**LEGISLACIÓN LABORAL**

**ESPERANZA MESA OROZCO**

**TRABAJO PRESENTADO**

**JAVIER OSPINA MORENO**

**CORPORACION UNIVERCITARIA REMINGTON**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**PROGRAMA DE AUDITORIA Y COSTOS**

**MEDELLIN**

**2014**

**DERECHO LABORAL**

El Derecho laboral (también llamado Derecho del trabajo o Derecho social) es una rama del [Derecho](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho) cuyos [principios](http://es.wikipedia.org/wiki/Principios_de_Derecho) y [normas jurídicas](http://es.wikipedia.org/wiki/Norma_jur%C3%ADdica) tienen por objeto la tutela del [trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_(Derecho)) humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales. (Cabanellas, 1980, pág.617)

Las relaciones entre las personas están regidas por normas, por principios, por guías, las cuales dan derechos e imponen obligaciones recíprocas entre ellas. Las relaciones sociales y de los hombres, se pueden clasificar y determinar sin duda alguna, llegándose a concluir que unas son de mero tipo social, como las visitas de pésame, el simple saludo casero; otras de tipo religioso, nacidas del sentimiento espiritual del hombre, que le hace partícipe de un ser superior y le aúna con los demás seres en la búsqueda de su perfección. Encontramos otras de contenido y relevancia jurídica, en cuanto pueden hacerse exigibles por la fuerza pública si fuere el caso y generalmente son de contenido económico, tal como la adquisición o prestación de bienes y servicios, el arrendamiento de cosas, la permuta de bienes.

De las relaciones de tipo económico, resaltamos una de ellas, a saber el vínculo por el cual una persona presta un servicio personal a otra y como contraprestación recibe una remuneración o compensación por sus actuares.

Esta relación específica la estudiaremos y veremos en estos apuntes, bajo el motete de relación o vínculo laboral y en razón de la cual, la actividad prestada en beneficio de otra persona, se llama trabajo y la relación existente, entre quien presta el servicio y quien se beneficia de él, se denomina vínculo laboral, el cual está totalmente reglado por la Ley, en el Código Sustantivo del Trabajo.

Así, pues, podemos afirmar que contrato laboral, es todo acuerdo de voluntades, entre una persona que se denomina “empleador" y otra persona, que se denomina "trabajador” cuyo objeto es la regulación de un servicio personal prestado por este último, en beneficio del primero y mediante una remuneración o compensación, que desde ahora denominaremos salario

ÍNDICE

[**2014** 1](#_Toc390307418)

[**DERECHO LABORAL** 2](#_Toc390307419)

[**ANTECEDENTES** 3](#_Toc390307426)

[**La Revolución Industrial y las relaciones laborales.** 3](#_Toc390307427)

[**Surgimiento del principio tuitivo del Estado.** 4](#_Toc390307428)

[**El sistema jurídico del trabajo** 4](#_Toc390307429)

[**CONTENIDO** 6](#_Toc390307430)

[**MODALIDADES EN FUNCIÓN DEL PLAZO** 7](#_Toc390307431)

[**Modalidades especiales del trabajo** 7](#_Toc390307432)

[**FUENTES DEL DERECHO LABORAL** 10](#_Toc390307433)

[**Constitución** 10](#_Toc390307434)

[**Tratados internacionales** 10](#_Toc390307435)

[**Ley** 11](#_Toc390307436)

[**Reglamentos** 12](#_Toc390307437)

[**CONTRATOS DE TRABAJO** 13](#_Toc390307438)

[**Reglamento interior de trabajo** 14](#_Toc390307439)

[**PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL** 16](#_Toc390307440)

[**Principio protector** 16](#_Toc390307441)

[**Principio de irrenunciabilidad de derechos** 16](#_Toc390307442)

[**Principio de continuidad laboral** 17](#_Toc390307443)

[Principio de primacía de la realidad 17](#_Toc390307444)

[**Principio de razonabilidad** 17](#_Toc390307445)

[**Principio de buena fe** 18](#_Toc390307446)

[**MATERIAS DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL** 19](#_Toc390307447)

[**Contrato individual de trabajo** 19](#_Toc390307448)

[**Poderes del empleador** 19](#_Toc390307449)

[**Remuneración** 20](#_Toc390307450)

[Jornada de trabajo 20](#_Toc390307451)

[**Vacaciones y feriados** 21](#_Toc390307452)

[**Seguridad laboral** 21](#_Toc390307453)

[**MATERIAS DE DERECHO LABORAL COLECTIVO** 23](#_Toc390307454)

[**Organizaciones sindicales** 23](#_Toc390307455)

[Bibliografía 25](#_Toc390307456)

.

**ANTECEDENTES**

**La Revolución Industrial y las relaciones laborales.**

La [Revolución Industrial](http://es.wikipedia.org/wiki/Revoluci%C3%B3n_Industrial) dio origen a nuevas relaciones de trabajo pues los trabajadores pasaron a desempeñarse en los establecimientos de propiedad de sus empleadores en lugar de hacerlo en sus domicilios, sometidos a exigencias de orden y coordinación con las máquinas y con sus compañeros de labor hasta el momento desconocidas. A esto se agregaba que la introducción de la máquina hacía posible el trabajo de niños y mujeres que ingresaban al mercado de trabajo en competencia con los adultos varones, lo que sumado a la mayor productividad alcanzada por las máquinas ocasionaba la existencia de enormes contingentes de trabajadores desocupados cuya condición era aún más mísera, y que podían sustituir a cualquier asalariado que protestara por sus condiciones de trabajo. Esta nueva organización del trabajo los sometía a condiciones de esfuerzo, horario, riesgos de accidentes, enfermedades profesionales, falta de descanso y remuneración ínfima.

Fueron surgiendo en forma espontánea y esporádica diversos tipos de protestas, como las manifestaciones, la [huelga](http://es.wikipedia.org/wiki/Huelga), la ocupación de fábricas y el [sabotaje](http://es.wikipedia.org/wiki/Sabotaje), que precedieron a la formación de organizaciones de trabajadores (los [sindicatos](http://es.wikipedia.org/wiki/Sindicatos)).

El ejercicio del poder político por representantes de los sectores sociales beneficiarios de esta situación aseguraba su mantenimiento. En nombre de la libertad individual se sostenía que los Estados no debían legislar interfiriendo en la "libre contratación" entre empleadores y trabajadores. La intervención del Estado en los conflictos laborales se limitó durante mucho tiempo a la represión de las protestas, consideradas ilícitas, mediante la acción policial o militar.

**Surgimiento del principio tuitivo del Estado.**

Durante el siglo XIX fueron naciendo diversas corrientes que desde ángulos distintos exigieron la intervención del Estado en defensa de los trabajadores, como las escuelas intervencionistas y las escuelas socialistas.

Las escuelas intervencionistas quieren que el Estado proteja, por medio de una política adecuada, a las clases sociales y culturales perjudicadas con la libre distribución de la riqueza.

El socialismo, particularmente en su desarrollo formulado por [Karl Marx](http://es.wikipedia.org/wiki/Karl_Marx), procuraba sustituir la estructura capitalista por un régimen en que no existiera la propiedad privada de los medios de producción ni la explotación por unos seres humanos de la fuerza de trabajo de otros. El objeto del socialismo es la emancipación de los proletarios por obra revolucionaria de los mismos proletarios.

La Iglesia católica adoptó inicialmente, durante mucho tiempo, una actitud de condena sistemática de todas las tendencias que pretendían imponer límites a la libre explotación del trabajo ajeno. Su evolución solo comenzó a fines del siglo XIX. Lo que hoy se conoce como "doctrina social de la Iglesia" tuvo sus principales jalones son las Encíclicas [Rerum Novarum](http://es.wikipedia.org/wiki/Rerum_Novarum) (1891), [Quadragesimo Anno](http://es.wikipedia.org/wiki/Quadragesimo_Anno) (1931), [Mater et Magistra](http://es.wikipedia.org/wiki/Mater_et_Magistra) (1961) y [Laborem exercens](http://es.wikipedia.org/wiki/Laborem_exercens) (1981). La [Rerum Novarum](http://es.wikipedia.org/wiki/Rerum_Novarum) abogó por la reglamentación de las horas de trabajo, del trabajo femenino y de menores. Asimismo condenó la fijación de un salario insuficiente, declarando un deber de estricta justicia del patrón pagar al asalariado una remuneración que le permita vivir en condiciones humanas. Las otras encíclicas complementaron y ampliaron la primera.

**El sistema jurídico del trabajo**

El trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un [esclavo](http://es.wikipedia.org/wiki/Esclavo) en la Edad antigua, un [siervo](http://es.wikipedia.org/wiki/Siervo) de la [Edad Media](http://es.wikipedia.org/wiki/Edad_Media) (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con [derechos](http://es.wikipedia.org/wiki/Derechos) y libertades en la actualidad. El [Derecho](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho) ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social.

El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX, y más tardíamente en unos países que en otros. En 1919, con el [Tratado de Versalles](http://es.wikipedia.org/wiki/Tratado_de_Versalles) que puso fin a la [primera guerra mundial](http://es.wikipedia.org/wiki/Primera_guerra_mundial), el derecho del trabajo adquiere respaldo internacional plasmado en la creación de la [Organización Internacional del Trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_Internacional_del_Trabajo) (OIT).

Hay definiciones [filosóficas](http://es.wikipedia.org/wiki/Filosof%C3%ADa), [económicas](http://es.wikipedia.org/wiki/Econom%C3%ADa) y físicas del trabajo. No obstante, para el Derecho laboral lo que importa es que rige el trabajo subordinado. La actividad del [médico](http://es.wikipedia.org/wiki/M%C3%A9dico) independiente o del [artista](http://es.wikipedia.org/wiki/Artista), u otros profesionales independientes, están fuera del interés del Derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

Actualmente se han excluido de su empleo en el [léxico](http://es.wikipedia.org/wiki/L%C3%A9xico) jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a "obreros" o "patrones", que marcan líneas [ideológicas](http://es.wikipedia.org/wiki/Ideolog%C3%ADa). Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar [empresario](http://es.wikipedia.org/wiki/Empresario) al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede tener o no trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

**CONTENIDO**

Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios

Tradicionalmente la disciplina del derecho del trabajo se entiende formada por las siguientes partes:

* [Derecho individual del trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_individual_del_trabajo): trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.
* [Derecho colectivo del trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_colectivo_del_trabajo): se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo ([sindicatos](http://es.wikipedia.org/wiki/Sindicatos), organizaciones de empleadores, coaliciones, negociación colectiva, participación del Estado con fines de tutela).
* Derecho de la [seguridad social](http://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_social): se refiere a la protección de los trabajadores, principal (pero no exclusivamente) económica, ante los riesgos de enfermedad, accidentes, vejez, cesantía, etc.
* [Derecho procesal laboral](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_procesal_laboral).

**MODALIDADES EN FUNCIÓN DEL PLAZO**

**Contratos de tiempo determinado**

Son contratos laborales de plazo fijo o de obra determinada. Un contrato de plazo fijo sería aquel que requiere los servicios de un trabajador por un determinado período, terminado el cual, se considera extinto el contrato. Un contrato de obra determinada es aquel en que se solicitan los servicios de un trabajador para la ejecución de la obra. Finalizada la obra, el contrato se considera extinto. La extinción del contrato laboral por tiempo o por obra terminada no supone responsabilidad para ninguno de las dos partes.

Es importante mencionar que un contrato de plazo fijo que sea prorrogado constantemente pasa a ser considerado un contrato de tiempo indefinido, porque aplica el principio de primacía de la realidad.

**Contratos de tiempo indefinido**

Son aquellos contratos que no estipulan una fecha o suceso que de finalización al contrato de trabajo. Ciertamente, son los contratos que permiten a los trabajadores lograr la estabilidad laboral con el tiempo de prestación de sus servicios.

**Modalidades especiales del trabajo**

**Trabajo por cuenta propia o autoempleo**

El [trabajo por cuenta propia](http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Trabajo_por_cuenta_propia&action=edit&redlink=1) o autoempleo, es aquél en el que el propio [trabajador](http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador) es el que dirige y organiza su actividad corriendo a su cargo el riesgo económico, y que puede adoptar dos formas básicas:

* El autoempleo individual o [trabajo autónomo](http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Trabajo_aut%C3%B3nomo&action=edit&redlink=1), que se regula habitualmente por el [Derecho civil](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_civil) o el [Derecho comercial](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_comercial), bajo la forma de "contrato de locación de servicios" (profesiones liberales, oficios autónomos, etc).
* El autoempleo colectivo, en el que el trabajador se desempeña en una organización de la que él forma parte como miembro pleno en la toma de decisiones ([cooperativa](http://es.wikipedia.org/wiki/Cooperativa) de producción o trabajo, [sociedad laboral](http://es.wikipedia.org/wiki/Sociedad_laboral), etc).

**Trabajo informal en relación de dependencia o trabajo no registrado**

El [trabajo informal en relación de dependencia](http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_informal_en_relaci%C3%B3n_de_dependencia), también llamado trabajo no registrado, trabajo en negro o trabajo sin contrato, se caracteriza por constituir la relación laboral que no cumple formalidades legales. Este tipo de trabajo ha crecido notablemente en los últimos años. Actualmente muchas grandes empresas utilizan un sistema de recursos humanos que combina el mantenimiento de un pequeño grupo "asalariado" formal empleado directamente por la empresa, con un amplio grupo de trabajadores que se desempeñan en empresas tercerizadas ([outsourcing](http://es.wikipedia.org/wiki/Outsourcing" \o "Outsourcing)), muchas veces en condiciones de informalidad, sin [protecciones laborales](http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Protecci%C3%B3n_laboral&action=edit&redlink=1).

Una de las interpretaciones comúnmente aceptadas sobre la existencia de actividades informales se refiere al desarrollo de éstas al margen del sistema regulatorio vigente. Es decir, se trata de labores que se desarrollan sin cumplir con los requisitos establecidos en las reglamentaciones aplicables. Asimismo, y en una visión más positiva, la exclusión se asocia con su falta de acceso a las políticas de fomento y, en particular, al crédito, la capacitación y los mercados. Esta aproximación al sector informal enfatiza su ilegalidad como característica primordial y tiende a visualizarlo como un conjunto de actividades encubiertas o sumergidas de la economía.

La realidad es, sin embargo, más matizada. Ni el sector informal opera absolutamente “en negro”, ni su opuesto, el sector moderno, lo hace con un irrestricto apego a la legalidad. Predominan las llamadas áreas grises que, en investigaciones sobre comienzos de la década de 1990 (Tokman, 1992; Tokman y Klein, 1996), se han caracterizado como el cumplimiento parcial de ciertos requisitos legales o procesales, incluida la ilegalidad absoluta, pero también la legalidad plena. Sin embargo, el panorama prevaleciente en la informalidad es un área intermedia entre estas últimas: se cumple con ciertos requisitos de registro, pero no se pagan los impuestos; se observa parte de las regulaciones laborales, pero no todas.

**Trabajo informal de simple supervivencia por cuenta propia**

Este tipo de trabajo no debe confundirse con el anterior, aunque muchas veces en la realidad las fronteras son difusas. Este tipo de trabajo es de muy baja productividad y se realiza por cuenta propia, fuera de toda formalidad legal (limpiavidrios en los semáforos, recolectores informales de basura, vendedores callejeros, etc.).

[Pasantías](http://es.wikipedia.org/wiki/Pasant%C3%ADa) y [becas de investigación](http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Beca_de_investigaci%C3%B3n&action=edit&redlink=1)[[editar](http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Derecho_laboral&action=edit&section=13)]

En este tipo de trabajo, el trabajador, generalmente al terminar sus estudios universitarios, mantiene una actividad laboral habitualmente relacionada con la investigación. Es una figura derivada de la beca de estudios, mediante la cual se remunera el trabajo realizado, pero el becario permanece fuera del estatuto de los trabajadores, y carece por ello de gran parte de los beneficios sociales. En ocasiones se pretende utilizar como una forma legal de "contratación" de jóvenes trabajadores, lo que reduce los costes salariales derivados del alta en la [seguridad social](http://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_social).

**FUENTES DEL DERECHO LABORAL**

**Constitución**

En las [constituciones](http://es.wikipedia.org/wiki/Constituci%C3%B3n) se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al [Estado](http://es.wikipedia.org/wiki/Estado). En ellas han comenzado a incorporarse, en muchos países, [derechos sociales](http://es.wikipedia.org/wiki/Derechos_sociales) que regulan garantías mínimas aseguradas a los trabajadores, y frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer en textos constitucionales principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional. Esta tendencia no es universal; por ejemplo, no existen tales disposiciones en la [Constitución de los Estados Unidos](http://es.wikipedia.org/wiki/Constituci%C3%B3n_de_los_Estados_Unidos). Cuando las hay, es habitual que se refieran a temas como los siguientes:

* [Derecho al trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_al_trabajo).
* [Derecho al salario mínimo](http://es.wikipedia.org/wiki/Salario_m%C3%ADnimo)
* [Indemnización por despido](http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Indemnizaci%C3%B3n_por_despido&action=edit&redlink=1).
* [Jornada de trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Jornada_de_trabajo), descanso semanal y vacaciones anuales.
* Seguridad social.
* Estabilidad de los [funcionarios públicos](http://es.wikipedia.org/wiki/Funcionario_p%C3%BAblico).
* [Seguridad e higiene en el trabajo](http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Seguridad_e_higiene_en_el_trabajo&action=edit&redlink=1). La materia contempla dos temas específicos: los [accidentes del trabajo](http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Accidente_del_trabajo&action=edit&redlink=1) y las [enfermedades profesionales](http://es.wikipedia.org/wiki/Enfermedad_profesional).
* Derecho de [sindicación](http://es.wikipedia.org/wiki/Sindicato).
* Derecho de [huelga](http://es.wikipedia.org/wiki/Huelga_laboral) y de [cierre patronal](http://es.wikipedia.org/wiki/Cierre_patronal).
* Derecho a [negociar colectivamente](http://es.wikipedia.org/wiki/Negociaci%C3%B3n_colectiva).

**Tratados internacionales**

Los [tratados internacionales](http://es.wikipedia.org/wiki/Tratado_internacional) constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos mínimos que los Estados firmantes se obligan a respetar. Según los distintos regímenes jurídicos, los tratados pueden ser directamente aplicables en el derecho interno o puede requerirse para ello su incorporación en la legislación nacional.

En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas y cada país integrante de la comunidad debe adecuar su [ordenamiento jurídico](http://es.wikipedia.org/wiki/Ordenamiento_jur%C3%ADdico), operando de esa forma en un sistema integrado e igualitario de protección a todos los trabajadores de la región.

La principal fuente de tratados multilaterales es la [Organización Internacional del Trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_Internacional_del_Trabajo) (OIT), que aprueba convenios y recomendaciones sobre todos los temas de derecho laboral individual y colectivo.

**Ley**

Las leyes son la principal fuente del Derecho laboral, y la directa expresión de la intervención del Estado en esta materia. En los Estados con estructura federal toda esta materia puede ser de competencia del gobierno central o de las entidades federadas.

**Códigos laborales**

Muchos ordenamientos jurídicos, especialmente en Latinoamérica, iniciaron la tendencia de separar la [legislación](http://es.wikipedia.org/wiki/Ley) laboral de la [civil](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_civil), y elaborar códigos especializados sobre la materia.

**Leyes especiales**

En algunos ordenamientos existen leyes ordinarias especiales que rigen la materia laboral, como una ampliación de la normativa general encontrada en los códigos civiles o los códigos de trabajo.

También existen leyes que por su naturaleza se añaden a la legislación laboral en temas particulares y específicos.

**Leyes no laborales de aplicación supletoria**

Un último eslabón de la legislación laboral se encuentra en normas que pertenecen a otras disciplinas, como por ejemplo al [Derecho Comercial](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_Comercial) o al [Derecho Civil](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_Civil), que se aplican en forma subsidiaria para suplir las cuestiones no previstas en aquella.

**Reglamentos**

Por lo general, los [reglamentos](http://es.wikipedia.org/wiki/Reglamento) de ejecución de las leyes laborales, dictados por el [poder ejecutivo](http://es.wikipedia.org/wiki/Poder_ejecutivo), dentro de los límites permitidos por la Constitución y las mismas leyes, complementan esas leyes en aspectos de detalle.

**CONTRATOS DE TRABAJO**

**Definición**

Es un acuerdo por el cual una parte (trabajador) se obliga a prestar una actividad o servicio y la otra parte (empleador) se compromete a retribuirlo mediante un salario.

**Contrato individual de trabajo**

El [contrato individual de trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato_individual_de_trabajo) sienta las bases de la relación trabajador-empleador. Este contrato es especialísimo, propio de su especie, y contiene cuatro elementos principales:

* Las partes, trabajador y empleador
* El vínculo de subordinación de parte del trabajador para con el empleador,
* Los servicios personales realizados por el trabajador,
* La remuneración (Salario) a recibir por el trabajador.

**Contratos colectivos de trabajo**

Artículo principal: [Contrato colectivo de trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato_colectivo_de_trabajo)

Las [convenciones colectivas de trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato_colectivo_de_trabajo) constituyen acuerdos colectivos celebrados entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

**Contratos colectivos de trabajo en México**

El contrato colectivo de trabajo está regido por el artículo 386 de la [Ley Federal del Trabajo](http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Ley_Federal_del_Trabajo&action=edit&redlink=1) que a la letra dice: contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El contrato ley está regido por el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Contrato - ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo de una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarque una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

El origen del contrato-ley se encuentra en la [Constitución de Weimar](http://es.wikipedia.org/wiki/Constituci%C3%B3n_de_Weimar) donde inicialmente se le incluyó y fijaron sus reglas generales; pero fuero los intentos de la [Organización Internacional del Trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_Internacional_del_Trabajo), desde el año de 1922, para uniformar las condiciones de trabajo de las minas de carbón, en partículas las europeas pero con extensión a otras regiones del planeta, las que permitieron su orientación jurídica al firmarse los primeros convenios internacionales, veinte años antes de surgir el derecho social europeo que hoy los comprende. (Ley federal del trabajo, 2008, 181:189)

**Reglamento interior de trabajo**

El reglamento interno, llamado en algunos países "reglamento de taller", estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular. Supone obligaciones para el trabajador pero también las delimita evitando la arbitrariedad disciplinaria del empleador. Es de carácter unilateral, y el empleador fija en él las condiciones disciplinarias, las relativas a higiene y salud y, en ocasiones, establece principios generales de remuneración.

En algunos ordenamientos se exige que el reglamento interno de trabajo sea sometido a aprobación de una dependencia administrativa estatal, para verificar que no vulnere los derechos de los trabajadores.

**PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL**

Los principios generales del Derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

* **Fuente supletoria:** cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.
* **Fuente interpretadora:** sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

A continuación se señalan algunos principios básicos del Derecho laboral:[3](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral#cite_note-4)

**Principio protector**

Artículo principal: [Principio protector (Derecho laboral)](http://es.wikipedia.org/wiki/Principio_protector_(Derecho_laboral))

El principio protector es el principio más importante del Derecho laboral. Es el que lo diferencia del [Derecho civil](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_civil). Parte de una desigualdad, por lo que el Derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del [principio de igualdad jurídica](http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Principio_de_igualdad_jur%C3%ADdica&action=edit&redlink=1) del [Derecho privado](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_privado).

El principio protector contiene tres reglas:

* **Regla más favorable:** cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
* Regla de la condición más beneficiosa: una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
* **Regla**[**in dubio pro operario**](http://es.wikipedia.org/wiki/In_dubio_pro_operario)**:** entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

**Principio de irrenunciabilidad de derechos**

Artículo principal: [Principio de irrenunciabilidad de derechos (Derecho laboral)](http://es.wikipedia.org/wiki/Principio_de_irrenunciabilidad_de_derechos_(Derecho_laboral))

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de [nulidad](http://es.wikipedia.org/wiki/Nulidad) absoluta. La [autonomía de la voluntad](http://es.wikipedia.org/wiki/Autonom%C3%ADa_de_la_voluntad) no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el [principio de la autonomía de la voluntad](http://es.wikipedia.org/wiki/Principio_de_la_autonom%C3%ADa_de_la_voluntad) de [Derecho privado](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_privado) se ve severamente limitado en el Derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas.

**Principio de continuidad laboral**

Artículo principal: [Principio de continuidad laboral](http://es.wikipedia.org/wiki/Principio_de_continuidad_laboral)

Le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador.

Principio de primacía de la realidad

Artículo principal: [Principio de primacía de la realidad](http://es.wikipedia.org/wiki/Principio_de_primac%C3%ADa_de_la_realidad)

No importa la [autonomía de la voluntad](http://es.wikipedia.org/wiki/Autonom%C3%ADa_de_la_voluntad), sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

**Principio de razonabilidad**

Artículo principal: [Principio de razonabilidad (Derecho laboral)](http://es.wikipedia.org/wiki/Principio_de_razonabilidad_(Derecho_laboral))

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

**Principio de buena fe**

Artículo principal: [Principio de buena fe](http://es.wikipedia.org/wiki/Principio_de_buena_fe)

El principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

**MATERIAS DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL**

Artículo principal: [Derecho individual del trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_individual_del_trabajo)

**Contrato individual de trabajo**

Artículo principal: [Contrato individual de trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato_individual_de_trabajo)

El contrato individual de trabajo es un convenio mediante el cual una persona física se compromete a prestar sus servicios a otra persona (física o jurídica), bajo el mando de esta a cambio de una remuneración. Para que exista este contrato, se hace necesaria la presencia de tres elementos:

* Prestación personal de servicios.
* Remuneración.
* Subordinación jurídica. La subordinación jurídica es la relación de poder dar órdenes que el trabajador debe acatar.

**Poderes del empleador**

[http://bits.wikimedia.org/static-1.24wmf6/skins/common/images/magnify-clip.png](http://es.wikipedia.org/wiki/Archivo:Ius_Variandi_-_Lugar_de_Trabajo..pdf)[](http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Ius_Variandi_-_Lugar_de_Trabajo..pdf)

Fichero PDF con "ius variandi. lugar de trabajo, derecho laboral" .

El [empleador](http://es.wikipedia.org/wiki/Empleador) tiene poder de dirección de la empresa, poder de mando, disciplinario y sancionatorio, además del [ius variandi](http://es.wikipedia.org/wiki/Ius_variandi" \o "Ius variandi).

**Remuneración**

Artículo principal: [Salario](http://es.wikipedia.org/wiki/Salario)

El [salario](http://es.wikipedia.org/wiki/Salario) o remuneración, es el pago que recibe en forma periódica un [trabajador](http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador) de su [empleador](http://es.wikipedia.org/wiki/Empleador) a cambio del [trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_(Derecho)) para el que fue contratado. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, con independencia de que se le asignen o no labores concretas. Es ésta la obligación principal de su relación contractual. Cuando los pagos son efectuados en forma diaria, reciben el nombre de jornal.

En algunos países existe la figura del [aguinaldo](http://es.wikipedia.org/wiki/Aguinaldo) o paga extraordinaria. El aguinaldo es un ingreso extra que percibe el trabajador, adicional a su remuneración habitual. Algunos ordenamientos lo estipulan de desembolso obligatorio para una fecha única, mientras que otros lo hacen en dos o más fechas distribuidas en el año.

Véase también: [Salario mínimo](http://es.wikipedia.org/wiki/Salario_m%C3%ADnimo)

Jornada de trabajo

Artículo principal: [Jornada de trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Jornada_de_trabajo)

La jornada es el número máximo de horas que un empleador puede exigir de un trabajador. Por ejemplo, 8 horas diarias y 45 horas por semana. Es importante distinguir entre la jornada laboral y el horario. La jornada, como se dijo anteriormente, es el número de horas que el trabajador debe trabajar por día.

Comúnmente, las jornadas extraordinarias deben pagarse adicional y con un valor monetario superior a la jornada usual. Además, cada ordenamiento jurídico impone un límite de duración a la jornada, establece las excepciones a la regla general y dispone cuáles son las consecuencias en el supuesto de sobrepasarse los límites. Así que si los trabajadores siguen siendo explotados por los patrones necesitamos una verdadera reforma Laboral en el mundo.

**Vacaciones y feriados**

Las vacaciones corresponden a una determinada cantidad de tiempo que el trabajador puede ausentarse de su trabajo, sin dejar de percibir su remuneración, por un acumulado de horas laboradas. Por ejemplo, en el ordenamiento costarricense, el trabajador puede disfrutar de dos semanas de vacaciones por cada 50 semanas de trabajo.

Los feriados son días que por ley se deben conceder como libres al trabajador. El empleador tiene la facultad de exigirle al trabajador que los trabaje, pero debe recompensarle monetariamente bajo un régimen distinto.

**Seguridad laboral**

Lo relacionado a la salud ocupacional es de interés público. La salud ocupacional tiene como objetivo la seguridad física y mental del trabajador, así como protegerlo contra riesgos.

Los empleadores tienen las siguientes obligaciones:

* Asegurar contra riesgos del trabajo.
* Investigar los accidentes y enfermedades profesionales que ocurran y eliminar o controlar sus causas.
* Denunciar los accidentes y enfermedades ante la autoridad administrativa designada.

Las legislaciones disponen en general que el trabajador que sufra un accidente tiene derecho a:

* Asistencia médica, farmacéutica y a rehabilitación.
* Prótesis y aparatos médicos.
* Reeducación laboral
* Prestaciones económicas tales como indemnización por incapacidad temporal, pensión de invalidez, pensiones de viudez y orfandad.

**MATERIAS DE DERECHO LABORAL COLECTIVO**

Artículo principal: [Derecho colectivo del trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_colectivo_del_trabajo)

**Negociación colectiva**

Artículo principal: [Negociación colectiva](http://es.wikipedia.org/wiki/Negociaci%C3%B3n_colectiva)

La negociación colectiva es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa o sector, normalmente (aunque no siempre) reunidos a través de un [sindicato](http://es.wikipedia.org/wiki/Sindicato) o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación ([contrato o convenio colectivo de trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato_colectivo_de_trabajo)).

En ocasiones, como medida de presión para la negociación y para hacer cumplir los acuerdos cuando consideran que no han sido cumplidos, los trabajadores pueden acudir a la [huelga](http://es.wikipedia.org/wiki/Huelga).

La negociación colectiva es una manifestación particular del [diálogo social](http://es.wikipedia.org/wiki/Di%C3%A1logo_social), y está considerado como un [derecho fundamental](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_fundamental) básico integrante de la [libertad sindical](http://es.wikipedia.org/wiki/Libertad_sindical). Mundialmente se encuentra garantizado en los Convenios 98 y 154 de la [OIT](http://es.wikipedia.org/wiki/OIT).

**Organizaciones sindicales**

Artículo principal: [Sindicato](http://es.wikipedia.org/wiki/Sindicato)

Un sindicato es una asociación integrada por [trabajadores](http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador) en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al [empleador](http://es.wikipedia.org/wiki/Empleador) con el que están relacionados contractualmente.

Los sindicatos por lo general negocian en nombre de sus afiliados ([negociación colectiva](http://es.wikipedia.org/wiki/Negociaci%C3%B3n_colectiva)) los [salarios](http://es.wikipedia.org/wiki/Salario) y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc.) dando lugar al [contrato colectivo de trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato_colectivo_de_trabajo).

# Bibliografía

wikipedia. (9 de junio de 2014). *Derecho laboral*. Obtenido de http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho\_laboral