



Manual De Derecho Laboral

Presentado por :
Eduardo José Gil Hernández
Angel Eduardo Medina
Julian Montenegro
Steven Rodriguez



Introducción

El Manual de Derecho Laboral es una herramienta esencial que busca llenar un vacío en el mercado editorial. En la actualidad, el derecho laboral es una disciplina en constante evolución debido a los cambios en la legislación, la jurisprudencia y las dinámicas laborales. Por lo tanto, contar con un manual actualizado y completo se vuelve crucial para estudiantes, abogados, profesionales de recursos humanos y cualquier persona interesada en comprender las leyes que regulan las relaciones laborales.

Este manual tiene como finalidad brindar una visión clara y práctica del derecho laboral, presentando de manera sistemática los conceptos clave, los principios fundamentales y los aspectos más relevantes en el ámbito laboral. A través de explicaciones claras y ejemplos ilustrativos, buscamos facilitar la comprensión de temas complejos, como los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, los procedimientos de contratación, la resolución de conflictos laborales y la seguridad en el trabajo.

Además, este manual se destaca por su enfoque actualizado, ya que incorpora las últimas reformas y cambios en la legislación laboral, así como las tendencias emergentes en el mundo laboral. Asimismo, se incluyen ejemplos y casos prácticos basados en situaciones reales que ayudarán a los lectores a aplicar los conceptos aprendidos en la vida profesional.

En resumen, este Manual de Derecho Laboral pretende ser una guía completa y actualizada que facilite el acceso al conocimiento jurídico necesario para comprender y abordar adecuadamente los asuntos laborales. Esperamos que esta obra sea de gran utilidad para estudiantes, profesionales y académicos interesados en adentrarse en el apasionante campo del derecho laboral.



Objetivo General

Proporcionar una herramienta confiable que permita a los lectores adquirir un conocimiento sólido sobre esta área del derecho, ayudándoles a comprender los derechos y obligaciones de ambas partes y las instituciones que intervienen en el ámbito laboral.

Objetivos Específicos

- Comprender los fundamentos del derecho laboral
- Identificar los derechos y obligaciones de los trabajadores
- Explorar los derechos y obligaciones de los empleadores
- Analizar las instituciones laborales relevantes



Justificación

El Manual de Derecho Laboral surge como respuesta a la creciente necesidad de contar con una fuente de información confiable y accesible sobre esta disciplina jurídica tan relevante en el contexto laboral y social. La regulación del trabajo y las relaciones laborales es un tema de gran trascendencia en cualquier sociedad, ya que afecta directamente a millones de trabajadores y empleadores en todo el mundo.

La complejidad de las leyes laborales, las normativas específicas de cada país y las constantes reformas hacen que el derecho laboral sea un área de estudio en constante evolución. Este manual se concibe como una herramienta indispensable para aquellos que buscan entender los fundamentos legales y las prácticas que rodean el ámbito laboral.

La justificación para la creación de este manual radica en el deseo de proporcionar una obra que abarque tanto los aspectos teóricos como los enfoques prácticos del derecho laboral. Con un lenguaje claro y accesible, el manual se propone servir como un recurso valioso para estudiantes, profesionales del derecho, empresarios y cualquier persona interesada en comprender las leyes laborales y sus implicaciones en la vida.

Línea de tiempo



JUN
12 /
1776

Declaración de derechos Virginia E.U

La Declaración de Derechos de Virginia fue un documento que proclamó que todas las personas tienen derechos naturales que les son inherentes y llamó a los estadounidenses a independizarse de Gran Bretaña.



Revolución Francesa

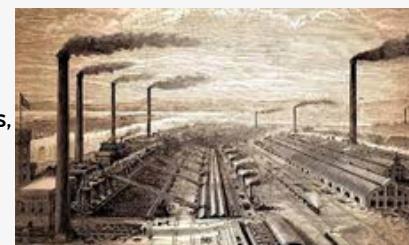
Bases de los preceptos de fraternidad , libertad y igualdad los cuales fueron promovidos en la declaración de los derechos del hombre durante la Rev. Francesa , contexto de igualdad y derechos humanos .

1789
Agosto
24

1800
Agosto
19

Revolución Industrial

Derechos innatos al contexto industrial, condiciones laborales, con esta revolución se da a que trabajo manual fuese reemplazado por la industria y la manufactura.



Constitución política "Carta Magna"

Rige la vida constitucional de Colombia desde finales del siglo XIX hasta finales del siglo XX. Con esta constitución se devolvió los derechos constitucionales a muchos ciudadanos.

1886
Mayo
8



Agosto
1887
21

Código civil de 1887

Con la ley 57 de 1887, sobre la adopción de códigos y unificación de derecho nacional, aquí se regulaba arrendamiento de servicios o comúnmente dicho el contrato por prestación de servicios.

Línea de tiempo



Enero
1/1904

Precursor del derecho laboral en Colombia

El General Rafael Uribe Uribe dio las bases para el derecho de seguridad social, que sería ratificado en 1910.



Pensión Vitalicia

Mediante la ley 29 de 1905 se establece una pensión vitalicia para los magistrados mayores de 60 años y para los civiles que hayan desempeñado su cargo público por 30 años.



Abril
28
1905

Mayo
28
1913

Incorporación para mas pensionados

Por medio de esta ley 114 se pensiona a los profesores de las escuelas primarias oficiales, que hayan ejercido su protección por 20 años.

Sept 27
1915

Ley de separación

Se habla sobre la separación de accidentes laborales.



Abril 11
1919

Nacimiento de la OIT

Promueve los derechos laborales, Colombia hace parte de la OIT.

Organización
Internacional
del Trabajo

Línea de tiempo



LEY 78
DE 1919

Materia de derecho colectivo

se refiere a la materia de derecho colectivo dos años mas tarde se logra crear el seguro de vida mediante la ley 37 de 1921.



Convención liberal de Ibagué

Principios sociales y económicos de la conferencia realizada en 1904, aprobada por el acuerdo numero 8 se consagro como aspiraciones la creación de oficina de trabajo.

Agosto
16
1922

Julio
21
1923

Ley del 83

Ley 83 de 1923 ley de los trabajadores Por la cual se crea la Oficina General del Trabajo. de la aplicación de las leyes sobre higiene y salubridad en las fábricas y empresas



Masacre de las bananeras

Se crea el derecho a la huelga y sindicatos, se lucha por las malas condiciones de los trabajadores .

Dic 6
1928

Junio 23
1931

Ley 83 de 1931

Promueve el derecho a la huelga ,porque no se reconoce las labores de los trabajadores.



Línea de tiempo



**Junio
1
1932**

ley primera de 1932

Esta norma consagra la jubilación para los trabajadores.



Decreto 895 de 1934

Queda prohibido exigir o aceptar el trabajo de ninguna persona fuera de las ocho horas de que trata el artículo 2 de esta Resolución o fuera de las horas suplementarias que se autoricen, de acuerdo con ella.

**Abril
26
1934**

**Junio
01
1934**

Ley 129 de 1934

Esta ley ratifico



Cesantías



estableció por primera vez en Colombia el contrato de trabajo y, además, creó el llamado "auxilio de cesantía", pero ambos solamente para trabajadores particulares.

**Oct
04
1934**

Ley 10 de 1934



**Agosto
17
1937**

Ley 38 de 1934

Todos los trabajadores, sean particulares u oficiales, tendrán derecho ese día al descanso remunerado.

Línea de tiempo



Abril
22
1938

ley 53

Protección a la maternidad, reconocer un beneficio y protección a las madres gestantes.

Ministerio
del Trabajo

Se crea el Ministerio del Trabajo.

Ley 96 de 1938

Junio
13
1938

Dic
22
1941

Ley 645 de 1941

se Modifico el ordinal 4 del articulo 2495 del código civil, en sentido de que los salarios y prestaciones sociales provenientes del contrato de trabajo quedan entre los créditos de primera clase.



Oct 6
1944

Decreto ley 2350 art. 1

Siempre que de los términos de la convención escrita no resulte otra cosa, se presumirá que hay contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal bajo la dirección de otro, y quien recibe o aprovecha tal servicio A falta de estipulaciones lícitas distintas, el contrato de trabajo se entenderá celebrado de conformidad con los modelos que el Gobierno promulgue, previa audiencia de comisiones paritarias de patronos y trabajadores, y las obligaciones reciprocas que de él emanen se tendrán por ajustadas en las condiciones usuales en la región que sean más acordes con la aptitud del trabajador y con la naturaleza del negocio



Dic 6
1949

Decreto 3871

El Decreto Legislativo 3871 de diciembre 6 de 1949 modificó el precedente (que tuvo muy poca vida) reemplazando la participación de utilidades por la prima de beneficio para fomentar el mejoramiento de las clases menos favorecidas económicamente y ampliar los beneficiarios. Necesidades de la canasta familiar.



Línea de tiempo



Mayo
28
1950

Ley 90 de 1950

El código de procedimiento del trabajo elaborado por decreto 2158 de 1946, el cual se convierte en la ley 90 de 1950.

Decreto 204

Se regula la legislación referente al derecho sindical, se legaliza.

1957



Oct
14
1965

Decreto Legislativo 2351

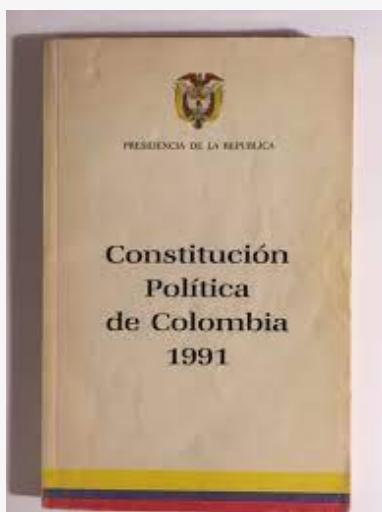
Se establece la pensión obligatoria.



Ley 50 de 1990

Figuras contractuales "contratos "verbales, aprendizaje, término fijo, prestación de servicios.

Agosto
21
1990



Agosto
8
1991

Constitución Nacional de 1991

A partir de la carta política de 1991 nuestro país entra en la era del constitucionalismo del derecho al trabajo, convirtiendo el derecho al trabajo, como derecho fundamental, y de las directrices básicas para que se den condiciones mínimas de su ejercicio.

Línea de tiempo



2001

Decreto 5 ley 715

El código procesal del trabajo, procesos de violación de derechos hacia el trabajo.



ley 789 de 2002

Dic 27
2002

Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código sustantivo de trabajo.



Jun
22
2006

Ley 1010 de 2006

trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

ley 135 del 2010

Agost
8
2010

se adoptan medidas, a fin de descongestionar los despachos judiciales de todo el país y garantizar el acceso a la Administración de Justicia en conexidad con el derecho fundamental al debido proceso.





OIT



HISTORIA

La OIT se fundó en 1919 para mejorar las condiciones laborales después de la Primera Guerra Mundial. Su objetivo es establecer estándares laborales globales, promover el diálogo entre gobiernos y trabajadores, y combatir el trabajo infantil y forzoso. Beneficia al garantizar trabajos justos, seguros y dignos, y abogar por la igualdad en el trabajo.

DECLARACIÓN

La Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada en 1998, establece cuatro principios y derechos fundamentales que todos los Estados miembros de la OIT se comprometen a respetar, promover y garantizar:

- Libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- Abolición efectiva del trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

CONVENIOS

Libertad sindical (Convenio N.º 87): Protege el derecho a sindicarse.
Abolición del trabajo forzoso (Convenio N.º 29): Prohibe el trabajo obligatorio.
Edad mínima y peores formas de trabajo infantil (Convenios N.º 138 y N.º 182): Protege a los niños en el trabajo.
Igualdad de remuneración y discriminación (Convenios N.º 100 y N.º 111): Aborda la igualdad de género en el trabajo.
Seguridad y salud en el trabajo (Convenio N.º 155): Garantiza condiciones laborales seguras.
Cada convenio se enfoca en mejorar aspectos específicos del trabajo y los derechos laborales.

Historieta



Historieta





ARTICULO 102

Título: Planificando el Descanso de María

Personajes:

María: Empleada en una empresa de comercio.

Pedro: Jefe de Recursos Humanos.

Marta: Colega de María.

Luisa: Abogada laboral.

Escenario:

María ha estado trabajando en una tienda de ropa en Colombia durante varios años y ha acumulado tiempo para sus vacaciones y sus cesantías. Está considerando tomar un período de descanso y quiere entender cómo funcionan sus derechos laborales según el artículo 102 del Código Sustantivo del Trabajo, así como en relación con sus vacaciones y cesantías.

Desarrollo:

María se acerca a Pedro, el Jefe de Recursos Humanos, para discutir sus planes. Ella quiere entender cómo puede tomar sus vacaciones y si tiene derecho a las cesantías. Pedro le informa que, según el artículo 102, ella tiene derecho a una licencia anual remunerada de 15 días hábiles después de haber trabajado durante un año completo. También le explica que las cesantías son un derecho que se acumula a lo largo del tiempo y que puede ser utilizado al final de cada año.

Asesoramiento Laboral:

Marta, colega de María, le cuenta sobre su propia experiencia. Marta le explica cómo ella planificó su descanso utilizando sus vacaciones y sus cesantías acumuladas. Ella sugiere que María hable con una abogada laboral, Luisa, para asegurarse de que entiende todos los detalles y tomar decisiones informadas.

Resolución:

María se reúne con Luisa, la abogada laboral. Luisa le proporciona información detallada sobre cómo solicitar sus vacaciones y cómo usar sus cesantías. María decide utilizar parte de sus cesantías para financiar su período de descanso. Luisa también le aconseja que presente su solicitud de vacaciones con suficiente anticipación para que la empresa pueda hacer los arreglos necesarios.

Conclusión:

Gracias a la información brindada por Pedro, Marta y Luisa, María pudo planificar su descanso de manera efectiva utilizando sus derechos según el artículo 102 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia. Esta historia resalta la importancia de conocer y utilizar adecuadamente los beneficios laborales, como las vacaciones y las cesantías, para lograr un equilibrio entre el trabajo y el descanso.