



Contenidos

Contenidos	1
Principios fundamentales del derecho del trabajo:	2
1. Principio de igualdad de oportunidades, o de no discriminación en el trabajo.	3
2. Principio de primacía de la realidad.	3
3. Principio de protección especial a la maternidad.	4
4. Principio de irrenunciabilidad a mínimos laborales.	6
Artículo 13. Mínimo de derechos y garantías.	7
Artículo 14. Caracter de orden público. Irrenunciabilidad.	7
Artículo 15. Validez de la transacción.	7
5. Principio de estabilidad laboral.	7
6. Principio de favorabilidad en la interpretación y aplicación de normas laborales.	8
7. In dubio pro operario.	9
8. Mínimo Vital.	9
Salario mínimo	9
Capítulo III.	11
Capítulo IV	12
9. Principio de condiciones dignas y justas.	14
10. Principio de confianza legítima.	17



Principios fundamentales del derecho del trabajo:

Los principios del derecho laboral son aquellas líneas, directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que puedan darse en otras ramas del derecho. Los principios se expresan: 1. Como un mandato de respeto y promoción para todas las autoridades públicas y en especial para legislador. 2. Como mandato de acción para el aparato judicial. 3. Como un mandato de solidaridad En la constitución los principios aparecen dispersos en los artículos 13,25,39,53, 55,56.

Principios de orden general sustantivo:



1.

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

Es un principio reconocido en muchos países del mundo, en nuestro ordenamiento colombiano proviene del artículo 13 constitucional. La igualdad no se predica de forma indiscriminada, si no que se tiene en cuenta las diferencias de las personas para acercarnos a una realidad tangible, esto ha sido denominado por la corte constitucional como igualdad material. La igualdad se manifiesta en diversos sentidos, busca evitar la discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual, político, credo o condiciones sociales.

Veamos 2 vídeos del Ministerio de Trabajo y discutamos en la plataforma:

https://www.youtube.com/watch?v=P8dKABT_Bz0

<https://www.youtube.com/watch?v=jlO2UZMGeNE>

Cualquier discriminación debe sustentarse en un hecho objetivo como experiencia, educación y no por las razones anteriormente mencionadas. Los empleadores deben garantizar igual acceso de oportunidades al trabajo, un trato digno sin discriminaciones, a trabajo igual salario igual, protección a sujetos de especial protección reconocidos por la ley y la corte constitucional.

2.

Principio de primacía de la realidad

La lucha entre la dignidad de los trabajadores y las empresas, empleadores e industrias ha generado una protección por parte de la ley y constitución a los empleados, quienes se ven enfrentados a abusos por parte de los empleadores, dado que estos últimos para evitar cargas laborales disfrazan contratos y relaciones laborales en contratos civiles o comerciales.

Por ende la Constitución y jurisprudencia Colombiana han desarrollado el principio de primacía de la realidad con dos puntos muy importantes: 1. Prevalece la realidad de los hechos



sobre las formalidades contractuales 2. La carga de probar que no existe relación de trabajo o contrato laboral la tiene el empleador.

Para que exista una relación laboral basta que concurren los siguientes elementos: Remuneración, prestación de un servicio por parte de una persona natural a otra persona natural o jurídica y subordinación y dependencia. Sobre este punto se profundizará más adelante.

La Corte Constitucional en sentencia C-665 de 1998:

“Conforme lo establece el artículo 53 de la Carta Fundamental, el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades. Y si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral, resultando por consiguiente inequitativo y discriminatorio que quien ante dicha situación ostente la calidad de trabajador, tenga que ser este quien deba demostrar la subordinación jurídica”

3.

Principio de protección especial a la maternidad

Este principio busca garantizar al menor por un tiempo mínimo, las condiciones básicas de existencia, como también la recuperación de la madre, por ende se protege a la mujer en estado de embarazo y en algunos casos (cuando la madre no puede trabajar justificadamente, o cuando la madre muere) se trasladan estos beneficios al padre.

La corte Constitucional en sentencia C-470 de 1997 afirmó:

“En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacio-



nales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar(...). La única decisión admisible en este caso es integrar en el ordenamiento legal los mandatos constitucionales sobre la igualdad (CP art 13) y la protección a la maternidad en el ámbito laboral (CP arts 43 y 53), de suerte que debe entenderse que carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario competente. Esto significa que para que el despido sea eficaz, el patrono debe obtener la previa autorización del funcionario del trabajo, para entonces poder entregar la correspondiente carta de terminación del contrato. Y en caso de que no lo haga, no sólo debe pagar la correspondiente indemnización sino que, además, el despido es ineficaz. Esto significa que existe una suerte de omisión relativa del Legislador, puesto que el ordinal acusado no consagró una protección suficiente a la maternidad”.

En cuanto al reconocimiento de los derechos de la licencia maternidad al padre es necesario leer un fallo reciente de la Corte Constitucional Sentencia C-005/17:

“Esta Corporación ha admitido, con fundamento en el principio democrático, que cuando se encuentra ante una omisión legislativa relativa “es competente para incorporar un significado ajustado a los mandatos constitucionales por medio de una sentencia integradora en la que se declare la exequibilidad condicionada del precepto acusado, en el entendido de que éste debe además comprender aquellos supuestos que fueron indebidamente excluidos por el Legislador”. En consecuencia, para remediar la inconstitucionalidad advertida la Corte declara la exequibilidad condicionada del numeral primero del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y del numeral primero del artículo 240 del mismo estatuto, en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la). Acogiendo una

UNIDAD 2

PRINCIPIOS GENERALES Y CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL



sugerencia de algunos de los intervinientes, la protección se concederá teniendo en cuenta la condición de beneficiaria de la mujer gestante o lactante, del sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora a la cual se extiende la protección laboral reforzada. Ello, con el propósito de ajustar la protección a los fundamentos constitucionales que le proveen sustento jurídico, esto es, la protección de la unidad familiar, la atención y asistencia al estado de maternidad y el interés prevalente de los niños y niñas.”

Actualmente la Corte Constitucional abrió la posibilidad de adopción para parejas del mismo sexo, todavía existen muchos vacíos jurídicos que nuestro sistema colombiano ha de enfrentar.

4.

Principio de irrenunciabilidad a mínimos laborales.

El ordenamiento jurídico en pro de proteger a los trabajadores de acuerdos engañosos que vulneren sus derechos, ha establecido límites a la voluntad de las partes para negociar derechos laborales, es decir que existe un mínimo de derechos que el trabajador por ningún motivo puede pactar que renuncia a ellos. Así lo ha establecido el artículo 53 constitucional:

ARTICULO 53°.

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en 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 de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

UNIDAD 2

PRINCIPIOS GENERALES Y CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL



El código sustantivo de trabajo reafirma la normativa constitucional

ARTICULO 13. MINIMO DE DERECHOS Y GARANTIAS. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno, cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.

ARTICULO 14. CARACTER DE ORDEN PUBLICO. IRRENUNCIABILIDAD. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.

ARTICULO 15. VALIDEZ DE LA TRANSACCION. Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.

Así pactos como no pagar prestaciones sociales por un año, pagar menos del salario mínimo, horas extras no remuneradas para un cargo que no sea de confianza y manejo, entre otros, se entenderá por no escrito.

5.

Principio de estabilidad laboral.

Definimos estabilidad laboral como:

“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depende su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”

En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestaciones, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo



cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar.

Adicional a lo anterior la estabilidad laboral tiene otra acepción, la cual se denomina estabilidad laboral reforzada, esta aplica para sujetos de especial protección tales como madre o padre cabeza de familia, madre gestante y lactante o padre cuando sea el caso, personas en especial condición de capacidad, personas con fuero especial.

6.

Principio de favorabilidad en la interpretación y aplicación de normas laborales.

El ordenamiento jurídico colombiano tiene un sinnúmero de leyes y regulaciones en materia laboral, sin embargo en ocasiones nos enfrentamos a un vacío jurídico o a confusiones en cuanto a la interpretación y aplicación de la normativa laboral. Se parte de la base que el empleador es la parte fuerte de la relación laboral, por ende el principio de favorabilidad en la interpretación y aplicación busca proteger al trabajador.

Este principio se encuentra consagrado en la Constitución y en la ley. El artículo 53 de la constitución política expresa “*situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho*”, de igual manera el código sustantivo del trabajo en su artículo 21 “*en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad*”. Lo anterior significa que debe aplicarse la norma más favorable al trabajador de forma completa, no podemos mezclar disposiciones para hacer una norma más favorable dado que dicha facultad de creación legal está reservada al legislador, es decir al Congreso de la República, . En materia laboral, no es dable la “lex tertia” por ende este principio conlleva a otro: Principio de inescindibilidad.

UNIDAD 2

PRINCIPIOS GENERALES Y CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL



7. In dubio pro operatorio.

Cuando hay una situación por resolver, pero existe dos normas aplicables, se debe aplicar la más favorable para el trabajador. La sentencia T-555 de 2000 afirma: *“El principio del indubio pro operario, característico del derecho laboral y que corresponde a su naturaleza protectora, está garantizado en la Carta Política y en el ordenamiento positivo laboral, para los casos de conflicto o de duda sobre la aplicación de normas vigentes en el tiempo (ley, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral, reglamento de trabajo), caso en el cual, prevalece la norma más favorable al trabajador, conforme lo disponen los artículos 58 y 26 superiores, pero ello no debe entenderse que se hable de favorabilidad como principio general frente a las apreciaciones o a los hechos materia u objeto de la prueba puesto que ellos pertenecen a la autonomía judicial.”*

8. Mínimo Vital.

Los trabajadores tienen derecho a unas condiciones dignas en su trabajo, debemos diferenciar el concepto de mínimo vital con el concepto de salario mínimo, pues si bien ambos se compaginan, son conceptos diferentes dado que el salario es aquel que define la ley como monto mínimo a pagar de los trabajadores, el CST lo regula de la siguiente manera:

SALARIO MINIMO.

ARTICULO 145. DEFINICION. Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

ARTICULO 146. FACTORES PARA FIJARLO.

1. Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y empleadores y las condiciones de cada región y actividad.



2. Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el empleador proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida.

3. Las circunstancias de que algunos de los empleadores puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo.

ARTICULO 147. PROCEDIMIENTO DE FIJACION. Modificado por el art. 19 de la Ley 50 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:

1. El salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral.

2. Subrogado por el artículo 8 de la Ley 278 de 1996. El nuevo texto es el siguiente:

"ARTÍCULO 8. Artículo CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE Las decisiones de la Comisión serán adoptadas por consenso. El voto de cada sector representativo será el de la mayoría de sus miembros. "

"PARAGRAFO. Para la fijación del salario mínimo, la Comisión deberá decidir a más tardar el quince (15) de diciembre. Si no es posible concertar, la parte o partes que no están de acuerdo deben, obligatoriamente, explicar por escrito las razones de la salvedad dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes. Las partes tienen la obligación de estudiar esas salvedades y fijar su posición frente a ellas en el término de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas. De nuevo, la Comisión deberá reunirse para buscar el consenso según los elementos de juicio que se hubieren allegado antes del treinta (30) de diciembre.

Cuando definitivamente no se logre el consenso en la fijación del salario mínimo, para el año inmediatamente siguiente, a más tardar el treinta (30) de diciembre de cada año, el Gobierno lo determinará teniendo en cuenta como parámetros la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República y la productividad acordada por el comité tripartito de productividad que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; además, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto (PIB) y el índice de precios al consumidor (IPC)."

Texto modificado por la Ley 50 de 1990:

2. El Consejo Nacional Laboral, por consenso fijará salarios mínimos de carácter general o

UNIDAD 2

PRINCIPIOS GENERALES Y CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL



para cualquier región o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agrícola o forestal de una región determinada. En caso de que no haya consenso en el Consejo Nacional Laboral, el Gobierno, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, puede fijar dichos salarios.

3. Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o convencional, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de treinta seis horas previstas en el artículo siguiente.

Texto original Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 147. PROCEDIMIENTO DE FIJACION.

1. El salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral.

2. El Gobierno, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, puede fijar salarios mínimos de carácter general o para cualquier región o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agrícola o forestal de una región determinada, después de oír comisiones paritarias de patronos y trabajadores.

ARTICULO 148. EFECTO JURIDICO. La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior.

CAPITULO III.

RETENCION, DEDUCCION Y COMPENSACION DE SALARIOS.

ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS. Modificado por el art. 18, Ley 1429 de 2010.

1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados, o pérdidas o averías de elementos de trabajo; avances o anticipos de salario; entrega de mercancías, provisión de alimentos, y precio de alojamiento.



2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses.

ARTICULO 150. DESCUENTOS PERMITIDOS. Son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado.

ARTICULO 151. AUTORIZACION ESPECIAL. Los inspectores de trabajo pueden autorizar por escrito, a solicitud conjunta del empleador y del trabajador, y previa calificación de cada caso, préstamos, anticipos, deducciones, retenciones, o compensaciones del salario, aunque haya de afectarse el salario mínimo o la parte inembargable, o aunque el total de la deuda supere al monto del salario en tres (3) meses. En la misma providencia en que autorice la operación, el funcionario debe fijar la cuota que puede ser objeto de deducción o compensación por parte del empleador, y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

ARTICULO 152. PRESTAMOS PARA VIVIENDAS. En los convenios sobre financiación de viviendas para trabajadores puede estipularse que el empleador prestamista queda autorizado para retener del salario de sus trabajadores deudores las cuotas que acuerden o que se prevén en los planos respectivos, como abono a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de casa.

ARTICULO 153. INTERESES DE LOS PRESTAMOS. Fuera de los casos a que se refiere el artículo anterior, los préstamos o anticipos de salarios que haga el empleador al trabajador no pueden devengar intereses.

CAPITULO IV.

EMBARGOS DE SALARIO.

ARTICULO 154. REGLA GENERAL. Modificado por el art. 30. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente: No es embargable el salario mínimo legal o convencional.

Texto anterior:

ARTICULO 154. REGLA GENERAL. No es embargable el salario mínimo legal o convencional, ni

UNIDAD 2

PRINCIPIOS GENERALES Y CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL



los primeros cien pesos (\$ 100) del cómputo mensual de cualquier salario.

ARTICULO 155. EMBARGO PARCIAL DEL EXCEDENTE. Modificado por el art. 4o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente: El excedente del salario mínimo mensual solo es embargable en una quinta parte.

Texto anterior:

ARTICULO 155. EMBARGO PARCIAL DEL EXCEDENTE. El excedente de cien pesos (\$ 100) del cómputo mensual de cualquier salario sólo es embargable en una quinta parte.

ARTICULO 156. EXCEPCION A FAVOR DE COOPERATIVAS Y PENSIONES ALIMENTICIAS. Todo salario puede ser embargado hasta en un cincuenta por ciento (50%) en favor de cooperativas legalmente autorizadas, o para cubrir pensiones alimenticias que se deban de conformidad con los artículos 411 y concordantes del Código Civil.

En cuanto al mínimo vital la Corte constitucional ha desarrollado de amplia manera su concepto:

T-184 de 2009:

CONCEPTO DE MINIMO VITAL-Reiteración de jurisprudencia/ **CONCEPTO DE MINIMO VITAL**-Existencia de diferentes mínimos vitales/**DERECHO AL MINIMO VITAL ALTO**-Existencia de diferentes mínimos vitales es una consecuencia lógica que haya distintas cargas soportables para cada persona

Al existir diferentes mínimos vitales, es una consecuencia lógica que hayan distintas cargas soportables para cada persona. Para determinar esto, es necesario indicar que entre mayor sea el ingreso de una persona, mayor es la carga que puede soportar y, por ende, la capacidad de sobrellevar con mayor ahínco una variación en el caudal pecuniario que reciba.

DERECHO AL MINIMO VITAL-Tiene como característica ser cualitativo por lo que supone que cada cual viva de acuerdo al status adquirido durante su vida

El mínimo vital es un derecho fundamental que tiene como característica ser cualitativo, por lo que supone que cada quien viva de acuerdo al estatus adquirido durante su vida. Sin embargo, esto no significa que cualquier variación en los ingresos implique necesariamente una vulneración de este derecho. Por el contrario, existe una carga soportable para cada persona,



que es mayor entre mejor haya sido la situación económica de cada quien. Por esto, entre mayor sea el estatus socioeconómico, es más difícil que variaciones económicas afecten el mínimo vital y, por ende, la vida digna.

DERECHO AL MINIMO VITAL E INGRESOS Y GASTOS FAMILIARES—Diferencia es tan pequeña que no comporta una real afectación del derecho ni perjuicio irremediable

De los medios probatorios obrantes en el expediente, considera la Sala que la diferencia existente entre los gastos familiares indicados por el demandante y el ingreso total de ambas mesadas pensionales es tan pequeña, que no comporta una real afectación al mínimo vital y, por tanto, la existencia de un perjuicio irremediable. En este sentido, esta Sala de Revisión considera que el monto pensional recibido por el demandante, así como aquél que mensualmente es pagado a su esposa, es suficiente para que la variación en los ingresos sea una carga soportable. Además, observa la Sala, que la acción de tutela interpuesta por el demandante es improcedente, ya que existen los medios de defensa judicial idóneos — que no han sido utilizados.

9.

Principio de condiciones dignas y justas.

Este principio busca que el trabajador desarrolle su trabajo en un ambiente sano, tanto física como psicológicamente, también que su salario sea justo y proporcional. La Corte constitucional en sentencia T- C-107 de 2002 dice:

DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS—Objeto

Este derecho comporta la exigencia de su ejercicio en condiciones dignas y justas, es decir, su realización en un entorno sin características humillantes o degradantes o que desconozca los principios mínimos fundamentales establecidos por la Constitución, y además que permita su desarrollo en condiciones equitativas para el trabajador.

(...) Se protege el trabajo como derecho fundamental en todas sus modalidades y se asegura el derecho de toda persona a desempeñarlo en condiciones dignas y justas (Art. 25 C.N.).

La dignidad humana es un derecho, un principio y un valor universal reconocido como pro-

UNIDAD 2

PRINCIPIOS GENERALES Y CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL



ducto de grandes luchas históricas, por ende debe aplicarse de forma directa y sin condicionamiento alguno.

En sentencia SU- 519 de 1997:

DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS-Alcance

DERECHO A LA REMUNERACION/PRINCIPIO DE REMUNERACION PROPORCIONAL A LA CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO-Implicaciones/**SALARIO**-Aumentos periódicos sin distinciones

Es claro que todo trabajador tiene derecho, de nivel constitucional, a que se lo remunere, pues si el pago de sus servicios hace parte del derecho fundamental al trabajo es precisamente en razón de que es la remuneración la causa o el motivo, desde el punto de vista de quien se emplea, para establecer la vinculación laboral. Esa remuneración no puede ser simplemente simbólica. Ha de ser adecuada al esfuerzo que implica la tarea cumplida por el trabajador, a su preparación, experiencia y conocimientos y al tiempo durante el cual vincule su potencia de trabajo a los fines que interesan al patrono. El patrono no puede fijar de manera arbitraria los salarios de sus empleados, preferir o discriminar a algunos de ellos, hallándose todos en igualdad de condiciones. Tampoco es admisible que congele indefinidamente los sueldos, absteniéndose de hacer aumentos periódicos acordes con la evolución de la inflación, menos todavía si al proceder en esa forma aumenta cada cierto tiempo los salarios de algunos empleados y no los de otros.

PRINCIPIO DE IGUALDAD-Igual trato para idéntica situación/**PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL**-Alcance/**TRATAMIENTO DIFERENCIADO**-Justificación objetiva y razonable

El artículo 53 de la Constitución señala perentoriamente principios mínimos que el legislador debe tener en cuenta cuando dicte las normas integrantes del Estatuto del Trabajo y uno de ellos es justamente aquel según el cual todo trabajador tiene derecho a una remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, aspecto éste último que se expresa, como lo ha venido sosteniendo la Corte, en términos de igualdad: "a trabajo igual, salario igual". La norma constitucional, además de estar encaminada a la protección especial del trabajo en condiciones dignas y justas, es un desarrollo específico del principio general de la igualdad, inherente al reconocimiento de la dignidad humana, que impone dar el mismo trato a las personas que se encuentran en idéntica situación aunque admite la diversidad de reglas cuando se trata de hipótesis distintas. Toda distinción entre las personas, para no afectar la igualdad, debe estar clara y ciertamente fundada en razones que justifiquen



el trato distinto. Ellas no procederán de la voluntad, el capricho o el deseo del sujeto llamado a impartir las reglas o a aplicarlas, sino de elementos objetivos emanados cabalmente de las circunstancias distintas, que de suyo reclaman también trato adecuado a cada una.

(...)Aquí debe decirse que los poderes discrecionales, con frecuencia invocados en el manejo de personal y que tienen origen en la ley, no pueden ser absolutos si se los mira desde la perspectiva constitucional. Han de ejercerse sobre una base que, de suyo, los limita: la del artículo 25 de la Constitución que garantiza unas condiciones dignas y justas por fuera de las cuales nadie está obligado a trabajar(...)

El *jus variandi* no es absoluto. Está limitado, ante todo, por la norma constitucional que exige para el trabajo condiciones dignas y justas (art. 25 C.N.), así como por los principios mínimos fundamentales señalados por el artículo 53 de la Carta en lo que concierne al estatuto del trabajo. Y, por supuesto, su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo, sus condiciones salariales, la conducta que ha venido observando y el rendimiento demostrado. En cada ejercicio de su facultad de modificación el empleador deberá apreciar el conjunto de estos elementos y adoptar una determinación que los consulte de manera adecuada y coherente. En últimas, debe tomar en cuenta que mediante aquella no queda revestido de unas atribuciones omnímodas que toman al trabajador como simple pieza integrante de la totalidad sino como ser humano libre, responsable y digno en quien debe cristalizarse la administración de justicia distributiva a cargo del patrono.

Esto no implica, desde luego, la pérdida de la discrecionalidad que la ley confiere al patrono, oficial o privado, sino que representa un uso razonable de la misma, acorde con los propósitos de flexibilidad y ajuste que ella persigue". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-483 del 27 de octubre de 1993).

Parte bien importante de la dignidad y justicia en medio de las cuales el Constituyente exige que se establezcan y permanezcan las relaciones laborales consiste en la proporcionalidad entre la remuneración que reciba el trabajador y la cantidad y calidad de su trabajo (artículo 53 C.P.)."



10.

Principio de confianza legítima.

El trabajador en el transcurso del tiempo el trabajador genera expectativas respecto de algunos derechos como la pensión y otras prestaciones sociales

Este principio en Colombia tiene como base el postulado de la buena fe, consagrado en el artículo 83 de la Constitución Política, el que se interpreta de manera armónica con el principio de legalidad y el respeto por el acto propio, siguiendo la doctrina alemana que propuso acuñar el principio de la confianza legítima como "un límite para la actividad jurídica-también la normativa de las instituciones comunitarias, pero no impide la actividad de producción normativa, lo que supondría la petrificación del ordenamiento". (Sanz Rubiales, 1998, p. 120) (...) Este principio se convierte en límite a la autoridad pública o privada, y en una garantía para los asociados al expresar la seguridad jurídica propia de un Estado Social de Derecho, impidiendo que las instituciones y entidades encargadas de reconocer y pagar una pensión suspendan de un momento a otro el pago de las mesadas pensionales, o que simplemente, no se cumpla con la palabra dada y el respeto del acto propio, negando pensiones que por derecho se tienen.

Constitucionalmente la buena fe se presume, sin embargo laboralmente, el artículo 65 del CST, consagra una excepción a este principio, ya que en este caso se establece una presunción de mala fe del empleador que a la finalización del contrato omite pagar los salarios y prestaciones debidos. Por tanto, los jueces laborales deben en cada caso valorar sin esquemas preestablecidos, la conducta del empleador renuente a ese pago, para deducir si existen o no motivos serios y atendibles que lo exoneren de la sanción moratoria. Así mismo se ha establecido que el juzgador no debe proferir condena automática ante el hecho de la falta de pago, sino que debe examinar la conducta patronal y si de esta emerge la buena fe para exonerar al empleador.