

# EL DERECHO LABORAL, SU GÉNESIS, EVOLUCIÓN Y LOS PODERES DEL JUEZ DE LA MATERIA

## THE LABOR LAW, ITS GENESIS, EVOLUTION AND THE POWERS OF THE JUDGE

*José Mauricio Arredondo del Río\**

### Resumen

La evolución del sistema de derecho laboral es un reflejo de la reivindicación de la clase trabajadora a través de la historia por asegurar un mínimo de equidad y justicia en las relaciones laborales. Para muchos, las prestaciones sociales surgen en el siglo XIV en la Edad media, con el surgimiento de entidades llamadas las “hermandades” (asociaciones de gremios), se protegían unos intereses colectivos. Otros, por su parte, encuentran en el siglo XVI orígenes remotos del derecho laboral en Inglaterra, a través de la denominada “ley de pobres” reguló la mendicidad y determinó, incluso, quiénes la podían ejercer. Sin embargo, más allá de estas discusiones, el concepto de derecho laboral está vinculado con el trabajo y con el hombre en la sociedad. Paralelamente, con el desarrollo humano, es posible afirmar, que existe una conexión indisoluble entre patrono, trabajador y sociedad; una correlación caracterizada por el comportamiento social, la ley y la aplicación por parte de los jueces

**Palabras clave:** Derecho laboral; Trabajo; Juez; Historia; Poder.

### Abstract

The evolution of the system of labor law, is a reflection of the claim of the working class through the history to ensure a modicum of fairness and justice in labor relations. For many, the social benefits arise in the fourteenth century in the middle ages, with the emergence of entities called “brotherhoods” (associations of guilds), which protected a few collective interests. Others, are in the XVI century remote sources of labor law in England, through the so-called “law of poor” which regulated the begging, determining even those who could exercise. However, beyond these discussions, the concept of labor law is linked to the work and the relationship of man in society. Could it be determined that in parallel with the human development, there is an indissoluble connection between employer, employee and society; a correlation determined by the social behavior, the law and the implementation by the judges.

**Key Words:** Labor law; Labor; Judge; History; Power.

---

\* Abogado Universidad de Medellín, Magíster en Derecho Procesal, Doctorando en Derecho Procesal Contemporáneo – Decano y docente Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Fundación Universitaria Luis Amigó, Funlam.

Fecha de recepción: 14 de noviembre de 2012 - Fecha de aprobación: 10 de diciembre de 2012.

## INTRODUCCIÓN

En diversos espacios, cuando se tratan temas referidos al derecho laboral, se dividen opiniones sobre su importancia; unos lo consideran como algo cotidiano y elemental, sin darle mayor trascendencia, otros al contrario fundamentan su relevancia en la posible afectación de la realidad de miles de personas.

A través de la historia no es posible desconocer que los derechos laborales que se han alcanzado y que se reconocen en favor de los trabajadores, han sido la reivindicación de la lucha de los pueblos y de aquellas personas que han prestado sus servicios personales en pro de otro, que ha pretendido acumular su riqueza soportada en la necesidad de miles de trabajadores que dependen de la venta de su fuerza de trabajo para solventar sus penurias día a día, las que en su gran mayoría, quedan insatisfechas, pero siempre existirá la motivación por un mejor mañana.

Cuando se hace una lectura desprevenida de la consagración del derecho del trabajo en instrumentos como la Carta Política, los tratados, convenios, recomendaciones internacionales y de las normas positivas fijadas en las disposiciones, entre ellas el Código Sustantivo del Trabajo, se concluye que en el tema todo debería estar muy bien, que las normas son claras y los derechos mínimos e irrenunciables están consagrados en favor de los trabajadores. Pero si se hace una lectura cuidadosa de la realidad social, se encuentra que sus dinámicas y relaciones no tienen en cuenta los mínimos derechos, es decir, no es cierto que los consagrados derechos laborales en normas de orden público lleguen a impactar de manera directa y positiva todas las relaciones en las que se encuentre un trabajador dependiente.

Lo anterior desencadena dos momentos de verdad: el primero, que los trabajadores no reclamen sus derechos ante el exagerado formalismo, costo, temor o tiempo y, el segundo, se ejercen las acciones legales mediante el inicio de procesos en los que un juez, que conozca ampliamente las normas sustantivas y procesales, anuncie el derecho en pro de quien demuestre con sus proyectos anticipados de sentencia (demanda y contestación) y apele a la solicitud y práctica de pruebas que le asiste el derecho.

El juez laboral debe velar por el respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales, no es un deber ser, es el ser que reclama una justicia más efectiva, eficiente y eficaz a la forma propia de un derecho sensible pero prioritario para el progreso de un país y para el bienestar de una sociedad que reclama oportunidades y cree en sus jueces como personajes honorables que son autónomos y respetan los postulados del Estado social y democrático de derecho.

## CONCEPTUALIZACIÓN

El derecho laboral no ha sido extraño a los cambios sociales, culturales, económicos y políticos que han marcado la historia, su objetivo es lograr unas condiciones mínimas de respeto, remuneración, prestaciones, descansos y jornadas, entre otros, para la población que presta sus servicios personales para el bienestar de un empleador que cuenta con los medios y el capital para ejercer actividades productivas y cuya finalidad será aumentar su patrimonio e ingresos mediante su explotación y la transformación de materiales en productos más elaborados.

Relación empleador-trabajador que se ha caracterizado por la resistencia de la parte dominante al cumplimiento y observancia de deberes, derechos y obligaciones, por lo cual, en muchos casos, los actores de la relación laboral se apartan de la legalidad y se crean condiciones hostiles de trabajo en las que el resentimiento, el no logro de una debida remuneración o en dar más de lo acordado sin retribución suficiente a cambio, ha creado una lucha constante, desconoce el sentido fraternal y la posibilidad de ayuda mutua de las partes de la relación laboral, para la obtención de mejores dividendos según sean sus intereses y necesidades legítimas.

La historia da cuenta de que en la antigüedad el trabajo era marcado por la relación “señor-esclavo”, en la que los hoy conocidos elementos esenciales de una relación laboral se validaban parcialmente si los llevamos a dicho contexto, pero se excluye cualquier beneficio, llámese retribución o salario para quien entregaba su fuerza física o de trabajo en la actividad encomendada y no se hablaba de parte cuando el esclavo era de propiedad del señor y era considerado como una cosa, es decir, un objeto de derecho, mas no un sujeto con posibilidades y derechos.

## Como lo anuncia el profesor Guillermo Guerrero Figueroa:

...Es innegable que el trabajo, en el sistema de la esclavitud constituyó un aporte definitivo para la organización económica de la época, en especial cuando se empleaba en la ejecución de obras públicas como la construcción de caminos, puentes, canales, monumentos, plazas, etc. (2007, p. 9).

En la edad antigua era impensable tener elementos legales para dinamizar las relaciones laborales, situación que es coherente para el momento histórico puesto que consideraba al esclavo como un objeto de derecho, lo que excluía cualquier intervención en su favor para el reconocimiento de garantías mínimas producto de la actividad ejercida. Además, no había un juez para las causas laborales, si bien, nos atenemos a la forma como se desarrollaban las relaciones en aquella época en la que las autoridades estaban instituidas para el recaudo de impuestos para quien ostentaba el poder y decía representar la justicia.

## Guerrero Figueroa informa en su texto que:

...La guerra ha sido considerada como la principal fuente de la esclavitud. Pero existieron otros factores de esa condición: la insolvencia del deudor, que convertía a éste en esclavo del acreedor; el nacimiento de madre esclava, que transmitía esa condición a sus descendientes, aun cuando fuera concebida por hombres libres; la condena penal y por disposición de la ley.(...) La dura condición de esclavo se fue suavizando con el correr del tiempo. La figura de emancipación constituye un alivio en su vida, ya que mediante ella adquiere la condición de persona, aunque continúe vinculado a su señor. Envuelve un gran avance social en que la doctrina cristiana tuvo participación definitiva, al dignificar al hombre y considerarlo hijo de Dios... (2007, p.10).

No puede hablarse del desarrollo de la figura del derecho laboral en la época antigua, entendida como la prestación personal del servicio como dependiente y el derecho a recibir una remuneración por la actividad subordinada realizada, por no contar, para dicha época, con el concepto de relaciones laborales y por no existir consagración legal alguna, pero sí pueden extractarse los primeros puntos de referencia de los casos particulares que más adelante estudiaría el derecho laboral, para fijar unas reglas en las relaciones en las que una persona subordinada a otra para la realización de una labor, mediante la aplicación de su fuerza de trabajo, debía recibir a cambio una remuneración justa.

La Edad Media trae otras posibilidades para fijar y sentar las bases en cuanto al desarrollo de las relaciones laborales. Allí surge el feudalismo como figura de explotación de la tierra, para un señor, que era encomendada a esclavos y siervos. En su obra el profesor Guerrero Figueroa anuncia que:

...La situación jurídica del siervo es menos deprimente que la del esclavo; si bien no tiene libertad de trasladarse, tiene la de casarse y el derecho a percibir una participación por los beneficios de la explotación de la finca. Poco a poco la servidumbre se transforma. Al siervo se le otorgan más derechos, adquiere mayor capacidad jurídica, y de la condición de cosa que tenía en la esclavitud, pasa a ser persona libre en el colonato; ya no es el señor que a título de liberalidad cede una parte del producto de la tierra al siervo, sino que el colono explota en su beneficio, dando una participación al dueño del feudo, con base en un contrato celebrado con anterioridad... (2007, p. 10).

Se vislumbra que los elementos que conocemos como esenciales para el establecimiento de las relaciones laborales inician su proceso precario de modelación en cuanto existe una prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración en dinero o en especie, propia de la época feudal porque entregaba al siervo de gleba una mínima parte de lo obtenido o producido en la cosecha como contraprestación de su trabajo.

Posteriormente, se crean los talleres de artesanos, el trabajo manual goza de prestigio social, surgen las corporaciones o gremios para la organización del trabajo como una estructura propia de la época.

Los gremios representan para nuestro tiempo el primer sustento del derecho de asociación para la protección de los intereses comunes de los trabajadores, y en su caso de la actividad artesanal, con influencias en la política y en la economía de la época, que prontamente generaron la reacción de las personalidades más prestantes de la sociedad en su contra y crearon estrategias para desestimular y desaparecer todas las organizaciones de este tipo. Así lo relata en su obra el maestro Guerrero Figueroa:

...Los economistas y filósofos de la época reaccionaron contra el sistema corporativo. Se promulgó el famoso edicto de TURGOT 1776, por medio del cual se suprimieron las corporaciones en Francia. En el primer artículo del mencionado edicto se declaraba la "libertad para ejercer en nuestro reino el comercio, la profesión de las artes y oficios que le plazca y hasta ejercer

varias". El golpe de gracia al régimen fue dado por la ley Chapelier, en cuyo artículo primero establecía: "siendo la anulación de toda especie de corporaciones de los ciudadanos de las mismas clases y condición una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, quedan prohibidas de hecho bajo cualquier pretexto", el artículo segundo disponía: "a partir del primero de abril próximo (la ley fue sancionada el 17 de marzo de 1791) será libre para todo ciudadano el ejercicio de la profesión u oficio que considere conveniente después de recibir una patente y pagar su precio". Esta norma que señala el fin de los gremios, también "prohíbe toda reunión de ciudadanos, de obreros, compañeros o miembros de un arte cualquiera, que no podrán sancionar reglamentaciones acerca de sus pretendidos derechos comunes". O sea que, con el triunfo de la Revolución Francesa, que impuso un liberalismo individualista, no solo se prohibieron los gremios, sino toda clase de asociación tanto de patronos como de trabajadores... (2007, p.11)

En esta época se fueron perfilando unos referentes más cercanos al objeto de estudio del derecho laboral, en cuanto la realidad de los hechos y de las formas como se relacionaban las personas, en razón de sus intereses individuales y colectivos, lo que produjo dinámicas propias que, más adelante, exigieron una reglamentación particular y concreta. Así mismo no aparece la figura de una autoridad ("juez"), que velara por los derechos de la clase trabajadora por no considerarse en un plano privilegiado, en el cual las actividades comerciales eran de más valía o importancia so pretexto de que grandes cambios que se gestaron a través del comercio, se convirtieron en la fuente para producir riquezas, tarea fundamental para el manejo de las relaciones sociales imperantes.

En el individualismo liberal aparece la libertad de trabajo, de establecimiento, de contratación y de elección en los procedimientos técnicos. Se relata que el liberalismo y el maquinismo comparten el mismo período de formación histórica y se da un auge del trabajo de forma dependiente con base en postulados de no aplicación de normas que obliguen a las partes ni haya injerencia estatal, al igual que el desconocimiento de garantías mínimas de las relaciones que pudieran hoy considerarse como laborales. Período histórico en el que hablar de un "juez natural" para las controversias que se suscitaban no era consigna del modelo político económico y social.

## El maestro Guerrero Figueroa afirma que:

...Según el liberalismo, debe existir una completa y absoluta libertad individual y suprimirse las trabas sociales que pueden obstaculizar el desarrollo libre de la persona humana. Las corporaciones deben extinguirse porque se las considera atentatorias contra la libertad. El principio de no intervención por parte del Estado, especialmente en las condiciones laborales, se impone; éste toma una actitud de simple espectador, vigilando para que se conserven los principios de libertad y para que no concurren intermediarios en las relaciones socioeconómicas de los particulares. La ley de la oferta y la demanda debe solucionar todos los problemas que llegaren a presentarse en el campo laboral. El trabajo, pues, es considerado una mercancía, como cualquier otra... (2007, p.11).

Se podrían retomar del autor expresiones contundentes para la época y como serios inconvenientes del maquinismo que el trabajador se convierte en un eslabón más de una cadena que, por su poca especialización, fácilmente se le cambia o sustituye, al igual que afirma que nace la clase de los asalariados, la cual tiene, en dicha remuneración, su única fuente de entrada y que es insuficiente para cubrir sus necesidades básicas. Esta nueva clase vive en la más inhumana miseria, sumado a esto, y para agudizar la situación, el Estado no interviene en las relaciones de los particulares, sobre todo en los problemas surgidos en las relaciones laborales.

Un referente positivo para el desarrollo del derecho laboral que se vivió en dicha época, es el de las reclamaciones que presentaron los trabajadores mediante el ejercicio de acciones políticas o de hecho con la finalidad de buscar unas condiciones que permitieran garantizar un trato más favorable y humano.

La edad contemporánea vivió constantes períodos de tensión entre los trabajadores, quienes prestaban sus servicios personales y los empleadores, propietarios de los medios de producción, la tierra y el capital, puesto que no se dieron las condiciones necesarias, entre ellas, un trato respetuoso y no denigrante, el cumplimiento de un horario máximo de trabajo para evitar fatigas y accidentes laborales, la entrega de materiales e implementos apropiados para la tarea encomendada, el calzado y vestido de acuerdo con la función desempeñada, lo que buscaba una eficiente ejecución de las actividades para las cuales había sido contratado; su-

mado a ello, la deficiente remuneración que se recibía por los servicios prestados, que generó enfrentamientos entre las partes (los trabajadores y sus empleadores) y ocasionó la intervención del Estado, que tuvo que dar muestra de autoridad y tomar decisiones para la búsqueda de alternativas que cumplieran con la finalidad de alcanzar un desarrollo armónico y evitar la agudización de problemáticas sociales que empezaban a generar descontento y ponían al Estado en dificultades para mantener el orden.

Como se puede inferir, las problemáticas de ayer se encuentran hoy en el orden del día, en un contexto más reglado que no ha logrado ser la solución para los conflictos laborales por la explotación, la discriminación, el acoso laboral y sexual, el trabajo de menores de edad en actividades consideradas como de alto riesgo y en las cuales está prohibida su participación (trabajo en minas, por ejemplo), el no cumplimiento de una jornada máxima legal y las inadecuadas políticas de contratación que ordenan la práctica de exámenes que atentan contra la dignidad humana.

Según José María Rivas, citado por el maestro Guerrero Figueroa, la intervención del Estado en materia del trabajo atendió:

...a las necesidades estatales, es decir, tratar de proteger la integridad y la seguridad del desarrollo de la clase asalariada, que a la postre se convertirá en mayor número de elementos constitutivos de las fuerzas defensivas. Por eso salvo honrosas excepciones, para nada se tiene en cuenta los salarios, que bajo la oferta y la demanda siguen bajando; el mejoramiento de la retribución se origina en la acción directa de los trabajadores, iniciándose el moderno derecho colectivo de trabajo, así como el derecho individual del trabajo nació del intervencionismo... (2007, p.12).

Clara diferencia se establece en la cita anterior porque reivindica el derecho laboral colectivo en la agrupación de trabajadores en busca de garantías para el desarrollo de su actividad, propende, mediante el reclamo al empleador, aliviar las cargas que rayaban con la vulneración y el desconocimiento de la dignidad humana de la clase trabajadora, la cual, como se anunció, recibía salarios que no cubrían sus necesidades básicas. El derecho individual del trabajo parte de las exigencias que empieza a reconocer el Estado, por parte de los trabajadores, ante sus precarias condiciones y con la intención de proclamar unos derechos mínimos.



La historia del derecho laboral en Colombia, con una reglamentación que reconozca los derechos mínimos de los trabajadores, no cuenta con más de un siglo, tiempo en el cual se ha discutido su consagración legal, más aún, hasta nuestros días la doctrina nacional discute sobre su autonomía como rama del derecho y existen argumentos en favor y en contra que hacen que quienes se inclinen por estudiar dicho derecho guarden reparos para enfrentar una u otra postura.

Se debe recordar que en el mundo entero la sistemática para asuntos laborales y de la seguridad social recibe varios tratamientos y se mira desde diferentes perspectivas legales. Miquel Taruffo, en conferencia realizada en la Universidad de Medellín, en 2008, cuando fue interrogado sobre el manejo de los procesos laborales en su país (Italia), manifestó que se encontraban plasmados en un título como "Procesos especiales" del derecho civil. En algunos países de Suramérica los procesos laborales son establecidos de acuerdo con la profesión y actividad que se desarrolle, pues, existe una ley propia para el manejo de las especialidades. En Colombia existe el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que clasifica los procesos ordinarios y especiales; entre los primeros, hablamos del ordinario laboral a los cuales se les da el trámite de única instancia y de doble o primera instancia, según se determina por el factor objetivo cuantía; en los segundos, encontramos, es decir, en los especiales, el de fuero sindical, ejecutivos, el sumario de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical, el extrajudicial de arbitramento, etc.

Para mayor claridad, cuando se habla de las leyes que en materia procesal laboral se han desarrollado a través de los años con la finalidad de desentrañar el papel juez en cada momento histórico, es preciso citar a Fabián Vallejo Cabrera, quien, de manera extraordinaria y lógica, realiza su reseña así:

...Constitucionalmente fue en el año de 1940 cuando por virtud del acto legislativo número uno se dispuso la creación por ley del Jurisdicción de Trabajo. En 1945 el acto legislativo número uno ratificó aquella decisión.

Con base en las facultades extraordinarias del estado de sitio que originaron los hechos del 10 de julio de 1944, se dictó en ese mismo año el decreto 2350 que se constituyó en la primera regulación legal de dicha rama especializada de la jurisdicción ordinaria. En efecto, en él se dispuso la creación

de los Tribunales Municipales, Seccionales y Supremo del Trabajo, se determinaron una serie de principios que debían de regir los procesos laborales y se ordenó pasar los asuntos laborales que tramitaban los jueces civiles a los nuevos organismos especializados.

En 1945 el Congreso acogió el decreto 2350 de 1944 como legislación permanente por medio de la ley 6a pero le introdujo algunas reformas como la reorganización de sus entidades las que pasaron a ser Juzgados del Trabajo, Tribunales Seccionales del trabajo y Corte Suprema del Trabajo...

En materia procedimental esas actuaciones se cumplieron conforme el procedimiento que regló el artículo 3° de la ley 75 de 1945 ya que no existía Código especializado... (2006, p. 29).

## Código Procesal del Trabajo que

...Luego de varios intentos fracasados para adoptar un código de la materia hallándose el país en estado de sitio se dictó por el gobierno nacional el Decreto Legislativo 2158 del 24 de junio de 1948 el cual tuvo como objetivo imponer el Estatuto Procesal del Trabajo.

En esa misma anualidad y con el fin de otorgar vida permanente al mencionado decreto el Congreso autorizó al ejecutivo nacional, por medio de la ley 90 de 1948, alcanzar ese objetivo. En desarrollo de esa facultad el gobierno dictó el decreto 4133 del 16 de diciembre de 1948. Desde luego que el texto original ha recibido reformas sustanciales entre las que podemos mencionar, por vía de ejemplo, el decreto 204 de 1954 que reformó sustancialmente el trámite de fuero sindical, la ley 16 de 1969 y el decreto 528 de 1964, que modificaron el recurso de casación, los decretos 456 y 931 de 1956 que lo adicionaron en materia de competencia y, últimamente, la ley 712 de 2001, la cual le otorgó el nombre de "Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social" (2006, p. 30).

En materia procesal laboral tenemos que citar, además, las leyes 1149 de 2007 y 1395 de 2010, la primera que busca hacer efectiva la oralidad en los procesos laborales y cuya fecha de implementación para que operara en todo el territorio nacional venció en el mes de diciembre del 2011 y la segunda reformó varios artículos del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. La mayoría fueron declarados inexecutable por la Corte Constitucional, entre ellos, el que modificaba la cuantía para recurrir en el recurso extraordinario de casación, el que imponía multa a los abogados cuando no cumplían con ciertas técnicas al presentar el anunciado recurso, el que modificaba la competencia por el domicilio, entre otros.

Realmente lo vigente para la materia tratada es muy poco y en materia de cuantía cometió un yerro porque reconoció una disposición que omitió la palabra “NO” y que puede dar lugar a reparos.

El derecho laboral y posteriormente su procedimiento para hacer efectivos los derechos mínimos e irrenunciables, no han sido ajenos a las constituciones del mundo, que históricamente han reconocido la participación de movimientos políticos, económicos, culturales y sociales en la edificación de postulados fundantes que reconocen la multiplicidad de derechos de los asociados.

La importancia de citar algunas normas es evidenciar cómo desde aquellos años se pensó en materia laboral, que luego, con el paso del tiempo, recogió la Organización Internacional del Trabajo –OIT– y que impactan nuestra Carta Política en beneficio de los derechos para trabajadores y empleadores.

La constitución de Francia de la primera República, 24 de junio de 1793 hace referencia a normas del derecho del trabajo, así:

Art. 18. Todo hombre puede contratar sus servicios, su tiempo, pero no puede venderse ni ser vendido, su persona no es una propiedad enajenable. La Ley no reconocerá de ningún modo servidumbre, no podrá existir más que un compromiso de ciudadano y reconocimiento entre el hombre que trabaja y aquel que lo emplea.

Mucho más tarde, en la Constitución del 4 de noviembre de 1848, en la segunda República, se consignó en el preámbulo que la República tiene por base la familia, el trabajo, la propiedad y el orden público.

La misma Constitución, en el capítulo sobre Derecho de los ciudadanos, garantizados por la Constitución, dice que se garantiza a todos los ciudadanos la libertad de trabajo y de industria.

La Constitución de 1946, corresponde a la Cuarta República de Francia, establece en el preámbulo normas relacionadas con el trabajo. La constitución Francesa de 1958, o sea, de la Quinta República, confirma los principios del anterior sobre el derecho laboral.

Después de Francia, sigue, en proceso de formación del derecho del trabajo, la Constitución de Suiza (1874), en donde se contemplan normas como el art. 34, que reza La Confederación tiene derecho a establecer prescripciones uniformes sobre el trabajo de los niños en las fábricas, sobre la duración en ellas, el de los adultos, así como la protección que deberá dispensarse a los obreros en el ejercicio de industrias insalubres o peligrosas.

La Constitución Rusa de 1918, reformada en 1925, 1935, 1936 y 1977, consigna los derechos atinentes al trabajo en el capítulo titulado Derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos.

En Alemania, la Constitución de 1919, de Weimar, estableció un capítulo sobre la vida económica de los alemanes. Más tarde, la Carta Fundamental de la República Democrática Alemana (zona oriental) de 1949, incorpora los derechos del trabajo en los Derechos de los ciudadanos. La República Federal Alemana (zona occidental), de 1949 establece dentro de los Derechos fundamentales, los de protección de la dignidad humana y libertad de asociación.

La Constitución de 1946, de Yugoslavia, modificada en 1953, establece principios de carácter laboral en el capítulo que denominan Ordenamiento Social Económico. Derechos y obligaciones de los ciudadanos.

En Italia, la Constitución de 1947, fija los nuevos principios del derecho laboral en el capítulo de Relaciones económicas. La de Bulgaria establece normas de derecho laboral en el capítulo denominado De la organización y economía.

Inspiradas en las orientaciones de la Constitución de la República Socialista Soviética Rusa, establecen Principios sobre el trabajo las de Rumania, Polonia, Checoslovaquia, Hungría y China.

En América tenemos, guardando un ordenamiento cronológico, las siguientes constituciones que han incorporado normas referentes al derecho del trabajo México, en 1917, contiene un título especial con el nombre del trabajo y de la seguridad social. Esta Constitución fue remontada en los años 1929, 1938 y 1962.

Chile, en la de 1925, en el capítulo denominado Garantías Constitucionales. Fue reformada en 1943.

La de Perú de 1933, con reformas en 1938, 1942, 1952, en el capítulo Derechos, deberes y garantías.

Brasil en 1934, Constitución reformada en 1937 y 1946, en el título del orden económico social.

El Salvador, en la de 1939, con reforma en 1945, establece el título Familia y trabajo. En la reforma de 1950 se amplía con el nombre Régimen de derechos sociales.

Nicaragua, en la de 1939, en el capítulo reformada en 1948, en el capítulo denominado Derechos y Garantías.

Paraguay, en la de 1940, en el capítulo denominado Derechos, Obligaciones y Garantías.

Panamá, en 1940 reformada en 1946, establece el capítulo denominado El trabajo.

Bolivia, en la de 1945, con reformas en 1947, en el capítulo Régimen Social.

Guatemala, en la de 1945, reformada en 1956, en el capítulo llamado Garantías Sociales.

Ecuador, en la de 1947, en el capítulo denominado Preceptos Fundamentales.

Haití, en la de 1946, en el capítulo del Derecho público.

Venezuela, la de 1947, modificada en 1953, en el capítulo Del trabajo.

Argentina, en la de 1853, reformada en 1949 y por medio de la cual se le incluyen dos capítulos llamados Derecho del trabajador, de la familia, de la ancianidad, de la educación y de la cultura y Función social de la propiedad, el capital y la actividad económica (Figueroa, 2007, pp. 58-59).

Es importante anunciar que en la Constitución colombiana de 1886<sup>1</sup>, vigente por más de cien (100) años, la concepción del Estado atendía a la denominación de derecho, en la que la primacía de la ley era lo más importante, los jueces se convirtieron en aplicadores de normas y el derecho laboral pertenecía a la clase de menor categoría, sin darle la importancia a las relaciones que reglaba.

Con la Constitución Política de 1991<sup>2</sup> fue que el tipo de Estado tuvo que ser repensado y el constituyente delegado presentó sus aspiraciones, las cuales fueron acogidas por las mayorías para concebir un Estado social y democrático de derecho, en el cual el centro de la comunidad política es el individuo, es decir, se destacan las libertades y derechos del individuo, prima el individuo sobre todo y se le considera con derechos. El derecho laboral fue elevado a la máxima categoría en la Carta Política de

1991 para sentir que encontraba la aceptación de miles de juristas y estudiosos que reconocían un derecho especial en el cual el Estado debía velar por su cumplimiento y por el reconocimiento de unos derechos mínimos e irrenunciables. Derecho en donde el rol del juez de la materia es protagónico y siempre deberá garantizar que no sean vulnerados los derechos ciertos e indiscutibles que son los únicos que existen como derechos.

El artículo 53 constituye uno de los puntos más altos de referencia para el derecho laboral cuando anuncia que:

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

Igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y

<sup>1</sup> En Colombia la Constitución de 1886, con reformas en los años de 1910, 1936, 1945, 1957 y 1968. De estas reformas merece especial mención, por consignar los principios básicos orientadores de nuestro derecho de trabajo, la de 1936 que incluyó las siguientes normas en el título III denominado De los derechos sociales, art. 17: El trabajo es una obligación social y gozará de especial protección del Estado; el art. 18 que dice que se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio.

<sup>2</sup> La nueva Constitución colombiana dio el impulso al derecho laboral (1991). En ella se trata sobre la dignidad del trabajo, como derecho y deber, su protección, derecho al empleo (art. 25, inc. 5º del art. 53, art. 54), la libertad de trabajo (art. 26, 53, inc. 5), los principios fundamentales del derecho laboral (art. 53, inc. 1), el fuero sindical y la gestión gremial (art. 39), derecho a la negociación colectiva (art. 55), derecho de huelga (art. 56). El trabajo es tenido en cuenta, además en el preámbulo y en el art. 1º de dicha Constitución de 1991.

discutibles, situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes 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. (Constitución Política de Colombia 1991).

Artículo que debe llevar a conclusiones representativas sobre la validez y pertinencia del derecho laboral y sobre la forma como se debe concebir dicho derecho por quienes se relacionan a diario con esta materia, respetando y acatando su especialidad y reconociendo que no es válido aplicar los postulados clásicos del derecho civil al proceso laboral por no ser igual la renunciabilidad en el primero que la irrenunciabilidad en el segundo, la cual fue establecida para proteger al trabajador de él mismo, puesto que no puede disponer de unos mínimos establecidos en su favor en la Carta Política y en las leyes laborales, cuando se actúa como trabajador dependiente.

Derechos mínimos que deben ser reconocidos al trabajador dependiente como son los pagos que realiza el empleador por los siguientes conceptos: salario (reconocido en dinero o en especie), prestaciones sociales (auxilio de las cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicio -no tienen derecho las empleadas del servicio doméstico, calzado y vestido de labor, subsidio familiar- para quienes obtengan una remuneración previamente establecida, descansos remunerados obligatorios (dominicales, festivos y vacaciones) y las indemnizaciones, en caso de ser procedentes.

Lo que se buscó en la Carta Política de 1991, fue la constitucionalización del derecho ordinario y muestra de ello es un artículo de la reforma introducida con la ley 1.149 de 2007 al Capítulo XI titulado Poderes del juez, en el que se anunciaba: Dirección del procedimiento por el juez. Artículo 48. El juez dirigirá el proceso en forma que garantice su rápido adelantamiento,

sin perjuicio de la defensa de las partes. Muy diferente y apropiado para el tipo de Estado que se describe en la Constitución fue la modificación al texto citado por la nueva ley, en su artículo 7, que destaca en el artículo 48 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. El juez director del proceso. Afortunada redacción que debe trascender en la tarea misional del juez de la materia, con la finalidad de ser garante, reiteramos, en un derecho tan importante y sensible como el derecho laboral. “...El juez asumirá la dirección del proceso adoptando las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y el equilibrio entre las partes, la agilidad y rapidez en su trámite”.

Lo anteriormente anunciado me permite destacar, para el momento histórico y el contexto social en el cual se desarrollan las relaciones laborales en la actualidad, la valiosa introducción que realiza Augusto Conti, en el Manual de Derecho Laboral, en su capítulo titulado Los principios del derecho del trabajo y su dimensión democrática. Así:

...La visión reduccionista del problema ha propiciado en los tiempos actuales una gran discusión sobre la validez y en especial sobre la necesidad de estos principios. Los fenómenos característicos del nuevo orden mundial (globalización de los mercados, libre tránsito de personas, difusión global de la información, intervención de los organismos financieros internacionales y consiguiente pérdida de soberanía de las naciones, etc.) también han influido en la comprensión del derecho del trabajo. Ahora por cuenta de estos acontecimientos, el derecho del trabajo se ha vuelto sorprendentemente dúctil y efímero. Los gobiernos y dirigentes del sector privado que tienen el poder de decisión ven en los principios de claro contenido social un estorbo para el desarrollo del capitalismo. En especial cuando se trata de aquellos que acarrear un costo significativo para el Estado o para los grupos que controlan la economía. En un escenario de competitividad exacerbada, no hay espacio para restricciones jurídicas ni para concesiones, por insignificantes que resulten. Todo lo que implique un menoscabo para la educación básica del capitalismo (mínima inversión–máximo rendimiento), debe ser removido de la legislación.

En síntesis, se está en presencia de una realidad sin antecedentes donde las pocas expresiones de derecho social que aún subsisten se menosprecian o se flexibilizan y distorsionan hasta quedar al servicio exclusivo de los más poderosos, con grave peligro para la estabilidad y la paz del planeta... (2008, p. 17).



Después de transcribir tan importantes palabras para el derecho laboral en el contexto actual me referiré a la valiosa experiencia que tuve de escuchar a Adolfo Alvarado Velloso, en su cátedra en la Universidad de Rosario, Argentina, cuando anunciaba como verdaderos procesos los civiles y penales, no consideraba así los laborales por la intromisión del juez de la materia en sus asuntos. Considera que el proceso es de las partes y aquella que se posiciona con más argumentos y “armas”, por ser una lucha entre dos, será la que obtenga la victoria sin la intervención de terceros, llámese el juez de la causa. Así lo expuso con vehemencia el presidente del Instituto argentino de derecho procesal garantista, quien, con todo respeto, validaba en su intervención, en nuestro sentir, los postulados clásicos del Derecho Procesal Civil, ya recordados como la libertad contractual, la autonomía de la voluntad, la igualdad de partes y la renunciabilidad, que no pueden constituirse en la óptica para medir las actuaciones laborales y para las decisiones judiciales proferidas en la especialidad.

Otra opción que es válida anunciar:

...La condición del juez como tercero, esto es, extraño a los hechos y al objeto deducido en el proceso, es incompatible con la posibilidad misma que las normas le permitan asumir en el proceso funciones que son propias de las partes (iniciar el proceso, determinar o cambiar el objeto del proceso, apreciar de oficio la existencia de hechos no alegados por las partes). En esa condición de tercero no pueden darse diferencias entre los tipos de procesos (civil y penal), no pudiendo admitirse procesos que puedan calificarse de inquisitivos.

Además de tercero el juez debe ser imparcial, la imparcialidad, que es algo diferente aunque añadido a la condición de tercero, en sentido estricto supone que el juez no puede tener interés ni con la relación a las personas que son parte, ni respecto del objeto del proceso. Es necesario garantizar que en el caso concreto el juicio del juez está determinado sólo por el cumplimiento correcto de su función de tutela de los derechos e intereses de las partes... (Velloso, Ariano, Cipriani, Domínguez, Correia, Monteleone & Montero, 2006)

No comparte Montero Aroca, la más mínima intervención del juez y cuestiona cualquier actividad – “actividad judicial”– que no sea la de garantizar los derechos; así se podría anunciar que las partes son llamadas a lograr la tutela de su “pretensión o excepción” cuando acuden a la vía judicial. El proceso lo circunscribe a dos actores y cuyo resultado solo le

interesa a ellos, por ser un proceso de partes, posición en la cual se asimilaría el juez al árbitro que observa cómo las partes otorgan sus “mejores golpes” y que solo interviene para procurar el cumplimiento de las reglas básicas del pleito “¿procedimiento?”, con la convicción de que su decisión sea la más acertada.

En materia laboral el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social colombiano, en su artículo 54, consagra, de forma antitécnica, la prueba de oficio que requiere del compromiso, manejo, estudio y apropiación del conocimiento en el área laboral de las figuras tanto sustantivas como procesales. De ahí la importancia y valor de su aplicación por parte del juez de la materia para lograr “un mayor grado de certeza sobre la verdad” de lo expuesto por las partes en sus proyectos anticipados de sentencia (escrito de demanda o contestación), prueba de oficio que se anuncia:

...Además de las pruebas pedidas, el juez podrá ordenar de a costa de una de las partes, o ambas, según a quien o a quienes aproveche, la práctica de todas aquellas que a su juicio sean indispensables para el completo esclarecimiento de los hechos controvertidos... (Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, artículo 54).

La conclusión permite manifestar la posibilidad que tiene el juez cuando lo estime pertinente y garantice el respeto de los derechos de defensa, contradicción y demás fundamentales de las partes, de apropiarse de las herramientas procesales con la finalidad de superar sus contradicciones en relación con el tema objeto de litigio y tomar “(él)” la decisión más acertada y justa porque encuentra en la prueba de oficio el eslabón para unir a las razones de hecho y derecho que cimenten en bases sólidas su sentencia y en donde “el vencido” reconozca que triunfó la realidad y el derecho, es decir, no hay derrotados y sí razones bien fundadas.

No se sustentan posiciones como las de Adolfo Alvarado Velloso, que desconoce que existe un “derecho laboral” y la de Juan Montero Aroca, quien manifiesta que el proceso solo afecta a las partes. Creemos en la validez del derecho laboral para dirimir las controversias propias de su competencia, además que el conflicto trasciende de las

partes a la sociedad y en las decisiones “sentencias” por expertos y estudiosos del derecho procesal laboral, constituye un valioso punto de referencia en la sociedad, en donde las relaciones armónicas en los asuntos laborales serán monitoreadas desde todos los estamentos sociales, para conocer sus consecuencias ante el incumplimiento de parte y, si es así, acudir a su reclamación por las vías judiciales no sin antes abordar la perspectiva del proceso dialógico (Ramírez, 2009).

## CONCLUSIÓN

La reivindicación de los derechos laborales no ha sido tarea fácil, más aun, cuando se han tomado acciones de hecho para presionar su reconocimiento, no compartidas por la sociedad en general y se ha olvidado que, a través de la historia, miles de personas han perdido su vida en busca de las garantías, la protección y mejores oportunidades en materia laboral. De allí, la relevancia del juez, sin desconocer normas sustanciales y procesales ni cuestionar su imparcialidad, pero sí aplicar todos los instrumentos legales nacionales e internacionales reconocidos para anunciar el derecho “especial” del trabajo y de la seguridad social.

## REFERENCIAS

- Alvarado, A. (2008). *Cautela procesal*. Bogotá: Editorial Juris.
- Conti, A. (2008). *Manual de Derecho Laboral*. Bogotá: Editorial Universidad Externado de Colombia.
- Grisol, J.A. (2007). *Laboral (Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)*. Bogotá: Editorial Leyer.
- Guerrero, G. (2005). *Manual de Derecho del Trabajo*. Bogotá: Editorial Leyer.
- Jiménez, E. (2007). *Reforma el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*.
- Ramírez, D. (2009). *La prueba de oficio, una perspectiva para el proceso dialógico civil*. Bogotá: Editores EU. Universidad Externado de Colombia.
- Vallejo, F. (2006). *Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ciudad: Librería Jurídica Sánchez R. LTDA.