

CONCEPTOS BÁSICOS EN UNA RELACIÓN LABORAL

Fuente: <http://www.gerencie.com/conceptos-basicos-en-una-relacion-laboral.html>

A continuación se presenta un resumen sobre los aspectos y elementos más importantes a tener en cuenta en una relación laboral reglamentaria. Se presentan todas las obligaciones tanto del empleado como del trabajador. Este documento ha tomado como fuente principal el portal de Proexport Colombia

Tenga en cuenta que en el 2007 los aportes a salud se incrementaron a un 12.5% y en el 2008 los aportes a pensión se incrementaron a un 16%. Consulte los valores actualizados para el 2012.

Derecho laboral

El derecho laboral en Colombia tiene como marco regulatorio la Constitución Política de 1991, los tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo.

De acuerdo con la Constitución Política, el derecho al trabajo es un derecho fundamental de todas las personas que debe ser garantizado por el Estado. Adicionalmente, la Constitución Política consagra el derecho de asociación sindical, que ampara tanto a los trabajadores como a los empleadores. Estas disposiciones concuerdan con los tratados internacionales de los que Colombia es parte, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

El derecho laboral se divide en dos áreas: el derecho laboral individual, que regula las relaciones entre el empleador y sus trabajadores y el derecho laboral colectivo, que regula las relaciones entre el empleador y los trabajadores reunidos en asociaciones, sean éstas sindicales o no.

Derecho laboral individual

La legislación laboral regula los derechos y garantías mínimas de los trabajadores, los cuales son irrenunciables y no pueden ser modificadas mediante los contratos de trabajo.

Contrato de trabajo

Es el acuerdo mediante el cual una persona natural (empleado) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica (empleador), bajo la continuada dependencia o subordinación de ésta y mediante el pago de una remuneración (salario). En caso de no reunir alguno de los anteriores elementos no se configura la relación laboral y por lo tanto no le será aplicable la legislación laboral. El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, sin que se requiera una forma especial, y por su duración se clasifica en contrato a término fijo, contrato a término indefinido, contrato por la duración de una labor determinada y contrato accidental o transitorio.

Contrato de trabajo a término fijo

Pueden ser por un periodo hasta de tres años, prorrogable indefinidamente. Para el caso de contratos a término fijo inferior a un año, las partes pueden determinar su duración y prorrogarlo sucesivamente por periodos iguales al inicialmente pactado. A partir de la cuarta prórroga del contrato, se entenderá que éste será como mínimo de un año y las prórrogas posteriores no podrán tener duración inferior. Para dar por terminado el contrato de trabajo por vencimiento del término, el empleador debe avisar por escrito su interés en que éste se termine por lo menos un mes antes de la fecha de terminación del contrato original o de la prórroga. Sin este aviso, el contrato se prorrogará automáticamente por un periodo igual al inicialmente pactado.

Contrato de trabajo a término indefinido

No tiene una duración determinada por las partes o por la naturaleza del trabajo contratado. Los contratos laborales, salvo que por su naturaleza se exprese lo contrario, se entienden celebrados a término indefinido.

Contrato por duración de obra o labor

La duración del contrato está determinada por el tiempo requerido para ejecutar una obra o actividad contratada. El contrato debe constar por escrito y la obra o labor debe estar clara mente detallada. De no estarlo, sería imposible establecer el momento de la terminación del contrato y se entendería celebrado a término indefinido.

Contrato accidental o transitorio

El que se utiliza para ejecutar trabajos ocasionales, accidentales o transitorios, distintos de las actividades normales del empleador, por términos inferiores a un mes. Los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios están excluidos de las siguientes prestaciones: las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el auxilio monetario por enfermedad no profesional; la dotación, gastos de entierro, auxilios de cesantía, seguro de vida y prima de servicios.

Periodo de prueba

Es la etapa inicial del contrato de trabajo y tiene por objeto permitir al empleador evaluar la aptitud del trabajador, y a éste último, las condiciones del trabajo. El período de prueba no puede exceder de dos meses y debe constar por escrito (incluyendo su duración). En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba no puede exceder la quinta parte de la duración pactada originalmente, sin que exceda los dos meses. Durante la vigencia del período de prueba cualquiera de las partes puede terminar el contrato sin previo aviso y, si quien termina el contrato es el empleador, no está obligado a indemnizar al empleado.

Terminación del contrato de trabajo

El contrato de trabajo termina por las siguientes causas:

- Muerte del trabajador.
- Mutuo acuerdo.

- Expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo.
- Terminación de la obra o labor contratada en los contratos por duración de la obra o labor.
- Liquidación o clausura definitiva de la empresa y suspensión de actividades por parte de la empresa por más de 120 días. En estos casos se requiere permiso previo del Ministerio de Protección Social.
- Sentencia judicial ejecutoriada.
- Renuncia del empleado.
- Terminación unilateral con justa causa, invocada por el trabajador o el empleador, de acuerdo con las justas causas establecidas en la ley, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato de trabajo.

Adicionalmente la ley laboral colombiana enumera las justas causas para dar por terminado el contrato por parte del empleador, las más importante son:

- El haber sufrido engaño por parte del trabajador al presentar certificados falsos para su admisión.
- Todo acto de violencia en que incurra el trabajador en sus labores.
- Todo daño material causado intencionalmente a los edificios y objetos relacionados con el trabajo.
- Toda negligencia grave que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- Los actos inmorales o delictuosos cometidos por el trabajador en el lugar de trabajo.
- Que el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales o asuntos de carácter reservado, con perjuicio para la empresa.
- El deficiente rendimiento o ineptitud en el trabajo.
- La inejecución sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- El reconocimiento al trabajador de una pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa. Si el empleador despide al trabajador argumentando cualquiera de las justas causas mencionadas anteriormente, no está obligado a indemnizarlo. Si por el contrario, lo despide sin justa causa, debe pagarle la indemnización prevista en la ley, cuyo monto se precisa en el cuadro que se incluye más adelante.

Existen igualmente unas justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato por parte del trabajador, dentro de las cuales se destacan:

- El engaño del empleador respecto de las condiciones de trabajo.
- La violencia o amenazas graves del empleador al trabajador.
- Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- El incumplimiento sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones.
- La exigencia del empleador, sin razones válidas, de prestar servicios distintos o en lugares distintos a los que fue contratado.

Indemnización por terminación del contrato

Cuando el empleador despide sin justa causa al trabajador, debe indemnizarlo según los parámetros establecidos en la ley, dependiendo la modalidad del contrato y la duración del mismo.

Salario ordinario

Remuneración básica pactada por las partes, en dinero o especie, más todo aquello que recibe el empleado como pago por el trabajo en horario nocturno, horas extras, comisiones o viáticos, y remuneración por trabajo en días de descanso obligatorio. El empleador debe pagar además las prestaciones o beneficios reconocidos por la ley y las convenciones colectivas, aquellos beneficios establecidos unilateralmente por él mismo.

Salario mínimo legal vigente (SMLV)

No hay categorías salariales ni salarios mínimos por actividad en Colombia, salvo algunos casos excepcionales. El Gobierno Nacional mediante acuerdo con las principales centrales de trabajadores del país y los gremios empresariales establece anualmente el salario mínimo que las empresas deben pagar a los trabajadores. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario, pero respetando siempre el mínimo legal o el fijado en las convenciones colectivas o fallos arbitrales.

Salario integral

Esta modalidad de pago del salario, además de retribuir el trabajo ordinario, compensa de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios por trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, primas legales y extralegales, cesantías e intereses sobre las cesantías, excepto las vacaciones. Este tipo de salario debe pactarse por escrito entre trabajador y empleador y sólo pueden acceder a él los trabajadores que devenguen como salario básico, una suma igual o superior a 10 SMLM. La legislación laboral prescribe que el salario integral debe ser como mínimo el valor equivalente a 10 SMLM vigentes más un 30% como factor prestacional.

El salario integral se calculará con el factor prestacional que se aplica a la empresa, si éste es superior al factor prestacional previsto en la ley. El monto de los aportes por concepto de pensión, salud, riesgos profesionales y subsidio familiar en contratos con salario integral se calcula sobre el 70% del salario mensual.

Jornada de trabajo

La jornada laboral ordinaria en Colombia es de máximo 48 horas semanales las cuales pueden ser distribuidas de lunes a viernes o de lunes a sábado. La jornada diurna es entre las seis de la mañana y las 10 de la noche. Si el trabajador debe trabajar en jornadas comprendidas entre las 10 de la noche y las seis de la mañana su trabajo debe remunerarse con recargo nocturno del 35% adicional al valor de la hora diurna.

Las horas trabajadas por fuera de la jornada habitual se remuneran como horas extras. Si el trabajo extra se desarrolla dentro de la jornada diurna, cada hora extra se debe pagar con un recargo del 25%. Si por el contrario, se desarrollan en la jornada nocturna las horas extras se pagan como nocturnas con recargo del 75%, al igual que el trabajo realizado en días domingo y festivos. Los porcentajes se liquidan sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

Las horas extras de trabajo no pueden exceder de 2 horas diarias y 12 horas a la semana. Adicionalmente, trabajador y empleador pueden convenir como día de descanso obligatorio el sábado y será reconocido como descanso dominical en todos sus aspectos legales. Los empleadores no están obligados a pagar horas extras a aquellos trabajadores que ostenten cargos de dirección, confianza y manejo.

Jornada laboral flexible

Trabajador y empleador pueden acordar la organización de turnos de trabajo sucesivos, todos los días de la semana, que no excedan de seis horas diarias y 36 a la semana. Igualmente, pueden acordar que la jornada diaria sea flexible, de forma que a la semana se completen las 48 horas, distribuidas en máximo seis días, así el número de horas diarias laboradas puede repartirse en la semana con un mínimo de cuatro horas diarias y un máximo de 10 horas diarias. En tal evento, no habrá lugar a recargo por trabajo suplementario cuando éstas no superen las 48 semanales y se laboren en la jornada diurna.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Vacaciones

Descanso remunerado que paga el empleador al trabajador equivalente a 15 días hábiles de vacaciones por cada año de servicio. La mitad de las vacaciones puede ser compensada en dinero durante la vigencia del contrato, previo permiso del Ministerio de Protección Social. Si el contrato termina sin que el empleado haya disfrutado de su período de vacaciones, es obligatorio compensar en dinero (sin necesidad de permiso) y de manera proporcional al tiempo trabajado.

Seguridad Social

Desde 1993, en Colombia rige un sistema de Seguridad social integral. Este sistema comprende pensiones, salud y riesgos profesionales.

Pensiones

El sistema cubre los riesgos de invalidez, vejez y muerte por causa común. Tiene dos regímenes independientes, uno administrado por el Instituto de Seguros Sociales -ISS- que maneja un fondo común y otro de capitalización individual a cargo de las administradoras de fondos de pensiones. La contribución a cualquiera de estos regímenes es del 16% del salario mensual del empleado, de las cuales tres cuartas partes están a cargo del empleador, y una cuarta parte le corresponde al trabajador. Si el trabajador devenga un salario igual o superior a cuatro salarios mínimos legales debe pagar un 1% adicional al Fondo de Solidaridad Pensional sobre su salario base de cotización si devenga hasta 15 SMLM. De igual manera aquellos trabajadores que devenguen un salario igual o mayor a 16 SMLM deben hacer un aporte adicional así: de 16 - 17 SMLM un 0.2% (15.7%), de 17 -18 SMLM un 0.4% (15.9%), de 18- 19 SMLM un 0.6% (16.1%), de 19 - 20 SMLM un 0.8% (16.3%) y los superiores a 20 SMLM un 1 % adicional (16.5%).

Adicionalmente, la reforma pensional del 2003, Ley 797 de 2003, dispuso un incremento en la cotización de 0.5% sobre el salario base de cotización para el 1 de enero del 2006.

El régimen de fondo común reconoce pensiones de vejez cuando el empleado ha cotizado un mínimo de 1050 semanas y ha cumplido 60 años de edad si es hombre, o 55 años si es mujer. A partir del 1 de enero del 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1300 semanas en el año 2015.

En el régimen de capitalización individual hay lugar al pago de pensiones de vejez cuando el empleado ha ahorrado una suma de dinero que garantice que puede devengar una pensión equivalente al 110% del SMLM, sin necesidad de cumplir los requisitos de edad y pensión.

Salud

El sistema cubre las contingencias que afectan la salud del trabajador y de su familia que están establecidas en el programa de atención denominado Plan Obligatorio de Salud - POS- y la maternidad.

El empleador debe consignar el 12% del salario mensual del trabajador, del cual el 8% está a cargo del empleador y el 4% restante a cargo del empleado. Este monto es deducido del salario mensual del trabajador.

Riesgos profesionales

Este sistema cubre las contingencias que afectan la salud del trabajador por causa o con ocasión de su trabajo o enfermedades profesionales, e igualmente las pensiones por invalidez y muerte generadas por tales enfermedades.

La totalidad del aporte por este concepto está a cargo del empleador y su monto depende del grado de riesgo laboral generado en la actividad de la empresa y del cumplimiento de las normas de seguridad industrial. El rango de cotización va desde el 0,5222% hasta el 6.96% del valor total de la Nómina mensual de salarios.

Prestaciones sociales

Las Prestaciones sociales son beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral. Las prestaciones legales son:

Prima de servicios

Equivalente a 15 días de salario por el tiempo laborado durante el semestre. Esta prestación se paga el 30 de junio y el 20 de diciembre, o a la terminación del contrato de trabajo.

Auxilio de cesantías

Este beneficio tiene como fin brindarle al trabajador un medio de subsistencia a la terminación del contrato de trabajo. • Antes de la vigencia de la Ley 50 de 1990: Los trabajadores vinculados con anterioridad al primero de enero de 1991 están sujetos al

régimen de retroactividad de las cesantías, de acuerdo con el cual éstas se liquidan en su totalidad a la terminación del contrato de trabajo.

- A partir de la vigencia de la Ley 50 de 1990: Los trabajadores vinculados con posterioridad al 1 de enero de 1991, y aquellos que, habiéndose vinculado con anterioridad a esta fecha, se hayan acogido al régimen de esta ley, están sujetos a la liquidación anual de las cesantías. En este sistema el empleador liquida las cesantías el 31 de diciembre de cada año y las deposita a más tardar el 14 de febrero del año siguiente.

El salario base para liquidar la cesantía en cualquiera de los dos regímenes descritos es el último salario mensual devengado por el trabajador al momento de la liquidación, siempre que no haya variado en los tres meses anteriores. De lo contrario, será el promedio del salario devengado en el último año, o en todo el tiempo servido si éste fuere menor a un año.

Intereses sobre cesantías

En enero de cada año, el empleador debe pagar directamente al trabajador intereses sobre las cesantías a una tasa del 12% anual, calculado sobre las cesantías del último año.

Dotación

Todo empleado con contrato a término indefinido que devengue una suma mensual inferior o igual a dos SMLM, deberá recibir de su empleador, tres veces al año, un par de zapatos y un vestido de trabajo acorde con la labor desempeñada.

SUBSIDIO FAMILIAR

Todas las empresas deben inscribirse en una caja de compensación familiar. Esta inscripción otorga al trabajador el derecho a obtener subsidios en efectivo para sus hijos menores de edad, así como servicios de capacitación, vivienda y recreación. De igual manera, los afiliados tendrán derecho a un subsidio de desempleo, manejado por las mismas cajas de compensación familiar, pero regulado y controlado por el gobierno. El empleador debe pagar, dentro de los 10 primeros días de cada mes, una suma equivalente al 9% del monto de la Nómina a la caja de compensación que haya seleccionado. De este porcentaje, la caja de compensación cobra el 4% para el pago del subsidio familiar y los servicios complementarios que presta, y gira el 2% al Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- y el 3% al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-.

Auxilio de transporte

Los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales tienen derecho al pago del auxilio de transporte fijado por el Gobierno Nacional.

Licencia de maternidad

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de 12 semanas, la cual puede comenzar dos semanas antes de la fecha del parto. Esta licencia es remunerada por el sistema general de seguridad social en salud. La licencia de maternidad se extiende a la madre adoptante del menor de siete años de edad, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor, y también al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. Si existiere justa causa, ésta debe ser previamente calificada por un inspector del trabajo.

Licencia de paternidad

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro días hábiles de licencia remunerada de paternidad si solo el padre esta cotizando al sistema de seguridad social. En el evento que tanto el padre como la madre sean cotizantes, el padre tendrá derecho a ocho días hábiles de licencia remunerada. En ambos casos el esposo o compañero permanente deberá haber cotizado más de 100 semanas continuas al Sistema de Seguridad Social. Esta licencia es remunerada por el sistema general de seguridad social en salud.

Contratación con extranjeros

Los trabajadores extranjeros tienen los mismos derechos laborales que los colombianos, salvo en lo que se refiere al derecho a participar en sindicatos, ya que no pueden tener la mayoría en la junta directiva de las organizaciones sindicales.

Las empresas en Colombia que tengan a su servicio más de 10 empleados, pueden contratar empleados extranjeros teniendo como límite el 10% de su personal general, y el 20% del personal de dirección y confianza y del personal especializado y calificado. Para superar estos límites, el empleador debe obtener autorización de la Subdirección de Relaciones Individuales del Ministerio de Protección Social.

Los ciudadanos extranjeros contratados laboralmente para prestar sus servicios en Colombia deben obtener una visa expedida por la autoridad de relaciones exteriores.

REGÍMENES ESPECIALES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO

RÉGIMEN ESPECIAL DE APORTES AL ICBF, SENA Y CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

Los empleadores que vinculen trabajadores adicionales a los que tenían en promedio en el año 2002, que devenguen hasta tres SMLM y que cumplan con los demás requisitos previstos no estarán obligados a hacer aportes para ICBF, SENA y subsidio familiar. Los empleados contratados deben ser:

- Vinculados para prestar el servicio desde su lugar de reclusión o inmediatamente después de haber recobrado la libertad.
- Personas con disminución de su capacidad laboral superior al 25%.

- Reinsertados de grupos al margen de la ley.
- Personas entre los 16 y 25 años o mayores de 50 años.
- Jefes cabeza de hogar.

El valor de los aportes exentos no puede ser superior al 10% de los aportes ordinarios de la empresa.

CONTRATACIÓN DE ESTUDIANTES

Los empleadores que contraten estudiantes entre 16 y 25 años que trabajen en jornadas de hasta cuatro horas diarias o 24 horas semanales (distribuidas de común acuerdo con el empleador) estarán excluidos de los Aportes parafiscales (ICBF, SENA y Cajas de Compensación Familiar). Para acceder a este beneficio es necesario que el valor de la Nómina por los trabajadores que tienen la categoría de estudiantes no represente más del 10 % del valor de la Nómina total de la empresa.

Si hay acuerdo, se suscribe la convención colectiva (si el pliego fue presentado por trabajadores sindicalizados) o el pacto colectivo (si fue presentado por trabajadores no sindicalizados). Si no hay acuerdo, o si éste es parcial, los trabajadores pueden declararse en huelga, la cual debe comenzar entre el tercer y el décimo día después de la declaratoria, o acudir a un tribunal de arbitramento, el cual estará constituido por tres miembros: uno designado por los trabajadores, uno por el empleador y el tercero elegido de común acuerdo por estos dos árbitros.

El derecho de huelga está garantizado en todas las actividades empresariales, excepto en las que prestan servicios públicos esenciales.

Si la huelga se prolonga por más de 60 días, el Ministerio de Protección Social puede ordenar que se conforme un tribunal de arbitramento. Por otra parte, si la huelga, cualquiera que sea su duración, afecta de manera grave los intereses de la economía nacional, el Presidente de la República, previo concepto de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, puede ordenar su cesación y la solución del conflicto a través de un fallo arbitral.

DERECHO COLECTIVO

NORMATIVIDAD APLICABLE

La Constitución Política de Colombia consagra el derecho de asociación. Este comprende el derecho de asociación sindical y el de negociación colectiva, pero no es obligatorio para un trabajador pertenecer a un sindicato.

SINDICATOS

Para constituirse y subsistir, los sindicatos de trabajadores deben tener mínimo 25 afiliados (sin importar el número de empleados de la empresa) tratándose de sindicatos de empresa, y los sindicatos patronales, cinco empleadores.

NEGOCIACIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

La negociación de conflictos colectivos debe seguir las etapas definidas por la ley. Se inicia con la presentación del pliego de peticiones por parte de los representantes del sindicato al vocero del empleador. El empresario debe iniciar negociaciones con el sindicato dentro de los cinco días hábiles siguientes a la presentación del pliego. La negociación es privada y su duración no debe exceder 20 días calendario, prorrogables por acuerdo entre las partes por 20 días más.

- Código Sustantivo del Trabajo, Ley 141 de 1961
- Ley 50 de 1990
- Ley 100 de 1993
- Ley 789 de 2002
- Ley 797 de 2003

¿CUÁL ES LA LEGISLACIÓN QUE REGULA UNA RELACIÓN LABORAL?

<http://www.gerencie.com/cual-es-la-legislacion-que-regula-una-relacion-laboral.html>

En Colombia, la relación laboral entre la empresa y el trabajador está regulada por el código sustantivo del trabajo y sus normas reglamentarias, [al igual que el código procesal] junto con la doctrina oficial y la jurisprudencia de las altas cortes como es el caso de la corte constitucional y la corte suprema de justicia [sala de casación laboral]. Igualmente hacen parte de la regulación laboral, los convenios internacionales ratificados por el congreso de la república.

Al respecto dice el artículo 1 del código sustantivo del trabajo:

Objeto. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Las normas laborales, como toda ley, deben ser promulgadas por el congreso de la república, y sobre el respecto, nuestra constitución política en su artículo 53 establece que:

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

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

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

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Vemos que tanto el artículo 1 del código sustantivo del trabajo como el artículo 53 de la constitución nacional, hacen énfasis en el equilibrio y beneficio social que deben perseguir las normas laborales, objetivos y pretensiones que no siempre se han conseguido, como sucedió con la expedición de la ley 789 de 2002 y la posterior declaración de exequibilidad por parte de la corte constitucional en dos ocasiones.

En todo caso, el marco jurídico general que regula las relaciones laborales entre el trabajador y su empleador, contiene los elementos necesarios y suficientes para garantizar de forma aceptable los derechos del trabajador, lo cual se puede interpretar como un éxito después de muchos años de exigencias por parte de sindicatos y defensores de los derechos del trabajador.