

**PERDIDA DE DERECHOS LABORALES DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS EN
COLOMBIA.**

OSCAR LEONARDO REYES PEÑA



**UNIVERSIDAD SANTO TOMAS
SEDE TUNJA- BOYACÁ.**

2024.

**PERDIDA DE DERECHOS LABORALES DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS EN
COLOMBIA.**

OSCAR LEONARDO REYES PEÑA

FACULTAD DE DERECHO.

PROGRAMA.

MAESTRÍA EN DERECHO ADMINISTRATIVO.

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE MAGISTER EN DERECHO
ADMINISTRATIVO.**

DIRECTOR DE LA MONOGRAFÍA

Doctor MANUEL FERNANDO RAMIREZ LAMUS.

UNIVERSIDAD SANTO TOMAS

SEDE TUNJA- BOYACÁ.

2024.

DEDICATORIA.

Con la presente monografía de investigación, he querido hacer un reconocimiento a los derechos de los trabajadores, tanto del sector público como del privado.

He dedicado los años de mi profesión al servicio de la sociedad, desde los diversos cargos que he ocupado como servidor público. Soy consciente de la importancia del ciudadano y de la defensa de sus derechos. Es por eso que me ha motivado escribir este fragmento para que las personas se tomen un tiempo para leerlo y comprender las problemáticas que subsisten en nuestro ordenamiento jurídico y nuestra sociedad.

El Derecho Laboral es uno de los pilares fundamentales de nuestra sociedad, ya que el trabajo es lo que impulsa el desarrollo económico del país. El aumento progresivo de empresas y la calidad de sus servicios no solo benefician al mercado nacional, sino también al internacional. Este logro se debe a muchos factores, como la fuerza de trabajo, la consagración, la dedicación, el esfuerzo y la constancia. Sin embargo, quiero destacar especialmente la fuerza de trabajo.

Es por eso que quiero reconocer y valorar a cada uno de los trabajadores de nuestro país. A pesar de las dificultades y debilidades que existen, somos un país con ganas de salir adelante y demostrar lo mejor ante otros países.

Agradezco a mi madre, quien ha sido la gestora y el motor de mis logros. Gracias a ella por esta hermosa profesión que me lo ha dado todo. Desde su vida profesional me inspiró a tomar las riendas y seguir el legado de estudiar esta maravillosa carrera de leyes. En cada momento de esta bonita profesión recuerdo sus palabras, que son un norte y un impulso para emprender este camino al éxito.

Desde las aulas, ya sentía que había visto muchas de las asignaturas que contiene la carrera de Derecho, como Derecho de Familia, Civil, Comercial y Penal. Ya en la vida profesional, he sentido que al recibir una remuneración es el pago por lo que hago y no lo hago por obligación. Es por esa razón que quiero seguirme formando como profesional, superándome así y siendo consciente de la responsabilidad que tenemos todos los abogados de prepararnos cada día más de acuerdo con las dinámicas de esta hermosa profesión.

He dedicado esta investigación a la contribución de identificar y examinar un problema que afecta nuestro ordenamiento jurídico: la discriminación marcada que existe entre los servidores públicos y trabajadores oficiales. Este espacio no está dedicado a favorecer o respaldar a una de las partes, sino más bien al horizonte de identificar las falencias de parte y parte, determinar posibles consecuencias y, por supuesto, soluciones que contribuyan a la mejora constructiva de nuestro país, que pide a gritos imparcialidad en muchos de sus preceptos jurídicos, que tendrán que verificarse desde el punto de vista del derecho viviente.

La polarización de algunos sectores del país es sin duda alguna uno de los principales problemas que conserva nuestra nación. El Congreso tendría que legislar armónicamente en beneficio de las personas que más lo requieren, sin concentrar sus debates en diferencias partidistas. Es ahí donde vemos que no hay un norte frente a nuestras problemáticas. La falta de un estatuto laboral en nuestro ordenamiento jurídico, impuesto por la creación de la Constituyente de 1991 y su no implementación, es el resultado de la falta de legislación armónica en pro de la sociedad y no de los intereses particulares.

El gobierno vigente pretende realizar varias reformas laborales, entre ellas la disminución de horas laborales, acabar el contrato de prestación de servicios y dar mayores garantías a las personas que se acercan a su edad de pensión. Estas nuevas propuestas de gobierno o políticas públicas son incluyentes a todos.

AGRADECIMIENTOS.

Expreso mi inmensa gratitud a la Universidad Santo Tomás sede Tunja, la cual me ha apoyado con todos los espacios necesarios para desarrollar con éxito esta maestría, a mis compañeros de clase que compartimos diversos momentos los cuales sirvieron para afianzar nuestros conocimientos.

Un reconocimiento muy especial al director de materia el Doctor **MANUEL FERNANDO RAMIREZ LAMUS**, quien con su invaluable dedicación y ese don de enseñar siempre estuvo dispuesto a colaborar con el proceso de recomendaciones y sugerencias, que fueron acatadas en debida forma con algunos debates que se generaban.

CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN.....	8
II.	CAPÍTULO 1: MARCO REFERENCIA.....	10
2.1.	Antecedentes del problema.	10
2.2.	Investigación sobre Rige el derecho del trabajo en la función pública colombiana.	10
2.3.	Antecedente sobre Protección Laboral de los funcionarios Públicos.	11
2.4.	"La Prescripción Oficiosa de los Derechos Laborales en la Jurisdicción Contencioso Administrativa Colombiana: Efectos a la Luz del Derecho a la Igualdad, el Principio de Favorabilidad y el Debido Proceso".....	11
2.5.	Antecedente sobre "Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales en Colombia: ¿Desigualdad en el Acceso a la Administración de Justicia en Materia Laboral?".....	12
2.6.	Antecedente sobre "Principios Constitucionales del Derecho Laboral Administrativo en el Ordenamiento Jurídico Colombiano.....	12
III.	CAPÍTULO 2: PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
IV.	JUSTIFICACIÓN.....	16
V.	DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
VI.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
6.1.	Objetivo General.....	18
6.2.	Objetivos Específicos.....	18
VII.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	19
VIII.	CAPÍTULO 3: MARCO TEORICO.....	20
8.1.	Los empleados públicos en Colombia.	20
8.2.	Clasificación de los Servidores Públicos en Colombia.....	21
8.3.	Empleados Públicos y trabajadores oficiales según su vinculación al Estado.....	22
8.4.	Régimen jurídico aplicable.....	23
8.5.	Características del Empleado Público en Colombia.....	26
IX.	CAPÍTULO 4: OBSTÁCULOS QUE TIENEN LOS EMPLEADO PÚBLICO PARA RECLAMAR SUS DERECHOS.....	27
9.1.	Prescripción de derechos laborales de los empleados públicos.....	27
9.2.	La conciliación como requisito de procedibilidad, para reclamar Derechos Laborales de los Servidores Públicos.....	32
9.3.	Principio de especialidad en los litigios laborales de los Servidores Públicos.....	36
X.	FALTA DE UN ESTATUTO DEL TRABAJO.....	48
10.1.	beneficios de la creación de un Estatuto Laboral en Colombia.....	51

XI.	CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....	60
11.1.	Recomendaciones.	64

I. INTRODUCCIÓN.

Desde la entrada en vigor de la Constitución Política de 1991, texto que derogo la Constitución de 1886 y cerro la vigencia normativa más extensa de nuestro País, esta nueva postura de gobierno se de acuerdo a la situación de violencia de la época y la necesidad de establecer nuevos panoramas antes las necesidades de las de la sociedad, plasmando los principios como el norte de nuestro ordenamiento judiciales, para autores como Hurtado y Marin (2021), la Constitución es un ejercicio de soberanía, recoge los elementos del Estado constitucional y democrático de derecho en lo que tiene que ver con su organización jurídico-política y, frente al régimen de derechos y garantías, adopta como propósito la consolidación del denominado Estado social de derecho. Pero la realidad es otra, no existe uniformidad en los postulados establecidos por el legislador para los cuales fueron creados.

Para Calderón y Alvarado (2019) refuerzan esta noción al indicar que la promulgación de la Constitución Política vigente en Colombia se presenta como una herramienta jurídica encargada de proteger situaciones que anteriormente no estaban reguladas de manera adecuada.

El objetivo principal, de este trabajo consiste en analizar de la pérdida de derechos laborales de los empleados público, realizando una descripción de los obstáculos que aqueja esta problemática, siendo un tema de gran relevancia que afecta directa e indirecta el bienestar de los mencionados servidos del estado, así como el desequilibrio de las potestades del ordenamiento jurídico vigente.

En nuestro ordenamiento legal se observa una clara desigualdad en términos procesales para reclamar asuntos laborales ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, en comparación con la jurisdicción ordinaria laboral. Esta situación dificulta la tutela efectiva de la justicia y la protección de los derechos fundamentales.

La falta de especialidad de un juez de naturaleza laboral, idóneo para dirimir los conflictos que pueden suscitarse entre administración y administrado, afecta la legalidad de administración de justicia y la uniformidad de las normas expuestas por la carta superior de nuestro país y el tratado Internacional de la Organización del Trabajo.

El primer capítulo del trabajo, presenta desde los antecedes de autores que ya hacen referencia a esta problemática, de manera directa en indirecta a nuestro postulado de análisis,

podemos tener en cuenta investigaciones sobre prescripción oficiosa de los derechos laborales en la jurisdicción contencioso-administrativa Colombia a la luz del derecho a la igualdad, el principio de favorabilidad y el debido proceso, investigación de los empleados públicos y trabajadores oficiales en Colombia, desigualdad en el acceso a la administración de justicia en materia laboral.

El capítulo dos, con la exposición de los principales referentes de la pérdida de derechos laborales de los empleados públicos, esto nos conlleva a sustenta la presentación del problema de investigación seguido de la justificación y los objetivos a desarrollar.

El capítulo tres, contextualiza la definición el concepto y características de empleado público ya que existen varias clasificaciones de trabajadores del estado y con ello determinar sus facilidades al acceso de justicia, identificando los diferentes conceptos de la jurisprudencia y autores que abordan el tema.

El capítulo cuarto, determinara los obstáculos que tienen el empleado público para reclamar sus derechos, la caducidad de la acción que cuentan los mencionados servidores, para reclamar sus derechos de índole laboral, se explicara lo concerniente a la naturaleza del juez para resolver asuntos de su competencia, identificaremos el requisito de conciliación para demandar derechos laborales de los empleados públicos ante la jurisdicción administrativa, nos remitiremos examinar las circunstancias y que generan la falta de un estatuto laboral entraremos a verificar sus aspectos de ausencia y connotación que puede generar y los beneficios de su creación y correspondiente implementación.

El capítulo quinto, se describe el análisis de los resultados de la investigación y de esta manera se llegará a unas conclusiones de los temas propuestos y si estas circunstancias se consideran un obstáculo que se materializa en la pérdida de derechos laborales, así como las posibles soluciones y recomendaciones que puedan ser útiles para contrarrestar esta problemática.

II. CAPÍTULO 1: MARCO REFERENCIA.

2.1. Antecedentes del problema.

Tomando en cuenta la propuesta de investigación planteada, en este capítulo realizaremos un análisis de los antecedentes escritos, buscando encontrar una base teórica que nos conlleve a estructurar y fundamentar el planteamiento del problema, pilar fundamental del presente trabajo, Para el desarrollo de este apartado, se realizaron varias consultas electrónicas en internet, en la cual se encontró

2.2. Investigación sobre Rige el derecho del trabajo en la función pública colombiana.

La investigación del autor Vergara M (2014), denominada “¿Rige el derecho del trabajo en la función pública colombiana? un estudio desde la justicia administrativa” en este estudio aborda la imagen laboral que debe existir en la función pública, es por esa razón que expone las falencias que se ven enfrentados los servidores del estado en las relaciones laborales con la entidad administrativa, el auto hace referencia a la naturaleza estatutaria exclusivamente de los empleados públicos.

De acuerdo con lo anterior, para Vergara M (2014), describe que la utilización excesiva de fuente del derecho público administrativa, para regular las normas que interviene en las relaciones laborales con la administración, prevalecen en su imperiosa imposición, ahora bien, dejando la inaplicabilidad de potestades protectoras del trabajo humano.

En este orden de ideas, procesos que se manejan por jurisdicción contenciosa administrativa, se da aplicación a escenarios de teorías sobre la soberanía y el autoritarismo estatal, con la justificante de la protección del interés general.

Finalmente concluye el auto que, en el ámbito de la función pública se encuentra gobernada por la concepción unilateral del vínculo laboral de los empleados del estado, tengamos en cuenta que existen contratistas del estado y las condiciones entre ellos se pacta de manera bilateral.

Autores como Hurtado y Marin (2021), abordan antecedentes jurídicos y políticos de la Constitución de Colombia, como las diferentes reformas que se le han realizado en su vigencia desde hace 30 años, para poder reconocer el constitucionalismo y ver los diferentes avances frente a la consolidación del Estado social del derecho,

Los mencionados autores concluyen que se puede reconocer que el constitucionalismo colombiano por una variación constitucional activa por las numerosas derogatorias totales y parciales.

2.3. Antecedente sobre Protección Laboral de los funcionarios Públicos.

Otro autor que podemos mencionar es a Ballesteros (2017), en su investigación denomina "Protección Laboral de los funcionarios Públicos" se abordan temas como el concepto de funcionario público, para luego trasladarse a las garantías constitucionales de los mismos al hablar del régimen estatutario dentro del cual se fija alcances de la permanencia y retiro de la función pública, se ha manifestado que existe diversas formas de regular la estabilidad, que encuentra su fundamento en el principio del interés general que posee la administración.

El autor encuentra, una problemática frente a los fueros de estabilidad laboral, que puede existir en la administración pública, pues se viene presentado muchas demandas y concluye que el consejo de Estado, no cuenta con una línea jurisprudencia detalla en materia laboral si plantea una serie de criterios que pertinente la aplicación de la jurisprudencia constitucional en materia de estabilidad laboral a los funcionarios de la administración, aun cuando estos están regidos por un régimen laboral distinto.

2.4."La Prescripción Oficiosa de los Derechos Laborales en la Jurisdicción Contencioso Administrativa Colombiana: Efectos a la Luz del Derecho a la Igualdad, el Principio de Favorabilidad y el Debido Proceso".

Otra consulta electrónica en internet, en la cual se encontró la investigación de los autores Pereira, Martínez y Vanegas (2016), denominada "La Prescripción Oficiosa de los Derechos Laborales en la Jurisdicción Contencioso-Administrativa Colombiana: Efectos a la Luz del Derecho a la Igualdad, el Principio de Favorabilidad y el Debido Proceso", este estudio aborda la prescripción en derecho laboral como un mecanismo para extinguir obligaciones derivadas del

contrato de trabajo debido al transcurso del tiempo o a la renuncia, abandono, desidia o inactividad del trabajador.

En dicho estudio se realiza, una crítica hacia la jurisdicción laboral y contencioso administrativa, destacando que a los jueces laborales se les prohíbe declarar de oficio la prescripción, mientras que en la jurisdicción contencioso-administrativa sí está permitido, según lo establecido en la Ley 1437 de 2011 en su artículo 180 numeral 65 y artículo 1876. Esta situación podría interpretarse como una violación al principio de igualdad de los empleados públicos, lo cual afecta su acceso a un sistema de justicia garantista.

Con base en estas razones los autores Pereira, Martínez y Vanegas (2016), destaca que la jurisdicción contencioso-administrativa no reconoce la aplicación del principio de favorabilidad, siendo crucial la intervención de los jueces en la resolución de procesos litigiosos.

2.5. Antecedente sobre "Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales en Colombia: ¿Desigualdad en el Acceso a la Administración de Justicia en Materia Laboral?"

Otro autor aborda el tema es Guachetá y Rojas (2021), en su investigación "Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales en Colombia: ¿Desigualdad en el Acceso a la Administración de Justicia en Materia Laboral?" (2022). En este artículo se busca identificar la existencia de desigualdad entre estos trabajadores en Colombia en cuanto al acceso a la administración de justicia en materia laboral. Se presentan ejemplos que evidencian estas disparidades y se señalan vulneraciones a derechos como la igualdad, apuntando a la falta de tutela efectiva de los derechos laborales.

2.6. Antecedente sobre "Principios Constitucionales del Derecho Laboral Administrativo en el Ordenamiento Jurídico Colombiano"

Por último, se ha analizado la investigación titulada "Principios Constitucionales del Derecho Laboral Administrativo en el Ordenamiento Jurídico Colombiano" de los autores Quintero y Delacruz (2020). En este estudio se aborda la comprensión del Derecho Laboral Administrativo, identificando principios de jurisprudencia y doctrina para relacionarlos con las categorías en las que deben encajarse. Se destaca el derecho al trabajo como una obligación social y se hace hincapié en la importancia de garantizar los derechos de los empleados por parte

del Estado, en lugar de actuar con arbitrariedad. Se sugiere que los principios laborales y administrativos deben verse desde el enfoque de coordinación económica y equilibrio social, considerando al Estado como un gran empleador.

III. CAPÍTULO 2: PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

En este apartado comprenderemos, el problema que nos interesa desarrollar sobre la pérdida de derechos laborales de los empleados públicos, es importante mencionar los aspectos de interés que se concluyen en los antecedentes, exponiendo en lo que debería aplicarse para la protección de los mismos, puesto que las investigaciones que se pudieron identificar, versan sobre el peligro de afectación de derechos que corren los empleados del Estado sumado con la disparidad normativa dejando un sin sabor en la sociedad de lo que podría constituirse como el desequilibrio del cumplimiento de los postulados constitucionales.

En el ordenamiento jurídico colombiano, se identifican diversas falencias y fortalezas, pero resaltar las fortalezas de un sistema simplemente es un gesto simbólico ya que estos aspectos son la base de nuestros derechos y libertades que encuentran respaldo en la normativa y en la efectiva actuación de las instituciones estatales. Es por esa razón que la pérdida de derecho se convierte en un tema de desafío social que necesita ser abordado desde la observación de análisis normativos, la jurisprudencia y autores del derecho, para determinar aspectos relevantes en pro de mejor e identificar al lector las posibles causas y soluciones.

Gracias a la Constitución de 1991, se fortalecieron aspectos fundamentales como la dignidad humana y la universalidad de derechos, lo que ha impulsado la construcción ciudadana en todos los niveles, favoreciendo la democracia en el país. El debido proceso se ha consolidado como el eje rector de cada procedimiento jurídico administrativo, tal como lo señala García Jaramillo (2008), al destacar su carácter pluralista, incluyente y progresista, así como la adopción del Estado social de derecho como modelo ideológico y político, incluyendo a minorías históricamente marginadas.

El derecho laboral, ha adquirido rango constitucional en Colombia, al ser expresamente mencionado en el artículo 53 de la Constitución, tales menciones se expresa como debe

establecerse el trabajo bajo los preceptos de 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, lo que les otorga mayor relevancia y primacía frente a otras normas.

La doctrina orgánica, en nuestro país se basa en la teoría de la pirámide normativa de Kelsen, que establece una jerarquía de normas donde algunas tienen superioridad sobre otras, como señala Galindo Soza (2018), al explicar esta teoría en relación con la dinámica normativa del ámbito autonómico.

El derecho laboral, desempeña un papel crucial en la economía de un país, al tiempo que protege a los trabajadores de posibles violaciones de sus derechos por parte de los empleadores. Según Noguera (2016), la percepción de la vulneración de derechos laborales, como el trabajo, la promoción y la formación profesional, es negativa y se considera que son violados con frecuencia. Esta situación se refleja en la falta de planes de promoción y desarrollo profesional en las empresas, lo que ha generado altas tasas de rotación e inestabilidad laboral (Noguera, 2016).

Los empleados públicos, disfrutan de ciertos privilegios como la estabilidad laboral a través de la carrera administrativa, basada en el concurso de méritos, la cual garantiza una estabilidad sin necesidad de recurrir a un fuero de especialidad, a diferencia del sector privado que puede existir contratos indefinidos, pero no existe la permanencia. Sin embargo, tanto el sector público como el privado se ven afectados por la falta de elocuencia normativa, el cual ha llevado a la pérdida de la dignidad de los trabajadores al no recibir prestaciones sociales como la prima de servicios, las vacaciones, las cesantías y los intereses a las cesantías.

En ese orden de ideas para el autor Varela Bohórquez (2020), destacó que el derecho laboral es fundamental para proteger los derechos de los trabajadores y mantener el sistema social y económico. No se limita a la valoración económica del trabajo en el contexto capitalista,

sino que implica aspectos sociales, económicos y políticos relevantes, siendo la base de los derechos sociales y la regulación necesaria para el capitalismo.

La definición del problema radica esencialmente, en que los postulados constitucionales internos y externos, no son acordes con la realidad de nuestra sociedad, pues se están viendo innumerables demandas que no tendrían que presentarse en nuestra sociedad porque tenemos un sistema jurídico imperativo y categórico ante los nuevos desafíos de la sociedad, pero no todos estos postulas van acordes con los cometidos institucionales.

En la identificación de las posibles causas de esta problemática, podemos traer a colación la disparidad y la poca uniformidad normativa que constituyen un gran obstáculo en la protección de estos derechos. Lo anterior debe estar en sintonía con una mejor regulación frente a este tipo inconsistencias que afectan la estabilidad de las potestades legales.

Cuando hablamos de las posibles causas nos referimos, al poco tiempo que tiene el empleado del Estado para reclamar sus derechos, en el entendido de la caducidad de términos para acudir a la administración de justicia, tenemos como factor negativo la falta de juez de una misma naturaleza laboral para dirimir los conflictos, el requisito de conciliación para acudir en pro del restablecimiento de derechos y la falta de un estatuto laboral que regule lo referente.

Por esta razón, se ha propuesto en esta investigación desarrollar un estudio detallado sobre los posibles obstáculos, que pueden sobrevenir y se pueden ver inmersos los empleados de los públicos, para la tutela efectiva de sus derechos en el ámbito laboral. Es necesario abordar esta problemática desde una perspectiva que busque mejorar y fortalecer el sistema de derechos laborales de los mencionados.

IV. JUSTIFICACIÓN.

En este apartado vamos a determinar, por qué y para que, de esta investigación, sobre la problemática que se ha identificado con la pérdida de derechos laborales de los empleados públicos, puesto que en nuestro Estado no tendría por qué generarse este tipo de repercusiones negativas en ninguno de sus ámbitos.

Porque es importante identificar, la existencia de deficiencias que pueden sucintarse entre empleado y administrado, especialmente en lo relacionado con el derecho laboral, puede terminar en la autopista abierta de las arbitrariedades y las desmejoras de condiciones dignas de cada persona y con ello los incumplimientos a la normatividad interna y externa.

El reconocimiento del derecho al trabajo ha sido fortalecido mediante una legislación específica para resolver controversias, destacando la constituyente de 1991, que otorgó al derecho laboral un rango constitucional relevante, la ratificación de tratados internacionales ha permitido que los países miembros busquen la estabilidad administrativa y judicial a través de estándares de excelencia y protección, lo cual conlleva consecuencias internacionales en caso de incumplimiento.

Resulta pertinente, para toda la sociedad jurídica de los empleados públicos y en general realizar planes informativos de los derechos y obligaciones que se deben tener puesto que la ley para ellos no contiene las mismas garantías que las masas, de esa manera podemos denotar la pérdida de derechos laborales se debe a presuntos obstáculos que merece la pena determinar desde los enfoques críticos y analíticos.

Los beneficios de este estudio consisten en dar claridad en la clasificación del servidor público, puesto que no todos ellos se rigen por la misma normatividad, para pretender derechos laborales, luego se quiere demostrar y hacer ver al lector los obstáculos que puede existir para reclamar derechos de este tipo de índole y de acuerdo con los resultados generales unas conclusiones y unas recomendaciones.

V. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

En este apartado, se busca delimitar el problema de pérdida de derechos laboral. que es un tema amplio, el cual conlleva a una serie de dificultades. que afectan el equilibrio de las potestades legales del nuestro país, pero se ha propuesto concretarlo de la siguiente manera.

La población estudiada serán los empleados públicos, bajo en entendido que existen una clasificación de servidor público y dentro de ella se encuentran varios funcionarios tales como los trabajadores oficiales y contratistas, pero existen diferencias normativas entre ellos que las iremos identificando y exponiendo con el objetivo de proporcionar una reflexión enriquecedora sobre el tema.

se abordará la problemática, desde la óptica determinación de los posibles obstáculos que se pueden presentarse a la hora de la tutela efectiva de reclamación de derechos, puesto que las barreras normativas y procesales no fueron creadas por el legislador para impedir su acceso o complicar su optimo beneficio que mejoras las relaciones en comunidad.

Los obstáculos que se pretenden identificados mediante la jurisprudencia y doctrinantes del derecho.

identificados son la caducidad de la acción para reclamar derechos laborales, la conciliación como requisito de procedibilidad, la especialidad de un juez laboral para regular los asuntos entre empleados públicos y el Estado, la falta de un estatuto laboral y determinar sus beneficios.

VI. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

6.1.Objetivo General

Analizar la pérdida de derechos laborales de los empleados públicos en Colombia, identificando sus características, inconsistencias y aspectos sustanciales.

6.2.Objetivos Específicos

- Definir las características del servidor público.
- Determinar el obstáculo en la prescripción de derechos laborales de los empleados públicos.
- Identificar el requisito de conciliación para demandar derechos laborales de los empleados públicos ante la jurisdicción administrativa.
- Explicar la Especialidad del juez que dirime los conflictos laborales de los empleados públicos.
- Examinar en la falta de un estatuto laboral para los empleados públicos y beneficios de la creación de este.

VII. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

El método propuesto es una monografía de investigación, en la cual se establece la identificación de un problema, que la pérdida de derechos laborales de los servidores públicos en nuestro país, para la primera parte sobre el análisis cualitativo se recolectaran los datos, que sirvan de sustento para descubrir factores que inciden negativamente, para esto se indagará páginas web, portales web jurídicos, libros con la revisión bibliográfica de experto e investigadores del tema y jurisprudencia, con la finalidad de analizar cuáles son las falencias que inciden en la pérdida de derechos laborales de los mencionados.

Así mismo se resaltarán los beneficios de la creación de un estatuto laboral, que regule aspectos sustanciales y procesales en relación con los empleados públicos y la administración, de los hallazgos positivos y negativos encontrados con la recopilación de información se dará unas conclusiones y unas recomendaciones para una posible solución que trate de contrarrestar esta difícil situación.

VIII. CAPÍTULO 3: MARCO TEORICO.

8.1. Los empleados públicos en Colombia.

En este apartado identificaremos las características de empleado público en nuestro país, empezando por conceptualizar su definición, su origen, modalidades de contratación y servicios que presta para la administración y cuál es su régimen aplicable ante la justicia.

Según Guachetá y Rojas (2021), los empleados públicos realizan funciones que son propias del Estado, de carácter administrativo, de jurisdicción o de autoridad, las cuales se encuentran detalladas en la ley o el reglamento, ahora bien, el empleado público es la persona que pone su actividad en servicio del Estado, a cambio de una retribución determinada.

Respecto al concepto 150801 de 2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública, expresa que de acuerdo con la sentencia del 26 de julio de 2018 el Consejo de Estado expresa que servidor público es para comprender a todas las personas naturales que tienen una relación laboral con el Estado, y trabajan a su servicio para efectos de asegurar el cumplimiento de sus fines constitucional.

De acuerdo a los anterior preceptos, podemos inferir que el empleado público, es aquella persona que brinda servicios al Estado con la finalidad de establecer un interés general, en ese orden de ideas de acuerdo con la ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y de acuerdo con su artículo 19 el cual establece al empleo público como el núcleo básico de la estructura de la función pública, entendido como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas a una persona, con el fin de satisfacer los planes de desarrollo y los objetivos del Estado.

Para Martínez y Ramírez (2021) El empleo Público en Colombia es un sistema de administración de personal que tiene como objetivo asegurar la eficiencia de la administración pública y brindar estabilidad e igualdad de oportunidades para que todos accedan y promuevan el servicio público. Para lograr este objetivo, la ley establece que el ingreso y continuidad en el trabajo se realice exclusivamente en base al mérito, es decir de las distintas cualidades y aptitudes que una persona posea en un determinado campo, sin discriminación alguna. Son muchas las obras públicas a las que se puede acceder, categorizadas por niveles jerárquicos como asesor, profesional, técnico y soporte.

8.2. Clasificación de los Servidores Públicos en Colombia.

El Concepto 150801 de 2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública, expresa, que la clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4a de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función.

Encontramos que los términos funcionarios y servidor público son utilizados por la norma como denominación general para las personas que desempeñan cargos en entidades del Estado, diferenciando las categorías en que establecen como lo son los empleados públicos y trabajadores oficiales. Con respecto a estas dos categorías encontramos el artículo 5 del decreto ley 3135 de 1968 que establece:

ARTÍCULO 5. Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales. Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. (En los estatutos de los establecimientos Públicos se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo).

Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos”.

Así las cosas, por regla general las personas que prestan sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deben ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.

Ahora respecto a la Constitución de 1991, plasma una nueva clasificación para los servidores públicos en el artículo 123 de la constitución define a los funcionarios públicos como los miembros, empedados y trabajadores del Estado y de las corporaciones públicas y entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, por su parte el artículo 125 de la constitución de manera establece de manera general a los empleos de entidades y órganos del Estado serán de carrera y excepcionalmente los de elección popular, libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales.

8.3. Empleados Públicos y trabajadores oficiales según su vinculación al Estado.

De acuerdo con lo anterior, se han establecido diferentes categorías de funcionarios o servidores públicos en diferentes criterios de clasificación. En este sentido se puede tener en cuenta como criterios contratación a la administración pública, según el vínculo legal o reglamentario se predica de los empleados públicos, se caracterizan por la unilateralidad típica del derecho administrativo, por el sometimiento a la ley y al reglamento como normas preexistentes en las condiciones laborales y de acuerdo con sus funciones podemos traer a colación que son lo que ejercen funciones administrativas quienes prestan sus servicios en ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y unidades administrativas especializadas sin personería jurídica,

Respecto a los trabajadores oficiales, reza que el vínculo laboral es contractual es bilateral a diferencia de los empleados públicos que tiene que sujetarse a unos parámetros contractuales ya establecidos dejando ver la imperiosa actividad del Estado, los mentados oficiales se caracterizan por la laborar en actividades que desarrollan en las empresas industriales y comerciales del nivel nacional y territorial y en las sociedad de economía mixta con predominio capital del del Estado correspondiente al 50 % o superior.

Ahora bien, las labores que desarrollan los trabajadores oficiales son las construcción y sostenimiento de obra pública en la administración central y en los establecimientos públicos tanto nacionales como territoriales,

De acuerdo con la Decretó 3135 de 1968, Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales, establece que:

Del Capítulo II De Las Prestaciones Sociales, Artículo 5. *Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales*. Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios; Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.

EL Concepto 242881 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública, establece que, (...) Así las cosas, los tipos de vinculación de los servidores públicos con la administración pública, pueden ser:

EMPLEADOS PÚBLICOS: Relación legal o reglamentaria, debe existir un acto administrativo de nombramiento, precedido de la respectiva acta de posesión.

TRABAJADORES OFICIALES: Relación contractual, existe un contrato laboral de trabajo que contiene las condiciones de la relación. El régimen laboral para los trabajadores oficiales está contenido en el mismo contrato de trabajo, así como en la convención colectiva, pacto colectivo, reglamento interno de trabajo, si los hubiere y por lo no previsto en estos instrumentos, por la Ley 6ª de 1945 el Decreto 1083 de 2015.

Por lo anterior, se han tomado varios conceptos normativos, para identificar el concepto de empleado público, desde las generalidades, características del modo de vinculación con el Estado, resaltado que se tiene una relación legal y reglamentaria y esto hace referencia a la actividad unilateral de la administración para fijar los parámetros de ingreso a la administración ahora bien, se indaga sobre las labores que desempeñan este tipo de funcionarios, resaltando que se desempeñan en activadas administrativas.

8.4. Régimen jurídico aplicable.

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública, concepto 242881 de 2023 establece que el régimen jurídico que se aplica a los empleados públicos es de derecho público y las controversias que se susciten con la Administración deben ventilarse ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, en tanto que el régimen jurídico que se aplica a los trabajadores oficiales es en principio de derecho común, y los conflictos laborales son de competencia de los jueces laborales.

Teniendo en cuenta que el régimen jurídico, aplicable para los resolver los asuntos de los empleados públicos es la jurisdicción administrativa con su respectiva ley es la 1437 de 2011 ley 1437 de 2011, nuestro Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y que para Rangel y Miranda (2021), La 1437 de 2011, como reforma esencial en materia de lo contencioso administrativo y procedimiento administrativo, introdujo diversos cambios determinantes en aspectos ampliamente establecidos y reiterativos de la historia del procedimiento administrativo.

Nuestra ley 1437 de 2011 que regula la actividad procesal sustancial de lo contencioso administrativo, establece en su artículo 104, de los asuntos que conocerás y expresa las controversias y litigios originados en actos, contratos, hechos, omisiones y operaciones sujetos al derecho administrativo en los que este involucrados las entidades públicas o particulares cuando realiza actividades en función administrativa y en numerales relaciona que también conocerá, de los procesos relativos con la responsabilidad extracontractual de cualquier entidad pública, cualquiera que sea su régimen, lo relativo a los contratos con entidades administrativas y respecto al tema que nos incumbe la mentada ley en su numeral 4, dice que conocerá de los asuntos relativos a la relación legal y reglamentaria entre los servidores públicos y Estado, y la seguridad social de los mismos, dicho régimen esta administrado por una persona de derecho público.

Ahora respecto a las excepciones de los procesos que no conoce la jurisdicción de lo contencioso administrativo, encontramos el artículo 105 de nuestra ley 1437 de 2011 ley 1437 de 2011, nuestro Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, que expresa que no será competente para dirimir las controversias las controversias relativas a la responsabilidad extracontractual y a los contratos celebrados por entidades públicas que tengan el carácter de instituciones financieras, aseguradoras, intermediarios de seguros o intermediarios de valores vigilados por la Superintendencia Financiera, cuando correspondan al giro ordinario de los negocios de dichas entidades, incluyendo los procesos ejecutivos, las decisiones proferidas en juicios de policía regulados especialmente por la ley y los conflictos de carácter laboral surgidos entre las entidades públicas y sus trabajadores oficiales.

Respecto a la verificación del régimen jurídico aplicable de los empleados públicos, se puede definir de acuerdo con el componente normativo vigente que su aplicabilidad es la

jurisdicción de contencioso administrativo y que al verificar el articulado sobre los asuntos que no conoce se excluye a unos servidores públicos que ostentan la misma calidad.

Nuestro Estado Colombiana, se manifiesta y se expresa en diversas formas denominadas actos administrativos y que esas actuaciones pueden afectar de derechos laborales de los servidores públicos, por su parte para la Corte Constitucional según la sentencia C-1436 de 2000, expresa que un acto administrativo es una manifestación de la voluntad de la administración que busca producir efectos jurídicos, bien sea creando, modificando o extinguiendo derechos a favor o en contra de los administrados.

Al acudir a la jurisprudencia de nuestro país, se hace en razón que no encontramos un concepto sobre acto administrativo, pero este concepto de nuestra Corte Constitucional nos ilustra para denotar aspectos importantes en relación con la forma como actúa la administración y con los efectos que produce el acto administrativo, al producir efectos en la creación, modificación o extinguiendo derechos.

Ahora bien, los actos administrativos, aunque gozan de presunción de legalidad no son intocables, por su parte la ley 1437 de 2011, nuestro Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo en su artículo 88 declara que los actos administrativos se presumen legales y cuando están firmes son obligatorios a menos que los haya anulado la jurisdicción de lo contencioso administrativo. Esto es, que todos los actos administrativos se emitieron en concordancia con el ordenamiento jurídico vigente, por parte de la autoridad administrativa.

Al no ser intocables las decisiones del Estado, expresadas en actos administrativos, las podemos atacar mediante los medios de control al respecto Ortega (2018), Los controles jurisdiccionales están en cabeza de los administrados y la administración. Los administrados cuentan con los medios de control de nulidad, nulidad por inconstitucionalidad, nulidad y restablecimiento del derecho y reparación directa; y la administración con la reparación directa cuando resulte perjudicada por la actuación de un particular o de otra entidad. También, cuando es condenada para efectos de acudir a la acción de repetición.

Frente a la reclamación de derechos laborales de los empleados públicos, tenemos que verificar nuestra ley 1437 de 2011, nuestro Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, que no expresa en su artículo número 138 que se podrá solicitar la

nulidad y el restablecimiento de derechos, cuando una persona sienta que le ha sido perjudicado un derecho jurídicamente tutelado.

Pero este medio de control exige unas ritualidades, tales como un tiempo estipulado para ejecutar esta acción que son la contabilización de 4 meses, pero desde cuando se empieza a contar este tiempo desde que se notifica el acto administrativo, debemos tener en cuenta que administración, toda decisión debe ser notificada con la finalidad de dar a exponer sus argumentos y decisiones.

8.5. Características del Empleado Público en Colombia.

A continuación, relacionares un cuadro ilustrativo de las características del servidor público en su clasificación de empleado del Estado.

Tabla No.1 sobre las características del empleado público.

EMPLEADO PÚBLICOS	
Tipo de trabajador.	Empleado Público.
Tipo de funciones.	Desarrollan funciones que son propias del Estado, de carácter administrativo, de jurisdicción o de autoridad, las cuales se encuentran detalladas en la ley o el reglamento.
Tipo de vinculación.	Vinculado mediante una relación legal y reglamentaria (nombramiento y posesión del cargo).
Régimen	Jurisdicción de lo Contenciosa Administrativo ley 1437 de 2011.
Término para acudir a la administración de justicia.	Cuatro meses para demandar el acto administrativo que ocasionó la afectación al derecho laboral.

Finalmente, definido el concepto de empleado público, empezaremos a desarrollar los obstáculos que ellos tienen para acceder a la administración de justicia con la finalidad de determinarlas y evaluar resultados.

IX. CAPÍTULO 4: OBSTÁCULOS QUE TIENEN LOS EMPLEADO PÚBLICO PARA RECLAMAR SUS DERECHOS.

En este apartado, identificaremos tres tipos de obstáculos que obstruyen la reclamación de derechos laborales de los servidores públicos, todas estas falencias alteran el normal funcionamiento de las potestades constitucionales de nuestro ordenamiento jurídico.

9.1.Prescripción de derechos laborales de los empleados públicos.

De acuerdo con lo anterior, exponiendo si el lapso de tiempos es un factor decisivo para ganar y perder derechos para los empleados públicos, por esa razón identificaremos como opera esta figura tan importante dentro de nuestro país, cuáles son sus principales características y que normatividad la regula.

Respecto a la normatividad vigente, examinaremos las leyes civiles que se extiende ante las diferentes jurisdicciones para complementar y unificar criterios que rezan como guías ante preceptos que se tiene que mencionar en todas las ramas que se desprende el derecho.

Al examinar el Código Civil Colombiano, pudimos constatar que en el título XII capítulo I y verificando en su artículo 2535, nos expresa taxativamente que la prescripción extintiva como el lapso en el que no se han ejercido acciones que extinguen derechos ajenos, contado desde que la obligación se hizo exigible (Código Civil, 1887).

Ahora bien, para reforzar este criterio, identificamos lo que para el autor Jaramillo (2004), es la prescripción de derechos, expresando que la prescripción extintiva y la caducidad buscan garantizar certeza, claridad y seguridad en las relaciones jurídicas mediante una limitación temporal que impide la perpetuidad de la exigencia de los derechos y el ejercicio de las acciones.

Respecto a lo anterior, podemos inferir que la prescripción es una garantía de derechos, algo que llama mucho la atención desde el punto de vista constitucional puesto que se ve en

juego la potestad legal, encaminada en generar derechos y por otra parte se expresa la no perpetuidad del derecho, haciéndonos referencia que las cosas dentro de nuestra orbita jurídica son establecida para limitar situaciones que si no se tiene el deber objetivo de cuidado podríamos afectarnos ante las adversas situaciones que se generen.

Por su parte, autores como Reinoso Peñafiel (2007) explica que la prescripción de derechos ha sido estudiada desde tiempos antiguos y ha sido considerada como un elemento creador de derechos y un medio para extinguir obligaciones en todas las ramas del derecho.

Estos autores coinciden en que esta figura es necesaria para ganar y perder derechos con el tiempo, ya que las reclamaciones no pueden perdurar en tiempo indefinido si no que ha establecido unas limitaciones lo que es fundamental en un Estado social de derecho como el actual.

La jurisprudencia Colombiana, a través de la sentencia C-091 de 2018, define la prescripción como una institución jurídica que corresponde a dos figuras: la adquisitiva o usucapión, que es un modo de adquirir derechos reales por la posesión ejercida durante el tiempo y condiciones establecidas por la ley, y la prescripción extintiva o liberatoria, que extingue derechos u obligaciones por no ser reclamados, alegados o defendidos durante el tiempo determinado por la ley, dejando excepciones determinadas por la ley en favor de ciertas personas (Sentencia C-091, 2018).

Ahora bien, en cuanto a la prescripción de los derechos laborales de los servidores públicos, el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante el Concepto 031231 de 2021, señala que siguiendo los lineamientos de la Corte Constitucional en la sentencia C-745 de 1999, el término de prescripción es de tres (3) años.

No obstante, es necesario cuestionar si los criterios de la Administración Pública se ajustan a lo establecido en el Título III sobre los Medios de Control. El artículo 138 del Código Administrativo y Contencioso Administrativo (Ley 1437) establece que cualquier persona que se sienta lesionada en un derecho subjetivo amparado por una norma jurídica puede solicitar la nulidad de un acto administrativo particular y el restablecimiento del derecho, así como la reparación del daño. También se contempla la posibilidad de solicitar la nulidad de un acto

administrativo general y la reparación del daño causado, siempre y cuando la demanda se presente en un plazo de cuatro (4) meses desde su publicación.

Podemos denotar dos aspectos de relevancia, al consultar lo que se ha expresado respecto a los tiempos que tiene el servidor del Estado para reclamar sus derechos laborales existen disparidades con el concepto de la función pública y lo que se preceptúa en el código contencioso administrativo, ahora bien, como son derechos laborales, es menester revisar que se ha preceptuado por parte de la jurisdicción ordinaria laboral, respecto a los tiempos para demandar.

El Código Sustantivo del Trabajo establece que su artículo 488 del del título II sobre las disposiciones finales, capítulo I, las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible.

De los anteriores preceptos expuestos, es posible establecer una disparidad de criterios entre la jurisdicción laboral y la jurisdicción contencioso administrativa, frente a la prescripción extintiva, lo que se configura en la desviación de poder en la desigualdad que existe dentro de nuestro ordenamiento jurídico y la afectación total del principio de igualdad para los empleados públicos que en muchas ocasiones ven con dificultad la imposibilidad de acceder a un juicio con garantías idénticas para todos, sin que existan atribuciones, oficiosas del juez que puedan afectar la igualdad que debe existir entre las partes en todo proceso litigios de carácter laboral.

El principio a la igualdad tiene rango constitucional en nuestro ordenamiento jurídico, se encuentra establecido en la Constitución política de 1991 y se establece como el trato igualitario entre las mismas personas por parte de las autoridades y gozaran de los mismo derechos y libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Ahora bien bajo los preceptos de la supremacía constitucional, tenemos el artículo 4 de la Constitución Política, que expresa que la carta magna es norma de normas y en todo caso no habrá incompatibilidad con la ley u otras normas jurídicas y siempre prevalece los postulados superiores como precepto del norte que debe tener un ordenamiento jurídico, en ese orden de ideas para Rosario Rodríguez (2011), la visión de la supremacía de la Constitución como ente

material ha permitido la protección progresiva de principios y derechos fundamentales aun cuando no estuviesen reconocidos explícitamente por la Ley fundamental que han beneficiado a la sociedad en su gran mayoría. Pero dicha supremacía no puede detentarse únicamente en su materialidad, sino también en su aspecto formal, pues existen conflictos normativos que solo pueden resolverse estableciendo un orden de competencias estricto.

Por su parte el tratado intencional de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su articulado diez establece y reza que toda persona tiene derecho a condiciones igualitarias, a ser oído públicamente cuando se le acuse de algo y que se le guarde un debido proceso con un juzgamiento imparcial al que se le acusa.(Organización de los Estados Americanos, 1969) .

El Convenio 111 de la organización del trabajo, ratifica que nos encontramos frente a actos de discriminación, cuando se permite cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, religión, decisión política u otro trasgresor de la igualdad de oportunidades.

Si bien tanto los empleados públicos como los trabajadores oficiales son considerados servidores públicos, el trabajador oficial se vincula a través de un contrato de trabajo que regula las condiciones del servicio que va a prestar, permitiendo la posibilidad de negociar dichas condiciones, las cuales están determinadas por normas especiales que garantizan un mínimo de derechos. Por lo tanto, la naturaleza de la vinculación no debería limitar los plazos para que los empleados públicos reclamen sus derechos.

En el caso de que un trabajador oficial solicite el reconocimiento de una relación laboral, deberá acudir a la jurisdicción Contenciosa Administrativa. La Sentencia SL2603-2017/39743 de marzo 15 de 2017 resalta que la regla general es que quien presta sus servicios a un ente territorial es considerado empleado público, siendo una excepción el trabajador oficial que se dedica a la construcción y sostenimiento de obras públicas.

La falta de proporcionalidad en los plazos de caducidad para que los empleados públicos en comparación con los trabajadores oficiales, va en contra de los principios de igualdad, proporcionalidad y debido proceso. Además, afecta los principios constitucionales y la constitución misma, que se sitúan en un peldaño superior en los estados modernos, lo que implica un control sobre las normas de menor rango constitucional. Por lo tanto, es necesario

ajustar los términos para que los empleados públicos puedan reclamar sus derechos laborales de manera equitativa.

La violación del principio de igualdad, ante la disparidad normativa genera eventos adversos, para Cuenca (1994), este principio (el de igualdad) vincula a todos los poderes públicos incluido el legislativo (...), pero no prohíbe que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que no vulnere otros preceptos constitucionales y que no vaya contra la esencia del principio de igualdad.

Acuña (2009), dice que el principio de igualdad significa entonces, que todas las personas se encuentran en la misma posición frente a la ley, y que gozan de idéntica potestad para actuar sin que se pueda establecer distinción por razones de nacionalidad, origen, sexo, cultura, religión etc, siempre que concurran idénticas circunstancias.

La igualdad ante la ley no significa que, en cualquier circunstancia, todos tengamos los mismos derechos. El ordenamiento jurídico concede legitimante ciertas ventajas a quienes se encuentren en situaciones que así lo ameriten, lo que implica que el principio de igualdad ante la ley es que a personas en igualdad de circunstancias se les aplique la ley equitativamente.

En ese orden de ideas para Azures (2011), establece que la igualdad ya no debe ser concebida como una igualdad *ante* la ley sino también *en* la ley y que respecto de esta última perspectiva la igualdad no es tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, sino tratar desigual a los iguales cuando exista una justificación razonable.

De los anteriores preceptos, se ha traído a colación como se regula la normatividad de la reclamación de derechos laborales de los empleados públicos, con la finalidad de observar y analizar que obstáculos se pueden encontrar, así mismo se ha puesto de presente los postulados nacionales e internacionales como se encuentra en contravía con el principio de igualdad.

Respecto a uno de los principios que se puede analizar ante la pérdida de derechos laborales es el principio *pro actione*, que para Alvarenga (2021), es uno de esos principios que conducen a una adecuada ampliación de la norma procesal. Su operatividad permite una interpretación más profunda de la norma además de la puesta en marcha de la tutela judicial efectiva.

Según la Corte Constitucional mediante sentencia T-229 del año 2021, establece que el PRINCIPIO PRO ACTIONE- Finalidad (...) permitir el acceso a la administración de justicia, interpretando el recurso o acción interpuesta, de la manera más favorable para la efectividad de los derechos.

PRINCIPIO PRO DAMNATO-Finalidad (...) busca aliviar los rigores de las normas que consagran plazos extintivos para el ejercicio de las acciones y aboga por la cautela y el criterio restrictivo con el que deben interpretarse y aplicarse dichas normas.

por el principio pro actione, para Vázquez (2020) que exige que las resoluciones de inadmisión de los recursos no sean tomadas con excesivo rigorismo formal, de modo tal que el intérprete de la norma siempre debe favorecer la admisión del recurso si esa solución es plausible mediante la interpretación de la normativa aplicable al caso. El principio pro actione, entonces, exige no solo que la decisión de inadmisión de los recursos sea admisible bajo la normativa aplicable sino también que sea proporción.

Es pertinente exponer, este tipo de principios que no solo nos da la potestad, en posibles eventos adversos que general la pérdida de derechos laborales de los empleados públicos, puesto que es una garantía para el que demanda en el entendido que no todos los casos de litis se puede contabilizar de la misma manera.

9.2.La conciliación como requisito de procedibilidad, para reclamar Derechos Laborales de los Servidores Públicos.

En nuestro ordenamiento jurídico, se establecen algunos requisitos sine qua non, para poder demandar ante los jueces de nuestro país, uno de ellos es la conciliación que es el mecanismo alternativo para resolver un conflicto antes de activar el aparato judicial, esta situación alterna contribuye con la disminución de procesos judiciales, que tanto congestionan los despachos judiciales.

Para Barrón (1999), la conciliación es el proceso por el cual dos o más personas en conflicto logran restablecer su relación, gracias a la intermediación de un tercero denominado conciliador.

La ley 2220 de 2022, por la cual se crea el estatuto de conciliación, establece en su artículo 3, la conciliación como un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado denominado conciliador, quien, además de proponer fórmulas de arreglo.

La Corte Constitucional mediante sentencia C-222 del año 2013, establece que la jurisprudencia constitucional ha destacado la importancia de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, entre ellos la conciliación, que puede resumirse así: (i) buscan hacer efectivo uno de los fines constitucionales como el de la convivencia pacífica; (ii) permiten la participación directa de los interesados en la resolución de sus conflictos; (iii) son otra forma de hacer efectivo el derecho de acceso a la administración de justicia, y (iv) son un buen mecanismo para lograr la descongestión judicial.

Autores como Ruiz Torres (2018), expresan que la figura de la conciliación prejudicial en materia administrativa ha sido una herramienta innovadora y completamente útil, desde una perspectiva garantista, en la tarea de servir como alternativa a la justicia que ordinariamente se imparte para la resolución de cualquier conflicto. Sin embargo, tal y como sucede en la mayoría de los proyectos legislativos que se pretenden materializar luego de su aprobación y entrada en vigor, la mala práctica y la ausencia de cultura en la ciudadanía terminan por entorpecer el normal desarrollo del objeto que se pretende ejecutar con la creación de este tipo de mecanismos.

Es menester mencionar que para autores como García, Naizir y Vergara de Vivero (2018), la Conciliación en Colombia no es tan novedosa como se piensa, tanto que después de la independencia se dictó la ley de 13 de mayo de 1825, impulsada por el Libertador Simón Bolívar, en la que instituyó el requisito de procedibilidad para poder instaurar demandas de tipo civil, eclesiásticas y militar, “que el alcalde se enterará de las razones que aleguen y procurará transigirlas y avenirlas entre sí por las medidas suaves de una conciliación amigable”

Por su parte lo que para Hernández y Franco (2015), la conciliación se consagró también como un mecanismo no sólo para permitir un acuerdo entre las partes dentro de un proceso, sino como una medida de descongestión judicial y taxativamente para ciertas acciones como las de reparación directa, las contractuales y las acciones de nulidad y restablecimiento del derecho, ésta última no para controvertir la nulidad o no del acto administrativo que se demanda, sino para

conciliar precisamente ese restablecimiento del derecho siempre y cuando ostente la característica de “interés económico”.

Como se mencionó anteriormente, la conciliación es el proceso por el cual se resuelven controversias sin necesidad de un proceso desgastante, son enumerarle los procesos que tiene que regirse por la conciliación, tales procesos son los que versen sobre pretensiones contra el Estado hablando de la jurisdicción contencioso administrativo. Los empleados públicos, para reclamación de derechos laborales, lo deben realizar por el medio de control de nulidad y restablecimiento de derecho.

La ley 1437 de 2011, nuestro código administrativo y de procedimiento administrativo, establece en el capítulo II, sobre los requisitos de procedibilidad de la demanda cuando se formulen pretensiones relativas a la nulidad y restablecimiento de derecho, reparación directa y controversias contractuales. Este requisito es opcional en asuntos laborales, pensionales, procesos ejecutivos no regulados en la Ley 1551 de 2012.

Es importante mencionar, que para demanda asuntos laborales de los empleados públicos, el legislador da la opción de acudir al mecanismo alternativo de solución de conflictos si la parte reclamante lo desea, siendo una garantía constitucional en pro del restablecimiento de derechos. Los derechos laborales, se deben trasladar a su función ciudadana y constitucional, siendo responsabilidad de las autoridades judiciales verificar su consonancia con el desarrollo constitucional de un Estado social con participación ciudadana en todas las instancias procesales y judiciales.

Para Bermejo (2015), en el caso colombiano de la jurisdicción contenciosa administrativa, el incremento del intervencionismo del Estado, las constantes fallas del servicio público por corrupción y otros factores han generado, en los últimos años, un incremento sustancial de gran número de conflictos que deben ser atendidos por dicha jurisdicción. Solo a través del cambio de mentalidad del abogado litigante y de las autoridades se podrá, a través de la solución amigable de conflictos de intereses, reducir la demanda de la juris dictio y hacerla efectiva en los logros de justicia que requiere la sociedad.

Ahora bien resaltando los benéficos de la conciliación para Galofre (2022), Sin lugar a dudas la implementación del mencionado requisito de procedibilidad tiene como fin principal la

promoción de los denominados Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos o Controversias (MASC), pues éstos permiten descongestionar las cargas laborales de quienes tengan facultades jurisdiccionales, mostrándole a sus potenciales usuarios que en las más de las veces es factible llegar a una solución de la controversia suscitada sin necesidad de poner en movimiento todo el aparato jurisdiccional del Estado.

Por lo anterior, encontramos que para Martínez (2016), la figura de la conciliación es un mecanismo de solución de conflictos que, además, ayuda a descongestionar despachos judiciales, las entidades del Estado, al verse demandadas dentro de un proceso contencioso administrativo, la emplean para proteger el erario y en ocasiones, concilian por debajo de un 50 % de la reparación del daño al particular. En la audiencia, ese particular siempre se encuentra en desventaja por la posición dominante del Estado y, en últimas, concilia por el valor que propuso el comité de conciliación, lo cual corrobora el hecho de que el ciudadano siempre se encuentra en desventaja frente al Estado, cuya posición dominante es evidente.

Es menester hacer referencia a García y Quiroz (2021), para resaltar la conciliación como mecanismo para resolver conflictos alternativamente, quienes exponen Así, la aplicación de Mecanismos Alternos de Solución de Conflictos, como la Conciliación, se presentan como herramientas que nos permiten mitigar o en el mejor de los casos, solucionar de manera eficaz diferentes tipos de conflictos en menor tiempo y con menor costo.

Izquierdo (2021), establece que la conciliación extrajudicial es un mecanismo alternativo de solución de conflictos (MASC) en el que dos partes buscan llegar a un acuerdo sobre todo aquello susceptible de negociación en el marco del conflicto jurídico en el que se encuentran. Este acuerdo es mediado por el conciliador, quien es un actor autorizado, capacitado y neutral al conflicto y cuya función es facilitar la comunicación entre las partes y guiarlas a encontrar una solución factible con un acuerdo formal plasmado en un acto de conciliación

La Corte Constitucional mediante sentencia C-1195, 2001 estableció que la conciliación administrativa solo puede ser adelantada ante los agentes del Ministerio Público asignados a la jurisdicción contencioso-administrativa. Ello implica una intervención mayor del conciliador con el fin de proteger el interés general, la igualdad del proceso y los derechos fundamentales. Además, el conciliador puede solicitar pruebas adicionales a las presentadas por las partes para la

sustentación del acuerdo conciliatorio y si tales pruebas no son aportadas, puede decidir que no se logró el acuerdo.

Respecto a la validez de la conciliación es menester lo que expresa Cano (2021), al hablar de la conciliación, es necesario entenderla como un acto jurídico, pues se deduce que las partes realizan un acto, la cual debe tener cuatro requisitos para su existencia y validez en el ámbito jurídico. Estos requisitos legales dan vida a la conciliación y ratifican su propósito. La capacidad es el primero de estos requisitos, pues para que se levante el acto de conciliación es lógico que las partes deben gozar de capacidad plena y absoluta que les permita tomar decisiones en derecho, esto es que tengan la mayoría de edad, que no tengan ninguna discapacidad mental y que si son sordomudos estén asistidos por traductores.

De los diferentes argumentos, podemos resaltar que la conciliación contribuye a la solución de conflictos entre la administración y administrado, no solo en lo concerniente al cumplimiento de los requisitos generales de validez de la conciliación, sino también, además de la intervención activa del Ministerio Público en las conciliaciones extrajudiciales lo obliga, incluso, a proponer fórmulas de acuerdo, así como a solicitar al comité de conciliación que reconsidere sus decisiones cuando a ello haya lugar con el fin de garantizar que al acuerdo a que lleguen las partes también sea beneficioso para el interés general, promoviendo la eficacia en la utilización de los mecanismos alternativos de la solución de conflictos.

9.3. Principio de especialidad en los litigios laborales de los Servidores Públicos.

En nuestro país el marco regulatorio para el juzgamiento de las relaciones de trabajo de carácter público en Colombia se dirige por la jurisdicción de lo contencioso administrativo, esta situación de acuerdo a la amplia facultad de libre configuración legislativa se ha dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico una distribución dual de las competencias de juzgamiento del material laboral, que versen sobre asuntos de la relación laboral que pueda suscitarse entre empleado público y la administración que están soportados en una relación legal y reglamentaria, sujeta para estos efectos a los procedimientos y formalidades propias del control de legalidad de los actos de la administración.

Al analizar la jurisdicción contenciosa administrativa, pudimos constatar que según la Corte Constitucional mediante Auto 283 de 2021, expone sobre la cláusula general de

competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa- el Consejo de Estado tiene una posición jurisprudencial vigente en materia de conocimiento de controversias de prestadores de servicios públicos domiciliarios. En tal sentido, ante la ausencia de determinación expresa de la jurisdicción que debe conocer el asunto, debe aplicarse la cláusula general de competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa en los términos del artículo 104 del CPACA. Conforme a lo expuesto, esa jurisdicción conoce de las controversias y litigios originados en actos, contratos, hechos, omisiones y operaciones que: i) estén sujetos al derecho administrativo; y, ii) en los que se encuentren involucradas las entidades públicas.

Ahora bien para Fernández (2015), respecto a la jurisdicción Contenciosa se constituye en un medio técnico y jurídico para controlar a la Administración Pública en su actuar, materializado en actos administrativos, hechos administrativos, operaciones administrativas y contratos estatales (art. 83 CCA), con el objeto de preservar el Estado de Derecho, los Derechos Humanos de las personas y la institucionalidad de la República, dando certeza jurídica a las situaciones jurídicas ambivalentes y dirimiendo los conflictos que se presenten entre los particulares y el Estado.

Por los anteriores resultados recopilados, podemos denotar que la jurisdicción administrativa esta instituida para resolver las controversias en que se involucre la administración con los administrados, siendo esta para control el actuar correcto y legitimo por parte del Estado, incluyendo el tema laboral de los empleados públicos.

En primer lugar, el artículo 29 de la Constitución Política establece que nadie puede ser juzgado sino ante el juez competente y conforme a las formas propias de cada juicio. En ese sentido, el artículo 5.º de la Ley 1285 de 2009, por medio del cual se modificó el artículo 12 de la Ley 270 de 1996, Estatutaria de la Administración de Justicia, establece que la función jurisdiccional de la rama judicial se ejerce por la jurisdicción constitucional, el Consejo Superior de la Judicatura, la jurisdicción de lo contencioso administrativo, las jurisdicciones especiales y la jurisdicción ordinaria “que conocerá de todos los asuntos que no estén atribuidos por la Constitución o la ley a otra jurisdicción”

Respecto a la jurisdicción laboral según la Corte Constitucional mediante Auto 264 del 2021 expresa que (...) corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral conocer de “[l]os conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo”. De tal suerte que la

jurisdicción laboral se activa con la presentación de una demanda en la que se alega la existencia de una relación laboral derivada de un contrato de trabajo con un particular o “el promotor del proceso en la demanda inicial afirma que tiene una relación laboral regida por un contrato de trabajo (ficto-presunto o expreso) con una entidad u organismo de la administración pública”. Por tanto, la posible existencia de responsabilidad solidaria de una entidad estatal no altera la competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, porque, en todo caso, el juez laboral deberá determinar si existió una relación laboral derivada de un contrato de trabajo entre la demandante y la parte demanda.

Según el boletín de relatoría de la Corte Constitucional que versa sobre jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral y expone el artículo 12 de la Ley 270 de 1996, la Jurisdicción Ordinaria conoce de todos los asuntos que no estén asignados a otra jurisdicción. Por su parte, el artículo 2.5 del Código Procesal del Trabajo establece que la Jurisdicción Ordinaria, en su especialidad laboral, estudiará los casos relacionados con “la ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo y del sistema de seguridad social integral que no correspondan a otra autoridad”. Se trata entonces de una cláusula general o residual de competencia que opera cuando no hay una norma especial que atribuya el conocimiento de un proceso a otra jurisdicción. Auto 614/21.

Para Ospina (2022), la jurisdicción ordinaria laboral se le asignó la competencia para los asuntos laborales y de seguridad social, de forma que allí está el juez natural para conocer las controversias relacionadas sin importar el tipo de vínculo que tenga el afiliado.

En el Boletín de Jurisprudencia de La Corte Constitucional, No.02 del año 2022 de Colombia, establece que la jurisdicción contencioso-administrativa es competente para los asuntos laborales entre empleados públicos y el Estado, mientras que la jurisdicción ordinaria laboral se encarga de los conflictos jurídicos relacionados con contratos de trabajo, independientemente de si el empleador es un particular o una entidad pública.

De acuerdo con Vergara (2015), en la Administración Pública, a través de sus representantes, el ente estatal asume el rol de empleador, esto es, gestor directo de la relación de trabajo que se traba con los empleados, y en ese cometido opera las diversas fuentes del derecho llamadas a regular los asuntos cotidianos que a estos conciernen. Esas fuentes pueden ser tanto las del derecho público como las del derecho laboral, y es probable que ese especial empleador

se sienta legitimado para aplicar las primeras, en tanto tienen alta probabilidad de constituirse en los referentes principales del control de legalidad que eventualmente tengan sus actos ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

Según la Sentencia C-561 de 1996 de la Corte Constitucional, el principio de especialidad implica una relación coherente entre jurisdicción y competencia, dentro de una perspectiva más amplia de la jurisdicción. Por su parte, la Sala de Consulta del Consejo de Estado ha establecido que, en caso de incompatibilidad entre una norma general y una norma especial, prevalece esta última. Estos principios se resumen en las expresiones latinas *lex posterior derogat priori* y *lex superior derogat inferior*.

Es importante, mencionar que la naturaleza de los asuntos tiene que resolverse con una autoridad judicial con experticia que puede tener mayor control donde se puede tratar temas con mayor favorecimiento en derechos laborales, diversos autores han abordado este principio de especialidad desde distintas perspectivas, es así como para Zegarra (2005), se aplica cuando existen normas incompatibles en un mismo caso. Por otro lado, Machado y Escudero (2018) consideran este principio, junto con los de jerarquía y temporalidad, como un elemento fundamental para resolver contradicciones jurídicas.

En este sentido, el principio de especialidad se convierte en una herramienta clave para abordar los conflictos normativos, en particular con respecto a la competencia de la jurisdicción laboral ordinaria sobre los asuntos laborales de los empleados públicos, en contraposición a la jurisdicción contencioso-administrativa. La jurisprudencia del Consejo de Estado destaca la coherencia entre el juez y el caso, mientras que Zegarra (2005) enfatiza la incompatibilidad de normas y la exclusividad del juez especializado en cuestiones laborales.

En la resolución de conflictos normativos, la Constitución y los principios universales del derecho son fundamentales, pero los criterios jerárquicos, cronológico y de especialidad constituyen los más relevantes. Según la Sala de Consulta 0051 de 2017 del Consejo de Estado, el criterio cronológico establece que, en caso de incompatibilidad entre normas, prevalece la norma posterior.

Según Vergara M (2018), a pesar de que la ley 1437 de 2011 el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, asignó la competencia de resolver los

asuntos laborales de los Empleados Públicos a la jurisdicción contencioso administrativo en su artículo 104, esta distribución de competencias no se basa en una disposición constitucional expresa, sino en la facultad general que la Carta le otorga al legislador para emitir códigos en todos los ámbitos de la legislación.

Estas competencias asignadas no se alinean con la constitucionalización del derecho ni con el principio de exclusividad de asuntos y tratados internacionales, esto se debe a la tradición de los modelos adoptados en Colombia, que siguen el modelo francés de función pública que establece distinciones entre servidores públicos y trabajadores oficiales, aunque se debe garantizar la igualdad ante la ley.

En Colombia existen dos jurisdicciones para los asuntos laborales: la contenciosa administrativa y la laboral. Mientras que los juzgados y tribunales laborales se encargan de los asuntos laborales propios, la jurisdicción contenciosa administrativa estudia situaciones del Estado y tiene competencia excepcional para asuntos laborales, lo que ha generado conflicto de competencias.

Según Vergara Mesa (2015), en la jurisdicción contenciosa para asuntos laborales, el trabajador que presenta una demanda no tiene la garantía de que los jueces tengan la experiencia necesaria en derecho laboral. Esto favorece a la administración en lugar del trabajador, lo que se refleja en que los procesos laborales tienden a beneficiar a la administración.

La importancia de la competencia de juzgamiento se expresa en la Sentencia C-163 de 2019 de la Corte Constitucional, que destaca el derecho a un juez imparcial y al debido proceso. Por otro lado, la Sentencia C-200 del año 2002 establece que el respeto al debido proceso implica que el juzgamiento de conductas delictivas sea realizado por funcionarios de la jurisdicción ordinaria de manera objetiva.

De esa forma, se evidencia la necesidad de revisar la competencia de juzgamiento en asuntos laborales para garantizar un proceso justo y equitativo para todas las partes involucradas.

No solo los argumentos de la jurisprudencia colombiana, sino también la Constitución Política de 1991 establece en su artículo 29 el Derecho al Debido Proceso en toda actuación judicial y administrativa, garantizando que ningún individuo pueda ser imputado por una autoridad que no sea competente. Esta figura se aplica para dirimir conflictos laborales de

empleados públicos, lo que resalta la importancia de la especialización en los asuntos y el equilibrio de garantías en cada jurisdicción, según Salmon (2012), el debido proceso es fundamental para garantizar una solución justa en las controversias legales, lo cual se logra a través de un conjunto de actos que protegen y hacen valer los derechos en cuestión.

La falta de conexión entre la autoridad judicante y la naturaleza de los asuntos afecta directamente principios como la igualdad, el debido proceso y la proporcionalidad. Es necesario que los jueces que dirimen conflictos sean personas idóneas en el tema para asegurar la tutela de los derechos de manera imparcial y favorable.

El Estado social de derecho, establecido en la Constitución de 1991, busca respuestas a los desafíos sociales y mantener la paz y la convivencia pacífica a través de un sistema de justicia que garantice la propiedad privada y los derechos individuales, con especial énfasis en el derecho al trabajo.

Los jueces deben velar por el respeto de los principios laborales y protegerlos en todo momento, independientemente de la jurisdicción a la que pertenezcan. La dualidad entre la Jurisdicción Contenciosa Administrativa y la Jurisdicción Laboral no debería ser una barrera para la protección de los derechos laborales, ya que estos deben ser garantizados de manera uniforme, sin importar la relación del trabajador con el Estado.

Es fundamental que la protección de los derechos laborales, no se vea afectada por posturas discrepantes entre las jurisdicciones procesales, los términos para acceder a la justicia en asuntos laborales deben ser claros y respetados, evitando la caducidad de los procesos y asegurando la legalidad en la resolución de los conflictos.

Según Doménech y Mora (2015), la especialización judicial tiene como principal beneficio la disminución de los costos marginales relacionados con la resolución de casos. En este sentido, se destaca que, para poder emitir un fallo justo en un caso específico, es necesario contar con un nivel de conocimiento, destrezas y habilidades que el juez podría no tener de antemano, lo que implica adquirirlos de forma adicional al enfrentarse al caso concreto.

El sistema judicial de nuestro país tiene un doble propósito en su garantía de acceso, según la Corte Constitucional mediante sentencia C 828 del año 2002, expresa del mandato constitucional de garantizar el acceso a la justicia como norma programática, se desprende la

obligación de diseñar un sistema de administración de justicia que satisfaga un doble propósito: la mejor cobertura posible de los asuntos judiciales en función de la distribución geográfica, y la optimización de los recursos de la rama judicial en función de la disponibilidad presupuestal.

Es importante mencionar que los principios del derecho del trabajo no pueden ser confundidos con reglas de mero procedimiento ni tampoco como meros enunciados, por el contrario, estos principios deben ser identificados correctamente, para que la autoridad judicial y administrativa le dé una correcta aplicación, teniendo en cuenta que a los empleados públicos se le afectan derechos desde los pronunciamientos, acciones u omisión por parte de la administración.

El derecho es cambiante y tiene que adaptarse a las nuevas posturas de la sociedad, sabemos que en el derecho las definiciones no son estáticas sino, por el contrario, cambiantes, conforme al desarrollo de la doctrina, tenemos varias clasificaciones de principios, pero se ha puesto de presente un principio que nos incluya y avoque el tema de la especialidad del juez,

Según Arévalo (2018), expresa la regla de la norma más favorable Para la determinación de la aplicación de una norma existen tres criterios fundamentales, los cuales son: la jerarquía, la especialidad y la temporalidad.

Tenemos la jerarquía de las normas, que hace referencia cuando las normas son discordantes el juez tendrá que aplicar la norma de mayor rango muy acorde con la teoría de pirámide de Kelsen, para Montoya y Quintero (2021), actualmente en Colombia en cabeza de la pirámide tenemos a la Constitución Política de la República de Colombia en conjunto con el Bloque Constitucional (Asamblea Nacional Constituyente, 1991), le siguen en segundo nivel de importancia las Leyes y Decretos Ley que son apoyados por la jurisprudencia al lado de los principios generales del derecho, en tercer lugar se cuenta con los decretos del presidente de la Republica las resoluciones del gobierno y las resoluciones del gobierno nacional en cabeza de los ministros, superintendentes, directores del departamento administrativo y los entes autónomos de orden nacional, en cuarto lugar se encuentran las ordenanzas departamentales que son expedidas por las asambleas departamentales y debajo están los decretos del gobernador y las resoluciones de los gobiernos departamentales, yendo más abajo tenemos los acuerdos municipales expedidos por el consejo municipal y en último lugar se encuentran los decretos de los alcaldes.

Respecto al principio de especialidad, se da cuando las normas divergentes tengan el mismo rango la autoridad judicial o administraba, tendrá que escogerse la norma especial sobre la temporal, pero cuando las normas tengan el mismo rango de especial o general, según Galindo (2018), el juez preferirá la norma posterior por encima de la inferior. A diferencia del in dubio pro-operario, la regla de la norma más favorable no se refiere a la interpretación de normas sino a su aplicación. Según esta regla, en caso de existir distintas normas aplicables a una misma situación laboral, el juez debe aplicar la que reconozca mayores beneficios o derechos al trabajador.

La idoneidad y especialidad del juez es una garantía en la tutela efectiva de los derechos laborales, la afectación del principio de igualdad con ocasión de la dualidad del juzgamiento de las relaciones laborales que pueda existir entre servidor público y la administración, sumado a la falta de un debido proceso, los jueces laborales ordinarios, tiene como centro de atención la materia laboral y que su responsabilidad está restringida en la tramitación y decisiones de conflictos basando en las fuentes del derecho y todos aquellos aspectos que lo rodea.

Gracias a los concursos de méritos los jueces de nuestro país son seleccionados bajo unos parámetros y unos perfiles que hacen que su idoneidad sea exigida para ocupar cada vacante de la rama judicial, es así como Vergara Mesa (2018), expresa se dice que son jueces especializados en lo laboral, que han sido previamente seleccionados, bien por concurso, bien por cualquier otro sistema meritocrático, atendiendo al cumplimiento de unas competencias para el desempeño de esa labor, sustentadas en los conocimientos, aptitudes, experiencia, habilidades y destrezas para entender y analizar los conflictos laborales; para valorarlos de acuerdo con la lógica que le imprimen los principios de ese campo y para decidirlos con la justicia que les es debida conforme lo dispone el ordenamiento jurídico, integralmente considerado.

Este tipo de jueces, no quedan perpetuos en el cargo puesto que existe una evaluación de su desempeño, con lo cual se puede afirmar la plena garantía de la idoneidad de la jurisdicción que ha sido dispuesta para atender a todos aquellos ciudadanos que acuden ante los juzgados laborales para reclamar la tutela efectiva de sus derechos, estas circunstancias de calificación se manejan en todos los niveles de la jurisdicción ordinaria laboral, desde el juez del circuito pasando por los magistrados de los tribunales superiores de distrito y terminando en la Corte Suprema de Justicia, en este último caso con las salas laborales.

síntesis, podemos decir que los conflictos de trabajo de naturaleza jurídica (como todos los conflictos jurídicos) se discuten en torno de la interpretación o explicación de una norma existente, sea esa norma legal, consuetudinaria, convencional o contractual. En los conflictos de intereses, al contrario, el objeto de la acción no consiste en aplicar norma existente y sí crear o modificar condiciones de trabajo a través de normas nuevas, elaboradas por el propio juez, a través de la sentencia

El acceso a la administración de justicia en nuestro ordenamiento jurídico no solo se encuentra protegido y establecido a nivel Constitucional, sino que también goza de reconocimiento y protección especial. Tratados internacionales como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), ratificados por Colombia, establecen la protección del ciudadano en condiciones de dignidad humana e igualdad tratado por la ley.

Para Machado y Escudero (2018), el derecho a la tutela judicial efectiva está compuesto por el derecho de acceder a los órganos de justicia, que implica universalidad, gratuidad, igualdad y debido proceso.

Respecto al acceso a la administración de justicia es un derecho fundamental, que tenemos todos los ciudadanos, por esa razón sus garantías constitucionales juegan un papel importante dentro de la sociedad, que las mentadas garantías se ven reflejadas en los procedimientos acordes a la legalidad.

La Corte Constitucional, en Sentencia T – 476 de 1996 con ponencia de Fabio Moron Díaz, destaca que, el acceso a la administración de justicia, se constituye para el individuo en una necesidad inherente a su condición y naturaleza, sin él los sujetos y la sociedad misma no podrían desarrollarse y carecerían de un instrumento esencial para garantizar su convivencia armónica, como es la aplicación oportuna y eficaz del ordenamiento jurídico que rige a la sociedad, y se daría paso a la primacía del interés particular sobre el general, contrariando postulados básicos del modelo de organización jurídica-política por el cual optó el Constituyente de 1991. Así, el acceso a la administración de justicia se erige en nuestro ordenamiento superior como un derecho fundamental de los individuos, que como tal prevalece y goza de protección especial por parte del Estado.

Maestre de la Espriella y Miranda (2019), exponen que la importancia de entender el derecho de acceso a la justicia como aquel que implica importantes obligaciones del Estado y frente al cual es necesario incorporar “enfoques diferenciales” a fin de comprender la situación en que se encuentran poblaciones como mujeres, personas con discapacidad, población económicamente vulnerable, comunidades étnicas o raciales, etc. Dicho enfoque diferencial, a su vez, es totalmente requerido desde la perspectiva del análisis de política pública

En relación con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, es esencial lo que Barrena (2012) nos trae a colación, la protección contra la arbitrariedad en la aplicación de la ley y la promoción de la igualdad y libertades fundamentales. Este tratado internacional establece un decálogo de Derechos de Protección en relación con los derechos humanos, siendo un referente para los Estados en evolución ante los nuevos panoramas sociales, culturales y políticos.

Para determinar si existe algún pronunciamiento sobre la naturaleza de los asuntos administrativos y laborales, se verifico el auto 491 del año 2021 proferido por la Corte Constitucional de Colombia, En la cual se presenta un conflicto de competencia entre el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Barranquilla y el Juzgado Primero Administrativo Oral del Circuito de la misma ciudad, el conflicto surge por las peticiones de tutela en el reintegro Laboral y el pago de la Seguridad Social y demás acreencias laborales dejadas de percibir por la desvinculación del señor Mortimer Alcázar Blanco de la empresa Social del Estado Red Pública Hospitalaria de Barranquilla, ESE REDEHOSPITAL en Liquidación.

Se debe tener presente que el señor Mortimer Alcázar es un trabajador Oficial, a razón de ello la corte comienza por definir la competencia en sus articulados del Código Procesal administrativo identificado que: el numeral 4° del artículo 104 del CPACA establece que corresponde a la jurisdicción de lo contencioso administrativo conocer de los procesos “*relativos a la relación legal y reglamentaria entre los servidores públicos y el Estado, y la seguridad social de los mismos, cuando dicho régimen este administrado por una persona de derecho público*”.

En cuanto a la competencia de la jurisdicción de lo contencioso administrativo para resolver asuntos relacionados con la nulidad y restablecimiento de derechos de naturaleza laboral que no corresponde a un contrato de trabajo, se observa que la Sentencia C-090 de 2002 de la

Corte Constitucional indica que los trabajadores oficiales deben acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, mientras que los empleados públicos a lo contencioso administrativo.

El surgimiento del constitucionalismo, creó la modernización de los postulados de derecho laboral individual y colectivo para los empleados públicos en nuestro país. Respecto a los derechos de segunda general denominados derechos económicos, sociales y culturales, repercuten directamente en relaciones laborales con la administración.

La combinación del derecho administrativo con el derecho laboral puede generar conflictos desde la aplicación de los principios, que rigen dichas relaciones, el principio de protección al servidor público, debe propender por la igualdad en los beneficios mínimos del trabajador, para Quintero y de la Cruz (2019), el principio de la protección al servidor público consiste en la defensa del trabajo subordinado y no subordinado en la relación Estado patrono y/o empleador con los servidores públicos, esta protección se dirige a la no vulneración del derecho del trabajo del servidor, pero no alude al trabajo o al empleo.

Para Munera (2023), describe que hemos presenciado en los últimos años una tendencia conocida como la constitucionalización de las diferentes ramas del derecho, tanto en lo sustancial, como en lo procesal. Con este término nos referimos a una mayor presencia e influencia de postulados constitucionales y, lo mismo, a una armonización de todo el ordenamiento jurídico en torno a los principios fundamentales.

Todos estos aspectos generan la protección al trabajador en todas sus dimensiones y el de sus familias propiciando una estabilidad de condiciones más dignas con el aseguramiento del cumplimiento de potestades legales a pesar de que el derecho administrativo y el derecho laboral tengan diferencias, uno bajo la estructuración del Estado y el otro bajo los aspectos propios de los trabajadores y empleadores. Las garantías laborales individuales y colectivas son las mismas en el sector público y privado.

El Estado empleador, tiene que dirimir sus conflictos en la jurisdicción laboral, porque sus postulados de contratación y procedimentales no se asemejan a lo que se establece en la jurisdicción laboral, dejando un espacio en la mitad con muchas incógnitas que ha generado desigualdad para las personas que le sirven a la administración.

La Corte Constitucional de Colombia, según la sentencia T-386 de 2002, infiere que el principio del juez natural es, en efecto, un elemento constitutivo del derecho al debido proceso. Es la garantía constitucional del justiciable consistente en que la autoridad a la que se somete la controversia jurídica debe estar revestida de la competencia para conocer dicho asunto, con fundamento en la Constitución o la ley. El desconocimiento del juez natural constituye una violación del derecho al debido proceso, ya que implica la ausencia de uno de sus elementos fundamentales, esto es, que la valoración jurídica sea llevada a cabo por quien tiene la facultad y la autoridad para hacerlo, de modo que exista un fundamento para asumir las cargas e implicaciones que de ella se derivan. Por esta razón, la Corte ha sostenido que la ausencia de juez competente no es una simple irregularidad sino de un error que afecta la legalidad del proceso.

A su vez Vergara (2015), si bien en Colombia el tema de la especialidad e idoneidad de los jueces no ha sido suficientemente debatido, al menos para el ámbito laboral, lo cierto es que la consagración de ciertos principios y valores constitucionales conduce a pensar en la necesidad de incorporarlo como un componente indispensable del debido proceso, al menos en el ámbito laboral.

La dualidad del juzgamiento de las relaciones laborales entre el empleado público y la administración, se genera en razón que el Estado es el mayor empleador del país, de un grupo significativo de amplio de personal al servicio de la comunidad, pero ello implica que las leyes de la jurisdicción laboral sean aplicables a sus trabajadores, puesto que existen mejores garantías laborales en esta jurisdicciones, tales como el beneficio en todo sentido en favor del trabajador que es la parte más desfavorable en cambio el acto administrativo que impone la presunta negación de derechos goza de presunción de legalidad y esto que significa que hasta que no se demuestre lo contrario sigue la actuación de la administración con prelación de estar acorde a los preceptos de legalidad. Vergara (2015),

En relación con el principio de especialidad, en los litigios laborales de los servidores públicos, es la discrepancia entre las jurisdicciones del contencioso administrativo y la laboral ha resultado ser un descubrimiento significativo para identificar una deficiencia específica en el sistema, los principios han desempeñado un papel crucial en los Estados que han adoptado la constitucionalización de las instituciones para proteger los derechos humanos, destacando el

principio de especialidad en la resolución de conflictos entre leyes o normas en situaciones de antinomias.

X. FALTA DE UN ESTATUTO DEL TRABAJO.

En las últimas décadas, la sociedad ha tenido varios cambios, sociales, económicos y culturales por la evolución tecnológica que han impactado con fuerza a las distintas esferas del desarrollo humano, afectando no solo el modo de vida, sino también las relaciones sociales y con ellos los vínculos laborales, tales situaciones el teletrabajo, jornadas de trabajo y nivelaciones salariales.

En este escenario para Ramírez R (2008), la sociedad globalizada del siglo XXI requiere de organizaciones dinámicas que se adapten con velocidad a dichos cambios y que desarrollen en sus empleados comportamientos más flexibles y creativos, para que sean capaces de satisfacer las necesidades específicas de un exigente mercado que opera en un medio ambiente dinámico y altamente competitivo. Este desafío no sólo se presenta para las instituciones, sino también para las personas que en ellas trabajan, en el entendido que el núcleo básico de cualquier sistema organizacional lo constituye la relación existente entre persona y organización.

La realidad actual de nuestro país, nos permite intuir que el trabajador se está viendo como un simple instrumento dirigida a tercerización dejando desprotegido al trabajador ya que no se brindan garantías claras en la actividad protectora que tiene que asumir el Estado, la repercusión que más resalta a la vista es la ausencia normativa, puesto que un diseño normativo específico en lo que concierne a las relaciones de trabajo entre el empleado público y la administración, equilibra las circunstancias procesales y normativas que se traduce en las garantías propias del goce efectivo de los derechos.

Por otro lado, Giraldo Aristizábal (2011) señala que, a pesar de que la Carta Política ofreció la posibilidad de recurrir a la administración de justicia para equilibrar las cargas entre los ciudadanos y el Estado, ha habido un aumento desmedido de este recurso debido a malos manejos políticos y a las limitadas oportunidades que las personas tienen para ejercer sus derechos fundamentales.

Las normas laborales son consideradas según por Gonzales y Sánchez (2012), las normas laborales en otros países son consideradas como 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.

La constitucionalización del derecho laboral es una ideología que se caracteriza en un instrumento que pone límite a la legislación la jurisprudencia de las personas para poner de presente los derechos fundamentales, esta ideología es de gran trascendencia en el marco del derecho por ser la inclusión de la Constitución en todos sus espacios lineales.

La piedra angular de la constitucionalización del derecho laboral, es que todas las normas de carácter constitucional tienen característica de ser vinculantes para todo tipo de personas, esta ideología está en búsqueda de lograr que los derechos fundamentales plasmados en la carta magna cumplan sus cometidos, la falta de un estatuto, deja al aire libre muchos huecos normativos, la corte Constitucional por su parte se ha puesto en la tarea de cambiar esta idea y se ha convertido en el líder para fomentar la protección por los derechos de la sociedad.

Respecto a la falta de un estatuto laboral tenemos que para Martelo (2023), Aunque la Corte ha intervenido en casos específicos, como el trabajo en casa, la falta de expedición del Estatuto del Trabajo ha dejado a Colombia rezagada en comparación con otros países en materia laboral. La ministra del Trabajo, Gloria Inés Ramírez, junto con la colaboración de la Corte Suprema de Justicia, ha iniciado mesas técnicas y propuesto reformas para superar este estancamiento. Se destaca la necesidad de actualizar la legislación laboral para adaptarla a las realidades actuales y cumplir con estándares internacionales.

Dicho estatuto debe contemplar los principios fundamentales de igualdad, oportunidades laborales, remuneración justa, salario mínimo vital, proporcionalidad en la cantidad, estabilidad en el empleo, y la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, entre otras potestades que serán analizadas.

La importancia de la Constitución Política de Colombia de 1991 radica en su relevancia al consagrar la protección constitucional de los derechos laborales, con un enfoque en la dignidad humana como principio fundamental. Esta nueva Carta Magna constituye un avance

significativo con respecto a las anteriores constituciones, al priorizar los derechos laborales de los ciudadanos dentro del marco normativo vigente. La incorporación de estas garantías laborales responde a la necesidad de adaptarse a los cambios sociales y a la consolidación del Estado moderno.

El reconocimiento de derechos laborales, como el salario mínimo y las prestaciones por parte de los empleadores, representa un avance en la protección del núcleo esencial de la sociedad, que incluye a las mujeres, la niñez y a todos los trabajadores. Esta evolución del derecho laboral implica una revisión de conceptos tradicionales y una adaptación a los nuevos preceptos constitucionales, tratados internacionales y normativas afines que procuran garantizar la protección integral del trabajador.

Históricamente tenemos un Código del trabajo del año 1950, el cual estableció normas laborales existentes en el decreto 2663 de 1950 y estableció derechos y deberes para los trabajadores y sus empleadores, siendo una respuesta para su momento ante las condiciones laborales, pero tenemos que tener presente que esta reforma laboral data de tiempos muy antiguos y por esa razón con el paso del tiempo ha tenido que experimentar varias reformas con el fin de adoptar a los cambios sociales, de los temas que se han tenido que regular ha sido, las jornadas laborales, salarios, seguridad social y prestaciones sociales.

También es importante resaltar que para este periodo se introdujeron sentencias de la Corte Suprema de Justicia, órgano que ha desempeñado un papel importante en la interpretación y desarrollo del Código Sustantivo del Trabajo a través de sus decisiones jurisprudenciales. Sus sentencias han contribuido a establecer precedentes y aclarar la aplicación de las normas laborales.

Aunado a la falta de estatuto laboral, encontramos que en virtud del artículo 53 de la Constitución Política, se establece que el estatuto laboral debe regirse por el principio de igualdad, el cual constituye un pilar fundamental en el tratamiento de los derechos y garantías laborales. La igualdad ante la ley, la protección contra la discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional, religión u opinión política, y la promoción de la igualdad efectiva son aspectos clave en la construcción de un marco legal justo y equitativo para todos los ciudadanos.

La no expedición del Estatuto del Trabajo acorde con lo dispuesto por el artículo 53 de la carta magna según Calderón (2013), es una omisión legislativa absoluta que lesiona la Constitución y que por el contenido de la disposición omitida-, transgrede inevitable y continuamente derechos fundamentales de los asociados. Para dar solución a problemas surgidos con ocasión a omisiones legislativas absolutas.

Para Mendoza y Santisteban (2018), Los derechos ganados y reconocidos a los trabajadores por medio de la lucha obrera durante el siglo XIX y el siglo XX se encuentran con una cruda realidad en el nuevo milenio y esta realidad es la pérdida paulatina de las garantías que con tanto esfuerzo se ganaron por medio de sacrificio de vidas, y en esta pérdida de garantías Colombia no es la excepción. Los trabajadores colombianos, han sufrido la pérdida de sus garantías laborales a través de los años, esto se evidencia en el campo de la negociación colectiva, la seguridad social y la jornada laboral.

La Corte Constitucional mediante sentencia de tutela numero 144 del año 2021, resalta que (...) el mínimo vital es un derecho fundamental intrínsecamente ligado a la dignidad humana. En esa medida, su protección y garantía «constituye una precondition para el ejercicio de los derechos y libertades constitucionales de la persona y en una salvaguarda de las condiciones básicas de subsistencia, puesto que sin un ingreso adecuado a ese mínimo no es posible asumir los gastos más elementales, como los correspondientes a alimentación, salud, educación o vestuario.

En consonancia con lo anterior, la jurisprudencia de la Corte Constitucional, representada en la sentencia C 586 de 2016, reafirma la importancia del principio de igualdad y la prohibición del trato discriminatorio. Asimismo, la Sentencia C 667 de 2006 del magistrado Jaime Araújo Rentería, subraya que el derecho a la igualdad implica la distribución equitativa de cargas y beneficios, sin permitir ningún tipo de discriminación.

En este sentido, para Duque y Gonzales (2018), el concepto de mínimo vital se refiere a la protección de las condiciones mínimas de subsistencia que garantizan las necesidades básicas de los individuos y la supervivencia de los ciudadanos, siendo el punto de partida para la garantía de los derechos sociales.

10.1. beneficios de la creación de un Estatuto Laboral en Colombia.

En este apartado se busca destacar los beneficios sociales, económicos y legales que conlleva la creación de un estatuto laboral, pero al mismo tiempo en sintonía con la unificación de jurisprudencia y conceptos garantistas e independientes. Los beneficios derivados del cumplimiento de los postulados constitucionales del artículo 53 de la Carta Magna de 1991, que aboga por la creación de un estatuto laboral, representaría un avance significativo para nuestra sociedad, esto se refiere a las expresiones concretas sustanciales y procesales que tanta falta hace para intervenir las relaciones laborales entre empleado público y Estado.

Para Martelo (2023), expresa que el estatuto del trabajo no solo viene a configurarse como un mero conjunto normativo, sino como un instrumento dinámico que, permite potencializar el talento humano, el fomento de la competitividad empresarial y la contribución al desarrollo sostenible, tales elementos esenciales para la obtención de los objetivos planteados en el Plan Nacional de Desarrollo.

Hace treinta y dos años, se planteó la creación de un estatuto laboral que garantizara igualdad de oportunidades para los trabajadores, una remuneración mínima vital y móvil, acorde a la cantidad y calidad del trabajo, estabilidad en el empleo, la imposibilidad de renunciar a los beneficios laborales mínimos establecidos, la posibilidad de transigir y conciliar sobre derechos inciertos, otorgar al trabajador la situación más favorable en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho, priorizar la realidad sobre formalidades establecidas por las partes en las relaciones laborales, asegurar la protección social, la formación, capacitación y descanso necesario, y brindar una protección especial a la mujer, la maternidad y al trabajador menor de edad. Sin embargo, la realidad es que estos principios quedan en el papel, ya que se necesita observar el derecho en acción, el cual se adapta a la dinámica social y plantea nuevas cuestiones.

A raíz de esta situación, resulta pertinente citar las nuevas dinámicas del derecho laboral planteadas en la Colección Jus 2018, debido a aspectos como la movilidad, la migración, la intermediación y la temporalidad de los vínculos laborales, el derecho laboral en Colombia está más influenciado por las dinámicas del mercado que por las condiciones de trabajo, lo cual exige replantear la interpretación de los principios existentes y adaptar nuevos para satisfacer las necesidades del derecho en el contexto actual del mercado.

Al ofrecer los beneficios dentro de la organización, se espera que los empleados se motiven, dentro del ámbito laboral, la motivación es definida actualmente como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados. La motivación está directamente relacionada con las necesidades humanas: cuando un ser humano tiene una necesidad siente la motivación de satisfacerla y cuando la ha conseguido generalmente deja de motivarle; necesidades primarias de seguridad, de afecto, de autoestima, todas ellas necesarias, muy buscadas por el ser humano y motivarles hasta alcanzarla (Ramírez, 2008).

Dentro de los beneficios que se han creado, tenemos el teletrabajo como una modalidad de optimizar los servicios laborales, según Jaramillo (2014), del aumento de la formalización laboral puesto que las empresas vincularan a los teletrabajadores mediante contrato laboral a término fijo o indefinido; la reducción de costos operacionales; el mejor aprovechamiento del tiempo ya que tienen mayor disponibilidad para compartir en familia, para realizar las funciones laborales con mayor dedicación y contar con más tiempo para otras actividades como capacitarse en otras áreas; y la mejora en la calidad de vida de la clase trabajadora ya que hay menos riesgos de salud porque no hay la misma exposición a la contaminación ambiental y se reduce el estrés puesto que no hay presiones tales como el tráfico etc.

Los fundamentos en los que debería sustentarse la reforma laboral para dar lugar a la creación del estatuto laboral son requisitos de obligatorio cumplimiento en el marco jurídico colombiano. Además de la disposición constitucional, el Código Sustantivo del Trabajo contiene varios artículos que proclaman los principios básicos aplicables al derecho laboral.

Frente a la inclusión laboralista, laboral de personas discapacitadas, de acuerdo con la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad que fue adoptado mediante la ley 1346 de 2009, que se busca en las políticas del gobierno actual, es imperativo establecer realidades que enmarquen un escenario más preciso en las acciones legales. La igualdad de oportunidades para los trabajadores es indudablemente una de las garantías laborales a considerar para asegurar un trabajo equitativo y una remuneración justa, sin discriminación basada en género, orientación sexual, ideología o religión, las políticas públicas de empleo deben ser efectivas en la realidad para lograr los objetivos de imparcialidad.

El tratado de la Organización Internacional del Trabajo, incluyen implícitamente el principio de igualdad como regla universal de la actividad estatal, considerando el derecho a la igualdad de los trabajadores como uno de los pilares en las relaciones laborales, reflejado en convenios como el de igualdad de remuneración, que garantiza la igualdad salarial entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

En este sentido, el Ministerio del Trabajo de Colombia cuenta con facultades según la Resolución 3455 de 2021 y la Ley 1437 de 2011, para supervisar, vigilar y controlar a empresas y entidades en la verificación de las brechas salariales entre géneros como medida preventiva ante posibles irregularidades. La sociedad conservadora debe abordar la incursión de la mujer en el ámbito laboral, evitando la discriminación existente.

La prohibición de la discriminación, en todas sus formas ya sea de exclusión o preferencia, basada en motivos como raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, es una norma vigente en nuestro país que debe ser atendida, la diversidad cultural se ve afectada por problemáticas como la violencia de género y el desplazamiento forzado, lo cual destaca la necesidad de una reforma laboral sólida y contundente.

Una problemática actual en Colombia, son los contratos camuflados como contratos de prestación de servicios, que niegan garantías laborales y subordinación a los trabajadores, el Principio de Primacía de la realidad sobre las formas debe abordar estas dificultades que impactan a la sociedad colombiana, reconociendo la existencia de una relación laboral más allá de formalidades, tal como lo refleja la Corte Constitucional Colombiana en sentencia T-366 de 2023, que amparar los derechos fundamentales al debido proceso y al trabajo y la seguridad social de la señora Andrea Johanna Caballero Rincón, en el conflicto que se suscitó por una realidad laboral.

Las nuevas dinámicas del derecho laboral, como la independencia laboral y el trabajo a tiempo parcial, impulsan la proliferación de esta situación a través de las Cooperativas de Trabajo Asociado, que permiten la independencia en la realización de actividades laborales.

En la Sentencia T-287 de 2011, la Corte Constitucional Colombiana, resalta la importancia del principio de primacía de la realidad sobre las formas en la protección de los

derechos de los trabajadores, más allá de las condiciones formalmente pactadas. Cuando la realidad muestra una subordinación continua de una persona a otra, se debe considerar que surgen derechos y obligaciones laborales que deben ser regulados como tal.

De lo anterior se puede destacar dos aspectos importantes, como la jurisprudencia expresa que una cosa es la forma y otra cosa la realidad de cosas que se están llevando a cabo en base a los preceptos mínimos del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. Sobre las modalidades contrato, la síntesis de estas situaciones se centra en que, para el Consejo de Estado, en sentencia del 21 de febrero de 2002 -Sección Segunda-, el cumplimiento de los tres requisitos (prestación personal del servicio, subordinación y remuneración) no basta con determinar el cumplimiento de un horario o que el cargo esté previsto dentro de la planta de personal; dando así las pautas legales para una reclamación legal de carácter laboral, ya que si estamos en curso de un contrato de prestación de servicios, el trabajador no tiene derecho al reconocimiento de unas prestaciones sociales tales como las primas de servicios, las vacaciones, las cesantías y los auxilios de transporte que tendría derecho el trabajador si estamos en curso de un contrato laboral.

Los anteriores conceptos analizados, obedecen a que el estatuto laboral que se pretende establecer tiene grandes beneficios, pero deben desarrollarse en base a la dinámica de la sociedad. Cabe resaltar que estos postulados en nuestro país ya se han venido estableciendo ya que las actuaciones omisivas por parte del legislador, han hecho que sean las altas cortes de nuestro país, las que se encarguen de regular temas laborales, por eso, sus grandes vacíos hacen necesario la creación de la conformación de una regulación que contribuya a mitigar las problemáticas planteadas en este capítulo, acabando de raíz las diferencias laborales que existen tanto en el sector público como en el privado.

De acuerdo con esto, lo que se pretende es la real realización de una normatividad conjunta y uniforme que no tenga estas distinciones tan marcadas, ya que afectan no solo a los trabajadores directos sino también a los trabajadores indirectos que se benefician con las remuneraciones bajo la prestación de un servicio. Esta postura de acabar con la prestación de servicios de algunos trabajadores se ve implícita en la incursión del principio que se quiere implementar en el tan anhelado estatuto Laboral.

Debe mencionarse el derecho de igualdad, entre los empleados privados y los públicos, mientras los primeros tienen la oportunidad de acudir a la jurisdicción ordinaria para demandar la protección de sus derechos, los segundos solo pueden hacerlo dentro de los 4 meses siguientes a la expedición del acto que les niega derechos laborales. No obstante, sus derechos prescriben en 3 años.

Ahora bien, nos remitiremos a identificar el principio de igualdad de los servidores públicos en la jurisprudencia. Para lo cual podemos traer a colación lo expresado por el Honorable Consejo de Estado mediante Sentencia 01072 de 2016, donde se menciona que el principio a trabajo igual, salario igual responde a un criterio relacional, propio del juicio de igualdad. Por ende, para acreditar su vulneración debe estarse ante dos sujetos que al desempeñar las mismas funciones y estar sometidos al mismo régimen jurídico de exigencias de cualificación para el empleo, son comparables y, no obstante, reciben una remuneración diferente.

Es de trascendental importancia, la creación de una normatividad que garantice la igualdad de derechos laborales y la protección de los trabajadores en el ámbito público y privado, evitando las distinciones arbitrarias que generan desigualdades y vulneran los principios fundamentales del trabajo digno y equitativo.

Según Ayala Botero (2020), en Colombia, el principio de igualdad busca garantizar que todas las personas en situaciones similares reciban igual trato por parte de la Ley, evitando así cualquier forma de discriminación por motivos como raza, sexo, orientación sexual, género, orientación política, credo religioso, entre otros.

La Corte Constitucional, a través de la Sentencia C-102 de 2022, señala que no es necesario justificar una medida diferenciadora, ya que el principio de igualdad no requiere tratar igual a los diferentes. La racionalidad de esta medida se basa en la inclusión de todas las personas en situaciones similares para los fines de la regulación, determinando la comparabilidad de dos grupos según sus circunstancias a la luz de los objetivos de la norma.

A partir de lo anterior, se puede inferir que la legislación, la jurisprudencia y diversos autores coinciden en que el principio de igualdad se fundamenta en garantizar los derechos sin distinción de las personas. Es crucial analizar si existen motivos válidos para tratar de manera

diferente a ciertos grupos, como en el caso de los servidores públicos en comparación con otros trabajadores oficiales y particulares.

Es necesario una intervención directa por parte del legislador, puesto que la pérdida de derechos laborales puede verse abocada por los malos procedimientos que infieren en los estrados judiciales, que en muchas ocasiones los jueces solo miran los postulados taxativos sin ir realmente la solución efectiva de los problemas judiciales.

La regulación laboral actuales, no tiene las respuestas acordes para afrontar los desafíos que la misma sociedad a carrera en su desarrollo social, es así como expresa Arrieta Burgos (2023), ojalá los altos niveles de informalidad, desempleo, subempleo e inequidad que caracterizan al mercado laboral pudiesen obtener respuesta en normas jurídicas catalizadoras de soluciones y no de barreras. Ojalá los déficits de recursos que aquejan a las autoridades encargadas de la fiscalización y la judicialización pudiesen ser saldados a través de las formas jurídicas. Ojalá el diálogo social se amplíe y profundice a punta de leyes.

Pese a las brechas que existen entre lo que debería ser regulado por nuestro país, para regular este tipo de actividades laborales la sentencia C-212 de 2022, de la corte constitucional expresa unas claridades respecto a lo que puede ser el estatúo laboral y ha servido de guía los principios rectores que con ella lleva la consigna.

Es tan correcto adecuar este artículo de la Constitución, que sin la falta de un estatuto sirve de pauta para guía un proceso judicial que valla encontrar de los postulados reales de los principios, los tratados ratificados juegan un papel fundamental y los convenios ratificados hacen parte de la legislación interna, la ley los contratos, los convenidos de trabajo no pueden menoscabar la libertar, la dignidad humana de los derechos de los trabajadores.

Los principios son traducidos por (Jaramillo 2010), como característica esencial la inmutabilidad, dada su vocación orientadora, de manera que, generalmente, se mantienen en el tiempo a pesar de los constantes cambios normativos. Ellos mantienen la esencia de un ordenamiento y el objeto del derecho de orientarse a la realización de la justicia como valor estructural. El derecho colombiano, en la propia Constitución Política de 1991, reconoce eficacia normativa a los principios como fuente supletoria de derecho. En efecto, el artículo 230 del

Ordenamiento Superior, al regular las fuentes de derecho, enseña en su tenor literal: “Los jueces, en sus providencias, sólo están sometidos al imperio de la ley.

Respecto a las actuaciones aliadas a los principios, para Medina y Olave (2014), se denota entonces como los principios constitucionales, van tomando fuerza en la administración, siendo tal, que no se puede concebir entonces una actuación administrativa al margen de los principios constitucionales, y resultaría ilógica esta premisa si se tiene en cuenta que se está ante un estado social de derecho el cual en su más pura esencia es plenamente antropocéntrico.

En ese orden de ideas para Ruíz (2021), expresa que cabe señalar que el Artículo 1 de la Constitución de Colombia y los artículos 1 y 11 de la Convención Americana de los Derechos Humanos hablan sobre los seres humanos y su relación con la dignidad, en donde se expresa claramente que todas las personas son seres humanos, y, por tanto, son libres e iguales en dignidad y derechos, determinando que los Estados tienen como deber protegerla y respetarla.

Para Rodríguez (2021), la Constitución de 1991 instauró en el país un nuevo modelo de Estado: el “Estado social de derecho”, de carácter democrático, aunque conservó la estructura orgánica del régimen constitucional anterior, que se caracteriza por su marcado presidencialismo. De todas formas, introdujo algunos cambios institucionales importantes, entre los cuales se destaca el establecimiento de la Corte Constitucional. A pesar de que estas nuevas instituciones no entrañaron una transformación estructural del Estado colombiano, y a pesar de que su débil presencia en algunas regiones y contextos se mantiene (lo cual es expresión de las peculiaridades de la crisis de la estatalidad en nuestro país), la Constitución de 1991 dio lugar a un nuevo tipo de relación entre derecho y Estado.

Si se creara el estatuto laboral, en nuestro país, se pensaría que tipo de ley sería si es de tipo ordinario o estatutaria, según (Jaramillo 2010), los estatutos se desarrollan a través de leyes ordinarias. No obstante, algunos contenidos del Estatuto del Trabajo pueden tener reserva de ley estatutaria, al igual que cualquier regulación integral y sistemática que, según la Sentencia C-212 del 2022, desarrolle el núcleo esencial del derecho al trabajo o “los elementos estructurales que definen su alcance (asimilados con los contenidos básicos que identifican los principios mínimos fundamentales del artículo 53)”. En conclusión, algunos contenidos del Estatuto del Trabajo deberán tramitarse mediante el procedimiento de ley estatutaria si, como subsistema normativo, apuntan hacia la definición y la concreción del núcleo esencial del derecho al trabajo –delimitado

por la Corte Constitucional en los fundamentos 96 y 97 de la Sentencia C-212 del 2022– y/o de los principios mínimos fundamentales previstos en el artículo 53 de la Carta Magna.

Teniendo en cuenta lo anterior, podemos establecer que, si se llega a crear una regulación laboral, esta tendría contenidos de ser tramitados a través de una ley ordinaria y contenido que deben ser tramitados como ley estatutaria ya que estas leyes están destinadas a desarrollar y garantizar derechos y deberes fundamentales de la ciudadanía, así como aspectos relacionados con la organización y funcionamiento de las instituciones estatales.

Ahora bien, las fuentes del derecho pueden ser una buena alternativa ante la creación de un estatuto laboral, respecto al sistema de fuentes del derecho, según González (2018), la ley, la costumbre, la jurisprudencia, la doctrina, etc. Dicho sistema suele referirse a una cierta ordenación, más bien teórica que práctica, del conjunto de mandatos que prohíben, permiten, regulan, etc., los comportamientos humanos hacia los fines de la sociedad.

Las fuentes del derecho nutren de conceptos, lo que realmente sería una correcta regulación, para Barrera (2014), expresa que independiente de la tradición jurídica a la que se pertenezca, en la actualidad resulta inadmisibles entender el precedente judicial, o la jurisprudencia, como un aspecto ajeno al sistema de fuentes del derecho; es decir, que, en todo contexto, el precedente va a tener una validez y una utilidad práctica al momento de resolver los casos por parte del intérprete jurídico.

Para Schiele Manzo (2008), El concepto de fuente del derecho, en un sentido técnico y de dogmática jurídica, se refiere especialmente a los orígenes próximos del derecho, a la elaboración o producción de las reglas que contienen la modelación jurídica de las relaciones de la vida social

El precedente en términos generales según Rodríguez (2014), aparece cuando una decisión proferida por una autoridad sirve de fundamento o soporte para un nuevo pronunciamiento sobre la misma materia. En la línea del tiempo puede aparecer multiplicidad de decisiones, pero en el fondo se mantiene el fundamento que dio origen al derecho que le asiste al tema relevante.

El artículo 230 de la Constitución de 1991, expresa Moreno (2016), que es matizado en su interpretación por la sentencia C-836 de 2001 de la Corte Constitucional, permite afirmar que

el sistema de fuentes formales de derecho en Colombia es mixto. La ley y la Jurisprudencia de las Altas Cortes son criterios obligatorios que deben observar jueces y ciudadanos en el cumplimiento de los mandatos coercitivos del ordenamiento.

Por lo anterior la Corte Constitucional mediante sentencia C 284 de 2015, establece que la jurisprudencia comprende el conjunto de decisiones adoptadas por las autoridades a quienes les ha sido atribuido el ejercicio de la función judicial. A pesar de su calificación como criterio auxiliar, este Tribunal ha concluido “que nuestro sistema normativo ha avanzado significativamente en este campo, al punto de superar las apreciaciones que consideraban de manera categórica a toda la jurisprudencia como criterio auxiliar de interpretación, para reconocer ahora, la fuerza vinculante de ciertas decisiones judiciales.” Con fundamento en la interpretación conjunta de los artículos 1, 13, 83 y 230 de la Constitución, la Corte ha dicho que el precedente judicial tiene una posición especial en el sistema de fuentes, en atención a su relevancia para la vigencia de un orden justo y la efectividad de los derechos y libertades de las personas. Por

En este orden de ideas para Barreto y Pulido (2016) expone que, existe una obligación prima facie de seguirlo y, en el caso de que la autoridad judicial decida apartarse, debe ofrecer una justificación suficiente. Incluso la jurisprudencia ha reconocido que la acción de tutela procede contra providencias judiciales cuando éstas violan el precedente aplicable.

Del apartado de la Corte Constitucional, podemos destacar que la jurisprudencia es todo ese conjunto de criterios acogidos por las altas cortes y puesto que se ha establecido históricamente, como criterio auxiliar de interpretación ahora goza de fuerza vinculante de acuerdo con los artículos 1, 13, 83 y 230 de la Constitución, esto es un avance significativo ante las adversidades que pueda existir respecto a la pérdida de derechos laborales de los empleados públicos.

Para que no se laceren los derechos adquiridos de los trabajadores.

XI. CAPÍTULO 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 la presente investigación, la cual hace

referencia a la pérdida de derechos laborales de los servidores públicos, la información recolectada nos sirve para dar respuesta a este interrogante planteado, luego de llevar a cabo el desarrollo metodológico, propuesto para determinar las falencias y analizar sus consecuencias, se ha llegado a las siguientes conclusiones.

La primera conclusión, que se establece es que es importante mencionar que existen diferencias sustanciales y procesales entre el derecho laboral y derecho administrativo, por una parte está la estructura administrativa del Estado y por la actividad propiamente de los trabajadores, los procedimientos se alejan de las garantías laborales establecidas para regular las relaciones laborales, a partir del análisis del marco normativo que regula los aspectos prescriptivo, para los derechos laborales de los servidores públicos en Colombia, se observa la violación del principio de igualdad, mientras que los empleados oficiales y trabajadores del sector privado disfrutan de un período más amplio que es de tres años para reclamar sus derechos laborales, los servidores públicos están restringidos a un plazo de solo cuatro meses, como se establece en el artículo 138 de la Ley 1437 de 2011, Código Administrativo y Procesal Administrativo. Esta disparidad crea un trato desigual e injusto para los empleados públicos, atacando sus derechos y protecciones fundamentales.

El período de precario de tiempo, más corto para los servidores públicos, para acceder a la administración de justicia, ataca el principio de igualdad consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su articulado diez que regula lo que concierne a establecer que toda persona tiene derecho a condiciones igualitarias, a ser oído públicamente cuando se le acuse de algo y que se le guarde un debido proceso con un juzgamiento imparcial al que se le acusa.

Por su parte el Convenio 111 de la organización del trabajo, ratifica que nos encontramos frente a actos de discriminación, cuando se permite cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, religión, decisión política u otro trasgresor de la igualdad de oportunidades.

Esta discrepancia, coloca a los servidores públicos, en una situación de desventaja en comparación con los trabajadores oficiales y empleado del sector privado, perder su capacidad para buscar la reparación por violaciones de sus derechos laborales, además, contraviene los

principios de equidad y no discriminación, ya que los somete a los unos a una restricción de tiempo irrazonable para ejercer sus derechos.

En la segunda conclusión, sobre la conciliación como requisito optativo previo a la presentación de una demanda ante la jurisdicción contencioso administrativa por parte del empelado público para reclamar derechos laborales, se concluye que esto no obstruye la pérdida de derechos laborales, puesto que este mecanismo contribuye para resolver amigablemente las controversias entre la administración y respecto a lo optativo no constituye una disparidad constitucional con la jurisdicción ordinaria laboral.

la aplicación de mecanismos alternos de solución de conflictos, como la conciliación, se presentan como herramientas que nos permiten mitigar o en el mejor de los casos, solucionar de manera eficaz diferentes tipos de conflictos en menor tiempo y con menor costo.

En lo que atañe a la tercera conclusión, se observa que la resolución de disputas laborales que involucran a servidores públicos en la jurisdicción contencioso administrativa, desfavorecen a los mentados en comparación con los trabajadores oficiales y empleados del sector privado, si constituye una desigualdad en los procedimientos, que se regulan en la sede laboral, teniendo en cuenta que existe presunción de legalidad del acto administrativo que afecta los derechos laborales de los servidores públicos, que este aspecto no lo encontramos en el jurisdicción laboral, puesto que no existe presunción de legalidad con el acto que afecta derechos laborales.

la ausencia de jueces especializados en materia laboral dentro de la jurisdicción contencioso-administrativa

de acuerdo con los resultados obtenidos podemos concluir que, aunque la jurisdicción contencioso administrativo esta instituida para resolver los asuntos de la administración con los administrados, taxativamente la jurisdicción la laboral esta instituida para resolver los asuntos laborales sin distinción del tipo de contratación ahora bien de acuerdo al artículo 29 de la Constitución Política establece que nadie puede ser juzgado sino ante el juez competente y conforme a las formas propias de cada juicio esto repercute que se puede obstaculizar de la resolución eficiente e imparcial de las demandas laborales de los servidores públicos. Esta falta de experiencia puede conducir a interpretaciones erróneas de las leyes y regulaciones laborales, lo que podría resultar en fallos injustos contra los servidores públicos.

De acuerdo con los resultados obtenidos, podemos concluir que es necesario que el juez que dirime conflictos laborales tenga un conocimiento de experticias en el asunto con destrezas y habilidades que se desarrollan no solo en la decisión si no en las etapas procesales que contribuyen a la obtención del mejor derecho.

Cuarta conclusión, la ausencia de normas laborales que regulen las relaciones laborales entre los empleados públicos y la administración es sin duda alguna uno de los mayores detonantes de la pérdida de derechos laborales, no solo en sector públicos si no en el privado, por esa razón se expuso los beneficios de la creación de una normatividad *especifica*, representan un avance significativo para nuestra sociedad, esto se refiere a las expresiones concretas de conceptos sustanciales y procesales, orientados a dar garantías al trabajador esclareciendo el real camino para la tutela de sus derechos.

Que la regulación normativa, imponga unas propias normas para los trabajadores del estado mas no se encuentren en la ley administrativa, que los asuntos laborales de cualquier índole sean tratados en sede de los juzgados laborales, y se mantenga un tiempo igualitario para todos los trabajadores para que puedan acudir a la justicia, son los aspectos que deben regularse.

De los resultados obtenidos, podemos destacar y concluir, que la creación de un Estatúo Laboral no solo se resumen a un compendio de normas si no que le daría dinámica a la sociedad para que los trabajadores se va reflejado la optimización de su trabajo y con ello el desarrollo de las empresas y el crecimiento de la economía de nuestra sociedad.

El desactualizado código laboral de nuestro país tiene connotaciones que se ven reflejado en la incapacidad de hacer frente a nuevas realidades como el teletrabajo, la flexibilización, la tercerización, la desregularización y la globalización, fenómenos y nuevas figuras jurídicas caracterizados por el desconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia, en particular de los empleados oficiales, conocidos como servidores públicos.

El artículo 53 de la Constitución de 1991, a pesar de imponer al legislador la creación de un Estatuto Laboral es un compendio de principios orientadores ante las adversidades que tiene el derecho laboral de nuestros servidores públicos, que sirven para reclamar sus derechos laborales sin distinción de empleado público, trabajador oficial, contratista o trabajadores de sector privado.

11.1. Recomendaciones.

Ante la falta de legislación, avocar los principios de la Constitución, sobre el tratamiento laboral que se debe aplicar es la mejor alternativa que se puede establecer, la correcta apreciación para garantizar los derechos laborales en el entendido que los derechos laborales, se rigen bajo unos preceptos tales como la irrenunciabilidad y la imprescriptibilidad que en muchos casos la reclamación de relaciones laborales u otro tipo de reclamación desembocan en consagración de derechos tales como las prestaciones Sociales, las afiliaciones al sistema general de seguridad social y que al ampararse estos derechos en la realidad acoge los derechos se dará la tutela efectiva de los mismos.

Uno de los principios que se puede acotar es el principio de la protección al servidor público consiste en la defensa del trabajo subordinado y no subordinado en la relación Estado patrono y/o empleador con los servidores públicos, esta protección se dirige a la no vulneración del derecho del trabajo del servidor, pero no alude al trabajo o al empleo.

el principio pro actione, como criterio de interpretación para acceder al proceso judicial, cuando opere el fenómeno de la prescripción de derechos laborales de los servidores público, puesto que respeto a los resultados de la investigación, se puede constatar que este conduce a que el juez pueda tener una mejor perspectiva del vencimiento del tiempo para demanda, ya que cada caso es diferente para contabilizar términos.

CITAS BIBLIOGRÁFICAS.

Barrón (1999). La Conciliación: principales antecedentes y características, Recuperado:<file:///C:/Users/oscar/Downloads/Dialnet-LaConciliacion-5002590.pdf>

Arbeláez (2010). Derecho administrativo laboral - Principios, estructura y relaciones indiuiduales. Recuperado desde : https://scholar.google.com/scholar?q=related:0UI6OvruwnQJ:scholar.google.com/&scioq=&hl=es&as_sdt=0,5

Pato (2003). El Principio De Especialidad Normativa Y Sus Aplicaciones Jurisprudenciales. Página Web e.libros.net Recuperado desde: <https://elibro.net/es/ereader/usta/3233>

Ferrajoli, L. (2004). Derechos y garantías - la ley del más débil. Recuperado desde: https://scholar.google.com/scholar_lookup?title+=Derechos+y+garant%C3%ADas++la+ley+del+m%C3%A1s+d%C3%A9bil&author=Ferrajoli+L&publication_year=2004

Zegarra Vélchez (2005). Aplicación Del Principio De Especialidad En Las Normas tributarias en Colombia como Estado. Recuperado desde:<https://www.zyaabogados.com/administrador/assets/uploads/files/b3399Aplicacion-delprincipio-de-especialidad-en-las-normas-tributarias.pdf>

Jaramillo (2007). Ssn: 0122-1108 La Constitución De 1991: Un Análisis De Sus aportes Desde Una Perspectiva Histórica y Social. Recuperado desde: https://revistas.unal.edu.co/index.php/peju/article/view/38626/pdf_237

Reinoso Peñafiel (2007). “La Prescripción En El Campo Civil” Recuperado desde: <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/708/1/05910.pdf>

Ramírez (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso de empresa manufacturera de tubería de acero. Recuperado desde : [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf)

García Jaramillo (2008) El "Nuevo Derecho" En Colombia: ¿Entelequia Innecesaria O Novedad Pertinente? Revista de Derecho versión ISSN 0121-8697 On-line versión ISSN 2145-9355. Recuperado desde: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972008000100012#nota12

Acuña (2009). El principio de igualdad ante la legislación Colombiana. Recuperado desde: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/6850/AcunaBohorquezJoseMiguel2009.pdf?sequence>

Jaramillo (2010), Principios constitucionales y legales de Derecho del Trabajo Colombiano. Recuperado: <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/7c363a76-0260-4e87-bef4-2fee9b28a1f9/content>

Rosario Rodríguez (2011). La Supremacía Constitucional: Naturaleza Y Alcances. Recuperado: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012089422011000100006

Giraldo Aristizábal Andrés (2011). La Acción Constitucional De Tutela Como Mecanismo Efectivo Para La Materialización Del Derecho A La Salud. (Pág. 13) Recuperado: https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/1678/140_Giraldo_Aristizabal_Carlos_Andres_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Azures (2011) La igualdad y la desigualdad jurídicas. Recuperado desde: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932011000200015

Sendoya y Sánchez (2012). El estatuto del trabajo una necesidad en la actualidad del Trabajo. Recuperado: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/1885/Sendoyalina2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gonzales y Sánchez (2012), el Estatuto de Trabajo, una necesidad en la actualidad del trabajador. Recuperado: <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/1885>

Guadalupe Barrena (2012). El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Primera edición: agosto, 2012, ISBN: 978-607-8211-52-4 Colección del Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos (Obra completa) ISBN: 978-607-8211-57-9. Recuperado desde: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r29904.pdf>

Blanco (2012). El derecho al debido proceso en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Recuperado: https://idehpucp.pucp.edu.pe/images/publicaciones/derecho_al_debido_proceso_en_jurisprudencia_de_corte_interamericana_ddhh.pdf

Duque Sánchez (2012). Acción de repetición en Colombia Una tarea pendiente en la administración pública (I avance). Recuperado desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7512686>

Núñez (2012). ¿Deciden los jueces por razones políticas? Recuperado desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7512687>

Giraldo (2012). La democracia en serio: la presencia traumática del pueblo. Recuperado: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7512688>

Calderón (2013), Estado de cosas inconstitucional por omisión en la expedición del estatuto del trabajo en Colombia. Recuperado: <file:///C:/Users/oscar/Downloads/Dialnet-EstadoDeCosasInconstitucionalPorOmissionEnLaExpedic-6713662.pdf>

Vergara Mesa (2014). ¿Rige el derecho del trabajo en la función pública colombiana? Un estudio desde la justicia administrativa. Recuperado desde: <file:///C:/Users/oscar/Downloads/DialnetRigeElDerechoDelTrabajoEnLaFuncionPublicaColombian-5197371.pdf>

Medina y Olave (2014). Evolución en la aplicación de los Principios Constitucionales como fuentes del Derecho Administrativo en los pronunciamientos del Consejo de Estado, 2012-2013. Recuperado: https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/3854/Principios_constitucionales_fuente_derecho.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez (2014), El Precedente en el Derecho Colombiano Un Estudio Comparado con la Jurisprudencia. Recuperado: <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/3d245c4f-1675-4dc8-84da-a073aae1a27c/content>

Perilla-Z. (2014) Empleados Públicos Y Trabajadores Oficiales: Un Concepto Análogo A La Luz Del Ordenamiento Legal Colombiano Vigente. Del campus virtual vlex. ISSN: 0124-2067 • REVISTA PRINCIPIA IURIS N°.21, 2014-I • Recuperado desde: <https://app-vlex-com.crai>

López F, A. (2014). Elementos de Derecho del Trabajo. Bogotá, D.C.: Librería ediciones del profesional. Recuperado desde:

https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=+Elementos+de+Derecho+del+Trabajo&author=L%C3%B3pez+F+A&publication_year=2014

Pampillo (2014). La integración jurídica latinoamericana. Retrospectiva, perspectiva y prospectiva. Recuperado desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7517757>

Hernández, Pachón y López (2014). Los principios de primacía y eficacia directa del derecho comunitario andino: Conceptualización, desarrollo y aplicación. Recuperado desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7517764>

Thoene y Gitan (2014). Derecho y política de la competencia en el contexto regional: Experiencias de la unión europea para la alianza del pacífico. Recuperado desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7517760>

Cruz (2014). Del derecho ambiental a los derechos de la naturaleza: Sobre la necesidad del diálogo intercultural. Recuperado: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7517749>

Braza da Silva (2014). Que direito temos? um discurso sobre o direito e a política. Recuperado: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7517745>

Perilla Zamudio, J. F. (2014). Empleados públicos y trabajadores oficiales: Un concepto análogo a la luz del ordenamiento legal colombiano vigente. Principia Iuris, 197-215. Recuperado: <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/piuris/article/download/929/904/0>

Vergara Mesa (2015). ¿Rige el derecho del trabajo en la función pública colombiana? Un estudio desde la justicia administrativa. Print versión ISSN 1692-2530 Opin. jurid. Recuperado: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169225302015000100011

Gómez y Bautista (2015). Cuáles son las razones jurídicas para que el congreso no expida un Estatuto Laboral. Recuperado desde: <file:///C:/Users/oreyesp/Downloads/estatuto%20del%20trabajo-2.pdf>

Quintero y Giraldo (2015). Desarrollo y derechos humanos: incidencias, aproximaciones y tendencias. Recuperado desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7537571>

Gutiérrez (2015). Justicia en tiempos de transición: Y después también. Recuperado desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7537570>

Patiño (2015). Como hacer el derecho con palabras. Recuperado desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7537573>

Jaramillo de los Ríos y Villa (2015). La integridad del mercado como mecanismo de protección de los derechos colectivos. Recuperado desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7537577>

Martínez (2016), Inadecuado uso de la figura de la conciliación en lo contencioso administrativo por parte del servidor público: competencias en su deber y responsabilidad. Recuperado: <file:///C:/Users/oscar/Downloads/derechoyrealidad,+02+inadecuado+uso+figura+conciliacion+Victor+Martinez.pdf>

Moreno (2016). Una reflexión sobre la jurisprudencia y su rol en el ordenamiento jurídico colombiano: a propósito de la presentación de la Escuela de Jurisprudencia de la Facultad de Derecho de la Institución Universitaria de Envigado. Recuperado desde: <https://www.redalyc.org/pdf/6697/669770722005.pdf>

Noguera R (2016) Las Vulneraciones A Los Derechos Laborales En Los Procesos De Selección Y Administración De Personal En Las Organizaciones Colombianas Recuperado: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16025/NOGUERAROSEROJOSEMARIA%20MARCOS2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vázquez (2017). Mérito E Igualdad De Oportunidades En El Ingreso Y Permanencia De Los Servidores Públicos De Carrera De La Administración Pública Federal ¿combatiendo legados? Recuperado: <https://repositorio.colmex.mx/concern/theses/02870w034?locale=es>

Pereira, Martínez y Vanegas (2016), Prescripción Oficiosa De Los Derechos Laborales En La Jurisdicción Contencioso-Administrativa Colombiana Efectos A La Luz Del Derecho A La Igualdad, El Principio De Favorabilidad Y El Debido Proceso. Recuperado: https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/4175/T_MDP_7.pdf;sequence=1

Castellar (2016). propuesta para una periodización de los estudios constitucionales post 91 en Colombia. Recuperado desde: <file:///C:/Users/oscar/Downloads/Dialnet-PropuestaParaUnaPeriodizacionDeLosEstudiosConstitu-7537599.pdf>

Esparza (2016). Apuntes sobre la compleja relación entre el derecho a la igualdad y la diferencia. Recuperado desde: [file:///C:/Users/oscar/Downloads/DialnetApuntesSobreLaComplejaRelacionEntreElDerechoALaIgu-7537603%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/oscar/Downloads/DialnetApuntesSobreLaComplejaRelacionEntreElDerechoALaIgu-7537603%20(1).pdf)

Núñez (2016). Una mirada realista sobre la ponderación (y la concreción) de principios. Recuperado desde: <file:///C:/Users/oscar/Downloads/DialnetUnaMiradaRealistaSobreLaPonderacionYLaConcrecionDe-7537602.pdf>

Lascarro (2016). Propuesta para una periodización de los estudios constitucionales post 9 en Colombia. Recuperado desde: [file:///C:/Users/oscar/Downloads/DialnetPropuestaParaUnaPeriodizacionDeLosEstudiosConstitu-7537599%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/oscar/Downloads/DialnetPropuestaParaUnaPeriodizacionDeLosEstudiosConstitu-7537599%20(1).pdf)

Quinzacara (2017). Los bienes públicos en el pensamiento de Andrés Bello y en el código civil chileno. Recuperado desde: <file:///C:/Users/oscar/Downloads/DialnetLosBienesPublicosEnElPensamientoDeAndresBelloYEnEl-7537614.pdf>

Robayo (2017). El valor de la jurisprudencia en el derecho mercantil colombiano. Recuperado desde: <file:///C:/Users/oscar/Downloads/Dialnet-ElValorDeLaJurisprudenciaEnElDerechoMercantilColom-7537615.pdf>

Romero (2017). Políticas Públicas sociales en el nivel local: tipología y desafíos en el municipio de Neira, Colombia. Recuperado desde: <file:///C:/Users/oscar/Downloads/DialnetPoliticasyPublicasSocialesEnElNivelLocalTipologiaYD-7537611.pdf>

Vidal F (2017) Las relaciones laborales en las administraciones públicas Recuperado: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=67669>

Suárez Coronado (2017). Libro Sobre El Derecho Administrativo Laboral. Recuperado desde: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/62351/1023868903.2017%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Osorio Sánchez (2017). Alcance del derecho administrativo laboral: Carrera administrativa parte Recuperado desde: <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/maria-del-pilar-osorio-sanchez-402351/alcance-del-derecho-administrativo-laboral-carrera-administrativa-parte-i-2564764>

Mendoza y Santisteban (2018). Jornada Laboral en Colombia: un análisis a su proceso de transformación constitucional. Recuperado desde: https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/4710/Jornada_laboral_colombia_proceso.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, Naizir y Vergara de Vivero (2018), La Conciliación Extrajudicial en los Procesos de Pertenencia en Colombia. Recuperado desde: <https://repositorio.cecar.edu.co/server/api/core/bitstreams/d95d0e43-cd65-4bdc-99c9-f7a4f040f0b8/content>

Duque y Gonzales (2018). Sobre el Derecho Fundamental al Mínimo Vital o a la subsistencia: análisis jurisprudencia. Recuperado desde: <https://www.redalyc.org/journal/4766/476661525007/html/>

Ruiz Torres (2018), Vicisitudes de la Conciliación Prejudicial en los Procesos Contencioso Administrativos. Recuperado: <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/cc443c14-a5ca-4780-9221-6b2bac08bb90/content>

Ortega (2018). El acto administrativo en los procesos y procedimientos. Recuperado desde: <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/63ef78a7-e388-4d8d-b77b-fce0ee177454/content>

Machado y Escudero (2018). El principio de especialidad aplicado en los casos de tenencia de niñez y adolescencia y su afectación al derecho de motivación. Recuperado desde: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6171/1/T2599-MDEMachadoEl%20principio.pdf>

Echeverri Valencia (2018). Derecho Administrativo Laboral. Recuperado desde: <https://es.slideshare.net/carlosecheverri/valencia/apuntes-de-derecho-administrativo-laboral-109624826>

Castiblanco María (2018). Derecho Administrativo Laboral. Recuperado desde: <https://www.studocu.com/co/document/pontificiauniversidadjaveriana/derecholaboral/derecho-administrativo-laboral/2557843>

Galindo Soza (2018) La pirámide de Kelsen o jerarquía normativa en la nueva CPE y el nuevo derecho autonómico Rev. Jur. Der. vol.7 no.9 La Paz jul. 2018. Recuperado: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2413-28102018000200008

Diaz Granados L (2018) Aplicabilidad De Los Principios En El Nuevo Derecho Laboral Recuperado: <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/857febc6-a0ae-4de1-9651-fe69a27cc61f/content>

Galindo (2018), La pirámide de Kelsen o jerarquía normativa en la nueva CPE y el nuevo derecho autonómico. Recuperado: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S241328102018000200008

Arévalo (2018), Los principios del proceso laboral. Recuperado desde: <file:///C:/Users/oscar/Downloads/Dialnet-LosPrincipiosDelProcesoLaboral-6760598.pdf>

Maestre de la Espriella y Miranda (2019). Acceso a la Administración De Justicia En Colombia: Tareas Pendientes. Recuperado: <file:///C:/Users/oscar/Downloads/DialnetAccesoALaAdministracionDeJusticiaEnColombia-7380450.pdf>

Cerquera (2018). Principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización. Recuperado: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/62768/530018202018.pdf?sequenc>

Cera y Cortes (2018). Armonización del derecho comercial nacional e internacional a partir de la incorporación de los principios de UNIDROIT en el ordenamiento colombiano. Recuperado desde: <file:///C:/Users/oscar/Downloads/Dialnet-ArmonizacionDelDerechoComercialNacionalEInternacio-7537632.pdf>

Toro (2018). La autoridad privada en la gobernanza global: la construcción de un nuevo Derecho internacional Recuperado desde: [file:///C:/Users/oscar/Downloads/DialnetLaAutoridadPrivadaEnLaGobernanzaGlobalLaConstrucci-7537635%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/oscar/Downloads/DialnetLaAutoridadPrivadaEnLaGobernanzaGlobalLaConstrucci-7537635%20(1).pdf)

Calderón Y Alvarado (2019). La Acción De Tutela: Análisis De La Responsabilidad E Implicación Dentro De La Congestión Judicial, Editorial Universidad Libre Facultad De Ciencias Jurídicas Y Sociales Programa De Derecho San José De Cúcuta. Recuperado: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/15490/1a%20acci%c3%93n%20de%20tutela%20an%c3%81lisis%20de%20la%20responsabilidad%20e%20implicaci%c3%93n%20dentro%20de%20la%20congesti%c3%93n%20judicial.pdf?sequence=1>.

Urbina y Contreras (2019). derecho y ordenamiento de la conducta. ISSN-e 1794-2918, Vol. 16, Nº. 2., Recuperado desde : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7537647>

Bohórquez (2020). “La Reducción De La Jornada Laboral Y Su Incidencia En La Productividad Y Calidad De Vida Del Trabajador En Lima Metropolitana” Recuperado: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7861/zumaeta_cjs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Botero (2020). Se Garantiza El Proceso De Igualdad En El Régimen Laboral ¿De Los Servidores Públicos? Caso Colombiano. Recuperado: <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/7423/Se%20garantiza%20el%20proceso%20de%20igualdad%20en%20el%20r%C3%A9gimen%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez (2021). El Estado Como Proyecto En La Constitución De 1991. Recuperado: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012147052021000100047

García y Quiroz (2021). La Conciliación Extrajudicial Como Herramienta Para Descongestionar La Justicia En Colombia. Recuperado desde:<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8032/la%20conciliaci%3%93n%20extrajudicial%20como%20herramienta%20para%20descongestionar%20la%20justicia%20en%20ocolombia.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Martínez y Ramírez (2021). “Aplicación del principio de selección objetiva en los procesos de ingreso de personal a el empleo Público Colombiana” Recuperado: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20361/Tesis%20Aplicaci%3%B3n%20del%20Principio%20de%20Selecci%3%B3n%20Objetiva%20en%20los%20Procesos%20de%20Ingreso%20de%20Personal%20al%20Empleo%20P%3%BAblico%20Colombiano.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Ruíz (2021). Incorporación de instrumentos internacionales para la protección del Derecho a la Honra y Dignidad de la mujer en Colombia, a la luz de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para mujeres. Recuperado desde: https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1262&context=negocios_relaciones

Cano (2021). La conciliación como mecanismo imparcial de restauración de conflictos en el derecho penal colombiano, Recuperado desde:<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/38378/CanoDiazCamiloAndres2021.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Montoya y Quintero (2021). Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Revisión de la Normatividad Vigente Aplicable en Colombia. Recuperado desde: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/40239/ejmontoyaga.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Izquierdo (2021). Ventajas y desafíos de la Conciliación Virtual en la actualidad. Recuperado desde: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/35247/2021.Cesarizquierdo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rangel y Miranda (2021), La ley 1437 de 2011, como reforma esencial en materia de lo contencioso administrativo y procedimiento administrativo, introdujo diversos cambios

determinantes en aspectos ampliamente establecidos y reiterativos de la historia del procedimiento administrativo. Recuperado desde: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20574/ARTICULO%20CIENTIFICO%20ESPECIALIZACION%20DERECHO%20PROCESAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guachetá y Rojas (2022), Empleados públicos y trabajadores oficiales en Colombia ¿Desigualdad en el acceso a la administración de justicia en materia laboral? Revista de Derecho Print versión ISSN 0121-8697 On-line versión ISSN 2145-9355. Recuperado: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972021000200094

Alvarenga (2021), el principio pro actione como criterio de interpretación para acceder al proceso judicial. Recuperado desde: <file:///C:/Users/oreyesp/Downloads/A72021.pdf>

Araujo y Medina (2022). El derecho humano de los servidores públicos ecuatorianos a recibir una remuneración justa y equitativa, en el contexto de las medidas de austeridad 2016-2020. Recuperado desde: <file:///C:/Users/oscar/Downloads/T3864-MDH-Simbana-El%20derecho.pdf>

Galofre (2022). La conciliación extrajudicial en materia contencioso administrativo y su intento por la descongestión judicial. Recuperado: <file:///C:/Users/oscar/Downloads/066671+La+conciliaci%C3%B3n+extrajudicial+en+materia+contencioso++Administrativo+y+su+intento+por+la+descongesti%C3%B3n+judicial.pdf>

López, Godoy, Durango y Díaz (2022). Particularidades de la conciliación extrajudicial en Colombia respecto a las partes involucradas. Recuperado: <file:///C:/Users/oscar/Downloads/Dialnet-EspecificidadesDeLaConciliacionExtrajudicialEnColo-9468668.pdf>

Cárdenas (2022). El principio del plazo razonable y el derecho al debido proceso como utopía procesal: el caso de los imputados libres en el poder judicial peruano. Recuperado desde : <file:///C:/Users/oscar/Downloads/DialnetElPrincipioDelPlazoRazonableYElDerechoAlDebidoPro-9468670.pdf>

Afanador y Fuentes (2022). Procedencia de la declaración de nulidad o del reconocimiento de inexistencia contractual en el ordenamiento jurídico colombiano. Recuperado

desde:[file:///C:/Users/oscar/Downloads/DialnetProcedenciaDeLaDeclaracionDeNulidadODelRec
onocimie-9115308.pdf](file:///C:/Users/oscar/Downloads/DialnetProcedenciaDeLaDeclaracionDeNulidadODelRec
onocimie-9115308.pdf)

Terrerros (2022). Estado de cosas inconstitucional en el caso del derecho a la alimentación de la población de La Guajira. Argumentos de la interpretación por parte de la Corte Constitucional de Colombia. Recuperado desde: [file:///C:/Users/oscar/Downloads/DialnetEstadoDeCosasInconstitucionalEnElCasoDelDerechoA
La-9115307.pdf](file:///C:/Users/oscar/Downloads/DialnetEstadoDeCosasInconstitucionalEnElCasoDelDerechoA
La-9115307.pdf)

Atienza (2023). La importancia de la ponderación. A propósito de la sentencia del Tribunal Constitucional español sobre la pandemia. Recuperado desde: [file:///C:/Users/oscar/Downloads/DialnetLaImportanciaDeLaPonderacionAPropositoDeLaSenten
ci-9468667.pdf](file:///C:/Users/oscar/Downloads/DialnetLaImportanciaDeLaPonderacionAPropositoDeLaSenten
ci-9468667.pdf)

Barreto (2023), El rol de los empresarios en la creación de derecho constitucional: una mirada histórica (1985-1990) a las posturas gremiales de reforma a la Constitución de Colombia de 1886. Recuperado desde: [file:///C:/Users/oscar/Downloads/Dialnet-
ElRolDeLosEmpresariosEnLaCreacionDeDerechoConstitu-9468680.pdf](file:///C:/Users/oscar/Downloads/Dialnet-
ElRolDeLosEmpresariosEnLaCreacionDeDerechoConstitu-9468680.pdf)

López (2023). De las políticas estatales al reconocimiento de las víctimas y sus derechos: un estado de la cuestión. Recuperado desde: [file:///C:/Users/oscar/Downloads/Dialnet-
DeLasPoliticasestatalesAlReconocimientoDeLasVictim-9468669%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/oscar/Downloads/Dialnet-
DeLasPoliticasestatalesAlReconocimientoDeLasVictim-9468669%20(1).pdf)

Espinosa (2023). Subordinación y tiempo de trabajo en el ordenamiento laboral peruano: la idoneidad de la ‘puesta a disposición’ para la determinación del tiempo de trabajo. Recuperado desde: [file:///C:/Users/oscar/Downloads/DialnetSubordinacionYTiempoDeTrabajoEnElOrdenami
entoLabor-9468676.pdf](file:///C:/Users/oscar/Downloads/DialnetSubordinacionYTiempoDeTrabajoEnElOrdenami
entoLabor-9468676.pdf)

Para Munera (2023). Derecho Administrativo Laboral. Análisis Para Establecer Diferencias En Los Lineamientos De Los Actos Administrativos Y La Jurisprudencia Respecto De Factores De Remuneración Y Liquidación De Empleados Municipales. Recuperado desde: [https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/c8b603541fd240148938a8c539e1aa42/c
ontent](https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/c8b603541fd240148938a8c539e1aa42/c
ontent)

PORTALES JURÍDICOS WEB.

Organización Internacional de Trabajo (2022). España aprueba una ley que mejora las condiciones laborales y la seguridad social de los trabajadores domésticos. Recuperado desde: https://www.ilo.org/global/abouttheilo/newsroom/news/WCMS_856429/langes/index.htm

Página web de las Naciones Unidas Derechos Humanos (2023). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Recuperado desde: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

Organización de los Estados Americanos (22 de noviembre de 1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos. San José, Costa Rica. Recuperado: https://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/html/pactos/conv_america_derechos_humanos.html

Organización Internacional del Trabajo. (25 de junio de 1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Ginebra, Suiza. Recuperado: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_ilo_code:c111

Boletín de relatoría de la Corte Constitucional (2024). Conflicto entre la jurisdicción laboral y jurisdicción de lo contencioso administrativo. Recuperado: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/boletin/BOLETIN%20CJU1%20ORDINARIA%20LABORAL%20Y%20CONTENCIOSO%20ADM%20LABORAL.pdf>

REVISTAS.

Revista Web el tiempo (2023). Reducción de la jornada laboral: cuándo empieza a regir y qué cambios trae. Recuperado: <https://www.eltiempo.com/economia/finanzas-personales/jornada-laboral-en-colombia-se-reduce-cuales-son-las-exepciones-781493>

Revista Web el País (2023). Reducción de la jornada laboral en Colombia 2023: conozca cómo puede beneficiarlo este proyecto A partir del 15 de julio, los trabajadores en el país cumplirán un horario de 47 horas a las semanas. Recuperado: <https://www.elpais.com.co/economia/reduccion-de-la-jornada-laboral-en-colombia-2023-conozca-como-puede-beneficiarlo-este-proyecto-2953.html>

Global Americans Report (2023). Tracking Latin American Foreign Policies And Human Rights. Recuperado: <https://theglobalamericans.org/reports/derechos-laborales-americas/>

Editorial Revista Jurídica Vol. 21 Núm. 1 (2024) Recuperado: <https://revistas.unicartagena.edu.co/index.php/Juridica/article/view/4688/3652>

Revista del centro de investigaciones jurídicas, políticas y sociales. (2023) Vol. 20 Núm. 1 (2023) ISSN: 1794-2918 e-ISSN: 2590-8928. Recuperado: <https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/juridicas>

Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (2024). ISSN-e: 1696-9626. Recuperado desde: <https://calidadrevistas.fecyt.es/revistas-sello-fecyt/revista-general-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>

La Revista CES Derecho (2024). ISSN 2145-7719. Recuperado desde: <https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho>

La Revista Los retos jurídicos de una sociedad en movimiento: nuevas agendas de investigación científica (2024) Vol. 18 Núm. 53. Recuperado desde: <https://www.revistaius.com/index.php/ius/issue/view/42>

NORMAS.

El Congreso De la República de Colombia, Constitución Política de la República de Colombia de 1991 (2022). Esta versión corresponde a la segunda edición corregida de la Constitución Política de Colombia, publicada en la Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. Recuperado: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

El Congreso de la República de Colombia, Código Sustantivo del Trabajo (2022). Recuperado: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Congreso de La República de Colombia, Ley 1437 (18 de enero de 2011) Rige a partir del 2 de julio de 2012, Art. 308 Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Recuperado: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1437_2011.html#parte%20primera

El Congreso de la República de Colombia Ley 909 (septiembre 23 2004). Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Recuperado desde: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital de Colombia (2022). Sede electrónica Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Recuperado desde:

<https://serviciocivil.gov.co/content/%C2%BFcu%C3%A1lladiferenciaentreempleadop%C3%BAblico-y-trabajador-oficial>

Presidente de la República de Colombia (24 de mayo de 2012). Decreto 1092. Bogotá Colombia. Recuperado: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47567>

JURISPRUDENCIA.

Corte Constitucional Colombia (2013), Sentencia T-283. Bogotá D.C. Magistrada Ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Recuperado desde: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-283-13.htm>

Corte Constitucional Colombia (2021). Auto 491. Bogotá D.C. Magistrada Ponente Gloria Stella Ortiz Delgado. Recuperado desde: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/autos/2021/A491-21.htm>

Corte Constitucional Colombia (2002). Sentencia C-090. Bogotá D.C. Magistrado Ponente Eduardo Montealegre Lynett. Recuperado: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=71393&dt=S>.

Corte Constitucional Colombia (2005). Sentencia T-054/05. Bogotá D.C. Magistrado Ponente J. Córdoba peralta. Recuperado desde: <https://jurisprudenciaconstitucional.com/resolucion/98407-corteconstitucional-de-colombia-t-054-05>

Corte Constitucional Colombia (2015). Sentencia de Unificación 172. Bogotá D.C. Magistrado Ponente Ortiz Delgado. Sentencia Recuperado desde: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/SU172-15.htm>

Corte Constitucional Colombia (2014). Sentencia de Unificación SU-774. Bogotá D.C. Magistrado Ponente Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Recuperado desde: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=83122>.

Corte Constitucional Colombia (2015). Sentencia T-327. Bogotá D.C. Magistrado Ponente Luis Ernesto Vargassilva. Recuperado desde: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=72105&dt=S>.

Corte Constitucional Colombia (2016). Sentencia T-416. Bogotá D.C. Magistrado Ponente Jorge Iván Palacio Palacio. Recuperado desde: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=71393&dt=S>.

Corte Suprema de Justicia Sala de casación Laboral (2017). Sentencia SL2603-2017/39743. Bogotá D.C. Magistrado Ponente Fernando Castillo Cadena. Recuperado desde: <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/babr2017/SL2603-2017.pdf>

Corte Constitucional Colombia (1996). Sentencia C-561. Bogotá D.C. Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero, Principio De Especialidad Funcional-Juzgamiento De funcionarios/Corte Suprema De Justicia Sala Penal-Juzgamiento de funcionarios. Recuperado desde: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/C-561-96.htm>

Corte Constitucional Colombia (2021). Auto 264 2021. Bogotá D.C. Magistrado Ponente, Cristina Pardo Schlesinger. Recuperado desde: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/autos/2021/A264-21.htm>

Corte Constitucional Colombia (2019). Sentencia C-163. Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 314 (parcial) de la Ley 906 de 2004.”. Bogotá D.C. Magistrado Ponente Diana fajardo rivera. Recuperado desde: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-163-19.htm>.

Corte Constitucional Colombia (2002). Sentencia C-200, Control De Constitucionalidad- Disposiciones Frente A Las Cuales Debe Realizarse/Bloque De Constitucionalidad Estrictu

Sensu/Bloque. Bogotá D.C. Magistrado Ponente Álvaro Tafur Galvis. Recuperado: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/C-200-02.htm>

Corte Constitucional Colombia (1999). Sentencia C-055. Igualdad laboral- diferencia entre patrono público y privado. Bogotá D.C. Magistrado Ponente Carlos Gaviria Díaz. Recuperado desde: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/C-055-99.htm>

Corte Constitucional Colombiana (2018), Sentencia C-091, sobre Prohibición de Reconocimiento Oficioso De La Prescripción Extintiva En La Jurisdicción Ordinaria. Bogotá D.C. Magistrado Ponente Alejandro Linares Cantillo. Recuperado desde: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/C-091-18.htm>

Consejo de Estado Colombiano Sala De Lo Contencioso Administrativo Sección Segunda Subsección "B" (2020). Sentencia 2011-00400. Bogotá D.C. Magistrado ponente César Palomino Cortés recuperado desde: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=172592>

Corte Constitucional Colombiana (1994). Sentencia C-023. Bogotá D.C. Magistrado Ponente Vladimiro Naranjo. Recuperado desde: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-023-94.htm>

Corte Constitucional Colombiana (1995). Sentencia C-168. Bogotá D.C. Magistrado Ponente Carlos Gaviria Díaz. Recuperado desde: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=36034>

Corte Constitucional Colombiana, (1997). Sentencia T-174. Bogotá D.C. Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo. Recuperado desde: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/T-174-97.htm>

Corte Constitucional Colombiana (1998). Sentencia C-574. Bogotá D.C. Magistrado Ponente Antonio Barrera Carbonell. Recuperado desde: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-574-98.htm>

Corte Constitucional Colombiana (2002). Sentencia C-426. Bogotá D.C. Magistrado Ponente: Rodrigo Escobar Gil. Recuperado desde: http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_75992041d326f034e-

Corte Constitucional Colombiana, (2012). Sentencia C 533. Bogotá D.C. Magistrado Ponente Nilson Pinilla. Recuperado desde: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85821>

Corte Constitucional Colombiana (2016). Sentencia C 586. Bogotá D.C. Magistrado Ponente Alberto Rojas. [Recuperado desde](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-586-16.htm) : <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-586-16.htm>

Corte constitucional colombiana (2014). Sentencia T 157. Bogotá D.C. Magistrado Ponente María Victoria Calle Correa. Recuperado desde: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-157-14.htm>

Corte Constitucional Colombiana (1997). Sentencia T-174. Bogotá D.C. Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo. Recuperado desde: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/T-174-97.htm>

Corte Constitucional Colombiana (1998). Sentencia C-574. Bogotá D.C. Magistrado Ponente Antonio Barrera Carbonell. Recuperado desde: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-574-98.htm>

Corte Constitucional (2002). Sentencia C-426. Bogotá D.C. Magistrado Ponente Rodrigo Escobar, Gil. Recuperado desde: http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_75992041d326f034e-0430a010151f034

Corte Constitucional Colombiana (2006). Sentencia C-454. Expediente No. D-5978. Bogotá D.C. Magistrado Ponente Jaime Córdoba Triviño. Recuperado desde: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-454-06.htm>

Corte Constitucional Colombiana (2009). Sentencia C-807. Bogotá D.C. Magistrado
Ponente María Victoria Calle Correa Recuperado
desde: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/c-807-09.htm>