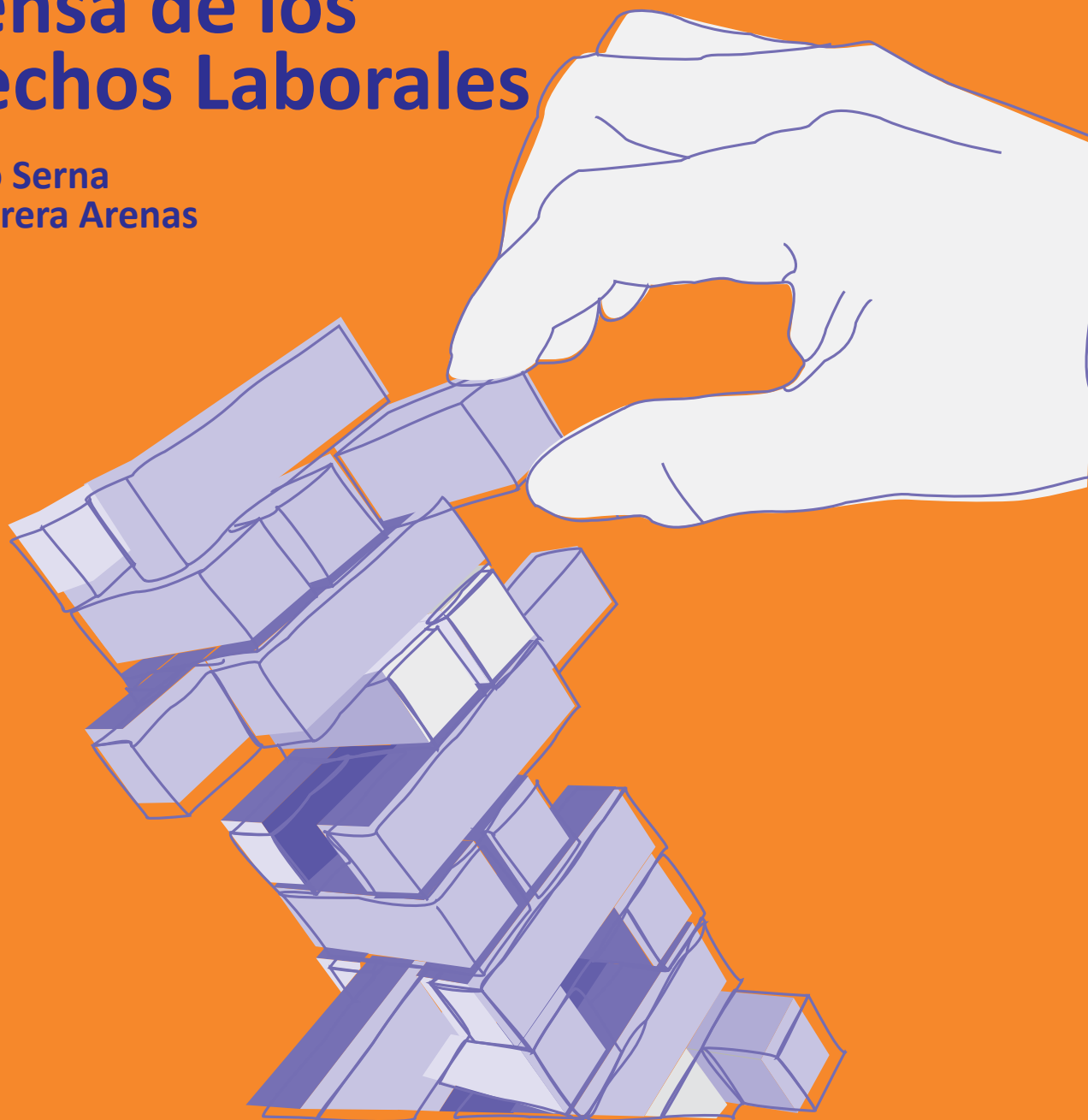


# Fundamentación y Defensa de los Derechos Laborales

Francisco Serna  
Elver Herrera Arenas



EDICIONES



ESCUELA  
NACIONAL  
SINDICAL

Escuela de Liderazgo  
Sindical Democrático

# Fundamentación y Defensa de los Derechos Laborales

Francisco Serna Giraldo  
Elver Herrera Arenas



**Escuela de Liderazgo Sindical Democrático**  
**Fundamentación y defensa de los derechos laborales**  
**Elver Fernando Herrera Arenas**  
**Francisco Serna Giraldo**

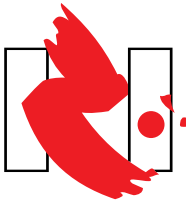
Esta publicación hace parte de la serie Escuela de Liderazgo Sindical Democrático que realiza la Escuela Nacional Sindical.  
La Escuela de Liderazgo Sindical Democrático es un aporte a las diferentes organizaciones de trabajadores para su promoción y desarrollo como núcleos del pensamiento democrático de los trabajadores y sus organizaciones.

©**ESCUELA NACIONAL SINDICAL**  
Afiliada a la Federación Internacional  
de Asociaciones para la Educación  
de los Trabajadores —FIAET—  
Calle 51 N° 55-78 Tel: 513 31 00 Fax: 512 23 30  
E-mail: fondoeditorial@ens.org.co  
Apartado Aéreo 12175  
Medellín-Colombia  
2009

Dirección metodológica y pedagógica  
Carmen Evelia Pico Merchá

Diseño y diagramación e impresión:  
Pregón Ltda.

Para esta publicación se recibe el apoyo de



**DGB BILDUNGSWERK**

**Contenido**

Presentación . . . . .	5
Introducción . . . . .	6
A quién va dirigido el módulo . . . . .	7
Metodología recomendada . . . . .	7
Objetivo general . . . . .	8
Objetivos específicos . . . . .	8
Evolución histórica del derecho laboral . . . . .	9
Presentación . . . . .	9
Prueba de entrada . . . . .	9
Evolución histórica de la noción “trabajo” . . . . .	10
Derecho del trabajo y derecho laboral . . . . .	11
El derecho laboral en Colombia . . . . .	12
Regulación actual en Colombia . . . . .	13
Evaluación . . . . .	14
Lectura recomendada N° 1 . . . . .	15
Guía de trabajo N° 1 . . . . .	18
Los principios del derecho laboral . . . . .	19
Prueba de entrada . . . . .	19
¿Cuales son los principios del derecho laboral Colombiano? . . . . .	19
Evaluación . . . . .	23
Guía de trabajo N° 2 . . . . .	23
Derechos laborales individuales . . . . .	24
Presentación . . . . .	24
Prueba de entrada . . . . .	24
1. ¿Qué es el contrato de trabajo? . . . . .	24
2. El Salario . . . . .	26

3. La jornada de trabajo . . . . .	28
4. Prestaciones sociales . . . . .	28
5. El Jus Variandi . . . . .	32
Evaluación . . . . .	33
Guía de trabajo N° 3 . . . . .	33
Derechos laborales colectivos. . . . .	34
Presentación . . . . .	34
Prueba de entrada. . . . .	34
1. ¿Qué comprenden los derechos laborales colectivos? . . . . .	35
2. ¿Cuáles son los derechos laborales colectivos fundamentales? . . . . .	35
3. El derecho sindical . . . . .	36
4. Conflictos colectivos de trabajo . . . . .	40
Evaluación . . . . .	41
Lectura recomendada N° 4 . . . . .	41
Guía de trabajo N° 4 . . . . .	43
Trabajo decente como nuevo marco de las relaciones y derechos laborales . . .	44
Prueba de entrada. . . . .	44
¿Qué es trabajo decente? . . . . .	44
¿Cuáles son los principios del trabajo decente?. . . . .	45
¿Por qué hablar de trabajo decente más allá de la noción de trabajo digno? . . . . .	45
Evaluación . . . . .	48
Lectura recomendada N° 5 . . . . .	49
Guía de trabajo N° 5 . . . . .	51
Bibliografía . . . . .	52
Fuentes virtuales recomendadas . . . . .	52

# Presentación

Los derechos que surgen de las relaciones de trabajo, constituyen un conjunto de prerrogativas que el legislador ha tratado de generar en favor de los trabajadores y las trabajadoras, con la finalidad esencial de estabilizar esa desigual relación en la que se identifica al empleador o empleadora como el sujeto fuerte y, por lo tanto, con mayores ventajas.

Dichas prerrogativas, desde la perspectiva universal del derecho, deben garantizar todo el conjunto de elementos necesarios para hacer del trabajo una labor digna, en la que se asegure, a la persona trabajadora, no solo el sustento económico para su subsistencia y la de su familia, sino también el conjunto de elementos que constituyen la seguridad social.

Y si bien es cierto que en la legislación colombiana el derecho laboral ha comenzado a minimizarse frente a otras formas alternativas de regulación de las relaciones de trabajo (por ejemplo, la normatividad sobre cooperativas de trabajo asociado), no menos cierto es que la gran mayoría de las previsiones protectoras que el legislador históricamente previó, aún continúan incólumes, haciéndose necesario su conocimiento para efectos de su exigibilidad, máxime cuando en nuestra realidad actual la tendencia se inclina hacia la flexibilización con un notable matiz de precarización.

Es precisamente dentro de ese escenario que adquiere sentido la defensa de los derechos laborales, en cabeza de personas y grupos dedicados al tema, dentro de los que se destaca, principalmente, a las organizaciones sindicales, las cuales evidentemente, deben de contar con las bases teóricas necesarias para afrontar la defensa de los intereses de las personas que representan, y procurar la exigibilidad de todas aquellas prerrogativas que aún se encuentran en las normas laborales, pero que desafortunadamente no se cumplen a cabalidad en la totalidad de los casos.

Así, el presente texto se presenta como una herramienta fundamental, desde el punto de vista pedagógico, para dar a conocer todos aquellos elementos normativos que se deben tener presentes a la hora de reclamar derechos de corte laboral, bien que se

trate de la persona en su condición de trabajador o trabajadora, o bien que se trabaje desde las organizaciones sindicales, como legítimas representantes de los intereses de la clase trabajadora.

# Introducción

Este texto sobre normas básicas de protección de derechos laborales, es una herramienta pedagógica que pretende facilitar el conocimiento y la comprensión de los genéricamente denominados “derechos laborales”, a partir del señalamiento de algunas disposiciones normativas, y el análisis de algunas situaciones específicas en el margen de la teoría expuesta.

El módulo adopta una metodología deductiva y analítica sobre los fundamentos generales de derecho y la historia, que sirven de base a la regulación, para pasar luego al contenido de las normas laborales, en sentido estricto, permitiendo concebir toda la dimensionalidad de la regulación desde sus bases filosóficas y políticas.

Teoría, herramientas e instrumentos de protección, fundamentación y análisis, de la mano de la doctrina y jurisprudencia que resultan pertinentes para el aprendizaje de la temática propuesta, son los elementos que dotarán de forma y contenido el trabajo en este módulo, al final del cual, se espera, se logrará una capacitación adecuada, en términos de formación integral, para la defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras del país, generando una conciencia colectiva que realce la importancia de tales contenidos normativos, incluso a pesar del desmérito por el que propugnan muchos factores en la actualidad.

Como mecanismos didácticos que coadyuvarán el aprendizaje, el texto contiene algunas pruebas de entrada, guías de estudio y trabajo y evaluaciones temáticas, al igual que algunos elementos ilustrativos de situaciones particulares que permitirán que, tanto para quien orienta, como para quien aprende, se unifiquen los criterios de comprensión frente a las temáticas descritas y se adopte una concepción más adecuada de cara a la defensa y exigibilidad de los derechos laborales.

# A quién va dirigido el módulo

Las normas básicas de protección de derechos laborales, pretende enseñar las herramientas mínimas que se deben conocer a la hora de hablar de protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras y, en ese sentido, se encuentra dirigido a hombres y mujeres de todo el país, sindicalizados o no sindicalizados, que tengan la calidad de trabajadores o trabajadoras o que, en todo caso, tengan interés en la defensa de esas inalienables garantías que el ordenamiento jurídico contempla.

Como herramienta, el texto representa un significativo apoyo a la labor del sindicalismo nacional, de cara a la consecución de su fin principal: la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

# Metodología recomendada

Para emplear el presente módulo, inicialmente se recomienda la discusión previa y abierta, como mecanismo dialéctico de aprendizaje, de los temas que componen el texto. A renglón seguido, se sugiere abordar los temas del módulo en el orden propuesto y con observancia de las diferentes herramientas didácticas contenidas en el texto dentro de cada capítulo: pruebas de entrada, guías de trabajo, guías de estudio y evaluaciones de aprendizaje, las cuales pueden ser individualizadas de la siguiente manera.

## Pruebas de entrada

Son pequeños test al inicio de cada capítulo, que permiten al participante del proceso de formación clarificar su nivel de conocimiento previo sobre el tema a desarrollar, con el fin de determinar posteriormente los progresos en los niveles de apropiación de los contenidos trabajados.

## Guías de trabajo

Ofrecen ejercicios prácticos a desarrollar, para mejorar los niveles de comprensión temática de cada capítulo.

**Lecturas recomendadas**

Textos cortos que contribuyen al análisis de los temas de cada capítulo.

**Evaluaciones**

Permiten determinar el nivel de apropiación temática de cada capítulo visto.

**Objetivo general**

Capacitar a las trabajadoras y los trabajadores del país, con un especial énfasis en aquellas personas que se desempeñan dentro del mundo sindical, para la defensa y promoción de los derechos laborales, a partir del aprendizaje de las nociones básicas que se deben conocer para tales efectos y de la generación de una conciencia de defensa de los derechos en el trabajo.

**Objetivos específicos**

1. Analizar la evolución histórica de los derechos laborales y la correlativa evolución normativa de los mismos en Colombia.
2. Exponer para su mayor comprensión, los principios de los derechos laborales en Colombia.
3. Explorar los fundamentos jurídicos y conceptuales de los derechos laborales individuales y colectivos.
4. Conocer el nuevo marco conceptual en que se mueven los derechos laborales y las relaciones de trabajo, a partir de la definición y principios del trabajo decente como derecho.

**Evolución histórica del derecho laboral**

**Presentación**

Como presupuesto vital para la comprensión de la temática que se pretende exponer, resulta evidente la necesidad de hacer algunas referencias puntuales a los antecedentes históricos de los elementos normativos hoy existentes. Para tales efectos, el presente capítulo pretenderá abordar, en lo posible en su respectivo orden cronológico, los presupuestos históricos más relevantes para la actualidad jurídica colombiana en materia laboral.

La historia, en suma, permite comprender los fenómenos actuales y todo aquello que los inspira, y facilita la comprensión global de un área específica del conocimiento, razón por la cual no podría obviarse su consideración, aun cuando se realice de manera somera.

**Prueba de entrada**

1. ¿Qué es para usted el trabajo?
2. ¿Cuál cree que es la importancia hoy día, de reconocer y defender la vigencia de los derechos laborales?
3. ¿Los derechos laborales deben ser derechos de todos y todas, o solo de quienes tienen contrato de trabajo? Explique su respuesta.
4. ¿Cree usted que en Colombia hay una política de respeto por los derechos laborales? Explique su respuesta.

## Evolución histórica de la noción “trabajo”

El trabajo, entendido como actividad humana, ha sido una situación prácticamente inherente a la vida del ser humano. Desde los orígenes de la humanidad, aquellas personas primitivas, literalmente, subsistían de su trabajo: la caza, la pesca, la recolección de frutos y, en general, cualquier actividad tendiente al suministro de alimentos. Pero, a medida que la humanidad va avanzando, esta actividad de subsistencia ha avanzado también, no solo acoplándose a las necesidades que tanto hombres como mujeres van adquiriendo con el pasar del tiempo, sino también, impulsando las tendencias de desarrollo y tecnificación de la humanidad. De una manera sintética, podría aceptarse que todo gran avance de la humanidad, desde cualquier punto de vista que se pretenda analizar, ha sido fruto del trabajo.

En un primer momento, entonces, se entiende el trabajo como aquella actividad humana destinada a satisfacer las necesidades básicas del hombre y la mujer, tales como alimentación, vestido y vivienda, para pasar luego a otras situaciones un poco más complejas, como la posibilidad de asentarse e, incluso, construir comunidades. Luego, lo que va a suceder es que el desarrollo mismo de cada comunidad y la ideología política y económica imperante, comienzan a darle connotaciones nuevas a dicha noción inicial, pasando por la realización de otras actividades como la agricultura, la construcción de artefactos, medios de transporte y edificaciones, hasta llegar a situaciones de relaciones entre varios sujetos, donde uno o varios de ellos determinan el quehacer de los demás.

Precisamente cuando ello ocurre, comienza a concebirse el trabajo en términos de relaciones subordinadas de prestación de servicios personales, comenzando con formas absolutas de subordinación, como las que evidenció la historia en la antigüedad con la esclavitud; pasando luego, en la edad media, a otras formas menos radicales, como el feudalismo; y, finalmente, se llega a los sistemas fabriles e industriales, propios del capitalismo industrial, en los cuales no solo la subordinación había logrado matices de moderación con respecto a la esclavitud, sino que también la actividad prestada por los trabajadores era remunerada (asalariada).

Pero dicha evolución no obedeció a una pacífica transición entre un sistema y otro; por el contrario, cada etapa evolutiva fue el resultado de inagotables luchas reivindicatorias que culminaron siempre con una concesión limitada de prerrogativas a favor de los trabajadores (pues hasta ese entonces el campo laboral era vedado a las mujeres).

En las primeras décadas del siglo XIX, finalmente, se tiene una noción inspirada en el capitalismo industrial, y se establecen algunas posibilidades de participación en el terreno laboral, no solo a mujeres sino también a menores de edad. Pero debido a los abusos que continúan presentándose en detrimento de trabajadores y trabajadoras (bajos salarios, jornadas extenuantes, ausencia de prohibiciones a los patronos, etc.) otros fenómenos hacen su aparición en escena: de un lado, el Estado comienza su fase intervencionista en las relaciones de trabajo y, en ese orden, aparecen las normas que vendrán a constituir luego el derecho laboral; y de otra parte, los trabajadores y trabajadoras se ven en la necesidad de agruparse para igualar fuerzas con el patrono, dando origen al derecho colectivo del trabajo.

Sobre esas dos realidades se va a desenvolver el desarrollo económico y político de la sociedad occidental en los dos últimos siglos en lo referido al trabajo, con algunos avances dan cuenta de esa noción contemporánea.

## Derecho del trabajo y derecho laboral

Pese a que algunos doctrinantes discriminan estos dos conceptos, la doctrina mayoritaria los trabaja indiscriminadamente para referirse a las normas que regulan las relaciones entre trabajadores y trabajadoras y sus respectivos empleadores. No obstante, conviene hacer la mención de la diferenciación, por cuanto en algunos textos se hace y ello puede conllevar a confusiones en el aprendizaje.

Básicamente, la idea de discriminar ambas nociones tiene que ver con las finalidades de la protección del trabajo: mientras al derecho del trabajo se le atribuye la finalidad de lograr la equidad y la justicia dentro de las relaciones de trabajo, al derecho laboral se le atribuye la finalidad de regular, desde las ópticas individual y colectiva, la relación misma de trabajo. Es decir, teleológicamente, se asigna un mayor valor a la noción derecho del trabajo, sin que ello implique un desmérito a la noción derecho laboral.

No obstante lo anterior, y como quiera que la finalidad que, tanto uno como otro persiguen, ello se reduce a la protección de trabajadores y trabajadoras. Dentro del presente texto se equiparán, bajo el entendido de que constituyen un conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre trabajadores y trabajadoras con sus respectivos empleadores, con miras a garantizar un mínimo de derechos que deben

de ser respetados dentro de dichas relaciones, en aras de la justicia social y la equidad, “dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (art. 1, CST), como maneras de reivindicación de esa pesada labor que dignifica a hombres y mujeres, pero que se realiza a favor de quien contrata.

Dicho conjunto de normas y principios se concibe de manera aislada a otras áreas del derecho que también pueden regular relaciones personales de prestación de servicios, por cuanto la característica fundamental del trabajo, como quedó anotado, es la prestación subordinada de servicios, situación ésta que define los contornos propios de lo laboral y marca la necesidad de una mayor protección en relación con otras formas de vinculación no subordinadas.

## El derecho laboral en Colombia

En el ámbito mundial, la regulación de las relaciones de trabajo es reciente. Incluso algunos autores manifiestan que una de las características que diferencian el derecho laboral de otras ramas del derecho es, precisamente, su reciente aparición. En ese orden, en Latinoamérica, en general, y particularmente en Colombia, la regulación aparece apenas a comienzos del siglo XX, con algunas normas que, de manera incipiente, pretendieron conceder prerrogativas que se generaban a favor de trabajadores y trabajadores con ocasión de la prestación de sus servicios personales a favor del empleador, y por esa línea se fue ampliando la regulación hasta llegar a la normatividad que hoy existe.

Fueron muchos los factores y tendencias que a nivel mundial influyeron en el establecimiento de normas laborales para el Estado colombiano. Pero quizás ninguna tan relevante como la influencia ideológica de Rafael Uribe Uribe, a quien se le señala como el precursor del derecho laboral en Colombia, por haber manifestado incansablemente su propósito de eliminar los abusos que se presentaban en las relaciones de trabajo por la ausencia de regulación. Esta influencia ideológica, reluciente durante las dos primeras décadas del siglo XX en Colombia, inspiró muchas de las normas expedidas en ese entonces, y describió muchos de los temas y conceptos que la regulación futura contemplaría.

## Regulación actual en Colombia

La regulación laboral en Colombia parte de la Constitución Política, la cual estableció todo un sistema normativo que consagró al trabajo como un principio fundante del Estado y como un derecho fundamental, permitiendo catalogarlo como una función social del Estado, es decir, una especial obligación de protección que a su vez es un derecho y un deber.

A su lado, la regulación proveniente de los convenios internacionales del trabajo, proferidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), juega un papel importante en la regulación, pues como lo expresa el artículo 53 de la Constitución Política, al estar ratificados por el Estado colombiano “hacen parte de la legislación interna”.

En el plano estrictamente legal, se encuentra una normatividad laboral marcada por tendencias de flexibilización, que durante las dos últimas décadas eliminaron importantes garantías contempladas por la legislación laboral, conservando el derecho de aquellas personas que por estar vinculadas antes de las respectivas reformas y reunir algunos requisitos de antigüedad, se encontraban dentro de una de las siguientes situaciones:

- Tener diez años o más de vinculación al momento de entrar a regir la Ley 50 de 1990 (1 de enero de 1991) sin haberse acogido a los efectos de dicha Ley. Para estas personas aún continúa vigente la estabilidad laboral y el sistema tradicional de liquidación de cesantías (sistema de retroactividad).
- Estar vinculado con el empleador antes de la entrada en vigencia de la Ley 50 de 1990 (1 de enero de 1991) sin haberse acogido a los efectos de dicha ley. Para estas personas continúa vigente el sistema tradicional de liquidación de cesantías.
- Tener 10 años o más al servicio del mismo empleador, con contrato a término indefinido, al momento de entrar a regir la Ley 789 de 2002 (28 de diciembre de 2002). Para estas personas continúan aplicándose las tablas de indemnización contenidas en el decreto 2351 de 1965 (45 días de salario por el primer año y 30 por cada año siguiente al primero) o de la Ley 50 de 1990 (45 días de salario por el primero año y 40 por cada año siguiente al primero), según corresponda.

Finalmente, al lado de la regulación legal y constitucional, en la actualidad colombiana se encuentran importantes elementos en la jurisprudencia de la Corte Constitucional



Colombiana, la cual ha ampliado algunos de los márgenes interpretativos tradicionales, permitiendo una aplicación más apropiada de cara a las normas constitucionales que contienen los postulados filosóficos que enaltecen a ese carísimo valor que encarna la actividad humana encaminada al desarrollo, a la subsistencia y a la dignificación y que genéricamente se denomina trabajo.

### Evaluación

1. ¿Cuál es el origen social y/o político de los derechos laborales?
2. ¿Según este texto, qué empezó a motivar a los trabajadores para organizarse colectivamente?
3. ¿Cuál es la diferencia básica entre el derecho del trabajo y el derecho laboral?
4. ¿Creé usted que es necesario conocer y promover una cultura de respeto a los derechos laborales en Colombia? Explique su respuesta.

### Lectura recomendada N° 1

**La invención del Trabajo**

*Por: Dominique Meda*

La noción actual de trabajo, es fruto de una evolución histórica en la que cabe distinguir tres etapas. Durante el siglo XVIII, el trabajo es a la vez el medio empleado para aumentar la riqueza y el factor de emancipación de la persona, cuyo lugar en la sociedad empieza a reconocerse. La coexistencia de esas dos dimensiones no es anodina. El trabajo, prestación individual negociable en un contrato y objeto de intercambio, es también la suma de todos los esfuerzos individuales —y por tanto del esfuerzo y la industria de toda la nación—, que sirve para integrar al individuo en el todo social y regular las relaciones sociales.

Pero en aquel entonces el trabajo no se valoraba ni se glorificaba. Sobre este primer nivel, el siglo XIX añade una dimensión fundamental. El movimiento consistente en transformar el mundo, civilizándolo y humanizándolo, que al mismo tiempo transforma al individuo, permitiéndole poner de manifiesto sus posibilidades y exteriorizarlas —lo que los alemanes de la época llamaron cultura (*bildung*) y que más adelante sólo se llamará trabajo—, constituye una invención del siglo XIX. Ya se trate de un movimiento del espíritu, de Dios o del hombre, en todos los casos es el que lleva a cabo la humanización del mundo.

En aquella misma época, exactamente cuando se desarrollan condiciones laborales inhumanas y florecen los escritos sobre la pauperización, se establece toda una ideología del trabajo, el cual aparece a la vez como expresión de una auténtica libertad creadora —el símbolo de la actividad humana cuyo ejercicio completo se ve obstaculizado por las condiciones de organización de la producción, pero que algún día permitirá fundar un orden social más justo basado en la aportación de cada uno a la producción (un orden conforme a las aptitudes individuales)— y como instrumento de una verdadera obra colectiva.

Estas líneas dan una indicación muy importante sobre la sociedad imaginada por el siglo XIX. En especial por Marx: se piensa que la producción, y por consiguiente el trabajo, son el punto central en que se efectúa la alquimia del vínculo social en una filosofía de la interexpresión y el reconocimiento. Marx logra hacer la síntesis entre la economía

política inglesa y la filosofía alemana de la expresión y se inscribe en una filosofía humanizadora: la humanidad ya no persigue únicamente la abundancia material, sino la humanización, la civilización del mundo. Cabe afirmar que, desde entonces, todas las expectativas y todas las energías utópicas se orientaron repentinamente a la esfera de la producción: de ella procederá no solo la mejora de las condiciones materiales, sino además la plena realización de uno mismo y de la sociedad. Paralelamente, tanto para Marx como para Proudhon, L. Blanc y el conjunto del pensamiento socialista, y también del liberal, el trabajo se convirtió en sinónimo de actividad plenamente humana; la actividad propia del hombre se llama trabajo y éste es la actividad fundamentalmente humana.

Sin embargo, Marx es coherente: sabe muy bien que el trabajo no es todavía esa libertad creadora, o por lo menos no lo es más que en sí mismo, que en realidad no lo es. Sólo se convertirá en la primera necesidad vital cuando produzcamos libremente, es decir, cuando se haya suprimido el régimen salarial y se haya logrado la abundancia. Entonces el trabajo ya no representará esfuerzo, sufrimiento y sacrificio, sino la pura plenitud de uno mismo, la plena potencia de la expresión. Sólo entonces no habrá diferencias entre trabajo y ocio.

La tercera etapa también nos interesa. La ha teorizado el pensamiento socialdemócrata alemán, que toma como punto de partida la herencia socialista (la creencia en que el trabajo encarna las posibilidades de realización personal y de la necesaria búsqueda de la abundancia), pero transforma profundamente sus enseñanzas. En vez de suprimir las relaciones salariales, la teoría y la práctica socialdemócratas convierten el salario en el cauce por el que se difundirán las riquezas, por medio del cual se asentará gradualmente un orden social más justo (fundado en el trabajo y la capacidad) y verdaderamente colectivo (los “productores asociados”). En consecuencia, el Estado tiene una doble tarea: garantizar el crecimiento y fomentar el pleno empleo, es decir, dar a todos la posibilidad de tener acceso a las riquezas así producidas de forma continua. Pero la contradicción respecto del pensamiento de Marx es total, ya que la teoría socialdemócrata sostiene que el trabajo permitirá alcanzar la plenitud personal, siendo así que ésta sólo será posible gracias al aumento de los salarios y del consumo. Como escribe Habermas:

“Al ciudadano se le indemniza por las penalidades que, pese a todo, sigue suponiendo la condición de asalariado, aunque ahora sea más descansada. Se le indemniza con derechos en su papel de usuario de las burocracias establecidas por el Estado de

bienestar y mediante poder adquisitivo, en su papel de consumidor de mercancías. Por consiguiente, la palanca que permite pacificar el antagonismo de clases sigue siendo la neutralización de la capacidad de conflicto que continúa albergando el trabajo asalariado”.

Dicho de otra forma, la socialdemocracia, que entendida en este sentido todavía nos inspira, se basa en una profunda contradicción (de la que por cierto los actuales partidos de izquierdas no consiguen salir), en tanto consideran que el trabajo es la modalidad esencial de plenitud humana, individual y colectiva, pero que no se dota del instrumento necesario para hacer de él una obra (ya que el trabajo sigue siendo heterónimo, ejercido con miras a lograr otra cosa), sobre todo no una obra colectiva en la que el trabajo permita una verdadera cooperación. De este modo se establece una confusión capital entre las dos concepciones que el pensamiento socialista siempre había procurado distinguir: el trabajo real, alienado —por lo cual la lucha política ha de reducir el tiempo que le consagramos—, y el trabajo liberado, que un día se convertirá en la primera necesidad vital, si bien cambiando totalmente de sentido.

¿Qué nos enseña esta retrospectiva? Nos enseña que el concepto de trabajo es resultado de una construcción, que desde luego no siempre ha estado asociado a las ideas de creación de valor, transformación de la naturaleza y reafirmación personal; que es un objeto estratificado, no sólo porque tiene significados múltiples (factor de producción, libertad creadora, medio de distribución de la renta y asignador de la posición socioeconómica y del nivel de derechos sociales de cada cual), sino también porque es una mezcla de elementos objetivos y de elementos utópicos, de fantasías y de sueños.

De ello se deducen dos consecuencias: somos víctimas de una ilusión retrospectiva al pensar que el trabajo ha existido siempre (porque nos dicen que la Biblia ya habla de él y los hombres siempre han trabajado), cuando en realidad siglos de reinterpretación nos han conducido a agrupar en una noción única actividades que en su época se consideraban diversas.

Además, cuando hoy hablamos de trabajo no sabemos a qué dimensión aludimos. ¿Hablamos del factor de producción cuya eficacia debe aumentar para crear más y más riqueza, independientemente de sus consecuencias sobre la forma de ejercer el trabajo? ¿O bien hablamos de la actividad humana fundamental soñada, que debería permitir al hombre expresarse, lograr el reconocimiento de los demás y colaborar recíprocamente? ¿Hablamos, en cambio, más prosaicamente, del empleo y del sistema de distribución de la renta, los niveles sociales y las protecciones?

## Guía de trabajo N° 1

En un texto de máximo tres páginas, narre la situación de derechos laborales en su región y explicando:

- a. Causas de la situación descrita (políticas, sociales, históricas, económicas, etc.).
- b. Efectos de la situación descrita.
- c. Descripción de los actores involucrados (víctimas y victimarios).
- d. Descripción de las acciones realizadas para confrontar la situación, así como los resultados y dificultades encontradas en la misma.

## Los principios del derecho laboral

### Prueba de entrada

- 1. ¿Cree usted que el acceso a los derechos laborales debe variar según el tipo de trabajo que se realiza o el nivel educativo y socio económico del trabajador? Explique su respuesta.
- 2. ¿Los trabajadores sindicalizados deben tener mayores derechos laborales que aquellos que optan por no sindicalizarse? Explique su respuesta.
- 3. ¿Podemos definir los derechos laborales como derechos humanos, o son derechos de una naturaleza y características totalmente distintas? Explíquelo.

### ¿Cuales son los principios del derecho laboral Colombiano?

Mención especial ameritan los principios generales del derecho laboral porque, a pesar de que constituyen un criterio en la aplicación de las demás fuentes del derecho laboral, pueden ser señalados como la principal herramienta de interpretación para el aplicador de las normas laborales, llámese juez, funcionario administrativo o, simplemente, defensor de los derechos laborales. Por tanto, se explican a parte de los demás criterios auxiliares.

Son los postulados que inspiran y definen en sentido de las normas laborales. Pueden aparecer contemplados expresamente en la normatividad constitucional o legal, o de manera tácita.

Los autores generalmente traen a colación una extensa enunciación de principios, pero para efectos prácticos se resaltarán solamente aquellos que, por tener un origen constitucional o un origen legal, tocan directamente con la protección del trabajo en casos concretos. Dichos principios del derecho laboral son, básicamente, los siguientes:

- Igualdad de oportunidades: todos los trabajadores y trabajadoras, sin importar sus condiciones de vinculación, el sector de la economía en el que se desempeñen o la naturaleza jurídica de su empleador, deben de tener las mismas oportunidades, protección y tratamiento frente a la ley, salvo las razonables excepciones que el legislador prevea. Con base en este principio se desarrollan todos los postulados de igualdad en el trabajo.
- Remuneración mínima vital y móvil: también conocido como el “principio de vitalidad”, hace referencia a la necesidad de que la remuneración que la persona trabajadora recibe, además de ser satisfactoria, equitativa y justa, en atención a la labor desempeñada, sea suficiente para atender sus necesidades vitales, entendiendo las mismas en términos de su subsistencia personal y familiar (vivienda, alimentación, salud, vestido, etc.), educación y esparcimiento. Es un principio que apunta directamente al respeto por la dignidad de la persona trabajadora.
- Libertad de escoger profesión u oficio: todas las personas pueden optar libremente por la actividad lícita a la que habrán de dedicarse, en atención a su vocación personal, tendencias, gustos y aptitudes. Así mismo implica que la persona trabajadora se encuentra subordinada en lo atinente a las condiciones de trabajo, pero nunca en su persona, dignidad o libertad (lo que significa, entre otras cosas, que aquellas órdenes impartidas que no tengan relación con el trabajo no tienen que acatarse). Se admite que la ley exija requisitos de idoneidad, reglamente el ejercicio de algunas profesiones y actividades laborales, y que otorgue competencias de inspección, control y vigilancia en lo que tiene que ver con el respeto del interés general.
- Continuidad o estabilidad en el trabajo: se refiere a la existencia y a la conservación del contrato de trabajo, con posibilidades de terminarlo única y exclusivamente cuando se presente una causal normativa que así lo justifique. Tiene que ver con la certidumbre de la persona trabajadora de no ser removida de su cargo cuando cumple con los deberes que el contrato le impone. Algunos doctrinantes distinguen dos clases de estabilidad, a saber: absoluta y relativa (esta última puede ser propia o impropia). En virtud de esta clasificación, se entiende que estabilidad absoluta es aquella que genera la nulidad del despido que se produce sin justa causa, con el correspondiente reintegro de la persona trabajadora y el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir; estabilidad relativa propia aquella que puede generar la nulidad del despido, pero sin reintegro efectivo,

ni el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir; y estabilidad relativa impropia aquella que no genera una nulidad del despido pero origina una sanción pecuniaria a favor de la persona injustamente despedida.

- Irrenunciabilidad de derechos: como consecuencia del carácter de orden público de las disposiciones laborales, se establece que las normas laborales solamente pueden derogarse a favor del trabajador. Este principio prohíbe el desconocimiento de los derechos laborales mínimos, aun cuando medie declaración de voluntad de la persona trabajadora en ese sentido. Es un mecanismo de protección contra los abusos que se pueden presentar en contra de la parte débil de la relación de trabajo, por inducirla en error o simplemente aprovechar su desconocimiento. Para efectos de una mejor comprensión de este principio, conviene distinguir entre derechos laborales ciertos e indiscutibles y derechos laborales inciertos y discutibles: los primeros son aquellos cuyo reconocimiento no está supeditado a la decisión de un juez<sup>1\*</sup> o a la resolución de controversias, mientras que los segundos son aquellos que aparecen contemplados en la norma, pero por cuestiones de interpretación o vacíos normativos, requieren de la decisión judicial que los defina. Solamente se admiten desistimientos o renunciaciones parciales de aquellos derechos inciertos y discutibles, pues se entiende que respecto de los mismos la persona trabajadora no tiene certeza alguna de su concesión.
- Aplicación de la norma más favorable al trabajador: también conocido como el principio “in dubio pro operario” o principio de favorabilidad, implica que en caso de existir varias normas aplicables a la misma situación objeto de controversia se debe aplicar aquella que resulte más beneficiosa a los intereses del trabajador o trabajadora, sin importar su rango o jerarquía. La norma elegida en virtud de ese test de favorabilidad debe aplicarse íntegramente (no se pueden aplicar las porciones más favorables de cada norma, pues ello contraviene el principio de inescindibilidad de las normas: una norma se aplica o no se aplica).
- Condición más beneficiosa: cuando se presenta un cambio de normatividad, debe respetarse a la persona trabajadora la situación antes regulada por la norma, siempre que sea más favorable que la nueva regulación. Este principio

1. Distinto es que, ante la omisión del empleador o empleadora, en ocasiones sea la justicia ordinaria la que ordene el pago, pero ello no implica que el nacimiento del derecho obedezca a la decisión judicial sino simplemente que se hace uso del mecanismo legal establecido para exigir su cumplimiento.

solo encuentra cabida respecto de normas de un mismo rango o jerarquía que generen “condiciones” de trabajo, es decir, supuestos que reunidos dan lugar a un derecho de origen patrimonial (en este sentido se diferencia de las situaciones de derechos adquiridos, que son derechos causados e ingresados al patrimonio y no derechos en ejecución).

- Primacía de la realidad sobre las formas: sin importar la formalidad que se utilice o el rótulo que se le de a una relación contractual, cuando la misma reúna los elementos de un contrato de trabajo a la misma se le aplicarán las disposiciones laborales. Es una verdadera protección a la persona trabajadora que, puede verse en una situación de desconocimiento de sus derechos en un momento dado, merced a la utilización engañosa de otra modalidad contractual.
- Protección especial a la maternidad, al menor y a las personas en estado de debilidad manifiesta: los sujetos de especial protección que tanto la Constitución como las leyes protegen, merecen un trato especial en la relación de trabajo, en cuanto a las labores desempeñadas, las jornadas laboradas y las condiciones de trabajo. No puede acolitarse por la legislación un desmedro alguno a los derechos especiales que estas personas tienen.
- Los derechos humanos y los derechos fundamentales: los derechos humanos y los derechos fundamentales constituyen barreras infranqueables en toda la legislación y su respeto, además de marcar los límites de aplicación de las normas en general, debe inspirar la realización de la ciencia jurídica. Son, por tanto, valores supremos que determinarán, en cualquier caso, la forma correcta de interpretar y aplicar los derechos laborales.

## Evaluación

Analice los siguientes enunciados y seleccione la opción correcta, según estime que sean Falsos (F) o Verdaderos (V)

- Se puede renunciar a los derechos laborales por medio de un contrato esa renuncia quede redactada de manera correcta y sea acordada entre el trabajador y el empleador. Falso (F) / Verdadero (V)
- Frente a un conflicto laboral en el que se pueda optar por aplicar varias normas, el empleador puede escoger la norma que más convenga a los intereses de su empresa, siempre y cuando se piense en el desarrollo económico del país. Falso (F) / Verdadero (V)
- Remuneración mínima, vital y movil significa en pocas palabras, que el empleador puede decidir cuanto y cuando me paga, mientras tenga en cuenta los criterios que el ministerio de protección social haya creado para tal fin. Falso (F) / Verdadero (V)
- Para demandar ante el Estado el incumplimiento en el pago de prestaciones sociales por parte de la empresa con la que laboro, se requiere tener contrato de trabajo escrito como forma de probar la relación laboral y mi vinculación a la empresa. Falso (F) / Verdadero (V)

## Guía de trabajo N° 2

En un texto de máximo tres paginas, narre la situación de derechos laborales de los trabajadores afiliados a su federación o sindicato, explicando:

- Causas de la situación descrita (políticas, sociales, históricas, económicas, etc.).
- Efectos de la situación descrita.
- Descripción de los actores involucrados (victimas y victimarios).
- Descripción de las acciones realizadas para confrontar la situación, así como los resultados y dificultades encontradas en la misma.

# Derechos laborales individuales

## Presentación

La ley clasifica y define el conjunto de derechos que asisten a trabajadores y trabajadoras con ocasión de la relación de trabajo. Dicha clasificación obedece a una tradicional división entre derechos individuales (los que nacen estrictamente del contrato de trabajo) y derechos colectivos (los que surgen con ocasión del ejercicio del derecho fundamental de asociación sindical). Dentro de este capítulo se analizará ese primer gran componente de la clasificación

## Prueba de entrada

- 1. Para que sean reconocidos mis derechos laborales debo tener siempre un contrato de trabajo por escrito? Explique su respuesta.
- 2. Cree usted que es posible acordar con su jefe el pago total de su salario en especie (con mercancías) y no en dinero.
- 3. Piensa usted que su jefe le puede cambiar las condiciones de su contrato de trabajo después de firmado? Explique su respuesta.

## 1. ¿Qué es el contrato de trabajo?

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades que vincula a una persona natural con otra persona natural o jurídica, para la prestación personal de sus servicios, mediante la continuada dependencia o subordinación y a cambio de una remuneración.

¿Cuáles son los elementos del contrato de trabajo? Aparecen claramente dentro de la previsión legal del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo:

- Prestación personal del servicio: actividad personal (física, material o intelectual) de la persona contratada.
- Subordinación: Facultad legal que permite al empleador determinar la cantidad, manera, forma, tiempo y lugar del trabajo. Se encuentra limitada por la dignidad y demás derechos fundamentales de la persona subordinada.
- Salario: remuneración que devenga la persona trabajadora por el servicio prestado. Sobre este elemento se abordará un aparte más adelante debido a su importancia.

Dichos elementos darán lugar siempre a un contrato de trabajo, sin importar la denominación, rótulo o forma que se pretenda adoptar, en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas.

¿Cuáles son las clases o modalidades del contrato de trabajo? El contrato de trabajo puede obedecer a una de las distintas modalidades que la ley permite y que la doctrina clasifica, según su forma (verbal o escrito) y según su tiempo de duración (indefinido, a término fijo, ocasional o transitorio, por obra o labor determinada). Frente a dichas modalidades específicas conviene anotar que:

- El contrato de trabajo celebrado de manera verbal existe y su término de duración será siempre indefinido, por cuanto el contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito.
- El contrato de trabajo a término fijo podrá ser celebrado (1) por un término inferior a un año o (2) por un término superior a un año y máximo de tres años. En el primero de los casos, la ley establece que el contrato se podrá prorrogar hasta tres veces, por términos iguales o inferiores al inicialmente pactado, luego de lo cual su prórroga no podrá ser inferior a un año (es precisamente una implicación del principio de estabilidad en el trabajo). Solamente en el contrato de trabajo a término fijo procede la terminación del contrato de trabajo por terminación del término pactado, para efectos de lo cual cualquiera de las partes deberá darle aviso a la otra de su decisión de no prorrogar el contrato, como mínimo con treinta (30) días de antelación a la fecha del vencimiento.
- El contrato de trabajo ocasional o transitorio deberá constar por escrito, se tendrá que referir a actividades que la empresa no realice (que estén por fuera del giro ordinario de sus negocios) y su duración no podrá exceder 30 días.

- El contrato de trabajo por obra o labor contratada es un contrato de trabajo que se encuentra supeditado en su duración ya no a un término fijo sino a la duración de una obra o tarea encomendada. Gran parte de la doctrina afirma que la obra debe de estar plenamente determinada para dar seguridad jurídica a la persona trabajadora sobre la duración de su labor. Este contrato debe de costar siempre por escrito.

¿Qué sucede cuando el empleador o empleadora termina abruptamente el contrato de trabajo? De conformidad con la legislación vigente, al empleador o empleadora que termine un contrato de trabajo sin justa causa (legal, convencional, reglamentaria o contractual), le asiste la obligación de pagar al trabajador una indemnización que se tasa en días de salario, en atención a la modalidad o clase del contrato. Así, mientras que para el contrato a término indefinido la ley trae unas tablas de indemnización, se establece que en los contratos a término fijo o por obra o labor determinada se cancela el salario equivalente al tiempo que faltaba para culminar el contrato o para culminar la obra, en este segundo caso sin que la indemnización pueda ser menos a quince (15) días de salario. En los contratos ocasionales o transitorios no se establece modalidad alguna de indemnización porque dichos contratos tienen una duración reducida previamente definida por la ley.

¿Pueden coexistir varios contratos de trabajo? Si, efectivamente la ley (artículo 26 del CST) permite que un trabajador realice contratos de trabajo con dos o más empleadores simultáneamente. El caso típico se presenta con los trabajadores de tiempo parcial como los profesores, contadores públicos de una empresa, asesores jurídicos, etc. Cada empleador conserva su independencia subordinante respecto de los demás y cada uno debe responder por el conjunto de derechos y garantías que la ley exige.

## 2. El Salario

Dentro de los elementos del contrato de trabajo, llama la atención en especial el elemento remuneratorio, por cuanto es el aspecto de contenido económico que va a sustentar luego el reconocimiento y pago de todos los derechos individuales del trabajo, genéricamente denominados como “derechos prestaciones” o “prestaciones sociales” (aunque con esa noción se deja por fuera otros derechos individuales no prestaciones).

¿Qué entender por salario? El salario es todo lo que la persona trabajadora recibe como contraprestación directa a la subordinada actividad personal que presta para su empleador o empleadora, sea cualquiera la forma que se adopte, siempre que no vulnere los mínimos de ley y siempre que no se encuentre expresamente excluido como salario para efectos prestacionales. Aparece definido legalmente por el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual a su vez trae una serie de elementos de manera enunciativa y no taxativa, a saber: *“como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones”*. El salario debe de obedecer a la noción de “remuneración mínima, vital y móvil”. Puede ser una remuneración fija o variable o mixta (fija en una parte y variable en otra), pero en ningún caso podrá afectarse el mínimo que la ley establece. El auxilio de transporte es salario para el pago de prestaciones sociales (artículo 7, Ley 1 de 1963).

¿Qué no constituye salario? Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad del empleador recibe la persona trabajadora, las prestaciones sociales, *“ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie”* (artículo 128 CST). Tampoco constituyen salario la parte de los viáticos destinada a proporcionar transporte o asumir gastos de representación del empleador o empleadora y las propinas que la persona trabajadora pueda recibir.

¿Puede existir entonces remuneración en especie? Si, el salario en especie aparece contemplado en el artículo 129 del CST, el cual establece la necesidad de que el salario en especie se valore expresamente dentro del contrato de trabajo y establece una limitante en su valor respecto del salario en dinero, pues cuando el salario pactado equivalga al mínimo legal, la estipulación del salario en especie no podrá exceder el 30% del valor total del salario y cuando el salario exceda el mínimo legal, la remuneración en especie no podrá superar el 50% del valor total del salario. En otras palabras, no se podrá pactar jamás un salario 100% en especie. En este mismo sentido, la ley prohíbe a empleadores y empleadoras pagar el salario con mercancías de la empresa (trueque).

### 3. La jornada de trabajo

La jornada de trabajo es el tiempo dentro del cual se ejercen las actividades personales subordinadas. Se denomina jornada ordinaria la que empleador o empleadora pacten con la persona trabajadora, sin que en ningún caso pueda exceder los máximos que la ley permite.

¿Qué son los descansos obligatorios? Son los días de la semana que por ley empleador o empleadora deben de conceder a la persona trabajadora. Su duración no puede ser inferior a 24 horas. Tradicionalmente se conceden los días domingos, pero por acuerdo entre las partes ese día podrá ser modificado por otro.

¿Cómo se remuneran los excesos a la jornada de trabajo? Cuando las labores se prestan en horario nocturno (entre las 10:00 pm y las 6:00 am) debe pagarse a la persona trabajadora un recargo por trabajo nocturno (no extra) equivalente al 35%. Cuando se excede la jornada ordinaria o, en todo caso, la jornada máxima legal, hay lugar al reconocimiento de los recargos que la ley define por trabajo suplementario o de horas extras, como a continuación se indica: (i) hora extra diurna: remuneración del 25%; y (ii) hora extra nocturna: remuneración del 75%. Cuando la labor se presta en día domingo o festivo, además de los valores anotados (si se presentan) debe de reconocerse la remuneración por trabajo dominical o festivo equivalente al 75%.

¿En qué se relaciona la jornada de trabajo con los elementos del contrato de trabajo? Ambos temas tienen una estrecha relación por cuanto hacen parte del salario los recargos por trabajo nocturno, extra o suplementario (diurno y nocturno) y dominical o festivo.

### 4. Prestaciones sociales

¿Qué entender por “prestaciones sociales”? Las prestaciones sociales son el conjunto de beneficios y garantías adicionales al salario de la persona trabajadora que, por estar contempladas en cualquiera de las fuentes formales del derecho laboral, empleador o empleadora deban conceder a la persona trabajadora. Gran parte de ellas estarán a cargo del empleador o empleadora, pero algunas (las que tienen que ver con cobertura de riesgos) podrán estar a cargo de las instituciones de Seguridad Social, siempre

que el empleador o empleadora cumpla con su obligación legal de afiliar a la persona trabajadora y realizar las respectivas cotizaciones periódicas.

¿Cuáles son las prestaciones sociales a cargo del empleador o empleadora? A cargo del empleador o empleadora se encuentran todas las prestaciones convenidas mediante convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral, reglamento interno de trabajo o contrato de trabajo y, además, las que de manera específica señala la ley:

- Auxilio de cesantía: equivalente a treinta (30) días de salario por año de servicio o proporcionalmente al tiempo trabajado. En la actualidad subsisten dos sistemas de liquidación de cesantías: el sistema tradicional (liquidación retroactiva de cesantías por todo el tiempo laborado al momento de la terminación del contrato o de una liquidación parcial) y el sistema de liquidación anual y definitiva (liquidación de cesantías a 31 de diciembre de cada año para consignar el valor de las mismas en un fondo que el trabajador o trabajadora elija). Para los trabajadores de la construcción esta prestación legal se paga en razón de treinta y seis (36) días de salario por año de servicios.
- Intereses a las cesantías: como prestación social, se definen como un apéndice de las cesantías, pues su valor dependerá siempre del valor de aquellas. Se pagan en razón de un 12% por año o de manera proporcional a la fecha de liquidación. El porcentaje se obtiene calculando un 1% por mes trabajado. Para calcularlos, sin importar el sistema de liquidación de cesantías en el que el trabajador se encuentre, a 31 de diciembre de cada año se debe hacer una liquidación de cesantías y sobre el valor de las mismas aplicar el porcentaje correspondiente. Cuando esta prestación legal no se paga en los periodos que la ley establece (31 de enero de cada año o en la fecha de terminación del contrato) se debe pagar a título de indemnización una suma igual a la del valor de los respectivos intereses (se duplican).
- Prima legal de servicios: equivale a quince (15) días de salario por semestre trabajado, que se pagan el último día del mes de junio y dentro de los primeros veinte días del mes de diciembre de cada año. Cualquier trabajador o trabajadora, sin importar el tiempo de vinculación que lleve con la empresa o el tiempo laborado durante el respectivo semestre, tiene derecho a esta prestación legal.
- Calzado y vestido de labor: prestación social a la que queda obligado todo empleador o empleadora que ocupe uno o mas trabajadores permanentes. El



trabajador podrá acceder a esta prestación cuando haya cumplido tres meses al servicio del empleador o empleadora y siempre que su salario no exceda de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes. Las fechas de entrega de la dotación son las siguientes: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre de cada año. La dotación debe de ser adecuada a la labor realizada y debe de contar de un vestido completo y calzado. Si el trabajador o trabajadora no hace uso de la dotación entregada, pierde su derecho de recibir dotación en la siguiente oportunidad.

- Licencia de maternidad: protección especial para la mujer embarazada que ha acabado de dar a luz. Se concede un descanso equivalente a doce (12) semanas con el salario ordinario de la trabajadora (el que ella recibía antes de salir al descanso, por laborar su jornada ordinaria de trabajo). Cuando el empleador o empleadora ha cumplido con su obligación legal de afiliar a la trabajadora al sistema de seguridad social, dicha prestación la asumirá la respectiva EPS, pero cuando haya omitido tal obligación, la prestación se tornará en una carga que deba asumir por su cuenta. Existe igualmente una licencia de paternidad que se concede al padre del recién nacido y que equivale a ocho (8) días hábiles de descanso remunerado con salario ordinario del trabajador (la asume la EPS o el empleador o empleadora cuando no afilió al trabajador a la seguridad social).
- Subsidio familiar: prestación legal a cargo del empleador, que se traslada a la caja de compensación familiar con ocasión del pago oportuno de los aportes parafiscales que la ley exige. Se reconoce a la persona trabajadora por tener hijos menores de edad a su cargo o aquellos hijos que ya llegaron a la mayoría de edad pero continuaron estudiando en instituciones de educación superior legalmente reconocidas. Cuando el empleador o empleadora no realiza el pago de los aportes parafiscales le corresponde pagar un subsidio mensual al trabajador por cada hijo menos que tenga a su cargo, de conformidad con los montos que cada año la ley define.

¿Existen otros pagos que deba realizar el empleador o empleadora? Además de las prestaciones así definidas, al empleador o empleadora corresponde el pago de los siguientes conceptos no prestacionales:

- Descanso remunerado o vacaciones: equivalente a quince (15) días hábiles de descanso, remunerados con salario ordinario, por cada año de servicios. Es un descanso que indefectiblemente se debe conceder, pues la ley prohíbe su

compensación dentro de la relación de trabajo, salvo cuando se trate de un evento que ponga en riesgo la economía nacional. Cuando a la terminación del contrato se adeudan periodos de descanso, los mismos se compensan pagando 15 días de salario por cada año de servicios o proporcionalmente por la fracción de tiempo laborado. Para los empleados que trabajan en funciones de radiología las vacaciones se conceden en razón de quince (15) días por cada seis meses de servicios.

- Auxilio de transporte: es una prestación económica que el empleador o empleadora debe de conceder a la persona trabajadora, cuando su remuneración no supera los dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y el desplazamiento al lugar de trabajo le implica un costo o esfuerzo (genéricamente establece la norma que se debe conceder cuando el trabajador o trabajadora resida a más de 1.000 metros de su lugar de trabajo). Cuando esto no ocurre o cuando el empleador suministra el medio de transporte, no hay lugar a cobrar esta prestación. El auxilio de transporte constituye salario únicamente para la liquidación de cesantías y primas de servicio. El auxilio de transporte no podrá ser inferior al que cada año señale el Gobierno Nacional.
- Aportes a la seguridad social: se trata de pagos mediante los cuales el empleador o empleadora garantizan al trabajador prestaciones legales de carácter especial que, en principio, recaen en cabeza suya, pero que por disposición legal pueden ser trasladados a otras entidades especializadas en su prestación (salud, cubrimiento de los riesgos de vejez, invalidez, etc.). De no realizarse en debida forma el traslado de la obligación (afiliación y cotizaciones oportunas) dichas contingencias deben ser asumidas directamente por los empleadores o empleadoras.
- Sanciones e indemnizaciones: además de la indemnización por despido injusto, el empleador o empleadora se podrá hacer acreedor a alguna sanción o indemnización legal a favor del trabajador o trabajadora cuando ocurra alguna de las causales previstas en la ley para ello, a saber: (i) no consignar en las fechas legales las cesantías de la persona trabajadora; (ii) no cancelar al momento de terminar el contrato los salarios y prestaciones debidos a la persona trabajadora; o (iii) despedir a un trabajador o trabajadora de especial protección sin la debida autorización del inspector del trabajo.

## 5. El Jus Variandi

Especial mención amerita esta figura propia del contrato de trabajo, por cuanto ofrece una dimensión dual, que de un lado implica una facultad del empleador o empleadora, pero de otro lado implica un derecho que tiene la persona trabajadora de no padecer abusos so pretexto del ejercicio de tal atribución patronal.

El Jus Variandi es la potestad que empleador o empleadora tiene para variar las condiciones de trabajo, dentro de los límites que la normatividad establece. Se trata de una potestad que ejerce exclusivamente el empleador o empleadora, y no de manera conjunta con el trabajador o trabajadora, pues esta última situación se situaría dentro de las modificaciones contractuales de común acuerdo.

La doctrina distingue básicamente entre dos modalidades del Jus Variandi: el normal y el excepcional. El normal es aquel mediante el cual en cualquier momento se establecen pequeñas modificaciones unilaterales al contrato de trabajo (establecimiento de turnos, cambio de tareas por algunas actividades conexas, etc.), mientras que el excepcional se da en atención a situaciones de emergencia o extrema necesidad. El Jus Variandi excepcional se funda en la obligación legal de la persona trabajadora de prestar colaboración a su empleador o empleadora y encuentra sustento solamente mientras subsista esa necesidad o urgencia.

Como quiera que la modalidad excepcional de esta potestad encuentra menores limitantes (precisamente por la situación de urgencia o necesidad que la motiva), en su ejercicio se pueden presentar verdaderos abusos en contra de la persona trabajadora (por ejemplo, que se le obligue a ceder su salario por un periodo determinado para superar una crisis económica, o que se le obligue a laborar una doble jornada sin remuneración alguna para superar la necesidad). Lo que se debe de tener siempre presente es que ninguna situación que padezca la empresa podrá facultar a empleador o empleadora para desconocer el mínimo de derechos concedidos a la persona trabajadora, mediante cualquiera de las fuentes formales del derecho laboral, pues ello contraviene no solo el carácter imperativo de las normas laborales sino también los principios del derecho laboral que, como se vio antes, son postulados guías en la interpretación y aplicación de las demás fuentes del derecho laboral.

## Evaluación

1. Analice los siguientes enunciados y seleccione la opción correcta, según estime que sean Falsos (F) o Verdaderos (V):

- Solamente los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo escrito tienen derecho a las prestaciones legales del CST. F\_\_ V\_\_
- Las propinas que usted recibe son parte de su salario? F\_\_ V\_\_
- Sin importar el tiempo trabajado, todo(a) trabajador(a) tiene derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones legales y convencionales. F\_\_ V\_\_
- El (la) empleador (a) jamás tendrá que responder directamente por las prestaciones propias de la seguridad social, pues para ello la ley estableció el sistema de seguridad social. F\_\_ V\_\_
- Todos(as) los (as) trabajadores(as) tienen derecho al calzado y vestido de trabajo, así como al auxilio de transporte. F\_\_ V\_\_

2. Lea atentamente y marque con X la única opción que corresponda a la repuesta:

- No constituye una prestación social: (a) El salario; (b) Las cesantías; (c) El subsidio familiar; (d) Las primas legales de servicio; (e) El calzado y vestido de labor.

## Guía de trabajo N° 3

Escoja dos casos emblemáticos de violación de los derechos laborales en su región, y explique en detalle:

- ¿Qué derechos se están violando y porque?
- ¿Quienes son las victimas de la violación?
- ¿Quienes los presuntos victimarios?
- ¿Qué normas internacionales y nacionales se estarían violando en cada caso?.

# Derechos laborales colectivos

## Presentación

Al lado de los derechos laborales individuales, existen otra categoría de derechos que ya no tocan solo con la persona que presta sus servicios personales de manera subordinada sino con su condición propiamente dicha de trabajador o trabajadora, mediante el ejercicio de la asociación sindical. Se trata, pues, de garantías y derechos tendientes a mejorar las condiciones de trabajadores y trabajadoras considerados como agrupación y no de unos pocos de manera individual.

Este capítulo servirá de guía para mirar de manera somera algunos de los conceptos y elementos vitales de cara a esa realidad colectiva del derecho laboral.

## Prueba de entrada

1. ¿Cual piensa que es la diferencia entre los derechos laborales individuales y los derechos laborales colectivos?
2. Hay quienes afirman que la huelga es una estrategia política utilizada por los trabajadores para apoderarse de las empresas y no trabajar. ¿Qué aclaración haría usted al respecto.
3. Los muchos problemas y debilidades que tienen los sindicatos hoy día, demuestran según algunos, que son una forma de organización que ya no es viable para los trabajadores y la sociedad. Que opina usted.
4. ¿Es posible que personas con diversos oficios y vinculados a empresas diferentes formen parte de una sola organización sindical? Explique su respuesta

## 1. ¿Qué comprenden los derechos laborales colectivos?

Inicialmente debe advertirse que con la denominación “derechos laborales colectivos” se pretende aglutinar el conjunto de derechos y beneficios que surgen tras el ejercicio del derecho fundamental de asociación y, en especial, el derecho fundamental de asociación sindical, así como todo lo relacionado con la regulación para tal ejercicio, es decir, los requisitos de existencia y funcionamiento de las asociaciones profesionales, sindicales o de empleadores. Pero también, se hace referencia a todo lo que tiene que ver con los conflictos colectivos del trabajo.

## 2. ¿Cuáles son los derechos laborales colectivos fundamentales?

Desde la perspectiva constitucional e internacional del trabajo, los derechos laborales colectivos comprenden ciertos derechos que en si mismos pueden ser catalogados como “derechos fundamentales”. Dichos derechos son los siguientes:

- Derecho de reunión: presupuesto básico de la asociación sindical es la posibilidad de reunirse y acordar los parámetros en los que se procederá a la asociación. Constituye un fiel reflejo de la libertad en materia asociativa. Como requisito de este derecho se establece su ejercicio pacífico, con fines legales y la transitoriedad: debe de ejercerse de manera transitoria y para un fin transitorio, en este caso, la asociación sindical.
- Asociación sindical: Derecho fundamental reconocido tanto a trabajadores como a empleadores. En ejercicio de este derecho, tanto unos como otros se pueden agrupar en asociaciones o sindicatos para promover y defender los derechos que surgen de las relaciones laborales. Es igualmente un fiel reflejo de la libertad en materia sindical.
- Negociación colectiva: Es un derecho que tienen trabajadores y trabajadoras para solucionar los conflictos colectivos de trabajo de contenido económico. Es

un claro ejercicio del derecho fundamental de asociación sindical, pues la construcción de la asociación o sindicato se da, precisamente, con la finalidad de negociar. En ejercicio de este derecho, los miembros de la organización pueden discutir con el empleador o empleadora las condiciones de trabajo, de remuneración, de educación, capacitación y esparcimiento, entre otra serie de garantías que mejoran su condición como trabajadores y trabajadoras al interior de la empresa.

- Derecho de huelga: derecho fundamental mediante el cual los trabajadores y trabajadoras de una empresa pueden suspender colectivamente sus actividades, de manera temporal y pacífica, como mecanismo de búsqueda del mejoramiento de sus condiciones económicas frente al empleador o empleadora. Puede ser limitado de manera excepcional por la legislación interna. Es quizá el medio de coacción legítima más eficaz que pueden usar los trabajadores y trabajadoras para lograr ser escuchados por el empleador o empleadora.

### 3. El derecho sindical

Dentro de los derechos laborales colectivos resalta por su importancia el aspecto relativo a la definición del derecho sindical propiamente dicho, es decir, aquella parte de la regulación que se refiere a las diferentes maneras de ejercer el derecho de asociación sindical.

¿Qué es un sindicato? Un sindicato es una organización que reúne a diferentes personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, o profesiones u oficios similares o conexos, se unen para proteger y promover los intereses que les son comunes.

¿Qué clases de sindicatos existen? En Colombia existe una clasificación legal de los sindicatos, los cuales aparecen diferenciados de la siguiente manera:

- Sindicatos de empresa: formados por personas de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en la misma empresa, establecimiento o institución.
- Sindicatos de industria o por rama de actividad económica: formados por individuos que prestan sus servicios para varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica.

- Sindicatos gremiales: formados por personas de la misma profesión, oficio o especialidad, sin importar si se desempeñan en una misma empresa, establecimiento o institución.
- Sindicatos de oficios varios: formados por personas de diferentes profesiones, disímiles o inconexas. La ley solo permite que se conforme este tipo de asociaciones en aquellos lugares en los que no hayan personas que desempeñen la misma profesión, oficio o actividad, en el número mínimo que la ley exige para la creación de un sindicato.

Pero de igual manera, se suele clasificar a los sindicatos de acuerdo con su jerarquía de la siguiente manera:

- Sindicatos de primer grado: los enunciados anteriormente. Se encuentran en la base de la estructura sindical
- Sindicatos de segundo grado: aparecen por la posibilidad que tienen los sindicatos de organizarse en federaciones y confederaciones. Las federaciones son organizaciones de carácter regional, local, profesional o industrial, mientras que las confederaciones tienen un carácter nacional.

Así mismo, se pueden clasificar los sindicatos en atención a la naturaleza jurídica del empleador en:

- Sindicatos de trabajadores particulares, o vinculados laboralmente con empleadores del sector privado.
- Sindicatos de empleados públicos, formados por los trabajadores vinculados a la Administración Pública por un acto legal o reglamentario.
- Sindicatos de trabajadores oficiales, formados por trabajadores vinculados a la Administración Pública por contrato de trabajo.
- Sindicatos mixtos, formados por empleados públicos y trabajadores oficiales.

¿Cuáles son los requisitos para constituir un sindicato de trabajadores y trabajadoras? Para que un sindicato pueda nacer a la vida jurídica como persona jurídica debe de cumplir unos requisitos de forma y unos requisitos de fondo. Son requisitos de forma para la constitución de un sindicato (1) Realizar la reunión de fundación y levantar el acta de la misma “donde se expresen los nombres... sus documentos de identificación, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación” (artículo

361, numeral 1, CST); (2) discutir y aprobar los estatutos de la organización en la misma reunión de constitución o en reuniones sucesivas, designando el personal directivo de la organización y levantando la respectiva acta; y (3) Notificar por escrito la constitución del sindicato al empleador y al inspector de trabajo. Son requisitos de fondo: (1) Un número mínimo de 25 afiliados; y (2) Que los afiliados sean personas mayores de edad o mayores de 14 años (en este último caso, con previa autorización del Ministerio de la Protección Social).

Cuando un sindicato pretenda fundar una subdirectiva en una región, deberá reunir los mismos requisitos que se exigen para la creación de un sindicato. No obstante, si no reúne el número mínimo de afiliados y cuenta al menos con trece (13) personas, podrá crear un comité sindical, en el cual un miembro principal y un miembro suplente tendrán fuero sindical de directivo (ver más adelante).

¿Qué garantías o derechos se derivan de la constitución del sindicato? Son básicamente dos las garantías que nacen para los miembros de la organización sindical: el fuero sindical y los permisos sindicales.

¿Qué es el fuero sindical y a quiénes beneficia? El fuero sindical es una garantía que tienen los integrantes de la organización sindical de no ser despedidos o desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin que previamente un juez del trabajo califique la causa justa de tal determinación y levante el fuero. Esta garantía beneficia o ampara a los integrantes de la organización sindical según las diferentes modalidades de fuero que existen en la legislación:

- Fuero de fundadores: todos los miembros fundadores del sindicato gozan inicialmente de la garantía del fuero hasta dos (2) meses después de la inscripción del sindicato en el registro sindical del Ministerio de la Protección Social.
- Fuero de adherentes: las personas que se adhieran luego de la constitución del sindicato y antes de su registro, gozarán igualmente de esta garantía legal hasta dos meses después del registro.
- Fuero de directivos: lo tendrán los miembros de la junta directiva de todo sindicato, federación o confederación, en un número máximo de cinco (5) miembros principales y cinco (5) suplentes; igualmente lo tendrán un miembro principal y un miembro suplente del comité sindical. Este fuero dura por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.

- Fuero de los miembros de la comisión de reclamos: lo tendrán dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.

Existe otro fuero, denominado “fuero circunstancial” que nace a favor de todos los miembros del sindicato cuando se presenta y notifica el pliego de peticiones al empleador por el sindicato. Dicho fuero tendrá vigencia hasta que se de una solución al conflicto colectivo de trabajo.

¿Qué son los permisos sindicales y a quiénes beneficia? Es una garantía que se concede a los representantes sindicales para el cumplimiento de su gestión. Solo los trabajadores particulares podrán tener permisos sindicales temporales o permanentes, pues para el caso de los empleados públicos no existe norma ni criterio jurisprudencial alguno que permita la concesión de dicha garantía.

¿Qué papel juega el Ministerio de la Protección Social en la existencia del sindicato? ¿Puede el inspector del trabajo rechazar la inscripción de un sindicato alegando vicios de forma o de fondo? Tradicionalmente en Colombia el Ministerio de la Protección Social (anteriormente Ministerio del Trabajo), ha sido la entidad estatal encargada de manejar el Registro Sindical. La ley le otorga esa función de publicidad en relación con el movimiento sindical y un sindicato no obtiene su personería jurídica hasta tanto no aparezca el depósito de constitución en el registro sindical. No obstante, el inspector del trabajo entraba siempre a examinar cuestiones de fondo en relación con el acto de constitución del sindicato, impidiendo en muchas ocasiones que el depósito en el registro sindical pudiera darse.

En la reciente jurisprudencia de constitucionalidad, la Corte Constitucional Colombiana ha establecido que al inspector del trabajo le queda vedada cualquier posibilidad de análisis respecto del depósito en el registro sindical, pues esa es labor del juez del trabajo, quien deberá pronunciarse al respecto en caso de que el empleador o empleadora demande la constitución del sindicato por violación de requisitos formales o de fondo. Hoy por hoy, entonces, no es viable al inspector del trabajo oponerse a la inscripción del sindicato en el registro sindical.

## 4. Conflictos colectivos de trabajo

Para culminar el aparte relativo a los derechos laborales colectivos, conviene estudiar un poco el tema de los conflictos colectivos de trabajo, pues son ellos un elemento vital en el desarrollo de la actividad sindical.

¿Qué son los conflictos de trabajo? Inicialmente se debe advertir que los conflictos de trabajo, de conformidad con la clasificación de Organización Internacional del Trabajo – OIT, pueden darse de dos maneras:

- Conflictos jurídicos: cuando versan sobre la interpretación de una norma (cualquiera de las fuentes formales del derecho laboral). Pueden ser individuales o colectivos según sea el nivel de la controversia interpretativa.
- Conflictos económicos o de intereses: cuando versan sobre una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo. Este conflicto es, por lo general, de naturaleza colectiva, puesto que son los trabajadores organizados los que aspiran mediante negociación con el empleador, a la creación de nuevas normas que regulen las condiciones de trabajo. Por su naturaleza colectiva el conflicto económico se conoce con el nombre de conflicto colectivo de trabajo y se origina en y un pliego de peticiones cuando no hubo acuerdo total.

¿Cómo comienza un conflicto colectivo de trabajo? El conflicto colectivo de trabajo, al menos desde el punto de vista legal, comienza cuando el sindicato presenta al empleador el pliego de peticiones (petitorio de derechos y mejoramiento de las condiciones de trabajo, debidamente discutido y aprobado en la asamblea del sindicato por mayoría absoluta de los miembros del sindicato). El pliego debe de presentarse al empleador a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la aprobación por la organización sindical.

¿Cómo se soluciona un conflicto colectivo de trabajo? Para solucionar un conflicto colectivo de trabajo no se acude a los procedimientos judiciales tradicionales, sino a la negociación colectiva, entre empleadores o empleadoras y grupos de trabajadores y trabajadoras, a la huelga y al tribunal de arbitramento.

## Evaluación

1. Explique en una sola frase y con sus palabras en que consisten los siguientes derechos:
  - Asociación:
  - Huelga:
  - Negociación Colectiva:
2. Enuncie la forma como se pueden clasificar los sindicatos:
3. Que es un conflicto de trabajo? Explique su respuesta.
4. Defina con una X si es falso (F) o verdadero (V): “Los permisos sindicales son privilegios que los empleadores pueden otorgar a los trabajadores por merito a su nivel de desempeño y antigüedad. falso (F) / verdadero (V)

## Lectura recomendada N° 4

**Confederación Sindical Internacional (CSI) - Foro Social Mundial**

**Belém do Para, Brasil, 27 de enero - 1 de febrero de 2009**

**¡No a la economía casino!**

La creciente precarización en las condiciones de vida y de trabajo de millones de trabajadores y trabajadoras en todo el mundo constituye una de las principales causas de la crisis a la que nos enfrentamos actualmente. La crisis que vivimos es ante todo una crisis de la justicia redistributiva, que ha desfigurado la economía mundial. La crisis financiera, escalafón de un largo proceso de financialización de la economía, ha venido a insertarse en una coyuntura ya de por sí difícil, tanto en el norte como en el sur.

Los países en desarrollo registran un enorme déficit de trabajo decente, que sus economías en crecimiento no consiguen cubrir. A esta crisis de empleo decente se viene a

sumar la carestía de la vida y los efectos de la crisis alimentaria mundial, dando como resultado situaciones de pobreza endémica. Los países industrializados tampoco se quedan a la zaga. Así pues, el número de trabajadores pobres se ha multiplicado en Estados Unidos en el transcurso de los ocho años de la Administración Bush. En Europa la moderación salarial, pese a un aumento de la inflación y de la productividad, ha hecho que disminuya el poder adquisitivo de la población.

¿Qué modelo conviene para salir de esta crisis multidimensional?

Los planes de relanzamiento actual son sin duda necesarios, pero resultan insuficientes. No basta con inyectar liquidez en la economía, es necesario además cambiar los principios básicos, para que la economía mundial aporte justicia social, desarrollo para todos, equilibrio, estabilidad y prosperidad a largo plazo.

Reforzar y ampliar los sistemas públicos de protección social resulta urgente. Crear un fondo mundial para la protección social, destinado a ayudar a los países más pobres, resulta necesario. Aumentar la cantidad y la calidad de ayuda pública a los países en desarrollo resulta esencial.

Establecer una transición socialmente justa hacia modos de producción ecológicamente sostenibles resulta indispensable. Establecer unas normas justas en materia de comercio internacional, para contribuir al desarrollo de los países y no a la profundización de las desigualdades, resulta crucial.

Determinar salarios mínimos decentes y salarios reales acordes con los incrementos de productividad resulta prioritario. Y por último, respetar el derecho de los trabajadores y a trabajadoras a formar sindicatos libres y a negociar colectivamente una redistribución de los beneficios resulta fundamental.

Habría que restaurar las relaciones entre los países industrializados, emergentes y en desarrollo. El sistema económico y financiero mundial de hoy en día no responde a los intereses de los trabajadores y trabajadoras en los países en desarrollo. El reembolso de la deuda exterior estrangula a los países más pobres. Las condiciones a las que contraen créditos de capital son injustas puesto que los hacen asumir todos los riesgos asociados a la fluctuación. El sistema actual permite a los países industrializados aplicar políticas monetarias y fiscales contra-cíclicas gracias a la imposición de políticas pro-cíclicas sobre los países en desarrollo. Esto hace que las instituciones financieras internacionales (IFI) sean en parte responsables, no sólo de las consecuencias sociales desastrosas en esos países, sino además de la inestabilidad financiera mundial. Debe

ponerse fin a las condicionalidades económicas y financieras impuestas por las IFI, cuya gobernanza ha de ser justa y equitativa. Ha llegado la hora de pasar a construir una nueva arquitectura financiera y económica mundial. Pero ninguna de las instituciones existentes tiene ni la envergadura ni la credibilidad para sacar adelante

esta tarea.

La regulación de los mercados financieros es una necesidad urgente. Implica limitar la especulación y concentrar el papel de los mercados en la financiación de las empresas. En particular, el comportamiento especulativo en los mercados de materias primas debería estar prohibido. Los mercados de productos derivados tendrían que estar sometidos al control de las autoridades públicas. Debe ponerse fin a los centros financieros “off-shore” y a otros paraísos fiscales. La fiscalización de las transacciones financieras puede aportar nuevos recursos para contribuir a la reducción de las desigualdades. Los salarios obscenos de los directivos, banqueros y otros intermediarios financieros deben estar reglamentados.

En la reforma necesaria del sector financiero, ha de darse prioridad a la economía solidaria, fomentando las cooperativas, mutuas y agencias de micro-crédito, también en los países en desarrollo.

El nuevo sistema económico deberá generar un crecimiento verde. Además de la urgencia de actuar para la preservación de nuestro planeta, la protección del medio ambiente presenta enormes oportunidades en materia de creación de empleo. Las inversiones públicas en infraestructura, transporte colectivo y energía renovable son necesarias en todo el mundo. Conviene apoyar la recuperación económica mediante inversiones ecológicamente responsables.

## Guía de trabajo N° 4

En un texto de no más de dos páginas, haga una valoración de los obstáculos políticos, sociales, económicos y culturales que pueden tener los sindicatos en Colombia para su conformación y funcionamiento.

# Trabajo decente como nuevo marco de las relaciones y derechos laborales

## Prueba de entrada

1. Piensa usted que la expresión “trabajo decente” podría sugerir que la noción de trabajo se da solo en el marco de un discurso moral o religioso? Explique su respuesta.
2. Hay quienes piensan que el trabajo como derecho no debe ser solo preocupación de los trabajadores con contrato laboral, sino de todos aquellos que trabajan en diversas modalidades (trabajador informal, contratista por servicios, etc...), que piensa usted?
3. Algunos académicos piensan que el no garantizar el pleno derecho al trabajo, guarda relación con problemas sociales como la pobreza, la violencia y la falta de desarrollo. Que opina usted? Explique su respuesta.

## ¿Qué es trabajo decente?

El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, implica oportunidades de trabajo productivo y con un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad de expresar opiniones, organizarse y participar en la toma de decisiones e igualdad de trato para todas las mujeres y hombres.

**Amartya Sen señala que el concepto de TD tiene varias características o virtudes:**

- Engloba todos los trabajadores, los que tienen empleo y los que no,
- A todos los trabajadores les reconoce un conjunto de derechos básicos en y del trabajo

- Implica para su logro una sociedad democrática que permita la libertad y la participación en el trabajo.
- Requiere un enfoque global, más allá de las relaciones internacionales y de las fronteras nacionales.

## ¿Cuáles son los principios del trabajo decente?

1. Los principios y derechos en el trabajo como estándar social básico.
2. La creación de empleo estable, productivo y protegido como primer paso para escapar de la pobreza y de la exclusión social.
3. La protección social universal considerada desde una visión más compleja de la seguridad. La seguridad de las personas, de los individuos, la capacidad para resolver el conjunto de situaciones que hacen que una familia, una comunidad o un grupo humano, viva sin temor, sin riesgos. Seguridad de la gente.
4. El tripartismo y el dialogo social cimentado en una sólida organización de los trabajadores, una fuerte organización de los empleadores, un ministerio de trabajo fuerte con estructuras modernas de administración del trabajo.

## ¿Por qué hablar de trabajo decente más allá de la noción de trabajo digno?

Una primera aproximación al significado de la expresión “trabajo decente” puede ser la puramente gramatical, no siempre adecuada a conceptos técnicos. Sin embargo, en este caso, el significado literal de la voz “trabajo decente” es, por lo menos en español y en inglés, particularmente apropiado.

En efecto, en inglés una de las primeras acepciones de la palabra “decent” es “satisfactory; of an acceptable standard”, agregándose en uno de los diccionarios consultados, el siguiente ejemplo: “All she wants is a decent job with decent wages Y en español, una de las acepciones del adjetivo “decente” es “de buena calidad o en cantidad



suficiente”. De lo que puede arrancarse con la constatación de que, aún en el lenguaje común, un trabajo decente es, por lo menos, aquel *suficiente en calidad y cantidad*

En principio lo digno presenta una relación cercana al concepto decente, incluso con una connotación mas universalizable, este calificativo ha sido destinado a todas las dimensiones de los derechos y asuntos de la vida humana, sin embargo, sus significados han terminado por confundirse o asumirse como los asuntos mínimos, es decir, lo mas elemental y necesario en términos de condiciones de algún derecho o situación antes de que esta pase a condiciones totalmente precarias o inhumanas. La dignidad en el trabajo así entendida se asumiría como aquellas características y/o condiciones mínimas, lo elemental, aquello que no puede perderse, el limite que supone lo humano de lo inhumano. En esta dirección el concepto supone un acercamiento a los derechos en su posibilidad mínima, aunque su acepción fundamental ha sido pensado en el horizonte de lo mas humano, en aquello que salvaguardaría el principio de humanidad de las personas, se ha precarizado hasta entenderse en su punto mas minimalista.

Por el contrario lo decente hace referencia a una noción mas compleja, pero a su vez mas operativa, no supone los mínimos si no que aboga por una situación deseable y técnicamente alcanzable, una situación que supere la visión precarizadora de los mínimos y suponga una referencia a los suficiente y esta suficiencia supone calidad y cantidad, ahora bien este concepto no cierra la posibilidad de un mejor horizonte o unas condiciones aun mejores en perspectiva progresiva, pero supone unas garantías necesarias de vida.

Si nos remitimos a la noción inglesa del concepto dignidad- su traducción mas cotidiana y popular hace referencia a : Decent, por el contrario la alusión a lo Dignified es un vocablo considerado formalista, en desuso, poco cotidiano o popular que no tiene significado alguno en la vida cotidiana de los trabajadores.

Por tal motivo, si bien se reconoce, las limitaciones del concepto decente, incluso los ataques de algunos teóricos que asocian su referencia a la noción moral, el concepto presenta una amplia posibilidad semántica y unos contenidos superiores a la visión de lo digno. En cuanto al valor universal del término, el debate se centra en si sólo son los países industrializados y consolidados democráticamente los que están en condiciones de adoptar el paradigma de trabajo decente, o bien el modelo es igualmente válido para los que están en vías de transición y aún para los menos desarrollados. Ante lo cual, se vuelve a argumentar sobre la justa aspiración de todo ciudadano a que se respeten sus derechos fundamentales, entre ellos el derecho al trabajo y en condiciones de dignidad.

En la misma línea de reflexión Egger, P. y Sengenberger, W. (2002) nos enseñan que el término trabajo decente puede caracterizarse como un anhelo de la gente, como metas o propósitos a ser cumplidos, o bien como plataforma para el diseño de políticas. Con este matiz suscriben el criterio de que relatividad y dinamismo son atributos del concepto que se definen con relación a la situación de cada país. Otro señalamiento que nos resulta importante es que los autores destacan o más bien advierten acerca de cierta simplificación que lleva a entender que mejores remuneraciones per se aseguran trabajos decentes.

Otra perspectiva con la que nos encontramos es la que sostiene que la participación de los trabajadores es el sustrato del concepto. Esta es la posición de Barreto Ghione (2003), quien entiende que las llaves de interpretación son “equidad”, “ética”, “responsabilidad” y “dignidad humana”. En coincidencia con Sen, afirma que trabajo decente es una noción que rescata al trabajo como dimensión fundamental de las persona. Y agrega, “su construcción histórica se ha nutrido y enriquecido de una amalgama de valores tanto morales y religiosos como económicos, que han entrado a menudo en diálogo, debate y contradicción, desestimándose en consecuencia aquellas tesis que postulan la pérdida de centralidad del trabajo en la sociedad contemporánea”. Para sintetizar luego que constituyen instrumentos del trabajo decente la consagración de los derechos básicos y también la participación real y autónoma de los trabajadores en las empresa.

Entre quienes abordaron el desafío de interpretar el término encontramos a Amartya Sen (1999), quien comenta que el acierto del vocablo es su sentido universal, ya que alcanza a todos los trabajadores. También lo es su visión ampliada, que permite a la vez realizar análisis económicos y éticos. El *trabajo decente*, afirma, es un derecho que va más allá de la legislación laboral vigente, “.... que tiene el sentido de reconocer derechos básicos y que permite una comprensión mucho más alentadora de las necesidades de las distintas instituciones y las distintas políticas en pro de los derechos y de los intereses de los trabajadores”

## Evaluación

1. Que es trabajo decente? Explíquelo de manera práctica y en sus propias palabras.
2. Cree usted que el problema del acceso al trabajo decente debe ser motivo de preocupación y participación de diversos sectores sociales, explique su respuesta.
3. Como propondría usted vincular a los trabajadores no laboralizados, a una estrategia por la promoción y defensa del trabajo decente en su región?
4. Como creé usted que los actores sociales abajo relacionados pueden contribuir a una estrategia social de promoción y/o defensa del trabajo decente como derecho en Colombia?, sea concreto en su propuesta.
  - Académicos (docentes, estudiantes):
  - Partidos políticos:
  - Organizaciones no gubernamentales - ONG
  - Autoridades civiles y políticas
  - Movimientos sociales (mujeres, jóvenes, minorías étnicas)
  - Organizaciones religiosas:
  - Medios de comunicación:
  - Organismos internacionales:

## Lectura recomendada Nº 5

### Crónica de vendedores en buses urbanos

*Por: Ricardo Aricapa*

“Señores pasajeros, primero que todo tengan ustedes muy buenas tardes.. Con el debido respeto que cada uno se merece, paso por cada puesto a hacerles entrega de estas deliciosas Frunas; que espero las reciban sin ninguna clase de compromiso. Una vale 200, tres 500 o seis en 1.000. La dama o el caballero que pueda, y me desee colaborar, de antemano Dios les ha de pagar. Esta es la única fuente de empleo que tengo para salir adelante, sobre todo porque pagar un arriendo no es nada fácil. Que Dios los bendiga y que tengan muy buenas tardes”.

Este es el parlamento que Rosmery Posada, vendedora informal de 47 años, piel oscura y rugosa, apodada “Cuca” por su escaso metro y 45 centímetros de estatura, reitera cada vez que se sube a un bus a vender confituras, oficio que realiza desde hace diez años.

“Antes trabaja en casas de familias y en ventas puerta a puerta, pero eso es muy duro. Ahora en los buses vendo Frunas, pero he vendido de todo; a veces vendo ganchos a la moneda, es decir lo que la gente me quiera dar. Me está yendo bien con las Frunas; por ejemplo, ayer me gané 25 mil pesos, fuera del plante, pero a veces se va uno con 10 mil. El plante son por ahí 6 o 7 mil pesos: dos cajitas o tres de frunas, las que uno pueda comprar”.

En este oficio, donde abundan los rostros jóvenes, e incluso niños, se trabaja sin miramientos y sin dejarse achicopalar por el gesto de pasajeros indolentes y conductores mal geniados; se trabaja al sol, al agua, al frío, al humo de los carros, al ruido de la calle; se trabaja ofreciendo cualquier tipo de dulces, cartillas, kits para la limpieza de los dientes, lápices, lapiceros, ganchos y hasta pomadas; y se trabaja embarazada, con una barriga de cinco meses en un semblante de niña de trece años.

Es un oficio en el que las jornadas son variables y los horarios caprichosos. En algunos casos empiezan a las ocho de la mañana y en otros a las cinco de la tarde, y se gana tan solo para cubrir las necesidades básicas, porque el salario es también un albur. Cuando les va bien, que regularmente coincide con los días de quincenas, cuando los pasajeros tienen plata en el bolsillo, se pueden ganar entre 15 y 20 mil pesos, menos el

plante. Pero cuando les va mal, no pasan de 10 mil, menos el plante. O sea que sólo les queda para el pasaje de regreso a casa.

Y su seguridad social depende de que tengan o no tengan Sisben, porque en una ciudad como Medellín, que ocupa el quinto puesto en el ranking del desempleo en Colombia, vender confituras y fruslerías en los buses es una alternativa de empleo para jóvenes de los estratos bajos, con poca escolaridad. Es el caso de Emilsen Mora, La Chiqui, madre cabeza de hogar, quien cuando quedó embarazada, de 14 años de edad, se vio sin apoyo familiar ni la posibilidad de continuar el bachillerato. Entonces decidió vender en los buses, acompañando al papá de su hijo, quien se desempeñaba en ese oficio.

“Un día nos iban a sacar de la casa que teníamos arrendada porque no teníamos para pagar, entonces yo me arriesgué a trabajar en los buses. Hice el primer bus con mi esposo y en el segundo me monte sola, pero no me fue bien porque me puse a llorar. Me dio muy duro porque yo era todavía una niña, y en embarazo para acabar de ajustar. La gente se quedaba mirándome y me decía que me tranquilizara. Luego dejé de trabajar para dedicarme a los niños. Conseguí un trabajo en una empresa, donde trabajé mucho y muy duro, pero me robaron: por el mes me dieron solamente 100 mil. Luego me separé de mi esposo, porque me pegaba, y al verme sola volvía a mi puesto en los buses”.

Nota de la Agencia de Información, ENS, 09/02/09.

## Guía de trabajo N° 5

Realice una entrevista a:

1. Un funcionario del gobierno local
2. Un sindicalista.
3. Un trabajador no laboralizado.
4. Un defensor de una organización de derechos humanos

Preguntando por los principales problemas de la localidad en materia de derechos laborales y sindicales, así como por sus causas, consecuencias y responsables.

Sobre estas entrevistas, analice en un texto de no más de dos paginas, las diferencias en las respuestas y las justificaciones brindadas por los entrevistados, sobre la problemática consultada

## Bibliografía

Campos Rivera, Domingo, Derecho Laboral, Bogotá, Temis, 2003.  
Guerrero Figueroa, Guillermo, Teoría General del Derecho Laboral, Bogotá, Leyer, 2006.  
Isaza Cadavid Germán, Derecho Laboral Aplicado, Bogotá, Leyer, 2006..  
Izquierdo Caballero, Martha y Rodríguez Garreta, Jaime, Guía teórico práctica de derecho laboral y su procedimiento, Bogotá, Doctrina y Ley Ltda., 2005.  
López Fajardo, Alberto, Elementos del Derecho al Trabajo, Bogotá, 2006.  
López Ramírez, Pablo A., Prestaciones sociales. Cómo se liquidan. Hágalo usted mismo. Medellín, Señal Editora, 2006.  
Defensoría del Pueblo, Derecho al trabajo. Red de promotores de derechos humanos, Bogotá, Defensoría del pueblo, 2004  
Jurisprudencia: Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral; Corte Constitucional.  
Código Sustantivo del Trabajo  
Constitución Política de Colombia de 1991

## Fuentes virtuales recomendadas

Para consultar normas internacionales del trabajo:  
<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>  
Para consultar leyes de la República de Colombia:  
<http://www.secretarassenado.gov.co/>  
Para consultar jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana:  
<http://www.corteconstitucional.gov.co/>  
Para consultar Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado:  
[http:// www.ramajudicial.gov.co/csj\\_portal/index.html](http://www.ramajudicial.gov.co/csj_portal/index.html)

