



**El Estatuto de Trabajo,
una necesidad en la
actualidad del trabajador
colombiano.**

Facultad de Derecho

2012



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

Facultad de Derecho

El Estatuto de Trabajo, una necesidad en la actualidad del trabajador colombiano.

Monografía como requisito de grado.

AUTORES:

LINA MARÍA SENDOYA GONZÁLEZ

MARIO FERNANDO SÁNCHEZ NIÑO

DIRECTOR DE MONOGRAFÍA:

JUAN PABLO ORJUELA

BOGOTÁ, 2012

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. HISTORIA DEL DERECHO LABORAL EN COLOMBIA	6
1.1 CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL	14
1.1.1 DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES	15
1.1.2 CONTITUCIONALIZACION DEL DERECHO LABORAL INTERNACIONAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO Y EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD	16
2. ESPANA Y EL ESTATUTO DEL TRABAJO.	18
2.1 ANTENCEDENTES EN EUROPA	18
2.2 ESPAÑA Y ANTECEDENTES DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	19
2.3 REFORMAS DEL ESTATUTO DE TRABAJO ESPAÑOL	25
2.3.1 PRIMERA REFORMA: AÑO 1984	26
2.3.2 SEGUNDA REFORMA. AÑO 1994	31
2.3.3 TERCERA REFORMA AÑO 1997	33
2.3.4 CUARTA REFORMA AÑO 2001	35
2.3.5 QUINTA GRAN REFORMA LABORAL 2010	37
3. MÉXICO Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	41
3.1 NACIMIENTO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA HISTORIA LABORAL MEXICANA	41
3.2 ORIGEN DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN MEXICANA	49
3.3 REFORMAS A LA LEY FERDERAL DEL TRABAJO 1970	51
3.4 ANTECEDENTES DE MEXICO Y UNA REFORMA LABORAL FALLIDA 1994	53
3.5 ACTUALIDAD DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MÉXICO	56
4. EL ESTATUTO DEL TRABAJO EN COLOMBIA	58
4.1 PRINCIPIOS DEL ESTATUTO DEL TRABAJO	60
4.1.1 PRINCIPIO DE IGUALDAD	61
4.1.2 PRINCIPIO DE REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL Y MÓVIL	65
4.1.3 PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS	67
4.1.4 PRINCIPIO DE LA SITUACIÓN MÁS FAVORABLE	71
4.1.5 PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LA FORMA	78

4.1.6 PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO	84
5. CONCLUSIONES	92
BIBLIOGRAFIA	103



INTRODUCCIÓN

La investigación fue abordada con el propósito de estudiar lo relacionado al tema laboral y la situación actual que vive Colombia por la ausencia del Estatuto del Trabajo, el cual fue ideado por los representantes de la constituyente a favor del pueblo, de éste ideal se ha esperado 21 años para su resultado, pero éste ha sido fallido, demostrando que Colombia se encuentra en etapa primitiva en materia laboral frente a otros países como México y España que ya han tenido una evolución histórica obteniendo como resultado la Ley Federal del Trabajo y el Estatuto de los Trabajadores con sus respectivas reformas que se ajustan a las necesidades de la época, situaciones económicas, políticas, sociales y puramente laborales, poniendo a Colombia en evidencia ya que el congreso no ha cumplido con el mandato constitucional ni con los exhortos que la Corte Constitucional le ha hecho en distintas oportunidades para que este legisle sobre el tema.

La realidad Colombiana nos permite intuir que se está viendo al trabajador como un simple instrumento de producción, y además estamos yendo hacia una deslaborización y desregularización del contrato de trabajo, dejando en una innegable desprotección al trabajador, ya que no se le brindan las garantías legales para un verdadero desempeño laboral bajo la guarda del estado; el planteamiento del problema se apoya en la necesidad de una regulación más actual, más clara, más organizada, más accesible, que se traduzca en un solo cuerpo normativo en aras de la verdadera protección, y así, de esta manera, lograr disminuir y ponerle freno a las repercusiones fruto de la ausencia normativa a través del diseño de un marco normativo que delimita específicamente lo concerniente a la relación entre el trabajador y el empleador, en un entorno democrático que le dé al empleado dentro y fuera de su lugar de trabajo un equilibrio total, goce pleno de sus libertades y reconocimiento del derecho a la igualdad.

Las normas laborales en otros países son consideradas un gran logro y avance de la política social, pues su creación en ciertos casos y sus reformas, han sido

obtenidas mediante la participación activa de trabajadores y empresas, en favor de un mismo objetivo que es el progreso social y económico sin precedentes que todo país anhela. Los avances de México y España, resaltan la evidente necesidad de Colombia de tener un Estatuto de Trabajo que luche por erradicar el desempleo, lograr un aumento de mujeres trabajadoras, transformar la economía, incentivar la asociación sindical y la creación de sindicatos para proteger los derechos colectivos de forma conjunta y no individual. La necesidad de un estatuto en Colombia se refleja en las múltiples desventajas que tienen todos los trabajadores en comparación a los españoles y mexicanos, que gozan de un articulado detallado que da muestra del interés del Estado de promover la participación y protección de una comunidad democrática que vela por los intereses de todos y para todos.

Los años de superioridad que tienen estos países deberían ser usados tanto como muestra para no caer en los errores como también para ser ejemplo de fomento de la justicia social, mediante la elaboración de una norma que compile en una sola todas las políticas laborales que dignifiquen al trabajador y sea el reflejo de su propia voz.

1. HISTORIA DEL DERECHO LABORAL EN COLOMBIA

La historia del derecho laboral de nuestro país es de gran importancia para el desarrollo del tema en concreto, ya que nos permite tener un panorama de los inicios del derecho de los trabajadores, su evolución, cambios y transformaciones que poco a poco motivó a la constituyente de 1991 para incluir en el articulado de la Constitución el derecho fundamental del trabajo y la necesidad de un Estatuto laboral. Se inició con la historia de Colombia por ser la base del estudio y así de forma clara y detallada comenzar a narrar la historia laboral para luego contrarrestar este tema con la de España y México que se tomará de igual forma con sus inicios, evoluciones y transformaciones en un entorno netamente laboral.

Posteriormente El tema del constitucionalismo del derecho laboral nos permite ubicar el estudio realizado a lo largo de este trabajo con la importancia de la Constitución en todos los rincones del derecho para asegurarles a los ciudadanos un entorno basado en el interés de salvaguardar los derechos fundamentales de cada persona para así contribuir a la seguridad jurídica de los colombianos.

El constitucionalismo está resaltado en los postulados de la constitución de 1991 donde deja clara la importancia y el protagonismo de la carta en los derechos de los ciudadanos, llevando a cada decisión, ley o pronunciamiento bajo el tenor constitucional como pauta y único lineamiento, por tal razón este contenido da pie para contextualizar el tema y entender que el estatuto es una orden de la misma constitución norma de normas, un propósito que está a la expectativa y es anhelado por la masa trabajadora.

A comienzos del siglo XX, el Derecho Laboral era tema central en virtud de la polémica acerca de la naturaleza del llamado Nuevo Derecho, que discutía por un lado el “contrato de trabajo” como resultado de una combinación de derecho laboral y derecho civil, y por otra parte la “relación laboral” que aparta las teorías y conceptos propios del derecho civil, y lo que hace es influir en el surgimiento de un fenómeno jurídico objetivo, que habla más allá de lo que podían pactar las partes

en el momento de plasmar sus voluntades en un contrato, para hablar de la búsqueda insistente del beneficio del hombre y los derechos del pueblo en un entorno laboral.

De la mano de este progreso en diferentes lugares del mundo, en Colombia se comenzaba a labrar una camino en aras de gozar de un código laboral completo y acorde a la época, por esa razón antes de ser expedido el código sustantivo del trabajo ya habían sido promulgadas normas que regulaban este tema como lo eran la ley 10 de 1934¹ reglamentada por el decreto 632 de 1935 el cual se refería a la pérdida y rehabilitación de derechos políticos y establecía algunos derechos para los empleados, ésta no reglamentaba el contrato de trabajo, pero sí reglamentaba el régimen aplicable a los empleados del sector privado.

La historia laboral en Colombia, es una suma de desarrollo legislativo, por eso más adelante se expidió la ley 6 de 1945², la cual instituía unos de los fundamentos más importantes del derecho del trabajo, en su interior disponía temas como las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y creaba una jurisdicción especial del trabajo; posteriormente tras la construcción paulatina del derecho laboral en Colombia vivió un evento histórico que antecede al Código Sustantivo de Trabajo el llamado “golpe de pasto” el cual fue liderado por el general Diógenes Gil contra el gobierno del presidente Alfonso López Pumarejo, en aquel tiempo el ministro de trabajo Adán Arriaga Andrade, encargó a un grupo de juristas la redacción del código, basado en los códigos de México y Chile, que así mismo tenía influencia Alemana gracias al Maestro Mario de la Cueva.

Como fruto de todo este camino histórico de Colombia con el Decreto-ley 2158 de 1948, se logra el tan esperado Código, que precisamente vendría a llenar la deficiencia existente en Materia Procesal, por su modernidad dentro del procedimiento de los conflictos Jurídicos surgidos ante el auge del "Nuevo

¹ La ley 10 de 1934 a partir del artículo 12 se reglamenta el régimen aplicable a los empleados del sector particular.

² La ley 6 de 1945 establecía la columna vertebral del derecho del trabajo con anterioridad a la expedición del Código Sustantivo del Trabajo.

Derecho" como lo llamó el Jurista Argentino Justo López, se establece el procedimiento que tramitaban los asuntos que conoce la jurisdicción ordinaria de sus especialidades laboral y seguridad social(Código de Procedimiento Laboral). Dos años más tarde, el Decreto legislativo 2363 de 1950 por el cual se estableció el Código Sustantivo del Trabajo, teniendo sus primeras modificaciones bajo el Decreto 616 de 1954, encargado de reglamentar el fuero sindical, subrogó los artículos 405, 408, 410, 411 y 412 del Código Sustantivo del Trabajo y suspendió todas las disposiciones que le fueran contrarias, el Decreto Legislativo 204 de 1957 dictó normas sobre el fuero sindical y se reformaron y subrogaron distintas disposiciones anteriores, como también en lo sustantivo y procedimental.

Más adelante en virtud del crecimiento del interés laboral nace el Decreto 3170 de 1964 que aprueba el Reglamento del Seguro Social Obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el Decreto 2351 de 1965 éste indica quiénes quedan amparados por el fuero sindical, los fundadores del sindicato de trabajadores que con anterioridad al reconocimiento de la personería jurídica del sindicato ingresen a éste, los miembros de la Junta Directiva de todo sindicato, federación y confederación sin pasar de cinco principales y cinco suplentes y lo mismo de las subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos, y agrega a dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos que designen los sindicatos, federaciones y confederaciones, y señala el término vigente de la garantía .

Es claro que Colombia realizó un trabajo legislativo para lograr garantizar más derechos a los trabajadores, y también reconocer diferentes eventos existentes que pueden suscitar en torno a la relación laboral, pero en virtud de la globalización y la desaparición de fronteras, todos los acontecimientos de otros países repercutían en el nuestro, es por eso que en 1989 con la caída del muro de Berlín, el mundo comenzó a tener unos cambios políticos que tocan indirectamente al derecho laboral, el Consejo de Washington determinó las políticas de los países tercermundistas con fin de ampliar la economía mundial y como repercusión en Latinoamérica trajo consigo una serie de reformas que

Colombia se veía en la necesidad de adoptar con el propósito de hacer más viable la situación socio-económica. De la mano del Presidente Gaviria se pusieron en la tarea de implementar unas estrategias para ampliar la economía del país, que tenían que ir de la mano de reformas en materia laboral para así armonizar tanto la apertura económica como el aspecto laboral Colombiano, esto se logró con la ley 50 de 1990 que propuso una serie de reformas encaminadas a fomentar la flexibilización laboral para disminuir garantías que se consideraban desmesuradas en virtud de la realidad económica³.

Tanto el presidente como el ministro de trabajo de la época el señor Francisco Posada de la Peña lo apoyaban, porque consideraban que la situación en la que se encontraban en relación a las normas laborales eran equivocadas por no ser compatibles con las políticas del gobierno en miras al crecimiento económico y la inclusión de Colombia en un mercado internacional.

Por toda esta influencia mundial se introdujeron reformas laborales trascendentales como las siguientes:

1. Eliminación de estabilidad reforzada respecto de los trabajadores con más de 10 años de servicio, la estabilidad consistía en que una persona con más de diez años de trabajo, en caso de ser despedida sin justa causa, contaban con la posibilidad de poder recurrir al juez laboral para que ordenara el reintegro en la mismas condiciones laborales que tenía anteriormente a su despido, si el juez encontraba aconsejable dicha medida de acuerdo con las condiciones de cada caso particular⁴.

³ La exposición de motivos de la ley 50 de 1990 por el Gobierno Nacional enseña: “El Código Sustantivo del Trabajo que nos rige fue expedido en el año 1950 y desde entonces se han realizado profundos cambios en la economía y la sociedad colombiana. (...) La legislación actual se ha quedado al margen de lo que ocurre con la economía microempresarial, campesina, informal y, en general de la pequeña producción” (Cámara de Comercio de Bogotá, 1991, p. 219).

⁴ El artículo 8 del decreto 2351 (República de Colombia, 1965) en lo pertinente establecía: “Con todo, cuando el trabajador hubiere cumplido diez (10) años continuos de servicios y fuere despedido sin justa causa, el Juez del Trabajo podrá mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de éste en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir, o la indemnización en dinero prevista en el numeral 4. literal d) de este artículo”.

La exposición de motivos de la ley 50 expresa:

“Es indudable que una sana estabilidad en el empleo hace parte de las buenas condiciones de trabajo. Pero ella no se consolida con factores inmovilizantes del mercado laboral, que conduce a resultados contrarios a aquellos que teóricamente se desea alcanzar (...)

Después de diez (10) años de servicio en una misma empresa, la estabilidad en el empleo se convierte en inmovilidad que condujo en la práctica a unos efectos contrarios a los iniciales que la norma se propuso en su momento. Como resultado, la acción de reintegro, y la llamada pensión-sanción, tuvieron justificación cuando las pensiones de jubilación estaban a cargo del empleador y podía presumirse interés de éste en propiciar el despido, con el único fin de eludir la pensión”⁵.

2. Creación del Régimen de Liquidación Anual de Cesantías, en éste punto el cambio consistió, en que cualquier trabajador que se vincular a partir del 1 de enero de 1991, y los que quisieran trasladarse al nuevo régimen. Los empleadores liquidarían año por año el auxilio y lo pondrían en diferentes entidades administradoras especialistas en el manejo de los dineros depositados, el cual se les entregaría a los trabajadores una vez terminado su relación laboral.
3. Contratación a término fijo por períodos inferiores a 1 año, en la reforma hecha por el decreto 2351 de 1965 donde limitaba la posibilidad de entablar contratos a término definidos inferiores a un año, la ley 50 dio la posibilidad que el contrato a término definido fuera pactado con una duración inferior a un año, con una limitación, que consistía en que su prórroga sería máximo de 3 veces y no inferiores a un año.

⁵ (Cámara de comercio de Bogotá, 1991, pp. 222-223).

4. Definición conceptual del salario y regulación jurídica de los pactos de exclusión salarial, establece reglas que define de una manera clara qué es el salario, está constituido por los pagos recibidos en dinero o especie que tengan por objeto retribuir por el servicio que se presta, también da la oportunidad que entre las partes puedan acordar que los benéficos o auxilios de manera ocasional o habitual por parte de los empleadores de manera gratuita no hicieran parte del salario para no tener un impacto prestacional.
5. Introducción de la figura de salario integral, le da la posibilidad que algunos trabajadores recibieran de manera mensual el pago de su salario más lo de sus prestaciones en un solo desembolso, es decir, se pacta un salario que no solo retribuya la labor habitual sino que también, compense el valor de las prestaciones, los recargos, el trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, las primas legales y extralegales, las cesantías, intereses a las cesantías, el factor prestacional de la empresa y todo lo que se acuerde entre las partes simplemente excluyendo las vacaciones, con una limitante que solo se permitirá éste tipo de contrato para trabajadores que devenguen un salario ordinario no menor a diez (10) salarios mínimos legales mensuales.

La Ley 411 de 1997, *Por la cual se aprueba el “Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública”*⁶.

En el año 2000 con la expedición de la ley 584 de 2000, surgen una serie de cambios en el derecho laboral colectivo, una de sus principales modificaciones fue la hecha por el artículo primero que modifica el artículo 353 del Código Sustantivo de Trabajo con el fin de adecuarlo al contenido de la Constitución Política, amplía los criterios de la libertad sindical, todo siguiendo las recomendaciones realizadas

⁶ Adoptado en la 64a. Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978.

por la Comisión de expertos de la OIT, la ley también derogó y modificó algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo de la siguiente manera:

1. En la parte que le permitía al sindicato incluir en sus estatutos la restricción de admisión de altos empleados como miembros de él.
2. El que exigía a los sindicatos de empresa que estaban recién constituidos, que uno de los requisitos para tramitar su registro sindical, era que el inspector de trabajo les expidiera un certificado que manifestara la existencia de otro sindicato de la misma clase de empresa.
3. La que da facultades al juez laboral para que declarara la disolución del sindicato, privando así del ejercicio de libertad sindical, por un término de 3 años, al miembro de la junta sindical que hubiera dado origen a tal disolución.
4. No permitía el funcionamiento de un sindicato cuando los miembros extranjeros en cargos directivos excedieran en más de la tercera parte.
5. Una vez declarada la huelga, le permitía al Ministerio de Trabajo, ordenar la convocatoria de una asamblea con el fin de decidir la constitución de un tribunal de arbitramento.

La ley 789 de 2002, completa el derrumbe de la relación laboral individual, modifica la jornada ordinaria de trabajo y reduce los pagos por trabajo nocturno y dominical entre otras medidas. Los cambios se justificaron por permitir facilitar la contratación de mano de obra barata y atraer la inversión extranjera, fue considerada una decisión dirigida a enfrentar las causas que dieron origen del alto nivel de desempleo en el país, mediante la propuesta de un conjunto de políticas contra el desempleo: recuperación del crecimiento económico, actualización de las normas laborales, fomento de la iniciativa privada, fortalecimiento del sistema educativo y de capacitación y creación de los mecanismos de protección a la población más vulnerable.

La ley 1429 de 2010 introduce algunas modificaciones al Código Sustantivo de Trabajo:

1. Modifica el artículo 149 del CST, elimina la prohibición de descontar parte del salario para pago de deudas que superen los tres salarios mínimos mensuales del trabajador y además adiciona la obligación a los empleados de efectuar oportunamente los descuentos autorizados y sujetos a la ley, so pena de ser responsables de los perjuicios que este le puede causar al trabajador por incumplimiento.
2. El artículo 151 del CST, en la parte que solo requiere un acuerdo entre el empleador y el trabajador para el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones de trabajo, haciendo mención únicamente la cantidad del monto, es decir ya no requiere permiso del Ministerio de la Protección social.
3. El artículo 189 del CST, modifica el numeral 1° donde da la libertad de acordar entre el empleador y el trabajador, previa solicitud del segundo, que exista una compensación en dinero sin superar la mitad de las vacaciones, sin necesidad de autorización del Ministerio de la Protección social.
4. El artículo 256 del CST, modifica el numeral 3°, en cuanto el pago del anticipo del auxilio de cesantías para los trabajadores que se encuentran en el régimen anual de liquidación de cesantías de la ley 50 del 90 que será realizado por el fondo al que se encuentre afiliado el trabajador y no podrá hacerlo de forma directa el empleador, para realizar esta solicitud el trabajador tendrá que hacer la solicitud por escrito y demostrar que las sumas de dinero serán utilizadas en los puntos enunciados por el artículo 256 del CST, después el fondo realizara el estudio y deberá pagar y aprobar retiro parcial de cesantías solicitadas.

Después de esta ley encontramos la última reforma contenida en la ley 1395 de 2010 que adoptan medidas en materia de descongestión judicial, con lo referente a normas extraprocesales entre otras.

1.1 CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL

En primera instancia es pertinente destacar que el constitucionalismo es una ideología que tiene como característica que la constitución sea un instrumento de cierta forma invasor, que limita a la legislación, la jurisprudencia, la doctrina y también los comportamientos de las personas, para disminuir el poder y solo ir en lucha de las libertades naturales o los derechos fundamentales.

Esta ideología es de gran transcendencia en el marco del derecho, por ser la inclusión de la Constitución en todos sus rincones, que se preocupa por regular no solo las relaciones de los diferentes poderes del Estado, sino también alcanzar y abarcar todos los conflictos jurídicos existentes en una sociedad; la clave de esta Constitucionalización del derecho es considerar que todas las normas constitucionales tienen características de eficacia vinculante para todo tipo de persona, son normas que producen efectos jurídicos inmediatos, por esa razón, éste fenómeno está en constante búsqueda de lograr que los derechos fundamentales plasmados en la constitución logren tener una eficacia donde los particulares hagan uso de sus derechos frente al otro; actualmente se ha visto que en Colombia tiende a limitar el derecho al trabajo porque solo se centra en proporcionar condiciones mínimas de trabajado y salario únicamente como si no existieran aspectos mucho más importantes que intervienen en la relación laboral, quedando relegado a un segundo plano los derechos constitucionales del trabajador, en especial ese aspecto colectivo, por eso nuestra propuesta de un estatuto de trabajo que dará un vuelco determinante al derecho al trabajo y le brindará al trabajador más derechos constitucionales no reconocidos o no desarrollados en el código. Pero en virtud de ésta carencia o ausencia normativa, la Corte Constitucional se ha puesto en la tarea de cambiar esta idea y se ha convertido en un ente protagonista en fomentar la Constitucionalización del derecho, por su trabajo continuo y generador de fuentes normativas en sentencias o pronunciamientos donde determinan la aplicación de los preceptos

constitucionales, la Corte se basa en los artículos 25⁷ y 53⁸ de la Carta Política, estableciendo límites y esbozando un camino en búsqueda del respeto de los derechos de los trabajadores, en virtud de la falta de ejecución y observancia del artículo 53, la Corte tomó la vocería y se ha encargado de enmarcar los lineamientos más importantes en torno a la relación laboral, para así reconocer derechos y velar por su cumplimiento.

1.1.1 DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

El objetivo es reconocer al trabajador no solo como un instrumento sino también como un ciudadano más que aporta a la sociedad su conocimiento y su fuerza de trabajo, es un cambio de pensamiento que contribuye al desarrollo y a ver al derecho al trabajo con otros ojos. Anteriormente la percepción del trabajador era como un ser sin ninguna participación política, por esa razón los trabajadores se vieron en la necesidad de agruparse y luchar por su inclusión verdadera a la sociedad para ser reconocidos como sujetos activos que puede ejercer sus derechos tanto individuales, como colectivos, que buscan insistentemente crear normas jurídicas que vayan dirigidas a una expansión de las normas laborales por la constante insistencia política de reducir las prerrogativas a los trabajadores, en razón a la influencia del liberalismo conservador que está dirigida a que los derechos laborales reconocidos son los escritos textualmente y de forma tal que reducen el campo de protección dejando a un lado los derechos fundamentales

⁷ “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. Constitución Política de Colombia

⁸ “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”. Constitución Política de Colombia.

que están influenciados por el constitucionalismo social, como lo son la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a la huelga.

1.1.2 CONTITUCIONALIZACION DEL DERECHO LABORAL INTERNACIONAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO Y EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

A finales del siglo XX, en Latinoamérica se comenzó a propagar un proceso llamado de Constitucionalización y de internacionalización de los derechos sociales, que se tradujo en la sanción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de forma simultánea los Pactos Internacionales que complementan el tema del trabajo y la seguridad social, la lucha por la consolidación de estos derechos fue contante, en muchos estados no se compartía la idea de profundizar verdaderamente en el reconocimiento expreso y extendido de estos derechos, por considerarlos imperfectas, que solo se podían incluir como unas aspiraciones sencillamente programáticas que con dificultad se podían traducir en la realidad de los ciudadanos pertenecientes a cada país, pero la lucha por la Organización Internacional del Trabajo, fue inspiradora y fructífera, pues le daba la posibilidad a los estados de legislar conforme a sus ideas, o usar sus convenios como complemento de las normas ya existentes, así poco a poco comenzó el aspecto laboral internacional a incluirse en muchas normas internas de diferentes países.

A raíz de todo este crecimiento y lucha del Derecho Internacional del Trabajo en Colombia se puede hablar del fenómeno de la Constitucionalización y la internacionalización, hay que hacer mención y resaltar el aporte que trajo consigo la Constitución Política de 1991, que reconoce especialmente en el tema laboral su tendencia a la internacionalización en los artículos 53, 93 y 94 que le da a los tratados internacionales o principios universales un status semejante a las normas de carácter legal o también de carácter constitucional, dependiendo de su

contenido y características conforme a los artículos anteriormente nombrados, en virtud del *ius cogens*⁹.

El Bloque de Constitucionalidad enfocado a los aspectos laborales está compuesto primeramente por el preámbulo de la Carta Política del 91, y los artículos 1º, 25, 6, 39, 53, 54, 56, 57, 64 y 125 de la misma, y como fruto del derecho internacional y nuestro reconocimiento pertenecientes al ordenamiento jurídico interno, y en ocasiones de carácter preferente los convenios de la OIT porque ellos imponen obligaciones a los Estados como el 87¹⁰ y el 98¹¹, debidamente ratificados por Colombia, cumplen expresamente los requisitos del artículo 93 de la Constitución Política, por no prohibir su limitación en los estados de excepción y además por prevalecer en el ordenamiento interno y sumando a esos convenios también es importante mencionar los convenios 100, 105, 111, 138 y 182¹².

Los convenios tienen una finalidad ya que una vez son incorporados al ordenamiento jurídico interno tienen el objetivo de crear derechos subjetivos, y comprometer internacionalmente a los estados para que en el caso de no hacerlos, implementar todas las medidas necesarias encaminadas a la creación de estos derechos que lo que buscan es fomentar la justicia social para reafirmar las bases de cada uno de los Estados con nuevas normas que contribuyan al cumplimiento de los mínimos que exigen los tratados.

⁹ Empleada en el ámbito del derecho internacional público para hacer referencia a aquellas normas de derecho imperativo o perentorio que no admiten ni la exclusión ni la alteración de su contenido, de tal modo que cualquier acto que sea contrario al mismo será declarado como nulo. Con el *ius cogens* se pretende amparar a los intereses colectivos fundamentales de todo el grupo social, por lo que se explica que esta clase de normas se encuentren en una posición jerárquica superior con respecto al resto de disposiciones del ordenamiento

¹⁰ *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, 1948.

¹¹ *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, 1949.

¹² Ver convenios, <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>.

2. ESPAÑA Y EL ESTATUTO DEL TRABAJO.

La historia Española es muy extensa e interesante que se ha visto influenciada por las tendencias, cambios de pensamiento y la globalización.

España es un país el cual vinculó a su ordenamiento jurídico el Estatuto de los Trabajadores en los años 80, durante los treinta años de vigencia ha tenido una serie de reformas, que dan muestra de los avances y retrocesos, además con el análisis de cada reforma conforme a la visión no solo del legislador, sino también del sector empresarial y los sindicatos, permite mostrar que en muchas ocasiones las reformas son hechas con propósitos dirigidos no precisamente a buscar el bienestar del trabajador y de evolución efectiva en materia laboral, sino que se dejan guiar e influir por pensamientos e intereses económicos y políticos que ponen en riesgo al sector laboral, desdibujando el pensamiento inicial que dio origen a este gran marco jurídico.

Los antecedentes históricos de los países nos permiten ser conscientes de las evoluciones de toda índole que indirectamente influyen en nuestro país, y que en muchas ocasiones nos da lugar a proyectar nuevas ideas y nos sirve como ejemplo para aprender de los aciertos y desaciertos legislativos.

Describir la historia de diferentes países permite mirar hacia atrás para darse cuenta de lo importante y trascendente que puede llegar ser cualquier evento en una sociedad y en un sector como lo es el laboral.

2.1 ANTECEDENTES EN EUROPA

Con la Revolución Industrial¹³ nace un nuevo concepto del derecho que es de gran importancia en esta investigación, es la relación laboral, esta época se caracterizó por el crecimiento industrial y el aumento de mano de obra que condujo a la contratación en masa por parte de las industrias que crecían de forma abrupta,

¹³ Para ampliar información sobre la revolución industrial consultar http://es.wikipedia.org/wiki/Revoluci%C3%B3n_Industrial

donde la clase trabajadora era explotada también en masa , el trato era inhumano frente a hombres, niños y mujeres por querer crecer más y más el capitalismo salvaje que no se interesaba por los derechos de los trabajadores, ni siquiera por respeto de los derechos mínimos del ser humano, el único interés estaba dirigido a acrecentar más el capital de las fábricas y a imponer condiciones de desigualdad que reflejaba el poder de los empleadores frente a sus trabajadores.

La realidad era que la industria generaba beneficios, pero no estaban dirigidos a los trabajadores, su contratación no era por medio de un contrato laboral, sino por un contrato de arrendamiento de servicios donde la parte más débil no podía imponer sus condiciones de trabajo sino únicamente adherirse a él por la necesidad económica en la que se encontraban las clases más pobres.

La paciencia, la subordinación, desigualdad y las alteraciones sociales tenían un límite, por tal razón la clase obrera se vio en la necesidad de formar un movimiento que tenía como fin protestar contra todos esos fenómenos de injusticia, se caracterizaba por ser una agrupación de trabajadores que dieron cabida para hablar de organización sindical, que nace con el ideal de defender los intereses de una colectividad que gozan de una misma particularidad, que son trabajadores oprimidos por sus patronos, dándole así a los Estados luz roja para decidir introducir normas orientadas a limitar el abuso o exceso por parte de los empleadores de las condiciones laborales en las que sometían a los trabajadores en especial niños y mujeres. Todos estos eventos llevaban poco a poco a la sociedad a exigir un cambio radical en sus condiciones laborales, para que se reflejaran en normas de gran significado social.

2.2 ESPAÑA Y ANTECEDENTES DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

En 1873 a 1917 en España se comienza a implementar leyes que le reconocían y exigían unos mínimos de condiciones de trabajo a niños y mujeres como la ley Benot que determinaba la edad de 16 años para realizar tareas peligrosas, así mismo se implementó una Ley que regulaba el pago del salario cuando los

trabajadores prestaban sus servicios dominicales, dándole un toque seguridad social, todo esto en relación a el derecho individual, pues el aspecto colectivo estaba relegado esperando un cambio y una transformación, para ésta época se creía que los sindicatos eran una amenaza contra las industrias, por tal motivo era prohibido la conformación de organizaciones sindicales.

El derecho laboral comienza a consolidarse en los años 1917 a 1936, en primer lugar por la intervención del Estado en la expedición de normas jurídicas necesarias por los vacíos legales que daban la posibilidad de cometer injusticias frente a los trabajadores, por tal razón en la dictadura de Rivera se da paso a los inicios del primer Código de Trabajo.

En 1931 se crea la Ley de Contrato de Trabajo que le muestra a la sociedad un interés enfocado a la transformación de las relaciones socio-laborales para otorgar a los trabajadores la posibilidad de proteger sus derechos mediante la asociación sindical, fruto del trabajo constante de la Unión General de Trabajadores (UGT) que le dio pie al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en compañía de Francisco Largo Caballero para implementar una reforma laboral basada en la imposición de la contratación laboral, reglamentación de los convenios colectivos, aspectos salariales, rescisión de los contratos, vacaciones, protección al derecho a la huelga y su libre ejercicio, etc.

En el periodo de 1936 a 1973; España expide la Ley del contrato de trabajo en 1944 que pone fin al avance del derecho colectivo que había tomado un poco de fuerza en años anteriores, es un periodo considerado de retroceso no solo normativo sino también social por prohibir cualquier forma de asociación, excepto el sindicato vertical, que consiste en que en un mismo sindicato es obligatorio que se afilien tanto trabajadores como empleadores de la misma empresa, dejando a un lado la libertad netamente sindical otorgada y anteriormente reconocida a los trabajadores en el momento de ejercer sus derechos frente a sus superiores.

En 1977 se expide la Ley de Asociación Sindical Ley 19/1977, de 1 de Abril, que le da un giro total a la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 por volver a reconocer la

libertad sindical y asegurar garantías legales para su libre ejercicio, era una ley que reparaba un error y avanzaba en el mundo internacional al ser inspirada en normas internacionales como los convenios de la OIT y el Pacto Internacional de Derechos Económico Sociales y Culturales.

Posteriormente España promulga la Constitución Política de 1978 que acaba con el régimen franquista¹⁴ modelo político marcado por un tremendo conflicto social, convirtiéndose en un Estado Social y Democrático de Derecho, bajo las políticas de la Monarquía Parlamentaria una nueva forma de gobierno, que fomentaba los valores, la libertad, justicia, igualdad, que dejaban en claro que el Estado está dirigido hacia una nueva tendencia legislativa que en los años 80 se reflejaría en el **Estatuto de los Trabajadores** promovido mediante la **Ley 8 de 1980** que se elaboró de forma consensuada entre el Gobierno (UCD)¹⁵, los sindicatos UGT y la CEOE (La Confederación Española de Organizaciones Empresariales) que posteriormente aparecería como texto refundido en el **Real Decreto Legislativo 1 de 1995**, compuesto por tres partes:

1. La Relación individual, desde su inicio, desarrollo y la extinción.
2. La Relación colectiva y los diferentes métodos de negociación
3. Las Convenciones colectivas

La creación del Estatuto fue un cambio muy importante en las leyes que regulan las relaciones laborales, que en el pasado estaban orientadas bajo normas franquistas que en ningún momento buscaban la posibilidad de un reconocimiento real de los derechos y mucho menos los derechos sindicales que son los que permiten las mejoras laborales en las empresas, por tal razón el Estatuto de los Trabajadores es considerado un gran avance y además una de las disposiciones

¹⁴ Se conoce como **dictadura de Franco, régimen de Franco, dictadura de Francisco Franco o dictadura franquista** al periodo de la historia de España correspondiente con el ejercicio por el general Francisco Franco Bahamonde o el caudillo de la jefatura del Estado y con el desarrollo del franquismo, esto es desde el final de la Guerra Civil Española en 1939, hasta su muerte y sucesión en 1975.

¹⁵ *Unión de Centro Democrático*, federación de partido formada el 3 de mayo, 1977, durante la transición a la democracia de la dictadura de Francisco Franco sus componentes principales se definieron como Demócratas cristianos, liberales, demócratas sociales, o "independientes"

Constitucionales de gran trascendencia gracias a la llegada de la Constitución Española de 1978.

En los treinta años del Estatuto de los Trabajadores y después de sucesivas reformas ha logrado derogar ciertas ordenanzas franquistas laborales, obteniendo con el pasar del tiempo una transición postfranquista de una constitución donde su régimen de derechos y deberes sociales deja en claro la pertenencia a la comunidad política, los cuales hacen parte de una serie de derechos fundamentales, y poder estar a la vanguardia en la llamada modernidad, “entendiendo ésta como un sistema de valores que nos suministran reglas de conducta, basadas en la independencia, igualdad, autonomía, libertad, progreso y sociabilidad de los individuos”¹⁶.

El Estatuto de los Trabajadores ha sido clave en el fortalecimiento de los derechos laborales en España, pero su inconveniente está en la adaptación tardía al modelo laboral europeo, de acá se desprenden las dificultades e inestabilidades en su desarrollo legislativo.

A mediados de los años 50, analistas españoles señalan que el modo de regulación económica en el plan de estabilización de esta época se encontraba como un fordismo¹⁷ incompleto o inconcluso. “La rápida industrialización y dependencia española en los años 60 generó métodos de producción estandarizados, además de tener normas débiles de consumo de multitudes y sistemas de regulación, distribución e integración del conflicto social genuinamente fordistas”¹⁸, España estaba bajo un modelo económico y de productividad muy débil, pero que a su vez era efectiva, pero el inconveniente era en su entorno social, las relaciones laborales se transformaban de una manera

¹⁶ EL TRABAJO Y SU FUTURO EN ESPAÑA A LA LUZ DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, Luis Enrique Alonso, Universidad Autónoma de Madrid.

¹⁷ El término fordismo se refiere al modo de producción en cadena que llevó a la práctica Henry Ford; fabricante de automóviles de Estados Unidos. Este sistema comenzó con la producción del primer automóvil a partir de 1908- con una combinación y organización general del trabajo altamente especializada y reglamentada a través de cadenas de montaje, maquinaria especializada, salarios más elevados y un número elevado de trabajadores en plantilla y fue utilizado posteriormente en forma extensiva en la industria de numerosos países.

¹⁸ ALONSO, Luis Enrique, EL TRABAJO Y SU FUTURO EN ESPAÑA A LA LUZ DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, Universidad Autónoma de Madrid.

regresiva, dictatorial, por fuera de los estándares Europeos, característico del modelo fordista, el cual consistía en impulsar el primer desarrollo de la producción y un consumo en masas, claro dejando por fuera características sociales como los derechos civiles, sociales y políticos, libertad sindical, relaciones laborales basadas en la asociación negociación y la representación libre de los agentes sociales y económicos.

Se llega entonces a la primera transición postfranquista que lleva a la democracia y a la construcción y separación de sistemas institucionales de regulación de conflictos, y por otro lado a la representación de intereses socio-laborales. El Estatuto de los Trabajadores entrará a ser una herramienta esencial para la creación de un subsistema de regulación de relaciones laborales relativamente autónomo, el cual institucionalizaría el trabajo de forma tal, que desarrollaría sus propias reglas, en sus pactos, en el contrato y en los conflictos que pudieran nacer de éste; muy diferente al franquismo, el cual tardíamente llegaba a reconocer parcialmente mecanismos de negociación colectiva, además de ser un sistema donde no existía la libertad ni autonomía de los agentes sociales, éste método era totalmente descendiente del corporativismo fascista, a partir del Estatuto de los Trabajadores entra a recoger las bases de las relaciones laborales, a garantizar la negociación, la representación y a reconocer el nacimiento del conflicto y los derechos sociales derivados de la situación salarial.

De esta forma el Estatuto de los Trabajadores en sus comienzos se presenta como un catálogo de derechos y deberes sociales y no jurídicos estrictamente, fundamentado en un modo de convivencia, el cual reconoce la autonomía y soberanía de los empleados en las relaciones laborales, un Estatuto que brinda una realidad socio-laboral, que estaba negada y maquillada por la antigua legislación franquista que luchaba por tener un control político sobre las relaciones laborales con el fin de mantener la fluidez de este modelo económico.

El Estatuto lleva implícito un cambio de modelo de productividad en España y una verdadera estructura en el mercado laboral, el cual autoriza la contratación temporal, pero dándole el papel principal a los contratos a término indefinido, “lo

que anticipa una línea de reestructuración (y desestructuración) de la relación salarial en España”¹⁹.

El Estatuto pasa a ser por primera vez un marco de referencia de relaciones laborales, característica principal del fordismo maduro y de los derechos colectivos laborales, siendo esto un claro ejemplo de un sistema garantista en las relaciones laborales y un derecho en la era laboral moderna, donde las relaciones laborales dejan de ser internas y empiezan a ser parte de un marco internacional.

Cuando nace el Estatuto de los Trabajadores, España se encontraba en una etapa socio-económica difícil, considerada la crisis de los setenta, además dentro de un proceso débil de transición a la democracia y con temores de tener grandes riesgos de involución. “Predominaba el modelo “Corporativo Europeo” de planeación, que permitía articular las decisiones de los distintos sectores de acuerdo a prioridades entre las grandes organizaciones sociales y el Estado (utilizado como herramienta de armonización del crecimiento económico y el reparto social) de este modo, España pasaba a un Corporativismo Subordinado, a dos tareas nacionales que excedían con mucho el ámbito estricto en que las relaciones laborales habían funcionado en la Europa del crecimiento de los “treinta años gloriosos” que van a mediados de los cuarenta y los setenta, como los denominan los sociólogos franceses-, por una parte instauraban definitivamente la democracia”²⁰, y de otra, lo que se buscaba era frenar los efectos de inflación fruto de la crisis económica.

Como consecuencia de esta situación, España tuvo una huella de excepcionalidad en la adaptación del nuevo método de relaciones laborales, ya que sus orígenes eran frente a un retraso histórico, un proceso de transición político y una crisis económica, con dificultades visibles que no fueron un obstáculo en el modelo que se impuso el cual iba evolucionando y mejorando su funcionamiento.

Con la reordenación política y administrativa dada después de los pactos de la Moncloa, el modelo de corporativismo subordinado comenzó un cambio dirigido a

¹⁹ IBÍDEM, p. 4.

²⁰ IBÍDEM, p. 5.

la creación de elementos institucionales, donde se intenta ordenar un contexto de las relaciones laborales Españolas que pasaban a ser totalmente opuestas a las del franquismo, es decir “una alta tendencia a la conflictividad, un desempleo que crece exponencialmente y que deja fuera del juego la vieja legislación sobre el seguro de desempleo, sumándole una crisis industrial ya inocultable que debió ser afrontada con un paquete de acciones legales destinadas a crear un marco operativo para esta situación.

En España se iniciaba un modelo de tensión entre la administración, los sindicatos y las diferentes organizaciones empresariales por los avances logrados en las relaciones laborales, esto a raíz de la creación del Instituto Nacional de Empleo (INEM) y el Estatuto de los Trabajadores.

A principio de los años 80, el área laboral empieza a tener una serie de reformas que querían cambiar el modelo productivo español, el desempleo era una de las principales preocupaciones, ya que tuvo un gran crecimiento y su figura social seguía en aumento, dejando por el camino grandes tasas de desempleo que persistían y crecían sin parar; para ese momento se promulgó el Estatuto y coincidió con la Ley básica de Empleo, que abordaba el desempleo como un hecho social primordial enlazándolo con un sistema contributivo y a unas prestaciones por desempleo contempladas en él, que exigían un periodo de cotización anterior para gozar de ese beneficio. El nacimiento del Estatuto de los Trabajadores tuvo que ser promulgado con un gran problema de fondo en el país, el desempleo, y por tal razón resultaba difícil la realización de una relación laboral moderna justa lejos a las exigencias de los países europeos.

2.3 REFORMAS DEL ESTATUTO DE TRABAJO ESPAÑOL

El Estatuto de los Trabajadores es la base de las relaciones existentes entre los trabajadores y los empleadores; a partir de su promulgación ha sufrido una serie de cambios, gradualmente éstas reformas van enfocadas a contrarrestar las crisis económicas del país, legislando nuevas necesidades que surgen en los diferentes

tipos de relaciones laborales, para que entre las partes exista una relación de igualdad y no discriminación.

2.3.1 PRIMERA REFORMA: AÑO 1984

Los sindicatos en la época de los ochenta se encontraban en un momento en el cual estaban a punto de sufrir un quiebre por las crisis industriales, por tal razón se dio paso a la aprobación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)²¹, para fortalecer las relaciones laborales. Esta Ley que en su interior no tenía muchos cambios en las prácticas sindicales, pero sí contribuía a una institucionalización final de la figura del sindicato, la Ley fue muy atacada porque dejaba lagunas en diferentes temas como los derechos de sindicalización de algunos frentes colectivos funcionales y reforzaba la figura de las secciones sindicales en los comités de empresa, dejando un claro panorama de lo que sería la institucionalización sindical definitiva en la sociedad española modernizada, con una “supuesta” fortaleza institucional, pues en su estructura habían algunos puntos oscuros y zonas totalmente expuestas. El cambio también se reflejó en la baja de los niveles de sindicalismo, y los aportes de los sindicatos a la democracia española era bajo una forma donde estos aceptaban rangos moderados de niveles salariales lo cual llevaba a que su imagen social disminuyera y frenara su potencial.

A partir de ese momento se avecinaba una crisis del sindicalismo, porque continuaba la fuerte y creciente conflictividad laboral, una etapa en la cual la crisis se reflejaba también en la disminución de los índices de afiliación sindical, además de estar en plena transición a la democracia la cual llevaba envuelta una dificultad económica que no mostraba mejora alguna, solamente iba en descenso. Por tanto se comenzó a abrir un abismo entre las políticas económicas y las perspectivas que tenían los trabajadores, éste desacuerdo entre el Gobierno Socialista y los

²¹ http://www.fep-uso.es/downloads/sindicato/ley_organica_11_85_libertad_sindical.pdf, desarrollo del artículo 28, 1, de la Constitución mediante una Ley de carácter orgánico, cuyo alcance precisa la disposición final segunda, viniendo a cumplir este mandato la actual Ley orgánica de Libertad Sindical.

sindicatos da lugar a que se unieran y comenzaran a ejercer presión en oposición a las políticas neoliberales, encaminadas a la flexibilización y precarización del mercado laboral, llevando a los trabajadores al extremo de organizar la primera gran huelga general en plena transición de la democracia.

La reforma del Estatuto de los Trabajadores de ese año se concretó en una Ley promulgada el 2 de agosto, que posteriormente se completó con un Real Decreto en el mes de octubre, éstas disposiciones tenían como objetivo disminuir la crisis en la que se encontraba el sector laboral en España, el objetivo era crear más empleo, por eso se implementó una figura de vinculación llamada “contratación temporal”, que buscaba que las nuevas formas de emplear a los trabajadores no tuvieran ningún tipo de limitación, inicialmente el Estatuto de los Trabajadores disponía que el contrato de fomento al empleo (contrato temporal) se podía realizar únicamente con personas que gozaran de ciertas características como la edad avanzada, capacidad laboral con alguna disminución, desempleados o personas que accedan al primer empleo, y con esta reforma lo que se hace es concretar a toda persona que tenga una única característica, que es, el de ser DESEMPLEADO.

Otra novedad que trajo esta reforma al Estatuto, es la figura de la contratación eventual por circunstancias de producción, este contrato requiere especificar las causas concretas por las cuales se contrata y su duración.

Surgió una nueva forma de contrato pensando en las personas practicantes en los lugares de trabajo llamado “contrato de trabajo en prácticas”, que daba un plazo más largo hasta por 4 años después que las personas obtuvieran posesión del título universitario y de este modo ayudar a los estudiantes a completar los requisitos para culminar las carreras.

El contrato a tiempo parcial una figurara novedosa por cambiar la concepción de dicho contrato y enfocarlo a que se entendiera como el acuerdo por el cual el

trabajador presta sus servicios por un tiempo inferior a dos tercios de la proyección de las determinadas jornadas habituales laborales.²²

Todas estas reformas iban orientadas a reducir el nivel de desempleo por medio del fomento de la figura de la contratación temporal y en especial la innovación del contrato de fomento al empleo, que poco a poco tomó más fuerza influyendo en las estadísticas aumentando en un 150%, considerando que dicha reforma serviría para su propósito es decir, aumentar más la contratación; pero no se percataron de un detalle que no favorecía a los trabajadores que era el aumento de los contratos temporales, y por ende la disminución de los contratos a término indefinido, acabando con la estabilidad en el empleo.

Como consecuencia de la crisis política y económica en torno a los aspectos laborales, el 20 de junio de 1985 se produjo la primera huelga general promovida por Comisiones Obreras (CCOO)²³ con el fin de protestar por la ley de pensiones de ese año en curso que pretendía hacer más gravosa las condiciones de los próximos a pensionarse por ampliar los plazos de cotización.

En 1988 el 14 de diciembre, se originó la mayor movilización de sindicatos que marco la historia, paralizando completamente al país, obligando al Gobierno Español a realizar ofertas para lograr negociar con todos los sindicatos inconformes con las políticas económicas propuestas por Felipe González, como resultado de ello, se logró retirar la propuesta legislativa laboral relacionada a los contratos temporales para los jóvenes próximos a salir al mundo del mercado laboral, y además el gobierno cedió en la petición de incrementar el gasto social. Esta huelga logró un plan de empleo para exterminar los contratos de inserción para jóvenes, asuntos pensionales, aumento del 48% del desempleo y también igualó las pensiones mínimas con el salario mínimo.

La reforma de este año contó con varios cambios normativos con respecto al orden de la contratación temporal, la versión original del Estatuto de los años 80

²² Ley 32/1984, art. 12

²³ Confederación Sindical de Comisiones Obreras: es una organización sindical democrática y de clase que está formada por trabajadores y trabajadoras que se afilian de forma voluntaria y solidaria para defender sus intereses y para conseguir una sociedad más justa, democrática y participativa.

limitaba la posibilidad de contratación temporal, por eso con esta ley se abre las puertas a la forma de contratación temporal dando mayores alternativas de tipologías de contratos convirtiéndose en la ley que origina mayores cambios al texto original del Estatuto, llevando al pueblo español al uso indiscriminado de estas prerrogativas.

Años más tarde el país y las centrales obreras estaban preparando el camino para una nueva reforma a las normas laborales, por esa razón el 29 de mayo de 1992 se produjo una tercera gran huelga general por la inconformidad de las comisiones respecto a la aprobación de un Programa de Convergencia realizada por el Ministerio de Trabajo, un recorte de las prestaciones por desempleo y la nueva ley de huelga, porque según los sindicatos reclamaban una nueva política económica, a causa de la fase decisiva que vivieron en 1991, por culpa de las empresas españolas que se ajustaban a las nuevas condiciones de trabajo llevando a los trabajadores a un retroceso evidente por la disminución de los contratos a término indefinido, situación paradójica ya que era evidente la reducción del desempleo, gracias al sacrificio del principio a la estabilidad en el empleo.

Las reformas fueron enfocadas hacia dos perspectivas, la primera cómo deberían ser los marcos contributivos y asistenciales para el seguro de desempleo, y la segunda, se trataba del financiamiento por parte del Estado, el cual complementaba el primero, dirigida a los que ya habían completado la totalidad de las cotizaciones o aquellos que no habían cotizado lo necesario, también buscaba ampliar un subsidio por un término de veinticuatro meses, por último reglamentaba la forma para reforzar los controles para recibir los subsidios y fortificar las causas por las cuales se puede perder el derecho.

El empleo en España dejaba de tener un panorama de pleno empleo derivado de los periodos de la posguerra, porque se gestionaba por medio de una figura que conllevaba a un excedente de recursos en casi todos las divisiones del mercado de trabajo, el desempleo dejaba de ser coyuntural, cambiante, y pasaba a ser ordenado y luchar contra un mercado neoclásico. La flexibilidad se convierte así

en el santo y seña de las políticas de empleo²⁴ y las convenciones económicas dominantes cristalizaban en un buen número de actuaciones que desplegaban todo tipo de flexibilizaciones, externa e interna, tecnológica e institucional²⁵.

El Real Decreto- Ley 1 de 1992²⁶, de Medidas Urgentes de fomento de empleo y protección por desempleo fue considerada una disposición fruto de la emergencia legislativa que vivía España, no reformó el Estatuto de los Trabajadores, solo iba dirigida a la contratación de los trabajadores, pero su reflejo en la realidad fue mínima por eso la “reforma” fue considerada casi transparente e intrascendente.

La construcción de esta Ley se basó en el ideal de replantear las políticas de empleo para fomentar la contratación de personas que no tenían un perfil ideal para los diferentes puestos de trabajo.

Posteriormente en 1993 el Gobierno realizó un estudio para dar un diagnóstico exhaustivo de los pro y contra de las reformas enfocadas a la reducción del desempleo y la disminución de mecanismos perjudiciales para los trabajadores y la economía de los sectores de producción, por estas conclusiones dadas por el Gobierno se propuso la iniciación de un proceso de diálogo entre los trabajadores y el gobierno, donde este planteó medidas para contrarrestar los problemas económicos fruto de los años 90 y también el aumento de empleo, que se concretaron en un primer acuerdo llamado POLITICA DE RENTAS(aumenta el salario de los trabajadores fomentando la negociación colectiva), y por otro lado el ACUERDO INTERCONFEDERAL(que se encargó de las ordenanzas por convenios colectivos de carácter sectorial); como consecuencia de estas propuestas la CEOE opinaba que la solución a la pérdida de puestos en las

²⁴ Este tema nos lleva a la relación de las políticas de empleo con dimensiones centrales de la reconstrucción social del concepto de bienestar, así se puede ver los trabajos de: Alonso (1998) en lo tocante a la definición de necesidades normativas, Cachón (1998) para la polémica sobre los nuevos yacimientos de empleo, Riechmann (1998) para la sostenibilidad ecológica y Bosch y Lehnndorff (1997) en la ordenación del tiempo de trabajo.

²⁵ Para el tema fundamental de la evolución de los mercados de trabajo en España (su segmentación y temporalización) desde perspectivas institucionales diferentes puede verse Toharia (1986 y 1998), Blanchard y Jimeno (1994), Hernanz Martín (2003), Ruesga (2002), Recio (1988), así como Santos Ortega y Poveda (2002).

²⁶ http://www3.udg.edu/ugt/infor_tot/reformes%20laborals/ley_22_1992.pdf, medidas urgentes provenientes de la difícil situación por la que atravesaba España en el mercado laboral y un desequilibrio financiero en el sistema de protección al desempleo.

diferentes empresas, el cierre de empresas y el surgimiento de nuevas formas de contratación, se disminuiría o desaparecería con la reforma del mercado de trabajo con miras a hacerlos más flexible y buscar que existiera una evolución competitiva del costo laboral.

Por otro lado, la opinión sobre las formulas del Gobierno, la CC.OO y la UGT plantearon propuestas enfocadas a reformar la contratación laboral, los contratos en prácticas y de formación, el contrato tiempo parcial, las empresas de trabajo temporal, los grupos de empresas, los contratos y la subcontratación, en conclusión la extinción del contrato de trabajo como se estaba implementando y en contraposición a ello, buscaban erradicar los contratos temporales para volver a crear un seguridad social para que los trabajadores pudieran tener una estabilidad laboral, además plantear la idea que las reformas a las leyes laborales siempre se hicieran a la luz de los cambios globales y los convenios colectivos , la disminución de las horas laborales se estudiaron para darle la posibilidad a otros trabajadores de obtener empleo y así mismo disminuir las tasas de desempleo.

Tras el análisis de la exposición de motivos de todas las partes respecto a las reformas laborales el Gobierno tomó la decisión de implementar las reformas de forma paulatina.

2.3.2 SEGUNDA REFORMA. AÑO 1994

El 27 de enero de 1994 se produjo un tercer movimiento en contra de las políticas implementadas por el gobierno de Felipe González que pretendían disminuir las prerrogativas del Estatuto de los Trabajadores a través del Decreto Real 2317 de 1993, donde se legislaba sobre los contratos en práctica, aprendizaje y tiempo parcial, que tenían la intención de ofrecer más empleos a jóvenes pero a un muy bajo salario. Posteriormente el 19 de mayo, nace una nueva reforma al Estatuto de los Trabajadores la Ley 11 de 1994 que tenía un fin específico, la reducción del número de personas que se encontraban sin ningún tipo de trabajo, también tenía

el propósito de disminuir los contratos temporales, para ello se suprimió la modalidad de contratación llamada “fomento de empleo”, que posteriormente se reflejó en la ejecución de otra modalidad diferente de contratación, que igualmente tenía como característica la temporalidad, dejando un sin sabor en la población, pues se entendía que cada vez más se impulsaba la flexibilización laboral; también en el aspecto colectivo se introdujeron mecanismos de fomento para avivar las negociaciones colectivas, era una reforma de gran amplitud por encargarse del estudio y revisión de casi todo el articulado del Estatuto de los Trabajadores, considerado un arduo trabajo que buscaba concretar las normas anteriores y modificar considerablemente las grandes instituciones del ámbito laboral tanto colectivas como individuales. La reforma tenía dos proyecciones, la primera mediante el fortalecimiento y reconocimiento de poder y alcance de los sindicatos y las negociaciones colectivas, reconociendo la libertad de negociación sin la intervención estatal mediante la imposición de normas garantistas que le daban la opción a los trabajadores de mejorar sus condiciones laborales y también en ciertos casos paradójicamente empeorar las posiciones contractuales en virtud de dicha libertad.

La reforma laboral de 1994, que modificaba tanto el Estatuto de los Trabajadores como la Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, tenía como idea principal la eliminación de la forma de contratación, promovido por el poder legislativo, el cual buscaban entrar en un proceso de retracción de la norma Estatal que regulaba las condiciones de trabajo; uno de los puntos principales de esta reforma era lograr una limitación a la seguridad institucional que se estaba construyendo en manos de la negociación colectiva que también fueron desprotegidos, para enfocarlo hacia la individualización de las relaciones laborales que produjo enfrentamiento uno por uno entre rigor y flexibilidad, esto suponía apoyar y fortalecer determinadas relaciones de poder que afectaban todas las esferas de la vida laboral, incluida la posibilidad de sindicalización, logrando con todo esto que creciera la desigualdad entre empleador y trabajador dándole más poder a los empresarios para controlar la fuerza de trabajo, así mismo se utilizó para desestructurar la negociación colectiva fordista tradicional; el contrato de

trabajo se planteó de una forma más simple , además de dejar en una amplia desventaja al trabajador con unas garantías mínimas judiciales cuando se encontraba bajo un despido ilícito, sumándole a ello, las empresas de trabajo temporal se convirtieron en legales junto con las agencias de colocación, medidas que se vieron como castigos a los sindicatos, ya sea en su ideológicos y pensamientos jurídicos-laboral como en la representación de ellos en la sociedad.

Tiempo después se promulgó el Real Decreto Legislativo 1 de 1995, del 24 de marzo, por el cual se aprueba el texto refundido²⁷ de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET-1995), el cual sintetizó de forma más completa lo pretendido por la Ley 11 de 1994; el Estatuto de los Trabajadores por sus múltiples reformas, decretos y leyes que lo modificaban, cambiaban o confundían el texto original de los 80, generaba incertidumbre por no ser claro respecto a las normas que estaban vigentes y cuáles estaban derogadas, por tal razón, el texto Refundido tenía el propósito de darle a los ciudadanos seguridad jurídica para saber exactamente que norma se podía aplicar y cuáles no, por eso la Ley estaba diseñada para actualizar el Estatuto mediante disposiciones adicionales en pro de la seguridad laboral y de derogar normas anteriores que generaban incongruencias, pero lo más importante eran los artículos adicionales que le daban más alcance a la protección de los derechos de los trabajadores.

2.3.3 TERCERA REFORMA AÑO 1997

En el año de 1996 España vivió una gran victoria política por el triunfo del partido popular, que incentivaba la firma de una declaración por parte de la CEOE-CEPYME, la CC.OO y la UGT en razón a la necesidad de un nuevo diálogo social para el fomento de empleo, que se refleja en la firma de tres Acuerdos Interconfederales para el fortalecimiento en la estabilidad laboral, la negociación colectiva y también para cubrir vacíos normativos en materia del trabajo, de forma

²⁷ http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-1995-7730, El texto refundido es aquel que integra en un único cuerpo legal sistemático varias leyes anteriores y sus sucesivas modificaciones.

simultánea, el 16 de mayo se promulgó el Real Decreto-Ley 8 de 1997 que trata de las medidas urgentes dirigidas a la mejora del mercado laboral y así mismo el fomento de la contratación indefinida, que resalta la necesidad española de ampliar los puestos de trabajo y la estabilidad en el empleo que preocupaba a la mayor parte de trabajadores que tienen que emplearse mediante contratos a tiempo definido; posteriormente se expide la Ley 63 del mismo año para ir de la mano de la Ley 8° que juntas hacen cumplir lo pactado por la UGT, CC.OO, CEOE-CEPYME y el nuevo gobierno representante del partido popular, que se consideró como una reforma parcial al Estatuto de los Trabajadores que completa el trabajo realizado con la reforma de 1994.

Siguiendo los lineamientos de las estrategias dadas por las cumbres, la reforma es negociada entre los empresarios y los diferentes sindicatos, esta primero pasa como un Decreto-Ley pero al final es dejada como una Ley definida como acuerdo Interconfederal para la Estabilidad de Empleo y luego la Ley de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, que querían terminar con los efectos de extrema precariedad y el esparcimiento contractual, introduciendo una nueva clase de contrato a término indefinido que buscara disminuir las indemnizaciones cuando existiera un despido improcedente, además señalaba nuevas causas lícitas para la terminación de contratos que se relacionaban con el desempeño económico de la empresa, entre otras cosas, con los cambios surge el pensamiento de la existencia de un nuevo tipo de contrato a término fijo discontinuo, que aparenta mejorar los contratos a término parcial y empezar a ejercer un mayor control y vigilancia sobre las empresas de trabajo temporal; todas las medidas tomadas pretendían construir un marco mínimo para ordenar, nivelar y vigilar los efectos reductores en los diferentes usos del trabajo y la disposición de su mercado, ya que estaban causando continuas desregulaciones, también alcanzaban una aversión que llevaba a cambios excesivos en el modelo de contratación, es decir, pasaba de un contrato a término fijo a un simple trabajo temporal convirtiéndose en una forma de castigo al mercado.

Se empieza a ver que las políticas de flexi-seguridad ejercidas a finales de los años noventa sirvieron para activar el mercado laboral, se llegó a pensar que se adaptaron al tipo de necesidad económica por la que atravesaba el gobierno Español, ayudando en buena parte a tener unos muy buenos resultados de crecimiento económico y por ende un gran crecimiento del capital, bajo un manto en el cual se practicaba la desburocratización en el empleo y en su respectivo despido, pero la remercatilización apuntaba a buscar incentivos para lograr una contratación a término fijo instaurando un pensamiento en que el empleo ya era muy difícil que fuera de una manera estable.

Las reformas anteriores en su totalidad no habían cumplido los objetivos propuestos, pero habían contribuido a la disminución del desempleo, por tal razón, esta reforma tenía una particularidad, considerarla doble, estaba enfocada a disminuir los contratos temporales para así aumentar los contratos a término indefinido a través de un contrato que llamaron de “fomento a la contratación indefinida” que indemnizaba al trabajador con una suma menor en los casos de despido por razones objetivas²⁸, además estaba dirigido a personas que estadísticamente eran las que tenían menos posibilidades de acceder al trabajo como los jóvenes de 18 a 30 años y mujeres mayores a 45 años.

2.3.4 CUARTA REFORMA AÑO 2001

Durante el periodo del gobierno del partido popular en el año 2001, España estaba en una época laboral mucho mejor por las reformas hechas en años anteriores,

²⁸ El artículo 49.1.1 ET, dice que podrá extinguirse el contrato de trabajo por las causas objetivas legalmente procedentes. “Causas objetivas”, son circunstancias que sobrevienen sin la intervención de la voluntad de las partes del contrato de trabajo. Se caracterizan estas causas principalmente por dos puntos, la existencia de un hecho distinto del incumplimiento culpable del trabajador y por otra parte, debe tratarse de una circunstancia que conduzca a la ruptura del equilibrio interno del contrato. Las causas objetivas son: Ineptitud del trabajador, falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo, por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, cuando concurren además determinados requisitos

por ese motivo el Gobierno no veía necesario hacer un cambio normativo extenso, en ese año se promulgó la Ley de acompañamiento a la hecha del presupuesto nacional que tenía como objetivo principal mantener y asegurar los aspectos positivos y los avances logrados, además que se extendieran en el tiempo para mejorar aún más la situación laboral de los trabajadores y asimismo de la economía Española. La Ley en un artículo revisa el Estatuto de los Trabajadores y sustituye una obligación de los empresarios de informar a las oficinas de empleo los contratos celebrados y las prórrogas respectivas, ayudando a la información real de la situación laboral española.

El 20 de junio de 2001 se produce una huelga general en contra de las intenciones del Gobierno por las centrales obreras que consideraban que las intenciones expuestas a la ciudadanía en razón a las reformas iban a ser para disminuir derechos y garantías laborales, la marcha contaba con un gran número de trabajadores y trabajadoras que exigían un empleo estable donde se les reconocieran sus derechos a la dignidad y la seguridad; el Gobierno comenzó a implementar normas que iban en contra de estos derechos y desprotegían más a los trabajadores que carecían de estabilidad laboral, por el constante fomento a los contratos temporales gracias a la reforma impuesta en el 2001.

Año tras año los ciudadanos y la organizaciones sindicales españolas se habían hecho sentir mediante el dialogo con el Gobierno y también a través del uso del derecho a la huelga, para dar a conocer sus inconformidades con las normas laborales, por esa razón el Estatuto más allá de ser una disposición Constitucional, es una lucha constante de los trabajadores para ganar cada vez más prerrogativas legales, que garanticen un trabajo más justo, más digno, más agradecido; las luchas siempre van en procura de un avance normativo para sentirse protegidos tanto por el Gobierno como por sus empresas.

Un año más tarde el 24 de mayo de 2002, mediante la promulgación del Real Decreto-Ley 5 de 2002, se abre camino al debate y a la polémica social, política y también económica ya que ésta Ley retoma las medidas urgentes para la reforma de la protección por desempleo y también el fomento de la culpabilidad de los

trabajadores; fue presentada por el Gobierno como una norma de gran importancia para facilitar el empleo, las oportunidades de acceder a éste, las mejoras del mercado laboral y también para corregir los errores que influían en el desempleo. La norma a opinión de los sindicatos era una reforma contra la sociedad, que disminuía derechos laborales, que se veía reflejado en el deterioro de los empleos y en la disminución de garantías a las personas que se encontraban desempleadas por eso se convocó a una huelga general por la desfragmentación de las normas garantistas laborales.

Todas estas reformas trajeron hacia el pueblo español enseñanzas, para que en la constante búsqueda del ideal del Estatuto de los Trabajadores fuera reflejado un fortalecimiento de los principios de igualdad y no discriminación donde se compile una serie de normas de carácter internacional y comunitario que siempre logre superar los mínimos dados por estas disposiciones; por tal razón se da paso a la reforma del primer cuarto de siglo de la vigencia del Estatuto de los Trabajadores en España, concretamente en el mes de marzo de dicho año con la victoria del Sr. Rodríguez Zapatero a la Presidencia del Gobierno, propuso implementar unas medidas orientadas a erradicar la violencia de género que se convierte en la Ley Orgánica 1 de 2004 que así mismo se encarga de revisar preceptos propios del Estatuto de los Trabajadores que pone fin al proceso de cambios y reformas de éste compilado normativo español.

2.3.5 QUINTA GRAN REFORMA LABORAL 2010

El Gobierno Español implementó una nueva reforma laboral, que refleja las medidas socialistas de José Luis R. Zapatero para contrarrestar la crisis económica y laboral.

La Ley en su trámite normal dio la oportunidad a los diferentes partidos políticos de presentar sus enmiendas, y proponer mejoras a la ley para beneficio general y así cumplir con el propósito de favorecer a un gran número de trabajadores que

laboran bajo la modalidad del contrato a término fijo y dar la oportunidad que se aumenten los contratos a término indefinido, meta de gran importancia para el Gobierno, pues ha sido un problema que aqueja a España desde hace muchos años. Pero la reforma laboral tiene un vacío, y es que no contó con la aprobación de los sindicatos ni los empresarios, como se había hecho anteriormente. Las inconformidades de estas partes llevan a pensar que la reforma abriría un hueco más grande en el problema del desempleo, como respuesta convocó a una huelga general en el mes de septiembre y a una manifestación en todo España en el mes de junio por considerar que las decisiones del Gobierno promueven reajustes y cambios peligroso por lesionar los derechos de los trabajadores, transmitiendo una sensación de inseguridad en el sector económico laboral.

La reforma laboral tenía la intención de verse como un freno a la crisis mediante la disminución salarial, recorte del gasto público y un cambio en las condiciones restrictivas en el sistema de pensiones. La reforma es la segunda más importante después de la de 1994, que se basa en cuatro ejes principales; el primero es legalizar las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro y también la reforma admite el funcionamiento de las Empresas de Trabajo Temporal en sectores que con anterioridad no se admitían su funcionamiento. El segundo eje se basa en la limitación de los contratos de trabajo temporal que habían tomado gran auge, para revertir esto se promueve los contratos a término indefinido.

La reforma de la flexibilidad interna es otro eje en la que se basa la reforma, el objetivo del Gobierno se enfoca en las mejoras respecto a los mecanismos de intermediación en el sector laboral y la nueva organización de los contratos.

Cuando se refiere a la reforma del despido por causas empresariales y por ausentismo, que amplía y cambia las formas de despido de los trabajadores y es ahí concretamente que introduce la reforma el art 52 del estatuto de los trabajadores para mejorar la productividad de las empresas de la mano del artículo 51.

La reforma laboral del 2010 se inició en el 2008 para neutralizar las problemáticas que padecía España fruto de la crisis económica y del desempleo; por esa angustia constante por parte del gobierno, se decide plantear la reforma laboral para ayudar a flexibilizar el mercado, el primer punto a tratar la indemnización por despido en los contratos a término indefinidos que disminuyera a 33 días por año trabajado estando anteriormente en 45 , la segunda propuesta es la reducción de la jornada laboral por cuestiones económicas, la posibilidad de despedir a los trabajadores por pérdidas económicas en la empresa, entre otros cambios son los culpables de la transformación del contenido del Estatuto de los Trabajadores.

Estas son unas de las múltiples causas que dieron origen a la convocatoria de la gran huelga del 29 de Septiembre de 2010 por considerar que todas las luchas en los últimos 33 años del Estatuto y los avances legislativos en materia laboral habían sido en vano, y con la llegada de esta ley lo único que iban a conseguir es un retroceso, pues el respeto de los derechos y garantías laborales se terminarían por completo.

La opinión del pueblo era que este cambio del trasfondo del estatuto iba a acrecentar más la brecha evidente entre trabajadores y empleadores y como resultado la desigualdad social. La zozobra de los trabajadores crecía cada vez más porque ya no existiría la estabilidad laboral que tanto reclama el pueblo, concluyendo así que la reforma sería considerada una iniciativa a favor de la explotación laboral.

Los pronósticos hasta la fecha fruto de esta reforma laboral no son muy alentadores, han desaparecido millones de empleos que se ha visto reflejado también en la disminución exagerada del consumismo, las personas ya no cuentan con capital para invertir ni para sobrevivir.

Somos conscientes que la creación del Estatuto de los Trabajadores es un ejemplo a seguir, pues su elaboración aportó múltiples mejoras laborales, lo importantes es detallar y estudiar los avances como también los retrocesos, fruto de los intereses políticos y económicos de cada gobierno que en muchas

ocasiones desmejoran los derechos de los trabajadores por intereses lejanos a lo social.



3. MÉXICO Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Es muy importante conocer la trascendencia de una norma como la Ley Federal del Trabajo para usarla como referencia y ejemplo de un trabajo realizado por grandes doctrinantes y así entender y marcar la pauta que dé la posibilidad de visualizar realidades en diferentes escenarios y poder aplicarlas en el contexto colombiano, mediante el conocimiento y deducción del origen de las primeras regulaciones comprendiendo la evolución normativa que ha tenido México y su reflejo en la sociedad, es por esa razón que damos paso al estudio desde los inicios de la Ley del Trabajo de México más importante, y de ese modo entender la evolución de la Ley Federal del Trabajo para tomar ideas importantes y crear mecanismos jurídicos aplicables a nuestro Estatuto Laboral y también tener en cuenta que existieron muchas circunstancias en México que ya fueron superadas y solucionadas mediante normas concretas, servirán para comprender situaciones actuales colombianas y proponer ideas pertinentes para la aplicación de un nuevo ordenamiento jurídico laboral a partir de las experiencias sufridas por México.

3.1 NACIMIENTO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA HISTORIA LABORAL MEXICANA

El derecho laboral es fruto de todos los acontecimientos históricos, políticos y económicos que permitían poco a poco su formación y perfeccionamiento. En el siglo XIX fruto de las tendencias europeas se empezó a conformar una serie de sindicatos para influir en la transformación del mundo laboral²⁹.

Los primeros conflictos vividos en México fueron en el siglo XIX, en primer lugar por las pocas garantías laborales que contemplaba la Constitución de 1857 y por la opresión y el maltrato diario a la clase trabajadora por los industriales que ejercían una insistente presión al gobierno para disminuir los sueldos de los

²⁹ GONZÁLEZ NAVARRO Moisés, *Historia Mexicana*, 1956 México. P 32

trabajadores, por esa razón los empleados decretaron un paro e intentaron iniciar diálogos sociales con el presidente de la época, Juárez, pero la iniciativa fue inútil, el presidente hizo caso omiso a las advertencias y por el contrario le dio poder a las empresas para imponer sus ideas a los trabajadores y desmejorar aún más las condiciones laborales³⁰.

Por toda esta presión a la clase trabajadora y las innumerables injusticias en sus lugares de trabajo, los movimientos obreros se vieron en la necesidad de tomar una postura firme frente a la situación, que fue la proclamación de la guerra a las personas adineradas para tomar sus tierras y distribuirlas a los indígenas, los grupos campesinos tenían una gran influencia socialista y poco a poco comenzaron a tomar más fuerza gracias a las organizaciones clandestinas que buscaban transformar el pensamiento del pueblo queriendo lograr un cooperativismo que se caracterizara en la idea de querer que los trabajadores sean dueños del capital. Gracias a estos pensamientos en pro de la sociedad trabajadora nace una organización llamada “El Gran Círculo de Obreros” que buscaba mejorar la situación legal de los trabajadores, mediante la erradicación del abuso de los capitalistas y la lucha por la creación de normas que mejoraran las condiciones sociales, morales y económicas.

Otras organizaciones importantes eran el “Gran Círculo Reformista” y la “Gran Confederación de las Asociaciones de Obreros Mexicanos” las cuales tenían como objetivo promover la libertad y el progreso de las clases trabajadoras para alcanzar un equilibrio entre los trabajadores y el capital.

En el siglo XVIII y XIX México y el resto del mundo estaban bajo la influencia de un liberalismo económico que le daba pie a los grandes empresarios de explotar a los trabajadores en virtud del individualismo que predominaba en las personas de esa época, la importancia de las máquinas primaba sobre las necesidades de las personas, por esa motivo la opresión patronal sobre los obreros dieron lugar a las diferentes regulaciones jurídicas, como resultado de ello surgieron unas huelgas como la de Cananea y de Rio Blanco que permitieron implantar ideas que daban

³⁰ RUSSOMANO, Mozart Víctor, *La estabilidad en el empleo*, p. 11, México, UNAM, 1980

más beneficios laborales que se reflejarían en un movimiento Constitucionalista que le da un impulso al pueblo mexicano de promover un Régimen de Derecho que asegura los derechos a las personas y lo más importante habla de igualdad entre todas las clases sociales, pilar fundamental para la realización de una legislación Laboral Mexicana y de la Seguridad Social más equitativa que contrarreste los resultados devastadores fruto de la guerra de Independencia y los múltiples conflictos y discrepancias internas como la intervención americana y el Porfiriato, considerados hechos históricos de índole político más que laboral.

Por la escases de industrias y el gran protagonismo agrícola que gozaba México, las constantes guerras civiles hacían que el proceso de evolución fuera más lento, por esa razón surgieron diferentes sucesos como los anteriormente nombrados, donde los trabajadores se rebelaban por la inconformidad frente al sistema político y social. La revolución mexicana tenía un interés especial, conseguir tierras, mejorar las condiciones de vida, obtener más posibilidades de trabajo, etc., dando lugar en 1917 a la Constitución Política expedida el 5 de febrero, hecho de gran importancia por plasmar la voz del pueblo inconforme por reivindicar aspectos sociales y sintetizar las aspiraciones por las que muchos mexicanos habían llegado a dar su propia vida por sus convicciones. Por las experiencias vividas a finales del siglo XIX ocurrieron una serie de eventos cruciales que marcaron la lucha constante por los trabajadores para lograr el reconocimiento de derechos y fortalecimiento de su dignidad humana, estos hechos son las huelgas en la llamada época del *Porfiriato*; un periodo de 34 años donde el Señor Porfirio Díaz estuvo al mando desde 1876 a 1911³¹, fase que se caracterizó por el aumento de la desigualdad de las clases sociales, se registraron en la época aproximadamente 250 huelgas de diferentes magnitudes y naturaleza que dejaban clara las inconformidades de las personas por los maltratos en los lugares de trabajo y por la falta de garantías legales que permitían abusos y excesos de toda índole, el crecimiento industrial, la explotación agrícola y los avances textiles le daban más

³¹ La Legislación Laboral en la República Mexicana, México vol. 1 No 4 Revista octubre-diciembre 2000.

responsabilidades a la manufactura mexicana de aquellos tiempos, y el afán de su expansión creaba más compromisos con los países extranjeros, por esa razón los empresarios les exigían más a los trabajadores y las leyes que se lograron implementar producto de las huelgas, eran solo para dar una buena imagen al exterior y no se preocupaban por la estabilidad y el buen trato los trabajadores.

La Constitución Mexicana de 1917 era el reflejo de la lucha por la soberanía nacional, en 1910 a 1917 hubo un proceso revolucionario de los dirigentes políticos con el propósito de lograr reformas sociales, México era un país eminentemente agrícola, de ahí surge la Ley 6 de 1915 donde se ordenó la repartición de tierras entre los campesinos, legislación que dio un primer paso para la conquista del derecho del trabajo todo sumado a la de 1914 del Estado de Jalisco que tenía un lineamiento similar.

Todas estas normatividades fueron las que labraron el camino del Derecho en la Constitución de 1917 que poseía una tendencia humanista, por tener muy claro que el trabajador no era un instrumento mediante el cual un ser humano arrendaba su propia personalidad, sino tenía que verse como un derecho del hombre donde los trabajadores decidían realizar un aporte a la sociedad en un entorno que le brindara condiciones justas³².

La Declaración de Derechos Sociales de 1917 es un resultado socialista que quería dar más beneficios nacionales al ser humano; junto con la Constitución de 1917 trataron de cambiar el pensamiento normal de la sociedad, para convertirlo en la necesidad de subordinar la economía al derecho, plasmando la obligación del Estado de asegurar a los trabajadores el derecho a la libertad en su máxima expresión sin confundirlo con la vía libre de lucha unos contra otros, sino con el pensamiento de una convivencia donde todos velen por la dignidad de todos, y así construir una comunidad más equilibrada³³. La obligación del Estado impuesta por

³² BENSUSÁN Graciela, *El Modelo Mexicano de Regulación Laboral*, 2000 México.

³³ La Legislación Laboral en la República Mexicana, México vol. 1 No 4 Revista octubre-diciembre 2000.

la Constitución y la Declaración hace que este se comprometa a promulgar leyes del trabajo que hagan efectiva los postulados que en ellas se encuentran, y así, el Estado proporciona mecanismos eficaces para asegurar su verdadero cumplimiento y se refleje esos postulados normativos en el mundo real.

La Declaración de México hace parte de una Constitución escrita y rígida de normas programáticas que lo que exige es que cualquier normatividad promulgada por los poderes públicos debe ir armónicamente con los postulados de la Declaración, de lo contrario, serían inconstitucionales. La Constitución y la Declaración van de la mano por considerarse la segunda como parte constitutiva de la otra, por tal razón es obligatoria y extensiva a toda la comunidad.

Cuando se habla de la Constitución Mexicana se debe pensar que es aquella que certifica el control constitucional de todas las normas que expida la rama legislativa y la ejecutiva eventualmente, para así velar por los derechos y el otorgamiento de beneficios que auxilien al fortalecimiento de la justicia social, por eso fue considerada pieza clave para el crecimiento del derecho laboral por ser el resultado del sacrificio del pueblo mexicano por lograr mejorar sus situaciones, anhelo que motivó la Revolución de 1910.

En 1916, Carranza, hizo partícipes al pueblo Mexicano para conformar una asamblea Constituyente, con el fin de realizar un proyecto de la Constitución donde quedara plasmado la ordenanza por parte de esta hacia el Congreso para legislar en torno a las disposiciones necesarias para avanzar en el derecho laboral, que quedaría forjado en un título especial, que da lugar al nacimiento del artículo 123 que detalla todos los aspectos importantes en materia de relaciones laborales, dándole un rango constitucional a este derecho, porque para ellos era claro que había una clase más débil, que merecía un mayor reconocimiento protección y protagonismo³⁴.

Luego de este triunfo social, político y económico, el Estado continuaría paulatinamente con la elaboración completa de la legislación laboral para cubrir

³⁴ CLIMENT BELTRAN Juan B, *Ley federal del trabajo*, 1984 México

todos los aspectos relacionados a esta especialidad, por tal razón, se expide en 1914 en el Estado de Aguascalientes un Decreto que regula la jornada laboral reduciéndola a 9 horas, también regula el descanso mensual sin reducción de salarios.

Posteriormente en 1915 en San Luis de Potosí, se promulgó un Decreto el cual fijaba los salarios mínimos conforme a la época, simultáneamente en Tabasco se establece el salario mínimo para los trabajadores, y establece la jornada máxima de trabajo en 8 horas, a diferencia en Veracruz en el mismo año se estableció la jornada laboral en 9 horas³⁵, con una adición especial respecto a la prohibición de trabajo a niños menores de nueve años, también se comienza a hablar de riesgos laborales, conciliación y arbitraje.

En 1918 Veracruz se convirtió en el Estado más garantista al expedir la primera Ley del Trabajo que sería años más tarde la base y apoyo en la elaboración de las leyes laborales de 1931, como lo es la Ley Federal del Trabajo conforme al artículo 123 de la Constitución de 1917. Estas disposiciones laborales sirven como balanza entre los derechos de los trabajadores y el capital, para así lograr la justicia social y bienestar necesario de todo trabajador³⁶.

En 1929 México estaba lleno de normas, que en muchas ocasiones no eran iguales y por eso comenzaron a haber muchas discrepancias entre estas que creaban discordia al momento que la aplicación de las normas, por eso el pueblo exigió en ese mismo año una reforma Constitucional, y se federalizó la normatividad laboral, logrando una unificación normativa que respetara los ideales del sistema federal donde el único autorizado de expedir normas laborales era el Congreso Federal para que plasmara su gran iniciativa legislativa, dando origen a la **Ley Federal del Trabajo** en 1931, conforme a los requerimientos del artículo 123 de la Constitución, haciendo una aclaración que la normatividad laboral no puede ser un estatuto estático, sino dinámico, cambiante de acuerdo a las

³⁵ PASQUEL Leonardo, *La Revolución en el Estado de Veracruz*, 1972 México.

³⁶ MARIO DE LA CUEVA. " el nuevo de derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"

necesidades del país y conforme a los cambios económicos, sociales y políticos, que busquen obviamente el mejoramiento de los niveles de vida de la clase trabajadora, cumpliendo con el postulado del artículo 123 de la Constitución, con una particularidad, que era las múltiples restricciones en materia laboral y sindical para la población de trabajadores, su articulado solo estaba limitado por los postulados del artículo Constitucional³⁷.

La insuficiencia del artículo 123 de la Constitución hizo que el pueblo y los diferentes movimientos sindicales comenzaran a patrocinar un cambio legislativo en materia laboral, es por tal razón que a mediados de 1989, COPARMEX³⁸ presentó un anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo, que proponía agrupar en una sola ley todo lo referente a materia laboral y así armonizarlas todas y eliminar las normas que se excedían o no concordaban, para hablar concretamente de temas como, indemnizaciones, retiros descanso, jornadas laborales, Introducir el salario por hora, sanciones a sindicatos y trabajadores, redimensionar el sistema de huelgas y prohibir las huelgas de solidaridad, fueron uno de los tantos temas de interés de la confederación en torno a la Ley Federal del Trabajo.

Debe anotarse que esta fue la primera Ley Laboral que brindó el derecho a la huelga y la libertad laboral, las relaciones laborales fueron protegidas ya que tutelaban los derechos de los trabajadores, llegando al cumplimiento de estas por medio de entidades que se encargarían de vigilar y fiscalizar las normas laborales, pero el verdadero problema de esta legislación laboral iba enfocado a la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho a la huelga, todo esto se veía influenciado por la famosa Carta Lavoro Italiana que “fue uno de los principales textos legislativos de la Italia fascista, que Mussolini, presentó como un intento de modernizar la economía italiana y solucionar los problemas sociales y las relaciones entre clases con criterios corporativistas. La Carta fue promulgada por el Gran Consejo Fascista y se publicó en el periódico *Il Lavoro d'Italia* el 23 de abril

³⁷ CLIMENT BELTRAN Juan B, *Ley federal del trabajo*, 1984 México, p. 29

³⁸ La Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) es un sindicato patronal de afiliación voluntaria que aglutina empresarios de todos los sectores en busca de representación en el ámbito laboral y social. Inició sus actividades en 1929

de 1927”³⁹, de acá que el gobierno le solicite a los sindicatos que para que estos gocen de un reconocimiento y personalidad jurídica tengan que realizar un registro, además de la toma de nota de sus dirigentes, la intervención de la huelga y el manejo del monopolio sindical de los diferentes contratos colectivos laborales.

Se puede ver que las reglas procesales eran una reproducción exacta del reglamento del año de 1926 para poder seguir manteniendo la existencia de una igualdad de partes en el proceso, pero dirigido a que existiera una resolución en conciencia cuando se encuentre en medio de un conflicto laboral.

Con el pasar de los años se fue buscando la forma de poder mejorar las relaciones laborales entre ellas hallamos que a la ley se fueron agregando la higiene en el trabajo, higiene industrial, habitaciones para trabajadores y las actividades peligrosas, también reglamentos para la Inspección del Trabajo, la Procuraduría de la Defensa de Trabajo, entre otros, de esta forma se pudo decir que esta fue una de las leyes en las cuales verdaderamente ejercían una protección a la masa trabajadora, con ciertos vacíos, pero reconociendo que fue un gran logro.

La Ley Federal del Trabajo es el reflejo del progreso de la sociedad obrera en todo sentido, es la inclusión de la dignidad, la solidaridad, la igualdad y la seguridad social que necesita todo ser humano trabajador para surgir en todo sentido. Posteriormente con el presidente Adolfo López Mateos, toma la decisión de reformar la Ley Federal del Trabajo de 1931 al reglamentar la participación de los trabajadores en las diferentes utilidades de las empresas donde ellos trabajan, con el propósito de que esta norma sirviera para mejorar las relaciones entre trabajadores y empleadores⁴⁰. Con la nueva Ley Federal del Trabajo querían proteger de cualquier abuso a los trabajadores, como el no cumplimiento del mandato legal de la participación de las utilidades.

³⁹ http://es.wikipedia.org/wiki/Carta_de_Trabajo_de_1927

⁴⁰ BAILON VALDOVINOS Rosalio, *Legislación Laboral*, 2007 México. P. 43

3.2 ORIGEN DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN MEXICANA

El artículo 123 de la Constitución Política de Estados Unidos Mexicanos está compuesto por un apartado identificado con el literal “A” el cual reglamenta la prestación laboral por parte del trabajador frente al empleador, estableciendo jornada, garantías, salario, accidente laboral, riesgos profesionales, libertad de asociación, huelga etc. El apartado “B” es el cargado de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores es decir de los servidores públicos y todas sus condiciones laborales.

En la redacción del proyecto de la Constitución, el cual fue enviado a la Constituyente de Queretano, se caracterizaba por ser un estatuto superior al de 1857, pero sin dejar a un lado el tradicionalismo constitucional, es decir siempre respetando la estructura conservadora de las Constituciones Políticas.

La discusión del artículo quinto el cual se refería y adicionaba una serie de garantías a los trabajadores como: Prohibición del trabajo nocturno industrial para mujeres y niños y descanso hebdomadario⁴¹, además de una jornada laboral máxima de 8 horas diarias, en este documento también se encontraban derechos como el de la igualdad de salario para trabajo igual y una indemnización por accidente de trabajo, etc., era el reflejo de una iniciativa de varios diputados entre ellos el doctor Aguilar y Góngora, los cuales querían que fuera expedida por el Congreso de la Unión, todo esto en virtud de la facultad otorgada a este por la fracción X del artículo 73 del mencionado proyecto.

Esta iniciativa no tenía cabida si hablamos en términos de derechos individuales, ya que tenía una finalidad diferente que era satisfacer deseos sociales anteriormente ignorados por los constituyentes. La propuesta no llevaba consigo

⁴¹ (De *hebdómada*).

1. adj. **semanal**.

2. m. y f. En los cabildos eclesiásticos y comunidades regulares, semanero, persona que se destina cada semana para oficiar en el coro o en el altar.

3. m. **semanario**.

el reconocimiento y propósito de resguardar un derecho individual sino un derecho dirigido a una clase social, la trabajadora; pero como era de esperarse se encontró un primer opositor el diputado Lizardi, el cual era conocido por los propulsores de la iniciativa al haber estado en la misma escuela de redactores de la Constitución, que se caracterizaba por tener una perspectiva más clásica y rígida, donde se expresara que el contrato de trabajo iba estar en la misma situación de armonía “que un santo Cristo armado de pistolas”. Otro de los intervinientes dejó en claro que existía una gran necesidad de integrar la limitación a las horas de trabajo y una protección a mujeres y niños.

Pero durante esta plenaria se logró un gran discurso el cual despertó pasión y simpatía en casi todos los diputados constituyentes, ya que estos contaban con un contenido lleno de sinceridad además de contar con un sentimiento dirigido a ayudar, favorecer y proteger a la clase trabajadora, y por primera vez brindar una luz diferente a las constituciones clásicas con la propuesta de incluir un capítulo específico sobre el trabajo en el Código supremo (propulsado por el diputado Manjarrez).

El entendimiento de los diputados Constituyentes ayudó a que logaran dar el verdadero sentido social de la revolución mexicana, movimiento que no fue como los Europeos que iban más enfocados a lo político, este era diferente, tenía un trasfondo ambicioso de justicia en la clase trabajadora que había sido negado constantemente por las constituciones anteriores.

Los constituyentes se salieron del clásico procedimiento de sometimiento al Congreso para su estudio, estos sin darse cuenta estaban creando un nuevo régimen constitucional que daba un espacio al porvenir de la clase obrera plasmándose en el artículo 123 de la Constitución Política Mexicana, por todo lo anterior se puede concluir que el artículo 123 nació de unos reclamos justos, de una revolución y de aquellos que entendieron e interpretaron correctamente cuales eran los designios de un pueblo que luchaba por lograr un orden justo.

3.3 REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970

El hablar de cada una de las reformas e intención de reforma es importante para dar claridad de los acontecimientos y cambios sociales, culturales, económicos, y legislativos que tiene cada país en el sector que para nosotros es el más importante, el sector laboral, en México la Ley Federal del Trabajo es un instrumento que tiene como fin la protección de los derechos de los trabajadores la parte más débil de la relación laboral, muchos tratadistas consideran que los estatutos o leyes netamente laborales son simplemente unas normas para frenar la lucha constante entre dos clases, eso explicaría de alguna forma porque cada avance legislativo en materia laboral es fruto de luchas sociales donde los trabajadores se ven en la necesidad de protagonizar para conquistar derechos olvidados, en contraposición se dice que la legislación laboral debe ser cambiante de acuerdo a las transformaciones políticas, económicas y sociales.

En 1970 se da lugar a la reforma a la Ley Federal del Trabajo bautizada la *Nueva Ley Federal del Trabajo*, la más importante de todos los tiempos; inicialmente se presentó un proyecto formulado por unos juristas muy reconocidos en el mundo del derecho laboral, lo encabezaba el más reconocido jurista mexicano Mario de la Cueva y en segundo lugar Cristina Salmorán y el señor Ramiro Lozano, que compartían la presidencia de las juntas Federal de Conciliación y Arbitraje y Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y en tercer lugar el señor Alfonso López Aparicio maestro reconocido del derecho laboral que se reunieron para hacer las adecuaciones pertinentes a la Ley y posteriormente fue promulgada para entrar a regir el 1º de Mayo de 1970; tenía como característica principal ser una reforma en materia de prestaciones y subsidios de vivienda más que todo⁴².

A lo largo de la vida de esta Ley de gran trascendencia social, existieron múltiples cambios, como en el gobierno de Pedro Ojeda Paullada, que propuso modificar el procedimiento laboral. También el Partido Revolucionario Institucional (PRI) prometieron una reforma a la ley como simple estrategia política que

⁴² <http://www.bibliojuridica.org/libros/5/2458/41.pdf>

posteriormente logro su triunfo mediante la elección del presidente Carlos Salinas, que encargó al secretario del Trabajo la preparación completa y detallada de ese cambio a la Ley Federal del Trabajo; para ello se conformó una comisión que se desmantelo por encargarse de temas netamente económicos y políticos como el TLC, que iba en contra de los ideales sociales a los que la comunidad mexicana pretendían, pues este tratado de libre comercio lo que hacía era eliminar derechos laborales, por tal razón la Confederación de Trabajadores de México (CTM)⁴³ reaccionó en contra de dichos cambios, quedando en suspenso la nueva reforma.

Años más tarde revueltas estudiantiles y problemas entre dirigentes políticos, da pie para concluir que la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1970 reflejaba las ideas inspiradoras de Mario de la Cueva entre ellas la prima de antigüedad, prima de vacaciones y dominical y el más comentado cambio, que fue la supresión del artículo 237 que prohibía la conformación de sindicatos a los trabajadores sometidos por ley a reglamentos especiales y también el otorgamiento de habitaciones por parte de los empleadores a los trabajadores, que se planeó para producir efectos tres años más tarde de la promulgación de esta reforma, pero así mismo sus cambios también dejaron vacíos que posteriormente causarían problemas, o mejor decirlo de otra manera, producirían inquietudes e impulsos para el cambio.

En el año de 1980, se eliminó por completo el sentir de igualdad de las leyes anteriores, uno de los grandes cambios fue el tema de los subsidios de habitación a los trabajadores, donde el presidente de la época Luis Echeverría propuso la reforma constitucional y como consecuencia directa la reforma de la Ley Federal del Trabajo⁴⁴, que se cambiaría por la implementación de mecanismos para la verdadera realización de este postulado; otro cambio fue la reglamentación de los trabajos especiales; algo importante a resaltar es la adición al artículo 123 de la Constitución las palabras de trabajado digno y socialmente útil, todas estas

⁴³ Confederación de Trabajadores de México (CTM) es una central sindical obrera fundada el 24 de febrero de 1936

⁴⁴ <http://www.bibliojuridica.org/libros/5/2458/41.pdf>

modificaciones se vieron publicados en 1988, que no fueron consideradas reformas a Ley Federal del Trabajo directamente, sino a la Constitución.

3.4 ANTECEDENTES DE MEXICO Y UNA REFORMA LABORAL FALLIDA 1994

Para el año de 1993 se avecinaba una crisis, la cual no se hizo esperar por mucho tiempo, y en 1994 reflejó el aumento de los índices de desempleo, al punto de alcanzar el 6.8% siendo esta una de las peores cifras en México; para esta época el Partido de Acción Nacional (PAN) envía una propuesta con el fin de lograr una reforma laboral la cual era un claro ataque hacia los sindicatos, el argumento principal de ellos era, que los sindicatos gozaban de un gran poder y por ende tenía que ser reducidos, esta propuesta ya había sido discutida con COPARMEX y la CTM, y estas fueron algunas:

La renuncia a los derechos adquiridos, del carácter titular y protector de la ley, buscaba que se perdiera el principio de la estabilidad en el empleo, dejando ver a la productividad como un principio y una meta de ley, que la interpretación de la ley a favor del trabajador fuera totalmente suprimida, agregar nuevas causales de despido justificado, que no existiera la oportunidad de lograr ser reintegrado cuando el despido no es por justa causa, que la incapacidad parcial no implicara un reacomodo de puesto de trabajo⁴⁵, la **polivalencia laboral** capacidad o habilidad de algunos trabajadores para llevar a cabo de manera temporal y por necesidad del servicio un puesto de trabajo distinto para el que fue contratado y que el empleador pueda trasladar libremente al trabajador, eliminar los escalafones y que se fijaran la duración de la huelga en un máximo de 30 días, que existirá una libre afiliación como desafilación a los sindicatos, esto través de comités de empresas que funcionaran como representantes de los diferentes trabajadores afiliados a un sindicato y también a los que estén por fuera de este, además de que existirá un libre registro sindical.

⁴⁵ <http://www.bibliojuridica.org/libros/5/2458/41.pdf>

Pero el Partido de Acción Nacional además influyó en una “nueva cultura laboral que se caracterizaba por:

Ética laboral: *"preservar los bienes de la empresa, capacitarse para elevar la productividad, guardar lealtad respecto a los procesos productivos, no retrasar los procedimientos jurídicos laborales, y no incurrir en tortuguismos para evitar que la empresa produzca".*

Empleo: *"El lugar de trabajo es la empresa, es imperativo la solidaridad entre sus integrantes obreros y patrones no son enemigos, unidos elevaran la productividad".*

Remuneraciones: *"Se hará y elevarán en función de la productividad".*

Capacitación y formación: *"Los obreros deberán capacitarse para elevar la productividad.*

Productividad, calidad y competitividad: *"Para alcanzarla se propone: incrementar el empleo mejorar la capacitación e impulsar la investigación.*

La empresa y su papel en la sociedad: *" Tiene dos funciones la empresa, una externa que es bienes y servicios socialmente necesarios, la otra interna que es generar valor y distribuirlo equitativamente a sus importantes y garantizarlo mediante la obtención de utilidades.*

Derechos y obligaciones de los trabajadores: *" Derecho al trabajo, estable, justo y remunerado así como organizarse y capacitarse...obligación de trabajar con intensidad, no divulgar secretos de la empresas, e informar al patrón con veracidad. El derecho para los patrones es, proponer criterios de contratación y de trabajo que permita más productividad, y remunerar según la productividad, tratar con respeto a sus empleados, etc.*

Pero realmente el fondo de todos estos preceptos tenían un propósito, permitir la existencia de una clase obrera sobreexplotada, con el apoyo de una ley permisiva, por tener una única característica, favorecer a los empresarios y darles

más facilidades para ejercer despidos libres, permitiéndoles celebrar contratos con el único interés de contratar por la horas que se llegara a necesitar, para no tener tantas responsabilidades con los trabajadores en materia económica y terminar con el trato con el trabajador una vez cumpla sus horas requeridas para concluir con lo encomendado y por ende dejarlos desprotegidos de derechos sociales, y cuando se hablara de la parte colectiva se quiso terminar con la huelga definitivamente para frenar el impulso que tenían los sindicatos blancos, es como si se terminara dejando a los trabajadores de una u otra forma en una desprotección laboral total donde la ley ya va dejar de equilibrar las relaciones entre empleador y trabajador y le da vía libre al empleador para marginar y someter al trabajador a las peores formas de trabajo sin que medie seguridad alguna y todo esto amparado por la ley.

Por todos estos episodios vividos en 1994 México estuvo envuelto en una constante preocupación en materia social, laboral, y económica, por esa misma causa se comienza hablar de una nueva reforma a la Ley Federal del Trabajo. El Partido de Acción Nacional (PAN) propuso a unos juristas para que redactaran un escrito que tenía como fin específico la mención de los puntos más importantes para reformar dicha ley⁴⁶.

En 1995, después de esa lucha del PAN, paso la transición del antiguo gobierno, y entro este movimiento político a discutir, es en ese momento que se comenzó a debatir todos los puntos de aquel proyecto, llevando a los juristas a la conclusión de una estrategia nueva, que fue la de la inclusión de un capítulo que tratara la participación de los trabajadores en el capital de las empresas, por medio de la inversión parcial de sus utilidades, fue una idea eminentemente propuesta por el PAN , ya que fue el anhelo de muchos años por la igualdad entre las partes y la mejora de las condiciones, por otro lado en materia colectiva se promovió la desaparición del corporativismo y de igual forma de la intervención de los Estados

⁴⁶ <http://reforma-laboral-2011.blogspot.com/2011/04/iniciativa-de-reforma-laboral-del-pan.html>

en los sindicatos y el derecho a la huelga; pero todas estas iniciativas legislativas no pudieron ser, por la negativa radical del Partido Revolucionario Internacional (PRI), seguido de esta polémica entre iniciativas legislativas laborales, se sumó el proyecto presentado por el Partido de la Revolución Democrática (PRD) que era afín al de la PAN, que en vez de unirse para hacer fuerza a los mismos ideales, se distanciaron aún más llevando a estas decisiones al olvido.

3.5 ACTUALIDAD DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MÉXICO

En el mundo en materia laboral se ha visto en los últimos años reformas de todo tipo, por esa razón México justifica la necesidad de darle una nueva visión a este derecho mediante la reforma a la Ley Federal del Trabajo propuesta en el 2010 que actualice el mundo laboral a las circunstancias actuales en general, el supuesto se asemeja a la de España que este dirigida a la competitividad y al aumento de flexibilidad en las relaciones laborales, ya que en este momento en México está influenciada por la informalidad⁴⁷, las pocas posibilidades de acceder a puestos laborales, la tercerización y demás novedades que debilitan el sector profesional que impiden su buen desarrollo y la competencia económica frente a otros países.

la idea de México y su estudio a esta iniciativa de reforma, es que las propuestas que ya están en práctica indirectamente en el mundo laboral, sean un instrumento jurídico que le dé la posibilidad a los trabajadores de defenderse contra los efectos colaterales de nuevas leyes y de cambios económicos mundiales como los son la precarización de empleos, la desaparición de la estabilidad laboral y la inseguridad en el empleo; muchas experiencias en otros países como España demuestran que los efectos de reformas laborales en vez de ser positivos son contraproducentes para el verdadero interés de aumentar las tasas de empleo y la calidad de los puestos de trabajo disminuyen, porque en muchas ocasiones lo que hacen los

⁴⁷ BENSUSÁN Graciela, *El Modelo Mexicano de Regulación Laboral*, 2000 México. P 26

legisladores es dar más posibilidades de disminuir responsabilidades a los empleadores frente a sus empleados. Por tal razón la propuesta de iniciativa de reforma laboral en México está en estudio y su aprobación depende de muchos meses más, para muchos esta iniciativa de reforma rompe con los ideales de estabilidad laboral, y con la posibilidad de perdurar la bilateralidad en las relaciones laborales, lo incluido en el escrito permite la idea de la existencia de un contrato que dependería directamente de la voluntad del empleador únicamente, además le da posibilidades a los empleadores de despedir unilateralmente a los trabajadores sin tanto formalismo y requerimientos legales y sus indemnizaciones serían aún más económicas, favoreciendo a los empleadores. En conclusión de aprobarse la iniciativa generaría más pobreza y más problemas sociales; sería evidente la violación a los derechos humanos de los trabajadores⁴⁸.

⁴⁸ BAILON VALDOVINOS Rosalio, *Legislación Laboral*, 2007 México.

4. EL ESTATUTO DEL TRABAJO EN COLOMBIA

En el año de 1991 la Constituyente estaba en la búsqueda de crear las herramientas necesarias para que el Derecho al Trabajo fuese elevado en una categoría acorde con el sistema democrático, es decir, que este Derecho laboral naciera principalmente en la Constitución Política Colombiana, que anteriormente estaba incluido en las primeras constituciones pero con un sentido distinto, en algunos casos entendido como una forma de producción, en otros como una función social, pero sin darle el verdadero rumbo de ser un principio fundamental en la dignificación de la mano trabajadora del Estado Colombiano. Este cambio de pensamiento era una necesidad por la tendencia de las diferentes instituciones que pasaban por una transición ideológica que se inclinaba a lo social, que llevaría todo a lograr brindar una protección a aquellos sectores sociales que en algún tiempo permanecieron en un estado de desprotección total; de acá surge el interés de la constituyente de crear herramientas que garantizaran una protección especial hacia las mujeres , niños, trabajadores; mediante la figura de un salario mínimo, más fuentes de empleo y la obtención de una pensión de vejez, que se percibía como una aspiración para que estos derechos sociales llegaran a todo aquel llamado trabajador, también la creación de derechos propios del trabajo que se concretaron posteriormente en el artículo 53 de la Constitución.

La constituyente necesitaba encontrar el medio por el cual se lograra llegar a la solución del problema donde el trabajo no solo fuera visto como una exigencia económica, sino que estuviese involucrado a tal punto que cubriera en su totalidad el respeto fundamental a la dignidad humana y de esta forma que la clase trabajadora gozara de protección por medio de un régimen de garantías jurídicas efectivas acordes a la realidad económica y social que pasara Colombia.

Se puede decir que el trabajo dejaría de ser un simple derecho donde el trabajador puede captar ciertos recursos económicos y cubrir los gastos y necesidades básicas, y pasar a ser un medio que le sirviera a las personas para entrar a ser parte de una colectividad bajo el reconocimiento individual de la dignidad humana

y realizar su aporte a la comunidad para la construcción de una sociedad que luchara por la participación de todos tanto en temas políticos como económicos y formar un Estado basado en la democracia, así como se planteó en nuestro régimen constitucional.

El trabajo al pasar a ser parte de la Carta Política simultáneamente entra a tener una serie de significados que incluyen unos valores immanentes que cuentan con una característica de reconocimiento y respeto, este respeto se mira desde la dignidad de la persona como el ser que verdaderamente busca llegar a la felicidad luchando por sus propios ideales, y deja de ser un simple medio que usa el empleador para aumentar su producción, es la capacidad de identificar a las dos partes como seres independientes, que por caminos diferentes luchan por sus propósitos, pero siempre bajo el reconocimiento de sus derechos de igualdad, dignidad humana, y demás derechos fundamentales.

Otro punto importante es que el trabajo pasa a ser tanto un derecho como un deber, este derecho visto desde el horizonte en que los habitantes colombianos pueden conseguir el trabajo libremente, en el campo que deseen sin limitar o impedir su verdadero desarrollo laboral, este reconocimiento tiene dos variantes, la primera en lo absoluto donde el trabajador solo podrá ser despedido si se argumenta una justa causa de las que dicte la ley, la segunda cuando el empleador despide al trabajador sin una justa causa pero le paga una indemnización, por el perjuicio que genera personalmente y socialmente su desvinculación.

La constituyente también pretendió que este derecho al trabajo tuviera una derivación de diferentes derechos que lo originan, entre ellos está el derecho a la vida que para su verdadero goce se necesitan unos mínimos que se logran trabajando por eso se justifica que el trabajo sea una obligación social dejando atrás el individualismo que caracteriza al hombre al no querer reconocer los derechos a la sociedad, pero estos cambios conducen a que se instituyan una serie de garantías que permitan comprometer a toda la sociedad a proporcionar y prestar trabajos útiles y exigir a cada uno de sus individuos que la conforman

cumplir con una serie de derecho y deberes, donde impongan a los ciudadanos que ejerza una labor honorable con sí mismo y los demás.

4.1 PRINCIPIOS DEL ESTATUTO DEL TRABAJO

Todas las personas se pasan la mayor parte de su vida en los lugares de trabajo y requiere que éste entorno se desenvuelva bajo unos parámetros básicos de dignidad, justicia y equidad, que se traducen en aquellos principios mínimos que se mencionan en tratados internacionales, jurisprudencias y leyes que demandan que sean ordenados en un Estatuto que los mencione detalladamente para que empaten todos y formen un conjunto homogéneo de más fácil aplicación y cumplimiento.

El valor imprescindible de la mención de los siguientes principio no solo radica en dar a conocer la importancia de ellos en cada situación concreta en la que pueden verse involucrados los trabajadores; su inclusión en este escrito pretende resaltar de cierta forma lo solicitado en múltiples sentencias Constitucionales en relación a los Principios mínimos fundamentales contemplados en el artículo 53, para guiar al mismo derecho laboral y cumplir con *“La voluntad del Constituyente en esta materia es, por el contrario, que toda disposición legal anterior o posterior al cambio constitucional de 1991, se ajuste en sus contenidos a los mencionados principios mínimos fundamentales, y que en adelante se expida una ley que reemplace a los actuales códigos sustantivo y procesal del trabajo, para darle mayor vigor a la legislación vigente.*

En efecto, a juicio de la Corte la voluntad del Constituyente es la de permitir la existencia de un ordenamiento jurídico parcial perfectamente identificable por las reglas de competencia y por los especiales límites materiales que lo condicionan desde la Constitución y, con ello, ofrecer mayor claridad, uniformidad y coherencia en la presentación y disposición de las normas laborales que, en algunos casos han sido expedidas en situaciones de coyuntura política y económica; por ello, el

mismo Constituyente se ocupó de definir los principios mínimos fundamentales que guían la acción del legislador en la materia, y condicionan la interpretación de todas las disposiciones legales que se ocupen de la misma⁴⁹”

Por tanto al afirmar la *necesidad de un Estatuto laboral fruto de un mandato Constitucional*, lo sumamos a los pronunciamientos de la corte Constitucional al respecto y la importancia de los Principios mínimos fundamentales que le den un soporte real y sustancial.

4.1.1 PRINCIPIO DE IGUALDAD

Sabemos que en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, se detallan los principios en los que se debe basar el Estatuto Laboral. Comenzamos con el Principio a la Igualdad que lo definimos como la base más importante en la que se debería fundar el Estatuto para garantizarle a todos los ciudadanos la protección de unos derechos mínimos que no se puedan modificar, disminuir por ninguna circunstancia, para conseguir la justicia en las relaciones laborales y tratar de cambiar la idea que el trabajo es un concepto solamente económico y convertirlo en un derecho que sirva como instrumento jurídico para asegurarle a todos los hombres la protección de su vida.

Igualdad siempre se relaciona con el salario cuando se habla que existe “discriminación cuando ante situaciones iguales, se trata jurídicamente diferente, y se alude al principio de Salario igual Trabajo igual”⁵⁰, pero este principio va más allá, la desigualdad en el ámbito laboral ha sido la causante de grandes conflictos en toda la historia, entre niños y jóvenes, entre sexos, entre personas de diferentes edades, estratos sociales, económicos y también culturales. Este principio de gran trascendencia ha sido limitado, porque no todo puede ser absoluto, esa limitación es que mi libertad se termina cuando afecta al prójimo; otra limitación tiene que ver con que este principio “Es aquel que se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. Se supera así el

⁴⁹ Sentencia C-055 de 1999. M.P. Carlos Gaviria Díaz. Corte Constitucional.

⁵⁰ Sentencia T-079 de 1995 M.P. Alejandro Martínez caballeo. Corte Constitucional.

concepto de la igualdad de la ley a partir de la igualdad abstracta, por el concepto de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente formación a supuestos distintos. Con este concepto solo se autoriza un trato diferente cuando está razonablemente justificado⁵¹, esto quiere decir que en ocasiones no se puede tratar igualmente a dos personas que son esencialmente diferentes, porque sería un trato aún más desigual al tratar de equiparar algo que sustancialmente raya con lo disímil. Este concepto lo contempla la Constitución Política en los siguientes artículos:

ARTÍCULO 13: *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados”.

ARTÍCULO 43: *“La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.*

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.

ARTÍCULO 209: *“La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones”.*

Así mismo el Decreto 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo, ordenado por el Decreto Ley 3743 de 1950, adoptados como ley permanente mediante la ley 141 de 1961)

⁵¹ Sentencia c- 479 de 1992, M.P. José Gregorio Hernández Galindo. Corte Constitucional.

Artículo10: “Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón de carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por ley”

También los Convenios de la OIT como el 100 de 1951 que trata sobre la igualdad de remuneración, el Convenio 111 de 1958 sobre la discriminación (empleo y ocupación), son muestra de la importancia del gobierno de legislar al respecto, y de las Organizaciones Internacionales que se encargan de asegurar unos mínimos a los países.

La Corte Constitucional se ha pronunciado en múltiples ocasiones en razón de la tendencia social a la discriminación de todo tipo en los lugares de trabajo, estas son algunas sentencias:

Sentencia SU 519 de 1997. Magistrado Ponente JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO

“Si dos trabajadores ejecutan la misma labor, tienen la misma categoría, igual preparación, los mismos horarios e idénticas responsabilidades, deben ser remunerados en la misma forma y cuantía, sin que la predilección o animadversión del patrono hacia uno de ellos pueda inferir el ejercicio del derecho al equilibrio en el salario, garantizado por la Carta Política en relación con la cantidad y calidad del trabajo⁵².”

En cuanto al significado del principio la **Sentencia C- 479 de 1992.** Magistrado ponente. GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO:

Definen que el “Principio de igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre desiguales. Se supera así el concepto de igualdad de la ley a partir de la igualdad abstracta, por el concepto de la generalidad concreta, que concluye con el

⁵² **Sentencia C- 479 de 1992.** M. P. GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO Derecho vulnerado: derecho a la igualdad, remuneración proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, por considerar que es un derecho fundamental el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.

principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente formación a supuestos distintos. Con este concepto solo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado⁵³”

En conclusión, teniendo en cuenta la gran importancia de este Principio, y su desarrollo tanto legislativo, como jurisprudencial, es apropiado detallar el alcance que se debe plasmar en el Estatuto, en primer lugar se debe hacer énfasis en la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E IGUALDAD DE TRATO EN EL LUGAR DE TRABAJADO, donde se compile tanto los artículos de la Constitución como de los Convenios Internacionales antes mencionados y se establezca la obligación por parte del Estado de idear mecanismos de protección efectiva que verdaderamente garantice el acceso al empleo, pero lo más importante, la formación profesional que es clave para otorgar más posibilidades de ubicar a las personas en un puesto de trabajo, también el trato a las personas discapacitadas y su derecho a tener iguales oportunidades que los demás, pero reconociéndoles su condición.

Respecto al tema de género, es clave la igualdad entre hombres y mujeres respecto a las posibilidades de acceso al trabajo, y que sus salarios sean iguales.

Así mismo se debería hacer mención del Principio de trabajo igual, salario igual y se complemente con el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, desarrollando el objetivo claro del derecho fundamental a este, para así poder enfocarlo verdaderamente al derecho a la igualdad.

⁵³ **Sentencia C- 479 de 1992.** M. P. GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO Demandas de inconstitucionalidades acumuladas contra el artículo 2º de la ley 60 de 1990 y el Decreto Ley 1660 de 1991. Facultades extraordinarias para determinar condiciones de retiro del servicio de funcionarios del sector público del orden nacional.

“En el artículo 53, específicamente aplicable a las relaciones laborales, exige la Carta que la ley, al expedir el Estatuto del Trabajo, tenga en cuenta como **principio mínimo fundamental** “la igualdad de oportunidades para los trabajadores”, la cual debe extenderse a todos los aspectos de la protección que ellas merecen, en aspectos tales como la estabilidad en el empleo, la remuneración mínima vital y móvil, la proporcionalidad de ella a la cantidad y calidad de trabajo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales y la situación de favorabilidad en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del Derecho”.

Otro aspecto, es la igualdad de trato de los empleadores frente a trabajadores que son sindicalizados, es un tema de gran importancia, para fomentar la negociación colectiva que tanto ha disminuido en los últimos años y así contribuir al desarrollo del artículo 38 de la Carta Política y garantizar el derecho a la libre asociación y desarrollo de este derecho.

4.1.2 PRINCIPIO DE REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL Y MÓVIL

El salario entendido como un elemento esencial del contrato de trabajo que a lo largo de la evolución del derecho laboral, ha tenido también su propia evolución, tanto por su importancia económica, como por su trascendencia política; los legisladores tienen en sus manos la gran responsabilidad de regular ésta relación laboral, teniendo que poner en una balanza tanto los aspectos económicos como los aspectos sociales que le darán el toque humano a dicha relación. Como bien dice Supiot, “respecto a la seguridad del trabajador, que no solo basta centrarse en los riesgos que se corren por la ejecución del trabajo, sino también hay que tomar partida respecto a la subsistencia del trabajador⁵⁴”.

La seguridad de los seres humanos en un Estado Social de Derecho no solo radica en la seguridad enfocada a proteger a las personas de las consecuencias de la guerra, del secuestro, de la violencia en general, sino también esa protección social radica en la seguridad que les debe dar el Estado a las familias.

El principio de la remuneración mínima vital y móvil es una contribución a la sociedad para dignificar al trabajador, es aquel pago digno que merece una persona por la prestación de un servicio, pero este pago no debe solo limitarse a la simple subsistencia del trabajador, sino debe darle la posibilidad de crecer como ser humano para aportar más a la sociedad, y de igual forma le debe dar las posibilidades de ofrecer a su familia ese mismo derecho.

Este principio ha sido un tema importante debatido en la OIT, como por ejemplo en el Convenio 95 de 1949 “sobre la protección social”, y por la Recomendación 135

⁵⁴SUPIOT ALAN. *Crítica Del Derecho Del Trabajo*. Cap II Pág 98

sobre la “fijación del salario mínimo” que menciona la necesidad de ajustar en el tiempo los salarios y así cubrir con las necesidades conforme al verdadero índice del costo de vida.

La Corte Constitucional, también ha tomado partido en el tema, como resultado de ello se ha pronunciado en las siguientes sentencias:

Sentencia T 102 de 1995. Magistrado ponente ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

De cierta forma la Corte justifica la necesidad de ajustar los salarios a la realidad económica, por eso alude que:

“El estado y la sociedad no pueden ser indiferentes a la realidad de que la pérdida de la capacidad adquisitiva de la moneda lógicamente desvaloriza el salario. Es por ello que el salario se torna móvil, debiendo actualizarse para mantener su capacidad adquisitiva, solo así, en un Estado social de Derecho⁵⁵”

Sentencia SU 995 de 1999. Magistrado Ponente CARLOS GAVIRIA DÍAZ

La Corte Constitucional hace mención de un aspecto adicional a la noción del salario, y es un enfoque mucho más humano, más social, que hace que reflexionemos de la importancia de este tema, y adiciona un aspecto importante que es el pago oportuno y la necesidad de ello.

“ El derecho de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial, es una garantía que no se agota en la simple enumeración de un deber surgido de la remuneración laboral, sino que se trata de un verdadero derecho fundamental, la cumplida cancelación del salario está íntimamente ligado a la protección de valores y principios

⁵⁵ Sentencia T 102 de 1995 M. P. ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO, Tema: A trabajo igual salario igual. El principio de igualdad salarial, es un derecho fundamental de rango constitucional. Justicia conmutativa en la movilidad salarial. Equilibrio entre el salario y la prestación del servicio. (Teoría valorativa). Autonomía para acogerse a la Ley 50 de 1990. La efectividad del Derecho Laboral es instrumento de la convivencia pacífica. La equidad como criterio auxiliar del operador jurídico

básicos del ordenamiento jurídico, que velan por la igualdad de los ciudadanos, el ideal de un orden justo, el reconocimiento de la dignidad humana, el mínimo material sobre el cual puede concretarse el libre desarrollo de la personalidad, y se realiza el amparo de la familia como institución básica de la sociedad⁵⁶”.

De acuerdo al desarrollo legislativo y jurisprudencial hecho a lo largo del tiempo, el Estatuto Laboral debe contener en su articulado este Principio debidamente desarrollado, donde especifique que el salario mínimo vital y móvil de verdad solviente las necesidades primordiales del trabajador y de su familia, y que le permita crear más posibilidades de crecimiento.

El articulado debe determinar que el salario mínimo vital y móvil, no debe ir solo, sino acompañado de los otros pagos que son propios a la prestación personal del trabajo, como son: las vacaciones, cesantías, horas extras, entre otras denominaciones.

Deberá informar cómo se incrementa cada año los salarios y de acuerdo a qué, las modalidades de pagos, la necesidad de la oportunidad del pago del salario para darle una tranquilidad de su propia subsistencia y no perjudicarlo con un pago tardío.

4.1.3 PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS

En muchas ocasiones los trabajadores se ven en la necesidad de renunciar a sus derechos, por una simple razón, por estar en una posición de inferioridad y por ende no tener voz a la hora de negociar su inclusión en una empresa y decidir las condiciones laborales; es por eso que la norma ha salido a la defensa de esa situación, pero en muchas ocasiones no es suficiente para acabar con el abuso y

⁵⁶ Sentencia SU 995 de 1999. M. P. Carlos Gaviria Díaz derecho al pago oportuno del salario-reconocimiento de totalidad de sumas adeudadas, establecimiento de procedencia por el juez de tutela, empleador-falta de presupuesto o insolvencia para pago oportuno de salarios no es razón suficiente, derecho a la subsistencia-retribución salarial.

el sometimiento al que se obliga un trabajador por una suma de dinero, en esos casos es que vemos necesario un buen desarrollo legislativo en el momento de la elaboración del Estatuto Laboral, donde este principio refleje el verdadero poder reivindicatorio y elimine la desigualdad evidente en ésta relación. Como bien sabemos Colombia poco a poco se ha convertido en un país que vulnera cada vez más los derechos de los trabajadores, y por eso es obligatorio crear un articulado en el Estatuto que proteja los mínimos derechos que gozan todos los trabajadores.

El desarrollo hecho por la Corte Constitucional, es muy extenso, y nos explica el significado que este principio tiene para ayudar a garantizar que en ninguna circunstancia los trabajadores renuncien a sus derechos mínimos ni tampoco a las garantías otorgadas por el Estado.

Hay muchas normas nacionales que regulan el derecho y éstas son algunas:

Artículos 14 y 15 del Código Sustantivo Del Trabajo y el Decreto reglamentario 2127 de 1945 artículo 11; Decreto reglamentario 2127 de 1945 en su artículo 11; y por supuesto la mención del artículo 53 de la Constitución Política.

La Corte Constitucional también ha tomado partida al pronunciarse en múltiples sentencias como:

Sentencia T 138 de 2010, Magistrado Ponente MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

“La Corte ha entendido que este principio de irrenunciabilidad a los beneficios laborales mínimos, incluyendo los vinculados con la seguridad social, es un mecanismo de protección a los trabajadores. Al aplicar este criterio general sobre la irrenunciabilidad de los derechos laborales mínimos al caso específico de la pensión de vejez, la jurisprudencia de la Corte ha partido de la premisa según la cual la pensión está ligada inescindiblemente a las protecciones constitucionales del derecho al trabajo⁵⁷”.

⁵⁷ Sentencia T 968 de 2003, M. P. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ , principio de irrenunciabilidad de los derechos pensionales-después de la constitución de 1991 no admite excepciones, derecho a la devolución de

También en la **Sentencia C - 023 de 1994**, Magistrado Ponente VLADIMIRO NARANJO MESA

Explica la Corte que:

“La razón por la cual son irrenunciables ciertos beneficios mínimos establecidos por las leyes laborales, es por la conexidad del trabajador con la dignidad de la persona humana y con el libre desarrollo de la personalidad”.

“El derecho fundamental al trabajo nunca puede ser compensado por vías alternas, porque al ser inherente a la persona, no puede ser susceptible de renuncia tacita en aras de una indemnización”.

En la **Sentencia T 968 de 2003**, Magistrada Ponente CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ:

La Corte hace mención del verdadero significado de este principio:

“Refleja el sentido reivindicatorio y proteccionista que para el empleado tiene el derecho laboral. De suerte que los logros alcanzados en su favor; no pueden ni voluntaria, ni forzosamente, por mandato legal, ser objeto de renuncia obligatoria.

En efecto, dicho principio se inspira en el carácter esencialmente tuitivo de la normatividad laboral, orientada como ninguna otra, a proteger al trabajador de los eventuales abusos de que pueda ser objeto, para lo cual lo rodea de una serie de derechos y garantías que se consideran indispensables a fin de asegurarle un mínimo de bienestar individual y familiar que consulte la dignidad humana. De ahí que las disposiciones legales que regulan el trabajo humano sean de orden público, y que los

saldos, derecho al reconocimiento de indemnización sustitutiva o devolución de saldos-finalidad y naturaleza jurídica, derecho al reconocimiento de indemnización sustitutiva o devolución de saldos-improcedencia de tutela por no cumplir requisito objetivo de edad.

derechos y prerrogativas en ellas reconocidos estén sustraídos a la autonomía de la voluntad privada, por lo que no son disponibles salvo los casos exceptuados por la ley⁵⁸”.

Por otro lado en la **Sentencia T 149 de 1995**, Magistrado Ponente EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ:

“Principio de irrencunciabilidad de los beneficios laborales se apoya en el mejoramiento constante de los niveles de vida y en la dignificación del trabajador. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público. Los derechos y prerrogativas en ellas reconocidas se sustraen a la autonomía de la voluntad privada, por lo que no son disponibles salvo las cosas excepcionales por la ley.

Y algo de suma importancia es que existe una “imposibilidad constitucional de modificar las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador tiene sustento en el carácter esencial de estos beneficios para la conservación de la dignidad humana⁵⁹”.

Por otra parte la Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. **Rad. 32195 de 2008**. Magistrado Ponente: FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ menciona que:

“Cuando se trata de hechos concretos del trabajador, como aquellos que son el cumplimiento del contrato de trabajo, y de los cuales no falta sino su reconocimiento y pago, evento en el cual la jurisprudencia ha orientado en el sentido de que siendo la irrencunciabilidad un medio de protección del trabajo, tampoco debe admitirse su menoscabo en materia alguna, aun en caso de arreglo con apariencia de licitud. La transacción por

⁵⁸ Sentencia T 968 de 2003, Magistrada Ponente CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 35 (parcial) de la Ley 712 de 2001, *“Por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo”*

⁵⁹ Sentencia T 149 de 1995, Magistrado Ponente EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ, Actuación temeraria en la interposición de la acción de tutela, Principio de irrenunciabilidad de los beneficios laborales, Actos discriminatorios en materia salarial y sindical.

ejemplo, cuando se demuestre que se realizó lesionando los intereses del trabajador, puede ser considerada como una renuncia de tales derechos”.

*“Las normas de derecho laboral, en general tienen **carácter imperativo** y de conceder un **poder de vigencia inderogable** para las partes⁶⁰”(negrilla fuera del texto original).*

A partir de los conceptos anteriormente mencionados y desarrollos legislativos y jurisprudenciales, cabe anotar que al momento de la realización del Estatuto Laboral, éste debe contar con un capítulo especial que delimite y contenga todos los alcances relacionados con el principio, para velar por la dignificación y verdadera protección a los derechos ciertos e indiscutibles de cada trabajador, y que cualquier intento de transacción o conciliación se declarará ineficaz o los contratos que se hagan y proporcionen a las personas un estándar por debajo de los derechos mínimos consagrados por las normas internas, como también por las internacionales.

Es importante que en el articulado se mencione el límite de no afectación a los derechos mínimos respecto al uso de la autonomía privada de la voluntad y que especifique que su ejercicio no es un poder absoluto, porque el mal uso de ella pone en riesgo la dignidad de la persona, y el orden social justo.

4.1.4 PRINCIPIO DE LA SITUACIÓN MÁS FAVORABLE

Es en lo que se traduce la finalidad de las normas laborales, en las relaciones entre empleador y trabajador que son esencialmente desiguales y por esa misma

⁶⁰ Rad. 32195 de 2008. M.P. FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ En el primer cargo, se endilga al ad quem la interpretación errónea de la normatividad discriminada en la proposición jurídica. Al respecto es de señalar que los artículos 19, 50 y 60 del CPTSS, el 4° del CPC, no tienen carácter de normas sustanciales sino de índole procesal, por lo que su quebranto, para efectos del recurso extraordinario, debe denunciarse por violación medio respecto de otras normas que sí ostenten tal calidad. De otro lado, respecto de las disposiciones de la Carta, incluidas en el cargo, es de recordar que la violación de normas constitucionales, en principio, no es susceptible de plantearse dentro del recurso extraordinario, dado el carácter genérico que ostentan respecto de los derechos sustanciales concretos reconocidos en las leyes de alcance nacional, por lo que debe denunciarse es la vulneración de la respectiva norma de carácter sustancial que desarrolle al respectivo precepto superior.

razón es necesario la protección al trabajador mediante soluciones que lo beneficien cuando se entra a interpretar y aplicar una ley; es claro que el trabajador se encuentra en una desventaja económica frente al empleador, es por eso que este principio sale a la defensa de esta situación dejando en claro que prima la protección jurídica a los trabajadores con miras a superar la desigualdad, es un postulado que resalta el interés del Estado de salir a proteger a los trabajadores de los propios cambios normativos.

Este principio por su importancia ha sido comentado doctrinalmente y se le han puesto reglas al momento de su aplicación en casos en concreto como los siguientes:

1. Cuando se habla de *condición más beneficiosa*, se escoge la norma que más favorece al trabajador para salvaguardar sus derechos en casos de tránsitos normativos, es decir, las normas nuevas derogan las anteriores, pero, cuando este hecho dé beneficios a los trabajadores, si los regímenes por los cuales se venía rigiendo lo amparan más, pues no se le aplicaría la nueva ley; ésta condición más beneficiosa comporta la ultractividad de la ley antigua respecto de quienes bajo su amparo reunieron los requisitos necesarios para su goce del derecho;
2. Escoger la *norma más favorable al trabajador* en los casos de duda entre la aplicación de una norma o conflicto entre normas laborales vigentes, la definición que hace el doctrinante *Pedro Lafont*: es que cuando hay conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo se aplicará la norma más favorable íntegramente;
3. El *"In dubio pro operario"* (en caso de duda apóyese al trabajador), es cuando se hace la valoración de lo más justo socialmente, se escoge una interpretación de una norma que ha sido comentada lógicamente y razonablemente en diversas ocasiones y se elige la más favorable al trabajador.

Dependiendo del precepto normativo que haya dado pie a la interpretación en múltiples ocasiones, que estas hayan sido razonadas y que se hayan aplicado a casos reales, la duda en la escogencia de una interpretación, se hará teniendo en cuenta cuál es más favorable al trabajador.

La OIT en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1919 en el artículo 19 numeral 8 menciona:

“En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación”.

Por otro lado la Constitución Colombiana de 1991 en el artículo 53 materia de estudio y desarrollo de este escrito resalta la importancia constitucional en virtud de ser norma de normas.

En la **Ley 6 de 1945** en los artículos:

Artículo 36:

Las disposiciones de esta Sección y de la Sección segunda, en cuanto sean más favorables a los trabajadores (empleados y obreros) tanto oficiales como particulares, se aplicarán de preferencia a cualesquiera otras que regulen la materia a que ellas se refieren; a su turno, estas últimas se aplicarán de preferencia a las referidas Secciones de la presente Ley, en cuanto fueren más favorables a los trabajadores.

Artículo 49:

Las disposiciones legales, en cuanto sean más favorables a los intereses de los trabajadores, se aplicarán de preferencia a las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo, o de las decisiones arbitrales; a su turno, las cláusulas de

éstas sustituyen de derecho las de los contratos individuales, anteriores o subsiguientes, en cuanto sean de mayor beneficio para los trabajadores.

Teniendo como referencia los pronunciamientos hechos por la Corte Constitucional que han contribuido a la delimitación del principio y a ver en la realidad la aplicación de éste, asegurándoles a los trabajadores sus derechos y garantías constitucionales, es pertinente mencionar algunas:

En la **Sentencia T-1268 de 2005** Magistrado Ponente MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

Estimó que este principio resulta realizable “no sólo cuando existe conflicto entre dos normas de distinta fuente formal, o entre dos normas de idéntica fuente, sino también cuando existe una sola norma que admite varias interpretaciones dentro de los parámetros de razonabilidad y partiendo de la jurisprudencia y doctrina pertinentes⁶¹”.

Sentencia C- 023 de 1994. Magistrado Ponente VLADIMIRO NARANJO MESA:

Expone que el principio de favorabilidad:

“Opera en caso de duda, tanto en la aplicación como en la interpretación de las fuentes formales del derecho”

Por otro lado el “trabajador no puede ser sometido a principios de desfavorabilidad, porque ello supondría una acción en desmejora de los beneficios adquiridos, y tenidos como fines del Estado Social de Derecho, en aras de fortalecer cuestiones subordinadas al artífice del trabajo⁶²”

⁶¹ Sentencia T-1268 de 2005 Magistrado Ponente MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA, junta de calificación de invalidez-revisión no es un recurso adicional pero su dictamen puede ser objeto de recursos, principio de la condición más beneficiosa al trabajador-alcance, principio de favorabilidad laboral elementos.

⁶² Sentencia C- 023 de 1994. M. P. VLADIMIRO NARANJO MESA, Demanda de Inconstitucionalidad contra los artículos 39 (parcial) y 40 del Decreto 1647 de 1991. (“Por el cual se establece el régimen de personal, de carrera tributaria, sistema de planta y el régimen prestacional de los funcionarios de la Dirección de Impuestos Nacionales, se crea el fondo de gestión tributaria y se dictan otras disposiciones”).

Sentencia T-176 de 2010, Magistrado Ponente LUIS ERNESTO VARGAS SILVA.

“Así mismo, conforme lo ha sostenido la jurisprudencia de la Corte, los elementos del principio de favorabilidad laboral son (i) la noción de “duda” ante la necesidad de elegir entre dos o más interpretaciones y; (ii) la noción de “interpretaciones concurrentes.”

Sobre el primer elemento del principio de favorabilidad, la Corte ha sostenido que “la “duda” debe revestir un carácter de seriedad y objetividad, pues no sería dable que ante una posición jurídicamente débil, deba ceder la más sólida bajo el argumento que la primera es la más favorable al trabajador. En ese orden, la seriedad y la objetividad de la duda dependen a su vez de la razonabilidad de las interpretaciones. En efecto, la fundamentación y solidez jurídica de las interpretaciones, es la que determina que la duda que se cierna sobre el operador jurídico, sea como tal una duda seria y objetiva.”

En cuanto a la noción de interpretaciones concurrentes, la jurisprudencia constitucional ha señalado que las opciones interpretativas que generen duda deben, además, “ser efectivamente concurrentes al caso bajo estudio, esto es, deben ser aplicables a los supuestos de hecho de las disposiciones normativas en juego y a las situaciones fácticas completas⁶³”

Sentencia C-168 de 1995. Magistrado Ponente VLADIMIRO NARANJO MESA:

Al hablar de la condición más beneficiosa que goza el trabajador la Corte menciona que:

⁶³ sentencia t-176 de 2010, M. P. Luis Ernesto Vargas Silva, Tema madre cabeza de familia-extensión de la protección al padre cabeza de familia, régimen de transición en pensiones a quienes se refirió la ley 100 de 1993, debido proceso vulneración por no tenerse en cuenta el principio de favorabilidad acción de tutela para reconocimiento de pensión especial de vejez-el seguro social deberá expedir la resolución correspondiente a su reconocimiento con fundamento a su derecho a la aplicación del régimen de transición previsto en la ley 100 de 1993

“Se encuentra plenamente garantizada mediante la aplicación del Principio de Favorabilidad que se consagra en materia laboral, no solo a nivel constitucional sino también legal, y a quien corresponde determinar en cada caso concreto cuál norma es más ventajosa o benéfica para el trabajador es a quién ha de aplicarla o interpretarla”.

“Cuando una misma situación jurídica se halla regulada en distintas fuentes formales del derecho (ley, costumbre, convención colectiva, etc.), o en una misma, es deber de quien ha de aplicar o interpretar las normas escoger aquella que resulte más beneficiosa o favorezca al trabajador”

“La favorabilidad opera, entonces, no solo cuando existe conflicto entre dos normas de distinta fuente formal, o entre dos normas de idéntica fuente, son también cuando existe una sola norma que admite varias interpretaciones; la norma así escogida debe ser aplicada en su integralidad, ya que no le está permitido al juez elegir de cada norma lo más ventajoso y crear una tercera, pues se estaría convirtiendo en legislador⁶⁴”.

En la **Sentencia C- 434 de 2003**. Magistrado Ponente JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO:

“Al principio no debe dársele un alcance que no tiene de tal manera que bajo amparo se permita que la ley laboral se aplique a hechos ocurridos antes de su entrada en vigencia”

“El principio de favorabilidad en la aplicación de la ley laboral opera cuando de esta ante dos normas jurídicas aplicadas a un mismo supuesto factico o cuando una misma norma es susceptible de dos interpretaciones. En ese tipo de eventos, el juez tiene el deber ineludible

⁶⁴ Sentencia c-168 de 1995. M. P. Vladimiro Naranjo Mesa, Normas acusadas: artículos 11 parcial, 36 parcial y 288 de la ley 100 de 1993.

de optar por la norma o por la interpretación que más favorezca al trabajador⁶⁵”.

Sentencia C - 428 de 2009 Magistrado Ponente MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO:

“ Tanto la constitución política como otros cuerpos normativos internacionales a los que se halla vinculada la constitución, consagran el principio de progresividad en la cobertura de Seguridad Social, y la prohibición, prima face, de adoptar las medidas que constituyan un retroceso frente al nivel de protección ya alcanzado en materia de derechos sociales prestacionales”

En cuanto al “principio de progresividad de los derechos sociales está establecido en el artículo 48 de la carta y desarrollado en numerosos instrumentos internacionales consistiendo básicamente en que el legislador no puede desmejorar los beneficios señalados previamente en leyes, sin que existan razones suficientes y constitucionalmente válidas para hacerlo.”⁶⁶

Por todas estas razones y desarrollos jurisprudenciales en torno a un mismo tema, el principio de favorabilidad al trabajador, es de suma importancia que el articulado del Estatuto Laboral goce con una minuciosa elaboración de los posibles alcances de interpretación o aplicación normativa; así mismo la mención de la norma internacional sería de gran utilidad para colocar como precedente que cualquier menoscabo a los mínimos de derechos consagrados en los diferentes tratados, constituyen una falta de carácter internacional.

⁶⁵ Sentencia c- 434 de 2003. M. P. Jaime Córdoba Triviño, Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 1°, parcial, de la Ley 447 de 1998.

⁶⁶ Sentencia C - 428 De 2009 M. P. Mauricio González Cuervo, Pensión de invalidez aplicación del artículo 1 de la ley 860/03 de acuerdo con la sentencia c-428/09/requisito de fidelidad para pensión de invalidez, acción de tutela para el reconocimiento y pago de derechos pensionales, procedencia excepción de inconstitucionalidad de los numerales 1 y 2 del artículo 1 de la ley 860/03 y sentencia.

4.1.5 PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LA FORMA

Los derechos laborales son el seguro que garantiza al trabajador el buen desempeño de sus actividades bajo los seguros legales propios de un Estado Social de Derecho, el principio de primacía de la realidad sobre la forma, es aquel que detalla los elementos que serán la base para identificar los elementos propios del contrato como lo son la subordinación, la prestación personal y la remuneración, para poder identificar verdaderamente la existencia de una relación laboral así se quiera ver como civil o cualquier otro tipo de vínculo.

Con el paso de los años en todos los países se ha visto un aumento de la tendencia a la flexibilización laboral, que crean diferentes modalidades de vinculación amparados por la ley que vulneran considerablemente los derechos de la personas, es por esta razón, que éste principio es de gran importancia y es indiscutible su mención en el Estatuto Laboral, para mermar un poco la inseguridad en la que viven constantemente los trabajadores.

La OIT en 1995, la Comisión de Expertos de Aplicación de Convenios Y Recomendaciones, realizaron una reunión en la que trataron la evidente tendencia de los países a facilitarle a los empleadores hacer pasar relaciones evidentemente laborales como civiles o de otra índole, para disminuir costos y dejar desprotegidos a los trabajadores generando poco a poco una inseguridad laboral que se refleja en los aumentos de las tasas de desempleo y delincuencia. El mundo laboral genera efectos directamente en los aspectos económicos de un país como en lo social y la seguridad pública; por tales razones se justifica aún más el rango constitucional de este principio que se refleja en el artículo 53 de la Carta Política, que presupone la existencia de una relación laboral que requiere la efectividad de unas condiciones de carácter objetivo, que muestren la forma por la cual el trabajador y el empleador definieron sus roles, sus derechos y así mismo las obligaciones y prestaciones sin que se ponga atención a los nombres que los identifican en el momento de crear el vínculo; al identificar los elementos más importantes, el contrato laboral existe, no como el resultado del ejercicio de la autonomía de la voluntad de ambas partes, sino por la realidad de la prestación

del servicio, es por eso que se considera un principio de interpretación que es utilizado como herramienta principal para salvaguardar los derechos de los trabajadores en los eventos en que un empleador pretenda ocultar o maquillar las características reales de la relación plasmadas en un formalismo que denota en otro solo en apariencia.

En el ordenamiento jurídico nuestro, la protección a este principio de la primacía de la realidad sobre la forma, está plasmada primeramente en el artículo 25 de la Carta Política;

Artículo 25: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Así mismo se refleja en el artículo 53 como ya lo hemos mencionado anteriormente.

Por otro lado la Ley 6 de 1945:

Artículo 1: “Hay contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal bajo la continuada dependencia de otro mediante remuneración, y quien recibe tal servicio. No es por tanto, contrato de trabajo el que se celebra para la ejecución de una labor determinada, sin consideración a la persona o personas que hayan de ejecutarla y sin que éstas se sujeten, a horario, reglamentos o control especial del patrono.

A falta de estipulaciones lícitas escritas, el contrato de trabajo se entenderá celebrado de conformidad con los modelos que el Gobierno promulgue previa audiencia de comisiones paritarias de patrones y trabajadores, y las obligaciones recíprocas 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.

Los modelos a que el presente artículo se refiere, no podrán contener estipulaciones más gravosas para los patronos ni menos favorables para los trabajadores, que las señaladas por la ley”.

Ley 50 de 1990. Código Sustantivo del Trabajo (Congreso de la República)

Artículo 1: “Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- c. Un salario como retribución del servicio”.

Por otro lado la Corte Constitucional en múltiples sentencias plasma en sus pronunciamientos la necesidad, el alcance, los efectos y demás consecuencias propias de la observancia y la inobservancia de este principio en las relaciones laborales, la Corte siempre ha estado interesada en defender las relaciones laborales como un derecho fundamental, por encima de las nuevas formas contractuales. Estas son algunas sentencias:

Sentencia T – 475 de 1992 Magistrado Ponente EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ:

“No sólo la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. El trabajo no subordinado y libre, aquel ejercido de forma independiente por el individuo, está comprendido en el núcleo esencial del derecho al trabajo. La Constitución más que al trabajo como

actividad abstracta protege al trabajador y su dignidad. De ahí el reconocimiento a toda persona del derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, así como la manifestación de la especial protección del Estado ‘en todas sus modalidades’ (CP art. 25⁶⁷)”

Sentencia C – 555 de 1994. Magistrado Ponente EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

“La entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto del trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia. La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida. Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera que se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o denominación que le hayan querido dar al contrato⁶⁸”.

Sentencia C – 023 de 1994. Magistrado Ponente VLADIMIRO NARANJO MESA:

⁶⁷ Sentencia T – 475 de 1992 M. P. EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ, Derecho al Trabajo Naturaleza, libertad de escoger profesión u oficio/derechos fundamentales, libertad de empresa/espacio público/licencia otorgamiento/poder de policía límites

⁶⁸ Sentencia C – 555 de 1994 M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz, Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 6 (parcial) y 16 (parcial) de la Ley 60 de 1993 "Por la cual se dictan normas orgánicas sobre la distribución de competencia de conformidad con los artículos 151 y 288 de la Constitución Política y se distribuyen recursos según los artículos 356 y 357 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones", y contra los artículos 23 (parcial), 24 (parcial), 92 (parcial), 94 (parcial), 95 (parcial), 96 (parcial), 105 (parcial), 143 (parcial), 155, 159, 160 y 162 de la Ley 115 de 1994 "Por la cual se expide la Ley General de Educación"

“El derecho opera en la realidad, y tiende exclusivamente hacia ella. Lo real siempre tiene primacía, pues de no ser así, jamás se concretaría en el mundo jurídico las libertades del hombre. No es posible que las formalidades establecidas por los sujetos lleguen a obstruir los beneficios reales para el trabajador y la realidad misma del derecho al trabajador. Y es lógico que así suceda, pues nunca lo substancial puede subordinarse a lo accidental, sino todo lo contrario: los accidentes deben definir cada vez más lo substancial, en lugar de anular la realidad. De no ser así operaría un desorden jurídico, contrario al orden jurídico que inspira la Carta Política⁶⁹”

La **Sentencia C-1110 de 2001** Magistrada Ponente CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ:

“La relación de trabajo dependiente nace primordialmente de la realidad de los hechos sociales, por cuanto cada vez que una persona natural aparece prestando servicios personales bajo continuada subordinación o dependencia a otra persona natural o jurídica, surge a la vida del derecho una relación jurídica de trabajo dependiente, originando obligaciones y derechos para las partes contratantes que fundamentalmente se orientan a garantizar y proteger a la persona del trabajador.”.

De esa manera, el principio de primacía de la realidad sobre las formas implica la garantía de los derechos de los trabajadores más allá de las condiciones que formalmente se hayan pactado. En ese sentido, puede hablarse de la existencia de una relación jerárquica de trabajo cuando la realidad del contexto demuestre que “una persona natural aparece prestando servicios personales bajo continuada subordinación o

⁶⁹ Sentencia C – 023 de 1994. M. P. Vladimiro Naranjo Mesa Demanda de Inconstitucionalidad contra los artículos 39 (parcial) y 40 del Decreto 1647 de 1991. (“Por el cual se establece el régimen de personal, de carrera tributaria, sistema de planta y el régimen prestacional de los funcionarios de la Dirección de Impuestos Nacionales, se crea el fondo de gestión tributaria y se dictan otras disposiciones”).

dependencia a otra persona natural o jurídica”; de ese modo nacen derechos y obligaciones entre las partes, que se ubican en el ámbito de la regulación laboral ordinaria.

La noción del ‘contrato realidad’ se basa en una apreciación contextualizada del concepto de trabajo y no en una valoración inmaterial del mismo. Aplicando tal apreciación a las cooperativas de trabajo asociado, pueden presentarse situaciones en las que surge una relación vertical con respecto a los cooperados⁷⁰.

Sentencia C – 665 de 1998. Magistrado Ponente HERNANDO HERRERA VERGARA:

“El principio de la prevalencia de la realidad sobre la forma establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica como lo ha sostenido esta Corporación, un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajador y empleador, así como a la necesidad de garantizar los derechos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades”.

Por otro lado la corte menciona que “ Si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respeto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral, resultado por consiguiente inequitativo y discriminatorio que quien ante dicha situación ostente la calidad de trabajador, tenga que ser este quien deba demostrar la subordinación jurídica⁷¹.”

⁷⁰ Sentencia C-1110 de 2001 M. P. Clara Inés Vargas Hernández, demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 6 (numerales 2 y 5) de la ley 50 de 1990 “por la cual se introducen reformas al código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones”.

⁷¹ Sentencia C – 665 de 1998. M. P. Hernando Herrera Vergara, acción de inconstitucionalidad contra el inciso segundo del artículo 2o. de la Ley 50 de 1990.

A todos estos pronunciamientos de un mismo tema, también se suman los hechos por la Corte Suprema de Justicia como el siguiente:

Radicado. 22259 de 2004. Magistrado Ponente LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

“La relación de trabajo no depende necesariamente de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentra colocado. Es por ello que la jurisprudencia y la doctrina a la luz del artículo 53 de la Carta Política, se orientan a que la aplicación del derecho del trabajo dependa cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuando de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento aparecen circunstancias claras y reales, suficientes para contrarrestar las estipulaciones pactadas por las partes, por no corresponder a la realidad presentada durante el desarrollo del acto jurídico laboral”.

Finalmente teniendo en cuenta la importancia de este principio en las relaciones laborales que en ocasiones rescata a los trabajadores de las injusticias en la contratación, evidencia la necesidad obligatoria de la inclusión en el Estatuto Laboral para que ayude a la interpretación del contexto de una relación, en contraposición de las formalidades que tienen la intención de ocultar una realidad contractual. El articulado debe establecer las características propias de los contratos laborales, y la presunción de la relación subordínate, para poder salvaguardar los derechos del trabajo, y en los casos en que exista discordia entre lo que realmente ocurre y lo que se quiso plasmar en documentos, se deje bien en claro que se tomará preferentemente lo que ocurre en la práctica, para así dar verdadero cumplimiento al postulado constitucional.

4.1.6 PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO

En el derecho laboral se ven una serie de garantías enfocadas especialmente a la parte débil de la relación laboral, el trabajador, que se refleja en la permanencia de él en su empleo, para poder ir adquiriendo una serie de derechos como lo son la

antigüedad, prestaciones sociales y una pensión de vejez, además de tener un ingreso mensual con el cual podrá cubrir sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar; este principio a la estabilidad en el trabajo tiene por objeto evitar la extinción del contrato laboral, se puede definir la estabilidad laboral como aquel principio “que tienen como objetivo evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Así la estabilidad en términos generales representa un freno a la extinción del contrato de trabajo”⁷².

Pero también debemos tener en cuenta que la estabilidad no es absoluta sino que se debe tener como factor el tiempo para que fue concebido aquel contrato, es decir, si es un contrato a término indefinido su existencia será hasta que nazca una justa causa para su terminación; si existe un contrato por obra o labor contratada este durará hasta que subsista la materia que dio origen al vínculo; entonces por este principio el empleador no tiene la potestad de dar por terminado el contrato de forma unilateral sino que él tiene que esperar que se den las condiciones nombradas para que pueda llegar a su extinción, de acá que exista una estabilidad absoluta y una relativa.

La estabilidad relativa nace en el momento en que la ley le da la facultad al empleador de terminar la relación laboral de manera unilateral, pero teniendo la necesidad de pagar una indemnización al trabajador; por otra parte la estabilidad laboral absoluta es donde el empleador no goza de esta facultad de dar por terminado este vínculo laboral de manera unilateral.

Otra clase de estabilidad laboral es la reforzada, va dirigida hacia la mujer embarazada, a personas discapacitadas y trabajadores sindicalizados.

Respecto a la mujer embarazada en el artículo 43 de la Constitución, se hace referencia a la igualdad que existe entre el hombre y la mujer, pero indica una protección especial de la mujer cuando se encuentre en condición de embarazo y dice “...durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere

⁷² Russomano, Mozart Víctor, *La estabilidad en el empleo*, México, UNAM, 1980, p. 11.

desempleada o desamparada.”, en la Declaración Universal de Derechos Humanos en el artículo 25 en su numeral segundo nos dice “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.” En la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en el artículo 11 numeral 2 literal a y b dice “2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;”

Sobre esta protección especial a la mujer la Corte se ha pronunciado de la siguiente forma:

Sentencia C-470 de 1997. Magistrado ponente. ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO:

“En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos

monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar⁷³”

Pero también para la corte, la estabilidad laboral reforzada no es una protección suficiente, así exista una indemnización no cubre todas las necesidades que surgen fruto de su estado, por esa razón en muchos casos la corte no ha llegado a condenar al empleador al pago de la indemnización, lo que falla es el reintegro a su puesto de trabajo en el caso que demuestre que el despido aconteció durante el embarazo o el periodo de lactancia y de este modo poder asegurar una protección.

En el caso de las personas con discapacidad encontramos La Ley 361 de 1997, que su fundamento de expedición lo expresa claro el artículo primero que dice *“Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias”,* y el fundamento de la estabilidad laboral reforzada se plasma en el artículo veintiséis de la presente ley que reza *“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la*

⁷³ Sentencia C-470 de 1997. M P. Alejandro Martínez Caballero, protección de la mujer embarazada, fuero sindical y principio de igualdad. Fundamentos e implicaciones constitucionales de la especial protección de la maternidad en el campo laboral: el derecho a una estabilidad reforzada. Despido de mujer embarazada sin autorización previa: insuficiencia del mecanismo indemnizatorio previsto por la ley y necesidad de una sentencia integradora.

oficina de Trabajo” y en su inciso segundo colocando una sanción monetaria al empleador “No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”, en este punto la corte en diferentes pronunciamientos ha dejado en claro que el pago de la indemnización no exime al empleador de tener que reintegrar al trabajador, éste pago es una sanción al empleador por no haber cumplido con los deberes dados por el principio de solidaridad.

El desarrollo jurisprudencial que ha tenido la estabilidad reforzada por discapacidad es el siguiente:

Sentencia T – 554 de 2009. Magistrado Ponente LUIS ERNESTO VARGAS SILVA:

“(…) [E]n aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, todo trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su estado de salud, tiene derecho a permanecer en su lugar de trabajo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral, causal que, en todo caso, deber ser previamente verificada por el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces. En este sentido, se reitera que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es una consecuencia de la grave afectación del estado de salud del trabajador, afectación que no necesariamente se deriva del estado de invalidez o discapacidad declarado así por la autoridad competente.

En virtud de lo anterior, la Corte ha dicho que si el juez constitucional comprueba que el despido o la no renovación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente, se produjo sin

la autorización de la autoridad del trabajo, deberá presumir que la desvinculación laboral es una consecuencia de los padecimientos de salud del trabajador. De ser así, de conformidad con la jurisprudencia de esta Corporación, el juez deberá concluir que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante, conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro a un cargo acorde con su situación especial⁷⁴”.

Sentencia T-198 de 2006. Magistrado Ponente MARCO GERARDO MONROY CABRA:

“La protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez.⁷⁵”

Se puede deducir que mientras el trabajador se encuentre bajo alguna discapacidad o incapacidad que le imposibilite desenvolver la actividad para la cual fue contratado, no puede ser objeto de despido, ya que la empresa para la

⁷⁴ Sentencia T – 554 de 2009. M. P. Luis Ernesto Vargas Silva, derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta protección, estabilidad laboral reforzada protección especial a trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta, derecho a la estabilidad laboral reforzada del discapacitado despido previa autorización de la oficina de trabajo, estabilidad laboral reforzada se aplica a aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, derecho a la estabilidad laboral reforzada del discapacitado-reintegro al cargo.

⁷⁵ Sentencia T-198 de 2006. M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra, reintegro laboral improcedencia de tutela salvo que se presente protección laboral reforzada, estabilidad laboral reforzada del trabajador discapacitado, reubicación de trabajador disminuido en su capacidad laboral reglas y subreglas, estabilidad laboral reforzada a quiénes se aplica.

cual presta sus servicios debe buscar alternativas para darle tiempo para que llegue a una pronta recuperación en el puesto de trabajo o en uno similar.

El tercer caso de estabilidad reforzada es cuando el trabajador se encuentra sindicalizado, ésta garantía es de rango constitucional donde el Artículo 39 la regula así: *“Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.*

Este artículo contiene el derecho constitucional a la libertad de constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Este derecho goza de especial protección y es sustento y base para el desarrollo del principio de estabilidad reforzada, desarrollado en la jurisprudencia de las altas cortes.”

De tal forma podemos ver que un trabajador sindicalizado cuenta con un fuero sindical que le brinda una garantía de no ser despedido sin que antes el empleador haya solicitado el levantamiento del fuero ante el juez, ésta garantía la encontramos en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo y dice lo siguiente:

“Se denomina “fuero sindical” la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.”

El convenio 98 de la OIT da una garantía donde los países miembros tendrán la obligación de incorporar mecanismos de protección que permita la libertad de asociación y proteja a todos aquellos que quieran hacer parte de un sindicato, con

el fin de que no puedan ser despedidos, perjudicados o trasladados por hacer parte de una organización sindical, además menciona que los sindicalizados puedan realizar las respectivas actividades propias de la organización en horas fuera de trabajo o mediante permiso por parte del empleador dentro del horario., en su **Artículo 1.**

“Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Este convenio se tendrá en cuenta para efectos de reforzar la normatividad existente en materia de estabilidad de los trabajadores con fuero sindical. Este convenio brinda las pautas para garantizar el derecho de todo trabajador a la asociación y libertad sindical”.

Al hacer un recuento de todas las normas y jurisprudencias que traen a colación este gran principio que aqueja a todos los países que desean disminuir los índices de desempleo, nos podemos dar cuenta que es uno de los más importantes, que integran diferentes aspectos donde un trabajador se puede ver vulnerado, es un principio que cobija diferentes aspectos que deben ser tratados con gran responsabilidad en el momento de la elaboración del Estatuto Laboral, con el propósito de abarcar cualquier contexto en el que se vea involucrado un trabajador o trabajadora y pueda sopesar una pena con una garantía constitucional como lo es la Estabilidad en el empleo y no hacer más gravosa una situación que puede ser solucionada mediante este principio y la solidaridad de su empleador.

5. CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos a lo largo del trabajo, se darán a conocer las conclusiones que derivan de la pregunta que dio origen a esta monografía, la cual hace referencia a **¿El Estatuto del trabajo un mandato constitucional a favor del pueblo Colombiano, olvidado por el Congreso?**

La información recogida para dar respuesta a este interrogante surge de las experiencias en el mundo laboral de todos los colombianos a lo largo de la historia, vivencias que demuestran la falta de un Estatuto Laboral que proteja verdaderamente a los trabajadores, y cumplir así mismo un mandato constitucional que se hizo precisamente para prevenir los conflictos laborales.

En Colombia después de 21 años de haber expedido la Constitución Política y que nuestra Constituyente en el artículo 53 hubiese ordenado al Congreso de la República que expidiera el Estatuto del trabajo, por parte de éste no se ha visto muestra alguna de una decisión concreta y real que indique una pequeña posibilidad de su creación y demostración de interés de cumplir con ese mandato constitucional.

Por esa razón a la Corte Constitucional le ha tocado ir llenando poco a poco los vacíos normativos que se presentan en la actualidad, en este momento las normas que fueron promulgadas en los años 50 las encontramos desactualizadas para la realidad laboral por la que atraviesa Colombia.

Los designios Constitucionales descritos en el artículo 53 como mínimos principios fundamentales y además de la especial protección que debe ejercer el Estado sobre toda las distintas modalidades, formas de trabajo y de la aceptación de las diferentes normas internacionales adoptadas por los diferentes convenios aprobados por Colombia con la OIT que a la luz del bloque de constitucionalidad han sido reconocidos e incorporados por la legislación; tienen la necesidad de ser depositados en un ordenamiento autónomo, especial, novedoso, actual, armónico, que se encuentre dirigido a cumplir con los postulados que la Constituyente ideó

en su momento con el propósito de lograr llegar a una igualdad, racionalidad y una proporcionalidad que se enmarque en las diferentes relaciones laborales, que asegure los mínimos principios fundamentales planteados por la Carta y de este modo poder evitar que existan políticas de fomento al empleo que tengan un efecto regresivo en nuestras normas laborales, para conquistar de una vez por todas un instrumento que ayude a cumplir con las diferentes exigencias necesarias conforme a la actualidad y tener como resultado una verdadera justicia social; pero la realidad en Colombia es que existe una clara evidencia donde el congreso no ha cumplido con el mandato constitucional ni con los exhortos que la Corte Constitucional le ha hecho en distintas oportunidades para que este legisle sobre el tema, se encuentra que la misión encomendada al congreso de la república, terminó siendo una omisión legislativa la cual se materializa en no realización de lo prescrito en la normatividad o de otra de otra forma dicho no realizar lo que la Constitución ordena a este. Esta omisión la podemos entender como una abstención por parte del legislador para dar un cabal cumplimiento a la orden dejada por parte de la constituyente, de acá que la Corte en diferentes ocasiones por medio de sus sentencias haya exhortado o hecho un llamado de atención sobre el tema al Congreso. Así encontramos que en la sentencia C-543 de 1996 donde el Magistrado Ponente CARLOS GAVIRIA DIAZ, expresa dicha omisión realizada por el congreso argumentando que una omisión legislativa existe y se configura cuando el legislador olvida realizar alguna actividad establecida en la normatividad, de igual forma se hace una clara advertencia en donde establece que el Legislador aparte de tener la misión de ejecutar lo prescrito por la Constitución, también tiene la facultad de tomar distintas decisiones siempre y cuando éstas estén dentro de los lineamientos constitucionales. De aquí que el Honorable Magistrado lleve a distinguir en qué ocasiones el Congreso pueda decidir el desarrollo o no de un tema determinado, esto conlleva a que en algunos eventos la Constitución faculte alguna normatividad pero no obligue al Congreso a su respectivo desarrollo, pero existen eventos en los cuales la Constitución no solo le da la facultad sino también la orden de elaborarlo.

Unos de los exhortos hechos por la Corte Constitucional se puede consultar en la Sentencia C-750 de 2008 Magistrado Ponente Dra. **CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ** la cual nos lleva a buscar la forma de poder ejercer una protección superior en cuanto los derechos de los trabajadores, el fin es llevar esta protección en un ámbito nacional e internacional enmarcado el ambicioso proceso Colombiano en cuanto la liberalización comercial, por estos motivos la Corte Constitucional exhorta al congreso sobre la urgencia inminente de la expedición del estatuto de trabajo donde contemple los principios fundamentales para el desarrollo de la relación laboral.

De todo lo anterior podemos decir que el mandato Constitucional en cuanto al Artículo 53 de la constitución política no solo fue una facultad sino un **OBLIGACIÓN** para el congreso de legislar sobre el Estatuto de los Trabajadores con el fin de que estos puedan contar con una mayor protección frente a los diferentes sucesos que puedan transcurrir con el pasar del tiempo, de estos uno de los más importantes que ha sufrido Colombia es el Tratado de Libre Comercio “TLC” donde la Corte llama de nuevo la atención al congreso con el fin de proteger al trabajador en el proceso de liberalización comercial.

El Estatuto Laboral servirá para poner freno al aumento desenfrenado de la intermediación, des-laboralización y en general del crecimiento de la precarización de las condiciones laborales que con el pasar de los años han desdibujado los derechos constitucionales verdaderos del trabajo.

El Estatuto deberá ser elaborado paso por paso precisando cada una de las obligaciones estatales, los derechos de los trabajadores, los de los sindicatos, y cada caso humano que se dé en un entorno laboral, como trabajos de menores de edad, mujer embarazada, discapacitados, personas próximas a pensionarse, fueros, y muchos más derechos que se han visto vulnerados, convirtiéndose un reto social la elaboración de este y las garantías para el cumplimiento de derechos ya reconocidos, otro aspecto y reto legislativo es poner un poco de freno a los contratos a término fijo, el legislador deberá proponer estrategias y plasmarlas en

normas que fomenten la contratación indefinida y no caer en los errores en los cuales tropezaron tanto el Estatuto de los Trabajadores en España como la Ley Federal del trabajo en México; somos conscientes que una primera elaboración traerá polémica y resaltarán errores antiguos y recientes, pero dar un primer paso con la sola expedición del estatuto es un gran logro que pondrá fin a muchas injusticias sociales y ayudará al crecimiento económico del país, es esforzarse un poco para ver resultados desbordantes, es la elaboración de un compilado normativo que proponga cosas nuevas, que se arriesgue al cambio, muchas propuestas han girado en torno a la disminución de las horas semanales de 48 a 40, es algo arriesgado, pero puede servir para generar más posibilidades de empleo, también por qué no, volver a la regulación del trabajo diurno y nocturno de 6 am a 6 pm, que generará más ingresos en cabeza de los trabajadores que se verá reflejado en su rendimiento y productividad.

Todo su desarrollo deberá estar basado en los principios fundamentales incluidos en el artículo 53 de la carta los cuales la constituyente quiso que estuvieran en pro de poder estabilizar y dejar balanceada los diferentes tipos de relaciones laborales.

La problemática económica que vive Colombia, y en general el mundo entero, influye directamente en el ámbito laboral, por esa razón la necesidad urgente de una reforma a las relaciones laborales o aún mejor la creación de un Estatuto que proporcione seguridad jurídica y garantías sociales a la población, sería una ayuda y un aporte para la lucha en contra del desempleo, la disminución de posibilidades laborales y un punto final a la crisis de la estabilidad laboral.

El gobierno para permitir la evolución de la legislación laboral debe tener muy claro y saber transmitir de forma transparente las políticas que se deben efectuar para transformar la estructura desde lo más profundo, con la estrategia de involucrar a todas las partes intervinientes como lo son trabajadores, empleadores y el mismo Estado para que se realice una propuesta que logre consolidar el

derecho laboral en nuestro país, mediante soluciones drásticas de urgente aplicación.

No se puede ignorar que para rescatar el ambiente laboral y el crecimiento económico que tanto se necesita para darle a las empresas un impulso para competir y así mismo generar empleo, es necesario idear un Estatuto del Trabajo para salvaguardar el equilibrio requerido de los agentes intervinientes y ser conscientes de las múltiples circunstancias cambiantes que deben ser readaptadas como lo son los avances en los procesos de productividad y el aumento tecnológico que crece sin medida.

El Estatuto de los Trabajadores sería fruto de un mandato constitucional que daría lugar a la construcción del camino de cómo deben desarrollarse las relaciones entre trabajadores y empresarios, pero lo más importante le da paso al reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, mediante un proceso que armonice todas las normas existentes de una misma materia y así poder tenerlas en un solo lugar, y crear un gran estatuto que reúna los diferentes criterios de interpretación que antes se mantenían dispersos y sin un verdadero sentido.

En los países estudiados nos hemos dado cuenta que la existencia de un estatuto es el resultado de una lucha constante de los sindicatos y las diferentes organizaciones empresariales, para dar muestra fehaciente de la importancia del derecho a la igualdad, ese derecho se plasma tanto en la elaboración del estatuto como también en las diferentes reformas que se le darían a este, pero en Colombia no han ocurrido estos movimientos sindicales (¿será que esto tiene que ver con los bajos índice de sindicalismo?), por tal razón es importante que al momento de la creación del estatuto, se le dé un espacio de opinión e intervención a las dos partes para que se refleje el estado democrático en que vivimos y que lucha por mejorar constantemente, ésta inclusión de empresarios y trabajadores en la elaboración de la norma sirve para que todo actuar responsabilice a las dos partes y se comprometan por el cabal cumplimiento y repercuta favorablemente en la estructura del Estatuto.

Su creación no es solo plasmar unas ideas en un papel, es la búsqueda de un progreso social y económico que sea incluyente a toda persona que tenga la capacidad de trabajar, el estatuto es un reto constante pues solo hacerlo no basta, se requiere de revisiones y evaluaciones periódicas porque esas normas siempre deben ir destinadas a garantizar en todo lugar y en toda época los derechos y principios laborales más importantes consignados en el artículo 53 de la Carta , para dar la seguridad que el Estado pretende, proporcionar, unas bases que transmitan legitimidad y confiabilidad, que realmente facilite la aplicación coherente de las normas y que al momento de elaborar totalmente el estatuto estén completamente desarrollados los puntos y principios en los que se debe fundar y que no queden plasmadas como simples generalidades las cuales no aseguran el cabal cumplimiento de los postulados constitucionales.

Se requiere de un Estatuto de Trabajo porque es evidente la necesidad colombiana de ajustar la normatividad laboral a los cambios jurídicos, políticos, económicos y sociales para que éste sea un instrumento significativo que concrete en un articulado las necesidades, límites, características y demás disposiciones laborales que se necesitan precisar, y no dejarle todo en manos de las Cortes, en nuestra opinión sería una contribución no solo jurídica sino también social, para que los trabajadores tengan claridad de la protección de sus derechos, también sería de gran ayuda para disminuir la congestión judicial y además es una necesidad para que las opiniones de la cortes sean unificadas y de este modo acabar con los choques que éstas corporaciones tienen en ciertos temas para de una vez terminar con los vacíos normativos que ha dejado el viejo Código laboral.

Las relaciones laborales requieren de una normatividad precisa bien delimitada para no dejar tentaciones al arbitrio de las personas que tienen la facilidad de abusar de ella, un buen estatuto ayudaría también a acabar con ésta situación y mejorar la calidad de las relaciones laborales y como efecto de esto la realidad nacional también se favorecería, ya que si los trabajadores poseen un mayor poder de adquisición gracias a una buena protección laboral que le garantice una estabilidad laboral y buenos ingresos, la economía tanto de los empresarios y la

de los trabajadores se incrementaría, la inversión de otros países aumentará, porque se sentirían en un entorno más sólido y confiable. El Estatuto también servirá para contribuir al cumplimiento de los convenios internacionales y evidenciar un cambio sustancial y consolidar cada vez más la legislación laboral nacional colombiana, ayudaría a crear normas novedosas que regulen nuevas necesidades mundiales y así mismo adaptarse a las modernas circunstancias internacionales, una buena legislación laboral, completa, sistematizada, compilada, detallada, garantista es una inversión a corto, mediano y largo plazo esto nos permite hablar desde la filosofía la cual nos dice que la causalidad es una relación establecida entre dos sucesos temporalmente simultáneos o sucesivos, cuando el primero es decir la causa (ET) produce el segundo el efecto (las ventajas de su existencia anteriormente mencionadas) seremos un país mejor que brinde a sus ciudadanos la oportunidad de crecer y asegurar un avance a toda la sociedad y las futuras generaciones, un avance normativo que vaya de la mano de un cambio cultural y mental, que el ser humano comience a preocuparse por el prójimo y aprenda a trabajar en equipo.

El Estatuto del Trabajo deberá ser una norma que equilibre las relaciones laborales, que ayude a superar las insuficiencias para que poco a poco sea una norma completa bien estructurada, que sirva como complemento, como ley única, como ley mínima o como ley básica según la necesidad, esta norma por su gran importancia requiere de un arduo trabajo para su elaboración por ir dirigida a un sector de la población que requiere atención y soluciones concretas a sus problemas, por esa gran responsabilidad proponemos que al momento de su elaboración se escoja una especie de constituyente laboral que deberá contar con las características y conocimientos suficientes para el estudio, desarrollo y aplicación del Estatuto del Trabajo, la idea es reunir un grupo de juristas, doctrinantes, maestros en el tema laboral, para que diseñen una propuesta completa y no dejarla en manos del Congreso únicamente, ya que ellos no son expertos en el tema y no son conscientes de la historia laboral y la verdadera trascendencia que tendría un Estatuto del Trabajo en nuestro ordenamiento jurídico, pero las propuestas realizadas por los expertos no deben desconocer la

participación de las organizaciones sindicales y de las empresariales, para demostrar la importancia de la unión de las dos partes y fomentar el derecho a igualdad y libertad.

Haciendo un estudio de México y España, la Ley Federal del Trabajo y el Estatuto de los Trabajadores es el reflejo de los mandatos constitucionales, y de esta forma ayuda su elaboración a que estos preceptos tengan aún más desarrollo y aplicación, ya que están fundados en la democracia; es por esa razón que Colombia en virtud de ser un Estado Social de Derecho, democrático, participativo y pluralista que lucha incesantemente por la dignidad humana en el trabajo según el artículo primero de la Carta, el estatuto sería asimismo como en los países estudiados el aporte trascendental de estos ideales.

Como hemos visto los principios del derecho al trabajo son fundamentales para el desarrollo del estatuto, nos hemos podido dar cuenta que los aportes y ventajas que goza España con su Estatuto y México con la Ley Federal del Trabajo, es que su articulado es el resultado del reconocimiento de los derechos fundamentales del trabajador, que deja de ser solo lo intento dentro del mundo de empresa, fabrica, lugar de trabajo, y pasar a hablar del equilibrio de las relaciones laborales donde se incluye verdaderamente la palabra libertad e igualdad, que se traduce en hechos reales.

En España se ha logrado gracias al Estatuto y sus reformas una inclusión significativa de las mujeres en el ámbito laboral, otro aspecto importante de España es que su existencia contribuyó al crecimiento económico con la inclusión en la unión europea que exigía unos niveles de empleo estables; un ejemplo en la actualidad colombiana es el TLC con Estados Unidos que exigía un Estatuto Laboral para crear seguridad al momento de invertir en el país.

México con su Ley Federal del Trabajo es considerado una norma demasiado proteccionista en virtud del reconocimiento de la importancia de este sector en la economía y en la sociedad.

Un ejemplo de lo que Colombia debería plantear en su Estatuto es que debe ser armónicamente ejecutado de acuerdo con las normas programáticas que el constituyente colombiano buscaba en el momento de la promulgación de la Constitución de 1991, siguiendo un fiel paso a lo realizado en México; porque de lo contrario estaremos frete a normas y postulados netamente inconstitucionales.

En México en el año de 1929 se experimenta un exceso normativo el cual llevaba a una confusa aplicación y a no saber que normas se deberían aplicar, cuáles estaban vigentes y cuáles no eran compatibles con la Constitución Política, resolviéndose éste problema con la unificación de todas las normas en una sola la llamada Ley Federal del Trabajo; en Colombia estamos viviendo ésta misma experiencia donde existe un sinnúmero de normas laborales que son interpretadas de manera diferente por las personas y las Cortes, sin llegar a una unificación interpretativa, por tal razón México es un ejemplo a seguir para Colombia, al poner fin a esta problemática, la solución más contundente y constitucional sería la expedición del Estatuto del Trabajo invocada por la constituyente de 1991 en el artículo 53.

La creación del Estatuto en España se basó en principios muy claros y protectores, pero con la llegada de diferentes gobiernos y sus reformas laborales poco a poco fueron desnaturalizando el Estatuto, por eso en el año de 1994 se tuvo que acudir de nuevo al texto refundido para volver a encaminar la esencia inicial de éste, por eso España es un gran ejemplo para no caer en los mismos errores y desmejoras laborales fruto de cada reforma llevando a que ésta legislación laboral fuera en una involución constante, España es ejemplo de aspectos positivos como negativos, en sus inicios fue un modelo a seguir por todo su articulado que generó armonía entre los trabajadores y los diferentes sectores de producción, pero estos ideales que lo motivaron se transformaron en obstáculos para los capitalistas, que por su interés económico y no social motivaron múltiples reformas para beneficio de ellos mismos, llevando a la clase trabajadora a una extrema desprotección y flexibilización laboral.

Si logramos encaminarnos en los aspectos positivos que tuvieron estos dos grandes países en sus diferentes legislaciones laborales, podremos brindarles esa seguridad jurídica laboral expresada por aquellos que buscaban dar unos mayores beneficios a los trabajadores para que existiera una justa repartición de las riquezas en nuestro país en el sector más importante, los trabajadores, ya que con el cumplimiento de este anhelado Estatuto no solo estaríamos dándoles esa protección en el trabajo sino que también estaríamos dignificándolos como personas e igualmente a sus familias.

De acuerdo a todo este estudio comparativo con España y México nos podemos dar cuenta que los colombianos nos encontramos en una desventaja reveladora frente a ellos, al no tener una norma jurídica que organice en una sola todos esos postulados laborales que protegen directamente a los trabajadores, y poder contar con esa seguridad ya sea en la interpretación de las normas como también el momento del acceso a la justicia.

Conforme al estudio general de esta monografía, a Colombia no le es suficiente el código, las leyes y la constitución para cubrir todas las necesidades laborales que surgen, es por esta razón que las Cortes han tenido que dirimir situaciones que aquejan constantemente a los trabajadores en su vivir laboral diario, por la insuficiencia normativa; los países estudiados gozan de un estatuto o norma laboral que contempla todas estas vicisitudes laborales y a medida que cambian las circunstancias el estatuto se reforma para que sirva y actualice sus postulados de una forma más sencilla y concreta, México y España han tenido problemas con sus leyes, pero gozan de un buen articulado laboral; por algo nuestra constituyente vio la necesidad de la creación de un Estatuto Laboral que eleva el derecho al trabajo a un rango constitucional.

México y España supo traducir en cierta medida las necesidades de una colectividad en una sola norma, Colombia está en desventaja tanto por la ausencia de un estatuto que sirva de seguro y base para los trabajadores, como también la desventaja fruto de la inexistencia de un estatuto por la omisión legislativa del Congreso que ha dejado estática la reglamentación laboral, a diferencia de los

países estudiados que si han avanzado año tras año tanto por el estudio para su creación como para sus respectivas reformas, que delatan la falta de iniciativa de Colombia que no ha tenido ni una pequeña muestra de creación del estatuto que se traduce en años de desprotección y crecimiento del desempleo, España y México sufrieron las misma emergencias que nosotros, pero la resolvieron con la expedición de la Ley Federal del Trabajo y el Estatuto de los Trabajadores, los países estudiados nos lleva una ventaja legislativa de varias décadas que se reflejan aquí en los altos índices de desempleo y de pobreza de los colombianos.

España y México plasman en sus normas laborales unos principios y unos valores constitucionales que se reflejan en el mercado laboral, con problemáticas lógicamente, pero al menos tienen retos sociales a largo plazo como son sus reformas, con la ventaja de gozar de camino ya trazado, unos lineamientos normativos que facilitan su avance y crecimiento.

Nosotros tenemos que comenzar de ceros con la elaboración de un estatuto, que debe ser un compromiso general que requiere de un minucioso estudio y elaboración detallada para contrarrestar tantos años de su ausencia, y disminuir el detrimento que ya tenemos a nivel mundial.

BIBLIOGRAFIA

Normatividad:

- CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y
- 3743 de 1950 y 905 de 1951.
- Constitución Política de Colombia.
- Código Sustantivo de Trabajo Colombiano
- La ley 8/1980, de 10 de marzo, del **Estatuto de los Trabajadores de España; y sus reformas**
- Constitución de la OIT, de 1919.
- Convenio 100 de la OIT, de 1951.
- Convenio 111 de la OIT, de 1958.
- Convenio 95 de la OIT, de 1949.
- Recomendación 135 de la OIT.
- Convenio 87 de la OIT, de 1949.
- Convenio 98 de la OIT, de 1949.
- Convenio 105 de la OIT, de 1949.
- Convenio 138 de la OIT, de 1949.

Providencias judiciales:

- Sentencia No. C-558 de 1992 M.P. Doctor Ciro Angarita Barón. Corte Constitucional.
- Sentencia C-186 de 2003. M. P. Dra. Clara Inés Vargas Hernández. Corte Constitucional.
- Sentencia T-079 de 1995 M.P. Alejandro Martínez caballeo. Corte Constitucional.
- Sentencia SU-519 de 1997. M. P. José Gregorio Hernández Galindo. Corte Constitucional.
- Sentencia C- 479 de 1992. M. P. José Gregorio Hernández Galindo. Corte Constitucional.
- Sentencia T-102 de 1995. M. P. Alejandro Martínez Caballero. Corte Constitucional.
- Sentencia T-138 de 2010, M. P. Mauricio González Cuervo. Corte Constitucional.
- Sentencia C-023 de 1994, M. P. Vladimiro Naranjo Mesa. Corte Constitucional.
- Sentencia SU-995 de 1991. M. P. Carlos Gaviria Díaz. Corte Constitucional.
- Sentencia T-968 de 2003, M. P. Clara Inés Vargas Hernández. Corte Constitucional.
- Sentencia T-149 de 1995, M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz. Corte Constitucional.
- Sentencia C-055 de 1999. M.P. Carlos Gaviria Díaz. Corte Constitucional.
- Sentencia C-543 de 1996 M. P. Carlos Gaviria Díaz. Corte Constitucional.

- Sentencia C-750 de 2008 M. P. Clara Inés Vargas Hernández. Corte Constitucional.
- Sentencia C-614 de 2009 M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Corte Constitucional.
- Sentencia T-1268 de 2005, M. P. Manuel José Cepeda Espinosa. Corte Constitucional.
- Sentencia T-176 de 2010, M. P. Luis Ernesto Vargas Silva. Corte Constitucional.
- Sentencia C-168 de 1995. M. P. VLADIMIRO NARANJO MESA. Corte Constitucional.
- Sentencia C- 434 de 2003. M. P. Jaime Córdoba Triviño. Corte Constitucional.
- Sentencia C-428 de 2009. M. P. Mauricio González Cuervo. Corte Constitucional.
- Sentencia T-475 de 1992. M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz. Corte Constitucional.
- Sentencia C-555 de 1994. M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz. Corte Constitucional.
- Sentencia C-1110 de 2001. M. P. Clara Inés Vargas Hernández. Corte Constitucional.
- Sentencia C-665 de 1998. M. P. Hernando Herrera Vergara. Corte Constitucional.
- Sentencia C-470 de 1997. M. P. Alejandro Martínez Caballero. Corte Constitucional.
- Rad. 22259 de 2004. M. P. Luis Javier Osorio López. Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral.

- Sentencia T-554 de 2009. M. P. Luis Ernesto Vargas Silva. Corte Constitucional.
- Sentencia T-198 de 2006. M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra. Corte Constitucional.
- Rad. 32195 de 3008. M. P. Francisco Javier Ricaurte Gómez. Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral.

Textos:

- SUPIOT, Alain. *Crítica Del Derecho Del Trabajo*. Cap II Pág 98, Madrid 1996.
- RUSSOMANO, Mozart Víctor, *La estabilidad en el empleo*, p. 11, México, UNAM, 1980.
- GULLÓN Rodríguez Jesús, SAN CRISTÓBAL Juan Manuel, *Estatuto de los Trabajadores comentado, con jurisprudencia sistematizada y concordancias*, España 2011.
- Constitución Política de Colombia. Publicada en la Gaceta Constitucional No. 45 de 20 de julio de 1991.
- Constitución Política de Colombia. Publicada en la Gaceta Constitucional No. 48 de 20 de julio de 1991.
- Constitución Política de Colombia. Publicada en la Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991.
- CLIMENT BELTRAN Juan B, *Ley federal del trabajo*, 1984 México.
- XXVI Congreso Colombiano de Derecho Procesal, Universidad Libre.
- LACALLE, Daniel, *La clase obrera en España, continuidades, transformaciones, cambios*. España 2006.
- VALDÉS DAL- RÉ Fernando, *estatuto de los trabajadores*, España 2005.

- UGARTE CATALDO José Luis, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, 2004 Santiago de Chile.
- La Tutela de Derechos Fundamentales y el Derecho del Trabajo, España revista Vol. XX- N°2 – diciembre de 2007
- La Legislación Laboral en la Republica Mexicana, México vol. 1 No 4 Revista octubre-diciembre 2000.
- GONZÁLEZ NAVARRO Moisés, *Historia Mexicana*, 1956 México.
- PASQUEL Leonardo, *La Revolución en el Estado de Veracruz*, 1972 México.
- BENSUSÁN Graciela, *El Modelo Mexicano de Regulación Laboral*, 2000 México.
- Revistas del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México.
- BAILON VALDOVINOS Rosalio, *Legislación Laboral*, 2007 México.

Páginas de Internet:

- Informe de urgencia sobre la nueva ley de reforma laboral, España 2010 Fernando moreno Piñero, instituto internacional Cuatrecasas <https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/55504a8044680884a130ef462cdd5e41/Informe+nueva+Ley+Reforma+Laboral.pdf?MOD=AJPERES>
- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, La Ley Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, CGT, España 2010, <http://www.cgt-cyl.org/IMG/pdf/Estatuto-trabajadores-octubre-2010.pdf>.
- Veinte años de vigencia y reforma del estatuto de los trabajadores, 2000, http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/35_91.pdf

- La Constitucionalización del derecho del trabajo: la tutela de derechos fundamentales, México 2005
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/7/art/art11.pdf>
- La Constitucionalización del derecho como un principio general de este, Rodrigo Marcelo Aros Chía,
<http://www.jornadasderechopublico.ucv.cl/ponencias/LA%20CONSTITUCIONALIZACION%20DEL%20DERECHO%20COMO%20UN%20PRINCIPIO%20GENERAL%20DE%20ESTE.pdf>
- El Trabajo y su Futuro en España a la Luz del Estatuto de los Trabajadores, Luis Enrique Alonso, Universidad Autónoma de Madrid.
www.ucm.es/info/ucmp/cont/descargas/documento8729.pdf
- Departamento De Relaciones y de Empleo – OIT
<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/publ/mewnpr/ch3.htm>
- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA - Vigésima segunda edición, año 2009, 2010, <http://buscon.rae.es/drae/>.
- Estadísticas del DANE. www.dane.gov.co/
- Panorama Laboral 2011 América Latina y el Caribe OIT,
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_171539.pdf

