

TEMARIO DERECHO LABORAL INDIVIDUAL

1. Formas de trabajo sin vínculo laboral dependiente (Contrato de prestación de servicios; Empresas Asociativas de Trabajo EAT; Cooperativas y Pre-cooperativas de Trabajo Asociado CTA y PCTA; Teletrabajo Autónomo
2. Marco constitucional y legal
3. Principios fundamentales
4. Fuentes del ordenamiento laboral. Clasificación de las fuentes.
5. Aplicación de las normas internacionales por los Jueces en Colombia
6. Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo
7. Naturaleza jurídica
8. Características
9. Elementos
10. Sujetos y Capacidad
11. Derechos y obligaciones
12. Modalidades del contrato de trabajo
13. Por su forma: Verbal y escrito.
14. Por su duración: Termino fijo, termino indefinido, por duración de la obra o labor contratada y contrato ocasional, accidental o transitorio.
15. Representación y solidaridad
16. Sustitución patronal
17. Contrato de trabajo con determinados trabajadores
18. Ejecución del contrato de trabajo
19. Reglamento Interno de Trabajo
20. Jornada de Trabajo
21. Definiciones
22. Jornada Ordinaria
23. Jornada máxima legal
24. Excepciones y exclusiones
25. Trabajo suplementario y Remuneración
26. Trabajo Nocturno

27. Régimen de Descansos Descansos Obligatorios
28. Descanso dominical
29. Trabajo dominical y festivo
30. Vacaciones
31. Suspensión y Terminación del Contrato de Trabajo
32. Suspensión del Contrato
33. Causales de suspensión y efectos
34. Terminación del contrato
35. Diferencias entre suspensión y terminación
36. Causales de terminación
37. Efectos jurídicos de la terminación
38. Régimen jurídico de las indemnizaciones
39. Pagos Laborales. El salario
40. Pagos laborales - clasificación



41. Salario
42. Concepto y generalidades
43. Factores Salariales
44. Modalidades de Remuneración
45. Régimen de Protección al salario
46. Prestaciones Sociales
47. Definición y generalidades
48. Normas protectoras de las prestaciones
49. Clasificación de las Prestaciones Sociales
50. Prestaciones a cargo exclusivo del empleador
51. Auxilio de Cesantía
52. Interés a la cesantía
53. Prima de Servicios
54. Calzado y vestido de labor
55. Liquidación de prestaciones sociales
56. Otros pagos a cargo del empleador
57. Libertad Sindical
58. Derecho de Asociación Sindical Derecho de Negociación Colectiva
59. Derecho de Huelga
60. FUEROS

SEGURIDAD SOCIAL

1. Estructura de la Seguridad Social
2. Principios legales y constitucionales
3. Pensión de vejez - requisitos
4. Pensión de invalidez - requisitos
5. Pensión de sobrevivientes
6. Pensión para padre y/madre trabajador
7. Pensión por deficiencia síquica o sensorial.
8. PENSIÓN SANCIÓN
9. PENSIÓN POR ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO
10. devolución de saldos
11. Indemnización sustitutiva de pensión
12. modalidades de pensión en el régimen de ahorro individual
13. auxilio funerario
14. Derecho a la salud
15. Principios
16. Sistema de Salud
17. Principios



DOCUMENTO GUIA

Estimadas y estimados estudiantes, bienvenidos al mundo del Derecho laboral. Esta guía contiene las instituciones básicas que regulan las relaciones laborales individuales, colectivas, de la Seguridad Social y el procedimiento del trabajo. El propósito, es aportar en la formación, preparación y entrenamiento de los estudiantes en este campo de estudio.

El punto de partida es identificar y precisar tres conceptos clave, a saber, “Trabajo”, “Derecho del Trabajo” y “Relación de Trabajo”. Luego, abordaremos la formación del vínculo laboral, su desarrollo y ejecución, así como su terminación. Para finalizar con los pagos laborales (Salario, Pagos no salariales, Prestaciones Sociales, Indemnizaciones y descansos remunerados obligatorios), que son los derechos laborales que se derivan para el trabajador con ocasión de la relación de trabajo.

1. Trabajo. El hecho social Trabajo, puede ser entendido desde diferentes enfoques, y su importancia para nosotros radica en que se constituye en el objeto de estudio del Derecho del Trabajo. A continuación, los principales enfoques:

- Enfoque sociológico:

Actividad de carácter físico o intelectual dirigida a la consecución de un resultado común. Se considera el trabajo como un deber y un derecho de la persona.

Este enfoque: • Se ocupa de las tipologías del trabajo distinguiendo entre trabajo libre y no libre. • Analiza los aspectos derivados de la división del trabajo o asignación y distribución de tareas entre los miembros y grupos de la sociedad con el fin de alcanzar los objetivos más complejos. En el documento denominado Modulo Laboral, se define como “ejercicio, consciente y exteriorizado, de las capacidades espirituales y corporales del hombre, a fin de realizar aquellos valores que le permiten satisfacer tanto las necesidades personales como las de la vida social. El trabajo es actividad consciente que distingue a los seres humanos de los animales o las máquinas. Si se habla de "trabajo" de los animales o las máquinas es en sentido figurado, en la medida en que los animales o las máquinas sirven de mediación o prolongación del trabajo humano”.

- Enfoque económico:

“El trabajo es la calidad de medida exacta, definitiva e invariable para cuantificar el valor” Adam Smith. El trabajo es un medio. Este enfoque considera al trabajo como productor de bienes y servicios. • El trabajo está sujeto a las leyes de la oferta y la demanda lo que determina su precio. El diccionario de la real academia, lo define como el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. Para muchos este enfoque rebaja el concepto de trabajo a mera mercancía.

- Enfoque antropológico.

El hombre es un ser dotado de un “principio de movimiento” que determina su impulso para la creación, para la transformación de la realidad. El hombre no es un ser pasivo sino activo, y el trabajo o la actividad personal la expresión de sus capacidades físicas y mentales, el lugar en donde el hombre se desarrolla y perfecciona, por ello El trabajo no es un mero medio para la producción de mercancías sino un fin en sí mismo. Para este enfoque: • El trabajo tiene la virtud de potenciar las cualidades humanas.

- Enfoque Jurídico

El enfoque jurídico del trabajo ha sido determinado por el Derecho del Trabajo. Sobre el particular es preciso destacar que emergió para proteger el trabajo asalariado, subordinado, dependiente, por cuenta ajena y constituye se eje central.

Este enfoque: • Considera el trabajo como un derecho y deber. La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Art. 23 Todo individuo tiene derecho al trabajo, a la libre elección de empleo, a justas y

satisfactorias condiciones laborales y a la protección contra la cesantía y a una retribución proporcional por igual trabajo”

En la misma línea, el artículo 25 Constitucional, estipula 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

La legislación laboral, establece en el artículo 5 del Código Sustantivo del Trabajo, “El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.

En este punto, los invito a realizar un análisis comparativo entre lo dispuesto en la norma constitucional, artículo 25, y el artículo 5 del C.S.T, que seguro les permitirá reconocer como la norma constitucional, es una norma con visión contemporánea, en la que la protección al trabajo se extiende a todas las modalidades de trabajo, entiéndase trabajo subordinado, pero también trabajo autónomo. Situación diferente ocurre con lo preceptuado por la norma de rango legal, que en forma clara dispone que el trabajo que regula es el trabajo subordinado o si prefieren dependiente.

Efectuado, el anterior análisis, es el momento de revisar los conceptos de la Organización Internacional del Trabajo OIT, para nuestro interés la diferencia entre trabajo y empleo.

Trabajo	Empleo
“Conjunto de actividades humanas remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o que proveen medios de sustento necesarios para los individuos”.	Es definido como trabajo efectuado a cambio de Pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo, pajos en especie) sin importar la relación de dependencia.

2. Modalidades del trabajo.

Trabajo subordinado / Trabajo Autónomo

Trabajo remunerado / Trabajo no remunerado

Trabajo presencial / Trabajo Virtual

Trabajo material / Trabajo intelectual

Trabajo permanente / Trabajo transitorio

3. Trabajo subordinado VS trabajo Autónomo

- Trabajo subordinado:
- Trabajo autónomo.

4. Derecho del trabajo.

- “Conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo.” Fernando Flores Gómez y Gustavo Carvajal,
- Este derecho comprende el conjunto de normas legales encaminadas a regir las relaciones entre prestadores de un servicio personal y los beneficiarios de la labor. El derecho del trabajo mira esas vinculaciones en la medida en que el trabajo se realiza bajo la dependencia del empleador, en oposición al servicio autónomo que se ejecuta libremente por cuenta propia. Guerrero Figueroa Guillermo, Leyer, Bogotá, 1999, pag43
- Es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y la capital. Mario de la Cueva.

- Es el conjunto de normas, principios e instituciones, que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, con el fin de lograr su objetivo histórico:
- “Derecho del trabajo es el conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas nacidas de la prestación remunerada de un servicio cumplido por una persona bajo la dirección de otra”. Agrega que: “puede decirse, acaso con mayor fundamento y precisión que esta rama del derecho en realidad está constituida por el grupo de normas que rigen el trabajo subordinado en general y, particularmente, la situación del hombre considerado como miembro de una profesión y de ciertas comunidades que integra como trabajador” Ferrari (1968: 223)Socializar la vida humana. Trueba Urbina

5. Contrato de trabajo / relación de trabajo.

El vínculo jurídico laboral o nexo jurídico, surge de dos maneras:

- Contrato de trabajo: Acto Jurídico / Acuerdo de Voluntades
- Relación de Trabajo: Hecho Jurídico.

Contrato de Trabajo Art. 22 CST	Relación de Trabajo Art. 23 CST No. 2
El artículo 22 del C.S.T., define el contrato de trabajo, como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.	Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

En aplicación de la teoría de la relación de trabajo, es fuente de las obligaciones, no sólo el acto jurídico, que conlleva el tradicional acuerdo de voluntades, sino que también constituye fuente de las obligaciones el hecho jurídico de la prestación personal del servicio en ciertas condiciones “subordinadas”. Hecho jurídico, que hace que emerja o nazca a la vida jurídica un vínculo laboral, denominado “contrato realidad”.

Los invito a consultar la definición de relación de trabajo, tanto de la OIT, como del tratadista Mario de la Cueva, para comprender la importancia de esta figura jurídica que genera derechos y obligaciones, tanto para empleadores, como para trabajadores, por la simple y efectiva prestación del servicio personal del servicio, en ciertas condiciones – subordinadas-

6. Elementos esenciales del contrato de trabajo

Constituyen elementos esenciales tanto del contrato de trabajo, como de la relación de trabajo los siguientes:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b. 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 por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

7. Presunción Laboral

Esta presunción, única del derecho del trabajo, está regulada en el artículo 24 del C.S.T, y se enuncia de la siguiente forma: “Se presume que toda relación de trabajo personal, está regida por un contrato de trabajo”. Sus características principales son las siguientes: es general o plena, que significa que cualquiera que quiera alegar la existencia de un vínculo laboral podrá hacerlo ante el juez laboral y adicionalmente, es legal, que significa que admite prueba en contrario, correspondiéndole al empleador desvirtuar la presunción y al trabajador probar la prestación personal del servicio, para que opere la presunción. ¿Qué presume?, ...la “subordinación”. Los invito a revisar la sentencia C 665 de 1998.

8. Principios Constitucionales y legales del derecho del trabajo

Las disposiciones constitucionales contenidas en los artículos 25, 26, 53, 58 de la C.P., se deben armonizar con las disposiciones del CST, que en su título preliminar (Art. 1 al 21 CST), desarrolla el tema de los principios.

Principio de Protección al trabajador
Principio de igualdad.
Primacía de la realidad.
Principio de favorabilidad.
Norma más favorable
Condición más beneficiosa
Indubio pro operario
Estabilidad o Continuidad
Remuneración Mínimo vital y móvil
Principio de libertad de trabajo
Principio de irrenunciabilidad a los beneficios “mínimos”
Facultades para transigir y conciliar frente a derechos inciertos y discutibles
Derechos Adquiridos

Garantías
Pensión Mínima
Seguridad Social
Protección a la mujer y al menor
Capacitación, adiestramiento y descanso

9. Fuentes formales del derecho del trabajo. Art. 230 de la C.P.

a. Principales y obligatorias:

Constitución Política / Tratados Internacionales ratificados por Colombia que versen sobre derechos humanos. Art 93 C.P./ bloque de constitucionalidad

Ley, decretos legislativos, decretos ley / convención colectiva, pacto colectivo, acuerdo colectivo, contrato de trabajo, laudo arbitral, reglamento interno de trabajo / tratados internacionales ratificados por Colombia art 53 C.P./bloque de legalidad

Actos administrativos / DUR del sector trabajo 1072 del 2015

b. Secundarias o criterios auxiliares

Equidad, *jurisprudencia*, principios generales del derecho, doctrina.

10. Ámbito de aplicación del CST

La finalidad del Derecho laboral y del C.S.T., es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

- a. Ámbito Territorial: rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.
- b. Ámbito por las relaciones que regula: De derecho individual del trabajo de carácter particular y de derecho colectivo del trabajo de carácter oficial y entre particulares.
- c. Ámbito por el objeto de estudio: trabajo subordinado.

11. Ejecución del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo, se ejecuta de Buena fe, obliga a lo que se expresa y a todas las cosas que emanan de su naturaleza

- Obligaciones Generales:

Para empleador: la protección y seguridad del empleador

Para el trabajador: La obediencia y fidelidad

- Obligaciones principales

Para el empleador: Pagar el salario o remuneración

Para el empleado: prestar el servicio personalmente

- Obligaciones especiales. Art 57 y 58 CST

12. Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

a). En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;

b). La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

c). El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;

En este caso no habrá a lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un



día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m.

Los invito a revisar las actividades excluidas de jornada máxima legal. Art. 162 CST.

13. Suspensión Contrato de trabajo.

Estado TRANSITORIO o TEMPORAL dentro de la vida del contrato

Efecto jurídico: Interrumpe el cumplimiento de las obligaciones principales.

- Interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido.
- Interrumpe para el empleador la obligación de pagar los salarios durante el lapso de la suspensión.

Reanudación del trabajo.

Desaparecidas las causas de la suspensión, el patrono debe notificar personalmente o por avisos de prensa a los trabajadores, la fecha de reanudación de labores. Los trabajadores deben presentarse dentro de los 3 días ss a la notificación.

Casuales

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por 6 meses, después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.
6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.
7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.

14. Suspensión en la prestación personal del servicio.

- Vacaciones
- Licencias por maternidad/paternidad
- Licencia por luto
- Licencias por enfermedad general o laboral
- Permisos remunerados

15. Terminación de contrato de trabajo. Art. 61 y ss CST

Fenómeno jurídico en virtud del cual por causas provenientes o no de la voluntad de las partes contratantes, éstas cesan en el cumplimiento de sus obligaciones y terminan la relación laboral vinculante. Cesan definitivamente los efectos del Contrato de Trabajo.

CAUSALES OBJETIVAS

Por muerte del trabajador
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 ciento veinte (120) días

SUBJETIVAS

Por decisión unilateral del empleador o del trabajador – Con justa causa o sin justa causa
Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

CAUSALES POR DECISIÓN JUDICIAL O ADMINISTRATIVA

Sentencia ejecutoriada
Cesación de la relación de trabajo

CAUSALES ORIGINADAS EN LA VOLUNTAD DE AMBAS PARTES

Por mutuo consentimiento

16. PAGOS LABORALES

SALARIO

Es el principal pago laboral y se da como contraprestación directa por la prestación del servicio personal del trabajador. Es el único pago laboral que retribuye directamente la prestación del servicio.

Constituyen elementos integrantes del salario, la remuneración ordinaria fija o variable de la retribución directa del servicio, los recargos, los sobresueldos, bonificaciones habituales, puede ser en dinero o en especie. Si se da este último tendrá que seguir las siguientes reglas: Si se devenga más del mínimo, el salario en especie será máximo hasta el 50%; si se devenga el mínimo, el salario en especie será máximo hasta el 30%. En todo caso esto debe pactarse por escrito

Se encuentra protegido legalmente, bajo la premisa de que este es inembargable regla general. Solo puede embargarse el excedente del salario mínimo mensual en una quinta parte, salvo que se trate de pensiones alimenticias y cooperativas legalmente autorizadas, para estas aplicara una embargabilidad de hasta el 50%.

- Remuneración ordinaria
- Retribuye directamente la prestación del servicio
- Se recibe en forma habitual o permanente.
- Es un ingreso personal del trabajador.
- Es oneroso

PAGOS NO SALARIALES

Son sumas ocasionales o que por mera liberalidad entrega el empleador al trabajador, o que surgen para facilitar la labor del trabajador, es decir se reciben no como un ingreso personal, sino para que este desempeñe a cabalidad sus funciones.

- Bonificaciones
- Primas
- Gratificaciones ocasionales
- Participación de utilidades

Pacto de exclusión salarial: acuerdo expreso mediante el cual se señala expresamente que algunos pagos no constituyan salarios, tales como la alimentación, habitación, vestuario, primas extralegales, etc.

PRESTACIONES SOCIALES.

Las prestaciones sociales son beneficios y garantías establecidas en favor de los trabajadores, con el propósito de protegerlos frente a algún tipo de riesgo o contingencia, que se pueda presentar a lo largo de su vida productiva en virtud de su relación de trabajo. Las mismas tienen origen legal o extralegal, y pueden ser asistenciales o económicas, en dinero o en especie. .

Con la entrada en vigencia del Sistema General de Seguridad Social Integral en Colombia, la tradicional clasificación de las prestaciones sociales en comunes y especiales fue desplazada. En la actualidad, la clasificación de las prestaciones sociales, de carácter legal, gira en torno a: prestaciones sociales a cargo del empleador; prestaciones sociales a cargo del Sistema General de Seguridad Social Integral y Prestaciones a cargo del Sistema de subsidio familiar.

Las prestaciones sociales a cargo del empleador, son el auxilio de cesantías; Interés a las cesantías; Prima de servicios y Dotación.

A cargo del SGSSI (Sistema General De Seguridad Social Integral).

A cargo del SGSSP (Sistema General De Seguridad Social en Pensiones)

- Pensión de invalidez
- Pensión de vejez
- Pensión de sobreviviente
- Devolución de saldos
- Indemnización sustitutiva de la pensión

A cargo del SGSSS (Sistema General De Seguridad Social en salud)

- Subsidio por incapacidad temporal
- Licencia de maternidad
- Licencia de paternidad

A cargo del SGSSRL (Sistema General De Seguridad Social en riesgos laborales)

- Subsidio por incapacidad
- Indemnización por pérdida de capacidad permanente parcial
- Pensión de invalidez.
- Pensión de sobreviviente
- Auxilio funerario

A cargo de las cajas de compensación familiar.

- Subsidio Familiar
- Subsidio de desempleo
- Otros servicios

INDEMNIZACIONES

Por terminación unilateral del contrato sin justa causa o por causa imputable al empleador. Art. 64 CST

Por despido de mujer embarazada. Art. 239 C.S.T.

Por despido a persona en condición de discapacidad. Art. 26 Ley 361 de 1997

Indemnización Moratoria. Art. 65 CST

Plena de perjuicios. Art. 216 C.S.T.

DESCANSOS REMUNERADOS OBLIGATORIOS

Descanso dominical remunerado. Se concede para quienes laboraron toda la semana o si faltaron lo hicieron con justa causa y se remunera con el salario ordinario de un día.

Descanso remunerado en otros días de fiesta. Los festivos se computan como si hubiese prestado el servicio.

Vacaciones anuales remuneradas. Por un año de servicio se dan 15 días de vacaciones remuneradas. De ser inferior será proporcional a lo anterior. Para los trabajadores que manejan rayos x, etc. Sera por cada 6 meses de servicio 15 días de vacaciones.

Recursos Bibliográficos:

Documento borrador “Curso derecho Laboral”. Daisy Del Pilar Cadena Moreno • Domingo Campos Rivera, Derecho Laboral Colombiano. • Trueba Urbina, citado por Borrel 2006. • Mario de la Cueva, 2007. • Declaración Universal de los Derechos Humanos. Art. 23 • Concepto de trabajo OIT. • Américo Pla Rodríguez, Curso de Derecho Laboral, Tomo I, Volumen I, Introducción al derecho del trabajo. Montevideo Uruguay, Agosto de 2000.

DERECHO LABORAL COLECTIVO

1. Ingreso a los sindicatos y protección foral.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 39 de la Constitución política y el 353 del CST, los sindicatos son organizaciones de libre acceso, lo que quiere decir que salvo excepciones como las de los miembros activos de las fuerzas armadas, militares y de policía, todos los trabajadores pueden conformarlos, siguiendo los requisitos establecidos en la ley. Así mismo, como tienen libertad de afiliación, también la tienen a retirarse del mismo.

Los trabajadores sindicalizados gozan de una protección especial denominada fuero, la cual sirve para no ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo sin que exista para ello una justa causa, que debe ser, como lo señala el artículo 405 cst, previamente calificada por el Juez.

Existen diferentes tipos de fuero sindical, como lo son:

- a. De fundadores y adherentes.
- b. De directivos (Ordinario)
- c. De reclamantes (miembros de las comisiones de reclamos)

Para la primera pregunta, la respuesta es la A, toda vez que con la reforma introducida por la ley 50 de 1990, la cual modifica el artículo 24 del Decreto –Ley 2351 de 1965, la contabilización del término del fuero se hará ahora a partir del momento mismo de la constitución del sindicato, con lo cual no existe una diferencia práctica o legal entre fundadores y adherentes, siempre que su vinculación se haga antes de la inscripción en el registro sindical. Estos trabajadores gozarán de la protección por un periodo de dos (2) meses, contados desde el día de la constitución del sindicato y hasta la inscripción en el registro sindical, sin que exceda de 6 meses.

EL FUERO CIRCUNSTANCIAL:

Se trata de una protección establecida en el artículo 25 del decreto 2351 de 1965, el cual no es propiamente un fuero, pero sí, una garantía general para amparar a los trabajadores involucrados en un conflicto económico o de intereses, mientras se éste se desarrolle, y dicha protección impide que sean despedidos sin justa causa durante su realización. De éste gozan los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, siempre que tengan vocación de ser beneficiados de la convención colectiva que se está negociando a partir de la presentación del pliego de peticiones. Igual ocurre cuando se negocia un pliego de peticiones, pero los trabajadores no están sindicalizados, caso en el cual el acuerdo se llamará pacto colectivo.

La justa causa no debe ser calificada previamente por el Juez, como ocurre con el fuero sindical, pero sí repercute directamente en contra del empleador, si el trabajador decide acudir a la jurisdicción y se



comprueba que no existió justa causa, caso en el cual debe ser reintegrado y las salarios dejados de percibir pagados. Se extiende éste fuero hasta que se suscriba una nueva convención, pacto colectivo o quede ejecutoriado el pacto arbitral según el caso.

Los representantes del empleador no podrán ser negociadores del pliego de peticiones, pues existe un contrasentido que en una sola persona se reúnan dos cualidades, ser representante de los trabajadores y del empleador.

Para la segunda pregunta la respuesta es la D, toda vez que ningún trabajador que tenga cargo directivo podrá estar amparado de un fuero circunstancial, por la imposibilidad que genera el hecho de ser representante del empleador y por consiguiente, no puede hacer estar acogido por del pliego de peticiones.

Ahora bien, es importante establecer que los fueros, como garantías regladas que son, tienen relación directa con procedimientos normativos que garantizan la no discriminación de los trabajadores en ejercicio del derecho de asociación sindical y en uso de la negociación colectiva, razón por la cual, las actividades que vulneren éste ejercicio podrán ser consideradas violatorias del debido proceso y además de la protección por vía ordinaria laboral (Fuero convencional) o por vía especial (fuero sindical), podrán ser objeto de amparo constitucional mediante el ejercicio de la acción de tutela, si se considera violado el debido proceso.

Para la tercera pregunta, la respuesta es la a, toda vez que las dos vías (constitucional y especial) resultan procedentes para la protección de los derechos laborales, y pueden de hecho resultar complementarias dependiendo del alcance del fallo del Juez de tutela.

Denuncia de la convención colectiva: Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o trabajo, se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, como lo dispone el artículo 477 del cst. Si se desea que la misma sea reformada o terminada, se debe acudir a un procedimiento denominado *denuncia*, el cual, exige que las partes o una de ellas haga una manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada y esto debe hacerse dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, salvo que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva. De no ocurrir ello, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

Para la cuarta pregunta la respuesta correcta es la b, toda vez que la norma no prohíbe la negociación de un nuevo pliego de peticiones en vigencia de una convención colectiva, y su denuncia resulta conveniente para evitar su prórroga automática.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA inicia con el pliego de petición y de hecho, se conoce a ésta situación como conflicto laboral, sin que implique una enemistad o animadversión entre las partes, pero si se representa la existencia de intereses opuestos que debe ser aclarados y ventilados en una negociación. El empleador está en la obligación de recibir a los negociadores, que previamente han sido designados por la asamblea general de trabajadores sindicalizados o no, razón por la cual, para la quinta pregunta la respuesta es la b, pues es la sanción que prevé la ley cuando el empleador se niega a recibir a los trabajadores dentro de las 24 horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones, conforme lo reza el artículo 433 del CST, será la imposición de una multa.

SINDICATOS Y SERVIDORES PÚBLICOS: teniendo como punto de partida el decreto 160 de 2014, entendemos que los servidores públicos también pueden constituir sindicatos y acudir a la negociación colectiva, incluso pueden ejercer la huelga, salvo cuando se trate de servicios públicos esenciales. Los miembros de las fuerzas armadas, militares y de policía, están desprovistos de esta facultad, siendo los únicos a los cuales, en servicios activo se les prohíbe este derecho. Sin embargo, existen diferencias frente al ejercicio de los derechos entre un empleado público y un trabajador particular.



De manera general los empleados públicos pueden elevar un pliego de solicitudes únicamente dentro del primer bimestre del año, en tanto que los trabajadores particulares presentan pliegos de peticiones autónomos, una vez se hubiere denunciado la convención colectiva o en cualquier momento, si no existe una convención o pacto. La negociación para los empleados públicos está limitada a los aspectos que la ley les permite, mientras que para los trabajadores particulares existe libertad de negociación. El acuerdo para los trabajadores particulares se denomina convención colectiva o pacto colectivo (según estén o no sindicalizados) y para los empleados públicos se denomina acuerdo colectivo. Las convenciones o pactos tienen vigencia inmediata o de acuerdo a lo que las partes determinen, mientras que el acuerdo colectivo debe estar sometido a la aprobación de la autoridad competente, es decir, es Ad referéndum.

Para la sexta pregunta, la respuesta es la b, pues los servidores públicos no han sido excluidos por el constituyente del derecho de asociación y negociación colectiva. Sin embargo la huelga no es un derecho, por estar regulada por la ley y el paro de actividades no es una actividad regulada o autorizada por la norma para ningún trabajador.

Los estatutos de los sindicatos tienen un contenido mínimo establecido en el artículo 362 del CST. Por ello, para la séptima pregunta la respuesta es la d, por estar expresamente regulado por el artículo citado, el cual es aplicable a los trabajadores particulares y oficiales.

La convención colectiva y los pactos colectivos, están regulados a partir del artículo 467 del CST, y entendemos que es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociados patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia. De manera general podemos decir, que los pactos celebrados entre trabajadores y empleadores no sindicalizados re rigen por las mismas disposiciones que las convenciones colectivas, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos. Cuando el sindicato o sindicatos que agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tengan vigentes.

Por ello, la respuesta indicada para la octava pregunta es la a, toda vez que la negociación colectiva es un derecho fundamental y como tal, no puede estar restringido a los trabajadores agremiados en sindicatos. La diferencia radica en la nominación que reciben los acuerdos entre empleadores y trabajadores sindicalizados, pues éstos se denominan convenciones colectivas, mientras que los acuerdos entre trabajadores no sindicalizados y sus empleadores se denominan pactos colectivos.

La huelga: en criterio de la Corte Constitucional Colombiana la huelga El derecho a la huelga se encuentra consagrado en el artículo 56 de la Constitución Política, de acuerdo con el cual “se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador”. Este derecho está estrechamente relacionado con los principios constitucionales de solidaridad, dignidad y participación (CP art. 1) y con la realización de un orden social justo (CP art. 2), por lo cual cumple finalidades fundamentales para el Estado social de derecho como: equilibrar las relaciones entre los patronos y los trabajadores, resolver los conflictos económicos colectivos de manera pacífica y materializar el respeto de la dignidad humana y de los derechos de los trabajadores. En este sentido, la huelga es fundamental para la conformación de un Estado democrático, participativo y pluralista, pues surge de la necesidad de conducir los conflictos laborales por cauces democráticos. También se ha señalado que la huelga es un derecho que responde “a la utilidad pública, al interés general de un Estado que se concibe a sí mismo como un Estado social, constitucional y democrático de Derecho, en cuanto se encuentra encaminado a hacer efectivos los derechos de la gran mayoría de los trabajadores asalariados y a buscar un mayor equilibrio, justicia y equidad en las relaciones laborales propias de un modelo económico capitalista basado en la dinámica trabajo-capital, dinámica respecto de la cual es claro para esta Corporación que el trabajador constituye



la parte débil de la relación, razón por la cual se justifican las medidas protectoras, garantistas y correctivas por parte del Estado a favor de los trabajadores” . En el documento “La Libertad sindical” de la Oficina de Internacional del Trabajo se señalan una serie de criterios fundamentales para el análisis de este derecho: i) es un derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones únicamente en la medida en que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos; ii) constituye uno de los instrumentos esenciales para promover y defender sus intereses profesionales; iii) es corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio número 87; iv) no busca sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social; y v) puede ser objeto de restricciones o incluso de prohibición y garantías compensatorias. De esta manera, el derecho a la huelga está dotado de una doble protección constitucional, pues además de estar consagrado en el artículo 56 de la Constitución Política, tiene una relación estrecha con la libertad sindical como derecho desarrollado por el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual hace parte del Bloque de Constitucionalidad, tal como ha señalado esta corporación. Teniendo como base su naturaleza y desarrollo constitucional, así como también el estudio de los documentos de la Oficina de Internacional del Trabajo, la Corte Constitucional señaló las características del derecho a la huelga en la sentencia C-201 del 2002, posteriormente reiterada en las sentencias C-691 de 2008, C-466 de 2008, C-349 de 2009: “(L)a huelga constituye un instrumento de vital importancia en el marco de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, toda vez que sirve de medio legítimo de presión para alcanzar mejores condiciones de trabajo y, de esa manera, un equilibrio y justicia sociales, así como el respeto de la dignidad humana y la materialización de los derechos del trabajador. El derecho a la huelga puede ser restringido por el legislador para proteger el interés general y los derechos de los demás. ”- El derecho a la huelga también puede ser restringido por el legislador cuando de su ejercicio se deriva la alteración del orden público.”De acuerdo con estos parámetros, puede afirmarse que, según la Constitución, el derecho de huelga está restringido de dos formas:”a. Está prohibido su ejercicio en los servicios públicos esenciales que determine el legislador y, obviamente en los señalados como tales por el Constituyente, de acuerdo con la interpretación realizada acerca del contenido de las normas constitucionales vigentes. ”b. En los demás casos, su ejercicio debe ceñirse a la reglamentación que de él haga el legislador. En el mismo pronunciamiento, la Corte sostuvo que el núcleo esencial del derecho de huelga consiste en “la facultad que tienen los trabajadores de presionar a los empleadores mediante la suspensión colectiva del trabajo, para lograr que se resuelva de manera favorable a sus intereses el conflicto colectivo del trabajo. Esta facultad, claro está, no es absoluta.

Por lo dicho, respuesta correcta a la pregunta 9 es la c, pues el artículo 444 del CST es claro al manifestar que la huelga debe ser declarada luego de la votación de la totalidad de los trabajadores de la empresa o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores. Por ello la huelga podrá ser declarada legal únicamente para aquellos que han cumplido con los requisitos de ley, es decir, haber agotado la etapa de arreglo directo y haber votado la misma con la mayoría calificada como se ha mencionada y para los demás trabajadores que no hacen parte del sindicato podrá acarrear consecuencias negativas por lo expuesto anteriormente.

El Ministerio del trabajo ha dicho que Tribunal de arbitramento en materia laboral, es un mecanismo alternativo de resolución de conflictos, mediante el cual tres árbitros, transitoriamente administran justicia, para resolver con carácter definitivo y obligatorio los conflictos colectivos laborales, a través de una decisión denominada laudo arbitral.

Para la pregunta 10, la respuesta correcta es la b, pues el Código sustantivo del trabajo establece la figura del arbitramento voluntario en el artículo 455 y si las partes lo deciden en asamblea general, será obligatorio a la luz del artículo 452 del CST.



Finalmente, se trae a colación al contrato sindical, definido por el artículo 482 del CST, lo define como aquel que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Para la debida celebración de un contrato sindical deben observarse, a título de requisitos formales, i) que conste por escrito y que uno de sus ejemplares sea depositado en el Ministerio de la Protección Social a más tardar 15 días después de su firma; ii) el artículo en mención indica que la duración, revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo, de lo cual se colige que la naturaleza jurídica del contrato sindical es de estirpe laboral de la modalidad colectiva; iii) tiene un carácter solemne, nominado y principal, cuya celebración y ejecución puede darse entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios empleadores o sindicatos de empleadores, y goza de autonomía administrativa e independencia financiera por parte de la organización sindical. Teniendo en cuenta lo anterior, la respuesta la pregunta 11 es la a, en atención a lo dispuesto por la Corte Constitucional colombiana en sentencia C-457 de 2011.

SEGURIDAD SOCIAL

La Seguridad Social en Colombia es una categoría jurídica que comporta varias dimensiones para su comprensión, dimensiones que pueden ser analizadas de manera individual o de manera conjunta:

1. La Seguridad como Sistema.
2. La Seguridad Social como Servicio Público.
3. La Seguridad Social como instrumento del Estado para cumplir con sus fines y cometidos.
4. La Seguridad Social como Derecho de carácter Fundamental.

¿Para qué sirve la Seguridad Social?



Es útil y necesaria para garantizar a las personas, dentro del modelo del Estado Social de Derecho, la identificación y atención de eventos contingentes que potencialmente pueden afectar de manera negativa su salud, dignidad, ingresos personales y familiares, al verse expuestas a enfermedades o accidentes de origen común o laboral, la maternidad y la paternidad, la invalidez, la vejez o, finalmente la muerte. Es por esto que, a través de un modelo de prestaciones asistenciales y económicas, una vez se materialice alguna de las contingencias se brinde a las personas con los requisitos que establezca la ley, se reconozcan prestaciones asistenciales y/o económicas que conjuren o mitiguen el impacto que se genera de manera general en su salud y en el ingreso:

El preámbulo de la Ley 100 de 1993 establece:

“La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.”

Asimismo, el artículo 1 de la precitada norma determina:

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. El sistema de seguridad social integral 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 afecten.

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, materia de esta Ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro.

¿Cuáles son los principios que regulan la Seguridad Social en Colombia?

UNIVERSALIDAD
SOLIDARIDAD
EFICIENCIA
IRRENUNCIABILIDAD
PROGRESIVIDAD
PARTICIPACIÓN
INTEGRALIDAD
UNIDAD
SOSTENIBILIDAD FINANCIERA

¿Cómo está estructurada la Seguridad Social y cuál es su régimen prestacional?

El Sistema está clasificado en sub sistemas que se encargarán de atender y reconocer las respectivas prestaciones en atención a las contingencias, las cuales determinarán su origen y las respectivas prestaciones:

SISTEMA		PRESTACIONES
---------	--	--------------

	CONTINGENCIAS QUE ATIENDE	Asistenciales	Económicas
Sistema de Pensiones	Vejez, invalidez, muerte		Pensión de vejez, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes, auxilio funerario
Sistema de Salud	Enfermedad general, maternidad/paternidad	X	Pago de incapacidades, licencia de maternidad, licencia de paternidad.
Sistema de Riesgos Laborales	Accidente de trabajo, enfermedad laboral	X	Subsidio por incapacidad, indemnización por pérdida de capacidad permanente parcial, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes, auxilio funerario
Servicios Sociales Complementarios.	EDUCACIÓN, DERECHOS DE LOS ADULTOS MAYORES, ENTORNO FÍSICO Y SOCIAL, PROTECCIÓN A LA SALUD, PRODUCTIVIDAD, BAJOS INGRESOS, DESEMPLEO, VIVIENDA, ETC.		

El Sistema General de Seguridad Social en Pensiones.

La pensión es el dinero que se recibe mensualmente y sustituye el ingreso ordinario o habitual que percibe una persona por haber cumplido con los requisitos para acceder a esta prestación económica, una vez se haya configurado la vejez, la invalidez o la muerte de un afiliado o pensionado, fruto de un ahorro forzoso que no constituye una dádiva del empleador o del Estado, para garantizar la subsistencia mínima y mantener las condiciones de vida personal y/o de su grupo familiar.

¿Cómo y quien reconoce las distintas clases de pensiones?

Coexisten dos regímenes solidarios, pero difieren en las características y requisitos para acceder a la pensión. Se enfatiza en que los requisitos para acceder a cualquier modalidad de pensión en los regímenes existentes son de obligatorio cumplimiento, no se pueden sustituir ni homologar, de manera general tenemos:

CONTINGENCIA	Vejez	Invalidez	Muerte	Vejez	Invalidez	Muerte
ADMINISTRACIÓN	COLPENSIONES			ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES		
PRESTACIÓN	Pensión de vejez	Pensión de Invalidez	Pensión de Sobrevivientes artículo 46 ley 100 de 1993 y	Pensión de vejez	Pensión de Invalidez	Pensión de Sobrevivientes artículo 46 ley 100 de 1993 y

			auxilio funerario (*)			auxilio funerario(*)
REQUISITOS	Edad: 57 años mujeres 62 hombre Y 1300 semanas cotizadas	50% de pérdida de capacidad laboral y ocupacional y ARTÍCULO 38 LEY 100 DE 1993	Muerte del pensionado o del afiliado	Tener un ahorro suficiente en la cuenta individual que permita por lo menos recibir una pensión equivalente al 110% del smlmv	50% de pérdida de capacidad laboral y ocupacional y ARTÍCULO 38 LEY 100 DE 1993	Muerte del pensionado o del afiliado
	RÉGIMEN DE PRIMA MEDIA CON PRESTACIÓN DEFINIDA		RÉGIMEN DE AHORRO INDIVIDUAL CON SOLIDARIDAD			

*LOS BENEFICIARIOS DE LA PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES SON LOS MISMOS EN LOS DOS RÉGIMENES PENSIONALES. EXISTEN BENEFICIARIOS ADICIONALES POR DEFINICIÓN JURISPRUDENCIAL TALES COMO PAREJAS DEL MISMO SEXO, HIJOS DE CRIANZA E HIJOS DE CRIANZA POR ASUNCIÓN SOLIDARIA DE LA PATERNIDAD

¿Qué son la indemnización sustitutiva de pensión y la devolución de saldos?

INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE PENSIÓN	DEVOLUCIÓN DE SALDOS
• Propia del Régimen de prima media con prestación definida, opera cuando el afiliado al cumplir la edad para pensión no tiene el número mínimo de semanas. • Puede ser recibida por los beneficiarios por la muerte del afiliado • Puede recibirse al obtenerse la pensión de invalidez reconocida por el Sistema de Riesgos Laborales	• Es procedente en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad debido a que, al cumplir la edad de pensión, no se tiene el ahorro suficiente en la cuenta individual que garantice mensualmente por el menos el equivalente al 110% del smlmv. • Puede ser recibida por los beneficiarios por la muerte del afiliado. • Puede recibirse al obtenerse la pensión de invalidez reconocida por el Sistema de Riesgos Laborales

¿Qué prestaciones económicas reconoce el Sistema General de Seguridad Social en Salud?

Reconoce 3 prestaciones económicas:

1. Pago de incapacidades
2. Licencia de maternidad
3. Licencia de paternidad

¿El Sistema de salud reconoce pensiones e indemnizaciones?

No, estas corresponden únicamente al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones y en Riesgos Laborales dependiendo el origen la contingencia.

¿Cómo define la Corte Constitucional las prestaciones económicas del Sistema de Riesgos Laborales?

Entre otras sentencias se puede referenciar:

Subsidio por incapacidad:

“...T-200 de 2017 ha reconocido el pago de incapacidades laborales como el ingreso que permite sustituir el salario durante el periodo en el cual el trabajador no puede desarrollar sus labores, a causa de su condición de salud. En efecto, dicha providencia trajo de presente lo señalado por este Tribunal en el fallo T-876 de 2013, en el que se advirtió que los mecanismos para el pago de estos auxilios fueron implementados “(...) en aras de garantizar que la persona afectada no interrumpa sus tratamientos médicos o que pueda percibir un sustento económico a título de incapacidad o de pensión de invalidez, cuando sea el caso. Tal hecho permite concluir que el Sistema de Seguridad Social está concebido como un engranaje en el cual se establece que ante una eventual contingencia exista una respuesta apropiada”.

Ver también T 318 de 2018.

Indemnización por pérdida de capacidad permanente parcial: T -935 DE 2007

El peticionario sufrió una disminución parcial, pero definitiva de su capacidad laboral que le dificulta desempeñarse como taxista, por lo que es posible concluir que la A.R.P. demandada está en la obligación de reconocer, en el porcentaje señalado en la ley, la indemnización por incapacidad permanente parcial, pues la falta de reconocimiento de ese derecho genera una grave afectación del derecho a la seguridad social del accionante en conexidad con el derecho a la vida en condiciones dignas, puesto que él se encuentra en un precario estado de salud, no tiene empleo que le permita proveer sus necesidades básicas, cuenta con 66 años de edad que le dificultan acceder a las fuentes de trabajo y no tiene una familia que le brinde apoyo en sus necesidades. Cabe señalar que en vista de que el accionante se encuentra en una difícil situación económica y de salud que requiere la protección inmediata de sus derechos fundamentales, la acción de tutela resulta procedente como mecanismo definitivo, pues el proceso ordinario laboral no es idóneo para resolver la controversia que originó el presente asunto, pues como lo ha advertido esta Corporación en reiteradas oportunidades, la falta de idoneidad del medio de defensa judicial ordinario autoriza la intervención del juez constitucional. Se concederá la tutela del derecho a la seguridad social en conexidad con la vida en condiciones dignas del actor y ordenará a la A.R.P. Seguros La Equidad que reconozca y pague la indemnización por incapacidad permanente parcial a que tiene derecho.



Pensión de invalidez:

“...la pensión de invalidez, como prestación específica, nace en razón del derecho a la seguridad social y tiene como fin “(...) proteger a la persona que ha sufrido una disminución considerable en su capacidad laboral, puesto que, dicha limitación, física o mental, impacta negativamente la calidad de vida del ser humano y la eficacia de otros derechos sociales.” T- 516-2013

...Esta prestación, al ser manifestación del derecho a la seguridad social, pretende la realización del principio de la dignidad humana en su dimensión material y por tanto del derecho al mínimo vital de las personas procurando la satisfacción de sus necesidades mínimas, entre las que se encuentra la alimentación, el vestido y la salud. Con ello logra evitarse “(...) que la persona se vea reducida en su valor intrínseco como ser humano debido a que no cuenta con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna.” C 776 -2003

...la pensión de invalidez es una garantía que desarrolla los fines del derecho fundamental a la seguridad social. Con esta se pretende que quienes han perdido su capacidad laboral con ocasión de la ocurrencia de una enfermedad o accidente relacionado con actividades de trabajo, sean amparados - siempre que se cumplan los requisitos fijados en la ley- con el reconocimiento y pago de una prestación periódica que les permita asegurar su mínimo vital. “T-371-2018.

DERECHO PROCESAL LABORAL

La jurisdicción ordinaria ha sido reglamentada a través de especialidades jurisdiccionales que conocerán de las materias específicas de su competencia, es por ello que nos compete el estudio de la especialidad jurisdiccional laboral y de la seguridad social, regulada por el Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, cuya jurisdicción está integrada por el conocimiento de los siguientes asuntos: los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo; las acciones sobre fuero sindical, cualquiera que sea la naturaleza de la relación laboral; la suspensión, disolución, liquidación de sindicatos y la cancelación del registro sindical; las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, salvo los de responsabilidad médica y los relacionados con contratos; la ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo y del sistema de seguridad social integral que no correspondan a otra autoridad; los conflictos jurídicos que se originan en el reconocimiento y pago de honorarios o remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera que sea la relación que los motive; la ejecución de las multas impuestas a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje, por incumplimiento de las cuotas establecidas sobre el número de aprendices, dictadas conforme al numeral 13 del artículo 13 de la Ley 119 de 1994; el recurso de anulación de laudos arbitrales; el recurso de revisión y la calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo.

Es imperativo señalar que los procesos sometidos a la especialidad jurisdiccional laboral y de la seguridad social están regulados por algunas reglas de competencia que se señalarán a continuación, en primer lugar, debe observarse el factor territorial de la competencia, en este sentido el demandante podrá a su elección determinarla ya sea por el domicilio del demandado o por el último lugar de la prestación personal del servicio, debe acotarse que al ser demandada la nación, departamentos y municipios la competencia territorial observará reglas específicas: en los procesos que se sigan contra la Nación será competente el juez laboral del circuito del último lugar donde se haya prestado el servicio o el del domicilio del demandante, a elección de este, cualquiera que sea la cuantía; en los procesos que se sigan contra un



departamento será competente el juez laboral del circuito del último lugar donde se haya prestado el servicio, dentro del respectivo departamento o el de su capital, a elección del demandante, cualquiera que sea su cuantía; en los procesos que se sigan contra un municipio será competente el juez laboral del circuito del lugar donde se haya prestado el servicio. Además, en los procesos contra las entidades del sistema de seguridad social integral será competente el juez laboral del circuito del domicilio de la entidad o el lugar donde se haya surtido la reclamación del respectivo derecho a elección del demandante.

Las acciones contenciosas contra la Nación, las entidades territoriales y cualquiera otra entidad de la administración pública sólo podrán iniciarse cuando se haya agotado la reclamación administrativa. Esta reclamación consiste en el simple reclamo escrito del servidor público o trabajador sobre el derecho que pretenda, y se agota cuando se haya decidido o cuando transcurrido un mes desde su presentación no ha sido resuelta, el agotamiento de la reclamación administrativa por virtud del silencio administrativo es optativa y puede decidir esperar el pronunciamiento de la administración.

Respecto del factor objetivo, encontramos en primera medida los asuntos cuya competencia se determinará por razón de la cuantía, los negocios cuya cuantía NO exceda el equivalente a veinte (20) veces el salario mínimo legal mensual vigente serán tramitados en única instancia, y los negocios que excedan este valor serán tramitados en primera instancia. En los asuntos cuya competencia no está determinada en razón de la cuantía conocerán en primera instancia los jueces laborales del circuito, salvo disposición expresa en contrario. El artículo 13 y s.s. del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, regula de manera específica la competencia específica de las autoridades jurisdiccionales laborales, debiendo siempre tomarse en cuenta aquellas reglas que serán prevalentes.

Debido a naturaleza social del derecho del trabajo la ley laboral ha blindado al juez con una serie de poderes que le permitan garantizar los derechos de la parte más vulnerable de la relación de trabajo, en este sentido gozará de las facultades extra u ultra patita, de esta manera el juez podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos a los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores a las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que estas son inferiores a las que corresponden al trabajador.

Contra las providencias judiciales procederán los recursos de reposición, apelación, suplica, casación, queja, revisión y el recurso de anulación de laudos arbitrales, es oportuno establecer que el término de interposición de los recursos ordinarios varía dentro de la especialidad jurisdiccional laboral, cuando los mismos no sean interpuestos en audiencia pública, se contará con dos días a su notificación por estados para el recurso de reposición y 5 días para el recurso de apelación. Además de estos recursos, el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social reglamenta la procedencia del grado jurisdiccional de consulta, dentro del mismo procede la consulta frente a sentencias cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario y serán necesariamente consultadas si no fueren apeladas, También serán consultadas las sentencias de primera instancia cuando fueren adversas a la Nación, al Departamento o al Municipio o a aquellas entidades descentralizadas en las que la Nación sea garante.

De conformidad con la norma de procedimiento laboral, las notificaciones dentro de los procesos se surtirán de manera personal, al demandado, la del auto admisorio de la demanda y, en general, la que tenga por objeto hacerle saber la primera providencia que se dicte, la primera que se haga a los empleados



públicos en su carácter de tales, y la primera que se haga a terceros; en estrados, oralmente, las de las providencias que se dicten en las audiencias públicas y las mismas se entenderán surtidas desde su pronunciamiento; por estados, las de los autos que se dicten fuera de audiencia, los mismo se fijarán al día siguiente de su pronunciamiento y permanecerán allí por un día hábil, vencido el mismo se entenderá surtida la notificación; en edictos, las sentencias que resuelven los recursos extraordinarios y la sentencia de segunda instancia de fuero sindical y finalmente por conducta concluyente. La notificación de las entidades públicas debe observar las siguientes reglas especiales: el auto admisorio de la demanda se debe notificar personalmente a sus representantes legales o a quien éstos hayan delegado la facultad de recibir notificaciones, si la persona a quien deba hacerse la notificación, o su delegado, no se encontrare o no pudiere, por cualquier motivo recibir la notificación, ésta se practicará mediante entrega que el notificador haga al secretario general de la entidad o en la oficina receptora de correspondencia, de la copia auténtica de la demanda, del auto admisorio y del aviso.

En los asuntos del orden nacional que se tramiten en lugar diferente al de la sede de la entidad demandada, la notificación a los representantes legales debe hacerse por conducto del correspondiente funcionario de mayor categoría de la entidad demandada que desempeñe funciones a nivel seccional, quien deberá al día siguiente al de la notificación, comunicarle lo ocurrido al representante de la entidad.

Dentro del procedimiento laboral podemos encontrar dos grandes procesos por medio de las cuales se resolverán las controversias, el proceso ordinario laboral y los procesos especiales regulados e integrados por leyes específicas a la normatividad procedimental. El proceso ordinario laboral se tramitará de conformidad con su cuantía así: cuando la misma no exceda el equivalente a veinte (20) salarios mínimos legales vigentes será un proceso ordinario laboral de única instancia y cuando la cuantía exceda este equivalente será un proceso laboral de primera instancia.

El proceso laboral de única instancia, está regulado en el artículo 70 y s.s. del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, dentro de los mismos, no se requerirá demanda escrita, puede ser propuesta verbalmente y de ser el caso se extenderá un acta en que consten: los nombres y domicilios del demandante y demandado; lo que se demanda y los hechos en que se funda la acción. En la misma diligencia, que se firmará por el Juez, el demandante y el secretario, se dispondrá la citación del demandado para que comparezca a contestar la demanda en el día y hora que se señale. El día y hora señalados, se surtirá una única audiencia en la que se llevaran a cabo las etapas procesales pertinentes, es decir, conciliación, resolución de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio, decreto y práctica de pruebas y además se contestará la demanda de manera verbal dentro de la audiencia.

El proceso laboral de primera instancia, está regulado en el artículo 74 y s.s. del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, dentro del mismo es necesaria la presentación de una demanda escrita y una vez admitida la demanda, el juez ordenará que se dé traslado de ella al demandado o demandados para que la contesten y al Agente del Ministerio Público si fuere el caso, por un término común de diez (10) días, traslado que se hará entregando copia del libelo a los demandados. El demandado, al contestar la demanda, podrá proponer la reconvencción, siempre que el Juez sea competente para conocer de esta o sea admisible la prórroga de jurisdicción, la misma debe cumplir con los requisitos de la demanda principal, de ella se dará un traslado de tres días al reconvenido, una vez surtido el trámite procesal escritural el juez fijara fecha y hora para audiencia, en este proceso se surten dos audiencias, la audiencia obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, allí el juez surtirá dichas



etapas, decretará pruebas y fijará fecha y hora para audiencia de juzgamiento, en la que se practicarán las pruebas y además se proferirá sentencia.

Existen los siguientes procesos especiales dentro de la regulación adjetiva del trabajo: trámite para la imposición de sanción por acoso laboral, proceso especial de fuero sindical, proceso ejecutivo laboral, proceso para la declaratoria de ilegalidad de la suspensión colectiva del trabajo –huelga-, procedimiento arbitral y proceso de cancelación, disolución y liquidación del registro sindical. Los mismos gozan de un proceso con términos más céleres y que se adecuan al fin específico del mismo. Veamos a continuación algunos de los más importantes.

El proceso especial de fuero sindical está regulado en el artículo 112 y s.s. del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el mismo fue introducido a través de la ley 712 de 2007 y cuenta con tres acciones que pueden ser ejercidas dentro del mismo: la acción de reintegro, la acción de restitución y la acción de levantamiento. La acción de levantamiento de fuero sindical tiene como propósito el despido, desmejoramiento o traslado del trabajador aforado, la demanda debe ser presentada por escrito con el cumplimiento de los requisitos del artículo 25 CPTSS y además sustentar la justa causa invocada, la contestación de la demanda debe realizarse en audiencia y dentro de la misma no se surte el trámite de conciliación, ello en virtud de la sentencia C-180 de 1999, la demanda instaurada en contra del aforado debe ser notificada a la organización sindical a través del procedimiento más expedito.

La acción de reintegro tiene como objeto la incorporación del aforado que ha sido despedido sin la requerida autorización del juez del trabajo, la pretensión principal de la demanda es el reintegro, la demanda debe presentarse por escrito y cumplir con los requisitos del artículo 25 CPTSS, su respectiva contestación será oral en audiencia pública. Finalmente, la acción de restitución tiene como objeto la restitución del aforado que ha sido trasladado o desmejorado sin la requerida autorización del juez del trabajo, los requisitos de la demanda y la contestación serán tal y como se desarrolla en la acción de reintegro. La prescripción de estas tres acciones es de 2 meses contados a partir de que el empleador tiene conocimiento de la justa causa de despido si se trata de la acción de levantamiento o partir del despido, traslado o desmejora si se trata de la acción de reintegro o restitución.

El proceso ejecutivo laboral está regulado en el artículo 100 y s.s. del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, lo que no se encuentre estipulado en dichos artículos será tramitado de conformidad con el artículo 422 y s.s. CGP. El objetivo de este proceso no es el reconocimiento de un derecho sino la ejecución o efectividad de un título ejecutivo, la demanda debe presentarse por escrito aportando un título ejecutivo que sea claro, expreso y exigible, la competencia de conformidad con el factor objetivo determina el juez competente en única o primera instancia, será un proceso de única instancia si no excede el equivalente a veinte (20) salarios mínimos legales vigentes o será un proceso de primera instancia si los excede. Si el proceso es de única instancia conocerá el juez de pequeñas causas y competencia múltiple laboral, si es de primera instancia conocerá el juez laboral del circuito y el Tribunal Superior del Distrito Judicial en segunda instancia.

Los créditos laborales dado que constituyen el mínimo vital, deben estar amparados por la prevalencia de créditos de conformidad con el artículo 2495 del Código Civil, en cumplimiento de mandato legal prestarán merito ejecutivo las providencias de las instituciones pensionales por las cuales se declare la obligación de pagar las cuotas o cotizaciones que se adeuden.

Finalmente, el proceso especial para la declaratoria de la legalidad o ilegalidad de la suspensión colectiva del trabajo (huelga) está regulado en el artículo 129A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social el mismo fue desarrollado a través de la ley 1210 de 2008, el juez competente para conocer de dichos asuntos es el Tribunal Superior del Distrito Judicial en cuya jurisdicción territorial se haya presentado la suspensión, si varios tribunales son competentes, el primero que tenga conocimiento del asunto prevendrá e impedirá a los demás conocer del mismo.

La demanda debe cumplir los requisitos del artículo 25 CPTSS, y además invocar la causal, la justificación y una relación de las pruebas que la demuestren, las cuales no pueden ser aportadas en otra oportunidad procesal. La admisión de la demanda, notificación y fallo se tramitará de manera inmediata, el fallo se notificará en estrados contra el cual procede recurso de apelación en efecto suspensivo. La decisión del recurso de apelación se hará a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes a que el expediente ingresa al despacho del magistrado, y en todo caso la decisión contra la legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo deberá pronunciarse dentro de los 10 días hábiles siguientes contados a partir de la recepción de la demanda. La providencia que decida sobre este proceso deberá contener también las prevenciones y deberá hacerse conocer al ministerio del trabajo.

