



ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS

# PROTECCIÓN Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

# PROTECCIÓN Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

## Derecho al salario justo

La legislación colombiana establece un conjunto de garantías legales diseñadas para proteger a los trabajadores, garantizar sus derechos y prevenir abusos por parte de los empleadores. Entre estos derechos se incluyen el derecho a un salario justo, a recibir prestaciones sociales como cesantías, primas y vacaciones, y a estar cubiertos por el sistema de salud y pensión.



El Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, señala que las relaciones laborales deben basarse en el principio de la equidad, la justicia y la dignidad humana. Además, el Código Sustantivo del Trabajo otorga a los trabajadores el derecho a organizarse en sindicatos y a negociar colectivamente con sus empleadores.

Las autoridades laborales colombianas, como el Ministerio del Trabajo y la Superintendencia de Subsidio Familiar, se encargan de velar por el cumplimiento de estas leyes y de garantizar que los empleadores cumplan con sus obligaciones salariales y laborales. En este sentido, los trabajadores tienen acceso a mecanismos de resolución de conflictos laborales, como la conciliación, la mediación y la demanda ante los tribunales laborales.

## Despido injustificado



Las reformas recientes también han fortalecido la protección contra el despido injustificado y han establecido sanciones más severas para los empleadores que incumplen las normativas laborales, buscando así mejorar las condiciones de trabajo en el país.

El despido injustificado está regulado principalmente por el Código Sustantivo del Trabajo (CST), en los Artículos 62 y 64. El Artículo 62 establece las causas legales para la terminación del contrato de trabajo, mientras que el Artículo 64, señala las situaciones en las cuales un despido puede considerarse injustificado. Algunas de estas situaciones incluyen:

- **Despido sin justa causa.** Cuando el empleador decide poner fin a la relación laboral sin que exista un motivo justificado, según el CST. Por ejemplo, despedir a un trabajador sin que haya una falta grave o sin seguir el procedimiento establecido para un despido disciplinario.
- **Despido por discriminación o por violación de derechos fundamentales.** Si el despido se realiza por motivos que impliquen discriminación (por raza, género, orientación sexual, entre otros), o en violación de derechos fundamentales del trabajador, como la libertad sindical o el derecho a la igualdad.
- **Despido durante una incapacidad temporal.** En caso que un trabajador sea despedido mientras esté incapacitado para trabajar, ya sea por una enfermedad

o accidente laboral, salvo que el empleador demuestre que existe una causa justa que justifique la terminación del contrato.

- **Despido durante el embarazo o la lactancia.** Según lo dispuesto en el Artículo 239 del CST, las trabajadoras embarazadas tienen una protección especial contra el despido, y un despido durante esta situación solo es posible en casos excepcionales.

## Consecuencias del despido injustificado

Cuando un trabajador es despedido de manera injustificada, tiene derecho a ciertas indemnizaciones y compensaciones, según lo establecido en el CST. Las consecuencias más comunes de un despido injustificado son:

- **Indemnización por despido sin justa causa.** El trabajador tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la suma de los salarios correspondientes al período que el empleador debió haber esperado antes de proceder con la terminación del contrato, de acuerdo con el tipo de contrato (indefinido, a término fijo, etc.). Por ejemplo:
  - Si el trabajador tiene un **contrato a término indefinido**, la indemnización será equivalente a un salario por cada año de servicio, con un mínimo de 30 días de salario.
  - Si el trabajador tiene un **contrato a término fijo**, la indemnización corresponderá al valor de los salarios que faltarían para el término del contrato.
- **Pago de prestaciones sociales pendientes.** Además de la indemnización, el empleador deberá pagar todas las prestaciones sociales que correspondan hasta la fecha de terminación del contrato. Esto incluye cesantías, intereses sobre las cesantías, prima de servicios, vacaciones no disfrutadas, entre otras.
- **Reintegración en caso de despido sin justa causa (opcional).** El trabajador también tiene derecho a solicitar la reintegración al puesto de trabajo, siempre y cuando no haya transcurrido más de un (1) año desde el despido y haya sido el empleador quien haya cometido la infracción. Sin embargo, esto dependerá de la decisión judicial o de un acuerdo entre las partes.

## Protección laboral madre o padre cabeza de hogar



La madre o padre cabeza de hogar está reconocido dentro de la legislación laboral colombiana y goza de una serie de protecciones adicionales en materia de derechos laborales. Según el Código Sustantivo del Trabajo (CST), estas personas tienen un estatus especial, tanto en términos de su relación laboral como en cuanto a sus derechos familiares y sociales.

El Artículo 239 del CST, establece que tanto las madres como los padres que sean cabeza de hogar tienen derecho a ciertos beneficios para proteger su estabilidad laboral y familiar, sobre todo en situaciones de despido o incapacidad laboral.

En la Constitución Política de Colombia, específicamente en el Artículo 53, se establece que la legislación debe garantizar un trato justo para los trabajadores, incluidos aquellos que sean cabeza de hogar. Esto incluye el reconocimiento de sus condiciones especiales de trabajo y la protección frente a despidos arbitrarios o discriminación laboral.

### **Estabilidad laboral reforzada**

Tanto la madre como el padre cabeza de hogar, tienen una protección especial contra el despido. Esta protección asegura que los empleadores no puedan despedir a estos trabajadores sin justificación legal, dado que su rol como principal proveedor puede generar un perjuicio social y económico considerable a sus familias. La estabilidad laboral está regulada en el Artículo 239 del CST.