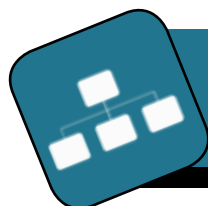


UNIDAD 1

CONCEPTO DE DERECHO LABORAL



CONTENIDOS

Contenidos	1
Introducción al derecho laboral.	2
Lectura recomendada	2
1. Breve reencuentro histórico	3
2. Concepto y definición en el código sustantivo del trabajo.Marco	5
Clases de trabajadores: independientes, publicos, oficiales, dependientes.	5
Trabajo parasubordinado	6
Relaciones individuales y colectivas	6
Trabajo oneroso y gratuito	7
El derecho del trabajo	7
Objetivo del derecho del trabajo	7
Trabajador	7
Empleador	8
3. Marco constitucional Internacional y legal	8
Normas constitucionales	8
Art 53 CN	8
Convención colectiva de trabajo	9
Pacto colectivo de trabajo	9
Contrato sindical	17

UNIDAD 1

CONCEPTO DE DERECHO LABORAL



Introducción al derecho laboral.

Lectura recomendada:

- Revista virtual Temis 65, SURGIMIENTO, EVOLUCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EMERGENCE, EVOLUTION AND CONSOLIDATION OF LABOR LAW, Guillermo Boza Pró.
- LA RELACION LABORAL INDIVIDUAL: FUENTES Y ESTUDIO DE LA RELACION JURIDICA. Vicedo cañada Luisa. Ediciones Cinca.2012.
- LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DE LOS PRINCIPIOS LABORALES AVENDAÑO, Murillo Germán Enrique. Ed. Doctrina y Ley. Bogotá, 2009.
- VIGENCIA DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE 1991 ANTE LAS
- REFORMAS LABORALES EN RELACIONES INDIVIDUALES, Ley 50 de 1990 y Ley 789 de 2002. Primera edición de diciembre de 2008. Universidad La Gran Colombia. Ignacio Perdomo Gómez.
- TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO. Ostau De La Font Francisco. Ediciones Jurídicas Gustavo Ibañez. 2009.

UNIDAD 1

CONCEPTO DE DERECHO LABORAL



1.

Breve reencuentro histórico

Algunos pueden pensar que los primeros inicios de una relación de trabajo fueron las relaciones de esclavitud, sin embargo no es así dado a los elementos que componen una relación de trabajo. El esclavo era considerado como una cosa objeto de propiedad y no una persona, sin embargo estaba presente un elemento importante: la subordinación. La doctrina cristiana tuvo influencia en el desarrollo del derecho laboral en la promulgación de la dignificación humana.

Posteriormente llegó la época medieval dónde aparece una figura un poco más cercana al derecho laboral dado que *“la situación jurídica del siervo es menos deprimente que la del esclavo; si bien no tiene libertad de trasladarse, tiene la de casarse y el derecho a percibir una participación por los beneficios de la explotación de la finca (...) Posteriormente, se crean los talleres de artesanos, el trabajo manual goza de prestigio social, surgen las corporaciones o gremios para la organización del trabajo como una estructura propia de la época”*.

Posteriormente se emite el edicto de TURGOT 1776, llamado así por Anne Robert Jacques Turgot, suprimiendo las corporaciones. *“El golpe de gracia al régimen fue dado por la ley Chapelier, en cuyo artículo primero establecía: “siendo la anulación de toda especie de corporaciones de los ciudadanos de las mismas clases y condición una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, quedan prohibidas de hecho bajo cualquier pretexto”, el artículo segundo disponía: “a partir del primero de abril próximo (la ley fue sancionada el 17 de marzo de 1791) será libre para todo ciudadano el ejercicio de la profesión u oficio que considere conveniente después de recibir una patente y pagar su precio”. Esta norma que señala el fin de los gremios, también “prohíbe toda reunión de ciudadanos, de obreros, compañeros o miembros de un arte cualquiera, que no podrán sancionar reglamentaciones acerca de sus pretendidos derechos comunes”. O sea que, con el triunfo de la Revolución Francesa, que impuso un liberalismo individualista, no solo se prohibieron los gremios, sino toda clase de asociación tanto de patronos como de trabajadores”*

El capitalismo descontrolado y con libertad absoluta generó grandes problemas sociales, se generaron grandes desequilibrios sociales, la clase empresarial abusó de la clase trabajadora con alta tasa de mortalidad principalmente de mujeres y niños. Ante esta situación la

UNIDAD 1

CONCEPTO DE DERECHO LABORAL



sociedad fue reaccionando, el reconocimiento de los sindicatos jugó un papel importante, tres etapas fueron el camino histórico a su reconocimiento: 1) Prohibición 2) Tolerancia y 3) reconocimiento.

Durante la lucha por el reconocimiento de sus derechos se destacan, las sangrientas Huelga de los ferrocarriles en 1877 Huelgas por la jornada de 8 horas de trabajo 1886.

Posteriormente vino el movimiento de constitucionalización fortaleciendo la dignificación del trabajo y los derechos humanos *“La Constitución de Querétaro (México) de 1917 y la Constitución de Weimar (Alemania) de 1919 son las dos Constituciones pioneras que, por vez primera, contemplaron en su articulado a los derechos sociales (y entre ellos los laborales)”*²¹. Ambos textos constitucionales son los hitos originales que marcaron el inicio de esta tendencia que se desarrolló en el siglo XX y se expandió rápidamente en Europa y, seguidamente, en los países de Latinoamérica²². La centralidad de los derechos laborales en este proceso es notoria y, por esta razón, *“los derechos laborales ocupan un lugar principal en el catálogo de los nuevos derechos sociales, pudiendo hablarse, por ello, de una ‘constitucionalización del Derecho del Trabajo’ e, incluso, de un ‘Derecho Constitucional del Trabajo’ (...)*La Organización Internacional del Trabajo [en adelante, OIT], la cual, desde su creación en 1919, se ha constituido como el principal órgano productor de la normativa internacional del trabajo ²⁷. La producción normativa de la OIT se concentra en dos tipos de instrumentos: (i) Las Recomendaciones; y (ii) los Convenios Internacionales. Si bien son estos últimos los que, en estricto, constituyen fuentes de Derecho, interesa resaltar que tanto los Convenios cuanto las Recomendaciones buscan *“establecer un nivel mínimo de protección social en todos los Estados”*²⁹, obligando a los Estados a adoptar dicho nivel de protección en su legislación interna, al mismo tiempo que garantizar su cumplimiento. Así, pueden advertirse claramente el estrecho vínculo que este proceso guarda con el de la constitucionalización de los derechos laborales ³⁰, complementándose ambos en su objetivo: La tutela efectiva de los derechos del trabajador.”

En cuanto a la evolución del derecho laboral en Colombia, Constitucionalmente fue en el año de 1940 por virtud del acto legislativo número 1 se dispuso la creación por ley del Jurisdicción de Trabajo, ratificado en el año 1945. El derecho laboral en Colombia tiene un desarrollo relativamente nuevo, la constitución de 1886 trajo en el título III un acápite relativo a los Derechos Civiles y Garantías Sociales.

UNIDAD 1

CONCEPTO DE DERECHO LABORAL



2.

Concepto y definición en el código sustantivo del trabajo.Marco

- 1) Introducción.
- 2) El artículo 25 de la constitución ordena: “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” Atendiendo al mandato constitucional el Código sustantivo del trabajo en su artículo 5 viene a dar una definición clara de lo que se denomina trabajo, definiéndolo como “toda actividad libre ya sea material o intelectual, permanente o transitoria que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se ejecute en ejecución de un contrato de trabajo” esto concepto limita así el concepto del trabajo realizado en ejecución de un contrato de trabajo, excluyendo el trabajo que se realiza por fuera de esta figura contractual.

Ya visto el concepto de trabajo debemos identificar diferentes clases de trabajo debido a que desde el punto de vista legal, los efectos jurídicos sobre el trabajo son distintos de acuerdo con la modalidad o clasificación del trabajo que se esté desarrollando; dentro de estos vale la pena resaltar: -El trabajo subordinado, dependiente y por cuenta ajena: Este recibe en su plenitud la tutela que otorga el ordenamiento laboral. Esta es la facultad que tiene el empleador sobre el trabajador de exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por medio de todo el tiempo de duración del contrato, art 23 CST.

CLASES DE TRABAJADORES: INDEPENDIENTES, PUBLICOS, OFICIALES, DEPENDIENTES.

Aquí estos trabajadores subordinados pueden ser públicos o privados. Para los fines laborales la categoría general es servidor público y se divide en dos especies: trabajadores oficiales y empleados públicos (son parte de los servidores públicos, son más significativos en números, el Estado es el empleador en todos los niveles, estos tienen relaciones especiales de sujeción) cada uno de los tipos de trabajadores tiene una norma jurídica aplicable -Trabajo

UNIDAD 1

CONCEPTO DE DERECHO LABORAL



autónomo, independiente por cuenta propia: Es aquel que se desarrolla sin un vínculo de subordinación en las relaciones con el comitente o contratante y en el que el trabajador organiza libremente su propia actividad. Este tiene como fuentes la legislación civil y comercial y sus correspondientes contratos. Se pueden clasificar: en independientes contratistas (estos tienen un contratante pero que no está subordinado, no es un contrato de trabajo sino que tiene un contrato donde desarrolla una actividad laboral, por ejemplo el mandato o la prestación de servicios, cuando voy donde un abogado aquí debo cuadrar sus honorarios, es un mandato, hay una actividad laboral pero no hay subordinación) e independientes absolutos.

Para diferenciar con claridad frente a qué tipo de trabajo estamos se puede constatar la aplicación de la directiva u órdenes como criterios distintivos entre el trabajo subordinado y el autónomo son los elementos esenciales contenidos en el artículo 23, en el cual para que haya un contrato de trabajo se requiere como elementos que la actividad sea personal de trabajador, la continuada subordinación del trabajador, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato y la causa onerosa o el salario como retribución al servicio.

- Trabajo parasubordinado: esta categoría tuvo su formación a partir de los años 70 en Italia. Se caracteriza por la obligación de suministrar una prestación de trabajo prevalente personal de manera continuada y coordinada sin el carácter de subordinada. Ejemplo, el contrato de prestación de servicios, de obra, mandato y el contrato de depósito en donde aparezca nítidos tres elementos: la continuidad, la coordinación y que sea prevalentemente personal; se trata de una clasificación que recae sobre un contrato de prestación de servicios civil o comercial de la cual depende la aplicación del derecho del trabajo. Ni el independiente económicamente ni el parasubordinado lo contempla la legislación colombiana. -Trabajo cooperado, autogestionario, asociativo o solidario: la figura más importante la encontramos en las cooperativas de trabajo asociado, las cuales suponen un número plural de trabajadores que actúan coordinadamente, con interés y asunción del riesgo común empresarial, cuyo objetivo fundamental es la buena marcha coordinada de la actividad económica de la cual depende cada asociado. -Otras formas de trabajo:
- Relaciones individuales y colectivas: las individuales son la relación uno a uno, estas pueden subclasificarse en relaciones individuales entre un trabajador y un empleador o entre un trabajador y un empleador de naturaleza pública. Y las relaciones colectivas son aquellas donde las partes o una sola de estas por regla general la de los trabajadores está integrada por un número plural de sujetos que actúan con objetivos comunes.

UNIDAD 1

CONCEPTO DE DERECHO LABORAL



- Trabajo oneroso y gratuito: El trabajo oneroso genera el derecho a una retribución, por regla general una persona trabaja para generar un beneficio económico a su favor a fin de solventar sus necesidades materiales. La gratuidad debe ser querida y se da por regla general por causas de tipo afectivo, solidarístico o ideológico, en ausencia de las cuales se presume la onerosidad. El trabajo como objeto de regulación por el derecho: Desde una perspectiva jurídico cuando el hombre despliega su actividad laboral persiguiendo la satisfacción de un interés económico- patrimonial, está actuando como titular de un derecho humano. La corte en distintos fallos ha manifestado que no solo la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. Las disposiciones sobre el trabajo no están únicamente dirigidas a tutelar el trabajo dependiente sino que pueden aplicarse a todos los trabajadores.

El derecho del trabajo.

Por Derecho de trabajo se entiende que es una rama del ordenamiento cuyo conjunto de normas estudian la regulación que existe en la relación que hay entre un empleador o empleadores y un trabajador o trabajadores. El derecho sustantivo del trabajo se divide en grandes partes: - Derecho de las relaciones individuales del trabajo: en el que estudia la teoría de la relación de trabajo y de contrato individual. - El derecho a la previsión y la asistencia social: instituciones dirigidas a prevenir los riesgos que amenazan a los trabajadores pendientes, tales como la enfermedad, accidente, invalidez, vejez y maternidad. - Derecho a las relaciones colectivas de trabajo: pretende el estudio del derecho sindical, los conflictos colectivos y sus soluciones y relativo a la contratación colectiva, especialmente convenciones y pactos. - El derecho procesal del trabajo tiene que ver con las normas jurídicas que organizan la jurisdicción y regulan los procedimientos particulares, aplicables a los asuntos de trabajo.

Objetivo del derecho del trabajo:

Tiene como propósito humanizar y establecer unas condiciones adecuadas y dignas garantizándoles a los trabajadores un mínimo de esta manera se corrige la desigualdad que existe entre los contratantes. Adicionalmente busca institucionalizar el conflicto que subyace en la relación capital-trabajo. 4) Sujetos:

Trabajador: Los trabajadores, sus organizaciones sindicales y organizaciones sociales: el trabajador puede ser subordinado y dependiente, es quien presta el servicio. El sindicato puede ser de trabajadores subordinados o independientes.

UNIDAD 1

CONCEPTO DE DERECHO LABORAL



Empleador: es la persona natural o jurídica que se beneficia de la prestación del servicio y quién paga la remuneración. 5) Fuentes del derecho del trabajo: Fuente normativa: En 1940 se creó el Código sustantivo del trabajo, el constituye para un importante sector de la academia el punto de nacimiento del derecho laboral colombiano como ciencia autónoma. Se han producido varias leyes con carácter deslaborizador (en el entendido de que no se sustentan en un contrato de trabajo) que regulan: a) La relación laboral de aprendizaje (ley 789 de 2002) b) La relación de trabajo voluntario (ley 720 del 2001) art. 3.2, con base en esta disposición se ha excluido al trabajo voluntario de la aplicación de las disposiciones del derecho laboral. Esta disposición genera confusión por que no excluye de manera explícita la inaplicación del régimen laboral ordinario al trabajo voluntario y en amparo de esta disposición puede generar practicas indebidas que camuflen bajo el voluntariado verdaderos contratos de trabajo. c) La legislación sobre los profesionales de la salud en servicio social obligatorio (ley 1146 de 2007). d) El art 3 de la ley 1562 de 2012 sobre definición de accidente de trabajo del trabajador contratista. e) La relación de trabajo no subordinado entre el afiliado al sindicato y la organización sindical, en el marco del contrato sindical (decreto 1429 de 2010 art. 5.9). f) Legislación del teletrabajo (ley 1221 de 2008).

3. Marco constitucional Internacional y legal

Normas constitucionales: Artículos de la constitución: preámbulo, 4, 5, 25, 26, 38, 39, 53, 56, 93, 125, 230. En el artículo 53 nos habla claramente de ese estatuto de trabajo, cuáles serían los principios que regirán ese estatuto del trabajo esto va enfocado con el artículo 4 de la constitución, este es el gran cambio para el derecho laboral en el sentido que la constitución deja de ser simplemente un mandato y entra a tener la aplicación directa, por eso muchos temas que se resuelven de tutela en el país enfocados a temas laborales. En virtud del art 4 de la constitución podemos deducir que el artículo 53 es plenamente aplicable, así no exista el estatuto.

Art 53 CN: principios mínimos fundamentales: -Igualdad: esta igualdad implica que el trabajador, en lo relativo a su retribución, depende de sus habilidades y de la labor que des-

UNIDAD 1

CONCEPTO DE DERECHO LABORAL



empeña, y no de las condiciones o circunstancias de su patrono. Remuneración mínima, vital y móvil-Estabilidad: que van a tener un mínimo de condiciones que le permita una permanencia para que pueda tener un buen desarrollo personal y laboral. -Irrenunciabilidad: todo lo que esta en la legislación laboral es irrenunciable: la transacción y conciliación: las partes tienen la capacidad de transigir y conciliar pero no pueden ser derechos irrenunciables solo deben ser aquellos que pueden ser debatidos. -Norma más favorable: cuando hay duda de que aplicar, siempre se debe aplicar la norma más favorable. -Principio de realidad. -Seguridad social -Capacitación: quien trabaja tiene que tener la capacidad de mejora de su situación. Adiestramiento. -Descanso: descanso dominicales, quincenales, etc. -Protección a la maternidad y los menores. El art 53 nos habla también del reajuste pensional con el IPC y un punto muy importante es que los convenios de trabajo ratificados hace parte de la legislación interna.

Convención colectiva de trabajo: art 467 CST. Es el acuerdo de voluntades a que llega el empleador o empleadores y la organización sindical, es un acuerdo de voluntades entre las empresas o los sindicatos. A las empresas les toca sentarse a negociar por mandato legal. La convención colectiva de trabajo es ley para las partes y modifica el contrato de trabajo.

Pacto colectivo de trabajo: ART 481 CST. Lo forma los trabajadores no sindicalizados, se pueden acordar aumentos, los que sean beneficios y entra a modificar los contratos individuales.

Contrato sindical: Tuvo gran importancia, esta regulado en el Código sustantivo del trabajo art 482 y siguientes, el sindicato acuerda con el empleador la prestación del servicio o consecución de una obra con sus propios trabajadores. Reglamento interno del trabajo: arts. 104- 106 CST. Los empleadores pueden señalar obligaciones a cargo de sus trabajadores, cuando se firma un contrato de trabajo se está entregando la capacidad de trabajo, el trabajador se somete a órdenes, directrices y reglas para garantizar la armonía. Bloque de constitucionalidad: La corte dice que en materia laboral ella será la que determine cuando un tratado hace parte de un bloque de constitucionalidad, lo que dice es que cada vez que se revise un tratado internacional, es ella la que dirá si ese tratado es parte o no del bloque de constitucionalidad.