



# La gestión del recurso humano en las Mipymes

---

Mauricio Lenis

[mlenis@icesi.edu.co](mailto:mlenis@icesi.edu.co)

2014

# Esquema

---

- El trabajo en el ordenamiento jurídico colombiano
- Contratación de servicios
- El poder empresarial
- El manejo económico del contrato de trabajo
- La terminación del contrato de trabajo

# Gestión de las relaciones laborales en la empresa

## Normas internacionales del trabajo

- Jerarquía supralegal y efectos hermenéuticos de tratados sobre derechos humanos, artículo 93 C.P. (Bloque de constitucionalidad).
- La Constitución Política consagra la incorporación de los convenios de la OIT, debidamente ratificados, al ordenamiento interno, artículo 53 C.P., (Bloque de legalidad)
- Aplicación directa, como complemento o refuerzo de una decisión basada en el derecho interno
- Los convenios y recomendaciones de la OIT son fuente supletoria de derecho, así no hayan sido ratificados. Sirven como guía de interpretación y fuente de inspiración para sentar un principio en caso de vacíos

# Gestión de las relaciones laborales en la empresa

## El trabajo

- En un derecho fundamental
- Tiene amplia relación con la función social de la empresa, el principio de solidaridad, el principio de igualdad, el respeto por la dignidad y la libertad de la persona
- Tiene estrecha relación con otros derechos constitucionales: el derecho de asociación y el derecho a la seguridad social
- La Constitución se constituye en fundamento y límite de toda política de carácter laboral

# Gestión de las relaciones laborales en la empresa



\* Contrato de aprendizaje

# Gestión de las relaciones laborales en la empresa

## Principios fundamentales del trabajo

- Igualdad de oportunidades
- Remuneración mínima, vital y móvil en proporción a la cantidad y la calidad de trabajo
- Estabilidad en el empleo
- Irrenunciabilidad a los derechos mínimos establecidos en las normas
- Facultades para transigir y conciliar
- Situación más favorable al trabajador

# Gestión de las relaciones laborales en la empresa

## Principios fundamentales del trabajo

- Primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales
- Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso
- Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad
- La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores

# Gestión de las relaciones laborales en la empresa

## Reglas de interpretación de las normas laborales

- Regla general: en clave de principios, valores y derechos constitucionales
- Normas del Código Sustantivo del Trabajo
- Principio de igualdad
- Principio de favorabilidad
- Principio de la buena fe
- La interpretación de las normas laborales cuando se ha ejercido el derecho de asociación



# Gestión de las relaciones laborales en la empresa

## Reclamación de los derechos laborales

- Reclamación ante el inspector del trabajo
- Proceso ordinario laboral
- Acción de tutela
- La prescripción de las acciones laborales

## Solución de controversias

- La conciliación laboral
- La transacción
- La decisión judicial

# Gestión de las relaciones laborales en la empresa

## Pasos para una relación de trabajo segura

- Examen médico de ingreso
- Carpeta individual del trabajador
- Elaboración del contrato
- Afiliaciones (sistema de seguridad social, caja de compensación familiar, seguro de vida colectivo, fondo de cesantías)
- Registro (vacaciones, trabajo suplementario, trabajadores con contrato verbal, teletrabajo)

## Otras obligaciones

- Reglamento interno de trabajo y que incluya el tratamiento para el acoso laboral; reglamento de higiene y de seguridad social
- Control sobre anticipo de cesantías
- Reporte en caso de accidentes de trabajo
- Certificados

# Gestión de las relaciones laborales en la empresa

## La contratación de servicios

- La relación de trabajo
- El contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicios
- La ejecución de la relación de trabajo y el principio de primacía de la realidad
- La intermediación laboral

# Gestión de las relaciones laborales en la empresa

## La contratación de servicios

### Contratos de prestación de servicios

- Prestación de servicio
- Remuneración (Honorarios)
- Independencia - Autonomía

Importancia contrato escrito

### Contrato Laboral

- Prestación de servicio
  - Remuneración (Salario)
  - Subordinación  
(Ordenes – mandatos  
poder de dirección y disciplinario)
- Obligaciones de tipo económico

# Gestión de las relaciones laborales en la empresa

## El poder empresarial

- Concepto
- Elementos caracterizadores
- Alcances y límites jurídicos
- Los representantes del empleador y la responsabilidad

# Gestión de las relaciones laborales en la empresa

## El poder empresarial – régimen disciplinario

- ¿Qué es una falta?
- Graduación de las sanciones (intencionalidad, trascendencia, reincidencia, culpa o negligencia)
- El procedimiento sancionatorio
- El despido no es una sanción disciplinaria

# Gestión de las relaciones laborales en la empresa

## El poder empresarial – El acoso laboral como asunto de regulación jurídica (Ley 1010 de 2006)

- Relaciones de trabajo que afectan la dignidad y la libertad de las personas
- Igualdad, respeto por la persona y su dignidad
- Derecho al trabajo, en clave de principios constitucionales, principio de solidaridad y función social de la empresa
- Finalidad preventiva

# Gestión de las relaciones laborales en la empresa

El poder empresarial – El acoso laboral como asunto de regulación jurídica (Ley 1010 de 2006)

## Elementos

- Conducta demostrable y persistente (Frecuencia y duración)
- ENCAMINADA...(Intención)
- ¿Resultado? Al menos generar un ambiente hostil en el lugar de trabajo



# Gestión de las relaciones laborales en la empresa

El poder empresarial – El acoso laboral como asunto de regulación jurídica (Ley 1010 de 2006)

## **Directo**

- Explícito y generalmente intencional

## **Indirecto**

- Puede ser no intencional
- Una práctica aparentemente neutra que tenga un efecto desproporcionalmente negativo sobre un trabajador o grupo de trabajadores

# Gestión de las relaciones laborales en la empresa

**El poder empresarial – El acoso laboral como asunto de regulación jurídica (Ley 1010 de 2006)**

- Situaciones de acoso laboral
- El procedimiento para el análisis de una situación de acoso laboral
- Consecuencias que se derivan de una situación de acoso laboral
- La denuncia temeraria de una situación de acoso laboral

# Gestión de las relaciones laborales en la empresa

## Régimen económico de la relación laboral

- Jornada de trabajo
- Salarios (estipulación) – Salario en dinero – Salario en especie- Salario integral – Salario mínimo / aportes parafiscales (ICBF – SENA – CAJAS COMPENSACIÓN)
- Prestaciones sociales (cesantías, intereses sobre las cesantías, prima) y vacaciones
- Otras obligaciones (dotación de uniformes, subsidio de transporte, subsidio familiar a través de las cajas de compensación)
- Otras prestaciones / acuerdos sobre pagos que pueden no ser tenidos en cuenta en la base de liquidación de prestaciones sociales
- Indemnizaciones

# Gestión de las relaciones laborales en la empresa

## La terminación del contrato de trabajo

- El ordenamiento jurídico regula las diferentes etapas de un contrato: celebración, ejecución y terminación
- Modos de terminación y causales de los modos
- Obligaciones vinculadas a la terminación

# Gestión de las relaciones laborales en la empresa

## La terminación del contrato de trabajo

### El despido

- Su especificidad radica en el hecho que se produce como resultado de la decisión unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, con o sin justa causa.

# Gestión de las relaciones laborales en la empresa

La terminación del contrato de trabajo por parte del empleador

El despido

- Legal con justa causa o sin justa causa
- Legales especiales: trabajadores especialmente protegidos
- Despido arbitrario, ilegal o ineficaz

Causas que posibilitan el despido con justa causa

Consecuencias del despido sin justa causa

Consecuencias del despido ilegal y/o ineficaz



GRACIAS

---

[www.bancoldex.com](http://www.bancoldex.com)

