

**ARMONIZACIÓN DE LAS NORMAS CONSTITUCIONALES, LABORALES Y  
CONCURSALES RESPECTO AL DESPIDO OBJETIVO DE TRABAJADORES EN  
EMPRESAS EN CRISIS PRODUCTO DE LA GLOBALIZACIÓN**

**LIGIA ROMERO MARÍN**

**UNIVERSIDAD DEL NORTE  
MAESTRÍA EN DERECHO  
BARRANQUILLA  
2010**

**ARMONIZACIÓN DE LAS NORMAS CONSTITUCIONALES, LABORALES Y  
CONCURSALES RESPECTO AL DESPIDO OBJETIVO DE TRABAJADORES EN  
EMPRESAS EN CRISIS PRODUCTO DE LA GLOBALIZACIÓN**

**LIGIA ROMERO MARÍN**

**Tesis de Grado presentada como requisito para optar al título de  
Magíster en Derecho**

**Tutor:  
Dr. VICTOR JULIO DÍAZ DAZA**

**UNIVERSIDAD DEL NORTE  
MAESTRÍA EN DERECHO  
BARRANQUILLA  
2010**

Nota de aceptación

---

---

---

---

Presidente del Jurado

---

Jurado

---

Jurado

Barranquilla, 12 de Octubre de 2010

A mis hijos, hermanos, y padre.

Ligia Romero

## **AGRADECIMIENTOS**

La autora se permite expresar sus más sinceros agradecimientos a las siguientes personas e instituciones:

– Dr. Víctor Julio Díaz Daza, Abogado Especialista en Derecho Laboral y Doctorante en Derecho, Tutor, por su orientación e interés en el tema de investigación.

– Dr. Alberto Barrios Lozano, Abogado, Esp. en Derecho Laboral y Seguridad Social, Magistrante en Derecho Procesal, Asesor Independiente. Por sus conceptos en relación con el tema de investigación.

Dr. Omar Mirandas experto en metodología de la investigación, por su apoyo y acompañamiento.

- Dr. Jorge Parada, abogado y alumno por su invaluable colaboración.

– Corporación Universitaria de la Costa – CUC., por su financiamiento.

LA INVESTIGADORA

## CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	16
1 DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
2 JUSTIFICACIÓN	23
3 REFERENTES TEÓRICOS Y CONCEPTUALES	27
3.1 MODELOS ECONOMICOS	27
3.1.1 Modelo Económico en Colombia	27
3.2 LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA.	35
3.2.1 Formas alternativas de contratación de la mano de obra en Colombia como producto de la flexibilización laboral.	46
3.2.2 Marco legal de la flexibilización laboral en Colombia	51
3.3 LA GLOBALIZACIÓN	56
3.3.1 Efectos de la globalización en el derecho laboral	86
4 OBJETIVOS	103
4.1 OBJETIVO GENERAL	103
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	103
5 DISEÑO METODOLÓGICO	105
5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	105
5.2 DISEÑO	107
5.3 TÉCNICAS	107
5.4 PROCEDIMIENTOS	108

6	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	109
6.1	CRITERIO DE VALORACIÓN APLICADO A LAS NORMAS CONSTITUCIONALES QUE CONSAGRAN EL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	109
6.2	ANÁLISIS DE LAS NORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES PROTECTORAS DEL CAPITAL-TRABAJO.	123
7	PROPUESTA PARA LOGRAR ARTICULACIÓN ENTRE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y EL ORDENAMIENTO LABORAL Y CONCURSAL	149
7.1	PROYECTO DE ACTO LEGISLATIVO No. _____ DE 2010.	153
8	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	158
	BIBLIOGRAFÍA	163

## GLOSARIO

De esta Investigación se destacan los siguientes conceptos o términos y sus definiciones, claves todos para la ilustración y orientación al lector:

- **CAPITALISMO:** El capitalismo es el sistema económico fundado en el capital como relación social básica de producción. En el capitalismo los individuos privados y las empresas, empleando trabajadores asalariados, llevan a cabo la producción y el intercambio de bienes o de servicios, con el propósito de producir y acumular ganancias u otro beneficio de interés propio. También se denomina capitalismo o sociedad capitalista a todo el orden social, político y jurídico originado en la civilización occidental y basado en aquél sistema económico. El orden capitalista se distingue de los anteriores por su movilidad social y por la regulación formal de las relaciones sociales mediante el contrato libre.
- **CERTEZA JUDICIAL:** Es una posición intelectual en virtud de la cual el juez adhiere a una verdad evidenciada en el proceso, de suerte que exige inviolabilidad e incondicionalidad por parte del Estado y el acatamiento correspondiente de los asociados, por cuanto se torna en elemento indispensable del orden social justo. Por ello es un acto de justicia, y no una hipótesis jurídica, por tratarse de una cosa



debida, en estricto sentido, a la colectividad, y, en consecuencia, es de interés general y parte constitutiva del bien común.

- **CONCORDATO:** Es un acuerdo realizado entre los empleadores, acreedores y trabajadores que se ocupa de la recuperación y conservación de la empresa como unidad de explotación económica y fuente generadora de empleo y la liquidación obligatoria de la realización de los bienes del deudor, para atender en forma ordenada el pago de las obligaciones a su cargo (Superintendencia de Sociedades).
- **CRISIS ECONÓMICA:** Es la fase más depresiva de la evolución de un proceso económico recesivo. Por recesión se entiende el movimiento cíclico descendente de la economía, que comprende, por lo menos, dos trimestres de continua disminución del producto nacional bruto real.
- **CRISIS EMPRESARIAL:** Proviene de diversos factores, ubicados al interior de la empresa, como el clima empresarial, políticas de selección de personal, fuga de información, actos delictivos; y otros exógenos como la disminución de la demanda del producto, políticas macroeconómicas e impositivas. El origen del estado crítico tiene en ocasiones como causa el mal manejo de productos bancarios y como uno de los primeros síntomas es el manejo del sobregiro para el pago de otras obligaciones propias de la actividad empresarial, inclusive la nómina.

- **CRITERIO DE EFICACIA CONSTITUCIONAL:** La eficacia de la constitución consiste en que las normas inferiores sean obedecidas y aplicadas. Kelsen en sus criterios hace referencia a éstos: 1) Una constitución es eficaz cuando las normas establecidas conforme a ellas son aplicadas y acatadas en términos generales.
- **DERECHO CONCURSAL:** Es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto establecer las condiciones en que se debe declarar judicialmente el estado de incumplimiento generalizado de obligaciones del denominado "deudor común", comprendiendo este concepto tanto al comerciante como al no comerciante, así como la apertura de los procedimientos necesarios, a cargo de los órganos competentes, para lograr la solución integral de sus obligaciones pendientes de pago, ya sea mediante un convenio o mediante la liquidación forzada de sus activos.
- **DESPIDO COLECTIVO:** La normatividad jurídica colombiana indica que hay dos formas en que se puede presentar el despido colectivo, desde el punto de vista del número de trabajadores y del tiempo en que éste se da, indicando puntualmente: 1) el despido colectivo propiamente dicho (se prescinde de un grupo de trabajadores a la vez o en un mismo día); y 2) los despidos individuales sucesivos (se produce el desahucio de un número de trabajadores con breves intervalos de tiempo).
- **DESPIDO OBJETIVO:** Es toda aquella extinción de la relación laboral basada en las siguientes causas:

- Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar el puesto de trabajo. El empresario deberá basar el despido en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.
- Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.
- Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación.
- Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5% en los mismos períodos de tiempo. No se computarán como faltas de asistencia: las ausencias debidas a huelga legal, representación sindical, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral.

- **ESTABILIDAD LABORAL:** Es el derecho de un trabajador a conservar su puesto de trabajo indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias, es un factor que se deriva de la característica de tracto sucesivo propio del contrato de trabajo.
- **ESTADO SOCIAL DE DERECHO:** Es un sistema que se propone fortalecer servicios y garantizar derechos considerados esenciales para mantener el nivel de vida necesario para participar como miembro pleno en la sociedad. Garantiza los denominados derechos sociales mediante su reconocimiento en la legislación. Provee la integración de las clases sociales menos favorecidas, evitando la exclusión y la marginación, de compensación de las desigualdades, de redistribución de la renta a través de los impuestos y el gasto público. Utiliza instrumentos como los sistemas de educación y sanidad financiados con cotizaciones sociales.
- **FENÓMENO SOCIAL:** Es una situación anormal que, en su mayoría de veces, logra causar gran impacto en una comunidad. Sus causas pueden ser la mala conciencia y la falta de conocimiento. Ejemplo; el embarazo en las adolescentes, violencia intrafamiliar, delincuencias y la malnutrición como tal, entre otros.
- **FLEXIBILIZACIÓN LABORAL:** Es aquel proceso en virtud del cual se manifestó la introducción de nuevas técnicas tendientes a incrementar la competitividad en el mercado y la disminución del poder sindical. Dicha flexibilización ha influido en el

debilitamiento de los principios protectores, provocando, asimismo, modificaciones en la conducta de los individuos. No obstante, sin lugar a dudas, ha provocado un efecto contrario al esperado del pleno empleo sino más desocupación. Este fenómeno ha provocado, además, la aparición de nuevas modalidades de contratación y colocó en tela de discusión la dicotomía existente entre el trabajo subordinado y autónomo que fue recepcionado a nivel mundial aunque dependiendo de las constantes variantes de cada modelo.

- **GLOBALIZACIÓN:** Es un proceso económico, tecnológico, social y cultural a gran escala, que consiste en la creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo unificando sus mercados, sociedades y culturas, a través de una serie de transformaciones sociales, económicas y políticas que dan a los anteriores un carácter global. La globalización es, a menudo, identificada como un proceso dinámico producido principalmente por las sociedades que viven bajo el capitalismo democrático o la democracia liberal y que han abierto sus puertas a la revolución informática, plegando a un nivel considerable de liberalización y democratización en su cultura política, en su ordenamiento jurídico y económico nacional, y en sus relaciones internacionales.
- **JUSTICIA:** La justicia es la concepción que cada época y civilización tienen acerca del bien común. Es un valor determinado por la sociedad. Nació de la necesidad de mantener la armonía entre sus integrantes. Es el conjunto de reglas y normas que

establecen un marco adecuado para las relaciones entre personas e instituciones, autorizando, prohibiendo y permitiendo acciones específicas en la interacción de individuos e instituciones.

- **RECONVERSIÓN EMPRESARIAL:** Es un proceso complejo que consiste en el desarrollo de una propuesta clara y precisa de cambio inmediato de equipos y maquinarias obsoletas, con la incorporación de los últimos adelantos tecnológicos, lo cual conlleva a hacer más competente y eficiente la mano de obra, por ejemplo, reubicar a los trabajadores cesantes en otras actividades o en otros complejos industriales, efectuar préstamos en dinero para que los afectados se independicen y pensionar a los trabajadores próximos al estado de retiro forzoso.
- **REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL:** Es el conjunto de acciones dirigidas a transformar la estructura productiva de las empresas modificando la participación de los factores de producción en el proceso. A estas acciones que suelen ser de tipo fiscal, financiero, técnico y laboral, se vienen sumando cada vez con más frecuencia las intervenciones de tipo ergonómico.
- **SEGURIDAD JURÍDICA:** Es un principio fruto de la recta razón humana, es decir, se trata del primer consenso jurídico evidente. El principio de seguridad jurídica sólo tiene lugar entre los hombres libremente constituidos bajo la forma de Estado.

- SISTEMA DE PRODUCCIÓN: Sistema que incluye todas las funciones necesarias para diseñar, producir y distribuir bienes y servicios.

## INTRODUCCIÓN

El capitalismo, en la era de la globalización, ha traído importantes cambios en la vida social, que a la vez han repercutido en el trabajo y en las organizaciones sociales, es por ello que se hace necesario que las sociedades evolucionen y responda a las nuevas exigencias de competitividad y consecuentemente el modelo económico y la estructura jurídica, de lo contrario se corre el riesgo de un incremento del fenómeno de la crisis empresarial, que constituye un singular “estado negativo” de cualquier empresa productora de bienes y servicios, que obedece a problemas de producción, de organización y de capacidad tecnológica y económica, que en cada uno de sus particulares casos producen serias consecuencias en el ámbito laboral, como lo es el inexorable despido, quedando en vilo la estabilidad de los asalariados.

Considerando lo anterior, la presente investigación queda orientada hacia el estudio de todas y cada una de las normas constitucionales, laborales y concursales que tienden a proteger a los trabajadores frente a despidos por causas técnicas, económicas, administrativas y de producción, y a los empleadores, es decir, al derecho de los propietarios de los medios de producción, a fin de advertir, en virtud de todo lo precedido, la existencia, o no, de una articulación armónica entre las normas antes citadas que busquen hacerle frente a los despidos por causas objetivas, sin que minen a los empleadores y, consecuentemente, evitar los despidos por crisis empresarial, de tal forma que se atiendan los intereses de cada uno de esos colectivos, sin que resulten lesionados.



Ahora bien, esa búsqueda de la armonía o de equilibrio que necesariamente debe existir entre las normas de carácter constitucional-laboral y concursales ha sido abordada desde la perspectiva del Estado social, analizando la globalización y su incidencia en la terminación de las relaciones laborales en empresas en crisis por causas objetivas; y la flexibilización, fenómeno éste que ha tomado fuerza en todos los países, en algunos de los cuales tratan de auxiliar al empleador en las relaciones laborales, tendientes a desprenderse de la camisa rígida que los ata a través de normas protectoras, tradicionales, arcaicas y alejadas de la realidad económica a favor de los trabajadores, realidad que es dinámica y por razones naturales debe generar cambios sustanciales en una sociedad, y ciertamente ha generado recelos y sendas críticas en virtud de la precarización del derecho laboral. Además, esta investigación se apoyó en doctrinas y jurisprudencias de autores extranjeros que han tratado el tema objeto de investigación, con el fin de aprehender o extraer de estos últimos todo aquello que sirva para resolver el problema planteado, ya que, en el ordenamiento doméstico, pocos son los estudios que se han hecho al respecto.

Para lograr los anteriores cometidos fue necesario realizar, en distintas doctrinas y sentencias, tanto de casación como de tutelas de los altos tribunales en Colombia, un análisis exhaustivo sobre los aspectos económicos imperantes, a fin de identificar las causas que generan los despidos colectivos en las empresas en crisis y las soluciones tendientes a darle un mejor rumbo a las relaciones jurídico-laborales que protegen a los trabajadores, sin enervar la libre empresa, que es la que coadyuva a la creación de empleo y al equilibrio de la economía de la nación, a fin de identificar si entre las mencionadas normativas existe la debida articulación o armonía que debe imperar en todo sistema jurídico.

## **1 DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

A nivel mundial, aproximadamente para las dos primeras décadas del siglo XX, se dieron acontecimientos sociales y jurídicos importantes a favor de la clase trabajadora, cuya influencia permitió que se desarrollara en países como Colombia un pensamiento social hacia la búsqueda de una reglamentación propia, humana y garantista a favor de la clase asalariada. Entre los mencionados acontecimientos es posible hoy destacar la expedición de la constitución Mexicana de 1917 denominada “Querétaro”, y la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919.

El Derecho Laboral en Colombia empezó a desarrollarse y adquirir paulatinamente independencia del Derecho Civil para la década de los años 1930, con la expedición de la Ley 10 de 1934, con la cual se reglamentó por primera vez la relación laboral. Aunado a lo anterior se dieron reformas constitucionales importantes, como: la de 1936, mediante la cual se consagró el derecho de asociación y de huelga; y la de 1940, que ordenó la expedición de una ley para la conformación y organización de la Jurisdicción del Trabajo.

Se debe destacar que el Derecho Laboral colombiano se desarrolló vertiginosamente en el período comprendido entre 1950 y 1965, reglamentándose una serie de garantías que se identificaban por el paternalismo a favor de los trabajadores, tales como: acción de reintegro por antigüedad, indemnización por despido injusto en la contratación indefinida, sistema de liquidación de cesantías con retroactividad e indemnización moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo, entre otras.

Posteriormente, para la década de los años 70, empezaron a darse cambios a nivel mundial de una connotación importante de perfil económico, político, tecnológico, social y de producción, habida cuenta que el capitalismo en la era de la globalización introdujo reformas en la vida social, que a la vez repercutieron en el trabajo y en las organizaciones sociales, es por ello que se hacía forzoso transformar las sociedades a los nuevos requerimientos que exigía la competitividad y, consecuentemente, el modelo económico y la estructura jurídica, de lo contrario el país corría el riesgo que se incrementara el fenómeno de la crisis empresarial, que constituye un singular “estado negativo” de cualquier unidad económica, situación ésta que obligó a los empleadores a asumir actitudes diferentes frente a la legislación laboral, puesto que la internacionalización de los comercios, apertura de mercados, mundialización de la económica, cambiaron las reglas del mercado, enfrentándose a una competencia desmedida y colocando a un número importante de empleadores nacionales en estado de crisis empresarial.

Fue así como a partir del año de 1990 se estableció en Colombia, con el gobierno de Virgilio Barco, la llamada apertura económica, la cual se acentuó en el gobierno de Cesar Gaviria con su programa “Revolución Pacífica, Modernización e Internacionalización de la Economía”, por tanto, hubo la necesidad de implementar reformas de carácter estructural, y se adoptó el modelo de desarrollo económico neo-liberal, donde impera libertad de mercado, eliminación de restricciones a la inversión extranjera y mayor apertura del comercio, tornándose mínima la presencia del Estado y perdiendo éste el intervencionismo que se le atribuyó en tiempos pretéritos.

Consecuente con el modelo económico neo-liberal, para la década de los 90's el Estado colombiano tuvo que intervenir ante la negativa realidad social y económica que se

dio, implementó herramientas jurídicas para frenar el número exagerado de cierre de empresas y el despido de trabajadores por problemas económicos, técnicos, administrativos y de producción; por ello, se expidieron leyes laborales como la 50 de 1990 que, pese a las múltiples reproches, su objetivo era nivelar las relaciones laborales creando instrumentos de flexibilidad que le permitieran a los empleadores colombianos competir con empleadores extranjeros. La precitada Ley modificó garantías como el sistema de liquidación de cesantías, la intermediación laboral, la jornada laboral, y permitió la flexibilización de la contratación a termino fijo menor de un año; la Ley 789 de 2002, modificó por primera vez la indemnización moratoria por no pago de salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo, así como la tabla de indemnización por despido injusto en la contratación indefinida, instituciones que para esa data ya constituían un obstáculo para el desarrollo económico del país y una barrera para enfrentar la crisis empresarial y evitar el cierre masivo de empresas como fuente generadora de empleo.

En igual sentido se hizo forzoso que el legislativo expidiera leyes concursales para salvar a las empresas del cierre y liquidación definitiva, como fueron las Leyes 222 de 1995, 550 de 1999 y 1116 de 2006. Es decir, todo ese conjunto de normas mencionadas tenían como objetivo reacomodar el sistema jurídico nacional en cuanto al derecho laboral y concursal, a las nuevas realidades sociales y económicas, a fin de hacerle frente a la crisis empresarial y evitar los efectos negativos como por ejemplo el despido por problemas económicos, tecnológicos, administrativos y de producción, llamados por la doctrina española “despido objetivo”.

No obstante lo anterior, vale decir, la promulgación de ordenamientos ordinarios laborales y concursales, expedidos para reacomodar el sistema jurídico laboral-concursal

nacional a las nuevas exigencias de producción, implicó un cambio social y económico mundial. Para el año 1991 se había promulgado una nueva Constitución, caracterizada por un corte eminentemente social, consagrando en el artículo 53 unos principios y valores propios del Estado social de derecho, llamados a materializarse en condiciones sociales, políticas, jurídicas y económicas diferentes a las que imperaban e imperan en el país, lo que ha ocasionado con vasta frecuencia conflictos o controversias entre la clase asalariada y la empleadora en temas como “el trabajo” y “la estabilidad en el empleo” por la falta de realización de estos principios. En la práctica los precitados principios son imposibles de materializarse y concretarse, provocando pugnas entre el estatuto superior y los ordenamientos ordinarios laborales y concursales en temas que tienen relación directa con esta investigación, tales como la estabilidad en el empleo y el trabajo, puesto que en muchos eventos es imposible hacer efectiva su garantía y eficacia dado que existen acontecimientos que los hacen inaplicables ante un cierre de empresas.

La controversia que se suscita entre el estatuto superior y las normas ordinarias laborales y concursales trae consecuencias graves como: la inseguridad jurídica y un impedimento serio para la inversión nacional y extranjera.

Atendiendo a lo hasta aquí expresado, la investigadora ha considerado pertinente formular y procurar resolver el siguiente problema de investigación:

¿Cómo se hace posible la armonía entre las normas constitucionales, laborales y concursales referidas al despido objetivo de trabajadores en empresas en crisis producto de la globalización en Colombia?

Para facilitar su resolución, se ha sistematizado el problema de la siguiente forma:

- ¿Cuál es el entorno económico imperante, a partir de la apertura económica, que determina las relaciones laborales en Colombia?
- ¿Cuáles han sido los efectos de la globalización, como realidad económica, en las relaciones laborales en Colombia?
- ¿Cómo se evidencia la existencia de armonía entre las normas laborales, concursales y el principio de estabilidad en el empleo y la protección del capital-salario consagrados en la Constitución de 1991?
- ¿Cuál es el criterio de eficacia de las normas constitucionales que protegen a los trabajadores y empleadores en casos de despido por causas objetivas en las empresas en crisis?

## 2 JUSTIFICACIÓN

A partir de la experiencia profesional vivida por la investigadora en procesos de liquidaciones forzosas en entidades tanto de derecho público, como de derecho privado, promovidas y llevadas a cabo con el concurso de entes de control del Estado, como son los casos de la liquidación de las Empresas Públicas Municipales de Barranquilla, la sociedad Distral Industrial S.A., Envases Industriales del Caribe Ltda. y la Empresa de Loterías y Apuestas Permanentes del Atlántico, surge la inquietud de investigar si en el ordenamiento jurídico colombiano existe o no armonía entre las normas constitucionales, laborales y concursales en temas relacionados con el despido objetivo de trabajadores (como se conoce en la legislación española).

La liquidación de las Empresas Públicas Municipales de Barranquilla, entidad pública del orden municipal, encargada de la gestión del acueducto, de la plaza de mercado, del cobro de las tarifas del servicio público de acueducto, entre otras, fue ordenada por iniciativa de los organismos locales de control político (Varela, 2007, p. 16); la liquidación de Distral Industrial S.A., empresa que se dedicara a la fabricación de bienes de capital, al mecanizado y la metalmecánica pesada, fue ordenada por la Superintendencia de Sociedades, y la liquidación de la Empresa de Loterías y Apuestas Permanentes del Atlántico, ente público del orden departamental encargado de explotar juegos de suerte y azar en el Departamento del Atlántico, fue ordenada por la Superintendencia Nacional de Salud.

En los citados casos tuvieron lugar extenuantes jornadas de despidos objetivos, dichas empresas justificaron su liquidación por una diversidad de problemas (económicos, administrativos, tecnológicos, de producción y de servicios, sin mencionar los graves casos de corrupción que no se acostumbra citar en los reportes oficiales). En ningún caso se solicitó la debida autorización del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (hoy Ministerio de la Protección Social) para realizar los despidos de trabajadores aduciendo liquidación forzosa, y con la particularidad de que en los casos de los entes públicos no se requería de tal permiso por establecerlo así el artículo 464 del Código Sustantivo del Trabajo. Además por la declaratoria de nulidad parcial del artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, por el Consejo de Estado, Sección Segunda, en sentencia del 25 de julio de 1985, al puntualizar:

*“Despidos Colectivos de trabajadores oficiales. Ahora bien, como por regla general las relaciones individuales de trabajo de los trabajadores oficiales no se someten al Código Sustantivo del Trabajo en su parte de derecho individual de trabajo (arts. 3º, 4º, 491 y 492), infiérese necesariamente que, en principio no es extensible la protección consagrada en el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, erigido en legislación permanente por la Ley 48 de 1968, y reformativo del Código Sustantivo del Trabajo, a los trabajadores oficiales, vinculados a las distintas entidades del Estado por un vínculo contractual-laboral a menos que exista norma legal que expresamente disponga lo contrario.*

*Desde este ángulo de enfoque no le cabe duda a la Sala que el Gobierno Nacional al haber extendido, por medio de la norma enjuiciada, la protección del Artículo 40 del Decreto 2351 de 1965 a los trabajadores oficiales quebrantó esta norma los artículos 3, 4, 491 y 492 del Código Sustantivo del Trabajo. Consecuencialmente, desbordó la potestad reglamentaria, contenida en el artículo 120-3 de la Constitución Política.*

*En el anterior orden de ideas se concluye que la norma impugnada es parcialmente nula en cuanto prescribe que todos los trabajadores oficiales quedan comprendidos por la protección del artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, parte integrante del Código Sustantivo del trabajo,*



*siendo que la mayoría de aquellos no se gobierna en lo que respecta a relaciones y conflictos individuales de trabajo, por dicho estatuto”. (C.E, Sec. Segunda, sent. Jul. 25/85. P-698-2).*

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia 24.267 del 28 de Septiembre 2005, M.P. Carlos Isaac Nader, dejó una vez más sentada su posición, en cuanto a la interpretación correcta que debe dársele al artículo 67 de la Ley 50 de 1990, el cual modificó el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, que consagra el despido colectivo de trabajadores, disposición que no aplica para los trabajadores oficiales, al advenir:

*“Esta sala se identifica plenamente con tal análisis en lo que tiene que ver con los motivos que impiden hacer extensibles a los trabajadores oficiales las ventajas o garantías de una prerrogativa consagrada a favor de los trabajadores particulares; y agrega, como razón adicional para sustentar su posición que la disposición reglamentaria en comento, una vez se produjo la declaración de nulidad parcial quedó en los siguientes términos, excluyendo obviamente la expresión entre paréntesis: “cuando alguna empresa o empleador, que tenga a su servicio trabajadores (oficiales o particulares), considere que necesita hacer despidos colectivos...”. Disposición que resulta consonante con la norma reglamentada (artículo 40 del Decreto 2351 de 1965), de conformidad con lo antes visto, y con lo que queda patente que a la luz de la disposición reglamentaria copiada la figura allí contemplada tiene como destinatarios únicamente a los servidores particulares” (Corte Suprema de Justicia, 2005. p. 27.).*

Continuando con las explicaciones que motivaron y justificaron esta investigación, se concluye que el interés de ahondar en esta temática fue renovado en el transcurso de la Maestría en Derecho de la Universidad del Norte, por el espacio que en la misma se ha abierto a la investigación sociojurídica. Desde lo personal y profesional la realización de esta iniciativa investigativa se justifica por cuanto permite a la investigadora, en su campo

disciplinar, entender el despido objetivo como una consecuencia de la crisis económica, administrativa, técnica o de producción, producto del proceso de apertura económica que “se puso de moda en Colombia” desde la década de los 90’s y agravada por razones de falta de preparación de las empresas nacionales para enfrentar a las empresas multinacionales que ya venían invirtiendo de manera considerable sus capitales en el país.

Así pues, durante la maestría se suscitó la controversia centrada en si se debía o no solicitarse autorización al Ministerio de la Protección Social para despedir trabajadores masivamente por razones económicas, administrativas, técnicas o de producción producto de la crisis provocada por la globalización económica a la luz de la estabilidad laboral consagrada en la Constitución Política de 1991.

También existe una justificación social para la realización de esta investigación, fundamentada en la importancia que tiene el analizar si existe armonía en las normas constitucionales, laborales y concursales, que regulan los despidos colectivos en empresas en crisis, pues, la estabilidad laboral exaltada en la Constitución de 1991 parece más una utopía que la consagración de unos principios y garantías mínimos a favor de la clase trabajadora. Es importante esta investigación, dado que a través de ella es posible ofrecer a los actores del proceso productivo una propuesta por medio de la cual se puedan aclarar y resolver las dudas e interrogantes que se han suscitado sobre los despidos por causas económicas, administrativas, técnicas y de producción.

### 3 REFERENTES TEÓRICOS Y CONCEPTUALES

#### 3.1 *MODELOS ECONOMICOS*

##### 3.1.1 *Modelo Económico en Colombia*

Diversos son los modelos económicos que ha ideado el ser humano para regular sus sistemas de producción y la forma de distribuir los recursos, y a lo largo de la historia ha implementado diversas teorías económicas, trazando así derroteros que han coadyuvado al desarrollo de las comunidades. Hasta la fecha reconocidos pensadores han dedicado buena parte de su vida al planteamiento de teorías económicas, tal es el caso de Adam Smith, autor del libro titulado *"La Riqueza de las Naciones"* (1776), texto considerado el origen de la Economía como ciencia. Dicho autor tuvo un gran número de seguidores pertenecientes a la llamada escuela clásica, entre quienes se cuenta a Juan Carlos Martínez Coll, quien tocante a la temática planteada afirmó sobre Smith que:

*“Su preocupación principal fue el crecimiento económico y temas relacionados como la distribución, el valor, el comercio internacional, etc. Uno de sus objetivos principales fue la denuncia de las ideas mercantilistas restrictivas de la libre competencia que estaban aún muy extendidas en su época. Para Adam Smith, el Estado debía abstenerse de intervenir en la economía ya que si los hombres actuaban libremente en la búsqueda de su propio interés, había una mano invisible que convertía sus esfuerzos en beneficios para todos”* (Martínez, 2001, p. 1).

En consideración a que el derecho laboral depende de factores económicos, tema relevante en este trabajo de investigación, la investigadora se dio a la tarea de estudiar los modelos económicos, encontrando lo siguiente:

*“En términos generales, cuando hablamos de un modelo, en materia económica, nos referimos a un esquema teórico, con el cual se busca facilitar el desarrollo de una determinada población, que se abstrae de la realidad compleja para facilitarnos la comprensión de la misma, siendo tal modelo aplicable de cierta manera a diferentes sistemas económicos. El tema de los modelos económicos es de gran complejidad, si se desarrolla con toda rigurosidad teórica. Además debe tenerse presente que es muy difícil hablar de la aplicación de un modelo puro, dado que la política económica de cualquier Estado está supeditada a factores tanto endógenos como exógenos que obligan a tomar decisiones en uno u otro sentido”* (Sánchez, Quintero & Ardila, 1995, p. 44).

La alusión al precursor de la escuela clásica no es caprichosa, puesto que esa corriente teórica económica fue la que “hizo los planteamientos más serios de la época en torno al sistema liberal de organización económica. Lo anterior, unido a cambios estructurales tan importantes como la Revolución Industrial, la Revolución Francesa y la Declaración de Independencia de Estados Unidos, permitieron el surgimiento definitivo de tal sistema de organización económica” (González, 2005, p. 11).

Posteriormente, en la década de los años treinta (30), hubo una crisis económica que se denominó “*la gran depresión económica*”, en esa época se disipó la teoría clásica de Adam Smith y, en 1936, toma fuerza la teoría de John M. Keynes, quien entonces publicara su obra titulada: “*Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero*”, acerca de la cual Martínez (2001) expresara que es:

*“El libro que, sin duda alguna, ha influido de forma más profunda en la forma de vida de las sociedades industriales tras la segunda Guerra Mundial. Las decisiones de ahorro las toman unos individuos en función de sus ingresos mientras que las decisiones de inversión las toman los empresarios en función de sus expectativas. No hay ninguna razón por la que ahorro e inversión deban coincidir. Cuando las expectativas de los empresarios son favorables, grandes volúmenes de inversión provocan una fase expansiva. Cuando las expectativas son desfavorables la contracción de la demanda puede provocar una depresión. El Estado puede impedir la caída de la demanda aumentando sus propios gastos. Atendiendo a las propuestas keynesianas, los gobiernos de los países industriales iniciaron una activa política de intervención aumentando progresivamente sus gastos y el peso del sector público. (...) Durante los años cincuenta y sesenta del siglo veinte, sólo un pequeño grupo, los monetaristas, nucleados en la llamada Escuela de Chicago, mantuvo un espíritu crítico, condenando la discrecionalidad en la política económica, el excesivo peso del estado, y proponiendo alternativas basadas en las más tradicionales medidas de tipo monetario. La crisis económica de los años setenta, al presentar simultáneamente inflación y paro, algo inexplicable para los esquemas keynesianos, les dio la razón en muchas cuestiones. De esta escuela surgen las corrientes neoliberales que dominaron la ciencia económica durante los años setenta y ochenta” (p. 1).*

Desde el año 2008 la economía global se enfrenta a la peor crisis financiera y económica de la historia, tanto es así que expertos en la materia han manifestado que ha superado la gran depresión de los años 30s, la mencionada crisis que se originó en los más importantes centros mundiales, ha venido evolucionando y extendiéndose a toda la economía global, con consecuencias graves y negativas de corte económicos, sociales y políticos, no sólo para los países con economías fuertes, como los Estados Unidos y la Unión Europea, sino también, para América Latina y lógicamente para Colombia. Este panorama obliga a que todos los países coordinen políticas económicas y financieras, en especial las naciones ricas para que contribuyan a empujar la economía, a fin de enfrentar ese gran desafío como es salir a avante de esta gran crisis económica.

Por lo anterior el director general del Fondo Monetario Internacional, Dominique Strauss-Kahn, y el presidente del Banco Mundial, Robert Zoellick, se pronunciaron e instaron a los países sobre la necesidad de cooperar para buscar soluciones al problema en forma coordinada y mancomunada, y al respecto manifestaron: “Todo el mundo tiene que tener en mente el mantra de que no hay una solución nacional a una crisis global y en una economía globalizada y un mundo globalizado no hay forma de encontrar soluciones individuales” (Periódico Portafolio, 2010, p. 5). El presidente del Banco Mundial advirtió: “en un mundo cada vez más interconectado necesitamos ser conscientes no sólo de los efectos negativos de las políticas sobre los demás sino actuar de forma coordinada” (...) “En estos momentos afrontamos tensiones con las divisas y esas tensiones pueden conducir a problemas si no se gestionan de la manera más correcta” (p. 5).

Ahora bien, retomando los postulados fundamentales de las corrientes Neoliberales el Doctor Fernando Falcón, esbozó:

*“Se analizan las decisiones de los sujetos económicos individuales, las condiciones y los precios del mercado para una sola categoría de bienes, la producción de una sola empresa, es decir, el enfoque es macroeconómico. El mercado es competitivo, hay muchos compradores y vendedores, los productos son homogéneos y los precios. El enfoque es hedonista, pues se supone que las fuerzas dominantes entre los hombres son la maximización del placer y la minimización del dolor (Salas, 1987, citado por: Sánchez, Quintero & Ardila, 1995, p. 109).*

Además plantean ciertas recomendaciones en torno a la política económica tal como se reproduce a continuación:

*“Que la economía se autorregule por la ayuda de los individuos en la búsqueda de sus propios intereses (fomento a la competencia). Se aboga por minimizar la interferencia del Estado y del Gobierno en el mercado. Se deben obstaculizar las injerencias de los particulares en el mercado, tales como la especulación, el acaparamiento, la formación de monopolios, cuando está orientada a fijar compulsivamente el precio del factor trabajo. No se deben controlar ni regular los precios, dado que ello deriva en contracción de la oferta y escasez, o en especulación, o en mercados negros, o en desempleo, o en inflación, es decir lo que se logra fundamentalmente es acentuar los problemas. No se deben brindar beneficios en favor de un sector si se perjudica otro. Son contraproducentes los subsidios y otros beneficios sociales, dado que consideran que para disminuir la pobreza, debe crearse más riqueza a distribuir. No creen necesario mantener un gasto público burocrático y con fines de "redistribución", cuando ese gasto es deficitario y se recurre a la exacción fiscal para mantenerlo. Se oponen a la limitación de los salarios, por considerar que se deben dejar en libertad de mercado. Defienden como principio básico y fundamental de la libertad política la libertad económica. (Sánchez, Quintero & Ardila, 1995, p. 109).*

En este orden de ideas, vale decir, frente a la teoría del Neoliberalismo, que se han realizado diversas críticas, entre las cuales se han esgrimido:

*“Con la política económica Neoliberal se pretende que el Estado dé vía libre a la competencia internacional, lo que en otros términos hace que implícitamente los países en vía de desarrollo, que no están en condiciones de competir, queden a merced de países desarrollados. Es así que se pregona la liberalización de importaciones, que propicia el dumping y el contrabando, argumentándose que la industria es ineficiente y por ello debe someterse a la dura prueba de la competencia internacional, sin evaluarse los criterios de beneficio social que en términos reales puedan ser inherentes a la industrialización. La exigencia de dejar desprotegidos a los industriales de países subdesarrollados, viene de organismos internacionales tales como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID); en tanto que en los Estados Unidos la industria automotriz y textilera, entre otras, vienen siendo protegidas con medidas arancelarias fuertes” (Sánchez, Quintero & Ardila, 1995, p. 48).*

Agregan además que:

*“Por ahora es muy apresurado establecer que este modelo sea ineficaz para las necesidades del mundo actual, por ello en la medida en que se ajuste como mecanismo estructural que le haga frente a las crisis que se avecinan, y se convierta, además, en parámetro hacia el desarrollo económico y social, siempre teniendo presente que demasiada libertad puede ser generadora de crisis como las ocasionadas en la década del treinta, se tendrá que asumir el reto (p. 48).*

Descendiendo en el ámbito doméstico, a fin de determinar el modelo económico que impera, se analizó lo que han expresado varios autores sobre el tema bajo estudio. “El proyecto económico que han seguido la mayoría de países latinoamericanos, desde mediados de los años ochenta, es una propuesta de sociedad que conlleva supuestos políticos e ideológicos que se sustentan en el planteamiento que señala que para el funcionamiento adecuado del capitalismo, es imprescindible la libre actuación de las fuerzas del mercado. Por lo que la apertura de los mercados nacionales, los procesos de privatización, la desregulación económica y la reforma del Estado, se transforman en los principios básicos para lograr insertarse en esta dinámica de crecimiento” (Sánchez, Quintero & Ardila, 1995, p. 48).

A partir del año de 1990 se estableció en Colombia, en el gobierno de Virgilio Barco, la llamada apertura económica, profundizada por el gobierno de Cesar Gaviria con su programa “Revolución Pacífica, Modernización e Internacionalización de la Economía”. Coincide con lo anterior el Doctor Alexander Cotte Poveda, docente e investigador de la Maestría en Ciencias Económicas de la Universidad Santo Tomás, al advertir: “A principios de la década de 1990, se dio comienzo en Colombia a una serie de reformas de carácter estructural. Se asumió un nuevo modelo de desarrollo económico basado en la internacionalización y apertura de la economía” (Cotte, 2001, p. 3). Es decir, en Colombia,



debido a una reestructuración de la economía en el gobierno de César Gaviria, se buscó la liberación del comercio exterior, la eliminación de restricciones a la inversión extranjera y mayor apertura del comercio. Empero, a continuación se analiza lo que significa *apertura económica* y su modelo opuesto que es el *proteccionismo*, desde la óptica del artículo titulado “*Apertura Económica*”, publicado por la Biblioteca Virtual del Banco de la República.

*“Los gobiernos de los países alrededor del mundo utilizan una gran variedad de estrategias para enfrentar las situaciones económicas, políticas y legales a las que están expuestos. La forma en la que éstos manejan, por ejemplo, las políticas económicas, les puede facilitar y mejorar su desempeño en un momento determinado.*

*Existen varias tendencias para el manejo de las políticas económicas en los países, las cuales determinan el rumbo que un gobierno determinado le quiere dar a la economía de su país. Ejemplo de estas tendencias son el proteccionismo y la apertura económica o libre cambio.*

*Se puede definir el proteccionismo como el uso de varios mecanismos con el objetivo principal de proteger las empresas nacionales de la competencia extranjera. El mecanismo más utilizado es el de aplicar un alto nivel de impuestos a la entrada de productos hechos en otros países –estos impuestos se denominan aranceles–. También existen otros mecanismos como las cuotas de importación las cuales sólo permiten la entrada al país de una cantidad específica de un determinado producto extranjero, los subsidios a las exportaciones, etc.” (2005, p. 1).*

Acerca de la apertura económica, en esta misma publicación, se señala inicialmente que:

*“La apertura económica, por el contrario, busca estimular el intercambio de productos entre los países, eliminando la mayor cantidad posible de barreras con las que las empresas se puedan encontrar al momento de comerciar. Los aranceles, por ejemplo, son una barrera, ya que son costos que tienen que pagar las empresas al comerciar entre países. Estos costos*

*aumentan el precio del producto y, por lo tanto, dificultan su venta. Si una apertura económica busca bajar o eliminar esos aranceles, entonces estaría eliminando las barreras y facilitando el intercambio.*

*Si el propósito de los aranceles, según el proteccionismo, es proteger a las empresas nacionales, en una apertura económica esa protección dejaría de existir. Por lo tanto, los productos elaborados en otros países podrían entrar más fácilmente al país y competir con los productos hechos en él. Por esta razón, una apertura económica permitiría encontrar en el mercado productos que antes no se encontraban porque no se producían en el país” (p. 1).*

Se señalan los beneficios de la implementación de la apertura económica, así:

*“Una apertura económica trae beneficios a las empresas nacionales y al país en general. Al competir las empresas nacionales con empresas de otros países para vender sus productos, deben buscar, entre otras estrategias, que el precio de su producto sea atractivo para los compradores. Para que esto suceda, las empresas deben organizarse y fortalecerse de la mejor forma posible, ya sea mediante el mejoramiento de la organización administrativa o la adquisición de nuevas maquinarias y tecnologías que les permita producir con bajos costos. Al organizarse mejor, las empresas se vuelven más eficientes. El Estado y el país, como las empresas, también deben mejorar en infraestructura y en tecnología para disminuir los costos de transporte y de información; igualmente han de aparecer empresas que elaboren productos especializados según las necesidades de los consumidores. Así, los consumidores encontrarán una mayor variedad de productos con una mejor calidad y a mejores precios.*

Además dicha publicación agrega que:

*“Colombia fue un país tradicionalmente proteccionista, sin embargo, a partir de 1991, durante el gobierno del Presidente Cesar Gaviria Trujillo, y fundamentado en la nueva Constitución Política de Colombia, el país entró en un esquema de apertura económica. Con la Constitución de 1991 se crearon el Ministerio de Comercio Exterior, el Ministerio de Relaciones Internacionales, el Ministerio de Desarrollo, el Banco de Comercio Exterior y el Consejo Superior de Comercio Exterior, instituciones que tienen funciones*

*de promoción, control y financiación, entre otras, del comercio exterior” (p. 1).*

Desde finales del siglo XX, Colombia adoptó un modelo económico abierto, con miras a las nuevas circunstancias económicas mundiales, donde el capitalismo es el principal actor y donde la dinámica económica obliga al replanteamiento político, económico y social. Por ello, a partir de la década de los años 90, el modelo económico imperante es el neoliberal, que se caracteriza por la libertad de mercados y donde la presencia del Estado, a medida que va acentuándose la liberalización comercial entre economías diversas, se ve minúscula y deja de ser la figura intervencionista que se atribuyó en tiempos antiguos.

### *3.2 LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA.*

Sería constituir un pilar laxo y en consecuencia contraproducente para la presente investigación si no se hiciera referencia a una concepción relativamente nueva, tópico que se ha implementado y se ha impuesto rápidamente en los países que se encuentran profundamente inmersos en la globalización, es decir, al fenómeno de la flexibilización, tema abordado en muchísimos congresos y jornadas laborales, debido a que se convirtió en un seguidor inseparable de las economías globalizadas y en adepto íntimo de las relaciones laborales. Hoy por hoy se han esgrimido abundantes comentarios, sobre la flexibilización que la investigadora se ha permitido traer a colación a fin de que hagan parte de esta investigación así.

Diego López explica de manera muy general que con el término flexibilidad laboral se hace alusión a:

*“Una visión crítica de las normas jurídicas sobre el trabajo asalariado, a las que se les demanda esfuerzos para facilitar la cada vez más necesaria adaptabilidad empresarial en un contexto de permanente aumento de competitividad. De allí que se aluda una y otra vez a la creación de empleo la flexibilidad como recurrida receta para mejorar el desempeño empresarial.*

*Sin embargo, según sea quien use el término, la flexibilidad se presta para ser poblada de muchos contenidos. Se alude con ella al fin de la época del trabajo rutinario y repetitivo fordista y a nuevas oportunidades de autonomía y realización en el trabajo; se asimila flexibilización a la disminución del tiempo de trabajo y con ello a ganar más disponibilidad para la vida familiar y el tiempo libre; pero también se utiliza la flexibilización para justificar la reducción de derechos de los trabajadores, tales como mínimos salariales, estabilidad en el trabajo y límites a la duración de la jornada de trabajo, en el entendido que es necesario reducir costos laborales para incentivar la utilización empresarial de mano de obra” (López, 2000, p. 1).*

Sobre la temática anterior, el doctor Gerardo Arenas Monsalve (2002), se pregunta ¿cómo surge la flexibilización? y absuelve su interrogante citando a un funcionario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así:

*“Como lo ha señalado un importante estudio de Arturo Bronstein, funcionario de la OIT., en los debates sobre la flexibilidad laboral se encuentran factores económicos y tecnológicos, factores ideológicos y factores culturales: Los factores económicos y tecnológicos sitúan las raíces de los planteamientos flexibilizadores en los cambios que se dieron en Europa a partir de los años sesenta, al pasar de un importante crecimiento económico que venía desde la finalización de la segunda guerra mundial, a un período de reestructuraciones industriales, irrupción de nuevas tecnologías, el surgimiento de nuevas potencias industriales (cuenca del Pacífico) y la crisis energética” (p. 1).*

Acerca de los factores ideológicos puntualizó:

*“Los factores ideológicos están enmarcados en el cuestionamiento al Estado de bienestar y el surgimiento de una mentalidad política, con mayor énfasis en el mercado, como mecanismo de asignación de recursos en la sociedad. En ese contexto «eran las fuerzas del mercado y no el gobierno a través de su política de regulación institucional, quienes deberían regular la economía, incluyendo al propio mercado de trabajo». La protección laboral pasó a ser vista, entonces, como un elemento negativo que imponía rigideces, por lo que se pasó a revisar la protección social y laboral existente.*

En tercer lugar señaló:

*“Los factores culturales que determinaron el surgimiento de la flexibilización son los que Bronstein denomina las «presiones psicosociales provenientes de los propios trabajadores» y que describe así: El derecho del trabajo tradicional (...) se construyó en torno de un modelo de relación de trabajo cuyo arquetipo era el empleo industrial, desempeñado por un trabajador manual, de sexo masculino, en un régimen de jornada completa, quien entraba por lo común muy joven en el mercado de trabajo” (p. 2).*

Siguiendo este mismo orden de ideas, el doctor Arenas Monsalve continúa apoyando su punto de vista sobre el fenómeno de la flexibilización laboral en las ideas de Bronstein, así:

*“Hay distintas modalidades de flexibilización dentro del plano laboral, la flexibilidad de los salarios, la flexibilidad de la duración del trabajo, la flexibilidad de la organización del trabajo y la flexibilidad de la contratación laboral. La flexibilidad de los salarios se planteó en algunos países a partir de la idea de que los mismos se venían fijando por mecanismos demasiado rígidos (decretos de salarios mínimos generales, convenios colectivos que establecen mínimos profesionales en niveles muy altos o mecanismos de indexación automática). También se plantearon mecanismos de reducción convencional de salarios por causa de la crisis” (p. 208).*

Bronstein (1990, citado por Alonso, 2002), acerca de la flexibilidad del trabajo, señala que ésta parte del “planteamiento de las dificultades que enfrentan las empresas cuando procuran adaptar las horas del trabajo al nivel requerido por la coyuntura” (p. 209), explicando que “a este respecto, surgieron mecanismos de reducción y ampliación de horarios de trabajo según las circunstancias productivas, así como el establecimiento de horarios flexibles” (p. 209).

Sobre la importancia que este fenómeno económico ha tenido en la organización del trabajo Bronstein también se ha pronunciado, afirmando que ésta “ha tenido menos importancia relativa desde el ángulo jurídico que las demás formas de flexibilidad. Está relacionada con la rigidez en las clasificaciones de puestos de trabajo y el debate acerca de si el trabajador tiene derecho adquirido a una calificación profesional determinada” (p. 209).

En la contratación laboral enuncia que la flexibilidad “ha sido tal vez el elemento de mayor impacto entre los planteamientos flexibilizadores” (p. 209). A este respecto dicho autor ha planteado tres formas principales, así:

*“La primera es la que se refiere al monopolio en el reclutamiento de trabajadores, en los países que lo tenían en manos del servicio público de empleo. La segunda alude a la flexibilidad en las formas de terminación del vínculo laboral y la disminución de la estabilidad laboral que tradicionalmente pregonaba el Derecho Laboral. Y la tercera se relaciona con las modalidades específicas en que se presta el trabajo, las que dieron lugar a las llamadas relaciones de trabajo atípicas: trabajo a tiempo parcial, trabajo intermitente, contratos de duración determinada, programas de empleo formación, teletrabajo, trabajo mediante vínculo autónomo, etc.” (p. 209).*

Siguiendo con el t3pico de la flexibilizaci3n a continuaci3n se ver3 c3mo la definen algunos autores. “Entendiendo por flexibilizar una reducci3n de las intervenciones institucionales, tanto del gobierno como de los sindicatos, dejando mayores posibilidades para que act3en libremente las fuerzas del mercado” (Alonso, 1989, citado por Ch3vez, 2001, p. 61), una de las definiciones m3s citadas es la de Ralph Dahrendorf (1986, citado por Ch3vez, 2001), que figura en un informe elaborado para la OCDE en 1986, que define la Flexibilidad como “la capacidad de los individuos, en la vida econ3mica y en particular en el mercado de trabajo, de renunciar a sus h3bitos y adaptarse a las nuevas circunstancias” (p. 68).

Seguidamente, se analiza el concepto de flexibilizaci3n circunscrito al tema laboral y econ3mico:

*“(...) Esta idea de la flexibilizaci3n coincide con la postura del Banco Mundial, en el sentido de que hay rigideces en la Legislaci3n laboral que deben eliminarse o cuando menos revisarse a fin de dar mayor flexibilidad al mercado de trabajo para incrementar la generaci3n de empleos, enfatizando en que esto debe hacerse sobre todo en algunos pa3ses de Am3rica Latina, donde hay una larga tradici3n de protecci3n y seguridad en el empleo, medidas que incluyen severas limitaciones sobre contrataci3n temporal y costos sustanciales por despidos injustificados” (Ch3vez, 2001, p. 67).*

Seguidamente, se analiza el concepto de flexibilizaci3n circunscrito al tema laboral y econ3mico:

*“(...) Al evaluar la situaci3n del empleo en los pa3ses de Am3rica Latina, el Banco Mundial (BM) sostiene que la principal causa del desempleo en esta regi3n del mundo reside en la inflexibilidad de los mercados laborales, que se traduce en que el sector formal de la econom3a no es din3mico en t3rminos de generaci3n de empleos. La OECD tambi3n se*

*pronuncia a favor de la flexibilización del mercado de trabajo, destacando las bondades de la flexibilidad laboral; (...) Esta idea de hacer más flexible el mercado de trabajo, también es compartida por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), así afirma que “el extraordinario proceso de reformas estructurales que ha tenido lugar en América Latina y el Caribe en la última década solo excepcionalmente ha sido acompañado por reformas que adecuen el funcionamiento del mercado de trabajo y la legislación laboral al nuevo entorno económico” (p. 67).*

Dahrendorf, 1986 (citado por Chávez, 2001) afirma que:

*“En el debate laboral, la flexibilidad a nivel de la empresa ha adquirido gran importancia debido a las presiones derivadas de la competencia internacional y al clima de inestabilidad creado por las variaciones de los costos de los energéticos, de los tipos de interés y de la inflación, por un lado; y, por otro a que en virtud de la evolución de la negociación colectiva y de la protección del empleo, se ha llegado a afirmar que las empresas han reducido su capacidad de adaptarse a los cambios estructurales.*

*Por lo tanto, se dice que “la flexibilidad laboral no es, sin embargo, más que un aspecto de la flexibilidad total de las empresas, que pueden introducir nuevos productos o retirar los antiguos, acelerar y ralentizar la introducción de nuevas tecnologías, trasladar las instalaciones de producción, modificar los precios o cambiar los métodos de gestión. Cualquier clase de rigidez —inflexibilidad de los mercados de capitales, restricciones en el comercio o sistema de gestión rígido o anticuado, por ejemplo— puede limitar la capacidad de la empresa para reaccionar ante la evolución de la situación económica” (p. 69).*

Fernández, 1984 (citado por Chávez, 2001) explica el significado de la palabra flexibilidad aplicada al mercado de trabajo concreto, afirmando:

*“La flexibilidad significa que la sociedad debe adaptarse con facilidad, rapidez y eficiencia a tipos de empleo diferentes, a nuevas formas de cualificaciones, de relaciones entre empresas y trabajadores, y a un modo más flexible de organización de las empresas” (p. 69).*



Para Piore y Sabel, 1989, “la flexibilidad se refiere a la reestructuración del mercado de trabajo, a la creciente versatilidad en el diseño y a la mayor adaptabilidad de la nueva tecnología en la producción” (citado por Smith, 1989, citado por Chávez, 2001, p. 69).

Aquí es importante mencionar que, la aplicación de una estrategia de flexibilidad laboral, implica que la relación y el papel de los agentes sociales (sindicatos, empresarios y gobierno) involucrados en la producción de bienes y servicios se modifican. Generalmente, estos cambios van acompañados de una transformación del entorno institucional y legal que norma las relaciones entre ellos. Además, el concepto de flexibilización, no se aplica solamente a los salarios, pues involucra la organización del trabajo, la movilidad de la mano de obra y la formación del capital humano, entre otras (Chávez, 2001, p. 69).

En este orden de ideas, Manuel Alonso afirma:

*“Flexibilizar significa, en nuestro modo de ver las cosas, aligerar trabas, suprimir controles, disminuir requisitos o condicionamientos, pero -eso sí-, y al mismo tiempo, garantizar legítimos derechos e incluso racionales expectativas. En otro sentido, también, sentar las bases necesarias para empresarialmente, abrir nuevos cauces de incitación inversora que lleven a suprimir los temores que, en otro caso, conducen al empresario a retraerse en la creación de puestos de trabajo, o contribuyan a dificultar su necesaria e imperada adaptación a las exigencias de la tecnología o a las demandas de nuevas solicitudes”* (Citado por Chávez, 2001, p. 69).

Ante el citado fenómeno existen reservas muy serias y respetables y simpatizantes con igual carácter. Frente a lo primero, es decir, reservas y críticas arguye el Doctor Héctor-Hugo Barbagelata (2008), del Instituto del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de Uruguay, conceptúa lo siguiente:

*“En un sentido amplio, la flexibilización del derecho del trabajo y consiguientemente de las relaciones laborales, se presenta como una operación dirigida a dotar a su sistema normativo de una mayor capacidad de adecuación a las cambiantes exigencias de las empresas y del mercado. O sea, que podría ser vista como un proceso de eliminación de las rigideces del sistema, que se supone que dificultan o impiden tal adaptación y que, muchas veces, tampoco servirían a la protección del trabajo” (p. 1).*

En cuanto a su fundamentación, este mismo autor señala:

*“La flexibilización laboral que fue inicialmente lanzada por las organizaciones europeas de empleadores en los años 70 del siglo pasado, como una solución coyuntural ante la emergencia de la crisis de ese período, cobró un alcance mucho mayor y se convirtió en un objetivo permanente, merced al impulso que le proporcionó la ideología neoliberal, por definición contraria a la existencia de límites a la libertad de los empresarios y a la acción del mercado, al mismo tiempo que negante de la justicia social. Sin embargo, hay que admitir que no son pocos los que, sin aceptar el dogma neoliberal, consideran que la flexibilización de las relaciones de trabajo debe ser vista como una necesidad impuesta por las nuevas formas de producción de bienes y servicios y por las exigencias de la competencia comercial internacional, en particular de la que actualmente tiende a desarrollarse en un mercado globalizado” (p. 1).*

Más adelante afirma que:

*“En todo caso, basta un simple cotejo de los datos disponibles sobre costos laborales por hora y por unidad (sin perjuicio de las reservas que puede merecer su método de cálculo), para convencerse de que los del Uruguay y demás países de América Latina son varias veces inferiores a los de los países más industrializados, lo cual parecería suficiente para demostrar la sinrazón de considerar los costos laborales como un factor decisivo en la competitividad internacional del Uruguay, y en general, de América Latina. Por lo mismo, es palmaria la falta de fundamento de cualquier política que base el mejoramiento de la competitividad internacional en el abatimiento de los salarios y de los llamados costos indirectos, al margen de que haya razones de índole económica y así como*

*éticas, para privar de justificación cualquier política basada en una rebaja de los salarios” (p. 2).*

Agrega además:

*“En suma, como se establece en Panorama Laboral ’98 de la Oficina de Lima de la OIT, es razonable sostener: que el aumento de la competitividad de los sectores transables de América Latina (la industria en este caso), dependerá no tanto de la reducción de un costo laboral que ya de por sí es bajo, sino más bien de los aumentos de productividad” que se obtengan a través de otro tipo de medidas. Por otra parte, la tan promocionada repercusión positiva de la flexibilización y la reducción de los costos laborales sobre el aumento de los puestos de trabajo resulta desmentida en la práctica” (p. 2).*

A ese respecto, Tokman y Martínez Fernández, 1997 (citados por Barbagelata, 2008) no dudan en aseverar, respecto de los países del MERCOSUR, que:

*“el crecimiento del empleo (...) ha dependido mucho más del comportamiento del producto que de los esfuerzos para reducir el costo del trabajo. Nadie ha probado que la flexibilidad tenga efectos positivos sobre la competitividad en un mercado globalizado, dentro de un contexto de respeto de la dignidad del trabajo y de los derechos humanos fundamentales” (pp. 2-3).*

Al final de su escrito Barbagelata, hace las siguientes conclusiones en aras de debate:

*“1a. No está demostrado que la flexibilización laboral haya tenido efectos positivos allí donde se ha difundido. Las experiencias de muchos países muestran lo contrario, al punto que, en algunos, se tiende a dar marcha atrás en las reformas orientadas en esa dirección.*

*2a. En un mundo globalizado, las pretendidas ventajas comparativas, resultantes de un cúmulo de factores y básicamente de condiciones de extrema*

*explotación del trabajo, -que habilitan formas de dumping social-, no pueden ser anuladas o compensadas a través del abatimiento de las normas laborales y de seguridad social en los países que sufren esa competencia desleal. Antes bien, para neutralizar los efectos de tales prácticas, deberían extremarse los esfuerzos tendientes al logro de una efectiva mundialización de la protección social.*

*3a. Las llamadas cláusulas sociales de los tratados de comercio, que operan en el sentido indicado en la cláusula precedente, no sólo están plenamente justificadas, sino que son un instrumento adecuado para que la globalización adquiera un rostro humano.*

*4a. Al margen de que la globalización no esté reclamando la flexibilización de la normativa laboral sino todo lo contrario, para que un proceso de esta clase pueda tener algún sentido debería estarse en presencia de un cuadro de superabundante e innecesaria reglamentación de las relaciones laborales. (...).*

*5a. A la vista de la precedente reseña, no parece necesario abundar en consideraciones para desautorizar cualquier alegación de rigidez en el Derecho del Trabajo uruguayo. De donde, no puede caber duda que quienes postulan la flexibilización del mismo, a lo que aspiran, es a que se opere una verdadera desregulación y que, -como quería Hayek- se vuelvan hacia atrás las agujas del reloj de la historia” (2008, pp. 15).*

Descendiendo al ámbito nacional, es posible afirmar que el lapso comprendido entre 1950 y 1970 se caracterizó por ser un periodo económico en el cual existía todavía alguna independencia del sector empresarial patrio frente a los mercados internacionales, como también la competencia mayoritaria se daba especialmente a nivel local, lo cual favoreció el otorgamiento de algunas prestaciones extralegales concedidas por los empresarios a la clase asalariada, lo anterior respaldado por las normas laborales de aquella época con un corte económico y social de acuerdo a las necesidades domésticas.

Este panorama fue modificándose paulatinamente, a partir de la terminación de la segunda guerra mundial, dado que los países, a nivel internacional, empezaron a cambiar política, tecnológica, social y en especial económicamente. Esta situación favoreció la internacionalización, fenómeno que se ha ido incrementando cada día más, creando la

necesidad, en las naciones desarrolladas o en vía de desarrollo, someter sus fronteras a la apertura económica y a la exigencia en el cambio de las reglas de los mercados, para hacerle frente a la insaciable competencia de los capitalistas, dándose propuestas que exigían la libre contratación en las relaciones laborales, por ello aparecieron posturas totalmente diferentes al esquema que hasta ese momento soportaban las relaciones laborales.

Ese nuevo escenario económico, político y social originó que muchos empleadores nacionales, desprovistos de poder suficiente para enfrentar a esa avasalladora competencia desregulada sometida a los oscilaciones de la economía mundial comenzaron a sentir con mayor dureza las consecuencias de las normas laborales colombianas, de mayor contenido social de otros países, que incidían notablemente en los costos de producción, convirtiendo las empresas locales poco viables.

Esa realidad social y económica fue la que favoreció la expedición de la Ley 50 de 1990, caracterizada por la flexibilidad en el derecho laboral, que se originó especialmente por circunstancias económicas, en procura de apercibirse de la transnacionalización de los mercados y hacerle frente al desempleo, se crearon ciertos aspectos jurídico-laborales blandos para los empleadores, sujetos en antaño a rigideces normativas, consagrando formas de contratación diferentes tales como fueron la contratación a termino fijo, importante mecanismo de flexibilidad laboral, afirmándose al respecto que: “facilitó que los empleadores contrataran directamente trabajadores por periodos de corta duración, contratos de trabajo a término inferior a un (1) año” (Arenas, 2002, p. 212). En la exposición de motivos de la precitada Ley se hizo énfasis en las empresas de servicios temporales, que ya se había establecido en la década de los 60 pero que halló su regulación

específica con esta Ley, siendo la contratación temporal hasta la fecha “la modalidad que mayor desarrollo ha logrado y se perfila como una de las más eficaces soluciones para la generación de empleo en el mundo globalizado del próximo milenio” (Pérez, 1999, p. 12).

El Ministerio de la Protección Social también se ocupó del tema de la flexibilización, a continuación se presenta lo que se dijo al respecto:

*“El Ministro de Trabajo de la época señalaba la importancia de legislar sobre el asunto «con el objeto de que esta actividad tenga un marco legal adecuado y se protejan debidamente los derechos de los trabajadores». Destaca que «la temporalidad es de la esencia de tales contratos», así como otros aspectos del proyecto: que los contratos consten por escrito, que haya pólizas para garantizar las obligaciones de las EST con los trabajadores en misión, y que el Ministerio verifica sus requisitos para operar y que debe controlar permanentemente su actividad” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – Actualmente Ministerio de la Protección Social, 1991, citado por Arenas, 2002, p. 212).*

### *3.2.1 Formas alternativas de contratación de la mano de obra en Colombia como producto de la flexibilización laboral.*

Desde mediados del siglo XX, se impulsó en toda América Latina, la tesis desarrollada por Raul Prebisch (1948), la cual fue adoptada por la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), caracterizada por una política de sustitución de importaciones y proteccionismo de la industria nacional. Este modelo consideraba que los países en desarrollo tenían reducidas sus oportunidades de competir en los mercados mundiales por la poca o nula tecnología de sus manufacturas e inelasticidad en la demanda de sus productos primarios, por ello se promovió el desarrollo del país hacia adentro, expidiéndose políticas públicas que contemplaban elevados aranceles para las

importaciones, subsidios directos a determinados sectores y zonas de libre comercio; aunado al anterior esquema, hay que resaltar que la planificación y dirección de la economía por parte de los gobiernos tenía como objetivo central promover la demanda interna, intervención de la economía nacional fomentando la acumulación del capital, gravando importaciones, subsidiando la producción interna y promocionando programas de desarrollo industrial.

El precitado modelo, en las dos primeras décadas de implementación, resultó positivo, puesto que se produjo un crecimiento sostenido, especialmente en la industria; sin embargo, el excesivo proteccionismo trajo consigo una serie de inconvenientes tales como atraso tecnológico, ausencia de incentivos frente a mercados cautivos, y a veces monopolísticos, falta de productividad y competitividad en los mercados externos, distorsión en precios, y distorsión en la inversión, la ausencia de capital y la falta de crédito externo suficiente para promover el desarrollo, que forzaron a que los gobiernos de turno adoptaran políticas para reducir el consumo final a fin de garantizar el ahorro nacional.

El modelo de la CEPAL hizo crisis, dado que por ser un modelo proteccionista de la industria nacional, su objetivo era crecer “hacia dentro”, hecho éste que desestimuló las importaciones, lo que a futuro resultó incompatible con los esquemas integracionistas que el mismo modelo pregonaba.

A consecuencia de la anterior crisis, surge un nuevo modelo de desarrollo impulsado por Ronald Reagan y Margaret Thatcher, llamado apertura económica o internacionalización de la economía, cuyas políticas eran contrapuestas a la filosofía económica cepalina, puesto que este nuevo esquema propugnaba que los mercados nacionales se abrieran hacia afuera, vale decir, a la economía global, implementando

políticas como la disminución de aranceles, entre otras. Este nuevo panorama económico dio lugar a que los organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, formularan políticas y recomendaciones de orden fiscal, incremento de las exportaciones, mejoramiento en la eficiencia, con el fin de que las empresas o empresarios consiguieran divisas para el cumplimiento de sus obligaciones internacionales y fincar su desarrollo.

El nuevo esquema llamado “apertura económica” o “internacionalización de la economía”, se fundamenta teóricamente en las políticas de la reconversión empresarial, desgravación arancelaria, reforma laboral y reacondicionamiento de la infraestructura de servicios.

Coherente con este nuevo modelo, se hacía imperioso flexibilizar las relaciones laborales, fue así como comenzaron a darse formas precarias de contratación, las cuales ya no están centralizadas en el contrato de trabajo, como fue previsto en el derecho laboral clásico, ni tampoco se encuentran protegidas por las garantías propias del derecho del trabajo. Entre Las nuevas formas de contratación se tienen: empresas de servicios temporales, cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, contratos de prestación de servicios, outsourcing y recientemente el teletrabajo.

La Ley 50 de 1990 en sus artículo 71 define las Empresas de Servicios Temporales como: “Aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador” (República de Colombia, 1990).



El artículo 4º, de Ley 79 de 1988, define que: “Es Cooperativa la empresa asociativa sin ánimo de lucro en la cual los trabajadores o los usuarios, según el caso, son simultáneamente los aportantes de los gestores de la empresa, creada con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general...” (República de Colombia, 1988).

Los doctores Miguel Pérez García y Victoria Aragón de Pérez, definen el outsourcing como: “la acción de acudir a una agencia exterior para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de una compañía, la cual, en definitiva, contrata un servicio o producto final sin que tenga responsabilidad alguna en la administración o manejo de la prestación del servicio, actuando con plena autonomía e independencia para atender diversos usuarios (Pérez & Aragón, 1999, p. 91).

En cuanto al contrato de prestación de servicios, que es utilizado en forma reiterada, tanto por empleadores públicos como privados, no se encuentra definido en el Código de Comercio ni en el Código Civil; sin embargo, la Corte Constitucional mediante sentencia C-154 del 19 de marzo 1997, M.P Dr. Hernando Vergara Vergara, manifestó que: “en el contrato de prestación de servicios, la actividad independiente desarrollada, puede provenir de una persona jurídica con la que no existe elemento de la subordinación laboral o dependencia consistente en la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada” (Corte Constitucional, 1997, p. 1).

El artículo 2º, de la Ley 1221 de 2008, define el teletrabajo así: “Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información

y la comunicación- TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (República de Colombia, 2008. p. 396).

Las precitadas formas precarias de contratación laboral limitan el ámbito de aplicación del derecho laboral, constituyéndose en un reto que debe abordarse urgentemente a través de políticas públicas, en aras de disminuir las desigualdades socioeconómicas que imperan en Colombia.

Deviene de lo anterior, que la flexibilización obedeció a la necesidad empresarial, de dar respuestas eficaces a los constantes y profundos cambios económicos y tecnológicos en que viven inmersos los empleadores.

Sobre esta temática se ha afirmado, además, que:

*“La flexibilización hace énfasis, aunque no de manera excluyente, en la individualización de la relación laboral frente a normas marco, generales, establecidas por el Estado o por acuerdo entre las organizaciones empresariales y sindicales de modo centralizado y general, que dan amplios espacios a lo específico, singular e individual... (...) Esta nueva concepción ha venido cristalizando en formas jurídicas como la de contrato a término fijo, el trabajo a domicilio, el teletrabajo, las agencias de colocación o empleo y el servicio temporal. Frente a estas formas de flexibilización se vienen dando otras modalidades que buscan descentralizar la prestación de servicios haciendo énfasis, no ya en la relación laboral sino en la comercial, surgiendo la llamada tercerización o outsourcing a través de variadas formas como las cooperativas, empresas asociativas de trabajo y los contratistas independientes o prestatarios de servicios” (Pérez & Aragón, 1999, pp. 11-12).*

Como se adujo con precedencia, en lo que respecta a las empresas de servicios temporales, ha sido objeto de muchas apreciaciones dentro del ámbito de la flexibilización, los doctores Miguel Pérez García y Victoria Aragón de Pérez, manifestaron:

*“... no se puede perder de vista que cada vez son más frecuentes, por qué no decirlo, permanentes, las necesidades que cubren las E.S.T. que van desde atención de licencias, incapacidades, hasta requerimientos coyunturales por picos de producción, fluctuaciones de la demanda, incrementos de la producción, ampliaciones, nuevos proyectos, necesidades del sector agropecuario y toda una gama de alternativas que la riqueza de la creatividad humana genera, de ahí la importancia de que la temporalidad no sea simplemente una limitación de tipo arbitrario “legal”, sino que se respete la temporalidad dada por la misma naturaleza de las circunstancias que dan lugar a una determinada actividad, facilitándose de esta manera el impulso de la vida económica en un mundo tan dinámico como el actual que exige, cada vez más, una mayor flexibilidad en las relaciones laborales y la estructura jurídica, que se traduzca en la capacidad de los individuos de adaptarse a nuevos retos y circunstancias sin apearse a modelos rígidos del pasado” (Pérez & Aragón, 1999, p. 85).*

### 3.2.2 Marco legal de la flexibilización laboral en Colombia

Consecuente con el modelo económico neoliberal, en Colombia se han expedido leyes impregnadas y enmarcadas en dicho modelo, para adecuarse al dinamismo en que se inspira el capitalismo, dotándolas de un viso eminentemente mercantilista a las disposiciones que regulan las relaciones capital-trabajo. Entre las más relevantes se encuentra la Ley 50 de 1990 que, pese a las múltiples críticas, se considera que fue una de las leyes más adecuadas al momento histórico en el que se expidió, cuyo objetivo era nivelar las relaciones laborales, creando instrumentos de flexibilidad que le permitieran a los empleadores colombianos competir con empleadores extranjeros; sin embargo, este objetivo no se cumplió y la tasa de desempleo a nivel nacional, en el trimestre junio a agosto de 2010, se ubicó en 11.8 por ciento, frente a la de 11,9 por ciento observada en igual trimestre del año 2009; en agosto de 2010 la tasa de desempleo fue de 11.2, inferior en 0.5

puntos porcentuales a la registrada en el mismo mes del año 2009, por tanto, el desempleo no baja desde hace muchos años de dos dígitos, lo cual es sumamente preocupante para la población activa laboralmente, puesto que repercute no solo en el nivel de ingresos mensuales, sino en la seguridad social integral (Unidad Administrativa Especial Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas –DANE–, 2010).

La citada Ley modificó las modalidades de contrato de trabajo flexibilizando la contratación fija a menor de un año, su régimen de terminación; se modularon temas como el salario, la jornada ordinaria laboral, la intermediación, la supresión del reintegro forzoso por antigüedad, las cesantías; y se creó la figura del salario integral. Todas estas reformas contribuyeron a que se afirmara: “Uno de los aspectos más relevantes, sujeto a modificación, fue el régimen de las cesantías, identificadas como un costo laboral difícil de administrar (salario diferido), con efectos secundarios negativos, pues el pasivo de las empresas aumentaba con la antigüedad de su personal (retrospectividad)” (Arenas et al, nd, p. 3).

Posteriormente, y con el objetivo de desafiar una economía dinámica y extremadamente competitiva según la demanda del nuevo mercado de trabajo bajo un panorama razonable de crecimiento económico, se expidió la Ley 789 de 2002, inspirada en la filosofía de pensar primordialmente en la clase trabajadora que en el trabajador individualmente, disposición que reguló aspectos relevantes como son la extensión de la jornada ordinaria diurna hasta las 10 de la noche, disminución de la indemnización por despido injusto en los contratos de trabajo a termino indefinido, limitación de la sanción económica salario moratorios cuando el salario excede el mínimo mensual legal hasta 24 meses.

La Ley 789 de 2002 ha sido objeto de innumerables críticas y demandas de inconstitucionalidad por los aspectos relevantes que regula en lo económico y los cortes jurídicos que despliega, afirmándose que: “Con el propósito oficial de buscar la generación de empleo, el gobierno nacional sancionó la Ley 789 de 2002, con la cual hizo una reforma laboral más sustanciosa, de marcado énfasis hacia la flexibilización, modificando el pago de horas extras nocturnas, los dominicales y festivos, y la forma de liquidar al trabajador contratado a término indefinido, en caso de despido injustificado.” (Arroyo, 2005, p. 53).

En suma, si se analiza el fundamento de las leyes precitadas, se advierte que el derecho laboral tiene una íntima interdependencia y subordinación con la economía, dado que, en la medida en que exista crisis económica mundial, el trabajador asume los peligros de este sometimiento, materializándose en la inestabilidad laboral y disminución de derechos laborales consagrados en los inicios del citado derecho. Frente a esta temática, el Doctor Enrique Borda Villegas (Abogado Laboralista), advirió: “Los ciudadanos deben afrontar el nuevo mercado de trabajo y asumir las fluctuaciones del crecimiento económico. Ninguna de las anteriores formulaciones coincide con el Art. 1º primero del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), que consagra la búsqueda de la justicia en las relaciones obrero patronal, sustentada en el reconocimiento de la desigualdad de las mismas y la compensación de cargas para disminuirla” (Borda, 2003, p. 2)

Para concluir con los comentarios a las precitadas leyes, la Ley 789 de 2002 reformó el valor de la indemnización por despido injusto en los contratos a término indefinido, por ello ha sido la disposición en la que más se advierte la perspectiva económica, dado que, a partir de la vigencia de la mencionada Ley, el valor de la indemnización por despido injusto se hace teniendo en cuenta el valor del salario. Lo

anterior conduce a la investigadora a sostener que se han venido disminuyendo las sanciones legales por despidos, por lo que estas normas tienden a la búsqueda de la actualización del derecho laboral a la competencia salvaje del capitalismo. Sobre el punto se manifestó el profesor Jairo Guillermo Isaza Castro (Economista de la Universidad Católica de Colombia, Magíster en Estudios de Desarrollo del Instituto de Estudios Sociales de La Haya, Holanda, Profesor Investigador de la Facultad de Economía de la Universidad de La Salle):

*“En términos generales, dichas reformas coinciden con la premisa de la economía neoclásica, según la cual, las reducciones del costo laboral conducen a aumentos de la demanda de trabajadores y reducciones en la tasa de empleo. (...) Los críticos de esta reforma, consideran que la ley continuo con el proceso de flexibilización laboral implementado por la ley 50 de 1990. Señalan que las estrategias de reducción del desempleo mediante la flexibilización de las normas laborales para facilitar reducciones en el salario real agravan la pobreza y deteriora el bienestar de la sociedad. Afirman también que del contenido completo de la ley 789 de 2002, se deduce una concepción patrimonialista, comercializadora y mercantilista del trabajo, conceptos todos que ponen en juego modelos cuantitativos, antes que derechos y garantías sociales: mas mercado, menos intervención estatal; mas igualdad en el contrato, menos medias sociales de compensación de cargas; mas acuerdos inter partes, menos regulación; mas intermediación, menos contratación directa; mas entendimiento con el individuo, menos representación sindical; mas contratación civil, menos contratos de trabajo.”* (Isaza, 2003, p. 5).

En síntesis, las Leyes 50 de 1990 y 789 de 2002 tienen un efecto flexibilizante frente a las relaciones laborales, adaptando la normatividad laboral a las coyunturas económicas para fortalecer los intereses de los empleadores, y, en asocio con el modelo económico que ostenta Colombia actualmente, que es el libre cambio, ineludiblemente van

a permitir con mayor desenvoltura la incursión de la globalización, esplendor del capitalismo. Al respecto se expresó:

*“Tomando en cuenta que el objetivo primordial del capitalismo es el de garantizar la obtención del excedente económico, las dificultades para lograr una rentabilidad adecuada en un escenario de competencia que resulte de una mayor productividad, va a determinar el establecimiento de procesos productivos sobre nuevas bases tecnológicas, nuevos pactos comerciales para el funcionamiento del mercado, nuevas formas de organizar el trabajo y nuevas alianzas políticas. Lo que ha dado por resultado una mayor globalización del mercado mundial”* (Comunidad Latina de Estudiantes de Negocios, 2001, p. 1)

En igual sentido, es decir, sobre la influencia del factor económico a consecuencia de la globalización en las relaciones de trabajo, Francisco Javier Caballero Harriet (Catedrático de Filosofía del Derecho Moral y Política Universidad del País Vasco) advirió:

*“El orden económico capitalista, tal y como lo define Max Weber, es decir, como un cosmos extraordinario en el que el individuo nace y al que, al menos en cuanto individuo, le es dado como un edificio prácticamente irreformable, en el que ha de vivir y al que (igualmente, en tanto que individuo) le impone las normas de su comportamiento económico, en cuanto que se halla implicado en la trama de la economía, necesitó del surgimiento implantación y desarrollo previo de un nuevo sistema axiológico en la sociedad occidental europea y americana”* (Comunidad Latina de Estudiantes de Negocios, 2000, p. 1).

Dado lo anterior es posible afirmar que el derecho laboral colombiano presenta zonas grises, que dan evidencia de la falta de autonomía de dicha disciplina frente a las disposiciones de orden concursal que resuelven la terminación de los contratos de trabajo en empresas en crisis.

### 3.3 LA GLOBALIZACIÓN

La globalización se ha convertido en un proceso cronológico que llama la atención de capitalistas, académicos, economistas, empresarios, sociólogos, juristas, psicólogos, etc., convirtiéndose en el tema más relevante y central para la humanidad en la actualidad, es por ello que en palabras de Zygmunt Bauman: “la globalización está en boca de todos” (citado por Arévalo Mutiz, 2001, p. 5). Este proceso no es nuevo, es decir, siempre ha existido, y su influencia, desde tiempos remotos en diferentes áreas como en la económica, cultural, política, jurídica, cultural y social, ha sido determinante, circunstancias que obligan a estudiar su origen y desarrollo hasta el presente siglo, por ello se hará un breve recuento de su desenvolvimiento histórico en diferentes estadios o ciclos, de los cuales se hará referencia sucintamente así:

**Primero.** De la antigüedad se puede destacar que el proceso de la globalización se dio por primera vez en Roma, pueblos de diferentes lugares del mundo se congregaban en su territorio, cuyo fin era el intercambio comercial, logrando centralizar el poder mediante la interconexión de las ciudades conquistadas, este hecho convirtió a Roma en la sede de los negocios y logró ejercer el control político, económico y social.

Asimismo, se considera como progresos del proceso de globalización las aventuras de Cristóbal Colón y Marco Polo, al descubrir nuevas zonas del mundo que contribuyeron al intercambio de costumbres y culturas.

**Segundo.** La Globalización antes y después de la Conquista. Las monarquías europeas en los siglos XV y XVI d.C. se dieron a la tarea de aprovechar el avance de la tecnología marítima, fue así como, través de las nuevas naves marítimas, empezaron a



recorrer grandes distancias que les permitieron descubrir y colonizar territorios extranjeros, a lo anterior se suma el hecho que se fueron descubriendo nuevas rutas de comercio, desde Europa hacia África, Asia y el nuevo mundo, que contribuyeron al desarrollo del comercio internacional y, consecuentemente, a la formación de lo que se denomina capitalismo mercantil. Todas estas circunstancias permitieron la transformación de la cultura y la posibilidad de la multiplicación del intercambio de diversos bienes y artículos.

**Tercero.** En los siglos XVIII y XIX d.C. se desarrolla un hecho histórico preponderante como fue la primera “Revolución Industrial”. En su primer ciclo, se caracterizó por la implementación de la tecnología en el sistema productivo, conllevando a cambios profundos y trascendentales que no sólo repercutieron en la producción, sino en lo político, económico y social, dado que se intensificó el intercambio de manufacturas por materias primas. Específicamente, en lo político, se fortalece la figura de Estado-nación, y por tanto se vigorizó el poder político nacional.

Posteriormente, para los años 1880-1913, se da el segundo ciclo de la Revolución Industrial, puesto que se implementaron en la producción las máquinas y los motores, por tanto, esta reemplazó la mano de obra humana, lo que condujo a que se estimularan los procesos de internacionalización; se transformó la economía global; se incrementaron y se fueron perfeccionando las comunicaciones y las tendencias globalizadoras se fueron haciendo mucho más extensas y exigentes.

**Cuarto.** La globalización actual, la cual se desenvuelve en tres ciclos:

**Primer ciclo.** Se puede ubicar en el siglo XX, año 1945, la primera y segunda guerra mundial, sucesos dolorosos que repercutieron a nivel internacional en la economía de los países europeos, aunado a una convulsión y fluctuante economía, que originó

que al finalizar la segunda guerra mundial los países preocupados por los hechos ocurridos en Alemania, propusieron la creación de organismos internacionales como la Organización de Naciones Unidas, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, a fin de organizarse y unirse para evitar estas guerras en el futuro.

**Segundo ciclo.** Se desenvuelve entre los años 50, hasta la caída del muro de Berlín en 1989, durante este periodo dos grandes potencias se tomaron el liderazgo a nivel mundial; Estados Unidos, con un modelo capitalista; y la Unión Soviética, con un modelo socialista. Estas dos potencias dividen el mundo en dos polos con ideologías económicamente opuestas, generándose la llamada guerra fría, aunado a las revueltas de estudiantes y obreros del año 1968.

**Tercer ciclo.** Se inicio en el año 1989 y permanece en la actualidad. Este ciclo se caracteriza por la transformación económica. Países pertenecientes a la antigua “cortina de hierro” y “tercermundistas”, se convierten en economías en desarrollo atendiendo el modelo neoliberal, con cambios como la apertura económica y el desbloqueo de mercados nacionales.

Deviene de lo anterior, que la perspectiva económica del mundo se cambia, por ello se conforman tres bloques económicos dinámicos, como son Europa, Estados Unidos y el Sudeste Asiático, lo que permite el ingreso a nuevos actores de mercado que conforma el nuevo orden económico mundial.

En este orden de ideas, la doctora Paula Lucia Arévalo Mutiz, directora del Centro de Investigaciones Sociojurídicas de la Fundación Universitaria Los Libertadores, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales, en relación con el proceso de la globalización, indica que al emprender las reflexiones sobre el fenómeno precitado,

resulta adecuado preguntarse ¿Qué tan novedoso es el proceso?, respondiendo que es significativo destacar algunos elementos característicos de su desarrollo, mencionando los siguientes:

*“**Expansión de mercados e integración**, tendencia que se refleja por medio de procesos que buscan consolidar alianzas económicas a través de bloques o intentos de regionalización, fruto de los esfuerzos comunes y acuerdo de diferentes Estados que trabajan por la implementación de políticas comerciales conjuntas, donde existen medidas y normas preferenciales que estimulan la producción de bienes o el ofrecimiento de servicios, como también las inversiones de capital extranjero.*

*Éste es, sin duda, el escenario mundial caracterizado fundamentalmente por el intenso intercambio de mercancías como expresión de uno de los más intrincados y complejos momentos en el proceso que hoy recorren las relaciones económicas y mercantiles internacionales. No obstante, aún cuando el proceso permea todo el globo, los resultados no son similares en todas las latitudes; ello significa que la integración no garantiza homogeneidad y progreso para todos.*

***Movimientos de capital**, asociados a un fuerte aumento de los flujos de capital privado o inversión extranjera que aumenta vertiginosamente en las economías del mundo” (2010. p. 14 y 15).*

Agrega:

*“**Flujo migratorio, la aldea global** constituye un nuevo escenario en el cual parecen desdibujarse las fronteras. En este nuevo espacio los pueblos y las culturas están en contacto, pues como lo expresa Roger Capiati, el mensaje oficial de la globalización se une a la interdependencia mundial en todos los niveles, a la desaparición de las tradicionales fronteras nacionales y a la anulación de las distancias, circunstancias que induce a la experiencia de vivir y actuar por encima y más allá de las fronteras, discurso que sin embargo, hemos de asumir con reserva, especialmente en lo que se refiere a la aparente “apertura” (p. 15).*

Ahora bien, la globalización, situada dentro de un ámbito económico, se podría decir que es patrimonio del capitalismo, lo anterior para señalar que no sólo se restringe al

aspecto, económico , sino que aborda otros aspectos como: los sociales, los culturales, los económicos y los políticos. Así lo ha advertido el Doctor Antonio Bylos, al decir:

*“Bajo cualquiera de los términos comúnmente empleados, globalización o mundialización, según la matriz sea anglosajona o francesa, se está haciendo referencia a la internacionalización a escala planetaria del sistema económico capitalista, barrida ya la excepción del bloque socialista después de 1989. Sin embargo, la globalización no se reduce a un fenómeno de base estrictamente económica. Tiene una evidente multidimensionalidad que implica facetas sociales, culturales y políticas. La versión más extendida, no obstante, es la que se refiere «al dominio del mercado mundial que impregna todos los aspectos y lo transforma todo», que algunos, para diferenciarlo del fenómeno más amplio de la globalidad, han venido a denominar globalismo” (Comunidad Latina de Estudiantes de Negocios, nd, p. 1).*

En efecto, llama poderosamente la atención que la globalización tiene sus propias definiciones en los distintos planos interdisciplinarios que ha impregnado, a esto se une Xavier Montagud, de la Universidad de Valencia, al aducir:

*“Pero es precisamente a la hora de intentar definir la globalización cuando nos encontramos con tantas definiciones como disciplinas hay interesadas en su estudio, las cuales definen el objeto en función de sus propios intereses. Así, en economía, la globalización señala la creciente internacionalización de la economía y el aumento de las relaciones capitalistas de mercado. Para las disciplinas cuyo objeto de estudio son las relaciones internacionales, este concepto revela sobre todo el incremento de la densidad de las relaciones interestatales y el desarrollo de políticas globales. Para el derecho y las ciencias jurídicas, la globalización significa la intensificación de reglas y normas que rigen la emergente sociedad mundial, así como la transformación de éstas.*

*En sociología, se define la globalización como el proceso por el que se da un aumento significativo de las relaciones sociales a nivel global y por la emergencia de la llamada «sociedad mundial». Otra visión de la globalización la ofrecen las disciplinas dedicadas al estudio de los problemas culturales, que ponen de relieve su significado en cuanto a proceso de estandarización de las pautas culturales (lo que algunos vienen en llamar*

*coca colonización o mcdonalización). En historia, la globalización ha transformado la disciplina en un intento por construir la «historia global»” (Montagud, 2000, p. 2).*

Dicho lo anterior, Montagud pone de manifiesto su postura frente al término afirmando:

*“A la vista de todas estas definiciones no cabría sino afirmar que no existe una única globalización, sino múltiples globalizaciones. Que se trataría de un proceso en el que convergen diversos factores: el cultural, el económico, el político, el social, el jurídico, etc., y del que se ocupan diferentes disciplinas.*

*Sin embargo, como señala Beck, «la globalización es seguramente la palabra (a la vez eslogan y consigna) peor empleada, menos definida, probablemente la menos comprendida, la más nebulosa y políticamente la más eficaz de los últimos -y sin duda también de los próximos- años». Definirla es pues, en primer lugar, intentar acotar su significado, analizar aquellas cualidades que la definen per se, y respecto de otros conceptos. Una de las formas en que podemos conseguir este objetivo es abrir una ventana al debate en torno al concepto mismo de globalización, sobre el que hay una intensa reflexión teórica y crítica que llega hasta hoy en día” (Montagud, 2000, p. 2).*

La concepción de globalización no es nueva, así lo han expuesto algunos autores a saber:

Martín & Schumann, 2005, señalan sobre esta concepción que:

*“Sus inicios datan de más de cuatrocientos (400) años, haciéndose más visible a mediados del siglo XX, como un resultado natural del modelo de desarrollo capitalista, que condujo a las fusiones entre grandes empresas que buscaban un mayor aumento de sus volúmenes de ventas, al ver que su mercado local se encontraba saturado o estancado para la venta de sus productos. Sólo vino a utilizarse el término de globalización hasta los años que rodean a 1960, es más, sólo hasta 1980 el concepto fue reconocido académicamente, hoy por hoy es el vocablo más utilizado en todas las esferas (políticas, económicas y socio-culturales)” (p. 10).*

Agregan que:

*“La cristalización de esta aspiración llevó a extremar la competitividad y planteó dos retos a saber, la adquisición de un mayor desarrollo tecnológico y la búsqueda de niveles más favorables de utilidad. Las empresas fruto de estas fusiones fueron creciendo cada vez más, hasta el punto de superar la barrera geográfica de los países, montando en el extranjero, además de la distribución, parte de su cadena de producción. Esto también tuvo lugar gracias a las amplias libertades de iniciativa que los gobiernos otorgaron a los empresarios en la mayoría de sus actividades y transacciones económicas, en lo que se llamó “Una economía de libre mercado”. Con base en estos presupuestos alcanzaron objetivos económicos, con la mínima intervención del Gobierno. Y como parte de la estrategia para las empresas resultantes de grandes fusiones, estaba la obtención de menores costos de producción, lo que implicó que a la larga se propiciara la utilización de fuerzas laborales más económicas. Como principal ejemplo de lo anterior, tenemos la industria automotriz en los Estados Unidos, específicamente la Ford, cuyo crecimiento dio lugar al surgimiento de las multinacionales, obteniendo con ello un formidable desarrollo.*

*Por su éxito obtenido, el anterior modelo económico ganó a Europa, Japón, Corea del Sur, Indonesia, Taiwán, Australia y Nueva Zelanda y fue imitado como respuesta por empresas de Alemania, Francia, Holanda, Inglaterra y otros países” (p. 10).*

Finalizan expresando:

*“En la década de los setenta, el desarrollo entró en crisis en los países industrializados y uno de los factores de dicha crisis fue el aumento de los costos laborales debido a las luchas obreras en las cadenas de montaje. Como consecuencia de dicha crisis surgió una nueva estrategia del capital: La descentralización productiva, mediante la implementación de nuevas tecnologías (robótica, informática, telecomunicaciones), la diversificación y mayor eficiencia energética y la rebaja de los costos laborales mediante la deslocalización de sectores industriales muy intensivos en mano de obra hacia países pobres sin garantías sindicales. Surgen las empresas transnacionales, la constitución de los grandes mercados internacionales (TLC, UE, MERCOSUR, etc.)” (p. 10).*

En este mismo matiz, suele esbozar el Doctor Garay (citado por Martin & Schumann, 2005):

*“Cabe destacar que la globalización no es un proceso nuevo ni apartado, más bien corresponde a una etapa de la historia del capitalismo en la que se reproducen cambios sustanciales en la economía política global. Bajo otra perspectiva diferente a la neoliberal, abanderada en la época que vivimos, se tiene que la globalización es un proceso dialéctico, contradictorio, desigual, heterogéneo, discontinuo, asincrónico de la naturaleza estructural de largo plazo que lleva a cabo su desarrollo bajo la preponderancia del papel catalizador del país eje-centro de gravedad del sistema en su conjunto y se reproduce en las diferentes esferas de acción, expresión, reflexión y comportamiento de las sociedades internacionales: la económica, la política y la cultural”* (, p. 10).

Dado que el derecho Laboral tiene relación directa con la economía, resulta pertinente y necesario hacer referencia al impacto de la actual crisis económica mundial, en la economía mundial, la cual comenzó en los Estados Unidos, desde el año 2008 se extendió a todos los países y lógicamente repercutió en Colombia.

Como antecedentes a la mencionada crisis es posible enunciar que en el año 2001, se produjo la explosión de la burbuja de la Internet y la reserva general bajó en dos años el precio del dinero del 6.5% al 1% (Abadia, 2008, p. 23).

La mencionada situación repercutió en un mercado que acababa de empezar, es decir, el mercado inmobiliario. Durante 7 años el precio real de las viviendas se multiplicó por dos en los Estados Unidos, y durante este lapso, los tipos de interés vigentes en los mercados financieros internacionales habían sido sorprendentemente bajos, esto hizo que los bancos dieran préstamos a un interés mínimo, y además pagaban una rentabilidad

mínima por los depósitos de dineros de sus clientes y no cobraban comisión por el manejo de cuentas de ahorros ni corrientes, pero con todo, su margen de intermediación decrecía. En esa medida se tomaron dos correctivos que, en lugar de solucionar el problema financiero, ocasionaron la crisis económica en la que hoy se encuentra inmerso el mundo. Lo primero fue otorgar préstamos más arriesgados pero con tasas de interés más altas: y lo segundo fue compensar el bajo margen aumentando el número de las operaciones. Fue así cómo, aprovechando el “boon inmobiliario”, se concedieron préstamos hipotecarios a personas sin empleo y/o sin ingresos fijos, partiendo de la base que la economía norteamericana, la más fuerte mundialmente, iba en aumento.

En esa medida se pensó que si el deudor se encontraba insolvente, sus grandes posibilidades de empleabilidad le permitirían un fácil enganche laboral y, en consecuencia, el cumplimiento de todos sus créditos, esa política funcionó durante algunos años; pero, a principios del 2007, los precios de las viviendas norteamericanas se desplomaron y muchos de esos clientes, a quienes se les concedieron créditos hipotecarios, se dieron cuenta que estaban pagando por su vivienda más de lo que realmente valía y decidieron no seguir pagando sus préstamos hipotecarios, inclusive algunos queriendo pagarlos tampoco pudieron hacerlo.

Esta situación ocasionó un desplome económico mundial, pues la banca norteamericana (formando paquetes financieros con *Hipotecas prime* y *subprime*) había utilizado sus créditos hipotecarios como productos que ofreció al mercado internacional para obtener liquidez. Sin embargo, el incumplimiento masivo y sistemático de las obligaciones de los acreedores hipotecarios, conllevó a que esos productos financieros que ofrecía la banca no fueran adquiridos por el mercado financiero, y su vez las personas



naturales, instituciones bancarias a nivel mundial, sociedades de capital-riesgos, administradoras de fondos de pensiones, etc., se vieron perjudicados al no poder venderlos.

En Abril de 2008 el Fondo Monetario Internacional manifestó que la crisis económica ya alcanzaba el billón de dólares americanos y diversos autores han afirmado que la depresión económica de los años 30, fue mínima comparada con la crisis que se viene comentando.

Lo que comenzó con una crisis exclusiva del sector hipotecario, se fue expandiendo a otros segmentos financieros, esta situación mundial repercutió en Colombia al reducirse el consumo de los países desarrollados; aunado a la desaceleración del crecimiento de China e India se afectaron las exportaciones, con un consecuente detrimento en las condiciones de intercambio y por tanto en las cuentas externas.

Según el presidente de la Federación de Agentes Logísticos del Comercio Exterior (FITAC) Capitulo Cartagena, doctor Jaime Ramírez, la situación económica mencionada comenzó a golpear de forma drástica al país en el año en curso, es decir, 2010. Asimismo advirió que “en los primeros cuatro meses del año las exportaciones han decrecido en un doce por ciento y las importaciones en un diecisiete por ciento, los sectores más afectados han sido el automotriz y los electrodomésticos” (Diario El Tiempo, 2010).

Como agravante a las circunstancias precitadas, de igual forma, se disminuyeron los precios del carbón, del petróleo, del ferróníquel, etc. Como consecuencia de la mengua de la liquidez mundial, también se afectaron adversamente los flujos de inversión, por lo que la menor inversión, a su vez, llevó a una depreciación de la moneda colombiana y, consecencialmente, a una inestabilidad de la bolsa y a un aumento del costo de la deuda.

Finalmente, empresarios y gobierno han visto reducidas sus posibilidades crediticias a nivel internacional, ya que se produjo una carencia de liquidez, lo cual ha repercutido en una de las tasas de desempleo más elevadas que ha existido en Colombia, y además en la disolución y liquidación de empresas públicas y privadas.

La crisis mundial con su efecto domino ha repercutido en la economía colombiana, registrándose cifras preocupantes de disolución y liquidación de empresas, lo que viene aumentando el desempleo, en especial en la población joven, situación sumamente preocupante dado que este colectivo es el que contribuye con el sostenimiento financiero del Sistema General de Seguridad Social Integral. Sobre este punto en el artículo “*Agenda Legislativa para mover el mercado Laboral*”, publicado en el diario Portafolio del día 9 de septiembre de 2010, se analizó el desempleo de América latina, comentándose:

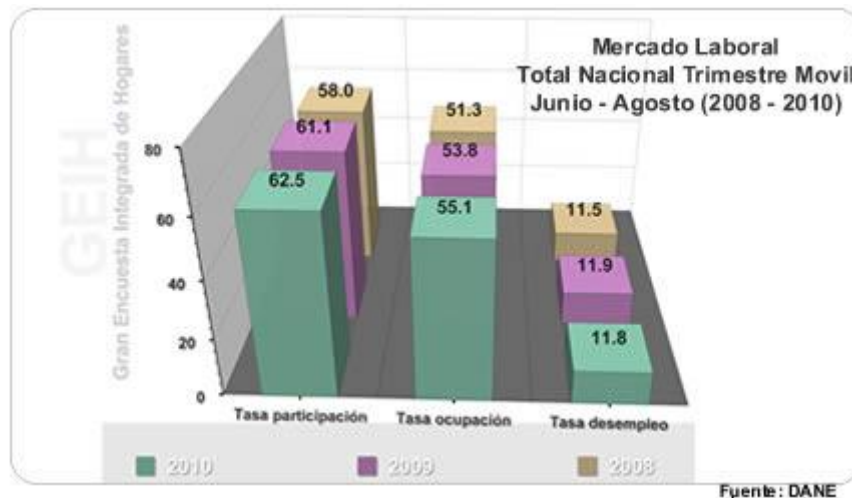
*“Al comparar la desempleo urbano en Colombia y las reportadas por otros países de América Latina, se observa que por lo menos en la última década el país ha registrado los mayores niveles, exceptuando lo ocurrido en el periodo comprendido entre inicios del año 2002 y finales 2004. En dicho periodo, apenas logro ubicarse por debajo de la tasa de desempleo de países como Venezuela y Uruguay, con porcentajes del 16,4 por ciento en promedio. Tales niveles de se dieron en medio de un periodo en el cual se comenzaron a evidenciar altas cifras de crecimiento de la actividad económica para Colombia (por encima del 5 por ciento en promedio entre 2003 -2007. Esto contrasta con los menores índices de desempleo observados en el periodo 2008-2009 (12.3 por ciento en promedio), en el cual se ha presenciado una de las mayores desaceleraciones de la economía Colombiana. Sin embargo, tales tasas de desempleo continúan siendo las más altas de Latinoamericana. Al analizar el comportamiento del desempleo según la última información dispone para Colombia, se ve que en el trimestre móvil (mayo-julio) la tasa se ubico en 12.1 por ciento, 0,2 p.p. superior a la registrada para el mismo mes del año anterior (11.9 por ciento). Así mismo, el desempleo urbano (13 por ciento) aumentó en la misma cuantía (0,2 p.p) con respecto al periodo comprendido entre mayo y julio de 2009” (p. 15).*

Continúa afirmándose en el mencionado artículo:

*“En conclusión, en los últimos 10 años, Colombia ha mantenido altas tasas de desempleo en comparación con el resto de países de Latinoamérica, condición que ha sido persistente en periodos de expansión y contracción económica. Es necesario disminuir la tasa de desocupación a través de la generación de empleos formales e incorporando a la población más jóvenes con adecuadas condiciones prestacionales. En este sentido, el país está a punto de iniciar una nueva ronda de discusión sobre condiciones laborales, cargas parafiscales, incremento salarial, etc. Como se ha visto en los últimos años, el desempleo no es un problema aislado o coyuntural en Colombia, por lo tanto del resultado que tengan estas discusiones, entendidas conjuntamente como una política nacional de empleo, dependerá el futura de la ocupación en el país” (p. 15).*

La tasa de desempleo no sólo se ha venido incrementando en los últimos tres años, sino que no hay un panorama laboral claro que permita visualizar un aumento de éste. En la siguiente figura, y con fundamento en los datos publicados por el DANE se presenta el comportamiento de la tasa de desempleo en el año 2009 y lo corrido del 2010.

Figura 1. Mercado Laboral - Agosto 2010



En el trimestre móvil junio – agosto de 2010, y para el total nacional, la tasa de desempleo se ubicó en 11,8 por ciento frente a 11,9 por ciento observada en igual trimestre del año anterior. En agosto, la tasa de desempleo fue de 11, 2, inferior en 0,5 puntos porcentuales a la registrada en el mismo mes de 2009.

Sin embargo, las mencionadas cifras de desempleo de acuerdo a la realidad social pueden estar en una tasa superior.

Por otra parte, sobre el impacto de la crisis financiera y económica en Colombia, la senadora Cecilia López Montaña, se pronunció el pasado 2 de julio de la actualidad que avanza, en el diario Portafolio, en un artículo que denominó “*Que no sean Relleno*”, señalando: “Colombia vive una crisis humanitaria, no se equivoquen; acuérdense que muchas revoluciones han empezado por el hambre y la desesperanza” (p. 23).

Continuó afirmando la doctora López Montaña:

*“Si algún problema es apremiante en Colombia es la situación de casi la mitad de quienes no tienen ingresos suficientes para tener una vida digna: cerca de tres millones no encuentran ningún tipo de empleo y no todos clasifican como pobres; 4.6 millones de mujeres y hombres viven de distintos tipos de rebusque en las 13 áreas metropolitanas; 3.3 millones de desplazados, algunos o muchos de los cuales también están clasificados como desempleados o informales, y definitivamente son pobres”* (p. 23).

Agregó:

*“Falta mencionar a los indigentes urbanos y rurales, o a los millones que no tienen ni siquiera la posibilidad de tener las tres comidas diarias, dentro de los cual puede haber muchos ubicados en las categorías anteriores. Como si esto no fuera suficientemente dramático, dentro de aquellos que si perciben un salario, el cuadro es para llorar: el 85 por ciento recibe menos de dos salarios mínimos mensuales, el 50 por ciento sólo tiene salarios inferiores al mínimo y el 25 por ciento recibe menos de un salario mínimo. En resumen, aproximadamente sólo el 8 de los 18*

*millones de la población trabajadora están en el sector formal, con salarios y prestaciones. Tres realidades que reflejan la precaria situación de muchísimos colombianos y colombianas” (p. 23).*

Continuó indicando la senadora López, en relación a la crisis por la que atraviesa el país: “Se comprueba ahora en el mundo que las crisis son para los pobres y no para los ricos y esto es totalmente cierto en Colombia” (p. 23).

El doctor Manuel José Cárdenas, consultor internacional en el diario Portafolio, el día 30 de agosto de 2010, en un artículo titulado “*Apuestas al Fortalecimiento institucional*” expreso: “Para crecer, no basta sólo el desarrollo económico, se requiere una profunda reflexión sobre la relación entre las instituciones, la política y la economía, con el fin de lograr gobernabilidad democrática, y luchar contra la desigualdad e iniquidad” (p. 38).

Tal como se ha anotado, la crisis financiera y económica, no ha sido ajena a un país en desarrollo como Colombia, ocasionando un desempleo que no ha bajado del 12,3%, expertos informaron a través del periódico Portafolio que el “*PIB, creció menos de lo pronosticado*”, en el segundo semestre de este año la economía se expandió un 4.5 por ciento. “Expertos esperaban un alza de 5 por ciento. La reactivación de la economía colombiana no sería este año de la magnitud esperada por los analistas. En abril y junio de este año, el producto interno bruto registró un crecimiento de 4.5 por ciento, cifra inferior a la pronosticada por los centros de estudios económicos” (p. 1).

De acuerdo con el Dane, el menor impulso de la economía en el segundo trimestre obedece a la caída de 5.6 por ciento en la actividad edificadora. El organismo también corrigió el dato de crecimiento del primer trimestre, al situarlo en 4.2 por ciento. En

principio se había enunciado un alza de 4.4 por ciento. Las proyecciones más optimistas se frenaron.

Es preocupante la situación del empleo actual en el país dado que, más de 2.7 millones de colombianos se encontraban desempleados en julio pasado, que equivale a una tasa de desocupación del 12.6 por ciento, de acuerdo a las cifras reportadas por el DANE.

Las centrales obreras y diferentes analistas manifestaron su pesimismo fundamentados en la poca evolución del PIB, aunado a la reducción de la construcción en un 5.6 por ciento, sector que si absorbe grandes cantidades de mano de obra no calificada” (p. 23).

La globalización de la economía y la crisis económica de 2008, ocasionó que un significativo número de empresas en las cuales el Estado Colombiano tiene participación, se vieran abocadas a liquidarse, tal como se afirmo en el artículo denominado “*Casi 50 entidades fueron liquidadas durante el Gobierno Uribe*”. La publicación indica:

*“No menos de 8 billones de pesos se obtuvieron por la sola venta de Bancafé, el 51% por ciento de las acciones de Telecom, Ecogas, Granahorrar, Ecogas y las electrificadoras de Norte de Santander, Cundinamarca y Santander. El Gobierno del Presidente, Álvaro Uribe Vélez durante sus 8 años de administración no solamente vendió empresas sino que procedió a reestructurar entidades, reestructurar empresas de servicios públicos y liquidar hospitales entre otros. Por la sola venta de Bancafé, el 51 por ciento de las acciones de Telecom, Ecogas, Granahorrar, Ecogas y las electrificadoras de Norte de Santander, Cundinamarca y Santander el Gobierno logró captar no menos de 8 billones de pesos. A esto se le suma la venta del 10 por ciento más una acción de Ecopetrol por un valor de 5.7 billones de pesos. También se adelantó la división del Instituto de los seguros sociales” (p. 1).*

Señala la publicación de Caracol Radio:

*“Durante el Gobierno del Presidente, Álvaro Uribe Vélez se procedió a liquidar un total de 49 entidades entre las que se destacan el Banco Cafetero, la Fundación Ciudad de Cali, la Caja Nación de Previsión Social, el Incora, en Inat, el Instituto de Fomento Institucional IFI, el Instituto para el desarrollo de la democracia Luis Carlos Galán Sarmiento, las tradicionales residencias femeninas en Bogotá, Carbocol y Minercol, entre otras. A esto se le suma el cierre de varios hospitales entre los que se destacan las empresas sociales del Estado Rafael Uribe Uribe, Policarpa Salavarrieta, Luis Carlos Galán Sarmiento, José Prudencio Padilla, la caja nacional de previsión social y la empresa social del Estado Francisco de Paula Santander” (p. 1).*

Agrega este medio informativo:

*También se implementó un agresivo programa de modificación de la planta de personal en 93 organismos y entidades del Estado por ejemplo en Corpoica, Hotel Tequendama, Findeter, Fondo Rotatorio de la armada, Fuerza Aérea y del ejército. Pero ahí no paran las cosas porque el Gobierno procedió a liquidar electrificadoras de Córdoba, Guajira, sucre, atlántico, César, Magdalena, Chocó y varias empresas de servicios públicos. En resumen durante los 8 años de la administración del Presidente Uribe entre liquidaciones, ventas, reestructuración y reestructuración de nóminas la poda fue del orden de 464 entidades” (p. 1).*

En este orden de ideas, la empresa privada también ha resultado golpeada por los procesos de globalización y crisis económica mundial, tal como pasamos a demostrar con la información suministrada por la Superintendencia de Sociedades, donde se advierte cuantas empresas se encuentran actualmente en liquidación voluntaria, obligatoria, forzosa administrativa y judicial en el país.

#### **AMAZONAS:**

- Liquidación voluntaria: 1.
- Liquidación obligatoria: ninguna.

- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: ninguna.
- Total: 1

**ANTIOQUIA:**

- Liquidación voluntaria: 464.
- Liquidación obligatoria: 18.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: 65.
- Total: 547.

**ARAUCA:**

- Liquidación voluntaria: 2.
- Liquidación obligatoria: ninguna.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: ninguna.
- Total: 2.

**ATLANTICO:**

- Liquidación voluntaria: 155.
- Liquidación obligatoria: 6.
- Liquidación forzosa administrativa: 1.
- Liquidación judicial: 13.
- Total: 175.

**BOGOTA DC:**

- Liquidación voluntaria: 1846.
- Liquidación obligatoria: 23.
- Liquidación forzosa administrativa: 6.
- Liquidación judicial: 97.
- Total: 1972.

**BOLIVAR:**



- Liquidación voluntaria: 79.
- Liquidación obligatoria: 5.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: 6.
- Total: 90.

#### **BOYACA:**

- Liquidación voluntaria: 15.
- Liquidación obligatoria: ninguna.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: 2.
- Total: 17.

#### **CALDAS:**

- Liquidación voluntaria: ninguna.
- Liquidación obligatoria: ninguna.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- 
- Liquidación judicial: 1.
- Total: 1.

#### **CAQUETÁ:**

- Liquidación voluntaria: 1.
- Liquidación obligatoria: ninguna.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: 1.
- Total: 2.

#### **CAUCA:**

- Liquidación voluntaria: 21.
- Liquidación obligatoria: ninguna.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: 2.
- Total: 24.

**CESAR:**

- Liquidación voluntaria: 6.
- Liquidación obligatoria: ninguna.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: 1.
- Total: 7.

**CHOCO:**

- Liquidación voluntaria: ninguna.
- Liquidación obligatoria: ninguna.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: ninguna.
- Total: 0.

**CORDOBA:**

- Liquidación voluntaria: 7.
- Liquidación obligatoria: ninguna.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: 1.
- Total: 8.

**CUNDINAMARCA:**

- LIQUIDACIÓN VOLUNTARIA: 63.
- LIQUIDACIÓN OBLIGATORIA: 2.
- LIQUIDACIÓN FORZOSA ADMINISTRATIVA: 1.
- LIQUIDACIÓN JUDICIAL: 13.
- TOTAL: 79.

**GUANÍA:**

- Liquidación voluntaria: ninguna.
- Liquidación obligatoria: ninguna.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.

- Liquidación judicial: ninguna.
- Total: 0.

#### **GUAVIARE:**

- Liquidación voluntaria: ninguna.
- Liquidación obligatoria: ninguna.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: ninguna.
- Total: 0.

#### **HUILA:**

- Liquidación voluntaria: 30.
- Liquidación obligatoria: 1.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: 1.
- Total: 32.

#### **LA GUAJIRA:**

- Liquidación voluntaria: 3.
- Liquidación obligatoria: ninguna.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: ninguna.
- Total: 3.

#### **MAGDALENA:**

- Liquidación voluntaria: 24.
- Liquidación obligatoria: ninguna.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: 2.
- Total: 26.

#### **META:**

- Liquidación voluntaria: 21.

- Liquidación obligatoria: ninguna.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: 3.
- Total: 27.

#### **NARIÑO:**

- Liquidación voluntaria: 17.
- Liquidación obligatoria: ninguna.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: 8.
- Total: 25.

#### **NORTE DE SANTANDER:**

- Liquidación voluntaria: 31.
- Liquidación obligatoria: 1.
- Liquidación forzosa administrativa: 1.
- Liquidación judicial: 3.
- Total: 35.

#### **PUTUMAYO:**

- Liquidación voluntaria: 1.
- Liquidación obligatoria: ninguna.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: 2.
- Total: 3.

#### **QUINDIO:**

- Liquidación voluntaria: 10.
- Liquidación obligatoria: 2.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: 3.
- Total: 15.

#### **RISARALDA:**

- Liquidación voluntaria: 48.
- Liquidación obligatoria: 1.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: 2.
- Total: 51.

#### **SAN ANDRES Y PROVIDENCIA:**

- Liquidación voluntaria: 4.
- Liquidación obligatoria: ninguna.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: ninguna.
- Total: 4.

#### **SANTANDER:**

- Liquidación voluntaria: 79.
- Liquidación obligatoria: ninguna.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: 7.
- Total: 86.

#### **SUCRE:**

- Liquidación voluntaria: 9.
- Liquidación obligatoria: ninguna.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: 1.
- Total: 10.

#### **TOLIMA:**

- Liquidación voluntaria: 26.
- Liquidación obligatoria: 2.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: 2.
- Total: 30.

**VALLE:**

- Liquidación voluntaria: 373.
- Liquidación obligatoria: 10.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: 35.
- Total: 418.

**VAUPES:**

- Liquidación voluntaria: ninguna.
- Liquidación obligatoria: ninguna.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: ninguna.
- Total: 0.

**VICHADA:**

- Liquidación voluntaria: ninguna.
- Liquidación obligatoria: ninguna.
- Liquidación forzosa administrativa: ninguna.
- Liquidación judicial: ninguna.
- Total: 0.

Abordando la temática en un foro más amplio, el 30 de Septiembre de 2010, culminó la reunión que anualmente se realiza en Chile de la Comisión Económica Latina y el Caribe (CEPAL), donde se analizaron las economías de América Latina y el proceso de desarrollo, en la cual se trataron temas como igualdad, innovación y desarrollo, así como las estrategias y modelos de desarrollo para América Latina y el Caribe, concluyéndose por parte de los participantes exponentes lo siguiente:

- Andreas Kallinis, economista de la Universidad de Bococconí: “Los procesos de integración en América Latina aún son frágiles”;

- Natalia Sagrario, investigadora de la Universidad Complutense de Madrid: “La ciudadanía debe verse implicada en los procesos de integración”; y
- Giuseppe Serra: “La integración debe reflejar el rumbo a seguir de las sociedades”. (Diario el Herald, 10 de octubre de 2010, Sección económica. Pág. 8B).

En el marco de la escuela de verano de la CEPAL que se viene comentado, se debatió por los participantes la situación actual de Colombia, en especial las desigualdades existente entre su población, tema expuesto por el investigador del IEEC, Gustavo Rodríguez, pronunciándose al respecto: Giuseppe Serra, de la Universita Degli Studi Di Trento (Italia) quien advirtió: “El modelo Colombiano puede generar buen crecimiento económico, sin embargo, como es habitual en regímenes neoliberales, los frutos de éste no llegan a todos sus habitantes”. Continúa afirmando el doctor Serra “las políticas públicas juegan un rol fundamental para disminuir estas desigualdades, especialmente mediante el mejoramiento del acceso y la calidad de la educación secundaria y terciaria, los sistemas de salud y seguridad social” (p. 8B).

No obstante, la clave para la reducción de estos problemas se encuentra en la mejora de la productividad de los diferentes sectores económicos, los cuales presentan una fuerte heterogeneidad.

*“Tenemos sectores muy productivos que dan empleo a una parte muy reducida de la población más calificada, los cuales generan la mayor parte del PIB nacional y que por lo tanto reciben salarios acorde con su nivel de productividad, pero coexisten con sectores muy poco productivo que dan empleo a la mayor parte de la población” (p. 8B).*

En el mismo sentido, la economista Kallinis afirmó que “es necesario un pacto fiscal que logre entre otras cosas una mayor progresividad de la imposición y formulación de políticas de desarrollo, como la creación de centros de investigación, becas para estudiantes destacados que quieran formarse en el exterior bajo condiciones de regreso al país, programas nacionales de estímulos a las Pymes, generación de mayor competencia e inversiones en el TIC y educación” (p. 8B).

La investigadora Natalia Sagrario, advirió: “es necesario que los sindicatos ejerzan su derecho a negociar las condiciones laborales sin ser expuestos a tantos niveles de vulnerabilidad” (p. 8B).

En este orden de ideas, el Doctor Julio Cesar Pescina Ávila, de igual manera se ha referido al tema en cuestión, advirtiéndolo: “La globalización es un proceso histórico, resultado de la innovación humana y el progreso tecnológico. Se refiere a la creciente integración de las economías de todo el mundo, especialmente a través del comercio y los flujos financieros” (Pescina, 2006, p. 5).

Se considera, entonces, relevante traer a colación ciertas definiciones y apreciaciones de la globalización, como la de Albrow (1997): “La globalización es el desarrollo y el tema más significativo de la vida contemporánea y de la teoría social emergente desde el colapso de los sistemas marxistas. El desafío que le plantea la globalización a la historia y a la teoría contemporánea es tan fundamental como el permanente esfuerzo por entender el capitalismo, como teoría y sistema social. Más aún, ambas tareas no están desvinculadas” (p. 89).



El Doctor Guillermo de la Dehesa la define como un “proceso dinámico de creciente libertad e integración mundial de los mercados de trabajo, bienes, servicios, tecnología y capitales” (2000, p. 1).

Al respecto, María Elena Arroyo González (2005) aduce: “Globalización es un proceso macro que comprende a su vez un sinnúmero de procesos, en apariencia independientes y distinguibles, pero que comparten orientaciones y objetivos comunes y afines. Es más que todo conceptual, que si bien conlleva una connotación geográfica, al abarcar el universo, aquí lo “Global” tiene relación con la economía, el mercado, el capital, la competencia y la eficacia.” (p. 11).

Concerniente a la globalización y el acrecentamiento del sistema capitalista, De Julios-Campuzano (2002) ha manifestado:

*“La globalización representa, como sostiene Octavio Lanni, un nuevo ciclo de expansión del capitalismo, como modo de producción y proceso civilizatorio de alcance mundial; un ciclo caracterizado por la integración de los mercados de forma avasalladora y por la intensificación de la circulación de bienes, servicios, tecnologías, capitales e informaciones a nivel planetario. De este modo, la globalización aparece concebida, al decir de Faria, como la integración sistémica de la economía a nivel supranacional, deflagrada por la creciente diferenciación estructural y funcional de los sistemas productivos y por la subsiguiente ampliación de las redes empresariales, comerciales y financieras a escala mundial, actuando de modo cada vez más independiente de los controles políticos y jurídicos a nivel nacional. Es lo que Wallerstein ha denominado «economía mundial capitalista»: un nuevo marco económico mundial regido por el sistema capitalista cuya dinámica expansiva alcanza así su culminación” (p. 1).*

Se puede evidenciar que en las diversas apreciaciones que se esgrimen en torno a la globalización la asocian indefectiblemente con el capitalismo, y su indudable camino universal, en que transitan la gran mayoría de países, sea por necesidad o por vanguardistas.

“El análisis del fenómeno de la globalización no puede dissociarse de una reflexión sobre la naturaleza del capitalismo” (Adda, 1999, citado por Fernández, 2000, p. 182).

Tocante a la expansión del capitalismo y su incidencia en los modelos económicos de las naciones se ha puntualizado:

*“La globalización implica, fundamentalmente, un salto cualitativo en la expansión del capitalismo, un capitalismo que, al desvincularse del modelo económico estatal, se convierte en apátrida, un capitalismo sin raíces, sin territorio y sin ataduras. La interconexión, propiciada por las comunicaciones y por las nuevas tecnologías, ha provocado la reducción espacial del mundo. No hay camino inexplorado ni tierra ignota: lo desconocido ya no existe. Parafraseando la tesis de Fukuyama sobre el fin de la historia, Richard O'Brien ha proclamado el fin de la geografía: las distancias ya no importan y la idea de frontera geográfica es cada vez más insostenible en el mundo real. En nuestro tiempo no hay nada demasiado lejano e inaccesible. En este sentido, nuestra era viene marcada por dos fenómenos fundamentales: la reducción del espacio geográfico y la creación del espacio cibernético. Una red de comunicaciones abraza el planeta de un extremo a otro: carreteras, rutas marítimas y aéreas, satélites, fibra óptica, ondas electromagnéticas. Un manto tupido y enmarañado de comunicaciones que elimina los obstáculos y diluye las fronteras. Los límites se difuminan y desaparecen, las puertas se abren, las dificultades se allanan. Es lo que Castells ha denominado la sociedad red: una sociedad construida por la revolución de las tecnologías de la información y la reorganización del capitalismo” (De Julios-Campuzano, 2000, p. 1).*

En una publicación de 2005, la Biblioteca Virtual Banco de la República en Colombia, ha definido la globalización como:

*“El proceso de desnacionalización de los mercados, las leyes y la política en el sentido de interrelacionar pueblos e individuos por el bien común.*

*La globalización es un término que guarda estrecha relación con la palabra integración (integración de países, regiones, mercados, economías, costumbres, etc.), y es un proceso que se ha venido dando a nivel mundial, en el cual muchos de los aspectos de la vida humana de unos lugares se ha ido*

*relacionando e interconectando con los de otros y, en general, con el mundo entero” (p. 1).*

La Biblioteca Virtual Banco de la República realiza un abordaje desde una perspectiva puntualmente económica, al señalar:

*“Desde el punto de vista económico, la globalización ha sido promovida a través de la disminución de las regulaciones en los mercados, las transacciones de dinero, los acuerdos de libre comercio, la creación de bloques económicos y/o mercados comunes entre países y regiones, entre otros” (2005, p. 1).*

Además pone de manifiesto sus ventajas y riesgos de manera muy general, así:

*“Por un lado, integrar la economía de un país con la del resto del mundo permite abrir nuevas oportunidades de crecimiento al país, nuevas fuentes de recursos, mayor comercio internacional, nuevos destinos para los productos nacionales, entre otros beneficios; igualmente, permite encontrar en el exterior productos que pueden ser utilizados en la economía nacional y que pueden representar un beneficio, mientras que, a nivel internacional, permite el desarrollo de instituciones comerciales internacionales, sistemas de producción integrados, etc. Sin embargo, cuando las economías están muy integradas, se corre el gran peligro de sufrir los efectos de situaciones que se presenten en otros lugares sobre las cuales no se tiene ningún control. Estas situaciones críticas pueden traer beneficios pero también pueden generar efectos desastrosos, no solamente en el lugar del problema sino en otros países y regiones, provocando desajustes, crisis e inestabilidades de gran magnitud” (Biblioteca Virtual Banco de la República, 2005, p. 1).*

Es oportuno traer a colación la definición que esboza el Fondo Monetario Internacional (FMI), sobre globalización: “Es la interdependencia económica creciente en el conjunto de los países del mundo, provocada por el aumento del volumen y de la variedad de las transacciones transfronterizas de bienes y servicios, así como de los flujos

internacionales de capitales, al mismo tiempo que por la difusión acelerada y generalizada de la tecnología” (citado por Mateus & Brasset, 2002, p. 66). Según los doctores Julián Ramiro Mateus y David William Brasset, quienes abordaron el tema en forma crítica, comentan que el propósito que inspira la globalización es:

*“Sin lugar a duda, el crecimiento económico de la clase empresarial, pero no hay evidencia de que la cuestión de desarrollo del ser humano tiene parte importante en el movimiento, ahora precipitadamente a flote en todas partes del mundo. Como tal, la globalización puede ser una buena estrategia para la acumulación de riquezas, pero esas riquezas son ante todo para unos pocos y no integra ninguna política proyectada para el desarrollo integral de una comunidad o una población”* (Mateus & Brasset, 2002, p. 67).

Según el profesor Héctor León Moncayo (citado por Mateus & Brasset, 2002), en principio, la globalización podría definirse “no sólo como una extensión de las relaciones sociales a nivel mundial, sino como una intensificación de las mismas que han puesto en contacto de manera directa todos los puntos del planeta. No se trata, pues, de movimientos o vínculos que «cruzan las fronteras» sino de relaciones de inmediatez, donde lo local es de por sí realización de acontecimientos distantes” (p. 68).

El doctor Francisco Javier Caballero Harriet, sobre el tema en comento, expuso:

*“La palabra de moda es globalización. Se trata de un concepto que lejos de renovar el internacionalismo vinculado a la ideología socialista pretende encerrar y consolidar el capitalismo de mercado único es decir el mercado producto del neoliberalismo. A falta de un final de la historia, como había vaticinado Francis Fukuyama hace algunos años, estamos asistiendo a un final de la geografía. Como dice P. Virilio: Cuerpo fantasma, la Tierra ya no se extiende hasta donde se pierde la vista, se da a conocer en todas sus caras a través de una extraña claraboya. La repentina multiplicación de puntos de vista no es más que el efecto que anuncia la última globalización: la de la mirada, la del ojo único del cíclope que gobierna la caverna, esta caja*

*negra que disimula, cada vez peor, la gran noche de la historia, una historia víctima del síndrome de la realización total” (Caballero, 2000, pp. 1-2).*

La globalización en su aspecto semántico se utiliza más que todo para referirse a los aspectos macroeconómicos, pues ya es bien sabido que está impregnado de otros aspectos, empero es en el ámbito comercial donde se propaga y se establece. “El termino (globalización) se ha utilizado para designar el amplio proceso de transformación tecnológica, institucional y de orientación que está ocurriendo en la economía internacional. (...) el fenómeno y sus elementos constitutivos no están claramente delimitados y la globalización es tanto un proceso como una fuerza propulsora y un resultado” (Comisión Económica para América Latina y el Caribe –CEPAL–, 1996, p. 19, citado por Kalmanovitz, 2000, p. 2).

Asimismo se ha declarado: “La globalización la podemos comparar con un cielo, donde los países están cobijados inexorablemente de su día y noche y, que tienen dos opciones: o estar en su casa cubierto por un techo en forma tímida y en el que tarde o temprano tendrían que salir pues su producción domestica no le permitiría satisfacer sus necesidades, ora salir de su casa cuanto antes para no quedar rezagados y tomar todas las medidas eficaces en aras de un mejor rendimiento económico que beneficia a su comunidad. Hoy no escapa ya a nadie que este proceso, es mucho más complejo e influyente de lo que en sí mismo parecía cuando se inicio el uso de dicho termino (...)” (Montagud, 2002, p. 1).

En síntesis, “la globalización es un fenómeno de carácter internacional, cuya acción consiste principalmente en lograr una penetración mundial de capital financiero, comercial e industrial, desarrollándose de forma multipolar.” (Mateus & Brassset, 2000, p. 68).

### *3.3.1 Efectos de la globalización en el derecho laboral*

Después de la segunda guerra mundial, globalmente se inició un proceso de cambio que repercutió en el aspecto político, económico, social y, en especial, en lo tecnológico, acontecimientos que permitieron la internacionalización de las relaciones comerciales y consecuentemente la llegada de capitales extranjeros a Colombia, que fueron paulatinamente asentándose, imponiendo la necesidad de la apertura económica que se concretizó durante el gobierno de Cesar Gaviria. Esta apertura económica generó la modificación de las reglas del mercado, imponiéndose la globalización, fenómeno que se caracteriza por la competencia salvaje, con consecuencias funestas para los empresarios Colombianos, quienes no estaban preparados para esta modificación donde impera la tecnología, viéndose obligados a cerrar y liquidar sus empresas.

La globalización ha resultado un fenómeno polémico y sobre todo complejo, por tanto, dependiendo de la disciplina o área desde donde se analice, así será su visión, a favor o en contra, que inevitablemente requiere un análisis en torno al papel del Estado–Nación como centro de producción jurídica, el cual al verse tocado por los acondicionamientos e injerencias de orden superestatal, ha disminuido su soberanía y autonomía de regulación, lo que conlleva a la crisis de tal figura y serios cambios a los modelos sobre los cuales se ha construido el derecho, especialmente el derecho laboral colombiano clásico, que se fundamentó especialmente en la Ley como fuente principal, aunado a unos principios o reglas tuitivas que se justificaron para la época de su creación.

Sin embargo, la globalización, por su complejidad, trae consigo una serie de incógnitas para el derecho, en especial para el derecho laboral, dado que para el primero este asunto implica la necesidad de superar el paradigma de lo nacional para aceptar y adaptarse a los procesos universales, lo cual conduce a estar al tanto de las legislaciones de los diferentes Estados para hacer frente a la competencia salvaje. En cuanto al derecho laboral, la globalización conduce necesariamente a la problemática de la búsqueda de la armonización legislativa entre los diferentes sistemas jurídicos, y el propio sistema jurídico local, circunstancias que motivaron a que filósofos, economistas y juristas resaltarán las prerrogativas o detrimentos del mencionado fenómeno, particularmente las relacionadas con instituciones laborales que necesariamente deben estar sustentadas en la equidad y la igualdad.

La globalización posee prerrogativas para el derecho laboral, en especial los avances tecnológicos, sin los cuales hubiera sido imposible el flujo de información, lo cual representa una reducción significativa en los costos de producción. El fenómeno mencionado incentiva el tránsito de capitales, lo que necesariamente implica desplazamiento de fuerza de producción entre los diferentes países, esto equivale, a la creación de nuevas fuentes de trabajo para las personas; en el mismo sentido, se amplían los mercados para los empleadores para la venta de sus productos o bienes de servicios, pero respetando lo patrio habida cuenta de la existencia de significativas y desiguales costumbres, creencias y realidades de cada pueblo.

En este orden de ideas, Carballo (1998) ha afirmado sobre el tema mencionado que “el fenómeno de la globalización de la economía y las drásticas mutaciones que éste supone a nivel de los procesos productivos, imponen una revisión de los postulados sobre los

cuales se erigió el derecho del trabajo clásico, en particular de aquellos que tendieron –lejos de perfilar el núcleo esencial de esta disciplina jurídica a rigidizarla sobremanera” (p. 1). Continúa diciendo el citado autor, empero esta vez cita a otra autoridad en la materia al decir:

*“En definitiva, se sugiere que el derecho del trabajo no puede, esta vez, aguardar –emulando al Santo Job– por tiempos mejores: que los efectos de la globalización cesen definitivamente para entonces reconstruir su viejo andamiaje. El desafío que se le presenta al derecho del trabajo es, precisamente, recuperar la capacidad de adaptación a las nuevas realidades, conservando –como nota definitoria y, por ende, inmutable– su carácter tuitivo de quien pone a disposición de otro su fuerza de trabajo” (p. 2).*

Según Carballo (1998), “este fenómeno provoca significativas transformaciones en los procesos productivos a nivel de las empresas, trastoca en general al mercado de trabajo, supone un desafío para las organizaciones sindicales y debilita los poderes regulatorios de los Estados nacionales” (p. 3).

Llama la atención el juicio que se realiza acerca del imperativo de supranacionalidad, donde se advierte:

*“La mundialización de la economía –según se apuntó– ha mermado drásticamente la eficacia de los modelos clásicos de tutela de los trabajadores, toda vez que los fenómenos que aquélla apareja no son susceptibles de subsunción bajo los criterios –tradicionales– que en éstos imperan.*

*Por lo expuesto, se hace palmaria la necesidad de actualizar –desde una perspectiva, igualmente global o mundializada– el objetivo básico de tutela del trabajador en su interacción con el patrono. De este modo, se tiende –como lo señala la Oficina Internacional del Trabajo– hacia la garantía de «un cierto paralelismo entre el progreso social y el progreso económico que se espera alcanzar como resultado de la liberalización del comercio y de la mundialización de la economía» (Carballo, 1998, p. 3).*



Para terminar, el ilustre autor hace ciertos comentarios que reflejan su preocupación y su iniciativa de hacer frente a la globalización dentro del ámbito laboral, y sobre el particular señala:

*“Luego de indicar las expresiones fundamentales de la globalización de la economía en la esfera de las relaciones de trabajo, emerge como conclusión fundamental el imperativo de adaptación de los instrumentos que, bajo el imperio del derecho del trabajo clásico, actualizaron el objetivo de tutela del trabajador en su interacción con el patrono. En definitiva, se trata de preservar a esta disciplina jurídica mediante su agiornamento al actual escenario de las relaciones obrero-patronales, basado en la conservación de sus notas y principios esenciales y, por ende, desechando aquellos que se pretendieron de tal naturaleza y sólo respondían a circunstancias efímeras”* (Carballo, 1998, p. 13).

A partir de ello Carballo explica cuál es el verdadero desafío que enfrenta el derecho del trabajo, diciendo:

*“En la óptica expuesta, el desafío verdadero que enfrenta el derecho del trabajo no es conservarse sin alteración alguna a pesar de las sensibles mutaciones operadas a su alrededor sino, más bien, afrontarlas con sus propios instrumentos y dentro de la lógica que las anima. Se aboga así por un derecho del trabajo que retorne a su originaria capacidad de adaptación a las realidades que le corresponda atender; desarrollado a nivel mundial en torno a un núcleo –en potencial expansión– constituido por un catálogo de derechos fundamentales de los trabajadores (libertad sindical, erradicación del trabajo infantil, prohibición del trabajo forzoso e igualdad de trato y oportunidades) que encarne la globalización del derecho social; y –por último– la abdicación del derecho del trabajo –de fuente estática– a favor de la autonomía colectiva de la voluntad”* (Carballo, 1998, p. 13).

Cierra su comentario expresando:

*“Quienes defiendan la estrategia de Job –esperar con paciencia sin límite el fin de la globalización de la economía para, entonces, reconstruir al derecho del trabajo– seguramente apuntarán, con toda razón, que el Santo bíblico, luego de padecer la pérdida de rebaños y tierras, la muerte de hijos y servidumbre, la ulceración de toda su piel, fue recompensado con el doble de cuanto antes había poseído. Es cierto que Job, en su nueva vida, según se asevera en las Sagradas Escrituras, poseyó catorce mil ovejas y seis mil camellos, mil yuntas de bueyes y mil asnas; tuvo catorce hijos y tres hijas; y vivió hasta los ciento cuarenta años. Es cierto. Sin embargo, no puedo evitar creer que Job nunca más concilió el sueño. Cada noche sus pesadillas celebraban el insomnio” (p. 13).*

Otro Comentario valeroso sobre las relaciones laborales en el marco de la globalización económica lo hace Nidia Morera, así:

*“Las políticas sociales surgen y se consolidan de acuerdo con las necesidades del sistema económico y sus distintos estados de evolución. En consecuencia hoy día debe realizarse el análisis de las relaciones laborales, así como de su regulación y tutela por parte del estado, dentro del marco de la globalización económica, por cuanto en las regulaciones del derecho laboral inciden las condiciones del contexto histórico, social, económico y político en el cual surgen y se desarrollan” (Morera, 1998, p. 7).*

Es una verdad incuestionable que la globalización se ha convertido en una realidad ineludible y, por tanto, de imperiosa participación de los estados en busca de mejores mercados, encaminados a mejorar sus aspectos económicos, teniendo, en suma, efectos en las relaciones laborales en sentido positivo y negativo. Frente a los aspectos positivos que se traducen en ventajas se ha pronunciado el Doctor Alejandro Vanegas Franco en la Jornada Internacional sobre la globalización económica y su impacto en el derecho del trabajo y la seguridad social, quien en dicha oportunidad adujo:

*“Las ventajas de la globalización se relacionan con la libre circulación de capitales de personas entre estados, lo cual permite obtener beneficios en términos de expansión de mercados financieros, nuevas fuentes de trabajo para los habitantes de los diferentes países y de mercados para los empresarios (...)” (Vanegas, 2007, p. 9).*

Otro distinguido invitado a la jornada antes citada fue el Doctor Joaquín Aparicio Tovar, de nacionalidad Española en el tema de la transnacionalización del derecho del trabajo y la responsabilidad del empresario, advirtiendo que la globalización erosiona el poder del estado, puntualizando además:

*“El derecho del trabajo que conocemos se caracteriza porque regula las relaciones de producción en un ámbito territorial en el cual el estado ejerce la soberanía, es decir, hay una unidad entre mercado, producción, distribución, y reglas jurídicas. La unidad de mercado es el gran objetivo de los Estados nacionales del siglo XIX, rompiendo los privilegios entre zonas y de ahí que la necesidad de una regulación que valiese en todo ese ámbito era necesaria, pero, como vemos, quien producía tenía en ese ámbito territorial definida la soberanía del Estado, tenía que utilizar unas reglas que eran comunes para todos al mismo tiempo que producía y vendía en ese mismo ámbito y las reglas, por tanto, del vendedor eran las mismas. No estamos ya en ese mundo, ahora el fenómeno de la llamada globalización erosiona el poder regulatorio del Estado nacional” (Aparicio, 2007, pp. 16-19).*

Expresa su punto de vista afirmando que:

*“Estamos ante una crisis irreversible y definitiva del Estado nación. El Estado nación es un producto de los seres humanos, inventado en un momento determinado de la historia, y evidentemente será sustituido por otra forma de regulación. Es verdad que el fenómeno de la globalización erosiona el poder del estado; si esto ocurre, inevitablemente el derecho al trabajo se ve comprometido por la sencilla razón de que la esencia del derecho del trabajo, y no solo del derecho del trabajo sino de cualquier norma jurídica, esta que ante los casos de incumplimiento de obligaciones precisas establecidas en las normas al empresario se le imponen obligaciones concretas y también al trabajador: esto quiere decir, que en los casos de incumplimiento de*

*obligaciones, hay un modo de exigir el cumplimiento coactivo, o cuanto menos si no es posible y ya conocemos la dificultad, la incoercibilidad de las obligaciones de hacer, que son propias de nuestra disciplina: cuanto menos hay un mecanismo para exigir responsabilidad y este depende del aparato institucional que el Estado dispone para conseguir coactivamente, si hace falta, la consecuencia del incumplimiento de una obligación” (pp. 16-19).*

Explica entonces lo que ocurre cuando el Estado ve erosionado su poder, así:

*“Si el Estado ve erosionado su poder por el fenómeno de la globalización, en este punto se rompe la unidad de producción, pues alguno que produce desplaza la venta del producto a otro con otras reglas distintas, no hay unidad de regla entre producción y distribución, entonces la consecuencia es que el Estado, su capacidad, su poder de regulación y su poder institucional para exigir responsabilidades se ven limitados y seriamente comprometidos” (pp. 16-19).*

Invita a analizar las razones:

*“(…) Veamos un poco porque ha ocurrido. Si esto es tan dramático como estoy diciendo, la verdad es que algunos hechos son preocupantes, porque junto a este fenómeno de la mundialización económica, conocida como la globalización, se produce un fenómeno interesante, por lo menos llamativo; por una parte concentración extraordinaria del capital, pero por otra una desconcentración, descentralización de las entidades que se dedican a la producción, es decir, de las empresas. Así viene a colación de nuevo una frase bien conocida: La empresa moderna crece adelgazando, pero adelgaza descentralizando distintas funciones con técnicas jurídicas de las más variadas” (pp. 16-19).*

Cita como ejemplo, o caso interesante a una compañía reconocida en todo el mundo:

*“La empresa NIKE produce en Indonesia mediante un contrato que una sociedad, con sede social en Estado Unidos, hace con un empresario*

*local, quien posee una instalación fabril, empresario que a su vez realiza otros contratos en los que subcontrata distintas fases de producción de las zapatillas deportivas. Por otra parte, la distribución tampoco la hace la empresa matriz NIKE, sino que la contrata con una empresa mediante distintos sistemas de franquicias u otras formulas de relaciones mercantiles entre empresas –no laborales–, que también contratan o subcontratan con otras empresas más pequeñas que deben adaptarse a un esquema determinado y que finalmente contratan a los trabajadores. De esta manera, la empresa matriz lo que hace es dar el producto, esto es, decir lo que hay que fabricar con este diseño, con este color, con este material y estas calidades. Pero ese diseño tampoco lo hace la empresa NIKE, sino que lo contrata con un gabinete de Milán, por ejemplo, o de Barcelona; los diseñadores de Milán o Barcelona le suministran el producto” (pp. 16-19).*

Seguidamente formuló y dio respuesta a una pregunta que es clave frente a la responsabilidad que debería exigir el estado –cuyo poder ha sido erosionado– al empresario:

*“¿Qué quedo de NIKE? Prácticamente nada, un ente al cual va hacer difícil encontrar o exigirle responsabilidad sobre un tráfico mundial, donde la mercancía producida por el concurso de tanta variedad de empresas o de personas es distribuida en todo el globo terráqueo. En definitiva, las transformaciones de las empresas están provocando una modificación en los mecanismos de exigencia de responsabilidad del empresario” (pp. 16-19).*

En la culminación de su participación en la Jornada en comento, el Doctor Aparicio solicitó crear una corte laboral internacional, algo como lo que ya ocurre con el Internacional de la Haya.

Frente al trabajo en los procesos de integración económica, el Doctor Germán Valdez Sánchez (citado en Herrera, 2007), ex-magistrado de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, acotó lo siguiente:

*“Estimo que dentro de un proceso de integración deberían generarse unas condiciones muy claras y equilibradas en materia de contratación y de beneficios laborales, en lo cual debe tener un efecto fundamental el grado de flexibilidad que en la legislación de cada país contratante se halla introducido, pues sin ella todo puede colapsar sencillamente porque si no hay posibilidades de acompasar las dos o varias legislaciones, los niveles de desigualdad entre unas y otras van a generar evidentes diferencias en las condiciones económicas de la mano de obra, en detrimento de aquellas que resulten más gravosas, frente a lo cual es natural concluir que se traducirá para esos países en un elemento de crecimiento del desempleo. Pero si es factible la adecuación para que se establezcan unas condiciones de equilibrio, no necesariamente de igualdad de raza, pero se pondrá a pensar en que va a entrar a jugar en el resultado económico los elementos de calidad y eficiencia que siempre son estimulantes para el empresario y el consumidor, lo cual puede ir atado, como en otra parte se anotó, a mayores beneficios para los trabajadores que produzcan esos positivos resultados” (pp. 45-46).*

Valdez Sánchez, aclara además que es de suma importancia contar con que:

*“En un proceso de integración, y dentro de un mundo comercialmente globalizado, el tránsito de trabajadores entre países se hace mas fluido, por lo que en un momento dado la existencia de mejores oportunidades de trabajo en su determinado país atraerá contingentes que empezaran a producir a favor del mismo y en detrimento del que los pierde que con ese desplazamiento posiblemente vera un decrecimiento en su tasa de desempleo, pero generada por elementos de carácter negativo como es la migración de sus ciudadanos” (pp. 45-46).*

La investigadora considera de suma importancia las conclusiones que el expositor aportó, entre una de ellas esbozó:

*“Es fundamental que el país recapacite sobre el momento que se vive en el mundo, en lo tocante con las relaciones de producción y mercado para que adopte una posición con carácter futurista en lo atinente a las reglamentaciones sobre las relaciones laborales; Los fenómenos de transnacionalización y globalización son una realidad que domina todo el campo de la economía mundial y por tanto, además de aceptarlo, es indispensable crear mecanismos de acoplamiento en ello; Los procesos de*

*integración deben procurar un equilibrio en las condiciones de contratación laboral, para que no se afecten los derechos básicos de los trabajadores ni se prodiguen condiciones de favorabilidad para un país, a costa de los beneficios laborales” (p. 46).*

Sobre el reiterado tópico, esto es, la globalización, el Maestro José Roberto Herrera Vergara (2007 citado en: Herrera, 2007), ex magistrado de la Corte Suprema de Justicia, sala de Casación Laboral, en la Jornada Internacional de la globalización esgrime una serie de comentarios al respecto:

*“Entonces tenemos como planteamiento general actualmente a la globalización económica, caracterizada por la liberación del comercio internacional sobre una expansión directa de la inversión extranjera, y también sobre flujos financieros transfronterizos que se han producido en todos estos países, y que han dado como efecto la reducción del número de trabajadores dependientes, por una parte, y nuevas relaciones de prestación de servicios, por otra; relaciones unas verdaderamente legítimas y dependientes y otras totalmente simuladas con efecto en crecimiento en la economía informal, en la triangulación, o como se dice también en la tercerarización en el mercado laboral, y en general un deterioro en las condiciones de empleo” (p. 122).*

Sienta su postura frente al tema expresando que:

*“Ante ese panorama de la mundialización económica y los efectos en el orden social nos planteamos si es necesario reformular el derecho del trabajo y adaptarlo a nuevas realidades. Tenemos que tener en cuenta que al menos, en mi opinión, no es ni buena ni mala, pero de todas maneras es un hecho irreversible en el cual ninguna persona puede estar ajena para luchar en beneficio de sus intereses o para tener la opinión y finalmente lograr los objetivos que persiga con ella. Fundamentalmente, esa globalización económica no puede divorciarse de una globalización social por la dignidad que merece el trabajo del hombre, por ser el trabajo la fuente esencial del ser humano, porque en un estado social de derecho como es el nuestro, ese trabajo debe, en todas sus manifestaciones, gozar de una especial protección del Estado, pero cuando se trata de un trabajo que además es dependiente,*

*cuando esta de por medio un ingrediente adicional, como es el de la privación relativa de la autonomía, inherente al ser humano, esa protección debe mantenerse en grado superlativo, por lo menos para esos trabajadores dependientes, y sin desconocer las nuevas realidades que impone no solo la globalización económica sino los otros factores que han surgido como consecuencia de las neo tecnologías del tele trabajo, de las nuevas formas de prestación de servicios. (p. 122)*

Merece la pena traer a colación un planteamiento bastante crítico realizado por el Doctor Oscar Hernández Álvarez (Citado por Herrera, 2007), de nacionalidad venezolana, en la jornada referida sobre globalización, donde acota: “*¿Cuáles son los problemas que la integración regional puede crear en el mundo del trabajo?*” A lo que respondió así:

*“En primer lugar, la unificación y armonización del derecho del trabajo. No está previsto en ninguno de los proyectos de integración en el mundo que debe haber necesariamente una unificación en las legislaciones laborales; todos los procesos de integración han sido, sin excepción, fundamentalmente económicos, solamente que en el devenir de las cosas la calidad ha demostrado que no puede haber una efectiva y adecuada integración económica que no tenga su propia dimensión social, de allí que la existencia de las legislaciones laborales que sean muy diferentes o que sean digamos totalmente contradictorias va a crear un obstáculo para que pueda haber un éxito de la política integracionista. Entre nosotros, en América Latina en general, las legislaciones no son muy diferentes; entre nosotros la armonización en el caso concreto de la legislación del trabajo ha sido un proceso que se ha venido dando de una manera un poco natural, simplemente porque todos estamos acudiendo de una forma u otra a las mismas fuentes. (...)” (pp. 140-141).*

Agrega:

*“El segundo efecto sería la libre circulación de trabajadores, porque todo mercado común supone una libre circulación de capitales y bienes y de servicios y de personas, y cuando hablo de libre circulación de personas estamos fundamentalmente refiriéndonos a libre circulación de trabajadores; para que los trabajadores puedan circular libremente y puedan trabajar en un*



*país y luego ir a otro tiene que haber una coordinación de los sistemas de seguridad social, porque no puede un trabajador colombiano que ha cotizado 10 o 15 años en la seguridad social ir a trabajar a Venezuela si va a perder todas estas cotizaciones y va comenzar a cotizar en la seguridad social Venezolana como si hubiera comenzado a incorporarse a un mundo nuevo de trabajo. Por otra parte, tiene que haber, como consecuencia de la integración y de la libre circulación de trabajadores, un refuncionamiento de las normas y de las políticas discriminatorias, en un mundo de economías nacionales, de nacionalismos culturales, sociales, legislativos. Siempre se tiende a discriminar al trabajador inmigrante; integración regional supone que esa tendencia debe ser sustituida por otra en la cual el trabajador inmigrante tenga exactamente los mismos derechos, la misma protección tutelar que los trabajadores nacionales (pp. 140-141).*

El mismo autor continúa formulando y resolviendo unos planteamientos serios y pertinentes, que resulta oportuno consignarlos, preguntándose:

*“¿Cómo se logra que un proceso de integración tenga realmente una dimensión social y este orientado, al mismo tiempo, a fortalecer la economía y el desarrollo social?” (p. 142).*

A lo que propuso como respuesta:

*“La única forma es que existan políticas económicas armonizadas, políticas comunes entre los estados miembros de un pacto regional, porque los pactos de integración tienen una serie de dificultades al lado de las ventajas; todo proceso de integración va a crear necesariamente aumentos en las exportaciones y en las importaciones, pero esos aumentos generalmente son sectoriales” (p. 142).*

Cita como ejemplo la relación binacional entre Venezuela y Colombia, al afirmar:

*“Los Venezolanos, en un momento dado, estamos comprando un determinado producto a Colombia, estamos importando azúcar de Colombia, estamos creando un efecto beneficioso en ese ramo de la actividad azucarera*

*porque aumenta la producción, posiblemente mejoren los precios y seguramente aumentará el empleo, pero un efecto contrario se creará en Venezuela si se acude a importación de azúcar; nosotros, que somos un país que producimos azúcar, lo hacemos porque en un momento dado tenemos carencia del producto, pero en la medida en que venga azúcar de una país a otro, y que sea una azúcar más barata, los inversionistas de esa actividad en nuestro propio país van a disminuir en su inversión y se va a crear entonces un decrecimiento no solamente de la rentabilidad sino también del empleo” (p. 142).*

Así como Hernández Álvarez (2007) es posible hablar de una variedad de ejemplos de casos en que la integración binacional crea efectos positivos en un país y negativos en otros si no se concretan políticas que tengan como finalidad compensar toda esta situación para que, más allá de los efectos negativos en un país y positivos en otros, el resultado de la integración sea favorable en términos globales y en un largo plazo (...). Agrega:

*“La globalización es una realidad, y así no nos guste tenemos que convivir con ella. Para convivir con ella y lograr que el proceso no arrastre a nuestras economías, que siguen siendo débiles, de tercer mundo, la gente de América Latina, debe encontrar en los mecanismos de integración subregional una vía adecuada para poder insertarse en ese mundo globalizado, sin que ello vaya a ir en detrimento directo de nuestros propios intereses y nuestros propios pueblo” (p. 142).*

En Colombia se podría aseverar que la globalización se ha advertido dentro del ámbito laboral a partir de la década de los años noventa 90 puesto que, es en esos años cuando el país abrió su economía al mundo, de tal manera que surgió la imperiosa necesidad de promulgar leyes acordes a la realidad económica irradiada en un franco cambio, en un sistema donde la rigidez y la regulación con el fluir del tiempo pasaron a ser historia en los distintos ámbitos que sustentan a la economía de una nación, en aras de darle una mayor eficacia, como es el financiero y principalmente en el laboral.

Por lo anterior es posible afirmar que el fenómeno de la globalización se caracteriza por la transversalidad, porque atraviesa todos los procesos y los transforma, incluyendo las relaciones que surgen de la contratación laboral. Esta transformación, en la economía nacional, generó la introducción a al país de productos extranjeros a precios más bajos en relación con los precios de productos nacionales, ocasionando el desequilibrio económico de las unidades de producción que se vieron abocadas a suprimir sus plantas de personal y, en casos severos, a su cierre y liquidación.

La globalización tiene un efecto trascendental en las relaciones capital-salario, y más en los países del tercer mundo, como es el caso de Colombia. Muchas empresas no cuentan con los instrumentos tecnológicos u operacionales o con la gran competitividad, o administración para enfrentar a otras que sí los tienen, suscitando una gran lesión a las empresas débiles, en sentido productivo, por ejemplo, circunstancias que generan crisis empresarial, trasladándose dicho efecto a los trabajadores, pues las empresas, al entrar en crisis, ya no pueden continuar con los contratos laborales, acarreando despedidos de trabajadores porque se requiere hacer una reestructuración operacional o una reestructuración de personal, pues el costo laboral hace inviable a la empresa o hacen exigible la liquidación.

Vale acotar que, como consecuencia de la globalización, las empresas que entran en crisis por el sistema económico mundial imperante, lo hacen por causas económicas, productivas, técnicas y organizativas. Frente a la crisis empresarial se han referido distintas autoridades, como judiciales, doctrinarias, nacionales y extranjeros; sin embargo, ninguna lo hace alejada de la realidad que representan para el sector laboral, es decir, cuando se

refieren a la crisis empresarial se alude indefectiblemente a las consecuencias que se suscitan, entre las que se cuenta el despido de trabajadores, llámese individual o colectivo.

Como preludio de la crisis empresarial, se entiende que es “toda perturbación del estado de equilibrio dinámico del negocio, que está incidiendo en su operación y en los resultados de su gestión.” (Abaco Net Group, 2010, p. 1).

Ahora bien, la crisis empresarial que se traduce en muchas ocasiones en cierre de las empresas y despido individual o colectivo de trabajadores, no es un tema nuevo, antiguamente, más concretamente en los albores de la revolución industrial, se han referido a ello por su íntima y estrecha relación con los despidos. A continuación se realiza un corto recorrido por la historia, desde la perspectiva del doctor José Guerrero (1996):

*“La expulsión masiva de los campesinos y trabajadores de la tierra por parte de los feudales o terratenientes, ayudados por las leyes de cercamiento y la ruina de los artesanos por la producción manual, por la aparición de la maquina-revolución industrial, fueron las fuentes principales de la formación del proletariado industrial. La revolución industrial tuvo su génesis en la industria textil, en Inglaterra ante la necesidad de producir telas o tejidos de mayor calidad que las que llegaban de la India, a fines del siglo XVII. (...) fue entonces la invención y el perfeccionamiento de la maquina, la que no sólo afinó la producción de telas, sino que incrementó con creces el rendimiento del trabajo manual. El desarrollo de la industria no sólo se limitó a la textil, ya que con la invención de la máquina de vapor, se le da un gran impulso a la siderurgia, minería y transporte, como el barco a vapor y la locomotora elemento primordial del transporte férreo.*

*En este tránsito del desarrollo de la industria e invención de la máquina, cuando se producen los primeros despidos colectivos totales o parciales de trabajadores, a consecuencia de los cierres de muchos talleres que ya no podían competir con la gran industria de producción en serie que se abría paso. Dichos trabajadores y muchos propietarios de pequeños y medianos talleres, junto con los campesinos desalojados de sus tierras, entraron a engrosar el ejército de desempleados y mano de obra requerida por la burguesía o nueva clase capitalista” (pp. 62-63).*

Sobre el particular, esto es, cierre de empresas y despidos colectivos, el mismo autor aduce:

*“No obstante que el bien jurídico a proteger es una inmensa repercusión social, la legislación sobre cierre de empresa y despidos colectivos en nuestro medio, ha adolecido y adolece de inmensos vacíos, que lindan con el abandono de la clase trabajadora a su propia suerte, ya que la gran mayoría de empresarios de este país acuden, como veremos, para desvincular masivamente a sus trabajadores y burlar sus acreencias laborales generadas por el despido, a acciones de hechos o métodos revestidos de aparente legalidad, para que les autoricen el despido (si es que lo solicitan ante las autoridades del Ministerio de Trabajo); o para que producido éste, de hecho o por renunciadas provocadas o despidos individuales espaciados, se quede sin declaratoria de despido colectivo y, en consecuencia, burladas las acreencias laborales y disuelta la organización sindical, más que todo naciente o en formación, que es otro de los objetivos perseguidos con el cierre o el despido colectivo” (p. 65).*

Sin embargo, el mismo autor les atribuye, a los modelos económicos que imperan en una sociedad, las consecuencias de la deslaborización y flexibilización del derecho laboral, refiriéndose puntualmente a Colombia, al respecto advirió:

*“El neoliberalismo o la regresión al librecambismo, exigió reformas sustanciales que permitieron en materia laboral, deslaborizar y abaratar y flexibilizar o hacer el recambio o supresión total o parcial de la fuerza trabajadora. Surge entonces la Ley 50 de 1990, que, en relación con el despido colectivo, facilita al empleador todos los eventos y causales, incluso las no enunciadas en el numeral 3 del artículo 67 de la citada Ley, para proceder a solicitar el despido, cierre definitivo, total o parcial de su empresa” (pp. 71-72).*

De la misma manera vale la pena señalar que en Colombia hay unas causales de despido colectivos ligadas a unos aspectos eminentemente económicos y técnicos, los cuales son: modernización de procesos, de equipos y sistemas de trabajo para aumentar la

productividad; supresión de procesos; equipos de trabajo o unidades de producción; obsolescencia o ineficacia de equipos que hayan arrojado pérdidas o coloquen en desventaja competitiva al empleador frente a productos nacionales o extranjeros; situación financiera; peligro en entrar o que se entre en cesación de pagos; razones de carácter técnico o económico; falta de materias primas; u otras similares.

En la revista Derecho y Trabajo, el Doctor José Omar Salazar esboza ciertas explicaciones sobre las formas de cierres y despidos colectivos, llamando la atención uno en particular que se denomina, los cierres de facto:

*“Los podemos enunciar así: A- cierres definitivos; B- cierres temporales; C- cierres a través de la institución del concordato; D- cierres a través de la quiebra, hoy liquidación obligatoria; E- cierre de facto. (...) Cierre de facto: de éstos sólo podemos decir que son los que con más frecuencia se suceden, básicamente por parte de pequeños y medianos empresarios del orden individual y colectivo, personas jurídicas y sociales de hecho, que ante la crisis generada por la apertura económica y por otros factores han terminado con su actividad mercantil sin que para hacerlo hayan acudido a las autoridades administrativas para obtener las respectivas autorizaciones. El mismo ministerio del trabajo y de la seguridad social manifiesta que es imposible saber cuántas empresas y comerciantes han cerrado sus negocios de facto, y cuántas son las personas que a consecuencia de ellos han quedado cesantes y lógicamente se le han burlados sus mínimos derechos laborales; de lo que sí estamos seguros es que son muchas las que no han hecho los tramites de Ley y dentro de ellas podemos encontrar empresas de gran magnitud que se han valido de estrategias fraudulentas para el cierre” (p. 147).*

## **4 OBJETIVOS**

### *4.1 OBJETIVO GENERAL*

Diseñar una propuesta que permita armonizar las normas constitucionales, laborales y concursales referidas al despido objetivo de trabajadores en empresas en crisis producto de la globalización en Colombia.

### *4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS*

6.2.1 Estudiar el entorno económico imperante, a partir de la apertura económica, que determina las relaciones laborales en Colombia.

6.2.2 Identificar los efectos de la globalización, como realidad económica, en las relaciones laborales en Colombia.

6.2.3 Estudiar y analizar las normas laborales y concursales frente al principio de estabilidad en el empleo y la protección del capital-trabajo consagrados en la Constitución de 1991.

6.2.4 Determinar el criterio de eficacia de las normas constitucionales que protegen a los trabajadores y empleadores en casos de despido por causas objetivas en las empresas en crisis.



## 5 DISEÑO METODOLÓGICO

### 5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente es una investigación de tipo cualitativo, orientada por el paradigma sociocrítico. Se enmarca dentro de lo cualitativo por las siguientes razones:

- Asume que la realidad social es construida por la participación en ella y es construida constantemente en situaciones particulares, es una realidad dinámica. Lo que se pretende con la presente investigación es dar una muestra de ese dinamismo, mediante la proposición de un cambio en el principio de estabilidad en el empleo desde la misma Constitución Política.
- Asigna un papel principal a las intenciones humanas en la explicación causal de los fenómenos sociales, como es claro, la investigadora, a partir del análisis de las normas que dan sustento a la investigación, procura hacer una descripción fidedigna de la situación actual de la estabilidad en el empleo.
- Observación naturalista y sin control, es decir la investigadora parte desde un punto de imparcialidad, evitando expresar opiniones sesgadas.
- Hace observaciones holistas de un contexto total cuando la acción social ocurre, ello se ve evidenciado en el criterio de integralidad empleado en el abordaje del tema de estudio, si dejar por fuera de este análisis ningún elemento explicativo de la realidad sociojurídica.

- Genera datos pictóricos y verbales para representar el ambiente social. Infiere de sus datos. En esta investigación se está proponiendo un nuevo modelo que oriente a los actores de las relaciones de producción hacia el entendimiento pleno de la estabilidad en el empleo, a través de la armonización de las normas constitucionales, laborales y concursales.
- Emplea la inducción y la deducción para analizar los datos. La implementación de estas técnicas concedieron a la investigadora la “luz” necesaria para dar una explicación propia del entorno sociojurídico, en relación a esta temática específica; y para proponer, con fundamento en este análisis, un nuevo modelo de interpretación de la estabilidad en el empleo.(Koetting, 1984, citado por: Alvarado, 2007).

Se dice que esta investigación está orientada por el paradigma sociocrítico pues a través de él, la investigadora se traslada desde el análisis de las transformaciones sociales hasta el ofrecimiento de respuestas a los problemas derivados de éstos. Los parámetros que guían este tipo de investigaciones son los siguientes:

- Su orientación está dirigida a la propuesta y aplicación de nuevas soluciones. Se encamina al análisis de las transformaciones sociales y básicamente a la implicación del investigador en la solución de problemas a partir de la autorreflexión.
- La relación investigador-objeto de estudio es de correspondencia. La investigación, desde esta perspectiva, tiene un carácter autorreflexivo, emancipador y transformador (Koetting, 1984, citado por: Alvarado, 2007).

## 5.2 *DISEÑO*

El desarrollo de la investigación fue posible a través de un diseño de investigación acción, el cual permite estudiar, entre otros aspectos: la interacción de los individuos en sociedad bajo el supuesto de que las personas construyen la realidad en la que viven a partir del descubrimiento de sí mismos (investigación) y de la implementación de su cultura (participación) para en este punto proponer las transformaciones a implementar en el futuro próximo (Dornell, 2005).

Con este diseño fue posible iniciar el estudio sin categorías pre-establecidas, evitando preconcepciones que pudieran llevar a interpretaciones o explicaciones sesgadas.

Este estudio propenderá en el futuro próximo a adoptar un diseño centrado en la investigación acción participación por el propósito que tiene su autora de que se eleve al nivel constitucional la propuesta aquí realizada.

## 5.3 *TÉCNICAS*

Para desarrollar la presente investigación fue necesario adelantar una serie de actividades que permitieron un acercamiento, tanto teórico como práctico, al problema de investigación.

Con el horizonte otorgado a la investigadora por la práctica profesional como docente y litigante y por la lectura de una bibliografía nacional que teoriza sobre las normas constitucionales, laborales y concursales con respecto al despido colectivo de trabajadores en empresas en crisis a consecuencia de la globalización, se aplicó la técnica de revisión y

análisis documental con el propósito de: 1) proporcionar un sustento teórico a la investigación; y 2) argumentar teóricamente el estudio y la propuesta resultante.

#### 5.4 *PROCEDIMIENTOS*

Desde el inicio de la Maestría, la investigadora ha pensado que la armonización de las normas constitucionales, laborales y concursales con respecto al despido colectivo de trabajadores en empresas en crisis a consecuencia de la globalización debe ser el resultado de una reflexión constante y de unas acciones investigativas.

Dicha reflexión y dichas acciones investigativas se fundamentaron, entonces, en el análisis de los preceptos constitucionales que tienen relación directa con el “trabajo” y “la estabilidad en el empleo”, principios a los cuales les fueron aplicados los criterios de valoración que promueve el profesor Norberto Bobbio (2007) en su obra *“Teoría General del Derecho”*, en el capítulo II, denominado Justicia, Validez y Eficacia, para establecer si las disposiciones en comento se ajustan, o no, a lo que indica el dicho autor al referirse a cualquier norma del ordenamiento jurídico, como es: si es justa o es injusta; si es válida o inválida; si es eficaz o ineficaz.

## 6 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 6.1 CRITERIO DE VALORACIÓN APLICADO A LAS NORMAS CONSTITUCIONALES QUE CONSAGRAN EL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La investigadora se identifica con el fundamento de la célebre teoría de la pirámide Kelseniana, expuesta por Naranjo bajo el siguiente tenor:

*“La norma que determina la creación de otra es superior a ésta; la creada de acuerdo con tal regulación, es inferior a la primera. El orden jurídico, especialmente aquel cuya personificación constituye el Estado, no es, por tanto, un sistema de normas coordinadas entre sí, que se hallasen, por así decirlo, una al lado de otra, en un mismo nivel, sino que se trata de una verdadera jerarquía de diferentes niveles de normas. La unidad de éstas se halla constituida por el hecho de que la creación de una norma –la de grado más bajo–, se encuentra determinada por otra –de grado superior–, cuya creación es determinada, a su vez, por otra todavía más alta. Lo que constituye la unidad del sistema es precisamente la circunstancia de que tal regressus termina en la norma de grado más alto, o norma básica, que representa la suprema razón de validez de todo el orden jurídico. La estructura jerárquica del orden jurídico de un Estado puede expresarse toscamente en los siguientes términos: supuesta la existencia de una norma fundamental, la Constitución representa el nivel más alto dentro del derecho nacional” (Naranjo, 2003, p. 347).*

Lo anterior conlleva a afirmar que en un sistema jurídico necesariamente existen disposiciones que tienen una categoría superior a otra u otras preliminares, y es precisamente esa preeminencia, la que da lugar a la existencia de obediencia que debe existir entre las normas, con el fin de lograr la armonía, afinidad y ponderación necesaria

dentro de un ordenamiento jurídico, por tanto, si una disposición no se sujeta a la norma a la que debe inclinarse, se fractura el principio armónico que debe ostentar todo sistema legal y, en consecuencia, conlleva a planos funestos para los sujetos de derechos.

Frente a la estabilidad laboral en Colombia que posee un rango constitucional, consagrado en el artículo 53 de la Carta Magna, se considera pertinente aplicarle, en procura de mantener el “hilo” o enfoque investigativo, los diversos criterios valorativos de eficacia a fin de verificar la firmeza o no de la misma, por tanto, a continuación se examinará lo que han adverdado algunos autores al respecto:

*“Frente a cualquier norma jurídica podemos plantearnos un triple orden de problemas: 1) si es justa o es injusta; 2) si es válida o inválida; 3) si es eficaz o ineficaz. El problema de la justicia, es el problema de la correspondencia o no de los valores superiores o finales que inspiran un determinado orden jurídico; el problema de la validez es el problema de la existencia de la regla en cuanto a tal, independiente del juicio de valor sobre si ella es justa o no; el problema de la eficacia de una norma es el problema de si la norma es o no cumplida por las personas a quienes se dirige” (Bobbio, 2007, p. 21).*

Para el estudio del objeto de esta investigación es propicio precisar y analizar cuáles son los preceptos constitucionales que se relacionan con el derecho laboral en cuanto al trabajo y estabilidad, a los cuales se aplican los criterios valorativos de eficacia, para establecer si se concretizan o no en la realidad.

Se considera imperativo y pertinente analizar primordialmente el preámbulo de la Carta Política, dado que es a partir de allí de donde originariamente se hace referencia al trabajo, cuando reza:

*“El pueblo de Colombia, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana. (República de Colombia, 1991).*

El preámbulo de la Constitución Política, sin lugar a dudas contiene poder valorativo, esto conduce a aseverar que, no hay disposición legal o administrativa dentro del sistema jurídico colombiano que no deba ceñirse e interpretarse acorde a los principios valorativos y constitucionales. Precisamente, en relación a este argumento, se ha manifestado: “el preámbulo es esa fórmula solemne colocada, a manera de introducción, en el encabezamiento de la Constitución y que resume las grandes directrices que inspiran la promulgación de ésta, y que deben servir de pauta o guía a gobernantes y gobernados en la vida del Estado” (Naranjo, 2003, p. 307). En igual sentido, y en relación a la temática analizada el doctor Sáchica (citado por Naranjo, 2003) afirma: “Suelen las constituciones escritas hacer una declaración inicial, o preámbulo, en que definen los supuestos, orientaciones y valores del sistema. No es ella puramente formal, enunciativa; tiene fuerza de decisión que condiciona el ejercicio del poder reformador y los poderes constituidos, aunque no tenga expresión normativa. Forma parte de la decisión política del constituyente y, generalmente, manifiesta las bases de la legitimidad del régimen” (p. 311).

Hay quienes consideran que el preámbulo en la Constitución Política de Colombia, además de fortalecer la unidad nacional, asegura otros principios al puntualizar: “El preámbulo de nuestra Constitución –dictada evocando la protección de Dios y con el fin de fortalecer la unidad nacional y asegurar la justicia, la libertad, la vida, la igualdad, la

conveniencia, el trabajo, el conocimiento y la paz– es, con esos postulados y principios que lo integran, un conjunto de valores supremos que están llevados a las normas y deben ser guía de su interpretación. Pero, ellos no pueden por sí solos, exclusivamente, utilizarse para invalidar una Ley o un precepto de la misma constitución (Ramos & Rodríguez, 2009, p. 52).

El doctor Carlos Daniel Abello Roca, exconstituyente formuló el interrogante en punto a establecer cuales eran los efectos jurídicos o vinculantes del preámbulo, concluyendo que la Corte Constitucional en sentencia C-479 del 6 de agosto de 1992, había dado respuesta a la mencionada incógnita en los siguientes términos:

*“El preámbulo de la constitución incorpora, mucho más allá de un simple mandato específico, los fines hacia los cuales tiende el ordenamiento jurídico; los principios que inspiraron al constituyente para diseñar de una determinada manera la estructura fundamental del Estado; la motivación política de toda normatividad; los valores que esa Constitución aspira a realizar y que trasciende la pura literalidad de sus artículos. El preámbulo da sentido a los preceptos constitucionales y señala al Estado las metas hacia a las cuales debe orientar su acción; el rumbo de las instituciones jurídicas. Lejos de ser ajeno a la Constitución, el preámbulo hace parte integrante de ella. Las normas pertenecientes a las demás jerarquías del sistema jurídico están sujetas a toda la Constitución y si no pueden contravenir los mandatos contenidos en su articulado, menos aún les está permitida la transgresión de las bases sobre las cuales se soporta y a cuyas finalidades apunta”* (Abello, 1998, p. 5).

La Corte Constitucional, en sus considerandos afirma que “la preceptiva constitucional ha sido enderezada por el propio constituyente a la realización de esos fines, a los logros de unos cometidos superiores ambicionados por la sociedad, que cabalmente son los que plasman el Preámbulo y que justifica la creación y vigencia de las instituciones” (p. 5). Por tanto, agrega la Corte, “quitar eficacia jurídica al preámbulo,



llamado a guiar e iluminar el entendimiento de los mandatos constitucionales para que coincidan con la teleología que les da sentido y coherencia, equivale a convertir esos valores en letra muerta, en vano propósito del Constituyente, toda vez que al desaparecer los cimientos del orden constitucional se hace estéril la decisión política soberana a cuyo amparo se ha establecido la Constitución” (p. 5).

Según Abello (1998), a juicio de la Corte Constitucional:

*“El preámbulo goza de poder vinculante en cuanto sustento del orden que la Carta instaura y, por tanto, toda norma sea de orden legislativo o de otro nivel que desconozca o quebrante cualquiera de los fines en él señalados, lesiona la Constitución porque traiciona sus principios. Si la razón primera y transcendental del control constitucional no es otra que la de garantizar la verdadera vigencia y supremacía de la Constitución, ese control deviene en utópico cuando se limita a la tarea de comparar entre sí normas aisladas, sin hilo conductor que las armonice y confiera sentido integral, razonable y sólido al conjunto”* (p. 6).

Deviene de lo anterior afirmar que toda disposición relacionada con el trabajo que no guarde armonía con el preámbulo corre el riesgo de que su eficacia se vea comprometida, dado que la Carta Política de 1991 refleja ese espíritu garantizador a favor de los derechos que se enuncian en el citado prólogo, pues uno de los propósitos de la Constitución fue, precisamente, considerar el trabajo como un derecho y una obligación social, el cual goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, y fue justamente por estas características por lo que se le concedió especial protección a los derechos de los trabajadores en sus relaciones laborales.

Ahora bien, analizado el contenido del preámbulo y observando la realidad con relación al derecho al trabajo se advierte que la realidad discrepa con el contenido del

prólogo y es precisamente allí en donde se forja y no finiquita el problema que surge constantemente en las relaciones jurídicas laborales, de modo que el amparo que alude el artículo 25 superior se fortalece dentro del contexto teórico adoptado desde la Constitución de 1991 al referirse a los objetivos del Estado, al afirmarse por la Corte Constitucional que “el Estado social de derecho, hace relación a la forma de organización política que tiene como uno de sus objetivos combatir las penurias económicas o sociales y las desventajas de los diversos sectores, grupos o personas de la población, prestándoles asistencia y protección” (Corte Constitucional, 1992c, p. 1).

Asimismo, el artículo 1º constitucional consagra el respeto al trabajo, que constituye uno de los pilares del estado Colombiano, y en idéntico sentido lo hace el artículo 53 superior, al consagrar en uno de sus apartes la estabilidad en el empleo, entre otros.

Una vez realizado un breve esbozo sobre los aspectos mínimos a favor de los trabajadores en lo referente al trabajo y estabilidad laboral desarrollados desde la perspectiva constitucional, por ser temas que interesan primordialmente a esta investigación, a partir de este apartado, se aplican los criterios valorativos a las citadas normas, partiendo precisamente de lo que afirma sobre el tema de criterio valorativo de justicia el profesor Norberto Bobbio, así:

*“El problema de la justicia da lugar a todas aquellas investigaciones que tratan de explicar los valores supremos hacia los cuales tiende el derecho (...), de aquí, donde nace la filosofía del derecho como teoría de la justicia. El problema de la validez constituye el núcleo de las investigaciones dirigidas a precisar en qué consiste el derecho como regla obligatoria y coactiva, cuáles son las características peculiares del ordenamiento jurídico que lo hacen diferente a otros ordenamientos normativos (como el moral), y por tanto no los fines que deben realizarse, sino los medios dispuestos para el logro de esos fines, o el derecho como instrumento para la realización de la justicia.*

*De aquí nace la filosofía del derecho como teoría general del derecho. El problema de la eficacia nos lleva al terreno de la aplicación de las normas jurídicas. ..(...) De aquí que nace el aspecto de la filosofía del derecho que lleva a la sociología jurídica. (Bobbio, 2001, pp. 24-25).*

Con el estudio de las disposiciones anteriores se advierte que los preceptos constitucionales interrelacionados con el derecho laboral y sus consecuencias, como son el amparo en tópicos relacionadas con el trabajo y la estabilidad en el empleo, en el ordenamiento jurídico nacional sí se concretizan dentro del aspecto ideal, es decir, se avienen con los principios del Estado social de derecho consagrado en la Constitución Política de 1991, encuadrándose dentro del ámbito de justicia, dado que las normas son justas, porque persiguen los fines del Estado social de derecho, como es la de brindar garantías a la clase trabajadora, empero, en el mundo real no superan la prueba si analizamos las normas precitadas a cara de lo que afirma el doctor Norberto Bobbio, en relación a que norma justa es lo que debe ser, norma injusta es lo que no debería ser. El problema de si una norma es o no justa “es un aspecto de la oposición entre mundo ideal y mundo real, entre lo que debe ser y lo que es” (2007, p. 20). Lo anterior conduce a afirmar que estudiadas las disposiciones que protegen a los trabajadores en lo que tiene que ver con el despido colectivo en empresas en crisis, se advierte que no existe coherencia entre el plano ideal y el plano real, puesto que, desde el aspecto ideal es cierto que existe un punto cardinal definido y claro, a contrario *sensu*, en la *praxis* el punto fundamental de la norma se torna inadecuado por efecto de la globalización y su incidencia en las relaciones laborales debido a la crisis de las empresas.

La investigadora considera valioso analizar detenida mente lo que han adverado otros autores, respecto a los criterios de valoración de las normas, destacándose entre éstos

el Doctor Eduardo García Máynez (citado por Bobbio, 2007), quien sitúa lo anterior, esto es, el criterio de la justicia, en el famoso derecho intrínsecamente válido, y aduce sobre el particular: “se quiere indicar el derecho justo, esto es, las reglamentaciones de las relaciones de coexistencia entre los hombres que más corresponden al ideal de justicia” (pp. 25-26). Igualmente, el Doctor Julius Stone, profesor de la Universidad de Sydney, Australia (citado por Bobbio, 2007), indica sobre el tema: “Jurisprudencia crítica o ética, que comprende el estudio de los diferentes ideales de justicia, y, por tanto, del derecho ideal en sus relaciones con el derecho real, y que coincide con aquella parte de la filosofía del derecho que nosotros llamaríamos teoría de la justicia” (p. 26).

En último término, se trae a colación lo puntualizado por el Doctor Alfred Von Verdross (citado por Bobbio, 2007), profesor de la Universidad de Viena, quien profesa el iusnaturalismo, y precisa: “El filósofo moral (el teórico del derecho natural) se interesa solamente por la justicia ética de las normas jurídicas y por su obligatoriedad interna.” (p. 26).

Sintetizando, la investigadora considera que la justicia que Aristóteles imaginaba en su obra *Ética Nicomacéutica*, entre otras, como la distributiva, en el contexto práctico de las relaciones laborales se hace complejo darle aplicabilidad en muchos acontecimientos de coyuntura económica negativa, originados a partir de la crisis de las empresas por razones económicas, técnicas, administrativas o de gestión.

Ahora, en el siguiente criterio, vale decir, el de la validez, se podría considerar que no hay mayor problema, porque es uno de los que se reduce únicamente a establecer la simple existencia de la norma jurídica. Frente a este criterio de valoración, el Doctor García Máynez (citado por Bobbio, 2007), considera que desde el punto de vista formalmente

valido, se pretende entender aquellos cánones de conductas que la autoridad política considera como “vinculantes en determinado territorio o en determinada época” (p. 25). El Doctor Julios Stone, lo sitúa en la “jurisprudencia analítica, que es lo que hoy se denomina en Colombia teoría general del derecho, o sea, el estudio del derecho desde el punto de vista formal” (p. 26). En otras palabras, las disposiciones constitucionales laborales sí cumplen con el criterio de validez porque existen, sin embargo, en algunas ocasiones su aplicabilidad se hace ilusoria, por la crisis empresarial.

Por último, a continuación se procede a analizar el criterio de eficacia, el cual se reduce a la certeza o al cumplimiento o no de las normas jurídicas. El Doctor Alfred Von Verdross, esgrime “que hay tres modos diversos de considerar el derecho según su cumplimiento práctico (que es la eficacia), adverbando: El sociólogo con sus medios puede comprender sólo la eficacia del derecho” (p. 26). Julios Stone, en un mismo sentido considera que la “Jurisprudencia sociológica estudia no el derecho en los textos sino el derecho en acción” (p. 26). El Doctor García Máynez, sobre este punto aduce: “se indica aquellas reglas de conducta que determinan efectivamente la vida de una sociedad en determinado momento histórico” (p. 26).

Habiendo abordado los anteriores criterios, a continuación se analiza la estabilidad laboral, que es la temática pertinente y que interesa en esta investigación. Se puntualiza detenidamente en aquellos casos en que, a pesar de cierre total o parcial de la empresa, persiste la famosa estabilidad laboral reforzada (principio superior desarrollado por la jurisprudencia) por cuanto la continuación de una relación laboral conlleva a innumerables garantías que permiten ostentar una vida digna no sólo al trabajador, sino también su familia, como es el caso de la seguridad social, dentro del ámbito del criterio de eficacia,

pero desde un análisis de la jurisprudencia de las altas cortes, a fin de descubrir si se cumple o no la señalada protección mínima a favor de determinados trabajadores frente a una crisis empresarial por causas técnica, económica, productiva u organizativa.

Autoridades judiciales nacionales como la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y Consejo de Estado, se han referido al tema en muchas demandas de Tutela y de casación, aduciendo que:

*“Aún aquel trabajador amparado bajo fuero circunstancial, es procedente el despido sin posibilidad de reintegro, pues como desaparecen ciertos giros normales de la empresa no podría ordenarse dicho reintegro, pues por encontrarse el banco en liquidación sería una determinación imposible de cumplir, dado que el normal desarrollo de la actividad de la demandada ha terminado definitivamente, donde los actos propios de la liquidación son situaciones distintas a la operación bancaria que en efecto concluyó, quedando solo aquellas funciones derivadas de la toma de posesión tendiente al cierre de la accionada, y por tanto por sustracción de materia se convierte en una obligación de imposible cumplimiento”* (Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral, 2005, citado por Corte Suprema de Justicia, 2006, p. 1).

En otro caso concreto la Honorable Corte Constitucional, en Sentencia T-920 de 2002, se refería al artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, en la forma como fue modificado por el artículo 5° del D.L. 2351 de 1965, que es una de las típicas causales objetivas, advirtiendo lo siguiente:

*“El contenido de esa disposición no tiene desarrollo expreso en la Ley, razón por la cual las condiciones para su aplicación y su contenido específico deben determinarse por los jueces laborales. Esa indeterminación de la norma puede dar lugar a que, a su amparo, el empleador adopte decisiones unilaterales que, con una apariencia de legalidad, se traduzcan en violación de los derechos de los trabajadores, en particular del derecho de asociación sindical (...) Por tal razón en este caso es necesario que se*

*acrediten las razones que dan lugar a la terminación del contrato para desvirtuar la afirmación de los trabajadores de que la misma obedeció al propósito de perseguir a su asociación sindical” (Corte Constitucional, 2002, p. 16).*

Este caso concreto consistió en que un significativo número de trabajadores afiliados a una organización sindical, fueron despedidos por la empresa COLGAS S.A. E.S.P., fundamentándose la empresa que habían desaparecido las causas que dieron origen a los contratos de trabajo, como fue la terminación del contrato para la distribución de cocinol, o el desplazamiento del gas propano que distribuía la empresa, por el gas natural. Esta situación concreta conduce a que se configura una causal objetiva que no tiene desarrollo expreso en el ordenamiento laboral colombiano, tal como lo esgrime la Corte Constitucional.

Otra de las situaciones significativas sobre el tema objeto de estudio, es decir, el despido objetivo por crisis empresarial, lo analizó y estudio la Corte Constitucional en una acción de tutela presentada por una mujer en estado de gravidez, en la cual dicho tribunal adujo:

*“(…) la circunstancia de que la causal de retiro de los trabajadores de la Caja Agraria radique en la liquidación de la Entidad, hace que la terminación de los contratos de trabajo de las empleadas embarazadas o en período de lactancia, no pueda ser objeto de protección por la vía de esta acción, pues, como se dijo, dentro de los requisitos que conforme a la jurisprudencia de esta Corporación deben estar presentes para que la acción de tutela proceda como mecanismo de defensa judicial del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las madres embarazadas, se encuentra el de que el despido se haya producido por razón misma de la maternidad. En el presente caso resulta obvio que la terminación del contrato se produjo a consecuencia de la liquidación de la entidad y no de la circunstancia del embarazo” (Corte Constitucional, 2000, p. 11).*

El tema de la reestructuración de entidades Estatales, en cuanto a la supresión de cargos y sus consecuencias, ha sido estudiado y resuelto por la jurisprudencia laboral, en especial lo atinente a la desvinculación del trabajador por tales eventualidades, predicándose por las altas cortes que constituyen una causa legal, pero no es una justa causa, por tanto, debe el empleador reconocer y pagar la indemnización. Sobre este particular resulta oportuno traer a colación lo resuelto por esta Corporación en sentencia de 18 de julio de 2003, bajo el radicado número 20578, en los siguientes términos:

*"(...) en cumplimiento de la función pedagógica que le compete a la Corte, de tiempo atrás, tiene sentado el criterio de que en los eventos de supresión del cargo, como es aquí el caso, la reinstalación es improcedente. "El problema jurídico que se presenta de la aplicación preferente de disposiciones convencionales que prevén el reintegro por despido sin justa causa de los trabajadores oficiales, en los excepcionales casos en que la extinción unilateral del vínculo laboral se dé como consecuencia de la supresión del cargo, en virtud de la liquidación o reestructuración de la empresa o entidad pública dispuesta con apoyo en preceptos que lo permiten, ha sido resuelto por la Corte en el sentido de que, si bien es cierto por no estar estos motivos consagrados en la Ley como justa causa de despido, éste de todos modos es injusto; pero por estar soportado en una norma jurídica que lo autoriza es legal, y en esa medida daría lugar a la indemnización de perjuicios, más no haría operar la cláusula convencional que superviera el reintegro porque sería una obligación imposible de cumplir" (Corte Suprema de Justicia, 2006, p. 1).*

Hasta aquí se ha efectuado un cuidadoso estudio sobre las decisiones afirmativas de la Corte Constitucional, a favor de grupos históricamente discriminados, como las madres cabeza de familia, en punto a establecer cuál era la postura frente a este colectivo en relación al despido por crisis empresarial. El resultado fue que efectivamente existen sentencias de tutela relacionadas con la liquidación de la Empresa Colombiana de Telecomunicaciones Telecom, en donde la alta Corporación ha definido que la Acción de



Tutela sí resultaba procedente para garantizar las medidas de estabilidad reforzada a las madres cabeza de familia en los procesos de reestructuración de las empresas estatales. En torno a la mencionada garantía la Corte Constitucional, mediante sentencia C-531 del 2000 advirió:

*“Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o psicológica”* (p. 13-14).

La estabilidad laboral reforzada ha sido definida como: “una prerrogativa de ciertos trabajadores que, por estar en una situación especial prevista en la ley, cuenta con las opciones de conservar el empleo, al punto de no poder ser despedidos sin autorización de la autoridad competente. Cuando son despojados de su trabajo sin dicha autorización o de otra manera irregular, el despido se considera ineficaz y el empleador puede verse abocado a reintegrarlos por orden judicial, sin perjuicios de las remuneraciones salariales causadas. La estabilidad laboral reforzada es la expresión de una relativa estabilidad en el empleo en cuanto el trabajador tiene posibilidad de recuperarlo cuando ha sido desvinculado sin los requisitos legales; por esto se afirma que, actualmente, la estabilidad laboral no es un beneficio general sino excepcional en consideración a situaciones especiales predeterminadas”. (Venegas Castellanos, 2007, p. 321-322).

La Corte Constitucional ha manifestado la necesidad de garantizar la plena validez de esos derechos a grupos especiales como son las madres cabeza de familia indicando: “De hecho, el pago de la indemnización debe ser concebida como la última alternativa para reparar el daño derivado de la liquidación de la empresa, por cuanto corresponde al derecho en cabeza de todos los servidores públicos y no sólo de los sujetos de especial protección” (Corte Constitucional, 2005, p. 33).

Además de haberse determinado lo anterior, en esta investigación se encontró que la Sala Plena de la Corte Constitucional, resolvió utilizar la misma técnica en las Sentencias

T-792 de 2004 y T-925 de 2004 para impartir las órdenes derivadas de la concesión del amparo en los casos que estudiaba, pronunciándose entonces en este sentido: “... la Corte. revocará los fallos de instancia que negaron el amparo y ordenará a la Empresa Nacional de Telecomunicaciones –TELECOM– en Liquidación, que reintegre en sus labores a las demandantes, sin solución de continuidad desde la fecha en la cual fueron desvinculadas y hasta la terminación definitiva de la existencia jurídica de la empresa” (Corte Constitucional, 2004a, p. 26).

La investigadora considera pertinente precisar que existen numerosos fallos que, frente a la crisis empresarial, no procede el reintegro por regla general y, por tanto, el empleador puede despedir al trabajador reconociendo la indemnización sin justa causa. Sin embargo, hay sólo dos casos excepcionales en que sí procede la tutela para solicitar al juez constitucional el reintegro frente a un despido por causas económicas, técnicas, administrativas o de gestión, más concretamente tratándose de la liquidación de una entidad, y son: cuando el despido recae sobre un disminuido físico o sensorial (Corte Constitucional, 2004a, pp. 1-26) o cuando recae sobre un padre o madre cabeza de familia

(2004b, pp. 1-24). Esta afirmación encuentra su apoyo en el estudio de sentencias de la Corte Constitucional expedidas antes del año 2007, mediante las cuales se tutelaron a favor de las madres o padres cabeza de familia y trabajadores con limitaciones físicas, psíquicas y sensoriales, el derecho al reintegro.

Deviene de lo anterior, afirmar que la estabilidad laboral en Colombia, que consagra la Constitución en el artículo 53, no supera la prueba del criterio valorativo de eficacia, vale decir, la estabilidad no se efectiviza en la práctica, entonces, esa literalidad en la realidad se torna ilusoria, y sólo se halla como dice Fernando Lassalle “en una hoja de papel, la constitución que carecía de eficacia, para diferenciarla de una constitución real y efectiva” (Lassalle, ND, p. 47), y, en consecuencia, como es bien sabido, se encuentra lejos de materializarse y cobrar plena vigencia, dado que hoy el legislador no sólo debe salvaguardar los intereses de la clase trabajadora sino también proteger la fuente generadora de empleo, lo que exige una mayor flexibilidad y reacomodamiento en las relaciones capital-trabajo, acordes a los nuevos acontecimientos económicos mundiales.

## *6.2 ANALISIS DE LAS NORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES PROTECTORAS DEL CAPITAL-TRABAJO.*

Como se precisó en el capítulo anterior, en el preámbulo y en otras disposiciones de la Constitución de 1991 se evidencia que tanto el trabajo, como la libertad económica y la libre empresa son protagonistas de garantías constitucionales. En cuanto a las normas laborales y concursales, se observa que en éstos ordenamientos existen unas que regulan el despido objetivo en empresas en crisis, por causas técnicas, económicas, administrativas y

de producción. Es por ello que con esta investigación se busca lograr el objetivo de investigar las normas constitucionales, laborales y concursales para identificar si en Colombia, a partir de la Constitución de 1991, existe armonía entre ellas con respecto al despido objetivo de trabajadores en empresas en crisis como consecuencia de la globalización y, además, si esas disposiciones son eficaces en la realidad social.

En este orden de ideas, se analizará, en primer lugar, las normas de carácter constitucionales y laborales, así como los pronunciamientos de las altas cortes, relacionadas con la estabilidad en el empleo y el despido en empresas en crisis; y, en segundo orden, las normas constitucionales y concursales en los procesos judiciales, y las sentencias de las altas Corporaciones que protegen la libre empresa, es decir, a los empresarios, dado que estos temas tiene relación directa con el objeto de esta investigación, a fin de determinar si entre ellas existe armonía.

Las disposiciones constitucionales objeto de análisis de la investigación y que tienen relación directa con el objeto de esta investigación son las que se refieren al trabajo y la estabilidad en el empleo, tales como: el Preámbulo y los artículos 1º, 25, 53 y 54 de la Constitución Política. En cuanto a las normas laborales, serán analizados los literales e) y f) del numeral 1º y el numeral 2º del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo el cual fue modificado por el artículo 5º de la Ley 50 de 1990, el artículo 66 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 466 del Código Sustantivo del Trabajo; el artículo 9 del Decreto 2351 de 1965; el artículo 5 del Decreto 1373 de 1966, reglamentario del anterior; y el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965.

Posteriormente, serán estudiadas las disposiciones constitucionales y concursales en los procesos de liquidación judicial, tales como: los artículos 333 y 334 de la Constitución

Política, relacionados con la iniciativa privada e intervención del Estado en la economía; y en materia concursal, se analizarán, en la Ley 1116 de 2006, denominada Ley de Insolvencia Empresarial, los incisos 5 y 13 del artículo 50 que señalan los efectos del procesos de liquidación judicial; y además, se realizará el estudio del artículo 126 de la mencionada disposición.

Antes de empezar a analizar las disposiciones citadas, es importante anotar que con la reforma de la Constitución de 1991, el Estado colombiano se transformó de un Estado de derecho a un Estado social de derecho, modificación que implicó un gran compromiso, no sólo el de ser legalista, sino que su punto cardinal debe orientarse hacia lo social, constituyéndose el trabajo en el puntal más trascendental. Es decir, el trabajo, en un Estado social de derecho, se torna fundamental, dado que éste se convierte en patrimonio de la dignidad humana, y es precisamente ésta la razón por la cual observamos que en la Constitución Política de Colombia existen varios artículos que tienen una entrañable relación con el trabajo.

Obsérvese que el primer artículo que alude al trabajo es el 1º, donde se indica que Colombia es una República fundada en el respeto a la dignidad humana, al trabajo, a la solidaridad de las personas que la integran y a la prevalencia del interés general. Lo que dispone la Constitución en la citada disposición es ser consecuente con su organización jurídico política, puesto que asegura que Colombia es un Estado social de derecho. Es por ello, que la Corte Constitucional en muchas sentencias ha afirmado, respecto al trabajo en condiciones dignas y justas, lo siguiente:

*“En materia de trabajo no basta simplemente con permitir al trabajador el desempeño de una actividad determinada, si de otra parte, es realizada en condiciones de injusticia o que afecten la dignidad humana, Por lo tanto no le es lícito a ningún patrono, ya sea un particular o la misma administración, el desconocimiento de los principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Constitución Nacional, por ser éstos complemento indispensable del Artículo 25 de la Carta”* (Corte Constitucional, 1992. p. 13).

En igual sentido, es decir, respecto al trabajo y su consagración en la Constitución de 1991, la alta Corporación advirió: en primer lugar, que según lo visto, las grandes transformaciones que experimentaron las organizaciones públicas en las últimas décadas del siglo XX, “confieren a las estructuras orgánicas y administrativas del *Estado social de derecho*, el papel de promotoras del desarrollo y de la justicia sociales, para combatir las desigualdades humanas con sus mecanismos políticos y económicos; en esta órbita de aspiraciones políticas y sociales, se encuentra en un plano prevalente el Derecho al Trabajo, que es elemento esencial en el orden de la convivencia humana” (p. 8).

En segundo orden, al abordar el Trabajo como factor fundamental de los procesos económicos, refiere la Corte que éste “resulta de primordial importancia, en razón de que posibilita los medios de subsistencia y la calidad de ésta para el mayor número de la población y de él depende de manera general el crecimiento y desarrollo económico” (p. 8). Añade que del trabajo “se desprenden variadas y complejas relaciones sociales concurrentes y divergentes en punto a los intereses que en ellas se traban; esta naturaleza básica del Trabajo, reconocida por el Constituyente de 1991 desde el Preámbulo de la Carta, también manifiesta, en su contenido finalístico, el propósito de asegurarlo de manera prioritaria, ante otros objetivos del Estado” (p. 8).

En sus argumentos, la Corte Constitucional defiende la pertinencia de sus consideraciones sobre el trabajo, sugiriendo que las mismas “deben estar presentes en la inteligencia que el intérprete haga de las normas constitucionales en torno al trabajo humano y sobre las respectivas disposiciones constitucionales aplicables” (p. 9).

En tercer término, en la sentencia T-446 de 1992, la Corte señala que dentro del sistema productivo y económico la Constitución en varias disposiciones regula el factor trabajo, permitiendo realizar una distinción conceptual y normativamente entre la Libertad de Trabajo, el Derecho al Trabajo y el Deber de Trabajar. Explica además cuáles son los tres elementos que comprenden este concepto fundamental, pero en este momento sólo se hará referencia al primero, así:

*“El primero, que otorga al hombre la libertad o derecho para escoger profesión, oficio u ocupación, según su parecer, actitudes, gustos o aspiraciones, sin perjuicio de que la Ley pueda imponer la obligación de competencia o habilitación requeridas de acuerdo con cada actividad (art. 26 C.N.)”* (p. 9).

Agrega la Corte que este primer elemento tiene las siguientes connotaciones jurídicas:

*“En sus orígenes, la Libertad de Trabajo fue considerada como una garantía de contenido prevalentemente económico que aseguraba que los fines de la realización individual del hombre pudiesen cumplirse conforme a sus designios e intereses; en etapas posteriores se consideró que la libertad de trabajo no era suficiente para las aspiraciones de la justicia y el desarrollo, pues era evidente que cumplía y permitía cumplir funciones sociales de significación definitiva para la paz pública y el bienestar colectivo”* (p. 9).

A renglón seguido, la Corte ha señalado:

*“Al resultar la Libertad de Trabajo un ideal difícil de lograr en su plenitud dentro de los regímenes liberales fundados sobre las reglas de la competencia capitalista, y regidos por las leyes de la oferta y la demanda sobre el mercado de trabajo por su cantidad y calidad, los abusos cometidos en perjuicio de los trabajadores impusieron un cambio radical en las relaciones jurídicas dentro de los ámbitos del Derecho Constitucional y del Derecho Laboral, que obligaron al Estado a reconocer y garantizar no sólo dicha libertad, sino a regular al mismo tiempo todas las formas de contratación y empleo, tanto en lo individual como en lo colectivo, para defender la dignidad del trabajador y para obligar a la utilización racional de los recursos humanos, con miras en el pleno empleo dentro de políticas de ingresos y salarios, conforme a las cuales el desarrollo económico tuviera como objetivo principal la justicia social y el mejoramiento armónico e integrado de la comunidad y de las clases proletarias en particular” (Corte Constitucional, 1992, p. 9).*

Otra de las disposiciones de la Constitución que se relaciona con el derecho al trabajo es el artículo 25, que reza: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. La anterior norma es la que más claramente se refiere al trabajo, confiriéndole el carácter de fundamental, es por ello que al Estado le corresponde velar, a través de sus órganos de control, que toda relación de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, se encuentre en armonía con los principios y garantías mínimas en procura de proteger la dignidad humana.

De la misma manera la Constitución se refiere al trabajo en el artículo 53, el cual le proporciona a la clase trabajadora un sustentáculo jurídico con principios mínimos y garantías irrenunciables como: “estabilidad en el empleo”, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, entre otros. La investigadora considera, entonces, que todos los principios contenidos en la disposición mencionada



apuntan hacia una real y concreta protección integral del trabajador. Apréciense cómo la norma mencionada está revestida de una vasta gama de garantías a favor de la clase trabajadora.

En este orden de ideas, el artículo 54 superior igualmente contempla una protección especial para las personas en edad de trabajar y en cuanto a los minusválidos de ser ubicados en un trabajo acorde con su discapacidad.

Corolario de lo anterior, fuerza decir, que analizados los artículos aludidos, en Colombia, según la Constitución de 1991, preexiste una verdadera protección a favor de la clase asalariada, que conduciría a afirmar que en principio no se permitiría la afectación de las relaciones laborales. Esta garantía sin duda corresponde y se compadece con la filosofía de un Estado social, en el cual el soporte de la estructura jurídica social la conforma el trabajo.

Centrándose en el objetivo de esta investigación, en punto a establecer si realmente existe armonía entre las normas laborales y las concursales, en lo atinente al despido objetivo y, además, si esa armonía se da o se materializa frente a la Constitución Política, se analizaron en primer orden las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, que tratan el sensible y complejo tema de la terminación de los contratos de trabajo por razones económicas, técnicas, económicas, administrativas y de producción y, consecuentemente, el despido objetivo. Las disposiciones laborales pertinentes al tema son:

Los literales e) por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; f) por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días, del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

El numeral 2º, de la disposición en comento indica: “En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho, El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente”.

La disposición mencionada constituye una medida de seguridad para los trabajadores de no ser despedidos hasta tanto el Ministerio de la Protección Social expida la autorización al empleador peticionario, previa comprobación de las razones en que se sustentó la solicitud.

Asimismo, se considera pertinente traer a colación el artículo 66 de la Ley 50 de 1990, que modificó el artículo 466 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala:

*“Empresas que no son de servicio público. Las empresas que no sean de servicio público no pueden clausurar labores, total o parcialmente, en forma definitiva o temporal, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor. Para tal efecto la empresa deberá presentar la correspondiente solicitud y en forma simultánea informar por escrito a sus trabajadores tal hecho”* (República de Colombia, 1990, p. 25-26)

Obsérvese cómo el empleador está limitado jurídicamente para cerrar parcial o totalmente la empresa sin el permiso previo del Ministerio de la Protección Social, como órgano de control.

En relación al cierre intempestivo de la empresa se encuentra vigente el artículo 9° del Decreto 2351 de 1965, que establece:

*“Prohibición especial a los patronos. Es prohibido al patrono el cierre intempestivo de su empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarle a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo, cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores” (1965, p. 7).*

El artículo 5° del Decreto Reglamentario 1373 de 1966 trata sobre la misma temática, el mismo indica:

*“1.- Es prohibido al patrono el cierre intempestivo de su empresa. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales, deberá pagarle a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa” (1966, p. 2).*

En coherencia con las anteriores normas, el Artículo 67 de la Ley 50 de 1990, modificatorio del artículo 40 del Decreto-Ley 2351 de 1965, preceptúa:

*“Protección en caso de despidos colectivos. 1. Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5o, ordinal 1o, literal d) de esta Ley y 7o, del Decreto-Ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud. (...)” (1990, p. 17).*

El numeral 3 de este mismo artículo aclara que la autorización de que trata el numeral recientemente citado, podrá ser concedida en casos en los que el empleador se vea afectado por hechos como “la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos, o sistemas de trabajo y unidades de producción; o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deba competir en el exterior; o cuando se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o que de hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados” (p. 17).

Deberá entonces, el empleador, acompañar a esta solicitud los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial o administrativo que en debida forma la acrediten.

El numeral 4 del artículo en comento señala que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (hoy Ministerio de la Protección Social), sólo podrá calificar un despido como colectivo cuando: “el mismo afecte en un período de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente al treinta por ciento (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50); al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en

las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos (500) e inferior a mil (1000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1.000)”.

El numeral 5 indica que el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, no producirá ningún efecto si el empleador no cuenta con la previa autorización del Ministerio de la Protección Social, caso en el cual ordena se dé aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo” (p. 17).

El numeral 6 señala que el empleador o empresa que obtenga autorización del Ministerio de la Protección Social para el cierre definitivo, total o parcial, deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida la indemnización legal que les habría correspondido si el despido se hubiera producido sin justa causa legal, salvo cuando el empleador tenga un patrimonio líquido gravable inferior a mil (1.000) salarios mínimos mensuales, caso en el cual dicha indemnización se reducirá hasta el cincuenta por ciento (50%).

El numeral 7 ordena al Ministerio de la Protección Social pronunciarse en las actuaciones administrativas originadas por las solicitudes de que se trata este mismo artículo 67 de la Ley 50 de 1990, dándole un término de dos (2) meses para hacerlo, y de paso señalando la conducta sancionable si se produjera incumplimiento injustificado a este mandato legal, con sujeción al régimen disciplinario vigente.

Las precitadas disposiciones consagran obligaciones y limitaciones a los empleadores en aras de evitar la configuración del despido colectivo, tales como: 1.- No

permite, en un período de 6 meses, despedir un número superior de trabajadores a los indicados en la escala establecida en el artículo 67, antes citado; 2.- Exige solicitud previa, justificada y comprobada ante el Ministerio de la Protección Social sobre la necesidad del despido colectivo; 3.- Se requiere comunicar a los trabajadores de la solicitud presentada por el empleador para que éstos puedan hacer valer sus derechos en el proceso administrativo, ante el Ministerio de la Protección Social, de conformidad con el numeral 2º del artículo 5º de la Ley 50 de 1990 que modificó el artículo 61 del C.S.T.; 4.- Consagra sanciones drásticas en contra del empleador que despida colectivamente a los trabajadores sin el previo permiso, dejando sin efecto el despido y consecuentemente la obligación de pagar a los trabajadores los salarios y prestaciones sociales que se causaron durante el tiempo en que estuvieron desvinculados de la empresa, además de las sanciones legales contempladas en el Artículo 9º del Decreto 2351 de 1965.

En relación a la noción general de despido colectivo, se ha manifestado a través de diversas publicaciones especializadas que entre las normas protectoras de la estabilidad laboral, contenidas en el ordenamiento jurídico colombiano, “se contemplan las que prohíben y reglamentan el despido colectivo de trabajadores, expedidas con el propósito de evitar el desempleo, controlar la terminación unilateral y abusiva por parte del patrono de los contratos de trabajo y proteger el derecho de asociación sindical” (Legis Editores S.A., 2008, p. 697).

En uno de estos tipos de publicaciones se define la noción de despido como la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, tratándose de un número singular; para denotar pluralidad se define el despido colectivo como la terminación de los contratos de trabajo de un grupo de trabajadores; y técnicamente se

precisa que es el que afecta a la totalidad de los trabajadores de una empresa o a un número determinado de ellos (p. 697).

Asimismo, la figura del despido colectivo y la delimitación de los elementos que se deben conjugar para que se tipifique como tal está expresamente definida en la legislación colombiana. Por ejemplo, “el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 al derogar el artículo 40 del Decreto-Ley 2351 de 1965, se ocupa de los criterios que debe tener en cuenta el Ministerio del Trabajo para calificar en cada caso esta figura, el alcance del poder discrecional que tienen los funcionarios encargados de aplicarla, el procedimiento administrativo relacionado con su autorización y los efectos de su declaratoria” (p. 697).

Los elementos que comprenden el concepto de despido colectivo, destacados por la doctrina son los siguientes: Jurídico, económico y social. Así pues, el elemento jurídico involucra los efectos asignados por la Ley a las normas que lo prohíben; el económico comprende las implicaciones que esta clase de despidos pueda tener en la estructura económica del país y en el patrimonio de los trabajadores afectados; y el social es el que señala que estas normas protectoras de los trabajadores se consideran para la pluralidad y no de manera individual, orientándose entonces a evitar conflictos sociales y políticos producidos por los despidos masivos de trabajadores.

Los criterios recientemente mencionados son recogidos en parte por la Ley 50 de 1990, pues ésta precisa que “para calificar un despido como colectivo se deberá tener en cuenta el número de trabajadores despedidos frente al total de los trabajadores de la empresa, siempre y cuando los despidos, se produzcan en un lapso de 6 meses. Además de acuerdo con lo dicho por la citada sentencia del Tribunal de Antioquia, debe tenerse presente que los despidos con justa causa no cuentan para los efectos del despido colectivo;

sólo se contabilizan los que se producen sin justa causa, no obstante que la Ley 50 de 1990 no hace esa distinción” (p. 697).

La normatividad jurídica colombiana, en este sentido, hace claridad sobre las formas en que se puede presentar el despido colectivo, desde el punto de vista del número de trabajadores y del tiempo en que éste se da, indicando puntualmente que existen dos de las mismas, a saber: el despido colectivo propiamente dicho y los despidos individuales sucesivos. En el primero se prescinde de un grupo de trabajadores a la vez o en un mismo día; mientras que en el segundo se produce el desahucio de un número de trabajadores con breves intervalos de tiempo. Se dice entonces que “en ambas hipótesis juegan papel primordial los tres elementos que según la ley definen el despido colectivo: el número de trabajadores despedidos, el total de los trabajadores de la empresa y el tiempo en que se produzcan los despidos” (p. 697).

Así las cosas, la investigadora considera ilustrativo vincular a esta investigación un pronunciamiento de la Sala Laboral de Corte Suprema de Justicia, referente al despido colectivo y cierre de empresas:

*“Pero el legislador prevé que cuando la mala situación coloca al patrono en trance de clausurar su empresa, de liquidarla parcialmente o de disminuir su personal, no puede hacerlo por propia y exclusiva iniciativa sino que haya de acudir ante las autoridades administrativa del trabajo en busca de permiso para adoptar esas medidas. Y serán tales autoridades las que, luego de hacer todas las investigaciones y análisis que crean convenientes, le permitieran al empresario cesar definitivamente sus labores, rebajar su intensidad o reducir la planta de trabajadores en el número que esas mismas autoridades y no el patrono consideren prudente o suficiente para que se preserve la vida de la empresa, al eliminarse costos salariales excesivos.*

*No está pues al arbitrio omnímoto del empleador reducir colectivamente el número de los empleados sino que la intervención de la autoridad pública es un presupuesto ineludible para hacerlo. Si ella niega el*



*permiso respectivo, sigue incólume la planta de personal del empresario. Y si disminuye el número de los despedidos que solicita el patrono, éste no puede obrar lícitamente más allá de la autorización oficial.*

*En ello consiste la garantía que el legislador le concede a los asalariados en el caso de despido en bloque” (Corte Suprema de Justicia, 2004, p. 492).*

En suma, de las disposiciones, doctrinas y jurisprudencias precitadas se divisa una clara protección constitucional y legal a favor de los trabajadores.

Ahora bien, con respecto a la protección del capital, vale decir del empresario, esto es, la libre empresa, en la Carta Política, en el artículo 333 se establece: “La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. (...) La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones” (República de Colombia, 1991, pp. 83-84).

Es pertinente indicar que la disposición constitucional recientemente transcrita, debe ser leída e interpretada dentro de las circunstancias que rodearon la reforma introducida por la Ley 50 de 1990 y en especial por la redacción de la reforma de la Constitución de 1991, periodo en el cual se empezaron a dar los primeros ajustes integrales para hacerle frente a la embrionaria apertura económica iniciada por las administraciones de turno.

Hasta este punto se advierte que son escasos los artículos que se refieren a la libre empresa, o a las empresas dentro de la norma superior; sin embargo, el anterior panorama contrasta con la extensa gama de cánones legales de carácter comerciales y concursal expedida desde el año 1995 para fortalecer y proteger de la crisis a las empresas, habida cuenta que éstas son fuentes generadoras de empleo, disposiciones cuyo objetivo medular era fortalecer las unidades de producción, en especial por el modelo económico en que se encuentra inspirada la economía colombiana y por el impacto de la globalización que

conllevó a la aguda crisis empresarial. Es por ello que a través de esta investigación se acude a un gran número de pronunciamientos de las altas Cortes, tendientes a resolver las controversias que surgieron entre el capital y salario para la época mencionada, como consecuencia de los despidos objetivos en empresas en crisis.

Cabe recordar que para la década de los 90's se hizo necesario e imperativo, en el país, buscar herramientas o alternativas jurídicas para hacerle frente a la grave situación que se presentó por el problema complejo del cierre de un número significativo de empresas a consecuencia del impacto del desarrollo acelerado de la globalización y la aguda crisis empresarial, lo que motivó la necesidad forzosa de expedir leyes como la 222 de 1995, considerada de gran trascendencia e importancia, dado que reformó el Código de Comercio de 1971, que para la data en mención era obsoleto. Entre los aspectos más relevantes de la precitada Ley es posible citar la unificación del proceso concursal que permitió regular los trámites aplicables a todos los deudores, tanto para personas jurídicas como naturales, fueran o no comerciantes, es decir, regulaba los procesos concursales de concordato y liquidación obligatoria.

Posteriormente hubo la necesidad de expedir la Ley 550 de 1999, con una vigencia inicial de cinco (5) años, la cual se extendió dos (2) años más por exigencia de la realidad económica que vivía el país, pues se requería un instrumento jurídico adecuado para enfrentar la crisis que afectaba la economía nacional, mediante la negociación de acuerdos de reestructuración empresarial, entre cuyos fines se encontraba la reactivación de la economía y del empleo, habida consideración que para la época de la década mencionada muchos empresarios nacionales se vieron obligadas a cerrar parcial o totalmente las empresas por causas económicas, tecnológicas, administrativas o de producción.

Para el año 2006 se promulgó la Ley 1116, disposición que se encuentra en vigencia desde el 27 de diciembre de la misma anualidad, denominada “Régimen de Insolvencia Empresarial”. La precitada Ley dispone básicamente dos procesos: El de reorganización y el de liquidación judicial, y adicionalmente regula la insolvencia transfronteriza, siguiendo el modelo de la Comisión de las Naciones Unidas para el Desarrollo Mercantil Internacional.

El proceso de reorganización tiene como finalidad formalizar un acuerdo entre el propietario de la empresa y sus acreedores, para preservarla, hacerla viable y normalizar sus relaciones comerciales y crediticias, mediante su reestructuración operacional y administrativa, tanto de activos y como de pasivos.

En la exposición de motivos de la Ley en comento el legislador expresó:

*“Los problemas empresariales requieren para su solución, en primer lugar, de recursos y de decisiones económicas y administrativas adoptadas directamente por los interesados, esto es, por los acreedores involucrados en el riesgo de la empresa, quienes son los llamados a evaluar y negociar, con base en una información adecuada, la decisión de celebrar un acuerdo recuperatorio o una adjudicación de los bienes del deudor, sin dilaciones y procedimientos que lo único que conseguían era aumentar el endeudamiento y la obsolescencia de los bienes”* (República de Colombia, 2006, citado por Legis Editores S.A., 2007, p. 2).

En este orden de ideas, se tiene que la mencionada Ley contempla una fase denominada “proceso de liquidación judicial”, que se inicia como consecuencia del incumplimiento o fracaso del acuerdo de reorganización, concordato o de reestructuración.

Para efectos de desarrollar el objeto de esta investigación es importantísimo analizar los numerales 5 y 13, del artículo 50 de la Ley 1116 de 2006, que dan cuenta de los efectos que produce la declaración judicial del proceso de liquidación judicial, así:

*“5.- La terminación de los contratos de trabajo, con el correspondiente pago de las indemnizaciones a favor de los trabajadores, de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual no será necesaria autorización administrativa o judicial alguna quedando sujetas a las reglas del concurso, las obligaciones derivadas de dicha finalización sin perjuicio de las preferencias y prelación que les correspondan.*

*(...)*

*13.- La preferencia de las normas del proceso de liquidación judicial sobre cualquier otra que le sea contraria” (p. 26).*

Asimismo, el último inciso del artículo 126 de la Ley en cita consagra: “las normas del régimen establecido en la presente ley prevalecerán sobre cualquier otra de carácter ordinario que le sea contrario” (p. 51).

El contenido y espíritu de las anteriores disposiciones conduce a afirmar que en aquellas empresas que por cualquier circunstancia incumplieron el acuerdo de reorganización, reestructuración o concordato, al pasar a la segunda fase, denominada “procesos de liquidación judicial”, no requieren tramitar permiso alguno ante el Ministerio de la Protección Social para terminar de manera colectiva los contratos de trabajo por el cierre definitivo de las empresas.

Continuando con el hilo de esta investigación, se hace necesario entrar a analizar el artículo 53 superior, solamente en cuanto al principio de estabilidad en el empleo, por tener éste relación directa con el objeto de estudio.

El Artículo 53 de la Constitución Política consagra los principios y garantías mínimos a favor de la clase trabajadora, considerando entre ellos: “estabilidad en el empleo”.

La disposición superior en comento, en su contenido se justifica y compadece con la filosofía del Estado social de derecho, por ello se ha afirmado que “este principio constituye una medida de seguridad económica para la empresa, y responde a la intención de crear una nueva forma de convivencia humana basada en la estabilidad del trabajador, tanto en el presente como en el porvenir” (Guerrero, 1999, p. 78).

Lo anterior conduce a afirmar que, en virtud de la Constitución de 1991, pareciera ser que el trabajo tuviera una preponderancia por el modelo de Estado, es decir, social de derecho, y por los vastos artículos que se refieren al mismo; no obstante, al entrar a estudiar la eficacia de las normas laborales en cuanto a la estabilidad en el empleo, la realidad es otra, advirtiéndose una total incoherencia o desarmonía entre lo que pregona la Constitución, de cara a las normas laborales y concursales, en relación al punto de terminación de los contratos de trabajo, y consecuentemente los despidos en las empresas en crisis por causas objetivas, por lo que la investigadora considera pertinente analizar lo que se ha manifestado sobre la temática abordada por las altas cortes:

*Por otro lado también es del caso anotar que la jurisprudencia de la Sala Laboral como de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, ha sido uniforme en el sentido de señalar que el decaimiento del acto administrativo por nulidad no produce efectos retroactivos, pues las situaciones que se surtieron durante su vigencia se encuentran sopesadas o respaldadas por la Ley.*

*(...)*

*Así las cosas, mal puede hoy, después de cuatro años, el administrador de justicia desconocer la presunción de legalidad que sopesaba para el*

*momento de la terminación de los contratos de los peticionarios, pues como lo ha enseñado la doctrina y la jurisprudencia, reiterada y de antaño de nuestras altas cortes, las nulidades de los actos administrativos y la inexecutable de los mismos carecen de efectos retroactivos, y mal pueden revivirse contratos o prestaciones de servicio ya fenecidas”* (Tribunal Superior de Bogotá-Sala Laboral, 2005, p. 4).

Concerniente la imposibilidad física de cumplir una orden de reintegro de un extrabajador desvinculado por la supresión de empleos y cargos de una entidad en disolución y liquidación, las altas cortes también se han pronunciado, tal es el caso de la Corte Suprema de Justicia, al afirmar: “nadie puede ser obligado a lo imposible”, reafirmando actuaciones anteriores, de la siguiente manera:

*“El tribunal acierta cuando sostiene que el cierre total del lugar donde prestaban el servicio los demandantes hace imposible el reintegro, porque esa es una verdad axiomática. Más aún para que una obligación exista es necesario que sea física y jurídicamente posible, de manera que una persona no puede obligarse por un acto o declaración de voluntad a cumplir lo imposible y, de la misma manera, el juez no puede gravar al demandado, con una decisión judicial suya, a que cumpla un hecho o un acto materialmente imposible. Cuando el hecho debido se torna imposible la obligación original (de dar, hacer, o no hacer) se resuelve en una de indemnizar perjuicios...”* (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 1998, p. 14).

Referente al punto en comento, la Corte Suprema de Justicia ha reiterado esta posición en innumerables fallos, tal como se detallan, entre otras las sentencias de: Mayo 13 de 1998, radicación 10486; Octubre 14 de 1998, radicación 11163; Octubre 27 de 1998, radicación 11114; Febrero 14 de 1999, radicación 11400; así como la sentencia 10779-98, de la cual se cita el siguiente aparte:

*“... pues esa decisión, además de causar traumatismo de orden administrativo y de no ser viable por sustracción de materia, por no existir, ya físicamente los empleos, implicaría un desconocimiento de esas precisas facultades constitucionales, cuyo ejercicio en ningún caso puede ser suspendido, ni mucho menos supeditado a determinadas eventualidades que surjan de las relaciones laborales existentes con quienes presten sus servicios a las entidades cuya reestructuración haya sido legalmente ordenada. Es por esta razón que en los casos de conflicto entre las normas laborales legales o convencionales que garantizan la estabilidad en el empleo y las especiales que en desarrollo de mandatos constitucionales permiten la supresión del empleo que ocupa un trabajador y su consiguiente desvinculación, la jurisprudencia laboral ha dado prelación al régimen especial...” (1998b, pp. 13-14).*

El Consejo de Estado ha señalado:

*“... Si el reintegro no es posible por supresión de la entidad o por no existir cargos equivalente en las dependencias que reemplaza la extinta, la obligación de hacer que emana de la sentencia judicial se torna jurídica y físicamente imposible de cumplir. En tal supuesto indicó la Sala que la entidad afectada con la decisión judicial debe proferir un acto administrativo en el cual se expongan las causas que hacen imposible el reintegro ordenado en la respectiva sentencia, como es el hecho de que no existan en su actual planta de personal empleos de «igual o superior categoría» al desempeñado por el extrabajador, dadas las funciones que cumplía y la naturaleza de los cargo que ahora la conforman...” (Consejo de Estado, 2000, p. 3).*

La desarmonía a la que se hace referencia entre las normas laborales y concursales, de cara al estatuto superior, en el punto de los despidos objetivos, se debe a la falta de previsión tanto del constituyente como el legislador, dado que las Constituciones Políticas en el siglo XXI, deben encuadrarse dentro de las circunstancias reales que se engendran en una sociedad, es decir, una constitución no puede desconocer lo que sucede en el mundo económico, habida cuenta que las relaciones capital-trabajo hoy no se gobiernan sólo por las normas internas de cada país, sino que también son regidas por la apertura económica,

libertad de mercados, unificación económica, intercambios comerciales, la extensión de la producción fuera de las fronteras patrias, internacionalización de productos, e incremento de los elementos de competencia.

Ser indiferente a los mencionados acontecimientos económicos y no darles la importancia que forzosamente se requiere para la redacción de los derechos a favor de la clase trabajadora, y empleadores no solamente es desconocer la realidad mundial que se presenta en las relaciones de producción globalizada, sino contribuir al cierre de empresas por causas económicas, técnicas, administrativas y de gestión.

La realidad demuestra que el principio consagrado en el artículo 53 superior, concretamente el de “estabilidad en el empleo” se encuentra escrito sin legítimas posibilidades de realización o de aplicación, salvo casos excepcionalísimos logrados vía tutela, es decir, muchas de esas garantías no se pueden hacer efectivas frente a una escenario irreversible a consecuencia de una economía abierta como es la constante en la mayoría de las naciones que integran este universo.

Deviene de lo anterior traer a colación lo que Valdés (2009) ha manifestado sobre la problemática aquí planteada:

*“Las normas laborales deben dar respuesta a las realidades sociales y ellas están cambiando cada vez con mayor velocidad, pero no porque hubiera sido errada su expedición. Esa posición tendiente a eliminar las previsiones de dicha Ley quedó claramente registrada en la nueva Constitución y particularmente en su artículo 53, el cual, sin desconocer muchos de sus méritos, establece unos parámetros que de ser aplicados en su rigor, conducirían en un lapso especialmente breve a la exclusión de nuestro país del contexto económico mundial” (pp. 92-93).*



Con el fin de destacar las contradicciones advertidas en la norma superior de 1991, que conllevan a la inseguridad jurídica, la investigadora se ha permitido transcribir lo que se ha manifestado sobre el tema:

*“Respecto a los efectos de la globalización en el sistema de relaciones laborales, especialmente, frente al movimiento sindical social, es necesario tener en cuenta una determinación normativa según la cual, desde 1991 esta operando en la Constitución que tiene una doble característica: por una parte, consagra un Estado Social de Derecho, y por otra, con la misma eficacia, consagra unos principios libre de competencia. De tal manera, el fenómeno de la globalización y sus implicaciones normativas, a manera de reformas laborales, privatizaciones, liberalización del comercio exterior, etc., tienen como aspecto innegable, el asunto constitucional, el cual crea los correspondientes ámbitos favorables de interpretación, pero en sentido contrario, también propicia campos de restricción, ya que en este proceso de cambio, referido a los sindicatos, a sus cambios de constitucionalidad y legalidad, se hacen patente la defensa y protección sindical, pero también, la libre competencia, y así, por un y otro aspecto, la solución se torna conflictiva en términos de interpretación y en términos de actuación jurídica o política”* (pp. 17-18).

Concluyendo este capítulo, se ha logrado advertir, a través de este trabajo de investigación y de conformidad con el planteamiento del problema y el objetivo general, que sí existe armonía entre las normas laborales y concursales en cuanto al despido objetivo en empresas en crisis. Ahora bien, en cuanto la armonización de las mencionadas disposiciones con la norma superior, se nota una total desarmonía, dado que en la Constitución Política se señala “estabilidad en el empleo”, lo que se contrapone con la realidad social que se vive en el país, en los eventos de cierre de empresas, y consecuentemente se traduce en despidos objetivos, despidos que sí aceptan y regulan correctamente las disposiciones laborales y concursales respectivamente.

Deviene de lo anterior explicar, que al comparar las normas laborales y concursales mencionadas, y someterlas a un análisis frente al fenómeno jurídico del despido por causas objetivas tales como: económicas, administrativas, de gestión y producción, parecería haber una contradicción entre ellas, habida cuenta que en las laborales se exige como requisito *sine qua non* la autorización previa del Ministerio de la Protección Social para los despidos plurales, empero, en las concursales no se requiere de este permiso.

Sin embargo, a través de esta investigación se ha concluido que sí existe armonía entre las normas concursales y las laborales, anteriormente analizadas, en el punto del despido objetivo, dado que, a pesar que con la norma concursal no se requiere permiso para despedir colectivamente a los trabajadores, y en las laborales si la exige, pareciendo que existiera desarmonía entre ellas, empero, ello no es así, habida cuenta que las disposiciones citadas, regulan condiciones o circunstancias diferentes que justifican la diferencia. Estas circunstancias o condiciones diferentes obedecen a que las empresas que se someten a las disposiciones de la Ley laboral para el trámite de liquidación y clausura llegan a esta etapa de manera directa, es decir, no han acudido previamente al proceso de reorganización o reestructuración empresarial y menos al proceso de liquidación judicial, por tanto, no cuentan con la intervención y dirección del Superintendente de Sociedades o del Juez Civil del Circuito como garantes del proceso, lo que hace necesaria la intervención del Ministerio de la Protección Social para que estudie el despido de los trabajadores con el fin de que no se les vulneren sus derechos fundamentales al trabajo y a la estabilidad.

Mientras que las empresas a las cuales se les aplican las normas concursales llegan al proceso de liquidación judicial, después de agotar un proceso de reorganización, concordato o reestructuración empresarial con la dirección y vigilancia del Superintendente

de Sociedades o del Juez Civil del Circuito y con el seguimiento o acompañamiento del Ministerio de la Protección Social, quienes previa comprobación de los hechos que motivaron la medida especial de insolvencia o reestructuración empresarial la han autorizado, garantizando de esta forma el debido proceso y un trámite transparente tanto a deudores como a acreedores, entre quienes se encuentran los trabajadores como acreedores privilegiados; a estos funcionarios (los del Ministerio de la Protección Social) les corresponde velar por que a los trabajadores se le garanticen sus derechos ante el fenómeno del despido, es decir, con ellos se satisface la exigencia de la norma laboral de la intervención del Ministerio de la Protección encaminada a la defensa de los derechos de los trabajadores.

Siendo así las cosas es claro que, a pesar que las normas laborales y concursales muestran una aparente desarmonía, ello no es así teniendo como fundamento lo antes analizado.

Aterrizando en el problema planteado en esta investigación, vale decir, investigar las normas constitucionales, laborales y concursales para identificar si en Colombia, a partir de la constitución de 1991, existe armonía entre ellas con respecto al despido objetivo de trabajadores en empresas en crisis a consecuencia de la globalización. Se advierte y concluye que la primera disposición pregonaba una estabilidad en el empleo, que no guarda armonía con las normas laborales y las concursales que admiten el despido objetivo, frente a la crisis empresarial, fenómeno éste que no se puede desconocer y que conduce al cierre y liquidación de la empresa, siendo imperioso entrar a liquidar la planta de personal, dado que no se puede obligar a lo imposible, es decir, mantener contratos de trabajo cuando se ha extinguido la empresa.

Por tanto, siendo el fenómeno social fuente del derecho, es éste el que debe adecuarse a tal fenómeno, teniendo en cuenta que las normativas laborales y concursales aquí analizadas se ajustan a él, o sea, al fenómeno social. No cabe duda que es la norma superior la que requiere adecuarse a las nuevas circunstancias económicas y sociales dominantes, en procura de obtener a través de ellas el incremento y permanencia de las empresas y, consecuencialmente, el aumento del empleo.

Se considera que esta adecuación debe centrarse en revisar los parámetros del principio de estabilidad en el empleo, consagrado en el Artículo 53 superior, a fin de agenciar una disposición que se adecue a las nuevas, cambiantes y dinámicas circunstancias sociales, económicas, tecnológicas, administrativas y de producción imperantes en cada época. Esta tarea por tanto le corresponde al Congreso de la República.

## **7 PROPUESTA PARA LOGRAR ARTICULACIÓN ENTRE LA CONSTITUCIÓN POLITICA Y EL ORDENAMIENTO LABORAL Y CONCURSAL**

Tal como se ha puesto de manifiesto en el transcurso de esta investigación, el capitalismo en la era de la globalización ha traído importantes cambios en la vida social, como fueron la ruptura de fronteras, facilidad de comunicación, desplazamiento entre países, libertad de mercados y competencia colosal, lo que a su vez repercutió en las relaciones de producción, en el modelo económico, en el sistema jurídico y en las organizaciones sociales nacionales.

Del contenido de los postulados y principios consagrados en el Artículo 53 superior, como el derecho al trabajo y la estabilidad en el empleo, surgieron en el ámbito de las decisiones judiciales de contenido laboral y concursal muchas controversias que dan muestra de las diferencias de concepciones laborales y concursales sobre aspectos como estabilidad en el empleo, despido por crisis empresarial y derecho al trabajo, circunstancias que provocaron decisiones judiciales contrapuestas e incoherentes, lo que originó inseguridad jurídica en consideración a que no se tenía claridad por parte de los diferentes actores involucrados en la mencionada situación como actuar frente al fenómeno del despido de trabajadores aforados, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, madres y padres cabeza de familia, trabajadores amparados por la acción de reintegro por antigüedad legal o convencional, cuando la empresa requería hacer despidos totales o parciales por

causas económicas, técnicas, administrativas o de producción. Los múltiples conceptos acerca del contenido y alcance sobre temas como: “estabilidad en el empleo”, “derecho al trabajo”, “despido objetivo en empresas en crisis” conllevó a pugnas entre la Norma de normas y los ordenamientos ordinario, en especial el laboral y el concursal, en cuanto a la regulación de la estabilidad en el empleo en las empresas con problemas económicos, técnicos, administrativos y de producción, lo que condujo a que las altas cortes, ante un sinnúmero de acciones de tutelas y demandas, se pronunciaran y establecieran en las providencias cómo debía procederse en cada caso, concluyendo que en Colombia no existe estabilidad absoluta en el empleo, sino estabilidad relativa.

La falta de COHERENCIA o ARMONÍA entre el estatuto superior y las normas laborales y concursales, en temas como estabilidad en el empleo y derecho al trabajo, consagrados en el Artículo 53 superior, motivaron a que se afirmara que el derecho laboral es el responsable de la crisis empresarial y motor indiscutible del alto grado de desempleo, lo que motivó a economistas, juristas, empleadores, políticos, trabajadores, sociólogos, psicólogos, etc., a plantear una serie de interrogantes a fin de buscar herramientas acerca de cómo resolver las controversias que diariamente surgen entre empleadores y trabajadores en relación al despido de trabajadores en empresas en crisis por problemas económicos, técnicos, administrativos o de producción.

Se tiene entonces, un panorama jurídico confuso, dado que, por un lado la Carta Política de 1991 que introdujo, como novedad especial, la transformación de un Estado de derecho a un Estado social de derecho, en donde la espina dorsal o piedra angular es la prevalencia de la parte social, condujo a que la Corte Constitucional, en diferentes decisiones, manifestara que la nueva estructura jurídico-político-constitucional del estado

“tiene como uno de sus objetivos combatir las penurias económicas o sociales y las desventajas de los diversos sectores, grupos o personas de la población, prestándole asistencia y protección” (Corte Constitucional, 1992, p. 1). Dentro de esta estructura se destaca el aspecto laboral, pues de la propia lectura del artículo 1º constitucional, se observa que el respeto al trabajo es fundante del Estado colombiano, así como también el Artículo 53 superior que consagra en uno de sus apartes la “estabilidad en el empleo”. Por otro lado se han encontrado, en los ordenamientos ordinarios, disposiciones laborales y concursales que permiten el despido por problemas económicos, técnicos, etc. a consecuencia de la crisis empresarial, previos unos procedimientos establecidos por las normas citadas, situación que genera controversia e inseguridad jurídica, puesto que la norma superior pregona “estabilidad en el empleo”, y las ordinarias, laboral y concursal, permiten el despido de trabajadores en las empresas en crisis.

En este orden de ideas, la investigadora considera relevante advertir que a pesar de que al hombre, como eje central del Estado social de derecho, debe dársele un tratamiento especial, como es respetar su dignidad, también se tiene claro que todo sistema jurídico, desde el Estatuto Superior, leyes, decretos, decretos-leyes, deben adecuarse a las circunstancias prácticas, reales y económicas que se suscitan en la sociedad globalizada, vale decir, no deben marginarse las disposiciones constitucionales y legales de los aspectos económicos que imperan en la nación y que gobiernan, en virtud de la integración económica y librecambista, al mundo entero. Entonces, no atender a la globalización económica en la redacción de los derechos a favor de los trabajadores y empleadores, es desconocer la realidad que se presenta en la relación capital-trabajo.

Concretando la propuesta que se presenta en esta investigación, es necesario indicar que tras el estudio y análisis cuidadoso de las normas superiores y ordinarias de carácter laboral y concursal relacionadas con la estabilidad en el empleo, el derecho trabajo y otros temas inherentes a esta investigación, como globalización, flexibilización, modelos económicos, crisis empresarial, es posible afirmar que no existe ARMONÍA o COHERENCIA, advirtiéndose un DIVORCIO o DESARMONIA, entre el estatuto superior y las normas concursales y laborales que regulan el despido objetivo en empresas en crisis, dado que, en la Norma de normas se pregonan en el Artículo 53 una “estabilidad en el empleo”, principio que ha sido interpretado en muchos eventos sin tener en cuenta el fenómeno de la crisis empresarial, con consecuencias complejas y graves, lo que ha conducido a una inseguridad jurídica, puesto que no se tiene claro en que eventos precisos se puede dar por terminado un contrato de trabajo o una relación legal y reglamentaria por las causas tantas veces citadas.

Empero, las disposiciones ordinarias laborales y concursales, en cuanto a la estabilidad en el empleo, están orientadas a regular las circunstancias especiales por las que atraviesa cada empresa tal como se indicara en la parte final del capítulo precedente, por tanto, las disposiciones laborales y concursales resultan ser más pertinentes dentro del ordenamiento jurídico por adecuarse más a la realidad social.

Deviene de las anteriores consideraciones presentar a través de esta investigación la presente PROPUESTA, que la investigadora se permite dar a conocer, para lograr la ARMONÍA o CONCORDANCIA ARTICULADA, no sólo en el sistema jurídico, sino también frente a la realidad social, adicionando el texto del principio estabilidad en el



empleo consagrado en el Artículo 53 superior para que en su lugar se disponga: **“estabilidad en el empleo, de conformidad con lo que establezca la Ley”**.

Esta adición al tenor literal del principio de estabilidad en el empleo es posible mediante una reforma al Artículo 53 de la Constitución Política de 1991, realizada por el Congreso de la República, a través de un proyecto de acto legislativo, presentado por iniciativa del Gobierno o de por lo menos diez (10) miembros del Congreso. Esta forma para modificar el estatuto superior se propone preferentemente ante las otras iniciativas, por ser menos costosa y de un trámite menos complejo que las otras que permite la Constitución.

Con la flexibilización del mencionado postulado el legislador queda facultado, frente a circunstancias precisas y especiales, vale decir, por problemas económicos, técnicos, administrativos, o de producción para indicar cuando se puede dar por terminado un contrato de trabajo o una relación legal y reglamentaria, en procura de lograr la armonización entre el estatuto superior y las leyes laborales y concursales con relación al despido objetivo como consecuencia de la crisis empresarial, con el fin de que el principio de estabilidad en el empleo deje de ser una ficción legal y una utopía jurídica.

#### *7.1 PROYECTO DE ACTO LEGISLATIVO No. \_\_\_\_\_ DE 2010.*

“Por medio del cual se adiciona el artículo 53 de la Constitución Política”.

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

Artículo 1º, Agréguese una expresión al artículo 53 de la Constitución Política, así:

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo, **de conformidad con lo que establece la ley**; 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.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Como resultado de la expedición de la Constitución de 1991 y la consagración en el Artículo 53 superior de una serie de principios mínimos fundamentales a favor de la clase asalariada, se han suscitado controversias serias y profundas en torno a la interpretación que

debe dársele al principio “estabilidad en el empleo” en eventos de cierre de empresas por causas económicas, técnicas, administrativas y de producción. Precisamente, por el concepto que, desde la creación de esta rama, se tuvo del derecho del trabajo y sus valores y principios, los cuales han sido entendidos y estudiados como inmodificables e irrenunciables y rígidos, acarreando esta postura, inseguridad jurídica y prevención por parte de inversionistas nacionales y extranjeros, para crear o sostener empresas, entrado el siglo XXI.

Estas concepciones paternalistas y garantistas del principio se justificaron en épocas pasadas, por el modelo económico y las relaciones de producción que imperaban en Colombia; empero, ya en el siglo XXI, donde predominan la globalización, la apertura económica, el aumento desmedido de la competencia y el avance sofisticado de la tecnología, necesariamente hay que asumir una concepción diferente acerca del derecho. La actual concepción que se tiene acerca del principio de estabilidad en el empleo resulta desafortunada y obsoleta, contribuyendo a incrementar y ahondar en la desarmonía o divorcio que actualmente existe en el sistema jurídico colombiano, dado que no guarda correspondencia la inteligencia que se le da al principio mencionado frente a la realidad social y a la regulación consagrada en los ordenamientos ordinarios laborales y concursales, al presentarse un cierre total o parcial de empresas por causas económicas, técnicas, administrativas o de gestión y su singular resultado, como es el despido de trabajadores.

Esta desarmonía se originó por la negativa a aceptar que el mundo gira todos los días, que la dinámica de las relaciones comerciales mundiales no tienen fronteras, que la globalización es transversal y toca, en especial, los procesos productivos; por tanto, las

leyes económicas mundiales se imponen y el derecho laboral necesariamente debe reacomodarse y reformularse a las nuevas exigencias económicas y productivas.

Se entiende que la Constitución de 1991 se basa en la filosofía del Estado social de derecho, en el cual el centro es el ser, pero también se tiene claro que sin empresa no se tiene empleo, y que los dueños de capital buscan mejores garantías económicas para su inversión; por tanto, se considera pertinente que se adicione el artículo 53 superior, en cuanto al principio de estabilidad en el empleo, adicionándolo, el cual debe quedar así: ***“estabilidad en el empleo, de conformidad con lo que establezca la ley”***. Lo anterior permitirá al legislador establecer los parámetros y procedimientos para los despidos objetivos y evitar de esta manera los conflictos que suscita, y la cantidad de demandas tanto de tutelas como ordinarias, por interpretarse el principio mencionado sin tener en cuenta la realidad social, por tanto, se contribuirá a través de esta propuesta a que se descongestione la rama judicial y a que el principio de “estabilidad en el empleo” deje de ser una ficción o una utopía legal.

Como se había anotado antes, en Colombia, con la expedición de la Constitución de 1991, en el Artículo 53 se consagró una serie de principios mínimos fundamentales que servirán al Congreso para expedir el estatuto del trabajo, reglamento que hasta la fecha no ha sido posible, pese a que han transcurrido casi veinte (20) años desde entonces. Entre los numerosos principios que consagra el mencionado artículo se tiene el de “estabilidad en el empleo”, y es precisamente éste el principio que se propone adicionar con la expresión: *“de conformidad con lo que establezca la ley”*, dado que a pesar de que el principio precitado se aviene con el preámbulo y el artículo 25 superior y tiene un fin loable para la clase asalariada frente a la crisis empresarial por problemas económicos, administrativos,

tecnológicos y de producción, resulta en la práctica, y frente a la realidad social, una ficción y una utopía jurídica, por las consecuencias que genera en los procesos de cierre de empresas con problemas económicos, tecnológicos, administrativos y de gestión.

Se considera que esta adición resulta necesaria y apremiante, a fin de alcanzar una disposición que se adecue a las nuevas, cambiantes y dinámicas circunstancias sociales, económicas, tecnológicas, administrativas y de producción, que imperan en el país por efectos de la globalización, la apertura económica y el cambio de las reglas del mercado.

De lograr la adición propuesta se conseguiría la armonización entre el artículo 53 superior y los ordenamientos ordinarios laborales

y concursales, que tienen incidencia en los despidos objetivos, evitándose las controversias judiciales a través de tutelas y demandas que congestionan el aparato judicial y conllevan un desgaste a todas las personas que directa o indirectamente tiene relación con el tema aquí planteado.

Las anteriores consideraciones motivan a presentar este proyecto de acto legislativo que adiciona el artículo 53 de la Constitución Política y que pretenden flexibilizar el principio de estabilidad en el empleo, con el fin de que sea analizado, adoptado y aprobado por el Congreso de la República.

Firmado por: Representante a la Cámara.

## **8 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Tras este interesante recorrido y análisis profundo de las normas constitucionales, laborales y concursales, relacionadas con el despido objetivo de trabajadores en empresas en crisis a consecuencia de la globalización en Colombia, la investigadora se encuentra en condiciones de expresar las siguientes conclusiones:

A partir de la apertura económica el modelo que determina las relaciones laborales en Colombia tiene profundas raíces y convicciones en principios neoliberales, que necesariamente llevan a concepciones diferentes acerca de las garantías y beneficios consagrados en la Constitución a favor de trabajadores y empleadores. Estos principios hacen referencia a la promoción de la libre empresa, la libertad de mercados, la competencia agresiva y desmedida, la flexibilización en términos de vinculación y permanencia de los trabajadores en el sistema productivo, entre otros.

El modelo productivo en Colombia ha generado crecimiento para determinados sectores productivos, pero no llega a satisfacer a unos sectores muy poco productivos pero que si dan empleo a la mayor parte de la población, constituyéndose esta heterogeneidad productiva en la principal causa de las desigualdades en la población de nuestro país, lo que conduce necesariamente a la implementación urgente de políticas públicas tendientes a superarla.

Se logró identificar que como la globalización es un fenómeno tan amplio y transversal que trastoca todas las áreas de la realidad económica y social de todos los países

y en especial de los sistemas productivos, ésta tuvo como consecuencia que países muy desarrollados impusieran en los mercados nacionales de los países menos desarrollados, como Colombia, nuevas tecnologías, ocasionando que las empresas locales que no estaban preparadas para esta competencia tuvieran que cerrarse. Esto conllevó consigo al incremento del desempleo; aquellas empresas que tuvieron una visión progresista descubrieron en ésta oportunidades para expandir sus mercados, unirse a otras empresas fuertes, tanto nacionales como extranjeras y de esta manera poder subsistir en los mercados nacional e internacionales. Todo ello se lograría necesariamente con la adecuación del sistema jurídico-laboral que regulaba las relaciones capital-salario en Colombia a las nuevas condiciones que proponía este fenómeno mundial.

El legislador ha hecho un esfuerzo por adecuar las normas concursales a la realidad económica mundial, a fin de evitar el cierre total o parcial de las empresas y su singular estado, como es el despido objetivo. Sin embargo, a pesar que también el legislador ha expedido leyes laborales tendientes a reacomodar el derecho laboral a las nuevas realidades económicas, continúan aún instituciones o garantismos que corresponden a un derecho laboral clásico, propicio para épocas pasadas y no para un derecho laboral moderno que exige mayor flexibilidad.

Confrontado el criterio de eficacia frente a las normas que protegen a los trabajadores en el punto de estabilidad laboral, la investigadora advierte que ellas se concretizan o se hacen realidad en un mundo ideal, pero frente a la realidad económica y laboral no pasan la prueba de eficacia, son totalmente ineficaces. Asimismo estudiadas las normas concursales que tienen relación con la terminación de los contratos de trabajo por causas objetivas, se concluye que ellas permiten el despido sin ningún permiso previo de

autoridad competente en la fase del proceso de liquidación judicial; empero, las normas laborales que tratan la misma temática exigen permiso previo del Ministerio de la Protección Social para hacer efectivos despidos plurales, habida cuenta que no han agotado el procedimiento de insolvencia empresarial.

Analizadas las normas laborales y concursales frente al fenómeno del despido objetivo de trabajadores se advierte armonía, dado que en las primeras se requiere la autorización previa del Ministerio de la Protección Social para la realización de los despidos plurales porque en esta circunstancia no interviene anticipadamente el superintendente de sociedades ni el juez civil del circuito, quienes son los funcionarios garantes del debido proceso y que dan fe que realmente la empresa se encuentra en un proceso de reorganización empresarial; en cambio, tratándose de las normas concursales que regulan el proceso de liquidación judicial, el superintendente de sociedades o el juez civil del circuito, ha actuado en la fase de reorganización empresarial, por lo que se han agotado todas instancias en aras de la recuperación y conservación de la empresa sin que sea necesaria, en la fase de proceso de liquidación judicial, autorización del Ministerio de la Protección Social para despedir trabajadores ante un cierre definitivo de la empresa. Pero al abordar el artículo 53 de la Constitución Política, en cuanto al principio de estabilidad del empleo, se entiende o concibe éste como un principio inmodificable e irrenunciable, que confrontado con la realidad social y frente a las normas concursales y laborales que sí permiten el despido objetivo, se produce el choque o la desarmonía entre las normas ordinarias mencionadas y la Constitución Política.

La Asamblea Nacional Constituyente de 1991 construyó una Constitución que en términos de flexibilidad laboral no tuvo en cuenta las nuevas condiciones que para la época



y años subsiguientes exigía el nuevo modelo económico, estaba tan desarmonizada que lo que hicieron los constituyentes en el artículo 53 iba en contra de lo que para esa época se había logrado con la Ley 50 de 1990, cuyo objetivo era flexibilizar el Derecho Laboral para preparar al país ante las nuevas exigencias de la apertura económica.

Los colombianos tienen la obligación de convertir éste en un país atractivo para la inversión y esa rigidez constitucional referida al principio de estabilidad en el empleo impone trabas a la inversión nacional y extranjera, pues produce inseguridad jurídica. Por tanto como iniciativa que busca armonizar las normas que permiten lograr mayor seguridad jurídica en términos de flexibilidad laboral, la presente propuesta consiste en crear un mecanismo jurídico confiable que permita transmitirle confianza y seguridad a los dueños del capital.

Se propone adicionar al principio de estabilidad en el empleo, consagrado artículo 53 superior, la expresión **“de conformidad con lo que establezca la Ley”** a través de un acto legislativo de reforma a la constitución para que en casos puntuales de despidos objetivos por causas económicas, administrativas, tecnológicas y de producción se establezca cómo debe procederse con la intención de prevenir conflictos entre los actores de la relación capital-trabajo; de esta manera se limitaría el uso de tutelas y demandas que congestionan la rama judicial so pretexto de hacer efectiva la garantía constitucional de estabilidad laboral.

Como producto del mismo proceso investigativo, la investigadora se permite, de manera respetuosa, realizar las siguientes recomendaciones:

Dada la escasez de estudios y publicaciones especializadas acerca del despido plural por problemas económicos, administrativos, tecnológicos y de producción en las empresas

en Colombia, se propone a la academia (instituciones de educación superior, de manera independiente o en su conjunto) institucionalice una línea de investigación cuyo objetivo sea la producción de doctrinas y textos referidos a este sensible tema del derecho laboral, pues he aquí una gran oportunidad y un espacio propicio para que los profesionales y postgraduados en diversas áreas del derecho se lancen a la producción de nuevo conocimiento, como lo exige la sociedad actual.

Este tema en particular tiene otras aristas que darían lugar a una investigación mucho más profunda, o con nuevos enfoques, que merece la pena que haga parte de una línea de investigación del derecho, no sólo laboral sino del derecho concursal.

## BIBLIOGRAFÍA

Abaco Net Group (2008). Crisis empresarial. Consultado el 20 de Julio de 2008, Disponible en Internet <http://www.businesscol.com/productos/glosarios/administrativo/glossary.php?word=EMPRESA>

Abadia, Leopoldo (2008). La Crisis Ninja y otros misterios de la economía actual. Primera Edición, Editorial Espasa-Calpe. p. 23.

Abello Roca, Carlos Daniel (1998). El Derecho Laboral y la Constitución de 1991. Primera Edición. Barranquilla. Editorial Mejoras Ltda. pp. 5-6.

Adda, Jacques (1999). Globalización de la Economía. Ediciones Sequitur, S.L. Madrid. Citado por Fernández Briceño, Luis (2000). Globalización de la economía (recensión). En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. Núm. 26. Enero 2000. p. 182. Consultado el 12 de octubre de 2008. Disponible en Internet <http://vlex.com/vid/globalizacion-economia-recension-116794>

Albrow, M (1997). The Global Age. Stanford University Press. California. p. 89. Citado por: Universidad del Rosario (2004). Revisión Curricular del Plan de Estudios del Programa de Finanzas y Comercio Internacional. Facultad de Economía. Consultado el 12 de Octubre de 2008. Disponible en Internet [http://www.urosario.edu.co/economia/documentos/doc\\_final\\_revision\\_curricular\\_finanzas\\_comercio\\_internacional\\_2004.pdf](http://www.urosario.edu.co/economia/documentos/doc_final_revision_curricular_finanzas_comercio_internacional_2004.pdf) p.

Alonso, Manuel (1989). *Ámbito y alcance de la flexibilidad en el mercado de trabajo*, Círculo de Empresarios. Madrid, España. Citado por: Chávez Ramírez, Paulina Irma (1989). *Flexibilidad en el mercado Laboral, origen y concepto*. p. 10. Consultado 13 de Noviembre de 2008. Disponible en Internet: <http://www.aportes.buap.mx/17ap3.pdf>

Alvarado, Hernán (2007). *Los paradigmas de la investigación y los planos del conocimiento*. Barquisimeto, Venezuela. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.

Aparicio Tovar, Joaquín (2007). *La transnacionalización del derecho del trabajo y la responsabilidad del empresario*. En: Herrera Vergara, José Roberto et al (2007). *Globalización laboral y de la seguridad social*. Colección de textos y jurisprudencia. Bogotá. Editorial Universidad del Rosario.

Arenas Monsalve, G.; Díaz, C. J.; Escobar, B.; y Delgado, C. I. (nd). *Modelo económico que ha imperado en Colombia y las consecuencias o impactos que el mismo ha tenido en el mercado de trabajo en las ultimas dos décadas*. p.3 Consultado 21 de Agosto de 2009. Disponible en Internet: [http://training.itcilo.it/americas/democracia/Informes\\_nacionales/grupo%20Colombia.pdf](http://training.itcilo.it/americas/democracia/Informes_nacionales/grupo%20Colombia.pdf)

Arenas Monsalve, Gerardo (2002). *La Contratación de Trabajadores a través de Empresas de Servicios Temporales*. p. 212. Consultado 25 de Octubre de 2008. Disponible en Internet [http://dspace.icesi.edu.co/dspace/bitstream/item/424/1/c4b-garenas-contratacion\\_temporales.pdf](http://dspace.icesi.edu.co/dspace/bitstream/item/424/1/c4b-garenas-contratacion_temporales.pdf)

Arévalo Mutiz, Paula Lucia (2001). *La globalización: Consecuencias humanas*. México: Fondo de Cultura Económica. p. 5.

Arévalo Mutiz, Paula Lucia (2010). Globalización del derecho: Ius Humanitatis y Política Ambiental en Colombia. Editorial Ibáñez. p. 14-15.

Arroyo González, María Elena (2005). La globalización y el derecho laboral colectivo. Bogotá. Trabajo de grado (Abogada). Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias Jurídicas. p. 11.

Autor (nd). La globalización en Colombia. El Contexto constitucional: Neoliberalismo y Estado Social de Derecho. p.10 - 11. Consultado 5 de Febrero de 2009. Disponible en Internet: <http://bdigital.eafit.edu.co/bdigital/PROYECTO/P344.01CDM467/marcoTeorico.pdf>

Barbagelata, Héctor Hugo (nd). Riesgo, Flexibilización Laboral, Transformaciones y Derecho Laboral. Consultado 10 de octubre de 2008. Disponible en Internet: [http://www.rau.edu.uy/universidad/inst\\_derecho\\_del\\_trabajo/barbagelata.pdf](http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/barbagelata.pdf)

Beck, U. (2000) ¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización. Barcelona: 1998. Citado por Bylos, Antonio. Globalización y Derecho del Trabajo, Realidad y proyecto. Castilla la Mancha: 1998, p 2. Consultado el 10 de Agosto de 2008. Disponible en Internet [http://www.uclm.es/organos/vic\\_investigacion/centros/celds/LEGISLACION%20Y%20JURISPRUDENCIA/GLOBALIZACION.html](http://www.uclm.es/organos/vic_investigacion/centros/celds/LEGISLACION%20Y%20JURISPRUDENCIA/GLOBALIZACION.html)

Biblioteca Virtual del Banco de la República (2005). Apertura económica-Ayuda de tareas sobre economía. Bogotá, Autor. Consultado 10 de Diciembre de 2008. Disponible en Internet: <http://www.lablaa.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/econo89.htm>

Bobbio, Norberto (2007). Teoría General del Derecho: Justicia Validez y Eficacia. Tercera Edición. Bogotá: Temis. pp. 21, 24-25.

Borda Villegas, Enrique (2003). Reforma laboral: ¿qué se hizo el trabajo decente? nd. p. 2. Vía Internet: <http://www.viva.org.co/herramientas/Herra089.pdf>

Bronstein, Arturo (1990). La flexibilidad del trabajo: Panorama general, en La flexibilización del trabajo. Un estudio internacional. Coordinador Oscar Hernández Álvarez. Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo, Barquisimeto, pp. 13 y ss. Citado por Arenas Monsalve, Gerardo (2008). La Contratación de Trabajadores a través de Empresas de Servicios Temporales. p. 207. Consultado 25 de Octubre de 2008. Disponible en Internet [http://dspace.icesi.edu.co/dspace/bitstream/item/424/1/c4b-garenas-contratacion\\_temporales.pdf](http://dspace.icesi.edu.co/dspace/bitstream/item/424/1/c4b-garenas-contratacion_temporales.pdf)

Caballero Harriet, Francisco Javier (2000). Globalización, Estado y Derecho. En: Anuario de Filosofía del Derecho. España. Núm. XVII. Enero de 2000. p 1-2. Consultado 10 de Noviembre de 2008 <http://vlex.com/vid/bases-conceptuales-globalizacion-debate-381430>

Caballero Harriet, Francisco Javier (2000). Globalización, Estado y Derecho. En: Anuario de Filosofía del Derecho. España. Núm. XVII. Enero de 2000. p 2. Consultado 10 de Octubre de 2008. Disponible en Internet: <http://vlex.com/vid/globalizacion-derecho-381426>

Caracol Radio (2010). Casi 50 entidades fueron liquidadas durante el Gobierno Uribe. Junio 5 de 2010. p. 1. Vía Internet: <http://www.caracol.com.co/nota.aspx?id=1308713>

Carballo Mena, César Augusto (1998). El derecho del trabajo frente a la globalización: ¿La estrategia de Job? En: El V Congreso Nacional de Estudiantes de Relaciones Industriales y IX Jornadas Académicas del Industriólogo: "El Industriólogo de

cara al nuevo milenio. "Celebradas del 27 al 29 de Octubre de 1998, en la sede de la Universidad Católica Andrés Bello. Chile. Consultado 5 de Noviembre de 2008. Disponible en Internet: <http://www.zur2.com/fcjp/113/global.htm>

Cárdenas, José Manuel (2010). Apuesta al fortalecimiento institucional. 30 de agosto de 2010. p. 38. Vía Internet: [http://www.portafolio.com.co/opinion/columnistas/manueljoscrdenas/ARTICULO-WEB-NOTA\\_INTERIOR\\_PORTA-7884702.html](http://www.portafolio.com.co/opinion/columnistas/manueljoscrdenas/ARTICULO-WEB-NOTA_INTERIOR_PORTA-7884702.html)

Chávez Ramírez, Paulina Irma (2001) flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y conceptos. En: Aportes. Revista de la Facultad de Economía-BUAP. Mayo-Agosto. Año. IV. No. 17. p. 69.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe -CEPAL- (1996), Panorama de la inserción internacional de América Latina y el Caribe, Naciones Unidas. LC/G. 1941, diciembre. p.19. Citado por Garay, Luis Jorge. (1999) Globalización y crisis, Tercer Mundo Editores, Bogotá, p. 9. Citado por Kalmanovitz, Salomón (2000). Oportunidades y riesgos de la globalización para Colombia. Vía Internet: <http://www.banrep.gov.co/documentos/presentaciones-discursos/pdf/theglobe.pdf>

Comunidad Latina de Estudiantes de Negocios (2001). Los efectos reales del neoliberalismo en el comportamiento económico colombiano y latinoamericano. p. 1. Consultado 3 de Noviembre de 2008. Disponible en Internet: Comunidad Latina de Estudiantes de Negocios. Los efectos reales del neoliberalismo en el comportamiento económico colombiano y latinoamericano. p. 1. Consultado 3 de Noviembre de 2008. Disponible en Internet: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/econo/neoliberalismocolombia.htm>

Consejo de Estado (2000). Sala de Consulta y Servicio Civil del 12 de octubre del 2000. M.P. Augusto Trejos Jaramillo, Radicación 1302. Bogotá D.C. Diario Oficial.

Corte Constitucional (1992a). Sent. T-457, julio 14 de 1992. Sección Primera de Revisión.

Corte Constitucional (1992b). Sent. T-446, julio 14 de 1992. Sección Primera de Revisión.

Corte Constitucional (1992c). Sentencia No. T-426/92. Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz. Bogotá D. C. p. 1.

Corte Constitucional (1997). Sentencia C-024 de 1994. M.P. Alejandro Martínez Caballero. Vía Internet: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-154-97.htm>

Corte Constitucional (2000). Sentencia T-1366 10 de Octubre de 2000, MP: Cristina Pardo Schlsinger. Bogotá D.C. Diario Oficial.

Corte Constitucional (2000b). Sentencia C-531 de 2000. M.P. Álvaro Tafur Galvis. Vía Internet: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-531-00.htm>

Corte Constitucional (2002). Sentencia T-920 30 de Octubre de 2002 MP: Rodrigo Escobar Gil. Bogotá D.C. Diario Oficial.

Corte Constitucional (2004a). Sentencia T-792, 26 de Agosto de 2004. MP: Jaime Araujo Rentería. Bogotá D.C. Diario Oficial.

Corte Constitucional (2004b). Sentencia T-964, 8 de Octubre de 2004. MP: Humberto Sierra Porto. Bogotá D.C. Diario Oficial.

Corte Constitucional (2005). Sentencia T-546, mayo 26 de 2005. MP: Jaime Araujo Rentería. Bogotá D.C. Diario Oficial.



Corte Suprema de Justicia (1986). Sentencia de Mayo 21/86. En: Legis Editores S.A. (2008) Régimen laboral Colombiano. Primera edición. Bogotá D.C. Autor. p. 492.

Corte Suprema de Justicia (1998a). Sentencia 11292 del 9 de Diciembre de 1998. Acta No. 47. Bogotá D.C. Diario Oficial.

Corte Suprema de Justicia (1998b). Sentencia No. 10779 de 1998. Sala de Casación Laboral. Acta No. 27. M.P. Dr. Rafael Méndez Arango. Bogotá D.C. Autor.

Corte Suprema de Justicia (2005). Radicación No. 24267. M.P. Carlos Isaac Nader. Septiembre 28 de 2005. p. 27. Vía Internet: [http://190.24.134.75/sentencias/laboral/2005/Dr.Carlos%20Isaac%20Nader/24267\(28-09-05\).doc](http://190.24.134.75/sentencias/laboral/2005/Dr.Carlos%20Isaac%20Nader/24267(28-09-05).doc)

Corte Suprema de Justicia, Sala Casación Laboral (2006a). Sentencia del 21 de Febrero de 2006. MP: Dr. Luis Javier Osorio López. Bogotá D.C. Diario Oficial.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral (2006b). Sentencia 15 de Mayo de 2006, MP: Eduardo López Villegas. Bogotá D.C. Diario Oficial.

Consejo de Estado, Sección Segunda, Sentencia del 25 de Julio de 1985. En: Legis Editores S.A (2008) Régimen Laboral Colombiano. Primera edición. Bogotá D.C. Autor. P698-2

Cotte Poveda, Alexander (2004). Modelo de desarrollo y el crecimiento económico Colombiano durante el periodo 1990 - 2000. p. 3. Consultado 5 de Noviembre de 2008. Disponible en Internet: <http://indh.pnud.org.co/redir.plx?d=indh.pnud.org.co/files/rec&f=AlexanderCote.pdf>

De Julios-Campuzano, Alfonso (2002). Globalización y modernidad. La vía del constitucionalismo cosmopolita. En: Anuario de Filosofía del Derecho. Sevilla. Núm. XIX.

Enero de 2002. Consultado 12 de Octubre de 2008. Disponible en Internet <http://vlex.com/vid/modernidad-constitucionalismo-cosmopolita-380389>

De la Dehesa, Guillermo (2000). Comprender la Globalización. Madrid. Alianza Editorial. p. 1. Consultado 12 de Octubre de 2008. Disponible Internet <http://www.esi2.us.es/~mbilbao/global.htm>

Donell, Teresa (2005). Diseños cualitativos. Montevideo. Vía Internet: <http://www.rau.edu.uy/fcs/dts/Mip2/disenoscualitativos.pdf>

El Heraldo (2010). Reunión anual de la Comisión Económica Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago De Chile, 10 de octubre de 2010. Sección económica. p. 8B.

El Tiempo (2010). Expertos analizarán el impacto de crisis económica mundial en comercio exterior colombiano. [eltiempo.com](http://www.eltiempo.com), 8 de septiembre de 2010 a las 15.44. Vía Internet: [http://www.eltiempo.com/colombia/caribe/expertos-analizaran-el-impacto-de-crisis-economica-mundial-en-comercio-exterior-colombiano\\_5140987-1](http://www.eltiempo.com/colombia/caribe/expertos-analizaran-el-impacto-de-crisis-economica-mundial-en-comercio-exterior-colombiano_5140987-1)

Guerreiro Orozco, José Arley (1996). Cierre de empresas y despidos colectivos. En: Trabajo y Derecho. Bogotá: Rodríguez Quito Editores. p. 62-65.

Guerrero Figueroa, Guillermo (1999). Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo. Editorial. Bogotá D.C. Leyer. p. 78.

Herrera Vergara, José Roberto (2007). Globalización laboral y de la seguridad social. Bogotá D.C. Editorial Universidad del Rosario. 178 p.

Isaza Castro, Jairo Guillermo (2003). Flexibilización Laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. Bogotá D.C. Facultad de Economía de la Universidad de La Salle. p. 5.

Lassalle, Ferdinand (nd) ¿Qué es una constitución? Bogotá. Editorial Momo ediciones. p. 47.

Legis Editores S.A. (2007) Régimen de insolvencia empresarial: Ley 1116 del 2006. Bogotá D.C. Autor. p. 2.

Legis Editores S.A. (2008) Régimen laboral Colombiano. Primera edición. Bogotá D.C. Autor. p. 490.

López, Diego (2000). La desregulación versus una nueva regulación de las relaciones laborales. Citado por: López, Diego (2002). Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente. Santiago de Chile 2000. N° 86. p. 2. Consultado 12 de Octubre de 2008. Disponible en Internet: [http://mazinger.sisib.uchile.cl/repositorio/pa/ciencias\\_economicas\\_y\\_administrativas/2002114230flexibilidadlaboral.doc](http://mazinger.sisib.uchile.cl/repositorio/pa/ciencias_economicas_y_administrativas/2002114230flexibilidadlaboral.doc)

López Montaña, Cecilia (2010). Que no sean Relleno. 2 de julio de 2010. p. 23. Vía Internet: [http://www.portafolio.com.co/opinion/columnistas/cecilialpez/ARTICULO-WEB-NOTA\\_INTERIOR\\_PORTA-7785380.html](http://www.portafolio.com.co/opinion/columnistas/cecilialpez/ARTICULO-WEB-NOTA_INTERIOR_PORTA-7785380.html)

Martin, H.P. & Schumann (1998). La trampa de la globalización. Citado por Arroyo, María Elena. La globalización y el derecho laboral colectivo. Bogotá, 2005, 151 p. Trabajo de Grado (Abogada). Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias Jurídicas.

Martínez Coll, Juan Carlos (2001): Breve historia del pensamiento económico. p. 1. En: La Economía de Mercado, virtudes e inconvenientes. Vía Internet: <http://www.eumed.net/coursecon/1c/pensamiento-economico.htm> consultado en 2009.

Mateus, Julian Ramiro & Brassat, David William (2002). La globalización: sus efectos y bondades. En: Economía y Desarrollo. Núm.1. Marzo de 2002. p. 66. Consultado 10 de Octubre de 2008. Disponible Internet [www.fuac.edu.co/revista/M/cinco.pdf](http://www.fuac.edu.co/revista/M/cinco.pdf)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1991). Compilación de la Reforma Laboral, Imprenta Nacional, Bogotá. p. 69. Citado por: Arenas Monsalve, Gerardo (2002). La Contratación de Trabajadores a través de Empresas de Servicios Temporales. p. 212. Consultado 25 de Octubre de 2008. Disponible en Internet [http://dspace.icesi.edu.co/dspace/bitstream/item/424/1/c4b-garenas-contratacion\\_temporales.pdf](http://dspace.icesi.edu.co/dspace/bitstream/item/424/1/c4b-garenas-contratacion_temporales.pdf) -

Montagud, Xavier (2000). Bases Conceptuales de la Globalización, aproximación a un debate. En: Anuario de Filosofía del Derecho. Valencia. Num. XVII. Enero de 2000. p. 2. Consultado 10 de Octubre de 2008. Disponible en Internet: <http://vlex.com/vid/bases-conceptuales-globalizacion-debate-381430>

Montagud, Xavier (2000). Bases Conceptuales de la Globalización, aproximación a un debate. En: Anuario de Filosofía del Derecho. Valencia. Num. XVII. Enero de 2000. p. 2. Consultado 10 de Octubre de 2008. Disponible en Internet: <http://vlex.com/vid/bases-conceptuales-globalizacion-debate-381430>

Morera Guillen, Nidia Esther (1998). Las relaciones laborales en el marco de la globalización económica: los principios, su regulación y sus tendencias. San José, Costa Rica, Corte Suprema de Justicia. Constitución Política de la República de Costa Rica (dictada el 7 de noviembre de 1948) Imprenta Nacional. San José, Costa Rica (1998). Consultado 3 de Octubre de 2008. Disponible en Internet: [http://www.reflexiones.fcs.ucr.ac.cr/documentos/81\\_1/derechos.pdf](http://www.reflexiones.fcs.ucr.ac.cr/documentos/81_1/derechos.pdf)

Naranjo Mesa, Vladimiro (nd). Teoría Constitucional e Instituciones Políticas. Edición Quinta, Editorial Temis. pp. 307, 347.

Pérez García, Miguel & Aragón De Pérez, Victoria (1999). Flexibilización laboral y Outsourcing: Servicio Temporal, agencias de empleo, contratistas independientes y empresas asociativas de trabajo. 1ra edición. Bogotá: Editorial Dike. p. 12.

Pescina Ávila, Julio Cesar (2006). La Globalización y su impacto en Centro América: Globalización. Washington. Tesis de Master (Master en defensa y seguridad hemisférica). p. 5. Consultado 11 de Octubre de 2008. Disponible en Internet <http://library.jid.org/en/thesis/Pescina.pdf> 114 p.

Piore & Sabel (1989). La segunda ruptura industrial. Citado por: Smith, Chris (1989). Especialización flexible y producción en serie. Citado por: Chávez Ramírez, Paulina Irma (2001) flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y conceptos. En: Aportes. Revista de la Facultad de Economía-BUAP. Mayo-Agosto. Año. IV. No. 17. p. 69.

Portafolio (2010a). Agenda legislativa para mover el mercado laboral. 9 de septiembre de 2010. Vía Internet: [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:pqgtY14jke0J:www.portafolio.com.co/negocios/consultorio/ARTICULO-WEB-NOTA\\_INTERIOR\\_PORTA-7898071.html+Agenda+Legislativa+para+mover+el+mercado+Laboral&hl=es&gl=co&strip=1](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:pqgtY14jke0J:www.portafolio.com.co/negocios/consultorio/ARTICULO-WEB-NOTA_INTERIOR_PORTA-7898071.html+Agenda+Legislativa+para+mover+el+mercado+Laboral&hl=es&gl=co&strip=1)

Portafolio (2010b). PIB creció menos de lo pronosticado. 24 de Septiembre de 2010. pp. 1, 23. Vía Internet: <http://www.portafolio.com.co/pdf/pdfs/ARCHIVO/ARCHIVO-7970620-0.pdf>

Portafolio (2010c). Alerta global para evitar recaída económica, FMI y Banco Mundial inician asamblea en Washington. 8 de octubre de 2010. p. 5. Vía Internet:

[http://www.portafolio.com.co/economia/economiahoy/ARTICULO-WEB-NOTA\\_INTERIOR\\_PORTA-8100402.html](http://www.portafolio.com.co/economia/economiahoy/ARTICULO-WEB-NOTA_INTERIOR_PORTA-8100402.html)

Ramos Acevedo, Jairo & Rodríguez Becerra, Carlos (2009). Estructura y Organización del Estado Constitucional Colombiano. Bogotá. Editorial Ibáñez. p. 52.

República de Colombia (1965). Decreto Ley 2351 de 1965. Bogotá D.C. Diario Oficial.

República de Colombia (1966). Decreto Reglamentario 1373 de 1966. Bogotá D.C. Diario Oficial.

República de Colombia (1988). Ley 79 de 1988. Art. 4°. Vía Internet: <http://www.leyex.info/Ley79del1988.htm>

República de Colombia (1990). Ley 50 de 1990. Bogotá D.C. Diario Oficial.

República de Colombia (1991). Constitución Política de Colombia de 1991, Preámbulo. Bogotá D.C. Diario Oficial.

República de Colombia (2006). Ley 1116 de 2006. Bogotá D.C. p. 26. Vía Internet: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2006/ley\\_1116\\_2006\\_pr001.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2006/ley_1116_2006_pr001.html)

República de Colombia (2009). Código Sustantivo del Trabajo: Decreto Ley 3743 de 1950. Bogotá D.C. Diario Oficial.

Salas Falcón, Fernando (1987). Los Fundamentos Económicos del Neoliberalismo. En: Ciencia Política, No. 8. Bogotá: Ed. Tierra Firme, 1987. P.137-150. Citado por: Sánchez Cano, F. H.; Quintero García, H. L.; Ardila Quirós, J. D. (1995). Modelo económico para un Estado Social de Derecho, caso colombiano. Medellín. Trabajo de grado (Abogado). Universidad de Antioquia. p. 44, 48, 109.

Salazar, José Omar (1999). Cierres de empresas y despidos colectivos. En: Trabajo y Derecho. Asociación de abogados laboristas de los trabajadores. Editorial Rodríguez Quito Editores. p. 147.

Sánchez Cano, F. H.; Quintero García, H. L.; Ardila Quirós, J. D. (1995). Modelo económico para un Estado Social de Derecho, caso colombiano. Medellín. Trabajo de grado (Abogado). Universidad de Antioquia. p. 44, 48, 109.

Smith, Adam, "La Riqueza de las Naciones", Libro IV, Cap. 2. Citado por: Martínez Coll, Juan Carlos (2001). Breve historia del pensamiento económico. En: La Economía de Mercado, virtudes e inconvenientes. Vía Internet: <http://www.eumed.net/cursecon/1c/pensamiento-economico.htm>

Tribunal Superior de Bogotá-Sala laboral (2005). Exp. No.14200583501T, del 24 de octubre de 2005. M.. Dr. Eduardo Carvajalino Contreras. Bogotá D.C. Diario Oficial.

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral (2005). Sentencia del 28 de Febrero de 2005. Citado por: Corte Suprema de Justicia, Sala Casación Laboral, MP: Dr. Luis Javier Osorio López. (2006). Sentencia del 21 de Febrero de 2006. Bogotá D.C. Diario Oficial.

Unidad Administrativa Especial Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas –DANE– (2010). Mercado Laboral: Tasa de Desempleo (Agosto 2010). Vía Internet: [http://www.dane.gov.co/daneweb\\_V09/index.php?option=com\\_content&view=article&id=121&Itemid=67](http://www.dane.gov.co/daneweb_V09/index.php?option=com_content&view=article&id=121&Itemid=67).

Superintendencia de Sociedades. Las empresas que actualmente se encuentran en proceso de liquidación en Colombia. Vía internet: <http://www.supersociedades.gov.co/ss/drvisapi.dll>.

Valdés Sánchez, Germán G. (2009). Reflexiones sobre el Derecho Laboral en el siglo XXI. Primera Edición. Bogotá D.C. Editorial Universidad del Rosario. pp. 92-93.

Vanegas Castellanos, Alfonso (2007). Diccionario De Derecho Laboral Individual del Trabajo. Primera Edición. Bogotá D.C. p. 321-322.

Vanegas Franco, Alejandro (2007). Globalización Laboral y de la Seguridad Social. En: La Jornada Internacional sobre globalización económica y su impacto en el derecho del trabajo y la seguridad social. Bogotá. Ponencia en la Jornada Internacional sobre globalización económica y su impacto en el derecho del trabajo y la seguridad social. Bogotá. Editorial Universidad del Rosario, 2007, p. 9.

Varela Barrios, Edgar (2007). Las privatizaciones en Cartagena y Barranquilla: Un paradigma mercantilista en la gestión de los servicios públicos domiciliarios en Colombia. En: Universidad del Norte. Pensamiento & Gestión, Diciembre de 2007, número 23.