

William Fernando Buitrago Valderrama* (Colombia)

Garantías constitucionales y principios protectores en el ámbito laboral colombiano

RESUMEN

El presente texto analiza cómo, a partir de la Carta Política colombiana de 1991 y el nuevo constitucionalismo, aparecen nuevas garantías iusfundamentales para combatir las desigualdades en el plano laboral subordinado y no subordinado. Como consecuencia de la necesidad de regulación derivada de esas desavenencias surgen y se incorporan los principios del derecho laboral. Estos han tenido un desarrollo, tanto doctrinal como jurisprudencial, orientado a solventar las discrepancias humanas en el mundo del trabajo, con sus variados mecanismos políticos y económicos. En este sentido, los fundamentos del derecho laboral tienen como objeto la tutela del trabajo ejecutado, bien sea de forma libre, por cuenta ajena o por relación de dependencia que recibe una contraprestación por el servicio realizado. Por lo tanto, se afirma que los derechos laborales poseen carácter heterónimo y autónomo, ya que regulan todos los tipos de trabajo que deben garantizarse de conformidad con los pilares establecidos por el Estado social de derecho.

Palabras clave: derechos fundamentales; garantías; trabajo.

Constitutional guarantees and protective principles in the Colombian labor market

ABSTRACT

This text analyzes how, based on Colombia's 1991 Constitution and new constitutionalism, new fundamental legal guarantees have emerged to combat inequalities in subordinate and non-subordinate work. As a consequence of the need for regulation

* Abogado, especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Católica de Colombia; especialista en Derecho Administrativo de la Universidad Nacional de Colombia; magíster en Derecho Público de la Universidad Santo Tomás (sede Bogotá) y la Universidad de Constanza (Alemania). buitragofer@gmail.com. Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-8644-8169>.

derived from these differences, the principles of labor law emerge and are incorporated. These have been developed, both in doctrine and jurisprudence, to resolve human disagreements in the world of work with its diverse political and economic mechanisms. In this sense, the fundamentals of labor law have the purpose of protecting the work performed, independently, as an employee, or in a dependent relationship where consideration is received for the services rendered. Therefore, labor rights are said to have a heteronomous and autonomous character, since they regulate all types of work that must be guaranteed according to the pillars established by the social state under the rule of law.

Keywords: Fundamental rights; guarantees; labor.

Verfassungsrechtliche Garantien und Schutzgrundsätze in der kolombianischen Arbeitswelt

ZUSAMMENFASSUNG

Der vorliegende Text analysiert, wie ausgehend von der kolumbianischen Verfassung von 1991 und dem neuen Konstitutionalismus neue verfassungsrechtliche Garantien entstehen, um den Ungleichheiten in nachgeordneten und nicht nachgeordneten Arbeitsverhältnissen zu begegnen. Der aus diesen Konflikten resultierende Regelungsbedarfs führt zur Entstehung von arbeitsrechtlichen Grundsätzen und deren Aufnahme in das Arbeitsrecht. Die Entwicklung dieser Grundsätze in Doktrin und Rechtsprechung hat die Lösung der zwischenmenschlichen Diskrepanzen in der Arbeitswelt mit ihren vielfältigen politischen und ökonomischen Mechanismen zum Ziel. Gegenstand des Arbeitsrechts ist demzufolge der Schutz der unabhängig, im Auftrag oder im Rahmen eines Abhängigkeitsverhältnisses gegen eine Vergütung der erbrachten Leistung durchgeführten Arbeit. Es wird daher die Auffassung vertreten, dass die Arbeitsrechte sowohl heteronomen als auch autonomen Charakter haben, da ihre Regelungen sich auf alle Typen von Arbeit erstrecken, die entsprechend der Grundlagen des sozialen Rechtsstaats schutzwürdig sind.

Schlüsselwörter: Grundrechte; Garantien; Arbeit.

Introducción

Uno de los acontecimientos jurídicos del siglo XX fue el surgimiento de una disciplina denominada “derecho del trabajo”,¹ con el objeto de regular las situaciones en el sistema de producción industrial.

Ahora, al iniciar el siglo XXI, se han levantado voces desde diversos ámbitos y organismos internacionales por la desaparición de una rama para regular la relación

¹ Guillermo Boza Pró, “Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo”, *Themis. Revista de Derecho*, n.º 65 (2014): 13-26.

capital-trabajo. Todo ello, debido a los cambios en el ámbito de los sistemas de producción de la economía mundial, y a la correlativa necesidad de flexibilizar las relaciones laborales,² particularmente a partir de la formulación del Consenso de Washington.³

En ese sentido, se dice que no todo trabajo es objeto de normas jurídicas específicas, y que solo un tipo de trabajo es susceptible de ser regulado jurídicamente. En Colombia, el sistema internacional de los derechos humanos y la Constitución Política de 1991 constituyen el marco conceptual básico desde el cual debe abordarse el estudio, tanto de los derechos económicos, sociales y culturales, como de los civiles y políticos.

En ese contexto, para la realización efectiva del derecho humano al trabajo, los instrumentos internacionales ofrecen un conjunto de principios y reglas que fijan obligaciones para los Estados que los han ratificado. Por su parte, la Constitución Política también consagra derechos y establece obligaciones en materia de trabajo, los cuales han sido desarrollados por la Corte Constitucional siguiendo el bloque de constitucionalidad.⁴

Asimismo, el constituyente de 1991 declaró en el artículo 1 de la Carta Política que Colombia “es un Estado Social de Derecho”, lo que traduce que el Estado tiene un papel de promotor del desarrollo y la justicia social, para combatir las desigualdades humanas con sus mecanismos políticos y económicos.

Inmersos en esas aspiraciones estatales se encuentran los principios del derecho laboral. Estos resultan primordiales, ya que posibilitan los medios y la calidad de la subsistencia para la mayoría de la población. Puesto que son el origen de variadas y complejas relaciones sociales, también en la dimensión nacional son un factor determinante para el crecimiento y el desarrollo económico del Estado.⁵

Todo lo anterior determina el desarrollo de la presente investigación, orientada a analizar, desde el punto de vista constitucional, *cómo se garantiza la efectividad de los principios, derechos y deberes en las relaciones laborales individuales dentro de los fines del Estado social de derecho.*

² Iván Daniel Jaramillo Jassir, “Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia”, *Opinión Jurídica* 9, n.º 18 (2010): 57-74.

³ El Consenso de Washington se refiere al conjunto de medidas de política económica de corte neoliberal aplicadas a partir de los años ochenta para, por un lado, hacer frente a la reducción de la tasa de beneficio en los países del Norte tras la crisis económica de los años setenta, y, por otro, servir como salida impuesta por el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM) a los países del Sur ante el estallido de la crisis de la deuda externa. Todo ello por medio de la condicionalidad macroeconómica vinculada a la financiación concedida por estos organismos.

⁴ Ángela Molina Higuera, “Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos”, *Estudios Socio-Jurídicos* 9 (especial), (2007): 166-189.

⁵ Ricardo Barona Betancourt, “Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano”, *Criterio Jurídico Garantista* 2, n.º 2 (2010): 252-264.

Para dar respuesta a este interrogante, se parte de un método descriptivo y del análisis documental de fuentes primarias y secundarias. El desarrollo de la investigación se divide en tres partes: inicialmente, se ocupa de la constitucionalización del derecho al trabajo; acto seguido, de los principios generales del derecho al trabajo; y, en tercer lugar, de los fundamentos constitucionales del derecho procesal del trabajo. Por último, las conclusiones buscan responder la pregunta de investigación planteada.

Así se determinará que el Estado social de derecho debe garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución. Más aún cuando estos se hallan fortalecidos por los fundamentos de la dignidad humana, el trabajo, la solidaridad y la prevalencia del interés general.

1. La constitucionalización del derecho al trabajo en la Carta Política de 1991

Antes de abarcar el tema objeto de estudio es importante resaltar que luego de la Segunda Guerra Mundial se ha construido una nueva forma de entender el derecho, partiendo de la importancia y necesidad de la protección de los derechos fundamentales y la dignidad humana. Este *nuevo constitucionalismo* puede caracterizarse, entre otras cosas, por la materialización del derecho por medio de los principios constitucionales, la garantía jurisdiccional de la Constitución, la relación del derecho con la moral y la importancia de la argumentación.

Como consecuencia, reta los fundamentos clásicos de la forma como se ha entendido el derecho, en especial mediante el proceso que ha sido llamado *constitucionalización del derecho*,⁶ y que se refiere al fenómeno jurídico según el cual “el ordenamiento legal de un país y por tanto el derecho en sí mismo considerado, debe estar regido en su interpretación y aplicación con la Constitución de dicho país”. Ello quiere decir que la norma primaria a la cual debe acompasarse en forma obligatoria el derecho del país respectivo es la Constitución.⁷

Bajo esta perspectiva, el fenómeno de la constitucionalización del derecho en Colombia ha traído como consecuencia la transformación progresiva de las normas constitucionales en fundamento común. Es decir que las distintas ramas del derecho han debido incorporar en sus decisiones enunciados constitucionales. Y es que la Constitución pasó de ser un documento político a ser un enunciado jurídico, el cual no puede ser obviado por el derecho laboral.

A su vez, y luego de los procesos de reformas constitucionales en Colombia, que propendían a seguir la tendencia mayoritaria de los países de América Latina que

⁶ Wilson Yesid Suárez Manrique, “La constitucionalización del derecho en el ordenamiento jurídico colombiano”, *Vniversitas* 63, n.º 129 (2014): 317-351.

⁷ Vicente de Jesús Arrieta Flórez, “La constitucionalización del derecho y su incidencia en Colombia”, *Pensamiento Americano* 2, n.º 2 (2009): 65-87.

se inclinaban por la flexibilización, el derecho del trabajo ha experimentado varios cambios. El común denominador de estos es el retorno a un sistema más garantista dentro de una jurisdicción especializada. En ese orden de ideas, Ospina Duque⁸ señala que en Colombia la evolución del derecho laboral está sujeta a las más variadas condiciones sociales, así como a las concepciones que determinan en cada momento histórico la aceptación y protección de los derechos humanos. Así por ejemplo, durante la primera mitad del siglo XX, la crisis económica, los conflictos sociales y laborales, y sobre todo la huelga de las bananeras, determinaron la influencia del liberalismo en el país y, entre otras cosas, la posterior configuración del movimiento obrero sindical, así como un desarrollo importante de la legislación laboral.

Al mismo tiempo, desde el preámbulo y el artículo 1.º de la Constitución Política de 1991, el trabajo se entiende e incorpora como uno de los fines esenciales del Estado social de derecho, tan importante como los principios de dignidad humana, solidaridad y prevalencia del interés general. Iván Jaramillo⁹ ha señalado que la profusa jurisprudencia constitucional a partir de 1991 ha cambiado la manera de abordar el estudio del ordenamiento laboral, ya que en la actualidad resulta imposible analizar cualquier institución jurídico-laboral sin acudir a los pronunciamientos de la Corte Constitucional.

Siguiendo la misma línea interpretativa, encontramos que el desarrollo de la jurisprudencia constitucional se ha fundamentado en lo establecido en los artículos 25 y 53¹⁰ de la Carta Política, los cuales, si bien no introducen elementos novedosos respecto de lo establecido en la legislación laboral, constituyen el fundamento de los diversos pronunciamientos en materia de derecho del trabajo.

Se han trazado líneas jurisprudenciales en torno a temas tan importantes como el fuero de maternidad y de paternidad, los ajustes salariales, el despido de trabajadores sindicalizados, los fueros por estabilidad laboral reforzada y estabilidad ocupacional, los pensionados y prepensionados, la pensión sanción y el otorgamiento de intervenciones y medicamentos excluidos del plan obligatorio de salud (POS), como el caso de las cirugías estéticas, entre otros.¹¹

Por otra parte, con la promulgación de la Carta Política colombiana de 1991, las relaciones laborales de carácter individual han tenido que ser replanteadas para adecuarse a las nuevas exigencias impuestas por los principios que iluminan toda la

⁸ Édgar Ospina Duque, *Antecedentes históricos del derecho colectivo del trabajo* (Bogotá: Ibáñez, 2005), 3-39.

⁹ Jaramillo Jassir, “Presente y futuro del derecho del trabajo”.

¹⁰ En la Constitución, el trabajo representa un valor esencial que se erige en pilar fundamental del Estado social de derecho, como se deriva del conjunto normativo integrado por el preámbulo y los artículos 1, 2, 25, 39, 48, 53, 34, 55, 56 y 64, en cuanto reconocen como un derecho en cabeza de toda persona el de pretender y obtener un trabajo en condiciones dignas y justas, e igualmente lo consagran como una obligación social fundada en la solidaridad.

¹¹ Iván Daniel Jaramillo Jassir, *Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo colombiano* (Bogotá: Universidad del Rosario, 2010).

actuación judicial. Lo anterior, debido a la expresa consagración que tienen estos pronunciamientos, teniendo en cuenta no solo parámetros legales, sino constitucionales y jurisprudenciales, los cuales no pueden ser ajenos a la mera potestad del legislador.

De igual manera, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido enfática al introducir dentro del derecho laboral los convenios internacionales debidamente ratificados por Colombia, los cuales pasan a formar parte del bloque de constitucionalidad,¹² en aplicación de los artículos 53 y 93 de la Carta Política.

Como primera medida, debe existir el trabajo libremente escogido o aceptado, de acuerdo con la expresa prohibición que se hace en el artículo 17 respecto a la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas.¹³ Son igualmente importantes el reconocimiento dado en el artículo 26 a la libertad de escoger profesión u oficio, y el señalamiento que se hace en el artículo 53: la ley, los contratos, los acuerdos y los convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores.¹⁴

Esa dimensión de libertad del trabajo no se contrapone al deber de trabajar, establecido en el artículo 25 de la Carta. La jurisprudencia constitucional ha señalado que este derecho conduce a obtener un empleo, pero ello no quiere decir que este derecho implique la existencia, prestación u ofrecimiento necesario de trabajo a todo ciudadano que se halle en condiciones de realizarlo.¹⁵

A su vez, la Constitución Política consagra el derecho a que el trabajo sea desarrollado en condiciones dignas y justas, siendo protegido por el Estado en todas sus modalidades. Con esta base, la Corte Constitucional ha revisado abundantes sentencias de tutela, resueltas a favor de los trabajadores, en virtud de los principios de dignidad humana y no discriminación, y de los derechos al mínimo vital, al trabajo en condiciones dignas, justas y del de petición. Los principios que regulan las relaciones laborales serán objeto de estudio en la segunda parte de este artículo. Ahora es de señalar que la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha reiterado una precisión importante:

No solo la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. El trabajo no subordinado y libre, aquel ejercido de forma independiente por el individuo, está comprendido en el núcleo esencial del derecho al trabajo, razón por la cual, la Constitución, más que al trabajo como actividad abstracta, protege al trabajador y su dignidad.¹⁶

¹² Corte Constitucional, Sentencia C-574 de 1992.

¹³ La trata de personas, tal como se define en el artículo 3 (a) del Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, es un delito que tiene lugar en todas las regiones del mundo.

¹⁴ Molina-Higuera, "Aproximaciones sobre el derecho al trabajo".

¹⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-008 de 1992.

¹⁶ Corte Constitucional, Sentencia T-475 de 1992.

En otras palabras, las garantías constitucionales deben ser aplicadas no solo a los trabajadores que tienen una relación contractual o reglamentaria de trabajo, sino también a todos aquellos que realicen su labor de manera independiente o sin subordinación.¹⁷

Siguiendo con la misma línea de exposición, el artículo 53 de la Constitución ordena al Congreso de la República expedir el estatuto del trabajo, el cual debe consagrar los principios mínimos fundamentales de igualdad de oportunidades; remuneración mínima vital y móvil; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos laborales; situación más favorable a los trabajadores; primacía de la realidad sobre las 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 la lactancia, y al trabajo de los niños, las niñas y los adolescentes.¹⁸ Todos ellos, temas que hacen parte del debate público en la agenda legislativa y la ardua jurisprudencia, tanto de la Corte Constitucional como de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Pese a lo anterior, el panorama no es nada alentador. Han transcurrido más de treinta años desde la expedición de la Constitución en 1991 y el Legislativo aún se encuentra en mora de promulgar un nuevo estatuto de trabajo. En la actualidad seguimos regidos por el Decreto 2663 de 1950, el cual dictó el actual Código Sustantivo de Trabajo, reformado por el Decreto 2351 de 1965 y la Ley 50 de 1990, entre otras modificaciones introducidas por diferentes gobiernos.

El artículo 54 de la Carta Política establece la obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. Además, el Estado tiene la obligación de propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar, y debe garantizar a las personas con discapacidad un trabajo acorde con sus condiciones de salud. Podría interpretarse que la reubicación laboral está relacionada con la estabilidad laboral reforzada, pues despliega la reincorporación y permanencia en el empleo del trabajador luego de padecer alguna limitación física, sensorial o psicológica.

Aunado a lo anterior están las garantías constitucionales que trae el derecho de asociación sindical, así como el derecho a la negociación colectiva, consagrados en los artículos 39 y 55 de la Carta Política. Sin embargo, el panorama del derecho de asociación sindical no es el mejor. Son varios los aspectos para destacar a la hora de analizar la situación de los sindicatos en Colombia. En primer lugar, es importante anotar que la tendencia registrada en los últimos años apunta a una paulatina disminución en el número de trabajadores sindicalizados, acompañada del estancamiento en el número de sindicatos. Los nuevos sindicatos, sobre todo de empresa, entran a compensar la salida de sindicatos tradicionales que han venido

¹⁷ Entiéndase como unos de los tres elementos del contrato de trabajo. Cfr. artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

¹⁸ Molina-Higuera, “Aproximaciones sobre el derecho al trabajo”.

desapareciendo en los últimos años como fruto de los procesos de privatización, fusión, flexibilización laboral y hostigamiento de los trabajadores sindicalizados.¹⁹

El resultado ha sido una segregación del movimiento sindical, en pequeñas organizaciones con poca capacidad de movilización y coordinación con otros sindicatos, que en ocasiones terminan sirviendo más a los intereses de los empleadores que de los mismos trabajadores. De modo que se deslegitiman los fines del derecho de asociación, pues su limitación debe estar constitucionalmente justificada.²⁰

Además, no se puede dejar de lado el tema de la huelga, la cual se convierte en un instrumento muy importante para los sindicatos; el hecho de que su frecuencia no sea elevada y de que su incidencia, en términos de producción perdida, pueda no ser muy significativa, no es motivo para restarle importancia. Los conflictos laborales, denominados jurídicos y económicos, y en particular las huelgas, suponen costos para todas las partes implicadas, por lo que tanto la empresa como los trabajadores tratarán de que el conflicto sea la excepción y no la regla.

El estudio de la actividad huelguística constituye un medio para conocer el grado de organización de los sindicatos, así como su poder e influencia en el proceso de negociación colectiva. Sin embargo, el análisis empírico de la conflictividad presenta numerosos problemas, los cuales son de orden conceptual, pero también, y muy especialmente, estadístico; en efecto, se deben a la dificultad para medir con precisión algunas manifestaciones de la actividad huelguística.

Hay que mencionar, además, que los artículos constitucionales relacionados en este acápite protegen a todos los sujetos laborales sin ningún tipo de discriminación.²¹ La mujer y el hombre tienen iguales derechos, con la diferencia única, establecida en el artículo 43 de la Carta, de que la mujer no puede ser discriminada y debe gozar de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo²² y el posparto. Por su parte, el artículo 44 superior, sobre los derechos fundamentales de los niños, dispone la obligación de protegerlos contra toda forma de explotación laboral o económica y de trabajos riesgosos.²³ Luego, el artículo 45 de la propia Carta consagra el derecho de los adolescentes a la protección y la formación integral. Al paso que el artículo 64 *ibidem* establece la obligación de promover el acceso a la propiedad de la tierra para los trabajadores agrarios, así como también a los servicios de educación, salud y vivienda, con el fin de mejorar la calidad de vida de los campesinos y las víctimas del conflicto armado.

Finalmente, la Carta Constitucional da cuenta de la trascendencia de la protección que el Estado debe al trabajo. Además de que el artículo 225 de la Carta Política

¹⁹ José Vidal Castaño, *Panorama del sindicalismo en Colombia* (Bogotá: Friederich Ebert Stiftung en Colombia, 2012), 1-31.

²⁰ Corte Constitucional, Sentencia C-567 de 2000.

²¹ Ángela Molina Higuera, "Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos".

²² Corte Constitucional, sentencias SU-070 de 2013 y T-030 de 2018.

²³ OIT, Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (1999).

dispone, en su inciso final, que incluso en los estados de excepción le está vedado al gobierno desmejorar los derechos sociales de los trabajadores, razón por la cual sus normas deben ser progresivas y no regresivas. Situación similar acontece con el artículo 334 superior, sobre la intervención del Estado en la economía, ya que expresa que el mismo debe intervenir para dar pleno empleo a los recursos humanos y asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos.²⁴

Luego de este recorrido, podemos concluir que la Constitución de 1991 trae una extensa gama de disposiciones sobre el derecho al trabajo, el cual se consagra como un principio, un deber y un derecho fundamental que debe garantizarse a todas las personas, sin ningún tipo de distinción ni discriminación.

2. La influencia y relevancia de los principios del derecho al trabajo en el siglo XXI: del texto a la praxis

La formulación de los principios²⁵ del derecho laboral es fruto de la extracción del complejo normativo laboral, tal como se manifestó a lo largo del siglo XX. Cabe señalar que estos principios pueden variar entre países y con el transcurso del tiempo. Así mismo, deben ser incorporados dentro de los ordenamientos jurídicos como parte de la política social y del derecho laboral.²⁶

Por consiguiente, y para desarrollar el tema objeto de estudio, se debe señalar que los principios generales del derecho al trabajo son normas, valores y creencias que orientan y regulan la actividad personal subordinada y la no subordinada según lo señalado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Además, la Corte Constitucional²⁷ definió por primera vez el alcance de los principios y valores constitucionales, en consideración a su prevalencia en el ordenamiento interno, y no solo como fuentes de derecho, sino como pilares realmente vinculantes y obligatorios, mediante los cuales el juez debe interpretar y crear el derecho.

Hay que mencionar que un principio es un concepto fundamental sobre el que se apoya un razonamiento. Por ende, los principios jurídicos son cláusulas de derecho condensado que no tienen la misma estructura de las reglas, aunque están dotadas de significado jurídico externo e interno. Externo, porque hacen parte del ordenamiento jurídico y se han incorporado al derecho positivo; pero, además, tienen un

²⁴ Véase, por ejemplo, Organización Mundial de la Salud (OMS), “Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de apoyo” (2010), 5, 110. <https://iris.who.int/handle/10665/44466>.

²⁵ OIT, Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. <https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>.

²⁶ Humberto A. Podetti, “Los principios del derecho del trabajo”. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24028w/c_u1_05.pdf.

²⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-406 de 1992.

significado interno por sí mismos, un contenido jurídico relativamente preciso, aceptado convencionalmente por la comunidad jurídica.²⁸

La teoría de los principios construye un tipo de formalismo constitucional y de la consolidación de los derechos fundamentales como verdaderos mandatos de optimización. Y hace necesario encontrar un punto donde el entendimiento de la Constitución, como un sistema de principios morales positivizados en una carta de derechos, y la interpretación del tribunal constitucional sean lo más coherentes y dinámicos en relación con el caso concreto.²⁹

El tema sobre el lugar de los derechos fundamentales en el sistema jurídico es debatido. Para algunos, el sistema jurídico no es más que una concreción de los derechos fundamentales. La tesis contraria supone que los derechos fundamentales constituyen un conjunto de garantías limitadas y puntuales. Para Robert Alexy, los derechos fundamentales son principios materiales que vinculan, por mandato expreso de la ley fundamental,³⁰ a todos los poderes públicos y, por tanto, deben ser aplicados en todos los casos relevantes. Sin embargo, en los Estados democráticos los principios formales conservan su validez, como el que versa sobre las competencias del legislador legitimado democráticamente y que restringen las competencias de control que tiene la jurisdicción.

Hasta aquí podemos decir que el principio protector es el más importante del derecho laboral, ya que lo diferencia de las otras ramas del derecho, donde impera el derecho de igualdad y la no discriminación. En este tipo de derecho se debe proteger a las partes más vulnerables, en este caso, al trabajador. Por tanto, hay desigualdad: se protege a una parte para equipararla con la otra.

Como resultado de lo anterior, se debe señalar que Colombia no puede ser ajena al proceso de globalización de todos los aspectos de la vida, entre ellos la economía, el derecho, la cultura y, por supuesto, el trabajo. Tal situación genera –para las y los trabajadores– nuevas restricciones y retos, aspectos positivos y negativos que no pueden regularse con la tradicional normatividad de cada país. La realidad actual superó el marco de la soberanía legislativa, de modo que la convergencia de soluciones comunes de los aplicadores del derecho motiva la identificación de esas reglas subyacentes para elevarlas a la categoría de normas tipo principios.³¹

²⁸ Sandra Patricia Daza Duarte y Rafael Humberto Quinche Pinzón, “Finalidad de los principios y valores constitucionales en el contexto del Estado social de derecho en Colombia”, *Academia* (2015): 1-24.

²⁹ Abraham Zamir Bechara Llanos, “Estado constitucional de derecho, principios y derechos fundamentales en Robert Alexy”, *Saber, Ciencia y Libertad* 6, n.º 2 (2011): 63-76.

³⁰ Robert Alexy, *Teoría de los derechos fundamentales* (Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1993).

³¹ Isabel Goyes Moreno y Mónica Hidalgo Oviedo, “¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia?”, *Entramado* 8, n.º 2, 168-183.

Esta tendencia a resolver conflictos jurídicos laborales y de la seguridad social con fundamento en principios, que no deja de causar resistencia, no es nueva ni exclusiva de Colombia. Por el contrario, se fortalece en todos los países de América Latina, en tanto representa la justiciabilidad de los derechos sociales, en contextos de bienes escasos. De esta manera, en naciones con altos índices de pobreza, los principios sirven a los operados jurídicos como mecanismo para alcanzar justicia material.

2.1. Principios generales del derecho al trabajo consagrados en los postulados procedimentales

En ese sentido económico, el trabajo es considerado como una actividad económica y productiva, caracterizada por contener elementos que generan un medio de protección para el trabajador. En el derecho laboral nos referimos a cierto tipo de actividad productiva con propiedades básicas y fundamentales que le dan carácter laboral. Según la doctrina, el derecho del trabajo aparece como un desprendimiento del derecho civil, enmarcándose dentro de las formas de organización de la producción y del trabajo. Así es como se ha constituido sobre la existencia de un tipo de relación intersubjetiva (entre personas), en la cual surge el concepto de autonomía privada de la libertad, por la cual el derecho crea una ficción jurídica que impone a las personas como iguales y libres ante el derecho, y limitadas solo por sus intereses cuando concurren al mercado.

La relación laboral se concreta a través de la autonomía de la voluntad de las partes, elemento esencial. Así, por ejemplo, el trabajador ofrece al empleador, por medio de un acuerdo de voluntades, su fuerza de trabajo y su energía, en contraprestación o a cambio de una remuneración. Sin embargo, existe una problemática debida a la diferencia de posiciones entre trabajador y empleador, puesto que el número de buscadores de trabajo es mucho mayor que el número de empleadores,³² siendo esta una diferencia sustancial a la hora de equilibrar las condiciones del contrato de trabajo. Como resultado, hay un desequilibrio en las fuerzas que, en virtud de su autonomía de la voluntad, entran en relación jurídica. Ante esa diferencia de fuerzas, generalmente es el empleador quien plantea y define las condiciones en las cuales se celebra el contrato, por lo que el Estado tiene que entrar a verificar el equilibrio relativo a la evidente desigualdad.

Por ello, en el siglo XX fue pertinente que se acuñaran principios para el derecho laboral como los términos: *protector, irrenunciabilidad, continuidad, primacía de la realidad, razonabilidad, buena fe, igualdad, no discriminación* y *ajenidad de los*

³² Para el mes de diciembre de 2018 la tasa de desempleo fue del 9,7%, con un aumento de 1,1 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2017 (8,6%). La tasa global de participación se ubicó en el 65,1% y la tasa de ocupación en el 58,7%. Cfr. DANE, *Empleo y desempleo*, <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>.

riesgos.³³ No obstante, tales cláusulas fueron apreciadas como reglas hermenéuticas en pro de la identidad de la disciplina laboral, sin que trascendieran en la práctica judicial, debido a la ausencia del consecuente normativo.³⁴

En consecuencia, la tendencia a resolver problemáticas sociales con fundamento en los principios dinamizó la jurisprudencia y, a su vez, fortaleció la aplicación del precedente judicial que debería generar seguridad jurídica en los Estados sociales de derecho. Más aun, frente a los derechos laborales y de la seguridad social que pretenden la justicia material y dan cabida a la principalística con características especiales, por lo que ameritan un estudio sistemático y hermenéutico de la jurisprudencia constitucional.³⁵

Ese equilibrio deseado se logra bajo unos principios que modulan el comportamiento del trabajador y del empleador. Conviene subrayar que, en el derecho laboral, los principios actúan como reglas y normas que regulan las relaciones jurídicas entre trabajadores, empleadores y el Estado. Recordemos que la relación es voluntaria y subordinada, y que la labor es retribuida, pues se da por la necesidad de producción de bienes y servicios. En esta relación (empleador-trabajador), los principios se crean para disminuir la desigualdad y evitar que la brecha que existe entre empleador y trabajador sea cada vez más profunda.

De esta manera, para evitar mayores desigualdades, se crearon una serie de normas que buscan mejorar las relaciones de los trabajadores con sus empleadores, con el fin de asegurar que los derechos de aquellos no se vean vulnerados. Entonces, dentro del Estado social de derecho se constituyen las garantías constitucionales mínimas y necesarias en el ámbito laboral colombiano. Entre ellas tenemos las siguientes:

- *La favorabilidad*: cuando existan varias normas laborales de distintos orígenes, que regulen la misma materia y se apliquen a la solución del mismo caso, se aplicará la norma más favorable para el trabajador. Además, no se puede extraer de cada texto lo más favorable y armar un nuevo texto. Solo es posible escoger una norma y aplicarla en su integridad.³⁶
- *El in dubio pro operario*:³⁷ indica la existencia de una sola norma, susceptible de dos o más interpretaciones aplicables a un hecho concreto, caso en el cual se toma la norma más ventajosa para el trabajador. En el evento de que no existan normas que regulen los hechos, no se puede acudir a este principio.

³³ Jaramillo Jassir. “Presente y futuro del derecho del trabajo”, 70.

³⁴ Goyes Moreno e Hidalgo Oviedo, “¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social”.

³⁵ Goyes Moreno e Hidalgo Oviedo, “¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social”.

³⁶ Corte Constitucional, Sentencia T-555 de 2000.

³⁷ Está consagrado en el artículo 21 del ordenamiento laboral.

El mismo se relaciona estrechamente con otro postulado laboral denominado *inescindibilidad*.³⁸

- *La primacía de la realidad sobre las formalidades*:³⁹ dispone que, una vez reunidos los elementos del contrato, se presume que este existe y no deja de hacerlo por razón del nombre que se le dé, ni por otras razones o modalidades que se le agreguen. Al presentarse un conflicto entre la realidad y la forma jurídica –contrato de trabajo– prevalecen los hechos y la práctica, evitando otras relaciones que pueden incluir formas de acuerdos contractuales que escondan su verdadera situación legal.⁴⁰
- *La estabilidad*: se trata de un factor primordial de protección para el trabajador. En cuanto a los servidores públicos, se traduce también en una forma de garantizar la eficacia en el cumplimiento de las funciones confiadas al Estado. Además, tiene un doble fin, de la mano del principio de seguridad: por un lado, garantizar un medio para el sustento vital; por otro, garantizar la trascendencia del individuo en la sociedad por medio del trabajo; entendiendo que el trabajador busca satisfacciones personales, posición en la sociedad, conservación del núcleo familiar, cooperación y desarrollo de su personalidad.⁴¹
- *La condición más beneficiosa*: la ley, los contratos, los acuerdos y los convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. Es una garantía de carácter protector y se entiende como el reconocimiento de una situación concreta que debe ser respetada en caso de un cambio normativo. Para la Corte Constitucional, este postulado permite aplicar en un caso concreto un régimen precedente que esté derogado, incluso si la normativa por emplear no es la inmediatamente anterior.⁴²
- *La irrenunciabilidad*: ningún trabajador puede renunciar a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales. Esta garantía tiene como fundamento el carácter de orden público que se reconoce a las normas del trabajo: el cumplimiento de ellas es esencial para la conservación del orden social. Algunos de estos derechos son el salario, el seguro de vida, las prestaciones sociales, etc.; derechos adquiridos, todos ellos, a los que ningún trabajador puede renunciar.⁴³
- *Los derechos adquiridos*: de acuerdo con la doctrina, son aquellos que han ingresado al patrimonio del titular del derecho. Pueden invocarse como tales aquellos derechos laborales que el trabajador ha consolidado durante la

³⁸ Cfr. Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Rad. 14581 de 2000 y Corte Constitucional, Sentencia T-730 de 2014.

³⁹ Establecido en el artículo 53 de la Constitución y de acuerdo con la Recomendación 198 de la OIT que insta a los Estados a que combatan las relaciones laborales encubiertas.

⁴⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-903 de 2010.

⁴¹ Corte Constitucional, Sentencia C-055 de 1999.

⁴² Corte Constitucional, Sentencia T-735 de 2016.

⁴³ Corte Constitucional, Sentencia T-149 de 1995.

existencia del vínculo laboral. Por derecho adquirido han entendido la doctrina y la jurisprudencia aquel derecho que ha entrado al patrimonio de una persona natural o jurídica, que hace parte de él y que, por lo mismo, no puede ser arrebatado o vulnerado por quien lo creó o reconoció legítimamente.⁴⁴

- *El mínimo vital*: es un principio constitucional que debe ser garantizado por el Estado. Consiste en mantener la capacidad adquisitiva de los trabajadores en aras de no desmejorar su calidad de vida, con lo que se busca dar la opción de progreso al trabajador. El mínimo vital, garantizado como derecho inalienable de todo trabajador, está constituido por los requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia. Lo cual implica que el Estado no debe mirar a sus asociados como simples personas cuya subsistencia se limita a la alimentación, puesto que a esta le son inherentes otras necesidades fundamentales como la educación, la vivienda digna, la salud, la seguridad social, entre otras.⁴⁵

Llegados hasta este punto, podemos señalar que los principios hacen parte de las garantías constitucionales con las cuales toda actividad laboral –ya sea libre, autónoma, subordinada o independiente– está protegida mediante los mecanismos judiciales establecidos dentro del ordenamiento jurídico, con el fin de salvaguardar a la parte más débil de la relación de trabajo.

De manera análoga, se debe señalar que dichas garantías se consideran como el núcleo del derecho laboral y la seguridad social. De modo que estas reglas y principios se constituyen bajo el nuevo constitucionalismo de 1991 como norma de normas. Así mismo, para su estructura e incorporación se añadieron los convenios internacionales ratificados por el Estado colombiano, como la OIT, el Protocolo de San Salvador, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el sistema interamericano de derechos humanos, entre otros.

Todos estos principios se consideran parte integral de las normas laborales, razón por la cual se convierten en normas de orden público.⁴⁶ Es decir, producen efecto general inmediato y no tienen aplicación retroactiva,⁴⁷ ya que su debido cumplimiento debe darse por parte de todas las entidades regidas bajo las normas de orden nacional.

Finalmente, se debe señalar que los principios aplicados por el derecho interno han tenido un desarrollo significativo gracias a la jurisprudencia constitucional. Sin embargo, poseen sustantividad propia, en razón de su generalidad. Los principios y las garantías constitucionales obedecen a la inspiración de la justicia social, razón

⁴⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-168 de 1995.

⁴⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-716 de 2017.

⁴⁶ Decreto 2663 de 1950, artículo 14.

⁴⁷ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Rad. 10597, de 30 de abril de 1998.

por la cual se dice que los principios en el derecho laboral son de orden público e irrenunciables para el trabajador, pues deben buscar los fines del Estado social de derecho.

Como hemos explicado, el principio protector está enmarcado dentro del derecho laboral, que a su vez es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre a cambio de una contraprestación.

3. Fundamentos constitucionales del derecho procesal del trabajo

Luis Ernesto Vargas Silva, exmagistrado de la Corte Constitucional, se refiere a la importancia del derecho procesal dentro de la Ley Suprema y opina que “los valores, principios y reglas que se predicen del derecho sustantivo del trabajo son inescindibles de la dinámica que adquiere el derecho procesal del trabajo”.⁴⁸ Adicionalmente, es necesario considerar que las ideas (principios) consagradas dentro de la Carta Política dinamizan la forma de aplicar, no solo la norma sustantiva, sino también la normativa procesal.

En ese orden de ideas, los derechos y principios procesales contenidos en la Constitución Política prevalecen sobre la legislación interna. Además, los derechos fundamentales⁴⁹ pertenecen al derecho procesal del trabajo: así, en el caso de las garantías judiciales; el debido proceso; el derecho de impugnación; el derecho a la no incriminación; la garantía de acceso a la administración de justicia; el derecho a las acciones de tutela, de cumplimiento y populares; el derecho de los particulares a que se presuma la buena fe. Todo ello, por supuesto, sin dejar de lado el derecho de petición.

Acorde con lo dicho, y para desarrollar esta parte final del documento, es importante señalar que el procedimiento laboral en Colombia ha sido objeto de numerosos cambios, los cuales han llevado a reforzar, mediante distintas instituciones, la efectividad de la oralidad plasmada desde tiempo atrás. A partir de 1948, fecha en la que se expidió el Código de Procedimiento Laboral, mediante el Decreto 2158 de 1948, siendo adoptado como legislación permanente por el Decreto 4133 de 1948, no se había presentado una reforma de fondo en el procedimiento laboral, por lo cual en la actualidad aparecía como un código anticuado y deficiente para la nueva era procesal en el país.⁵⁰

⁴⁸ Luis Ernesto Vargas Silva, *Trazos en la construcción de un derecho procesal laboral colombiano* (Bogotá: Universidad Libre, 2017), 52.

⁴⁹ Contenidos en el numeral 2 del artículo 6.

⁵⁰ Armando Rojas, “Algunos aspectos de la reforma al Código de Procedimiento Laboral (Ley 712 de 2001)”, *Revista de Derecho* 18, n.º 18 (2011).

La jurisdicción laboral ha sido pionera en la puesta en marcha de la oralidad dentro de los procesos laborales. No solo en los aspectos formales, entre los cuales encontramos la adecuación de los despachos judiciales a tal dinámica, sino en aquellos puramente sustanciales del desarrollo de los trámites de procesos ordinarios y especiales, como el trámite por medio de audiencias y la grabación de lo actuado, entre otros muchos aspectos básicos.

Para efectos del tema que nos ocupa, entendemos la oralidad como la expresión más natural del ser humano entre dos o más interlocutores.⁵¹ A través del tiempo, la oralidad ha tenido gran importancia y se ha venido implementando en la justicia colombiana para dar solución a los obstáculos que se presentan en materia judicial, permitiendo una justicia ágil, segura y confiable para los ciudadanos.⁵² Por eso, la oralidad tiene valor para generar transformaciones en la humanidad, y, para nuestro caso, en el ámbito judicial, en aspectos como la concentración, la publicidad, la celeridad, la concertación, la lealtad procesal y la inmediatez, principios que ha acogido la jurisdicción del trabajo y de la seguridad social.

Así mismo, el desarrollo de la oralidad, desde el punto de vista procesal, exige una preparación puntual, tanto de apoderados como de las partes, para la atención del trámite de los procesos. Por ello, con la expedición de las leyes 712 de 2001⁵³ y 1149 de 2007⁵⁴ se empezó a preparar el terreno para implementar la oralidad en el sistema judicial laboral, la cual tuvo un serio desarrollo e inspiró a otras jurisdicciones.

De manera análoga, el proceso laboral se caracteriza por ser desarrollado mediante audiencias puramente orales, en las cuales la participación del juez es fundamental. De acuerdo con el principio de la inmediatez, el juez cumple el papel de rector, director y orientador de todas las actuaciones procesales. Se exige su presencia en las diferentes etapas del proceso, especialmente en la conciliación y la práctica de pruebas, lo que le permite tener un contacto más directo con los hechos y la dinámica del trámite. Esto, a su vez, se traduce en la posibilidad de obtener fallos más rápidos y la efectiva puesta en marcha de otros principios básicos, como la economía procesal y la celeridad. Así se generan audiencias más dinámicas, en las cuales puede apreciarse la realidad de las situaciones fácticas y jurídicas en conflicto, con el fin de obtener fallos de acuerdo con los principios constitucionales del derecho laboral y la seguridad social.⁵⁵ Con todo ello, se dirige hacia una constitucionalización del derecho laboral, dado que su aplicación y protección quedan en cabeza del Estado.

⁵¹ Óscar Fonseca Zamora, “La oralidad como elemento determinante para la práctica procesal”, *Gaudeamus* 1, n.º 11-12 (2017).

⁵² Hugo Alexander Bedoya Díaz, *La oralidad en el proceso laboral* (Bogotá: Leyer, 2008).

⁵³ Por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo, *Diario Oficial*, n.º 44.640, de 8 de diciembre de 2001.

⁵⁴ Por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social para hacer efectiva la oralidad en sus procesos, *Diario Oficial*, n.º 46.688, de 13 de julio de 2007.

⁵⁵ Corte Constitucional, Sentencia C-574 de 1992.

De igual manera, y como se ha señalado en la segunda parte de esta investigación, a partir de la Constitución Política de 1991 se desarrolló el derecho procesal laboral, basado en principios sociales. Estos le han dado una categoría constitucional al tener un marco axiológico aplicable a una población, con la conciencia constitucional que a su turno le otorga funciones primarias frente a la realidad de una comunidad política moderna. Por ello, la tarea fundamental de una Constitución es “la formación y mantenimiento de una unidad política, así como la creación y mantenimiento del ordenamiento jurídico. Ambas estrechamente ligadas”.⁵⁶

Siguiendo con la dinámica, Hesse señala que el derecho procesal laboral no solo se convierte en parte de la organización administrativa dentro de la judicial, sino que además es regla obligada al administrar justicia; es decir, “la constitución determina primero las decisiones fundamentales que llevan a la unidad política, según las cuales debe ejecutarse esta, y deben llevarse a cabo las tareas estatales”.⁵⁷ Esto significa que, según la Ley Fundamental, la inviolabilidad de la dignidad humana –como principio supremo del ordenamiento constitucional–, la república, la democracia y el postulado de Estado social de derecho son principios que se deben respetar dentro de un sistema jurídico como garantías fundamentales.

Lo anterior demuestra que la Constitución es la norma superior, la cual consagra principios fundamentales puesto que “positiviza principios y criterios para establecer y aplicar las normas del ordenamiento”.⁵⁸ La finalidad de los principios y las garantías constitucionales del derecho procesal laboral permiten que el concepto de supremacía normativa de la Carta Política sea definitorio para el Estado social y constitucional de derecho, en virtud de la fuerza normativa de la Constitución. Por lo tanto, en el ejercicio de sus competencias, las autoridades judiciales se hallan sometidas al derecho positivo presidido por la norma superior. También, los ciudadanos pueden exigir la realización efectiva de los derechos subjetivos consagrados constitucionalmente, algunos de los cuales son de aplicación inmediata, merced, precisamente, a su fuerza normativa vinculante.

Además, la supremacía normativa de las normas constitucionales se funda en un principio clave para la concreción del catálogo de derechos fundamentales y la efectividad de los demás derechos consagrados en la Carta Fundamental que no pueden ser ajenos al derecho laboral y la seguridad social, propios del artículo 1 de la Constitución y del Código Sustantivo de Trabajo.

Para simplificar lo dicho hasta aquí, los principios protectores del derecho laboral buscan dotar al trabajador de los elementos necesarios que compensen su

⁵⁶ Vargas Silva, *Trazos en la construcción de un derecho procesal laboral colombiano*, 50.

⁵⁷ Ernesto Benda, Werner Maihofer, H. Vogel, Konrad Hesse y Wolfgang Heyde, *Manual de derecho constitucional*, 2.ª ed. (Barcelona: Marcial Pons, 2001), 3.

⁵⁸ Marlon M. Meza, *Autonomía del derecho procesal del trabajo en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y la aplicación supletoria del proceso civil al laboral* (Caracas: Tribunal Supremo de Justicia, 2003).

situación para igualarla con la del empleador. Así mismo, obliga a que los diferentes operadores jurisdiccionales –por vía ordinaria o constitucional– apliquen la ley con fundamentos de protección de los derechos humanos, desde la prevalencia del derecho sustancial, el respeto al precedente y a los tratados internacionales, sobre el fundamento de la supremacía constitucional, y con base en el principio de la dignidad humana como cláusula de interpretación.

El objetivo fundamental del desarrollo de estos temas es plantear la necesidad de que el juez laboral, haciendo uso directo de la Constitución, recurra también a la nueva normativa procesal civil, inspirada en los principios que la Carta Política prevé para la jurisdicción laboral.⁵⁹

La propia Constitución debe considerarse como una unidad de regulación, compuesta por una parte dogmática, que comprende los valores, principios y derechos fundamentales, los cuales establecen que el Estado está estructurado para cumplir determinadas finalidades y que sus autoridades –entre ellas las que componen la jurisdicción ordinaria– están instituidas para proteger los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos. Por tanto, se debe establecer como finalidad constitucional que el Estado garantice la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta de 1991 bajo los criterios o garantías constitucionales de igualdad y confianza legítima.⁶⁰

Podemos condensar lo planteado diciendo que parte de los principios desarrollados son un producto social creado judicialmente, necesario para permitir que el sistema jurídico cumpla su propósito de garantía de los derechos laborales y de protección de las garantías y libertades de los ciudadanos. Más aún cuando los derechos y las garantías consagrados a favor del trabajo decente⁶¹ tienden hacia una constitucionalización del derecho laboral en pro de la parte más desprotegida en la relación capital-trabajo.

Conclusiones

A pesar de que han transcurrido tres décadas desde la promulgación de la Constitución de 1991, el Legislativo se encuentra en mora de expedir un nuevo estatuto de trabajo que consagre los principios y postulados constitucionales propios del artículo 53 de la Carta Política.

No obstante, podemos precisar que en Colombia se protege el trabajo en sí mismo. Por tanto, sus postulados son aplicables al trabajador dependiente o independiente, del sector público o privado, como lo ha establecido la Corte Constitucional

⁵⁹ Vargas Silva, *Trazos en la construcción de un derecho procesal laboral colombiano*, 54-60.

⁶⁰ Corte Constitucional, sentencias C-826 de 2013 y SU-067 de 2022.

⁶¹ OIT, “¿Qué es el trabajo decente?”, https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm.

de vieja data, en el entendido de que la Constitución no habla del trabajo como una actividad abstracta, sino que busca proteger al trabajador y su dignidad como uno de los fines del Estado social de derecho.

El cambio constitucional que se incorporó en Colombia con la Carta de 1991 trajo consigo que el alto tribunal constitucional desarrollara un activismo judicial de carácter progresista, fortaleciendo los derechos de los trabajadores, a la luz de los fines propios del Texto Fundamental.

Los principios protectores del trabajo y las garantías constitucionales establecidas en los Estados democráticos suelen ser la columna vertebral del derecho laboral, de acuerdo con la interpretación según la cual el operador jurídico debe aplicarlos en la realidad fáctica.⁶² En consecuencia, el juez laboral enfrenta un fallo judicial y constitucional.

En el mismo sentido, los principios y las garantías laborales sirven como límites a la arbitrariedad, tanto respecto de los empleadores como de los operadores judiciales. Todos: Estado, empleadores públicos y privados, están en la obligación de respetarlos y cumplirlos a la luz de los mandatos legales positivizados en la Constitución y la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

Esta última ha caracterizado al trabajo como uno de los derechos sociales y económicos, haciendo énfasis en la necesidad de que dichos postulados sirvan para que los derechos cuenten con una protección legal formalizada. Se deduce que su realización práctica deba interpretarse en estrecha relación con los principios de igualdad, libertad y dignidad humana.

Además de la obligación del Estado de garantizar los mínimos constitucionales, se tiene la de desarrollar progresivamente la protección del trabajo, a fin de lograr la plena realización de ese derecho.⁶³ El Estado debe proteger especialmente el trabajo, y es deber de las autoridades garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución como uno de los fines del Estado.⁶⁴

Bibliografía

Doctrina

ALEXY, Robert. *Tres escritos sobre los derechos fundamentales y la teoría de los principios*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2003.

ALEXY, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1993.

⁶² Al respecto, véase Corte Constitucional, Sentencia T-016 de 2007.

⁶³ Artículos 2 y 25 de la Constitución Política.

⁶⁴ Al respecto, véase Corte Constitucional, sentencias C-251 de 1997, SU-624 de 1999, C-1165 de 2000, C-1489 de 2000 y C-671 de 2002, entre otras.

- ARRIETA FLÓREZ, Vicente de Jesús. “La constitucionalización del derecho y su incidencia en Colombia”. *Pensamiento Americano* 2, n.º 2 (2009): 65-87.
- BARONA BETANCOURT, Ricardo. “Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano”. *Criterio Jurídico Garantista*, n.º 2 (2010): 252-264.
- BECHARA LLANOS, Abraham Zamir. “Estado constitucional de derecho, principios y derechos fundamentales en Robert Alexy”. *Saber, Ciencia y Libertad* 6, n.º 2 (2011): 63-76.
- BEDOYA DÍAZ, Hugo Alexander. *La oralidad en el proceso laboral*. Bogotá: Leyer, 2008.
- BENDA, Ernesto, Werner MAIHOFFER, Hans-Jochen VOGEL, Konrad HESSE y Wolfgang HEYDE. *Manual de derecho constitucional*. 2.ª ed. Barcelona: Marcial Pons, 2001.
- BOZA PRÓ, Guillermo. “Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo”. *Themis. Revista de Derecho*, n.º 65 (2014): 13-26.
- CALDERÓN ORTEGA, Michelle Andrea Nathalie. “Estado de cosas inconstitucional por omisión en la expedición del Estatuto del Trabajo en Colombia”. *Academia & Derecho*, 8 (2014): 71-97.
- DAZA DUARTE, Sandra Patricia y Rafael Humberto QUINCHE PINZÓN. *Finalidad de los principios y valores constitucionales en el contexto del Estado social de derecho en Colombia*, 1-24. https://www.academia.edu/7062768/FINALIDAD_DE_LOS_PRINCIPIOS_Y_VALORES_CONSTITUCIONALES_EN_EL_CONTEXTO_DEL_ESTADO_SOCIAL_DE_DERECHO_EN_COLOMBIA.
- FONSECA ZAMORA, Óscar. “La oralidad como elemento determinante para la práctica procesal”. *Gaudeamus* 1, n.º 11-12 (2017).
- FORERO VARGAS, Ernesto. *Trazos en la construcción de un derecho procesal laboral colombiano*. Bogotá: Universidad Libre, 2017.
- GOYES MORENO, Isabel y Mónica HIDALGO OVIEDO. “¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia?”. *Entramado* 8, n.º 2 (2012): 168-183.
- JARAMILLO JASSIR, Iván Daniel. “Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia”. *Opinión Jurídica* 9, n.º 18 (2010): 57-74.
- JARAMILLO JASSIR, Iván Daniel. *Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo colombiano*. Bogotá: Universidad del Rosario, 2010.
- JIMÉNEZ, Sergi y Mariluz MARCO. “El conflicto en las relaciones laborales. Un panorama”. *Revista de Economía Aplicada* 6, n.º 17 (1998): 81-107.
- MEZA, Marlon M. *Autonomía del derecho procesal del trabajo en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y la aplicación supletoria del proceso civil al laboral*. Caracas: Tribunal Supremo de Justicia, 2003.
- MOLINA HIGUERA, Ángela. “Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos”. *Estudios Socio-Jurídicos* 9 (especial), (2007): 166-189.

- OIT. Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (1999).
- OIT. Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>.
- OIT. “¿Qué es el trabajo decente?”. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). “Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de apoyo”. OMS, 2010. <https://iris.who.int/handle/10665/44466>.
- OSPINA DUQUE, Édgar. *Antecedentes históricos del derecho colectivo del trabajo*. Bogotá: Ibáñez, 2005.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. 2.^a ed. Buenos Aires: Depalma, 1978.
- PODETTI, Humberto. A. “Los principios del derecho del trabajo”. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24028w/c_u1_05.pdf.
- ROJAS, Armando. “Algunos aspectos de la reforma al Código de Procedimiento Laboral (Ley 712 de 2001)”. *Revista de Derecho* 18, n.º 18 (2011).
- SUÁREZ MANRIQUE, Wilson Yesid. “La constitucionalización del derecho en el ordenamiento jurídico colombiano”. *Vniversitas* 63, n.º 129 (2014): 317-351.
- UGARTE CATALDO, José Luis. “La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro”. *Revista de Derecho* 20, n.º 2 (2007): 49-67.
- VARGAS SILVA, Luis Ernesto. *Trazos en la construcción de un derecho procesal laboral colombiano*. Bogotá: Universidad Libre, 2017.
- VÍDAL CASTAÑO, José. *Panorama del sindicalismo en Colombia*. Bogotá: Friederich Ebert Stiftung en Colombia, 2012, 1-31.

Jurisprudencia

- CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-574 de 1992.
- CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-008 de 1992.
- CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-406 de 1992.
- CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-475 de 1992.
- CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-149 de 1995.
- CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-168 de 1995.
- CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-251 de 1997.
- CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-055 de 1999.
- CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU-624 de 1999.
- CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-567 de 2000.
- CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-1165 de 2000.
- CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-1489 de 2000.
- CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-671 de 2002.
- CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-016 de 2007.
- CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-903 de 2010.
- CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-826 de 2013.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU-070 de 2013.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-730 de 2014.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-735 de 2016.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-716 de 2017.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-030 de 2018.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU-067 de 2022.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA LABORAL. Rad. 10597, de 30 de abril de 1998.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA LABORAL. Rad. 14581 de 2000.

Normatividad

CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA.

DECRETO 2663 DE 1950.