personas naturales, en la ejecución de tareas propias del hogar".

¹⁶ MINISTERIO DEL TRABAJO. División de Relaciones Individuales. Concepto de Noviembre 4 de 1983. Tomado de RÉGIMEN LABORAL COLOMBIANO, Legis Editores. Bogotá, 1994, Página 407.

“No son del servicio doméstico, los que ejecutan las labores mencionadas dentro de una empresa, club social o establecimiento comercial, colegio, hacienda, etc.”¹⁷

En éste tipo de contrato, se presume, aunque no se pacte, que el período de prueba es de quince (15) días y si se pacta por escrito, puede hacerse hasta por 60 días.

Los trabajadores del servicio doméstico no están sometidos a la jornada de trabajo, aunque existe facultad al patrono para fijar la jornada de trabajo, concediendo el descanso obligatorio remunerado en domingos y festivos y si se trabaja habitualmente en ellos, se debe otorgar el descanso compensatorio.

5.4.1 Prestaciones Sociales

Los trabajadores del servicio doméstico tienen derecho a prestaciones sociales, las que se liquidarán así:

- Vacaciones Anuales: Quince (15) días de vacaciones por cada año de servicio y proporcional si han transcurrido más de seis meses de servicio remunerado con el salario en dinero y en especie que esté devengando.
- Calzado y vestido de trabajo: se debe suministrar un par de zapatos y vestido de labor tres veces al año al trabajador que hubiere cumplido más de tres meses al servicio del patrono.
- Cesantías: por cada año de servicio y proporcional por fracción, se tiene derecho a un mes de salario. La liquidación se hace solamente con base en el salario en dinero.
- Intereses a las Cesantías: se liquida igual que para los contratos ordinarios de trabajo.
- Maternidad: le corresponde la licencia remunerada de 12 semanas en las cuales debe permitírseles ir a sus casas.

5.5 CONTRATO CON EDUCADORES DE ESTABLECIMIENTOS PRIVADOS

De acuerdo con el artículo 101 del C. S. del T., el término de duración de estos contratos equivale al año escolar, entendiéndose por tal, el término fijado por el Ministerio de Educación Nacional, para iniciar y terminar las labores académicas.

¹⁷ LEGIS EDITORES. Régimen Laboral Colombiano. Comentario. Página 408.

5.6 DESCANSO REMUNERADO EN LA ÉPOCA DEL PARTO

“La ley vigente dispone que toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce semanas en la época del parto, durante la cual el patrono deberá pagarle la misma suma que viniese devengando. Este es un caso de suspensión del contrato de trabajo para la trabajadora, más no para el empleador.

Cuando se trate de una trabajadora con salario variable, para efecto del pago de la licencia de maternidad se tomará como base el promedio devengado por ella en el último año de servicios, y si fuere menor, durante todo el tiempo que haya estado trabajando.

Para poder gozar de esta licencia, la trabajadora debe presentar a su empleador un certificado médico en el cual conste el estado de embarazo, el día probable del parto y el día desde el cual ha de empezar la licencia (por lo menos dos semanas antes del parto).

La misma garantía debe darse a la madre adoptante del menor de 7 años, asimilando la fecha del parto a la de la entrega del niño. Esta licencia se extiende también al padre adoptante que carezca de cónyuge o compañera permanente”.¹⁸

Proceso de Comprensión y Análisis

María ingresó a trabajar en casa de familia cuando contaba con dos meses de embarazo y de este hecho no dio aviso a sus patronos al iniciarse la relación laboral. Cuando los empleadores se dieron cuenta de su estado de embarazo a los seis meses, por que éste ya no era susceptible de ser escondido, fue despedida a los cuatro meses de trabajo, sin que se le indicara la causa para la terminación del mismo. De acuerdo con la lectura anterior, manifestar si la terminación del contrato fue con justa o injusta causa, si la trabajadora, pese a haber callado la verdad a sus patronos, puede ser reintegrada a su trabajo y si éstos tienen la obligación de brindarle la seguridad social durante el embarazo y el período de lactancia. Cualquiera que sea su respuesta, explicar el por qué de la misma.

¹⁸ NAVAS TALERO, Germán. GONZÁLEZ DURAN, Eduardo. El abogado en Asuntos Laborales. Intermedio Editores. Página 117. Bogotá, 2002.

Solución de Problemas

- Explicar por qué motivo, las empleadas del servicio doméstico tienen derecho a disfrutar de las mismas prestaciones y protección que se brinda a las demás trabajadoras, antes y después del parto.

Síntesis Creativa y Argumentativa

- Teniendo en cuenta las normas explicadas y los conceptos vistos, hacer en grupo de estudiantes, una visita a la Inspección del Trabajo con el fin de investigar cuáles son los principales problemas que enfrentan los trabajadores del servicio doméstico y establecer qué soluciones pueden darse al respecto para que no se violenten esos derechos.

Autoevaluación

- Pedro es contratado por Enrique para que conduzca un vehículo de transporte urbano por el término de un año, el primero de enero del año 2003 con una asignación fija equivalente al salario mínimo legal más un 2% de participación de acuerdo con el número de pasajeros diarios transportados. El 10 de diciembre de 2003, el patrono le manifiesta a Enrique que no está interesado en continuar con el contrato de trabajo, pues considera que éste se encuentra para vencerse en la misma fecha del año siguiente a su contratación y se ha demorado más 60 sesenta días para pagarle sus prestaciones sociales.

De acuerdo con lo anterior, responder los siguientes interrogantes:

- Al primero de enero del 2004 si se da por terminado el contrato de trabajo de acuerdo con el requerimiento patronal, ¿existió despido injustificado?. ¿Por qué?
- ¿Cómo liquidaría usted las prestaciones legales e indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador?

Repaso Significativo

- Hacer un cuadro comparativo de las prestaciones sociales a que tienen derecho los trabajadores ordinarios y aquellos que la ley llama trabajadores del servicio doméstico.

Bibliografía Sugerida

NAVAS TALERO, Germán. GONZÁLEZ DURAN, Eduardo. El abogado en asuntos laborales. Intermedio Editores. Bogotá, 2002.

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. Tratado de Derecho del Trabajo. Editorial Librería, el Foro de la Justicia. Bogotá, 1985.

UNIDAD 6: Sistema General de Seguridad Social y Conciliación

Descripción Temática

El régimen de Seguridad social en nuestro país, es relativamente nuevo y aún no nos hemos adaptado del todo al mismo cuando ya el Gobierno Nacional le está introduciendo reformas.

Es por lo tanto interesante, que los futuros profesionales conozcan aunque sea brevemente, las normas que regulan y a quién beneficia, el sistema de seguridad social tanto en pensiones como en salud.

Horizontes

- Presentar al estudiante el sistema de Seguridad Social creado por la Ley 100 de 1993.
- Conceptuar en forma clara y precisa, en qué consiste cada uno de los regímenes de pensiones existentes en la ley 100 de 1993 y sus reformas.
- Dar a conocer a los estudiantes, los requisitos mínimos para la concesión de los diferentes sistemas de pensión vigentes en la ley.
- Enseñar al alumno, en qué consiste el accidente de trabajo y la enfermedad profesional y qué consecuencias o efectos traen para el trabajador y el patrono.
- Introducir al alumno en los sistemas de solución alternativa de conflictos, especialmente en la conciliación laboral.

Núcleos Temáticos y Problemáticos

- Creación
- Sistema General de Pensiones
- Pensión de Vejez

- Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad
- Pensión de Invalidez
- Pensión Sanción
- Pensión de Sobrevivientes
- Riesgos Profesionales
- Enfermedad Profesional
- La Conciliación
- Efectos de la Conciliación
- Qué se puede Conciliar
- Vulneración de los Derechos Fundamentales a la Pensión de Invalidez y a la Igualdad

Proceso de Información

6.1 CREACIÓN

Fue creado por la ley 100 de 1993 y los decretos que lo reglamentan, y tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad, para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afectan. El sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios.

La Seguridad social es un servicio público a cargo del estado, que de acuerdo con la ley se ha delegado en empresas de carácter privado y bajo su control, que abarca el campo de la salud, los riesgos profesionales, las pensiones y demás servicios complementarios, los que son prestados por entidades de carácter público como El Instituto de Seguros sociales, la Caja Nacional de Previsión social, el Servicio Nacional de Aprendizaje, el Fondo de Previsión Social del Congreso y a nivel particular, por diferentes Empresas prestadoras de servicios de Salud E.P.S. y Administradoras de Régimen Subsidiado, bajo la vigilancia de la Superintendencia de Salud.

La ley 100 de 1993, ha establecido el sistema de seguridad social en seis principios fundamentales:

- Eficiencia
- Universalidad
- Solidaridad
- Integralidad
- Unidad
- Participación

Mediante éstos principios, se procura que la seguridad social cubra a toda la población colombiana de manera gradual, a los extranjeros de tránsito por el país y que no gocen de seguridad social en su país de origen o en otro cualquiera, y a los colombianos domiciliados en el exterior que no tengan la calidad de afiliados obligatorios y que la ley no los excluya expresamente.

Durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados, los empleadores y contratistas con base en el salario o ingresos por prestación de servicios que aquellos devenguen.

El salario base para liquidar las cotizaciones es el que resulte de aplicar lo dispuesto en el Código del Trabajo. Para los trabajadores públicos, el salario base de cotización será el señalado por el Gobierno Nacional, con límite hasta de 25 salarios mínimos mensuales vigentes para los dos sectores. Cuando el salario sea superior, la base de cotización será reglamentada por el Gobierno Nacional y no podrá exceder de 45 salarios mínimos mensuales, para garantizar pensiones hasta de 25 salarios mínimos legales.

Los trabajadores con salario integral cotizarán con base en el 70% del salario y los trabajadores independientes, cotizarán con base en los ingresos que declaren ante la entidad a la cual se encuentren afiliados, y no podrán cotizar sobre menos de un salario mínimo mensual.

Este régimen no se aplica a los miembros de la fuerza pública y de la policía nacional, al personal del magisterio, a los servidores públicos de ECOPETROL ni a los pensionados de ECOPETROL.

6.2 SISTEMA GENERAL DE PENSIONES

Es aquel mediante el cual los aportes de los afiliados y sus rendimientos constituyen un fondo común de naturaleza pública, que garantiza a los beneficiarios la cancelación de la pensión de vejez, de invalidez o de

sobrevivientes, o que da derecho a una indemnización substitutiva, previamente definida.

A partir de 1994, se pueden afiliar a éste régimen, todos los habitantes del territorio nacional que puedan cumplir con los aportes señalados por el Seguro social tanto para trabajadores al servicio de un empleador, como para aquellos que laboran independientemente.

La tasa de cotización es del 13.5% desde 1996. Los trabajadores pagan el 25% y los empleadores el 75% sobre el salario devengado, valor que se incrementará a partir de enero del 2004 en un 1%, en enero del 2005, en 0.5% y en el 2006, en 0.5% y a partir de enero del 2008, el gobierno podrá incrementar en un 1% éste porcentaje cuando el crecimiento del PIB sea igual o superior al 4% y quienes devenguen más de cuatro salarios mínimos mensuales legales vigentes, deberán cotizar un 1% al Fondo de Solidaridad Pensional.

Este fondo es una cuenta especial de la Nación, dependiente del Ministerio de Protección social, para subsidiar los aportes de los trabajadores asalariados o independientes del sector rural, deportistas, discapacitados, madres comunitarias, para reemplazar los aportes del empleador o trabajador, hasta por un salario mínimo legal mensual vigente.

6.3 PENSIÓN DE VEJEZ

Para tener derecho a esta pensión, se requiere tener 55 años de edad si se es mujer o 60 años si es hombre, hasta el 31 de diciembre del 2013. A partir del 1° de enero del año 2014, las edades aumentan a cincuenta y siete años para la mujer y sesenta y dos años para hombres. Debe haberse cotizado también, un mínimo de 1000 semanas en cualquier tiempo.

A partir de enero del 2005, el número de semanas se incrementará en 50 y a partir del 1° de enero del 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1300 semanas en el año 2015.

El monto de la pensión a reconocer por las primeras 1.000 semanas será del 65% del ingreso base de cotización. Por cada 50 semanas adicionales se incrementará un 2% llegando al 73% del ingreso base de cotización.

Por cada 50 semanas adicionales a las 1.200 hasta 1.400, se incrementará en 3% hasta completar un monto máximo del 85% del ingreso base de liquidación.

El monto de la mesada pensional se liquidará tomando el promedio de los salarios sobre los cuales cotizó durante los diez años anteriores al reconocimiento de la pensión, o al promedio de lo cotizado durante toda la vida laboral, si éste resulta más favorable.

6.4 RÉGIMEN DE AHORRO INDIVIDUAL CON SOLIDARIDAD

Para los fondos privados de pensiones, el régimen es aquel a través del cual cualquier colombiano puede afiliarse a uno o cualquiera de los fondos privados de pensiones creados, y previo el cumplimiento de requisitos, pueda acceder a una pensión a la edad que desee, pero que no podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

6.4.1 Requisitos

- Haber cotizado mínimo 1.150 semanas
- Edad de 57 años para las mujeres o 62 para hombres
- Hacer aportes adicionales al aporte obligatorio.

6.5 PENSIÓN DE INVALIDEZ

Establecida por el artículo 38 de la ley 100 de 1993, y es aquella que se reconoce a quien por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, haya perdido el 50% o más de su capacidad laboral.

6.5.1 Requisitos

- Invalidez por Enfermedad: se requiere haber cotizado 50 semanas en los últimos tres años inmediatamente anteriores a la fecha de su estructuración y que su fidelidad de cotización para con el sistema sea al menor del 25% del tiempo transcurrido entre el momento en que cumplió 20 años de edad y la fecha de la primera calificación del estado de invalidez.
- Invalidez causada por accidente: que haya cotizado 50 semanas dentro de los tres años inmediatamente anteriores al hecho causante de la misma. Los menores de 20 años de edad, deberán haber cotizado 26 semanas en el último año inmediatamente anterior al hecho causante de su invalidez o su declaratoria.

6.6 PENSIÓN SANCIÓN

El artículo 133 de la ley 100 de 1993 ratificó la pensión sanción, existente en la ley 50 de 1990 y se concede al trabajador despedido después de haber laborado para el mismo empleador durante 10 años o más y menos de quince años, continuos o discontinuos, desde la fecha del despido si para entonces tiene 60 años de edad si es hombre o 55 si es mujer, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

Si el despido es sin justa causa después de 15 años de dichos servicios, la pensión se pagará cuando el trabajador cumpla 55 años de edad si es hombre y 50 si es mujer, o desde la fecha del despido si los tuviere.

Las edades para acceder a la pensión sanción cambiarán a partir del 1º de enero del año 2014 y se reajustarán a 62 años para los hombres y 57 para las mujeres cuando el despido del trabajador se produzca después de haber laborado para el mismo empleador durante 10 años o más y menos de 15, y a 60 años de edad para el hombre y 50 para las mujeres, si el despido se produce después de 15 años de servicio.

6.7 PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES

Es aquél derecho que tienen las personas que dependen económicamente de un pensionado o de un afiliado que fallece sin haber disfrutado de la pensión, por falta de algún requisito para acceder a ella. Estos requisitos son la edad y el número de cotizaciones.

Tienen derecho a la pensión de sobrevivientes:

- Los miembros del grupo familiar del pensionado por vejez o invalidez o por riesgo común que fallezca.
- Los miembros del grupo familiar del afiliado al sistema que fallezca, siempre y cuando éste hubiere cotizado cincuenta semanas dentro de los tres últimos años inmediatamente anteriores al fallecimiento y se acrediten las siguientes condiciones:
 - Muerte causada por enfermedad: si es mayor de 20 años de edad, haya cotizado el 25% del tiempo transcurrido entre el momento en que cumplió 20 años de edad y la fecha del fallecimiento.

- Muerte causada por accidente: si es mayor de 20 años de edad y que haya cotizado el 20% del tiempo transcurrido entre el momento en que cumplió 20 años de edad y la fecha del fallecimiento.

6.7.1 Beneficiarios de la Pensión de Sobrevivientes

Son beneficiarios de ésta pensión:

- En forma vitalicia, el cónyuge o la compañera o compañero sobreviviente, siempre y cuando dicho beneficiario, a la fecha del fallecimiento del causante, tenga 30 o más años de edad. En caso de que la pensión de sobrevivencia se cause por muerte del pensionado, el cónyuge o compañera o compañero permanente supérstite, deberá acreditar que estuvo haciendo vida marital con el causante hasta su muerte y que haya convivido con el fallecido no menos de 5 años continuos con anterioridad a su muerte.
- En forma temporal, el cónyuge o compañera permanente supérstite, siempre y cuando dicho beneficiario, a la fecha del fallecimiento del causante, tenga menos de 30 años de edad y no haya procreado hijos con éste. La pensión temporal se pagará mientras el beneficiario viva y tendrá una duración máxima de 20 años. En éste caso, el beneficiario deberá cotizar al sistema para obtener su propia pensión, con cargo a dicha pensión. Si tiene hijos, se aplicará la norma anterior.

Si se diere el caso de existir un compañero o compañera permanente, con sociedad conyugal anterior no disuelta y derecho a percibir parte de la pensión de que tratan los literales a y b del artículo 47 de la ley 797 de 2003, la pensión se dividirá en partes proporcionales al tiempo de convivencia con el fallecido.

En caso de convivencia simultanea en los últimos 5 años, antes del fallecimiento del causante entre un cónyuge y una compañera o compañero permanente, Será beneficiario (a) de la pensión, de sobrevivencia, la esposa o el esposo. Si no existe convivencia simultánea y se mantiene la unión conyugal pero hay separación de hecho, la compañera o compañero permanente podrá reclamar una cuota parte de lo correspondiente al literal a, en un porcentaje proporcional al tiempo convivido con el causante siempre y cuando haya sido superior a los últimos cinco años antes del fallecimiento del causante. La otra cuota parte corresponderá al cónyuge con la cual tiene la sociedad conyugal vigente.

- Los hijos menores de 18 años y hasta los 25 años, incapacitados para trabajar por razón de sus estudios y si dependían económicamente del causante al momento de su muerte, siempre y cuando acrediten su condición de estudiantes, y los hijos inválidos si dependían económicamente del causante.
- A falta de cónyuge, compañero o compañera permanente e hijos con derecho, serán beneficiarios los hermanos inválidos del causante si dependían económicamente de éste.

6.8 RIESGOS PROFESIONALES

Por accidente de trabajo se entiende todo suceso repentino que sobrevenga al trabajador por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

También es accidente de trabajo aquél que se produce cuando el empleado ejecuta órdenes del patrono o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

También, el que se produce durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo y viceversa, cuando el transporte lo suministre el patrono.

El trabajador está obligado a dar aviso al empleador en forma inmediata de la ocurrencia del accidente. Si se encuentra incapacitado para hacerlo, lo hará su jefe inmediato o un compañero de labores.

El empleador tiene un término de 24 horas para informar del accidente de trabajo a la A.R.P y a la E. P. S., a las cuales se encuentre afiliado el trabajador y 8 días para informar al inspector o juez del trabajo, o juez municipal a falta de éste.

6.9 ENFERMEDAD PROFESIONAL

Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de labor que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.

Al igual que el accidente de trabajo, la enfermedad profesional se adquiere de dos maneras:

- Debido a la clase de trabajo que se desempeña, como la tuberculosis en médicos, enfermeras, fogoneros y mineros.
- Por causa del medio en que se ha visto obligado a trabajar, como la dermatitis en quien ha sido obligado a trabajar en cámaras frías, o en hornos a altas temperaturas.

6.9.1 Consecuencias

Los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales para saber a qué prestaciones tiene derecho, son las siguientes:

- Incapacidad temporal: se presenta cuando el trabajador no puede desempeñar sus labores por algún tiempo.
- Incapacidad permanente o parcial: cuando el trabajador sufre una disminución definitiva, pero apenas parcial en sus facultades. Ej: un trabajador que pierde un pie. Su mutilación es permanente o definitiva, pero es parcial con relación a sus demás capacidades y puede desempeñar otra labor o la misma que se le había asignado.
- Incapacidad permanente total: cuando el trabajador queda inhabilitado para desempeñar cualquier clase de trabajo remunerado. Ejemplo: un operario que pierde sus dos manos en accidente de trabajo.
- Gran invalidez: cuando el trabajador no sólo queda incapacitado para desempeñar cualquier clase de trabajo, sino que tiene que ser ayudado por otra persona para realizar las funciones esenciales de la vida. Ej: un trabajador pierde sus dos manos y dos piernas en accidente de trabajo y como consecuencia de la parálisis debe ser ayudado por otra persona para realizar sus funciones vitales.

6.9.2 Prestaciones en Caso de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional

En caso de accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, el trabajador siempre tiene derecho al servicio médico asistencial, al pago de un subsidio durante la incapacidad y, dependiendo de las secuelas que queden, tendría derecho a una indemnización o a una pensión por invalidez.

6.10 LA CONCILIACIÓN

Durante muchos años, se ha venido aplicando la conciliación en la solución de conflictos laborales y en los últimos años, se ha legislado para hacer extensible este sistema a todas las ramas del derecho público y privado.

6.10.1 Concepto

La conciliación consiste en un acuerdo que logran dos partes que tienen intereses en conflicto, ante un tercero que se llama conciliador y que pone fin al litigio existente y que tienen origen en un contrato o una relación de trabajo.

6.10.2 Clases de Conciliación

De acuerdo con los mandatos legales, la conciliación puede ser judicial o extrajudicial. Se entiende por conciliación judicial aquella que se realiza ante un juez de la República, cuando ante él se ventila un conflicto laboral. La conciliación es extrajudicial cuando se procura un acuerdo entre las partes en conflicto, antes de acudir a la autoridad jurisdiccional.

6.10.3 Ante Quién se Puede Conciliar

Si la conciliación es judicial, se puede conciliar ante el juez que conoce del proceso. Si la conciliación es extrajudicial, se puede conciliar ante el Inspector del trabajo del lugar, en los centros de conciliación de la Cámara de Comercio de la jurisdicción, ante el Notario de la ciudad, ante un juez de paz o ante un conciliador en equidad; en las ciudades donde no existan centros de conciliación no notarios, se puede conciliar ante el Personero Municipal.

6.11 EFECTOS DE LA CONCILIACIÓN

De toda conciliación que se realice ante las autoridades jurisdiccionales o administrativas autorizadas o aún ante particulares investidos temporalmente con esta facultad, debe levantarse un acta en la que conste el acuerdo a que las partes han llegado. Este acuerdo surte los siguientes efectos:

- Cosa juzgada: la ley investida al acta de conciliación, con los efectos de la cosa juzgada que la hace inmutable por:
 - No se puede plantear un nuevo litigio sobre el conflicto conciliado siempre que haya identidad de sujetos, objeto y causa, es decir, que las circunstancias, los

hechos y las partes del litigio conciliado, sean los mismos que se involucren en el nuevo conflicto.

- Lo acordado en conciliación no puede ser modificado.
- El efecto de cosa juzgada debe ser respetado por todos, hasta por el mismo estado pues ni aún con la intervención de los jueces, se puede modificar el acuerdo conciliatorio, a menos que se haya incurrido en alguna violación a la ley.
- Revisión del acuerdo conciliatorio: la conciliación es revisable judicialmente si se dan los supuestos para declarar su nulidad.

La Corte Suprema de Justicia en su jurisprudencia, ha dicho: “que la conciliación puede ser anulada en todo caso en que ella resulta violatoria de la ley y por no haberlo advertido así oportunamente el funcionario judicial o administrativo que le imparte aprobación, es consecuencia de que ciertamente y como bien lo explica la parte recurrente, en toda conciliación se conjuguen dos actuaciones que pueden ser debidamente diferenciadas por corresponder a dos distintos momentos de ese acto jurídico complejo: la primera, el acuerdo de voluntades de quienes por este medio finalizan un conflicto jurídico ya surgido o precaven uno eventual; y el segundo, la aprobación que le imparte el funcionario (juez o inspector del trabajo) por no parecerle lo convenido por las partes contrarias a la ley.

Como resulta de lo ya transcrito y especialmente de los apartes que se destacan mediante subraya, la Sala Plena de la Corte, al conceptualizar sobre la institución de la conciliación se inclina, sin reservas, por la tesis que ve en ella un desarrollo de la autonomía de la voluntad y desecha la tesis según la cual la conciliación es un acto procesal”.¹⁹

Mérito Ejecutivo del Acta de conciliación: las obligaciones reconocidas en el acta de conciliación pueden ser exigidas judicialmente, es decir, el acta presta mérito ejecutivo.

¹⁹ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia de la Sala de Casación Laboral de 6 de julio de 1992. M.P. Dr. Rafael Baquerro Herrera. Radicación 4624. Citado en GNECCO MENDOZA, José. Mejor Conciliemos. Programa para el fortalecimiento de métodos alternativos para la solución de conflictos. Cámara de Comercio de Bogotá, Ministerio de Justicia y del Derecho, Banco Interamericano de Desarrollo. Bogotá, 1997.

6.12 QUÉ SE PUEDE CONCILIAR

Como quiera que el derecho individual del trabajo está regido por la Carta Política como derecho fundamental, este precepto establece la irrenunciabilidad de los derechos y prerrogativas consagrados en la Constitución y las leyes.

De acuerdo con lo anterior, solamente se puede conciliar en asuntos relacionados con derechos inciertos y discutibles, es decir, sobre los derechos ciertos e indiscutibles, no se puede conciliar.

6.12.1 Derechos Ciertos e Indiscutibles

Un derecho será verdadero, real, manifiesto, cuando se haya producido el supuesto contemplado en la norma laboral respectiva y no sea posible controvertir su existencia.

Igualmente será indiscutible cuando, además exista total certeza de que no hay ningún elemento que impida su nacimiento o su exigibilidad, como podría ser la presencia de una prescripción extintiva, o la prueba efectiva del pago de la obligación²⁰. Ejemplo, jamás se podrá discutir el derecho al salario, a las vacaciones y a las cesantías, pues son prestaciones irrenunciables reconocidas en la Ley laboral.

6.12.2 Derechos Inciertos y Discutibles

En caso contrario del concepto anterior, la Corte suprema de Justicia ha sostenido: siempre serán discutibles los derechos edificados sobre criterios y meras concepciones doctrinarias por más convincentes, autorizadas y bien sustentadas que aparezcan, y sólo la adopción de esos conceptos por parte de la legislación positiva o por acuerdo individual o colectivo le dará a lo conceptual la firmeza y obligatoriedad propias de lo que es impugnabile y por tanto generador de lo cierto e indiscutible²¹

6.13 VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES A LA PENSIÓN DE INVALIDEZ Y A LA IGUALDAD

La tardanza de la autoridad pública en cancelar la pensión de invalidez y la consiguiente incertidumbre y angustia a que es sometida la persona cuya estabilidad personal y familiar dependen del pago oportuno de esta prestación

²⁰ Ibidem. Página 67 y 68.

²¹ Ibidem. Página 68.

habida, cuenta de las circunstancias de debilidad manifiesta en que se encuentra por su condición física, sensorial o psíquica que le impiden laborar, vulnera el núcleo esencial del derecho fundamental al trabajo que comprende razonablemente en su ámbito esencial, cuando se dan las condiciones exigidas, el derecho a la pensión de invalidez, por dilatar injustificadamente en el tiempo la efectividad del auxilio dinerario necesario para su subsistencia. Mal podría afirmarse que la autoridad pública no ha incurrido en una omisión atentatoria de los derechos del peticionario por el hecho de no ser ejecutable su obligación hasta seis meses después de quedar en firme el acto administrativo, los cuales se habían cumplido con posterioridad al fallo de primera instancia que denegó la tutela. A este respecto conviene traer a colación el siguiente pasaje de la sentencia de esta corporación antes citada:

“La norma que establece la prioridad del interés general no puede ser interpretada de tal manera que ella justifique la violación de los derechos fundamentales de unos pocos en beneficio o interés de todos. Aquí, en esta imposibilidad, radica justamente uno de los grandes avances de la democracia y de la filosofía política occidental en contra del absolutismo y del utilitarismo. El individuo es un fin en sí mismo; el progreso social no puede construirse sobre la base del perjuicio individual, así se trate de una minoría o incluso de un individuo. La protección de los derechos fundamentales no está sometida al vaivén del interés general; ella es una norma que encierra un valor absoluto, que no puede ser negociado o subestimado.

La aplicación de una norma que protege un derecho fundamental no puede estar condicionada por problemas de tipo administrativo o presupuestal. Si esto fuera así, las instancias aplicadoras de las normas constitucionales tendrían el poder de determinar el contenido y la eficacia de tales normas y en consecuencia estarían suplantando al legislador o al constituyente”.²²

Proceso de Comprensión y Análisis

- De acuerdo con la vulneración de los derechos fundamentales a la pensión de invalidez y a la igualdad, resolver el siguiente problema:

La acción de tutela es un mecanismo ágil para obtener la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos cuando no exista otro medio más eficaz o cuando se trate de causar un perjuicio irreparable.

²² CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C - 546 de 1992. Citada en CRISTANCHO PARRA, Leopoldo. La Acción de Tutela. Guía Práctica. Ediciones Jurídicas Radar. Página 303 Bogotá, 1995.

“El Municipio de Ocaña, dada la grave situación fiscal por la que atraviesa, ha incurrido en cesación de pago de las mesadas a sus jubilados alegando la falta de recursos durante más de seis meses. Pregunta: si los jubilados pueden recurrir ante la autoridad judicial para obtener el pago ejecutivo de sus mesadas, puede un juez, por vía de tutela ordenar el pago inmediato y al día de las pensiones sin hacer que los ordenadores del gasto incurran en algún tipo de delito?”

Solución de Problemas

- Saúl Morales es despedido del Banco de Bogotá luego de haber trabajado durante más de dieciocho años, por cuatro meses antes de su despido, resultado con un faltante de \$2.000.000 en caja, habiendo sido la de cajero, la última responsabilidad laboral otorgada por el banco. De éste hecho no se dio aviso legal a las autoridades ni se le informó al trabajador por escrito que era ésta la causa de su despido. ¿Considera que hubo despido injusto?, ¿por qué razón?

Si hubo o no hubo despido injusto, ¿tiene el trabajador derecho al reconocimiento de su pensión?. En caso positivo, ¿cuál sería el beneficio a otorgar?

Síntesis Creativa y Argumentativa

- En un mapa conceptual, hacer un análisis diferencial entre lo que es la pensión de vejez, invalidez y pensión de sobrevivientes, enunciando los requisitos legales para la obtención de cada beneficio.

Autoevaluación

- Pedro Pabón sale de la empresa en que trabaja una vez concluida la jornada laboral y aborda el vehículo que debe transportarlo de la empresa a su sitio de descanso y en el curso del camino ocurre un accidente en el cual pierde su mano derecha y su pierna izquierda, y llevaba tres años de vinculación a la entidad y ese mismo tiempo de cotización en el sistema. Manifiestar si de acuerdo con los mandatos legales éste trabajador tiene derecho a la pensión de invalidez.

Repaso Significativo

- Elaborar una síntesis de los contenidos estudiados. Para ello, el estudiante deberá:
 - Seleccionar dos párrafos de cada tema que considere más importantes.
 - Interrelacionar cada subtema de manera congruente.
 - Diseñar un texto armónico y congruente.
 - Terminar la síntesis con una conclusión.
 - Establecer un título para el texto diseñado.

Bibliografía Sugerida

GNECCO MENDOZA, Gustavo José. Mejor conciliemos. Una oportunidad para el manejo de las relaciones laborales. No. 1. Cámara de Comercio de Bogotá. Ministerio de Justicia y del Derecho. Banco Interamericano de desarrollo. Bogotá, 1997.

GÓMEZ ESCOBAR, Sehir. Legislación Laboral. Cuarta Edición. Mc Graw Hill Interamericana S.A. Bogotá, 1998.

CARTILLA LABORAL LEGIS. Legis Editores. Bogotá, 2004.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

ARBELÁEZ VILLEGAS, Jairo. Jurisprudencia Laboral 1940 - 1987. Ediciones Librería del Profesional. Bogotá, 1987.

CARTILLA LABORAL LEGIS. Legis Editores. Bogotá, 2004.

GNECCO MENDOZA, Gustavo José. Mejor conciliemos. Una oportunidad para el manejo de las relaciones laborales. No. 1. Cámara de Comercio de Bogotá. Ministerio de Justicia y del Derecho. Banco Interamericano de desarrollo. Bogotá, 1997.

GÓMEZ ESCOBAR, Sehir. Legislación Laboral. Cuarta Edición. Mc Graw Hill. Interamericana S.A. Bogotá, 1998.

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. Tratado de Derecho del Trabajo. Librería Editorial El Foro de la Justicia. Bogotá, 1985.

JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA. Legis Editores. Tomo XXXI No. 361. Bogotá, enero de 2002. Tomo XXXII No. 384. Bogotá, diciembre de 2003.

MOLANO AVILA Isacc. Nueva Reforma Laboral. Ley 789 de 2002. Momo Ediciones Bogotá, 2003.

NAVAS TALERO, Germán. El Abogado en Asuntos Laborales. Intermedio Editores. Bogotá, 2002.

NUEVA REFORMA LABORAL. Ley 789 de 2002. Representaciones y distribuciones El Trébol. Bogotá, 2003.

ORTEGA TORRES, Jorge. Código Civil Comentado. Editorial Temis. Bogotá, 1977.

PALACIO HINCAPIÉ, Juan Ángel. Derecho Procesal Administrativo. Librería Jurídica Sánchez R. Ltda. Tercera Edición. Bogotá, 2002.

RÉGIMEN LABORAL COLOMBIANO. Legis Editores. Bogotá, 1995.

RODRÍGUEZ SANTOS, Carlos Manuel. Manual de Derecho Administrativo. Ed. Librería del Profesional. Segunda Edición. Bogotá, 1998.