

Este libro es el resultado de la tradición y cultura investigativa en el área del Derecho Laboral y la Seguridad Social que desde la línea de investigación *Tendencias de las Relaciones laborales y de la Seguridad Social del Grupo de investigación Derechos Humanos, Tendencias Jurídicas y socio jurídicas contemporáneas* de la Universidad Simón Bolívar, continúa con el abordaje de problemáticas jurídicas y socio jurídicas de las relaciones laborales del ámbito regional, nacional e internacional.

Este Tomo II, comprende cinco (5) capítulos: El derecho laboral en Colombia: estudio de antecedentes históricos y sociales, Constitucionalización del derecho a la salud como garantía para la protección a la salud mental en Colombia, La Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional frente a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad en Colombia, Concepciones del contrato psicológico en empleados de servicios postales nacionales 4/72 de la regional Norte sede Barranquilla y Antecedentes históricos y realidad de las tecnologías de la información y comunicaciones en el trabajo.

A partir de la compilación del trabajo de investigadores de la línea de investigación, profesores del área y estudiantes en formación del programa de pregrado de Derecho y el programa de Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social se pretende la transferencia social del conocimiento, exhortando a la comunidad académica a la reflexión académica que permitirá el fortalecimiento del Derecho Laboral y la seguridad social.

Escanee el código QR para conocer más títulos publicados por Ediciones Universidad Simón Bolívar



EDICIONES  
**UNIVERSIDAD  
SIMÓN BOLÍVAR**  
BARRANQUILLA Y CÚCUTA - COLOMBIA  
VIGILADA MINEDUCACIÓN



ISBN 978-958-53169-6-6



**UNIVERSIDAD  
SIMÓN BOLÍVAR**  
BARRANQUILLA Y CÚCUTA - COLOMBIA  
VIGILADA MINEDUCACIÓN



Res. 2.3095, del MEN

Contemporaneidad del **derecho laboral** y la **seguridad social** en Colombia

# Contemporaneidad del **derecho laboral** y la **seguridad social** en Colombia

## Tomo 2

Compiladores  
Inés Rodríguez Lara  
January Pacheco Acosta

# Contemporaneidad del **derecho laboral** y la **seguridad social** en Colombia

## Tomo 2

*Compiladores*  
Inés Rodríguez Lara  
Januarys Pacheco Acosta

Guiseppe D' Amato Castillo, Lina Marcela Martínez Durango,  
Lina Guzmán Posso, Patricia Guzmán González,  
Ana Lisbeth Martínez Figueroa, María Inés Armenta Rodríguez,  
Guadalupe Gómez García, Camilo José Chica Cervantes,  
Iván Barros Castro, Jairo Antonio Enamorado Estrada,  
Álvaro Alcides Avendaño Medina, Luis Rafael Jalkh Hernández,  
Yamile Isabel Tanus Arrieta, Helmuth Efrén Castiblanco Mandon,  
Abdón Grass Bernal

## **CONTEMPORANEIDAD DEL DERECHO LABORAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA TOMO II**

© Guissepe D'Amato Castillo - Lina Marcela Martínez Durango - Lina Guzmán Posso - Patricia Guzmán González - Ana Lisbeth Martínez Figueroa - María Inés Armenta Rodríguez - Guadalupe Gómez García - Camilo José Chica Cervantes Iván Barros Castro - Jairo Antonio Enamorado Estrada - Álvaro Alcides Avendaño Medina - Luis Rafael Jalkh Hernández - Yamile Isabel Tanus Arrieta - Helmut Efrén Castiblanco Mandon - Abdon Grass Bernal

**Compiladores:** Inés Rodríguez Lara - Januarys Pacheco Acosta

**Grupo de Investigación:** Derechos Humanos, Tendencias Jurídicas y Socio Jurídicas Contemporáneas de la Universidad Simón Bolívar

### **Proceso de arbitraje doble ciego**

Recepción: Junio de 2020

Evaluación de propuesta de obra: Julio de 2020

Evaluación de contenidos: Agosto de 2020

Correcciones de autor: Agosto de 2020

Aprobación: Septiembre de 2020

Contemporaneidad del  
**derecho laboral**  
y la **seguridad social**  
en Colombia

Tomo 2

*Compiladores*  
Inés Rodríguez Lara  
Januarys Pacheco Acosta

Guiseppe D' Amato Castillo, Lina Marcela Martínez Durango,  
Lina Guzmán Posso, Patricia Guzmán González,  
Ana Lisbeth Martínez Figueroa, María Inés Armenta Rodríguez,  
Guadalupe Gómez García, Camilo José Chica Cervantes,  
Iván Barros Castro, Jairo Antonio Enamorado Estrada,  
Álvaro Alcides Avendaño Medina, Luis Rafael Jalkh Hernández,  
Yamile Isabel Tanus Arrieta, Helmuth Efrén Castiblanco Mandon,  
Abdón Grass Bernal

Contemporaneidad del Derecho Laboral y la Seguridad Social en Colombia Tomo II /  
compiladoras Inés Rodríguez Lara, Januarys Pacheco Acosta; Guissepe D' Amato Castillo  
[y otros 14] -- Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar, 2020.

143 páginas; gráficas, figuras

ISBN: 978-958-53169-6-6 (PDF versión electrónica)

1. Derecho laboral 2. Derecho a la salud – Legislación 3. Procedimiento laboral  
I. Rodríguez Lara, Inés, compilador II. Pacheco Acosta, Januarys, compilador III. D' Amato Castillo, Guissepe IV. Martínez Durango, Lina Marcela V. Guzmán Posso, Lina VI. Guzmán González, Patricia VII. Martínez Figueroa, Ana Lisbeth VIII. Armenta Rodríguez, María Inés IX. Gómez García, Guadalupe X. Chica Cervantes, Camilo José XI. Barros Castro, Iván XII. Enamorado Estrada, Jairo Antonio XIII. Avendaño Medina, Álvaro Alcides XIV. Jalkh Hernández, Luis Rafael XV. Tanus Arrieta, Yamile Isabel XVI. Castiblanco Mandon, Helmut Efrén XVII. Grass Bernal, Abdón XVIII. Universidad Simón Bolívar. Grupo de Investigación Derechos Humanos, Tendencias Jurídicas y Socio

Jurídicas Contemporáneas XIX. Título  
344.01 C761 2020 Sistema de Clasificación Decimal Dewey 22ª. Edición

Universidad Simón Bolívar – Sistema de Bibliotecas

Producido en Barranquilla, Colombia. Depósito legal según el Decreto 460 de 1995. El Fondo Editorial Ediciones Universidad Simón Bolívar se adhiere a la filosofía del acceso abierto y permite libremente la consulta, descarga, reproducción o enlace para uso de sus contenidos, bajo una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



©Ediciones Universidad Simón Bolívar

Carrera 54 No. 59-102

<http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/edicionesUSB/>

[dptopublicaciones@unisimonbolivar.edu.co](mailto:dptopublicaciones@unisimonbolivar.edu.co)

Barranquilla - Cúcuta

#### Producción Editorial

Editorial Mejoras

Calle 58 No. 70-30

[info@editorialmejoras.co](mailto:info@editorialmejoras.co)

[www.editorialmejoras.co](http://www.editorialmejoras.co)

Octubre de 2020

Barranquilla

*Made in Colombia*

#### Cómo citar este libro:

Rodríguez Lara, I. y Pacheco Acosta, J. (Ed.) (2020). *Contemporaneidad del Derecho Laboral y la Seguridad Social en Colombia. Tomo II*. Barranquilla, Colombia: Universidad Simón Bolívar.

# Contenido

<b>PRÓLOGO .....</b>	<b>7</b>
<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>11</b>
<b>C A P Í T U L O I</b>	
<b>EL DERECHO LABORAL EN COLOMBIA: ESTUDIO DE ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y SOCIALES.....</b>	<b>13</b>
Guissepe D'Amato Castillo Lina Marcela Martínez Durango Lina Guzmán Posso	
<b>C A P Í T U L O I I</b>	
<b>CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO A LA SALUD COMO GARANTÍA PARA LA PROTECCIÓN A LA SALUD MENTAL EN COLOMBIA .....</b>	<b>35</b>
Patricia Guzmán González Ana Lisbeth Martínez Figueroa María Inés Armenta Rodríguez	
<b>C A P Í T U L O I I I</b>	
<b>LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Y CORTE CONSTITUCIONAL FRENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD EN COLOMBIA.....</b>	<b>57</b>
Guadalupe Gómez García Camilo Chica Cervantes Iván Darío Barros Castro	
<b>C A P Í T U L O I V</b>	
<b>CONCEPCIONES DEL CONTRATO PSICOLÓGICO EN EMPLEADOS DE SERVICIO POSTALES NACIONALES 4/72 DE LA REGIONAL NORTE SEDE BARRANQUILLA.....</b>	<b>85</b>
Jairo Antonio Enamorado-Estrada Álvaro Alcides Avendaño Medina Luis Rafael Jalkh Hernández	

## C A P Í T U L O V

**ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y REALIDAD DE  
LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACION Y  
COMUNICACIONES EN EL TRABAJO .....****107**

Yamile Isabel Tanus Arrieta  
Helmuth Efrén Castiblanco Mandon  
Abdon Grass Bernal

## Prólogo

En el mundo de hoy, globalizado y de extrema competencia, el Derecho del Trabajo ha tenido que adaptarse a las distintas realidades a través de las cuales se manifiesta la relación entre el empresario y el trabajador. Así, han ido surgiendo nuevas y distintas modalidades de contratación; también nuevas exigencias económicas, sociales y/o jurídicas, a las que el Derecho del Trabajo ha tenido y tiene que dar una nueva mirada y enfoque sin perder su esencial carácter protector y la profundidad de sus raíces eminentemente sociales que cada día sostienen la permanente aspiración de realizar y respetar la dignidad del ser humano.

Los constantes cambios sociales, las nuevas formas de manifestación y expansión de la economía y los incesantes adelantos tecnológicos, ejercen decisiva influencia en las relaciones laborales y en su configuración, al punto que se discute un redimensionamiento del clásico concepto de la subordinación como elemento esencial de un contrato de trabajo de cara a abarcar las nuevas modalidades de prestación de servicios y dotar –a los prestadores de servicios– de la cobertura de los derechos laborales y de seguridad social.

El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social siempre está atento a los nuevos eventos económicos y sociales; se proyecta, se manifiesta y enfrenta los retos presentes y futuros buscando sentar instituciones jurídicas que atiendan los reclamos de cabal realización y efectividad de los derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social.

En ese orden de ideas, la Investigación Científica que tiene por natural escenario a la Universidad y por válidos actores y agentes a Docentes y Alumnos, juega un rol de superlativa importancia para el esclarecimiento, análisis e investigación de los fenómenos sociales, buscando no solo identificar las situaciones problemáticas, sino también las respuestas y alternativas de solución. Por ello, debo resaltar la alta valía del emprendimiento académico que realiza el Grupo de Investigación Derechos Humanos, Tendencias Jurídicas y Sociojurídicas de la Universidad Simón Bolívar Categoría A1 Colciencias, con su línea de investigación Tendencias de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social.

Esta obra intitulada Contemporaneidad del Derecho Laboral y la Seguridad Social en Colombia, es producto del esfuerzo y dedicación de destacados Docentes Universitarios y de motivados y estudiosos alumnos, que han profundizado sobre temas de palpitante actualidad jurídica en las áreas del Derecho Laboral y de la Seguridad Social; se ha distribuido en dos tomos con una temática variada no solo de problemáticas e instituciones jurídico-laborales y de la seguridad social propias del derecho imperante en el Estado colombiano, sino que abarca el estudio comparativo con otros países, como Francia y Perú, en clara expresión de la globalización del conocimiento y de la necesidad de integración y, también, de la proyección internacional de la Casa Superior de Estudios de los autores.

Es un señalado honor para mí, como eterno aprendiz, poner de relieve la trascendencia y calidad de los estudios que componen los diversos capítulos de esta bien lograda obra, producto del academicismo de tan prestigiosa Universidad. Es la guía, sapiencia y liderazgo del Docente Universitario, así como la receptividad, entusiasmo e intelectualidad de los Alumnos, todos ellos participantes, la que permite poner en manos del mundo académico una destacada publicación que nos lleva a decir: por sus frutos conoceréis a Docentes y Alumnos de la Universidad Simón Bolívar.

**Juan Ismael Rodríguez Riojas**

Juez Superior de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, Perú

Poder Judicial de la República de Perú

Profesor de la Universidad San Martín de Porres

Lambayeque, Perú, octubre de 2019



## Presentación

El Grupo de Investigación Derechos Humanos, Tendencias Jurídicas y Socio-Jurídicas Contemporáneas Categoría A1 Colciencias de la Universidad Simón Bolívar desde su línea de investigación Tendencias de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social presenta a la comunidad académica el libro digital titulado *Contemporaneidad del Derecho Laboral y la Seguridad Social en Colombia*, teniendo como objetivo abordar temáticas del hoy del Derecho Laboral y la Seguridad en Colombia y aproximarnos a una mirada jurídica y sociojurídica.

El libro *Contemporaneidad del Derecho Laboral y la Seguridad Social* Tomo II muestra los resultados de trabajos de investigación de estudiantes y profesores del programa de pregrado de Derecho y programa de Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Simón Bolívar. Acceder al libro digital en su tomo II implicará encontrar antecedentes históricos, sociales tanto del Derecho Laboral en Colombia y de la realidad de las tecnologías de la información y comunicación en el trabajo.

Así mismo, reconociendo la relevancia de abordar problemáticas relacionadas con la Garantía del Derecho a la salud a partir de su

constitucionalización, su inherencia en la protección a la salud mental y la protección jurisprudencial desde la perspectiva de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia.

También, en este Tomo II, se plantea la categoría innovadora del contrato psicológico con la delimitación demográfica en los empleados de servicios postales.

Todos los anteriores tópicos son de gran trascendencia para el inicio de problemáticas del Derecho Laboral y la Seguridad Social preceptuadas así por el ordenamiento jurídico nacional. No obstante, estas problemáticas en la actualidad afrontan discusiones, que deben ser estudiadas desde sus aspectos epistemológicos, teórico-prácticos y conceptuales.

**Inés Rodríguez Lara**

## CAPÍTULO I

# El derecho laboral en Colombia: estudio de antecedentes históricos y sociales

## Labor law in Colombia: study of historical and social background

Guiseppe D'Amato Castillo<sup>1</sup>  
Lina Marcela Martínez Durango<sup>2</sup>  
Lina Guzmán Posso<sup>3</sup>

- 
- 1 Historiador. Magíster en Historia. Doctorando en Historia. Dentro de sus últimas publicaciones destacan: Autor (2017) Los nuevos productos agrícolas y los nuevos propietarios de la tierra. En: Germán Carrillo García y Justo Cuño (comp.) (2017) *"Historia agraria y políticas agrarias en España y América Latina desde el siglo XIX hasta nuestros días"*. Madrid: Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente. Autor (2017) Manifestación e influencia de los movimientos universitarios en los discursos sociales colectivos de Colombia, 1968-1972. En: Julián Lázaro (comp.) (2017) *Entre las tensiones del mundo bipolar y las esperanzas de que todo puede ser posible*. Barranquilla: Editorial Corporación Universitaria Americana Docente de la Universidad Sergio Arboleda - sede Barranquilla. <https://orcid.org/0000-0001-6239-789X>.  
[guissepe.damato@correo.usa.edu.co](mailto:guissepe.damato@correo.usa.edu.co)
  - 2 Magister en Derecho Administrativo. Dentro de sus últimas publicaciones destacan: Autor (2018) Conflictos ambientales en la comunidad indígena Mokaá del municipio de Malambo: una mirada desde el derecho administrativo, 2012-2015. En: Doris Navarro (comp.) *Metateoría y praxis de la justicia restaurativa, ambiental y iusfilosófica*. Barranquilla: Editorial Universidad Simón Bolívar. Docente de la Universidad de la Costa - sede Barranquilla.  
[lmartine117@cuc.edu.co](mailto:lmartine117@cuc.edu.co)  
<https://orcid.org/0000-0002-3513-6835>
  - 3 Estudiante de noveno semestre del programa de Derecho de la Universidad Simón Bolívar. <https://orcid.org/0000-0001-9789-6699>.  
[linaguzpo24@gmail.com](mailto:linaguzpo24@gmail.com)

**Resumen**

Este capítulo realiza un análisis sobre los antecedentes del Derecho Laboral en Colombia, partiendo desde las reformas obreras y laborales de la nación en la segunda década del siglo XX hasta la contemporaneidad. El objetivo general de este documento es reconocer la importancia de las teorías jurídicas que dieron paso a la creación de una rama del Derecho con códigos, derechos y principios que establecieron las garantías necesarias para regular las relaciones laborales entre empresarios y obreros, pero que en el camino dieron paso a corrientes, discursos y debates que terminaron por enriquecer la legislación colombiana en materia laboral. La metodología de investigación será cualitativa, ya que permitirá abordar el tema de investigación desde las Ciencias Sociales y Jurídicas, brindando un espacio para la revisión de las nuevas tendencias en el campo del Derecho Laboral, y los cambios en la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre la reinterpretación o cambios jurisprudenciales en relación con algunos aspectos de importancia para el derecho del trabajo.

**Palabras clave:** derecho laboral, historia social, legislación laboral, relación laboral.

**Abstract**

This chapter analyzes the antecedents of Labor Law in Colombia, starting from the labor and labor reforms of the Nation in the second decade of the twentieth century to contemporary times. The general objective of this document is to recognize the importance of legal theories that gave way to the creation of a branch of law with codes, rights and principles that established the necessary guarantees to regulate labor relations between employers and workers, but that in the On the way they gave way to currents, speeches and debates that ended up enriching Colombian labor legislation. The research methodology will be qualitative, and what it will allow to address the research topic from the social and legal sciences, providing a space for the revision of new trends in the field of Labor Law, and changes in the jurisprudence of the Constitutional Court on the reinterpretation or jurisprudential changes in relation to some aspects of importance for labor law.

**Keywords:** labor law, social history, labor legislation, labor relationship.

**INTRODUCCIÓN**

Con la Revolución Industrial surgió también la necesidad de crear una protección fundamental para los trabajadores. Las fábricas y las siderurgias en Gran Bretaña lograron a finales del siglo XVIII y principios del XIX, no solo que el mundo se maravillara por el progreso material y el incremento de los grandes capitales, sino que se conocieran los padecimientos de los laboriosos hombres y mujeres, niños y ancianos, que sostenían sobre sus manos el combustible del capitalismo industrial (Hobsbawm, 2005).

## **El derecho laboral en Colombia: estudio de antecedentes históricos y sociales**

Las preocupaciones de los políticos, intelectuales y religiosos sobre los múltiples problemas generados después de la Revolución Industrial, como la pobreza y la mala calidad de vida de la clase trabajadora, crearon un interés por proteger desde el ejercicio del poder político a los sectores sociales más empobrecidos con leyes que disminuyeran los conflictos laborales, las explotaciones de los niños y ancianos, pero sobre todo eliminaran las protestas que afectaban la marcha de las compañías y fábricas, y por ende, a las economías de la forma de organización del Estado-nación (Landes, 1999).

La caída de las monarquías y la intervención del Estado como unidad política hizo que la defensa de los trabajadores se consolidara en Europa durante gran parte de esa etapa, dando paso a las escuelas intervencionistas y socialistas en la segunda mitad de ese período. En el caso de las escuelas intervencionistas, se consolidó la idea de que el Estado tenía que proteger a las clases sociales y culturales con la libre distribución de las riquezas a través de la solidaridad. La escuela socialista, obrera y agraria con lo formulado por Karl Marx y los marxistas, introdujo la idea de sustituir la estructura del capitalismo por un régimen en el que no existiera la propiedad privada ni la explotación de los seres humanos por la fuerza de trabajo de otros.

Las primeras luchas de los trabajadores en el continente americano y el Caribe se dieron en el norte de este hemisferio, exactamente en Chicago (Estados Unidos) donde se enfrentaron los trabajadores con la nación por la regulación de ocho horas diarias de trabajo. Sin embargo, solo hasta la creación de la Organización de las Naciones Unidas en 1945 y la internacionalización de las leyes laborales con la suscripción del Tratado de Versalles y la Creación de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) a fin de velar por la seguridad de los trabajadores, la situación de los obreros cambió

notablemente; complementado también por la Declaración de Filadelfia regida sobre los principios de que el trabajo no es una mercancía, que la libertad de expresión y asociación de los trabajadores es esencial, que la pobreza constituye un peligro para la prosperidad de la sociedad y que la guerra contra las carencias debe ser implacable (Montt Balmaceda, 1998).

En el caso de Colombia, los primeros beneficios laborales fueron otorgados en 1905 sobre pensiones (Congreso de Colombia, 1905), cuando los empleados civiles que desempeñaron destinos públicos por treinta años tuvieron nuevos derechos, como pensiones a la mitad del sueldo del último empleo que hubiera ejercido, y en 1907 cuando se expidió la Ley del descanso dominical para los trabajadores del sector oficial. A partir de esas disposiciones se otorgaron beneficios a las organizaciones sindicales en la década de 1930, como el derecho a firmar contratos colectivos y la jornada de labor de ocho horas a partir de 1934. Con la creación del Ministerio del Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la Economía Nacional se dieron los primeros pasos para la generación de una política pública en materia laboral que contribuyera a mejorar la calidad de vida de los colombianos (Hernández Álvarez, 2004), sin embargo la informalidad, la dispersión de la población y la dificultad del Estado para hacer presencia en todas las regiones hizo que la labor de ese Ministerio solo tuviera un impacto visible a final de la década de 1970 justo cuando se diversificaron sus organismos adscritos.

Solo hasta principios de la década de 1990 se reformularon todos los propósitos del Ministerio del Trabajo, principalmente por los cambios ejecutados por la intervención del Estado y el nuevo marco de las políticas públicas sectoriales. Posteriormente durante el primer mandato de Álvaro Uribe Vélez (2002-2006) mediante facultades extraordinarias por parte del Congreso para renovar la administración pública, se fusionó el Ministerio

## **El derecho laboral en Colombia: estudio de antecedentes históricos y sociales**

del Trabajo junto con el Ministerio de Salud dando paso al Ministerio de la Protección Social. En 2011 el Congreso otorgó también facultades extraordinarias para modificar la estructura de la administración pública al presidente de la época Juan Manuel Santos Calderón (2010-2014), quien mediante la Ley 1444 de 2011 decidió reorganizar el Ministerio de la Protección Social, dando paso nuevamente a un Ministerio del Trabajo y un Ministerio de Salud y la Protección Social. Santos estableció por primera vez en la historia de la Nación una modificación a los objetivos del Ministerio del Trabajo e integra el sector administrativo, permitiendo en 2012 que el Ministerio del Trabajo sea el octavo Ministerio (en orden de precedencia) de los 16 Ministerios que existen actualmente en Colombia.

### **ESTADO DEL ARTE**

La legislación en materia laboral en Colombia hizo su aparición en la segunda década del siglo XX y se caracterizó por ser casuística, parcial y moderada en comparación con otros países de América Latina, como Uruguay, Argentina o México. Sin que cambiara radicalmente esta realidad puede afirmarse que a partir de 1930 se inició un segundo momento de la legislación laboral, representado por una mayor intervención por parte de las autoridades regionales y del Estado con la consolidación de su presencia en algunos territorios (las regiones del interior y en territorios de fronteras) donde servía de árbitro entre las disputas de obreros con capitalistas y empresarios. De hecho, solo hasta finales de la década de 1930, con la creación del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social, pero solo hasta 1944 se expidió el Código Laboral, hubo una presencia notable de arbitramento en Colombia sobre los conflictos e intereses laborales.

La normatividad del área había sido promovida durante el período presidencial de Alfonso López Pumarejo desde 1934 y se consolidó en 1944

bajo su segundo mandato al amparo de un “estado de sitio” decretado por la tentativa de un golpe de Estado ese mismo año. Cabe mencionar que la razón que rodeaba la expedición del Decreto 2350 de 1944 generaron diferentes situaciones en el contexto social de Colombia, especialmente en las centrales obreras, debido a que fueron precisamente las clases trabajadoras quienes respaldaron a López durante ese turbio lapso de inestabilidad política, lo que provocó que López reforzara todas sus políticas para favorecer a los sindicatos.

A partir de las medidas de la administración de López Pumarejo y la estructuración del Derecho Laboral y el campo jurídico que lo amparara como una rama especializada y autónoma del derecho aumentó la legitimación del Estado. Primero, debido al largo proceso de los sindicatos obreros y a las dinámicas de las protestas como herramientas de presión; no se debe olvidar el impacto de las movilizaciones de estos contra el librecambismo y las sociedades democráticas impulsadas por los trabajadores de la época. Segundo, debido a que el debate público sobre la necesidad de implementar mayores políticas laborales dentro del derecho social de Colombia empezó a generar interés por la sociedad en general, pero también por los círculos académicos nacionales que empezaron a ahondar sobre los derechos de los trabajadores y sobre el impacto de la movilización obrera en las principales ciudades del país. En esa primera mitad del siglo XX, los conflictos entre los trabajadores y el Estado también eran de grandes intereses para el progreso económico, y sobre la concepción y la orientación de un área del derecho que apenas estaba naciendo. Los principios que dieron orientación al Derecho Laboral en Colombia en el siglo XX fueron:

- **Finalidad:** Referencia la justicia en la relación de empleadores y trabajadores, al equilibrio social y la coordinación económica.

### El derecho laboral en Colombia: estudio de antecedentes históricos y sociales

- **Intervención del Estado:** Referencia la intervención que los intereses de las partes son contrarios, haciéndose necesaria la intervención de un tercero que en este caso es el Estado.
- **Derecho al trabajo y libertad de trabajo:** Referencia que el trabajo funciona como un derecho y una libertad (de escogencia y ejercicio) a la que tienen acceso todos los colombianos.
- **Obligatoriedad:** El trabajo es también una obligación, porque es la única forma de lograr bienestar y desarrollo.
- **Igualdad de los empleados:** Debe existir la igualdad entre hombres y mujeres, también entre el trabajo físico y el intelectual. La excepción se da respecto a la edad.
- **Derecho de asociación:** Toda persona tiene derecho de pertenecer o no a una asociación. Generalmente la consecuencia de este derecho es la conformación de sindicatos.
- **Derecho a la huelga:** Es un arma de presión eficaz de los sindicatos para alcanzar sus pretensiones. Se prohíbe a quienes presten servicios públicos esenciales.
- **Derecho a la seguridad social:** Esta subdivisión del derecho laboral colombiano debe estar presente para ayudar al trabajador en sus épocas más vulnerables. Es una obligación del Estado y del empleador. El empleador debe asegurarse de que el empleado tenga un régimen para su protección.
- **Carácter de orden público de las normas laborales:** Las normas laborales son de aplicación inmediata, obligatorias para cualquier habitante del país. Son derechos irrenunciables.

Durante esa segunda mitad del siglo XX nació también el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia, que recopilaba la totalidad de las normas laborales

que habían sido establecidas de manera dispersa hasta ese momento. El Derecho Laboral en Colombia podría valerse desde ese período de un documento formal en el que fueron consignadas todas las disposiciones frente a los deberes y derechos de los trabajadores (Marcucci Díazgranados, 2005). De hecho, la primera reforma del Código llegó en 1965 con el Decreto Legislativo 2351. Los avances sobre la regulación del auxilio de cesantías que los empleadores debían pagar a sus trabajadores se dieron en 1967, en 1975 la regulación del derecho de las asociaciones sindicales, en 1983 se trasladó el descanso remunerado de ciertos días feriados, en 1988 se creó por primera vez una ley sobre los trabajadores de servicio doméstico con la Ley 11 de 1988, en 1990 se reformó nuevamente el Código Sustantivo del Trabajo y se señalaron algunas nuevas disposiciones mediante la Ley 50 de 1990, y en 1994 se estableció un decreto extraordinario por el cual se regula la manera cómo se deben organizar y administrar el sistema general de riesgos laborales.

El Derecho Laboral en Colombia puede ser entonces considerado como una rama del derecho nuevo, en relación con otras expresiones del derecho en el proceso que han gestado las instituciones jurídicas de la nación. Al respecto se ha planteado que el Derecho Laboral es el resultado de una imposición social. Que surgió de la necesidad de regular las relaciones entre obreros y empresarios que habían llegado a los extremos de desigualdad que permitían las exigencias excesivas de los pocos detentadores de los medios de producción a la inmensa mayoría carente de ellos, simplemente porque las reglas de la contratación, entonces aplicables a las relaciones de trabajo, partían del equivocado supuesto del equilibrio entre los contratantes, y por esa vía patrocinaban la desprotección del débil y no la creación para el trabajo decente (Valdés Sánchez, 2009).

Pese a que el concepto de trabajo decente se conoce como una política pública internacional que nació en 1999, dichas garantías que lo caracterizan

## **El derecho laboral en Colombia: estudio de antecedentes históricos y sociales**

fueron reguladas en la Constitución Política de Colombia en 1991, justamente cuando el derecho al trabajo fue reconocido como principio y derecho fundamental, y como uno de los centros orientadores del Estado Social de Derecho en Colombia. En ese orden de ideas, estudiosos, como Guerrero Figueroa, definen los principios fundamentales del derecho del trabajo como los postulados que inspiran y definen el sentido de las normas laborales con criterio diferente del de otras disciplinas jurídicas (Guerrero Figueroa, 1999). Según las hipótesis del mismo Figueroa, en Colombia pueden clasificarse en los establecidos en la Constitución con el valor de inspirar la legislación, y los eminentemente jurídicos, que son los reconocidos, expresa o tácitamente, en los distintos textos que regulan el derecho del trabajo. Figueroa hace hincapié en los principios de carácter general, como el derecho del trabajo, dignidad del trabajo, protección al trabajo, libertad de trabajo, mínimos derechos fundamentales referidos en el artículo 53 en la Constitución, y los de carácter colectivo, como el derecho de asociación sindical, negociación colectiva y huelga (Guerrero Figueroa, 1999).

En los estudios de Alberto López Fajardo se recuerda que para los autores especializados, los principios fundamentales de derecho laboral cumplen una triple misión: informadora (inspiran al legislador o al intérprete), normativa (actúan como fuente supletoria) e interpretadora (operan como criterio orientador) (López Fajardo, 2010). Por su parte, Juan Manuel Charria plantea que desde la Constitución Política de Colombia de 1991, se hace de la aplicación de los principios la columna vertebral del derecho laboral como derecho vivo, bajo una interpretación realista del derecho positivo (Charria Segura, 2012).

En ese orden de ideas, se determina que el pilar de oportunidad de empleo se puede encontrar desde el preámbulo, los artículos 1, 25 y 26

de la Constitución, en los que se consagra el trabajo como un derecho y una obligación social de todas las personas, el cual se debe ofrecer en condiciones dignas y justas, a su vez el Estado debe garantizar que toda persona está en la libertad de escoger la profesión u oficio que a bien desee y brindar todas las condiciones que se requieran para que el trabajo digno y decente sea una realidad (Valdés Sánchez, 2009). Ahora bien, en cuanto a la promoción de fundamentos esenciales como el artículo 53 no manifiesta cuáles son los principios mínimos laborales que debe tener un trabajador, así vemos cómo se regula la estabilidad en el empleo, el principio de favorabilidad, de primacía de la realidad sobre las formas, la capacitación, el descanso, la protección especial a la mujer en la maternidad y a los menores de edad, entre otros, dichas garantías deben estar previstas en el Código Sustantivo del Trabajo. Igualmente, este artículo manda acatar los tratados internacionales del trabajo que hagan parte de la legislación interna, como una garantía amplia de protección, desde el espectro normativo nacional e internacional; cabe destacar los artículos en los que se proclaman los principios básicos aplicables al Derecho Laboral:

- **ARTÍCULO 1o. OBJETO.** La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
- **ARTÍCULO 2o. APLICACIÓN TERRITORIAL.** El presente Código rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.
- **ARTÍCULO 7o. OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO.** El trabajo es socialmente obligatorio.

**El derecho laboral en Colombia: estudio de antecedentes históricos y sociales**

- **ARTÍCULO 8o. LIBERTAD DE TRABAJO.** Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la Ley.
- **ARTÍCULO 9o. PROTECCIÓN AL TRABAJO.** El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.
- **ARTÍCULO 10. IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.** (Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1496 de 2011) El nuevo texto es el siguiente: Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la Ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la Ley.
- **ARTÍCULO 11. DERECHO AL TRABAJO.** Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.
- **ARTÍCULO 12. DERECHOS DE ASOCIACIÓN Y HUELGA.** El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución nacional y las leyes.
- **ARTÍCULO 13. MÍNIMO DE DERECHOS Y GARANTÍAS.** Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías

consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo.

- **ARTÍCULO 14. CARÁCTER DE ORDEN PÚBLICO. IRRENUNCIABILIDAD.** Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la Ley.
- **ARTÍCULO 15. VALIDEZ DE LA TRANSACCIÓN.** Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.
- **ARTÍCULO 21. NORMAS MÁS FAVORABLES.** En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

## MÉTODO

Este capítulo se desarrolla bajo el método hermenéutico, ya que permite a través de la interpretación y revisión crítica llegar a conclusiones elaboradas a partir de los enunciados observacionales particulares de los que se desprenden las hipótesis que sirven como fuentes para conocer los antecedentes del Derecho Laboral en Colombia. Por ello, el enfoque paradigmático orientador de esta investigación es histórico-hermenéutico, dado que exige una comprensión y exegesis profunda de la problemática a abordar desde sus antecedentes, ingresando en las entrañas del problema y a su carácter cualitativo, porque los resultados se manifiestan directamente de una forma no numérica ni estadística, y porque toma como modelo la historia y teorías del Derecho Laboral y la jurisprudencia que aborda esa rama.

## **El derecho laboral en Colombia: estudio de antecedentes históricos y sociales**

Este apartado permite entonces estudiar la importancia del Derecho Laboral desde una perspectiva social, sustentándose en la tendencia subjetiva que pretende la comprensión de un tema a partir de la implementación y ejecución de un trabajo de investigación para describir y comprender los escenarios, las redes de relaciones y los antecedentes que ha presentado. Para tal fin, son importantes las normativas y textos que facilitan un análisis confiable sobre el contexto social nacional que se presentan y se observan de forma sincronizada, especialmente en lo que se refiere a las luchas de los trabajadores a lo largo de la historia de Colombia por obtener derechos fundamentales.

Los datos poblacionales son variados, teniendo en cuenta que el Derecho Laboral en Colombia ha evolucionado en torno a las necesidades de los empleados conforme pasa el tiempo, lo que quiere decir, que hacer un análisis puntual sobre la población que cuenta o exige contar con las garantías para el pleno ejercicio de sus derechos y obligaciones es una labor compleja. Es clave mencionar que las muestras poblacionales en este capítulo son limitadas teniendo en cuenta que el desarrollo del mismo se da desde un enfoque cualitativo, lo que permite conocer las normas, su impacto en la sociedad, pero reduce la posibilidad de conocer cómo a lo largo de la historia del país el Derecho Laboral ha generado un impacto determinado en un número específico de personas (Gómez y Londoño, 2010).

Cabe mencionar que el Derecho es una disciplina interrelacionada con un objeto específico, que encuentra su base de conocimiento en la Ciencia Social y, a su vez, tributa un importante aporte a esta. Es precisamente en ese contexto de interrelación de las distintas Ciencias Sociales donde empieza a formarse el Derecho Laboral como concepto; ello permitirá estudiar la producción de la norma jurídica desde el punto de

vista de la Historia (Ostau de Lafont de León & Niño Chavarro, 2011). En Colombia consagran la estabilidad en el empleo los artículos 53 y 125 de la Constitución. El primero es alusivo a todos los trabajadores y el segundo aplicable a los servidores del Estado. Este principio se erige en factor primordial de protección para el trabajador y, en cuanto se refiere a los servidores públicos, se traduce también en una forma de garantizar la eficacia en el cumplimiento de las funciones confiadas al Estado.

Al hacer una explicación sobre los procesos socio-jurídicos que dieron paso al Derecho Laboral en Colombia se puede llegar a una simplificación extrema, que oculta el entramado de procesos sociales y de luchas hegemónicas y contra hegemónicas que se sitúan en su origen. En este proceso, la relación entre el Estado y los trabajadores se convirtió en un foco central de la reflexión, motivado por la necesidad de dar respuesta de una manera progresista al problema social que aquejaba al país. El muestreo para este capítulo es no probabilístico teniendo en cuenta que las unidades muestrales serán de acuerdo a la conveniencia o accesibilidad del investigador. Los datos que se utilizarán serán diseñados a partir de la información externa que nos brindan los autores especialistas en la rama del Derecho Laboral.

Cabe mencionar que la metodología de la investigación del capítulo toma como base los fundamentos críticos de las Ciencias Jurídicas que se articulan a la metodología de la interpretación de la norma. En cuanto a la investigación como herramienta para la construcción del conocimiento, es necesario aclarar que, la metodología de esta está conectada con el mundo de las Ciencias Jurídicas, pero también con las Ciencias Sociales y con sus técnicas y métodos de investigación. El Derecho Laboral se articula a esto teniendo en cuenta que hace parte de una rama de las Ciencias Jurídicas, cuyos métodos históricos nos permite ahora entender

## El derecho laboral en Colombia: estudio de antecedentes históricos y sociales

su origen en el mundo occidental y en Colombia. La ciencia del Derecho Laboral, con sus elementos *sui generis* (el trabajo humano como fenómeno social y jurídico), nos permite la utilización de diferentes Ciencias Sociales a través de la metodología de la investigación desde el discurso de la norma y sus lecturas, así como desde la lectura de la realidad social, económica e histórica en la cual el Derecho Laboral tiene su realidad (Ostau de Lafont de León & Niño Chavarro, 2011).

### DISCUSIONES

La abundante jurisprudencia constitucional que aborda el estudio del ordenamiento laboral en Colombia es notable. De hecho, en la actualidad resulta casi imposible abordar cualquier conflicto laboral, desde un punto de vista amplio, sin acudir a los pronunciamientos de la Corte Constitucional en esa materia. En ese orden de ideas, el progreso de la jurisprudencia de la Corte Constitucional se encuentra fundamentado en lo establecido en los artículos 25 y 53 de la Constitución Política que si bien, no introducen elementos novedosos a lo establecido en la legislación laboral, componen el fundamento de los diversos pronunciamientos en materia de derecho del trabajo. De hecho, es a partir de los artículos mencionados donde la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha generado líneas jurisprudenciales en torno a temas de gran relevancia, como por ejemplo, el fuero de maternidad, los ajustes salariales, el despido de trabajadores sindicalizados, el despido de trabajadores disminuidos físicamente, y el otorgamiento de intervenciones y medicamentos excluidos del plan obligatorio de salud, entre otros (Núñez Espinel, 2016). El marco jurídico de los principios del Derecho Laboral encuentra su fundamento principal en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, el cual indica:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. 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.

Lo antes mencionado ha creado un debate crítico alrededor de la concepción del imperio de la Ley y las nuevas formas del derecho que aboga por la garantía en el ejercicio de los derechos fundamentales, aunque valores como la seguridad jurídica puedan verse afectados. Además de lo anterior, un sector de la doctrina iuslaboralista propende porque el análisis jurídico incorpore elementos económicos y sociales para la toma de decisiones judiciales ya que los efectos en dichas materias pueden ser definitivos en determinados sectores. A manera de ejemplo: el conceder judicialmente derechos adicionales a los establecidos en el plan obligatorio de salud conlleva un desequilibrio financiero del sistema; o imponer reintegros no

## El derecho laboral en Colombia: estudio de antecedentes históricos y sociales

contemplados legalmente puede generar efectos nocivos en la inversión extranjera y en la seguridad jurídica en la gestión laboral de las empresas (Núñez Espinel, 2016).

El Derecho Laboral, como resultado de la sociedad industrial y la formación del Estado Nación, fue sin lugar a dudas el acontecimiento jurídico de los siglos XIX y XX. La regulación de la ecuación capital y trabajo a partir de un modelo clásico contractual permitió el desarrollo del sistema de producción del modernismo. Sin embargo, la década de 1990 fue el escenario adecuado del primer paso de las profundas reformas de las instituciones jurídicas y laborales que tuvieron por objeto flexibilizar para disminuir garantías con el objetivo de garantizar la posibilidad a los *outsider* de entrar en el mercado del trabajo y el mantenimiento de las fuentes de ingreso, a pesar de los cambios del sistema productivo. El inicio de siglo y consecuente del nuevo milenio dio cuenta del cambio de modelo productivo en el que el contrato de trabajo a tiempo indeterminado no resultaba ajustado para el sistema postmoderno (Jaramillo, 2010).

Para especialistas como Luis Adolfo Diazgranados el Derecho Laboral es una de las ramas que tiene más inclinación garantista, y frente al cual cobra una especial importancia la aplicabilidad de los principios generales del Derecho, así como de aquellos que son propios de esta rama. Sin embargo, el Derecho no es estático, y menos el Laboral, en el que la versatilidad, movilidad y actualización del sistema jurídico son fundamentales debido a su alto contenido social y a la incidencia que tienen sobre el mismo las reformas políticas del sector (Diazgranados, 2018). En ese orden, debemos reconocer que el Derecho Laboral, dado su contenido altamente garantista, de cara a las necesidades y requerimientos de los trabajadores, merece un especial estudio de los principios que le resultan aplicables, las ramas del Derecho Laboral en Colombia se encuentran conformadas por:

- **DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO:** Consiste en que una persona física denominada trabajador se obliga a prestar servicios personales a otra persona denominada empleador, bajo la dependencia de este último, quien a su vez, se obliga a pagarle al trabajador por los servicios prestados una remuneración adecuada. En otras palabras, el derecho laboral individual hace las veces de regulador de las relaciones entre el empleador y uno o varios trabajadores a nivel individual.
- **DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO:** Regula las relaciones entre el empleador y los trabajadores reunidos en asociaciones, sean estas sindicales o no. En la actualidad se consagra una nueva concepción de derecho laboral que supedita las relaciones individuales de trabajo a las colectivas en donde el interés general prima sobre el interés particular, con el objeto de fortalecer las organizaciones laborales (sindicato, empresa, cooperativas).
- **DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL:** Consiste en los pagos que el empleador hace al trabajador en dinero, servicios u otros beneficios, con el fin de cubrir los riesgos relacionados con la salud, accidentes o enfermedades profesionales, la vejez, la invalidez o la muerte de este, los cuales se originan durante la relación u horas de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencian de los salarios en que no retribuyen directamente los servicios prestados, y de las indemnizaciones en que no reparan perjuicios causados por el empleador.
- **DERECHO PROCESAL LABORAL:** Comprende el conjunto de normas que regulan el modo de actuar en justicia en casos cuyo objeto conflictivo surge de las prestaciones laborales.
- **DERECHO LABORAL ADMINISTRATIVO:** Se encarga de regular las relaciones del Estado como empleador con sus servidores.

### El derecho laboral en Colombia: estudio de antecedentes históricos y sociales

- **DERECHO LABORAL INTERNACIONAL:** Se puede definir como el conjunto de normas que trasciende de las fronteras de los Estados para consagrar aspectos relativos al trabajo humano.
- **DERECHO COOPERATIVO Y SOCIEDADES MUTUALES:** Este derecho es el campo en que los trabajadores participan en la organización y ejecución de políticas tendientes a mejorar su calidad de vida mediante el derecho asociativo, o de la unión mutua.

Cabe mencionar que debido a las nuevas dinámicas del Derecho Laboral, aspectos como la movilidad, la migración, la intermediación y la temporalidad de los vínculos laborales, más dependientes de las dinámicas del mercado que de las condiciones del trabajo, han impuesto la necesidad de replantear la interpretación de los principios vigentes y de adecuar unos nuevos, para responder a las necesidades de este Derecho en el marco del mercado. Así las cosas, principios como la estabilidad laboral, la libertad de trabajo, el equilibrio social, la igualdad, la irrenunciabilidad y el mínimo de derechos y garantías, cobran una nueva dimensión con las dinámicas sociales, económicas y judiciales actuales (Diazgranados, 2018). Las nuevas dinámicas del Derecho Laboral son reafirmadas por la Corte Constitucional, mediante Sentencia T-287 de 2011:

El principio de primacía de la realidad sobre las formas implica la garantía de los derechos de los trabajadores más allá de las condiciones que formalmente se hayan pactado. En ese sentido, puede hablarse de la existencia de una relación jerárquica de trabajo cuando la realidad del contexto demuestre que “una persona natural aparece prestando servicios personales bajo continuada subordinación o dependencia a otra persona natural o jurídica”; de ese modo nacen derechos y obligaciones entre las partes, que se ubican en el ámbito de la regulación laboral ordinaria. La noción del

‘contrato realidad’ se basa en una apreciación contextualizada del concepto de trabajo y no en una valoración inmaterial del mismo”.

## CONCLUSIONES

- Hay que resaltar que el Derecho Laboral en Colombia es el conjunto de principios, acciones y normas que regulan directa e indirectamente las relaciones entre empleadores y trabajadores, y de estos con el Estado con el objeto de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores y la protección del trabajo. Todo lo anterior tiene el único fin de lograr la paz social, siendo esta la finalidad del Código Laboral colombiano.
- El concepto de trabajo acogido en el ordenamiento amplio, que comprende tendencialmente todas las actividades individuales por las cuales se explica el fenómeno social articulado del trabajo humano. Así, al lado de la forma típica del trabajo subordinado, el denominado trabajo dependiente, sea público o privado, encuentra lugar la variedad de tipología de trabajadores denominados parasubordinados, es decir, aquellas relaciones de trabajo caracterizadas por la contemporánea presencia de elementos de autonomía y de subordinación, categoría que en el devenir del tiempo se presentan cada día a través de nuevas figuras que nacen de las relaciones económico-sociales.
- Cuando la Constitución Nacional consagra el trabajo como un derecho de carácter fundamental y tutelable, lo que dice es que el trabajo es una actividad libre, que no puede ser prohibida ni impedida a quienes quieran ejercerla y que el Estado tiene la obligación de proteger ese derecho. El trabajo es, por antonomasia, la actividad que permite el acceso a los medios de subsistencia y, por tanto, está íntimamente relacionado con la posibilidad de llevar una vida digna.

### El derecho laboral en Colombia: estudio de antecedentes históricos y sociales

- La legislación laboral colombiana es poco cambiante y peca por vetusta y obsoleta, pues los Decretos 2663 y 3743, adoptados por la Ley 141 de 1961 como Legislación Permanente o Código Sustantivo del Trabajo, datan de 1950, permaneciendo y conservándose completamente. Esto, porque quienes tienen a su cargo la modernización de las leyes en Colombia son precisamente los dueños del poder y del capital y no les interesa liderar revoluciones de carácter laboral que afecten sus intereses dinerarios.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cimadamore, A., Eversole, R., & McNeish, J. (2006). *Pueblos indígenas y pobreza enfoques multidisciplinarios*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Clacso.

Congreso de Colombia. (1905). *Sobre pensiones y Jubilación*. Bogotá: Diario Oficial.

Charria Segura, J. (2012). *Reflexiones constitucionales II*. Bogotá: Editorial Ibáñez.

Diazgranados, L. (2018). *Derecho Laboral en Colombia*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Gómez Hoyos, D. M. y Londoño Toro, B. (2010). *Diez años de investigación jurídica y socio jurídica en Colombia: balances desde la Red Sociojurídica*. Universidad de la Sabana.

Guerrero Figueroa, G. (1999). *Principios fundamentales del derecho del trabajo*. Bogotá: Leyer.

Hernández Álvarez, M. (2004). *La fragmentación de la salud en Colombia y Argentina: una comparación sociopolítica, 1880-1950*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

- Hobsbawm, E. (2005). *La era de la revolución, 1789-1848*. Barcelona: Crítica.
- Jaramillo, I. (2010). *Presente y futuro del derecho del trabajo*. Medellín: Opinión Jurídica.
- Landes, D. (1999). *La riqueza y la pobreza de las naciones: Por qué algunas son tan ricas y otras tan pobres*. Barcelona: Editorial Crítica.
- López Fajardo, A. (2010). *Elementos de derecho del trabajo*. Bogotá: Ediciones del Profesional Ltda.
- Marcucci Díazgranados, C. (2005). *Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial colombiano*. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Montt Balmaceda, M. (1998). *Principios de derecho internacional del trabajo la O.I.T.* Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- Núñez Espinel, L. Á. (2016). *El derecho laboral en Colombia: surgimiento de una perspectiva socialista local (1930-1945)*. Medellín: Opinión Jurídica.
- Ostau de Lafont de León, F., & Niño Chavarro, L. (2011). *Metodología de la investigación de la Ciencia Jurídica laboral: propuesta para la investigación en el mundo del trabajo en el siglo XXI*. Bogotá: Metodología de la investigación de la ciencia jurídica laboral.
- Valdés Sánchez, G. (2009). *Reflexiones sobre el derecho laboral en el siglo XXI*. Bogotá: Universidad del Rosario.

**Cómo citar este capítulo:**

D'Amato-Castillo, G., Martínez-Durango, L., y Guzmán-Posso, L. (2020). El Derecho Laboral en Colombia: Estudio de Antecedentes Históricos y Sociales. En Rodríguez, y Pacheco (Ed.) *Contemporaneidad del Derecho Laboral y la Seguridad Social en Colombia. Tomo II* (pp.13-34). Barranquilla, Colombia: Universidad Simón Bolívar.

# Constitucionalización del derecho a la salud como garantía para la protección a la salud mental en Colombia

## Constitutionalization of the right to health as a guarantee for the protection of mental in Colombia

Patricia Guzmán González<sup>1</sup>  
Ana Lisbeth Martínez Figueroa<sup>2</sup>  
María Inés Armenta Rodríguez<sup>3</sup>

- 1 Abogada. Especialista en Derecho Penal y Procesal. Directora del programa de Derecho de la Universidad Simón Bolívar. <https://orcid.org/0000-0002-7708-5503>  
[pguzman@unisimonbolivar.edu.co](mailto:pguzman@unisimonbolivar.edu.co)
- 2 Estudiante de 5º semestre del programa de Derecho de la Universidad Simón Bolívar. Integrante activa del semillero de la línea investigación Tendencias de la Relaciones Laborales y de la Seguridad Social del grupo Derechos Humanos, Tendencias Jurídicas y Sociojurídicas Contemporáneas, de categoría A1 Colciencias. <https://orcid.org/0000-0001-7407-7746>.  
[ana.martinez4@unisimon.edu.co](mailto:ana.martinez4@unisimon.edu.co)
- 3 Estudiante de cuarto semestre de Medicina de la Universidad Libre de Colombia. <https://orcid.org/0000-0003-4362-3403>.  
[mariarmenta017@gmail.com](mailto:mariarmenta017@gmail.com)

### Resumen

La salud mental es una prioridad a nivel mundial, de allí que el propósito de este trabajo de investigación es conocer cómo la constitucionalización del derecho a la salud garantiza la protección del Derecho a la salud mental de los colombianos. Al respecto, la constitucionalización del Derecho a la salud quiere decir que es un derecho incluido en la Constitución Política y que esto lo hace exigible ante el Estado. Muchos países en todo el mundo se preocupan por desarrollar políticas públicas que favorezcan la protección de los derechos humanos constitucionales y fundamentales. Colombia cuenta con la normatividad suficiente para garantizar la protección al derecho a la salud de manera integral, aunque aún hace falta la articulación y el trabajo conjunto entre los diferentes organismos encargados para lograr los efectos deseados. El paradigma orientador de la ponencia es el histórico-hermenéutico que busca la comprensión profunda de una problemática. El método investigativo es el inductivo-hermenéutico, donde partiendo de conocimientos previos se alcanzará un conocimiento general. La población es de carácter documental y la técnica de recolección de información es la recopilación documental bibliográfica que implica el análisis de fuentes secundarias, como lo son documentos, publicaciones, archivos e investigaciones sobre el tema.

**Palabras clave:** derecho, salud, salud mental.

### Abstract

Mental health is a priority issue worldwide, therefore, the purpose of this research is to know how the constitutionalization of the right to health guarantees the protection of the right to mental health of Colombians. In this sense, the constitutionalization of the right to health means that it is a right included in the Political Constitution and what makes it enforceable before the State. Many countries around the world are concerned with developing public policies that favor the protection of fundamental and constitutional human rights. Colombia has sufficient regulations to guarantee the protection of the right to health in an integral manner, although joint and joint work is still needed between the different agencies responsible for achieving the desired effects. The guiding paradigm of research work is historical hermeneutics that seeks a deep understanding of a problem. The research method is inductive hermeneutics, where from the previous knowledge a general knowledge will be achieved by applying the four elements. The population is documentary and the information collection technique is the documentary collection that involves the analysis of secondary sources, such as documents, publications, archives and research on the subject.

**Keywords:** health, mental health, right

## INTRODUCCIÓN

El semillero de investigación del grupo de Derechos Humanos, Tendencias Jurídicas y Sociojurídicas Contemporáneas con su línea investigación Tendencias de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social de la Universidad Simón Bolívar tiene como propósito el develar los aspectos del Derecho a la Salud en Colombia que harán parte de la propuesta de

## Constitucionalización del derecho a la salud como garantía para la protección a la salud mental en Colombia

investigación titulada: Diseño e implementación de un observatorio Laboral y de la Seguridad Social; en un primer momento se presentó como el Derecho a la Salud, contemplado como fundamental, es un escenario para la construcción de tejido social; ahora, en esta oportunidad se pretende el esbozo del Derecho a la Salud como garante para la protección a la salud mental.

La ponencia titulada “La constitucionalización del derecho a la salud como garantía para la protección a la salud mental”, cuenta con el desarrollo de las siguientes temáticas: primero que todo, se hace referencia a la constitucionalización del Derecho a la salud; luego se realiza una descripción del contexto de la salud mental, tanto de manera general, como en Colombia; adicionalmente, se revisa la legislación promulgada sobre salud mental colombiana; también cuenta con un análisis de la aplicación y efectividad de estas normas sobre salud mental; y por último, se analiza si la constitucionalización del Derecho a la salud garantiza la protección a la salud mental.

### PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La salud es considerada como el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, como está plasmado en el preámbulo de la constitución de la Organización Mundial de la Salud, y la salud mental es considerada como el estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, apto para afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma productiva y fructífera y ser capaz de hacer una contribución a su comunidad, según lo expresa la OMS. Sin embargo, la salud mental es un tema muchas veces olvidado, no se tiene en cuenta como un aspecto integral de la salud humana, que permite el goce y disfrute de los derechos fundamentales. La ansiedad y la depresión son enfermedades o trastornos

mentales comunes y frecuentes que no reciben la atención especializada que requieren, generando resultados negativos como los son la frustración, violencia, rechazo, discriminación, exclusión, entre otros, incluso pueden llevar a una persona al suicidio.

La falta de atención médica para las enfermedades o trastornos mentales puede generar problemas tanto para el paciente como para sus familias, quienes tienen que lidiar con una serie de retrasos, obstáculos, restricciones y trabas para acceder a los servicios médicos, en algunos casos por la inadecuada implementación de las leyes. Situación que genera que los pacientes deban recurrir a la presentación de recursos, como solicitudes, reclamaciones, quejas, derechos de petición y hasta tutelas para pedir los adecuados servicios de salud a los que tienen derecho. Precisamente por esto se requiere que la atención de la salud mental sea prioritaria y vista desde la perspectiva de salud pública por su impacto tanto individual como colectivo.

La importancia de este trabajo de investigación radica en la necesidad de conocer la realidad de la atención de la salud mental en Colombia, identificar la legislación promulgada sobre salud mental y analizar la aplicabilidad y efectividad de estas normas en nuestro país.

De lo anterior se formula la siguiente pregunta problema: ¿Cómo la constitucionalización del derecho a la salud garantiza la protección del Derecho a la salud mental de los colombianos?

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

- Reconocer la constitucionalización del Derecho a la Salud como garante para la protección del Derecho a la Salud Mental en Colombia.

### **Objetivos específicos**

- Conocer el significado de la constitucionalización del Derecho a la salud.
- Describir el contexto de la salud mental tanto de manera general como en Colombia.
- Realizar una revisión de la legislación promulgada sobre salud mental en Colombia.
- Analizar la aplicación y efectividad de estas normas sobre salud mental en Colombia.
- Analizar si la constitucionalización del Derecho a la salud garantiza la protección a la salud mental.

### **LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO A LA SALUD**

El término constitucionalizar un derecho es utilizado para expresar que ese Derecho se ha incluido en la Constitución de un país y, por lo tanto, adquiere el rango de constitucional. Implica que este derecho goza de efectiva protección, de fuerza vinculante, aplicación directa, lo hace exigible ante el Estado y este se obliga a respetarlo, protegerlo, garantizarlo y tomar medidas para evitar la discriminación.

El derecho a la salud es un derecho constitucional por ser un derecho universal, inherente a la persona humana, irrenunciable, obligatorio, imprescriptible, indivisible e inviolable; adicionalmente, por encontrarse relacionado con los principios de la Constitución colombiana, por ser una disposición constitucional, por ser la Constitución norma de normas, por estar relacionado con la dignidad humana, por ser un derecho inalienable con primacía sobre los demás derechos, por ser un derecho libre de

discriminación alguna, por ser Colombia un Estado Social de Derecho y por ser un derecho que vincula a todos los poderes del Estado y a los particulares, faculta a las personas para poder exigir que se garantice y se proteja el derecho a la salud (Gañan, 2011).

El derecho a la salud es un derecho constitucional por cuanto se encuentra consagrado en la Constitución Política de Colombia, en diferentes leyes y normas que lo regulan y reglamentan y también en distintos instrumentos jurídicos internacionales que hacen parte de nuestro bloque de constitucionalidad, así como también, por contar con todas las garantías que lo protegen y garantizan.

## **CONTEXTO GENERAL DE LA SALUD MENTAL**

Es muy importante que los países se preocupen por desarrollar programas de salud mental, actualizaciones en la legislación, políticas públicas, entre otros medios que favorezcan la protección de los derechos humanos, el bienestar y la calidad de vida tanto de las personas que padezcan trastornos mentales como la de sus familias.

Es conveniente resaltar que gracias a los avances científicos en el tratamiento de los trastornos mentales y el incremento de la conciencia social acerca de la necesidad de la protección de los derechos humanos de estas personas, se han logrado grandes cambios. Sin embargo, hay que tener presente que es fundamental contar con una legislación de salud mental que garantice la protección de los derechos de las personas con trastornos mentales, pues son una población vulnerable dentro de la sociedad.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) los trastornos mentales comprenden desde la depresión, el estrés y la ansiedad hasta casos crónicos como la esquizofrenia, así como también trastornos relacionados

## Constitucionalización del derecho a la salud como garantía para la protección a la salud mental en Colombia

con el consumo de alcohol y drogas. En todo el mundo 121 millones de personas padecen depresión, 70 millones problemas relacionados con el alcohol, 24 millones esquizofrenia y 37 millones demencia, adicional a estas cifras, por no contar con una atención que tuviera en cuenta los trastornos mentales ni valorar este tema como prioridad del sistema de salud, la angustia de millones de personas, familias, y cuidadores pasó desapercibida en todo el mundo (OMS, 2005).

Además de las cargas generadas por el padecimiento de cualquiera de las patologías dentro de los trastornos mentales, sin importar si viven en un país de altos o bajos ingresos, estas personas se ven afectadas por la discriminación, estigmatización, sufren de vergüenza, pánico, rechazo, entre otras situaciones que dificultan el tratamiento y rehabilitación en los diferentes contextos sociales del individuo afectado, esto sin mencionar que las leyes y políticas muchas veces son escasas para garantizar la protección de los derechos humanos y fundamentales de todo ciudadano.

Muchos países se han esforzado por adoptar el concepto de salud en sus políticas públicas y privadas, por garantizar la protección de los derechos humanos constitucionales y fundamentales de las personas y por reformar, actualizar o desarrollar programas de salud mental según las orientaciones de la Organización Mundial de la Salud. En América Latina encontramos varios modelos de intervención en salud mental, entre ellos, los países que son ejemplo a seguir: Brasil, con su modelo de “atención psicosocial”; Chile, con los resultados obtenidos de su “programa nacional de salud mental”; y Cuba, con sus “centros comunitarios de salud mental”. Países que lograron la implementación de políticas nacionales en salud mental respondiendo a sus condiciones sociales, culturales, políticas y económicas (Hernández y Sanmartín, 2018).

## CONTEXTO DE LA SALUD MENTAL EN COLOMBIA

En Colombia, bajo nuestro anterior sistema nacional de salud contábamos con un modelo de servicios fragmentado, la salud pública estaba centralizada en el Ministerio de Salud y la atención en salud mental estaba a cargo de instituciones como las beneficencias departamentales, responsables del cuidado y protección de los enfermos mentales. Sin embargo, por la falta de ingresos suficientes la cobertura era baja y los servicios prestados eran de mala calidad.

Por otro lado, a cargo del Ministerio del Trabajo se encontraba el Instituto de Seguros Sociales (ISS) encargado de los servicios generales de salud, riesgos profesionales, de invalidez y de vejez. Financiado por las empresas afiliadas y por los impuestos parafiscales, ofrecía mejor calidad en la prestación de los servicios de salud a los empleados del sector formal, quienes en caso de sufrir trastornos mentales eran atendidos directamente por las clínicas u hospitales del Instituto de Seguros Sociales.

Adicionalmente, se encontraba el sistema privado de servicios de salud; era el menos regulado por el Estado, estaba financiado por la medicina prepagada, pólizas de salud, pagos de los usuarios, entre otras. Ofrecía los servicios de mejor calidad a la población de mayores ingresos del país.

A partir de la promulgación de la Constitución Política de 1991 que se fundamenta en los principios de universalidad, solidaridad, equidad, eficiencia, calidad y en la protección de los derechos humanos fundamentales se hizo necesario modificar el Sistema Nacional de Salud de la época cambiándolo por el nuevo Sistema General de Seguridad Social en Salud establecido por la Ley 100 de 1993. Este nuevo modelo de seguridad social en salud integra en un modelo único de seguros públicos para la prestación de los servicios

## **Constitucionalización del derecho a la salud como garantía para la protección a la salud mental en Colombia**

de salud a todos los colombianos, regulado por el Estado con el objetivo de lograr una prestación universal eficiente y de calidad.

Con la implementación de la Ley 100 del 1993 la población colombiana pudo ver varios cambios significativos en la prestación de los servicios de salud. De allí en adelante la normatividad referente a la salud mental en Colombia ha sido complementada, actualizada y regulada siempre con el objetivo de garantizar la protección del derecho a la salud mental de los colombianos.

### **REVISIÓN DE LA LEGISLACIÓN PROMULGADA SOBRE SALUD MENTAL COLOMBIANA**

El Estado colombiano es un Estado garantista, como consecuencia, todo lo que se implemente debe estar protegido por el ordenamiento jurídico del país. En respuesta a esta premisa podemos encontrar los diferentes esfuerzos para garantizar la protección del Derecho a la Salud Mental de los colombianos. A continuación enunciaremos algunas de las normas relacionadas con la regulación implementada en busca de una efectiva prestación de los servicios de salud mental en Colombia.

En el año 2007 el Congreso de la República de Colombia expide la Ley 1122, con el objetivo de realizar ajustes al Sistema General de Seguridad Social en Salud y como principal prioridad buscaba el mejoramiento de la prestación de los servicios de salud a los usuarios, en el artículo 33 literal k; de esta Ley se establece que el Plan Nacional de Salud Pública debe incluir acciones dirigidas a la promoción de la salud mental, y el tratamiento de los trastornos de mayor prevalencia, la prevención de la violencia, el maltrato, la drogadicción y el suicidio, con el fin de atender y prevenir los principales factores de riesgo para la salud.

Posteriormente en el año 2011, el Congreso de Colombia con el fin de fortalecer el Sistema General de Seguridad Social en Salud expidió la Ley 1438, en la cual se dispone de un modelo de prestación del servicio público en salud de Atención Primaria que permita la acción coordinada del Estado, las instituciones y la sociedad para el mejoramiento de la salud y la creación de un ambiente sano y saludable, que brinde servicios de mayor calidad, incluyente y equitativo, donde el centro y objetivo de todos los esfuerzos sean los residentes en el país.

Esta Ley, en su artículo 65 establece que mediante la atención integral en salud mental se debe garantizar el ejercicio pleno del derecho y la satisfacción de las necesidades de salud mental de los colombianos como parte de la implementación, seguimiento y evaluación de la Política Nacional de Salud Mental.

Posteriormente, el Ministerio de Salud y de Protección Social expidió la Resolución 5521 de 2013 “Por la cual se define, aclara y actualiza integralmente el Plan Obligatorio de Salud (POS)”, manteniéndose la orientación fijada en la Ley 1438 de 2011 en el sentido de incluir una atención integral a las afectaciones de salud mental. Asimismo, respecto de la internación en una unidad de salud mental se amplió la cobertura en los casos en los cuales existe un riesgo para la vida o la integridad física del paciente y la de sus familiares, de acuerdo con la prescripción del médico tratante.

Para garantizar la atención integral a las personas que sufran trastornos mentales o cualquier otra patología derivada del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas lícitas o ilícitas, y que tengan derecho a ser atendidas en forma integral por las entidades que conforman el Sistema General de Seguridad Social en Salud y las instituciones públicas o privadas especializadas para el tratamiento de dichos trastornos, el

## Constitucionalización del derecho a la salud como garantía para la protección a la salud mental en Colombia

Congreso de Colombia expidió la Ley 1566 de 2012, por medio de la cual se busca garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas como asunto de Salud Pública.

Adicionalmente, el Congreso de Colombia en aras de garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental de la población colombiana expidió en 2013 la Ley 1616, la cual comprende disposiciones para la promoción de la salud y prevención del trastorno mental, atención integral e integrada en salud mental, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Constitución Política. A partir de esta Ley, la Salud Mental pasa a ser considerada de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, un derecho fundamental, un tema prioritario de salud pública y componente esencial del bienestar y calidad de vida de los colombianos.

Es importante resaltar que en el artículo 4 de esta Ley se establece la obligación de adoptar medidas de atención para los enfermos mentales privados de la libertad por parte del Ministerio de Justicia y del Derecho, el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario y las entidades prestadoras del servicio de salud contratadas para atender a los reclusos.

En febrero del año 2015, el Congreso de la República promulgó la Ley estatutaria 1751 con el objetivo de garantizar el derecho fundamental a la salud, regularlo y establecer sus mecanismos de protección. Con esta Ley el Estado colombiano buscaba declarar la salud como un derecho fundamental, autónomo e irrenunciable en Colombia, incluyendo elementos y principios rectores al sistema de salud en general, prohibir la negación de la prestación de los servicios de salud en casos de urgencias, garantizar la autonomía de los profesionales de la salud para tomar decisiones relacionadas con el diagnóstico y el tratamiento de los pacientes a su cargo, entre otras directrices importantes.

Por medio de la Resolución 4886 de 2018 el Ministerio de Salud y Protección Social adoptó la Política Nacional de Salud Mental como parte de la garantía y protección del derecho fundamental a la salud. Por medio de esta Política se busca posicionar la salud mental como agenda prioritaria del Gobierno acogiendo lo establecido en normas anteriores, así como también las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud para lograr una atención integral en salud.

El objetivo principal de esta Resolución es promover la salud mental como un elemento integral de la garantía del derecho a la salud de todas las personas, familias y comunidades, para el desarrollo integral, reducción de riesgos asociados a los problemas y trastornos mentales, el suicidio y la violencia.

### **ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN Y EFECTIVIDAD DE ESTAS NORMAS SOBRE SALUD MENTAL EN COLOMBIA**

En Colombia se han promulgado diferentes normas y leyes, así como también distintas políticas y programas, con el objetivo de mejorar los diferentes procesos para el diagnóstico y tratamiento de la realidad de los colombianos que padecen de trastornos mentales, mejorar los diferentes procesos de diagnóstico y tratamiento de las personas con estas patologías; en ocasiones los mismos pacientes y sus familias se ven obligados a acudir a recursos como la tutela para reclamar por la vulneración del derecho a la salud y así poder acceder a una atención integral que les permita tener una vida digna y de calidad.

Para Rojas, Castaño y Restrepo (2018) el acceso a los servicios continuos de atención en salud mental no se han visto restringidos precisamente por la falta de leyes, más que todo ha sido por razones actitudinales, sociales y estructurales propias del sistema de salud los que no han permitido que

## Constitucionalización del derecho a la salud como garantía para la protección a la salud mental en Colombia

se den los resultados esperados. Por otro lado, consideran que, en cuanto al tema de prevención y promoción no se han visto cambios significativos a causa de la generalidad de los lineamientos, la falta de coherencia entre la norma y la realidad territorial, la desarticulación gubernamental y el desconocimiento por parte de la comunidad.

Adicionalmente, tanto las personas que padecen de trastornos mentales como sus familias se ven afectadas por la falta de medicina en las farmacias, los retrasos en la autorización de medicamentos, las restricciones en los diagnósticos, obstáculos para acceder a los servicios de salud mental, escasés de profesionales y dificultades para acceder a las terapias psicológicas debido a la falta de contratación de personal especializado por parte de las instituciones prestadoras de salud. Todo esto a pesar de que la Ley y el Plan Nacional de Salud reconocen el derecho a la salud y el derecho a la salud mental como prioridad nacional.

Sin embargo, a pesar de las numerosas manifestaciones de los diferentes órganos del poder público en Colombia en cuanto a la importancia y valor fundamental del derecho a la salud, los colombianos continúan viviendo y padeciendo problemas para acceder a la prestación de los servicios de salud, tratamientos efectivos, y atención de calidad para lograr el mejoramiento de su estado de salud y gozar de sus derechos fundamentales como lo son el derecho a la vida y la dignidad humana, generando contradicciones entre las normas, la jurisprudencia y la misma Constitución, que expresan su compromiso con la protección y garantía del derecho a la salud, mientras tanto los colombianos padecen una realidad totalmente contraria a lo plasmado en las diferentes normas y leyes del ordenamiento jurídico nacional (Gómez y Builes, 2018).

Según la Procuraduría General de la Nación (2008), los principales problemas que vive Colombia respecto a la adecuada prestación de los

servicios de salud son la inequidad, falta de universalidad y las deficiencias en la calidad de la prestación de los servicios. No se ha alcanzado la universalidad teniendo en cuenta que muchas personas no pueden acceder fácilmente a la prestación de los servicios médicos; la inequidad se presenta en la medida en que continúan las diferencias entre la prestación de los servicios a personas que pertenecen al régimen contributivo o subsidiado y las deficiencias en la prestación de los servicios de salud que generan tanto a los pacientes como a sus familiares trámites adicionales para lograr la atención requerida, sin mencionar las innumerables quejas de los usuarios y recursos a los que deben recurrir para acceder a los servicios necesarios requeridos.

La forma para lograr la salud mental a la que todos los colombianos tienen derecho es el trabajo conjunto. El Ministerio de la Protección Social (2007) expresa en su documento acerca de la Política del Campo de la Salud Mental, en el cual expone la importancia de intervenir para que todos los colombianos desde nuestras posibilidades seamos responsables de la salud mental tanto individual como colectiva y que tengamos el derecho a disfrutarla individual y colectivamente, pero al mismo tiempo tenemos el deber de producirla y reproducirla.

Asimismo, explica que el Estado, la sociedad, la academia, las organizaciones, las instituciones, las empresas, las personas, las familias, los maestros, los religiosos, los trabajadores, los medios de comunicación, todos debemos involucrarnos para participar y transformar desde las necesidades individuales propias la organización social. Es por esto que la política actual de salud mental en Colombia propone la cooperación entre los ámbitos nacional, territorial, local e incluso internacional para lograr que los proyectos que se tienen logren su finalidad.

## **Constitucionalización del derecho a la salud como garantía para la protección a la salud mental en Colombia**

El principal objetivo es garantizar la protección del derecho a la salud y asegurar las condiciones para el acceso a la salud mental y a la atención integral, permitiendo a los colombianos el bienestar, una vida digna y de calidad. Reconociendo la importancia de la articulación, integración y cooperación de diferentes sectores, comunidades y organizaciones para hacer posibles los cambios deseados.

### **LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO A LA SALUD COMO GARANTÍA PARA LA PROTECCIÓN A LA SALUD MENTAL**

Colombia es un Estado Social de Derecho desde la implementación de la Constitución de 1991, esta condición implica una obligación y un compromiso por parte del Estado de respetar, proteger y garantizar la protección de los derechos de todas las personas para que gocen de una vida digna y de calidad en todos sus sentidos.

El derecho a la salud es un derecho fundamental consagrado en la Constitución Política de Colombia y el Estado colombiano tiene el deber de estructurar, regular, orientar y reglamentar la prestación de los servicios de salud, asegurando la satisfacción del derecho a todos los habitantes del territorio nacional.

En el país contamos con la legislación suficiente para garantizar la protección y garantía del derecho a la salud física y mental de los colombianos con servicios y atención de calidad, pero tristemente la realidad solo muestra las dificultades que viven las personas que requieren atención y tratamientos médicos, por la deficiencia en la prestación de los servicios y la mala atención de las Entidades Promotoras de Salud, indistintamente del régimen en el que se encuentren relacionadas.

A pesar que en Colombia se han presentado avances positivos en muchos aspectos relacionados con la garantía y protección del derecho a la salud en general, se siguen presentando muchas barreras para acceder a los servicios de atención y diagnóstico de las patologías relacionadas con la salud mental así como también el acceso a los servicios posteriores a la primera consulta, como por ejemplo en la remisión a especialistas, exámenes diagnósticos, entrega de medicamentos, terapias, entre otros. Situación que genera que los pacientes deban recurrir a la presentación de diferentes recursos e incluso instancias judiciales, en procura de alcanzar la debida prestación de los servicios de salud, a los que se tiene derecho.

A pesar que se presentan estas situaciones, según lo ha expresado la Corte Constitucional, en reiteradas oportunidades, la constitucionalización del derecho a la salud es una garantía para la protección al derecho a la salud mental, encontramos por ejemplo la Sentencia T-010 de 2016, la cual nos habla de la garantía del derecho fundamental a la salud psíquica y mental, desarrollándolo a partir de los presupuestos constitucionales de los artículos 48 y 49 que le otorgan la connotación de servicio público a cargo del Estado bajo las condiciones de "oportunidad, continuidad, eficiencia y calidad de acuerdo al principio de integralidad" y también como derecho autónomo, definido como *"la facultad que tiene todo ser humano de mantener la normalidad orgánica funcional, tanto física como en el plano de la operatividad mental, y de restablecerse cuando se presente una perturbación en la estabilidad orgánica y funcional de su ser"*.

Desde iniciales pronunciamientos esta Corporación ha señalado que la protección del derecho a salud implica la búsqueda de un bienestar no solamente físico, sino también mental o psíquico. En este sentido, la Corte en la Sentencia T-248 de 1998 indicó: *"la salud constitucionalmente protegida no es únicamente la física, sino que comprende, necesariamente,*

### Constitucionalización del derecho a la salud como garantía para la protección a la salud mental en Colombia

*todos aquellos componentes propios del bienestar psicológico, mental y sicosomático de la persona”.*

De la misma manera, la Corte Constitucional ha indicado que la protección del derecho a la salud mental está integrada por garantías establecidas en preceptos superiores, tales como: el artículo 13 de la Constitución que impone al Estado el deber de proteger de manera especial a aquellas personas que por sus condiciones económicas, físicas o mentales, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta y el artículo 47 que exige del Estado el desarrollo de una *“política de previsión y rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (...)”*.

En la Sentencia T-949 de 2013 la Corte estableció que las personas que presentan afectaciones a su salud mental son sujetos de especial protección constitucional debido a *“las implicaciones que tienen frente a la posibilidad de tomar decisiones, de interactuar con otros, y en tanto implican serios padecimientos para ellos y sus familias”*. Por lo tanto, consideró que *“merecen mayor atención por parte de la sociedad en general, especialmente de sus familiares y de los sectores encargados de suministrar atención en salud”*.

Esta misma Corporación en el año 2017 por medio de la Sentencia T-422 recordó:

El derecho a la salud ha tenido un desarrollo preponderante y se ha protegido mediante la acción de tutela a través de fórmulas de protección: en primer lugar, se amparaba debido a la conexidad que tiene con los derechos a la vida digna e integridad personal; en segundo lugar, fue reconocido como derecho fundamental, para el caso de personas que por sus condiciones eran consideradas de

especial protección constitucional y, recientemente, se ha considerado un derecho fundamental autónomo.

En esta Sentencia el Tribunal Constitucional, reiteró, que como ha señalado anteriormente, se debe exigir a los establecimientos encargados de la prestación de los servicios de salud, que ofrezcan un servicio médico de calidad. Concretamente en los casos de pacientes con enfermedades mentales ha insistido en el deber de garantizarles el acceso a los medios necesarios para intentar la superación de las dificultades que estos padecen. En esta dirección la Sentencia T-979 de 2012 señaló:

Por lo tanto, las personas que sufren enfermedades mentales tienen derecho a acceder a servicios que les permitan gozar del mejor estado posible de salud mental y que propendan por su rehabilitación y recuperación funcional, correspondiéndole a las EPS, bien sea dentro del régimen contributivo o del subsidiado, asumir el costo de los mismos, cuando sea necesario.

La Corte Constitucional ha guardado un precedente uniforme en cuanto a la protección y garantía de los tratamientos integrales de salud mental que permitan la recuperación y preservación de la calidad de vida tanto de los pacientes como la de sus familiares.

## **RESULTADOS PARCIALES**

Se describen como resultados parciales los siguientes aspectos teóricos:

- Reconocimiento de la importancia de la constitucionalización del derecho a la salud como garantía para la protección del derecho a la salud mental de los colombianos, como lo representa la normatividad nacional y lo expresa la Corte Constitucional en reiteradas

## Constitucionalización del derecho a la salud como garantía para la protección a la salud mental en Colombia

sentencias indicando que la salud está constitucionalmente protegida, comprendiendo los aspectos físicos, psicológico, mental y psicosomático de la persona.

- Se reconoce la constitucionalización del derecho a la salud por ser este un derecho universal, inherente a la persona humana, irrenunciable, imprescriptible, indivisible e inviolable, que goza de efectiva protección, fuerza vinculante, aplicación directa y ser exigible ante el Estado.
- Describir el esfuerzo de muchos países por adoptar políticas que garanticen la protección del derecho a la salud mental, un ejemplo a seguir son: Brasil, Chile y Cuba que lograron la implementación de políticas nacionales en salud mental respondiendo a sus condiciones sociales, culturales, políticas y económicas.
- Evidenciar los diferentes esfuerzos del Gobierno colombiano para garantizar la protección del Derecho a la Salud Mental por medio de normas que regulan la implementación y efectiva prestación de los servicios de salud mental en Colombia.
- Se identifican puntos por mejorar para lograr una aplicación efectiva de las normas sobre salud mental en Colombia.
- Establecer la constitucionalización del Derecho a la salud como garantía para la protección del derecho a la salud mental, por cuanto, la salud implica la búsqueda de un bienestar no solamente físico, sino también, mental y psíquico, protegido por la Constitución Política.

### HALLAZGOS ASPECTOS PRÁCTICOS

De las voces, se han realizado las siguientes interpretaciones:

- Al cuestionamiento, ¿es de interés la salud mental? A la Familia, como unidad esencial de la sociedad, a las escuelas, universidades, como espacios formadores y al Estado, como garante del derecho a la vida y a la salud, hoy les preocupa la salud mental de los miembros que la integran.
- Al cuestionamiento, ¿las Entidades Promotoras de Salud y Prestadora de Salud están previniendo y atendiendo los casos de salud mental? La percepción es que se requieren de unas políticas, criterios y lineamientos claros, que la prevengan y la atiendan.
- Al cuestionamiento, ¿existen avances de la política de salud mental en Colombia? Se puede colegir, por lo menos ya se está haciendo referencia a la problemática, se conmemora el día de la salud mental, pero urge su implementación y una auténtica unidad de gestión entre todos los integrantes.

## CONCLUSIONES

La salud mental es un tema de prioridad a nivel mundial, su constitucionalización implica que es un derecho incluido en la Constitución Política y que esto lo hace exigible ante el Estado. Muchos países en todo el mundo se preocupan por el desarrollo de políticas públicas que favorezcan la protección de los derechos humanos constitucionales y fundamentales. En Colombia se cuenta con la normatividad suficiente para garantizar la protección del derecho a la salud de manera integral, aunque aún hace falta mayor articulación y trabajo conjunto entre el Estado y sus diferentes órganos, por ejemplo: la Corte Constitucional, como garante de la Carta Magna, las correspondientes autoridades y las entidades prestadoras de los servicios de salud, entre otros.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Corte Constitucional, Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional. 22 de enero de 2016. Sentencia T-010/16. MP. Luis Vargas.

Corte Constitucional, Sala sexta de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional. 4 de julio de 2017. Sentencia T-422/17. MP. Iván Escrucería.

Gañan, J. (2011). De la naturaleza jurídica del derecho a la salud en Colombia. *Estudios de Derecho*, 68(151). Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Universidad de Antioquia. Medellín. Colombia.

Gómez, C. y Builes, A. (2018). El derecho fundamental a la salud y la política de acceso al sistema: una mirada desde la Ley Estatutaria 1752 del año 2015. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 48(128), 135-167.

Hernández, D. y Sanmartín, C. (2018). La paradoja de la salud mental en Colombia: entre los derechos humanos, la primacía de lo administrativo y el estigma. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 43-56. DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.psmc>

Ley 100 de 1993. Ley de sistema de seguridad social integral. Publicada en *Diario oficial* No. 41.148, de 23 de diciembre de 1993. Colombia.

Ley 1122 de 2007. Publicada en *Diario Oficial* No. 46.506, de 9 de enero de 2007. Colombia.

Ley 1438 de 2011. Publicada en *Diario Oficial* No. 47.957, de 19 de enero de 2011. Colombia.

Ley 1566 de 2012. Publicada en *Diario Oficial* No. 48.508, de 31 de julio de 2012. Colombia.

Ley 1616 de 2013. Publicada en *Diario Oficial* No. 48.680, de 21 de enero de 2013. Colombia.

Ley 1751 de 2015. Publicada en *Diario Oficial* No. 49.427, de 16 de febrero de 2015. Colombia.

Ministerio de la Protección Social. (2007). *Política Nacional del Campo de la Salud Mental*. Bogotá, Colombia: Editorial Kimpres Ltda.

Organización Mundial de la Salud. (2005). *El contexto de la salud mental*. Ginebra, Suiza: Editores Médicos, S.A.

Procuraduría General de la Nación. (2008). *El derecho a la salud en perspectiva de Derechos Humanos y el sistema de inspección, vigilancia y control del Estado colombiano en materia de quejas en salud*. Bogotá D.C., Colombia.

Resolución No. 4886 de 2018. Publicada en *Diario Oficial* No. 50.770, de 7 de noviembre de 2018. Colombia.

Rojas, L., Castaño, G. y Restrepo, D. (2018). *Salud mental en Colombia. Un Análisis Crítico*. *Rev. CES Med*; 32(2), 129-140.

**Cómo citar este capítulo:**

Guzmán-González, P., Martínez-Figueroa, A. y Armenta-Rodríguez, M. (2020). Constitucionalización del Derecho a la Salud como Garantía para la Protección a la Salud Mental en Colombia. En Rodríguez, y Pacheco. (Ed.) *Contemporaneidad del Derecho Laboral y la Seguridad Social en Colombia. Tomo II* (pp.35-56). Barranquilla, Colombia: Universidad Simón Bolívar.

# La Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional frente a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad en Colombia

## The Supreme Court of Justice and Constitutional Court against the reinforced labor stability of persons under disability condition in Colombia

Guadalupe Gómez García<sup>1</sup>  
Camilo Chica Cervantes<sup>2</sup>  
Iván Darío Barros Castro<sup>3</sup>

- 1 Profesora Abogada especialista en Derecho Laboral de la Universidad Javeriana, Magister en Derecho Administrativo Universidad Simón Bolívar, Doctorante en Ciencias Políticas Universidad de Zulia, Docente de relaciones laborales individuales y colectivas programa de Derecho, Docente de la especialización en Derecho laboral Universidad Simón Bolívar. <https://orcid.org/0000-0002-4313-2818>
- 2 Candidato a especialista de Derecho laboral y Seguridad Social de la Universidad Simón Bolívar. <https://orcid.org/0000-0002-9037-1096>. [k.lo01@hotmail.com](mailto:k.lo01@hotmail.com)
- 3 Estudiante de 9º semestre del programa de Derecho de la Universidad Simón Bolívar, monitor certificado del PIEA, Integrante activo del semillero de la línea investigación Tendencias de la Relaciones Laborales y de la Seguridad Social del grupo Derechos Humanos, Tendencias Jurídicas y Sociojurídicas contemporáneas, de categoría A1 Colciencias. <https://orcid.org/0000-0003-1788-5717>. [idbarros48@gmail.com](mailto:idbarros48@gmail.com)

**Resumen**

El artículo a desarrollar busca hacer un análisis sobre la Estabilidad Laboral en Colombia, partiendo de lo expresado en el artículo 53 de la Carta Política, evolucionando por vía jurisprudencial, haciendo énfasis a un principio especializado de carácter fundante denominado estabilidad laboral reforzada con el cual se garantiza la permanencia del trabajador en la relación laboral o vínculo. A través de la presente se pretende llevar a cabo un análisis jurisprudencial de la Estabilidad Laboral Reforzada en personas en condición de discapacidad, haciendo un análisis entre la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional desarrollando una metodología que inscribe en el ámbito del Paradigma Hermenéutico con un enfoque cualitativo.

**Palabras clave:** tribunal, estabilidad laboral reforzada, personas en condición de discapacidad.

**Abstract**

The article to be developed seeks to make a simple analysis of labor stability in Colombia, Based on article 53 of the Political Charter, evolving through case law, emphasizing a specialized principle of foundational character called reinforced labor stability with which the permanence of the worker in the labor relationship or bond is guaranteed. The purpose of this document is to carry out a jurisprudential analysis of the Enhanced Employment Stability in persons with disabilities, making an analysis between the Supreme Court of Justice and the Constitutional Court, developing a methodology that fits into the Hermeneutic Paradigm with a qualitative approach.

**Keywords:** tribunals, enhanced labor Stability, persons with disabilities.

**INTRODUCCIÓN**

El artículo a desarrollar busca hacer un análisis sistemático sobre la estabilidad laboral en Colombia expresada en el artículo 53 de la Carta Política, evolucionado por vía jurisprudencial, a partir del establecimiento de un principio especializado de carácter fundante denominado estabilidad laboral reforzada con el cual se garantiza la permanencia del trabajador en la relación laboral o vínculo, al igual que el ente económico, ello hace que el empleado conserve seguridad y respeto a los derechos humanos que le fueron concedidos a partir de las declaratorias y tratados en la materia.

Como objetivo general se tiene la de interpretar pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional sobre la estabilidad

## **La Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional frente a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad en Colombia**

laboral reforzada de personas en condición de discapacidad en Colombia. Esta investigación se justifica, en la medida de que el Derecho al Trabajo, es uno de los Derechos más violado en Colombia, se transgrede al no poder acceder a un empleo y de manera análoga al no poder conservarlo. En virtud de lo anterior, es fundamental conocer la importancia de este Derecho constitucional ya que permite la realización de otros Derechos y tener una calidad de vida digna.

Ahora bien, a través de la presente se pretende llevar a cabo un análisis jurisprudencial de la Estabilidad Laboral Reforzada por Discapacidad en la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional desarrollando una metodología que inscribe en el ámbito del paradigma hermenéutico, con un enfoque cualitativo. El método es inductivo, el tipo de investigación definido es de naturaleza descriptivo. Se utilizan como técnicas e instrumentos el análisis de texto, entre otras. La población está conformada por cuatro expedientes, que hacen referencia a la solicitud de despido de los trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada. La principal conclusión de esta investigación consiste en abordar las posibles consecuencias jurídicas de la disparidad de posiciones entre ambas Cortes y el impacto que estas puedan ocasionar sobre el derecho fundamental al trabajo, y asimismo aportar un texto que sirva de consulta a los juristas.

En este orden de ideas se pretende poder llegar a analizar las posturas opuestas de ambas cortes, con el fin de que se pueda apreciar cómo estas posiciones pueden afectar y vulnerar derechos fundamentales, como el de la igualdad, dignidad y el derecho al trabajo que se tiene en Colombia en el marco de derechos y garantías de las relaciones de trabajo dependientes, de esta manera en la presente monografía Jurídica a partir de la intencionalidad investigativa se pretende desarrollar conceptos, posiciones y preceptos Jurisprudenciales que enriquecen la función protectora y reguladora del Estado.

La tesis de orientación filosófica de la Constitución Política de Colombia fruto del acuerdo político enmarcado en la Asamblea Nacional Constituyente se fundamenta en el establecimiento de reglas claras en principios y derechos de los asociados, en el cual el Estado se erige en garante de los mismos a través de la figura del Estado Social de Derecho.

Es por ello que el Estado garante de los derechos de los ciudadanos debe propender porque sus instituciones tengan claro que la finalidad del Estado es precisamente velar por la garantía de derechos más allá de cualquier consideración formal. Y es allí donde surgen los conocidos choques de trenes, en los cuales se generan fallos contrarios entre las altas cortes, Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y Consejo de Estado.

Se utilizarán fuentes secundarias como son las obras bibliográficas sobre garantías constitucionales, derecho laboral individual, jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia sobre el tema de la discapacidad. Para lo cual se requiere del análisis y compilación de fuentes primarias, secundarias y terciarias, en especial jurisprudencia de las cortes señaladas; por tanto, se utilizará un enfoque de investigación cualitativa, en armonía a un tipo investigativo hermenéutico documental, lo cual permitirá satisfacer interrogantes del planteamiento del problema, plasmados en el ítem en discusión. Todo ello genera la siguiente pregunta problema ¿Cuáles son los fundamentos jurisprudenciales de la Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional sobre la protección jurídica de las personas en situación de discapacidad en Colombia?

## **ESTADO DEL ARTE**

Correa (2009) en su artículo denominado “Panorama de la protección jurisprudencial a los derechos humanos de las personas con discapacidad en Colombia”, a través de un enfoque cualitativo hace una recopilación de la

## La Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional frente a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad en Colombia

jurisprudencia constitucional colombiana en relación con la protección de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad. Desarrolla el artículo el concepto de discapacidad, la igualdad y la prevención de la discriminación, el derecho a la movilidad, el derecho al trabajo y la protección laboral reforzada de las personas con discapacidad, el derecho a la salud, y el derecho a la educación. Es importante dicho artículo por cuanto permite tener una visión concreta de la jurisprudencia constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad.

En el artículo denominado “Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad”, los autores Duque, Quintero y González (2016) realizan el artículo de reflexión sobre la protección laboral a la persona con discapacidad desde la deficiencia física, síquica o sensorial en el ordenamiento jurídico colombiano y si las normas constitucionales y legales que ordenan proteger a las personas con limitaciones en su estado de salud garantizan el goce efectivo de una vida digna en el ámbito laboral. Como resultado de la investigación se genera que el concepto de limitación física, psíquica o sensorial debe ser entendido de una manera amplia y no restringido al concepto de invalidez, lo que en el ámbito laboral implica una protección constitucional a todos aquellos casos en que el trabajador desarrolla o posee una enfermedad que le impide la realización normal de sus actividades.

El autor Chávez (2004) en el artículo denominado “Protección laboral a los trabajadores con limitación física, síquica y sensorial”, hace un estudio descriptivo sobre la protección jurídica a los discapacitados en Colombia, analizando los fundamentos jurídicos tanto legales en la Ley 361 de 1997 y jurisprudencial. Enfatiza el autor que la protección a este grupo de trabajadores no solo se limita frente al despido, también frente al ejercicio del

*ius variandi* y a su reubicación por causa de la limitación. Señala que es la constitucionalización del derecho laboral. Es importante el estudio por cuanto permite generar fundamentos jurídicos y aclaraciones sobre la estabilidad laboral reforzada.

En el artículo denominado “El Teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales”, el autor Vélez (2013) hace un estudio analítico sobre la estrategia laboral del teletrabajo como una manera de generar inclusión en las personas en situación de discapacidad para lo cual la creación de un eficiente sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, orientada hacia la creación de saludables ambientes de trabajo, especialmente para telediscapitados y de manera general a los teletrabajadores. Es importante este artículo por cuanto permite identificar la alternativa del teletrabajo como forma de inclusión laboral.

En un escrito realizado por Berrocal Durán & Rodríguez-Lara (2018), el cual tiene por título *Pronunciamientos de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia colombiana sobre la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores con discapacidad*, expresan que “Mientras que para la Corte Suprema de Justicia los únicos que pueden gozar de estabilidad laboral reforzada son los trabajadores que presenten una disminución en un grado de discapacidad moderada (del 15 % al 25 %), severa (mayor del 25 % y menor al 50 %) y profunda (mayor del 50 %). Los trabajadores que presenten una discapacidad menor del 15 % no se encuentran amparados por la ley” (p.246).

Los autores De Jesús, Girón y García (2009) en el artículo denominado “Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve”, hacen un estudio

### **La Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional frente a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad en Colombia**

experimental sobre la relación entre la modalidad de empleo –protegido o con apoyo– y el nivel de calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve del área metropolitana de Caracas, Venezuela. Mediante un diseño no experimental, de tipo transaccional-correlacional, se midió la relación entre ambas variables. Para la recolección de información se utilizó un instrumento elaborado a partir de la operacionalización de la variable “calidad de vida laboral”, para lo que se tomaron diversas aproximaciones teóricas e instrumentos de referencia. Los resultados muestran niveles promedio de calidad de vida laboral altos para el caso de los individuos que trabajan bajo las dos modalidades de empleo. El estudio concluye que no existe relación entre la variable calidad de vida laboral y la modalidad de empleo bajo la cual laboran estos individuos, probablemente porque la calidad de los propios programas de inserción laboral, independientemente de la modalidad que sean, puede determinar la calidad de vida laboral que puedan alcanzar los individuos. Es importante esta investigación por cuanto permite tener una actitud positiva frente al empleo, sabiendo que son capaces de realizar un trabajo digno y remunerativo, como cualquier otra persona.

La autora Villa (2003) en su artículo denominado “Situación laboral de las personas con discapacidad en España”, hace un estudio sobre los diversos factores que inciden directamente en la incorporación de las personas con discapacidad en el trabajo. Se recogen a su vez las medidas de Fomento de Empleo aprobadas para personas con discapacidad en España. Es importante la investigación permite conocer a través del derecho comparado como ha sido el fomento al empleo en España, a su vez revela los diversos factores que dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Las autoras Pallisera y Rius (2004) en el artículo denominado *¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad*, hacen un estudio sobre la importancia del trabajo en los procesos de participación social y de calidad de vida de las personas con discapacidad. Por ello, en el artículo se pone de manifiesto la relación que se establece entre la dimensión laboral y la integración social de los individuos con discapacidad mediante el análisis de investigaciones desarrolladas en nuestro contexto, entre las que figuran diversos estudios realizados por nuestro grupo de investigación durante los últimos años. Es importante la investigación por cuanto permite tener una visión de la integración laboral de las personas con discapacidad.

Alomar (2004) analiza en su artículo *El trabajo de los jóvenes con retraso mental en entornos normalizados: análisis de una realidad de trabajo con apoyo*, utilizando un estudio de casos, el comportamiento de las variables personales, laborales y sociales que pueden ayudar a predecir el éxito en el ajuste de un trabajador con discapacidad intelectual en una empresa ordinaria con la modalidad de Empleo con Apoyo. Uno de los objetivos del estudio nos interesa especialmente dado que trata sobre el impacto que ha tenido la experiencia laboral sobre la calidad de vida en las personas con discapacidad intelectual, así como su incidencia en diferentes dimensiones de vida de los trabajadores. En este sentido, la autora hace constar entre sus resultados las carencias en inclusión social del colectivo, dado que sus actividades sociales e interpersonales son escasas.

Los autores Alcocer, Martínez y Zambrano (2016) en el artículo denominado "Efectos de las oportunidades de incorporación al mercado laboral sobre el desarrollo del contrato psicológico y las actitudes hacia el trabajo: el caso de trabajadores con discapacidad en el sector de call/contact centers", a través de un estudio descriptivo analizan el efecto de las oportunidades

## La Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional frente a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad en Colombia

de incorporación e integración al mercado de trabajo sobre el desarrollo del contrato psicológico (que se espera presente una marcada orientación relacional) y sobre las actitudes hacia el trabajo –compromiso, implicación, satisfacción e intención de permanencia– (que se espera sean positivas). Para ello, utilizan una muestra formada por 46 trabajadores con distintos tipos de discapacidad física y sensorial, empleados en una empresa del sector de call/contact centers. Es importante esta investigación por nos da a conocer las oportunidades de incorporación al mercado laboral a las personas en condición de discapacidad, permitiendo la exploración de posibles efectos positivos para las organizaciones que incorporen a estas personas.

En el artículo denominado “El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos” la autora Mónica Hernández Ríos (2015), hace un análisis de los cambios teóricos y normativos del concepto de discapacidad y su transformación a una concepción a partir del enfoque de derechos. Como resultados de la investigación, la autora reconoce la persona con discapacidad como sujetos de derechos y por qué no se deben negar los derechos a una persona por su condición de discapacidad. Es importante esta investigación por cuanto desarrolla aspectos cognoscitivos de la discapacidad que encuentra sustento en tratados y convenios internacionales.

Los autores Quiñonez y Rodríguez (2014), en el artículo denominado “La inclusión laboral de las personas con discapacidad”, realizan un análisis sobre la discapacidad y la forma de generar medidas de inclusión a este tipo de población en el Perú. En este estudio se busca identificar a las entidades públicas con funciones y responsabilidades vitales en materia de inclusión social de la persona con discapacidad, con particular relevancia en su inclusión laboral. Como resultados de la investigación

los autores señalan que al generarse un escenario propicio para que la política pública incida sobre una realidad desfavorable e inequitativa para un grupo importante de ciudadanos, y se pueda alcanzar una verdadera inclusión social de las personas con discapacidad; por lo la esta investigación es importante para el desarrollo de esta en el sentido que permite a través del derecho comparado en Perú tener una visión sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.

El autor Acero (2013), en la tesis de grado denominada "Aportes jurídicos para las distinciones de las discapacidades y su efecto en la estabilidad laboral reforzada", menciona que las personas en condición de discapacidad, deben ser protegidas por el Estado Social de Derecho colombiano, a fin que se realice en debida forma la inclusión laboral de dichas personas, para de esta forma dar cumplimiento a los mandatos constitucionales respecto de los derechos fundamentales que les deben ser propios; igualmente se demostrará, que no todas las personas en condición de discapacidad. Como resultados de esta investigación, el autor señala que la protección laboral de las personas en estado de discapacidad, tiene una aceptación dentro de la categoría del bien, pero partiendo del análisis normativo y siguiendo al estudio jurisprudencial nacional e internacional, de las situaciones fácticas de esta protección, encontramos que no toda discapacidad puede ser un elemento que afore al trabajador. Es importante esta investigación por cuanto tiene elementos conceptuales valiosos en normas jurídicas nacionales e internacionales y mecanismo de protección jurídica.

Los autores Román y otros (s.f) en el artículo denominado "Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia", hacen un estudio descriptivo sobre el desarrollo del concepto de estabilidad laboral reforzada, a través del cual, se ha pretendido otorgar especial protección

## La Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional frente a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad en Colombia

a trabajadores que se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta, claramente definidos, a los cuales, les otorga un fuero de protección laboral. Es importante la investigación por cuanto tiene referencias de conceptos, como estabilidad, principios, legislación, empleo, derechos, interpretación, vinculación, aplicación, favorabilidad, constitucionalidad, fuero, trabajador, despido, contrato, discriminación, protección.

En el artículo denominado “La garantía de la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad física como herramienta de inclusión en el mercado laboral colombiano” (2018), de las autoras Castaño y Escudero, se hace un análisis y para ello, se parte de un abordaje comparativo de la figura de estabilidad laboral en general en el contexto de América Latina y Colombia. Se estudia la estabilidad laboral reforzada como herramienta para la inclusión laboral de dicha población; finalmente, se señalan las posturas asumidas desde la jurisprudencia emanada de la Corte Constitucional colombiana sobre la estabilidad laboral reforzada que debe garantizarse a personas con algún tipo de discapacidad. Es importante esta investigación por cuanto tiene fundamentos de la estabilidad laboral reforzada para personas en condición de discapacidad.

La autora Boada (2015) en su tesis de grado denominada “De la estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho”, hace referencia al Derecho fundamental al trabajo, mostrando que toda persona en principio goza de este derecho siempre y cuando se cumplan los requisitos requeridos, sin embargo, existe una protección especial denominada “Estabilidad Laboral Reforzada” para ciertos grupos de personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y requieren de una especial protección. Es importante la investigación al tener elementos conceptuales sobre las personas en situación de debilidad manifiesta.

Los autores López, Peres, Ordoñez y Aguilar (2018) en su investigación denominada “Derechos fundamentales innominados: evolución, concepto y aplicación”, hacen una investigación sobre la noción de derecho fundamental innominado, partiendo desde su fundamentación epistemológica en cuanto a la naturaleza del ser persona y su relación con aquellos derechos inherentes que guardan relación directa con su dignidad, lo que exige determinar su axiología directa con el iusnaturalismo y su transformación a derecho humano mediante las diferentes revoluciones acontecidas durante la edad moderna. Es importante esta investigación por cuanto se generan elementos sobre los derechos innominados.

En el artículo denominado “Los poderes innominados del constitucionalismo latinoamericano” del autor Medier (2012), se hace una investigación en la cual se establece la necesidad de ampliar las discusiones acerca de ingeniería constitucional comparada en nuestra región referida a la estructura dualista clásica de las constituciones: poderes y derechos y garantías, al cuadro total de los poderes fácticos innominados vinculados al acumulado histórico de una matriz de colonialidad del poder, del saber y del ser y de los poderes nominados constitucionalmente. Es importante la investigación por cuanto genera aspectos importantes de los derechos innominados y el constitucionalismo.

La autora Caicedo (2015) en su artículo denominado “Del derecho fundamental innominado a ser intentado en la jurisprudencia constitucional colombiana”, se analiza el derecho fundamental innominado a ser intentado, junto con su reconocimiento y aplicación en el ordenamiento jurídico colombiano por medio de la acción de tutela; para lo cual, se abordarán tres ejes temáticos, el primero de ellos, consiste en realizar un estudio dogmático-histórico del surgimiento de los derechos fundamentales innominados y su definición; seguido por la revisión de

## **La Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional frente a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad en Colombia**

la jurisprudencia constitucional colombiana, a través de la cual, se han reconocido derechos fundamentales innominados, con especial énfasis en la Sentencia T-057 de 2015. Es importante la investigación por cuanto cuenta con la concepción del iusnaturalismo.

La autora Cerquera (2018) en la tesis de grado denominada “El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización”, hace un estudio sobre el precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional frente al tema de estabilidad laboral de varios grupos de trabajadores (mujeres embarazadas y empleados o trabajadores del sector público y del sector privado que no presentan ninguna protección constitucional especial), con el fin de determinar si esta siempre mantiene una postura social o por el contrario se ha dejado tentar por las promesas ilusorias de la implementación de las políticas neoliberales de flexibilización laboral. Es importante la investigación por cuanto genera nueva concepción del principio de estabilidad laboral y precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional sobre la estabilidad laboral impropia de los empleados y trabajadores en Colombia.

Los autores Salazar y Franco (2014), en la tesis de grado denominada “Algunas problemáticas en relación con el derecho de las personas con estabilidad laboral reforzada en Colombia”, hacen un estudio sobre los aspectos: legislativo, conceptual, de interpretación y de aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, con enfoque a las personas vinculadas laboralmente que presenten un evento de salud, ya sea de origen común (enfermedad o accidente) o de origen laboral (accidente de trabajo o enfermedad laboral), teniendo en cuenta que el derecho como tal no diferencia en la situación del origen. Es importante la investigación por cuanto permite tener una visión específica sobre situaciones que se

presentan para garantizar la estabilidad laboral reforzada para personas en condición de discapacidad.

Teniendo en cuenta las anteriores investigaciones se puede indicar que los antecedentes de la estabilidad laboral reforzada, se deriva en los actuales sistemas jurídicos occidentales, sean de corte continental o anglosajón, son impensables sin el respeto por el derecho a la igualdad. Su real existencia constituye un requisito *sine qua non* para el funcionamiento jurídico de nuestras sociedades. En efecto, las exigencias de una mayor competitividad internacional han incidido en la tendencia hacia la flexibilización de las relaciones laborales, situación que se hace evidente en la maquila: se contrata a empresarios locales que realizan procesos productivos, los que, a su vez, contratan a mujeres que realizan el trabajo en sus propias casas o en pequeños talleres en los que no se respetan los derechos laborales básicos. Implicó la concepción de estabilidad laboral reforzada como la materialización de garantizar la ecuación de igualdad fijada normativamente bajo el derecho a la igualdad ante la ley, disponer de correctivos, de suerte que ante el objetivo, ciertos tratamientos especiales sean dispuestos. Por decirlo de alguna manera, en el primer caso se parte de la igualdad, mientras que en este caso se busca. Ello obliga a tener en cuenta que estamos en presencia de otro esquema de racionalidad, pues la igualdad formal exige, en términos generales, una aproximación deóntica, mientras que la igualdad material, una consecuencia lista. Es obvio que el concepto internacional no es tan amplio como sugiere el nombre estabilidad, seguridad en el empleo, porque el mismo queda matizado al establecer que esa estabilidad estará sujeta a las características de las industrias y profesiones, y porque la misma norma establece las opciones frente al despido injustificado, que pueden ser de tres tipos: a) indemnización, b) reintegro en el empleo, c) cualquier otra prestación prevista en la legislación laboral. "El concepto de estabilidad en el trabajo,

## **La Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional frente a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad en Colombia**

está relacionado directamente con las consecuencias del despido injustificado sin justa causa" (Grisolia, 2000, p.30).

Es importante tener en cuenta el concepto de derechos innominados, los cuales, de acuerdo a lo señalado en el artículo 94 de la Constitución Política de Colombia la enunciación de los derechos y garantías contenidos en la Constitución y en los convenios internacionales vigentes no debe entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la persona humana, no figuren expresamente en ello, por lo que son aquellos que "sin estar a nivel positivo, caen en la categoría de «otros derechos», como pueden ser el derecho al agua, el derecho a la objeción de conciencia y el derecho a la verdad" (Paz, 2012, p.407), como por ejemplo el mínimo vital, derecho a la seguridad personal y el derecho a la estabilidad laboral reforzada, entre otros.

### **MÉTODO**

Este estudio se enmarca en las investigaciones con enfoque cualitativo, básicamente en las que se inscriben en el ámbito del paradigma Hermenéutico (Martínez Migueles, 2007), que a su turno lo retoma de Dilthey que es uno de los principales exponentes del paradigma Hermenéutico en las Ciencias Humanas quien lo define en los siguientes términos:

El proceso por medio del cual conocemos la vida psíquica la ayuda de signos sensibles que son su manifestación. Es decir, que la hermenéutica tendría como misión descubrir los significados de las cosas, interpretar lo mejor posible las palabras, los escritos, los textos, los gestos y, en general, el comportamiento humano, así como cualquier acto u obra suya, pero conservando su singularidad en el contexto de que forma parte. (Martínez Migueles, 2007, p.102)

El método de investigación definido es de naturaleza inductivo que de acuerdo con Bernal (2010), se refiere a un paradigma cualitativo en el cual se utilizan los siguientes instrumentos o técnicas, de acuerdo con el problema objeto de estudio, y por ello se utilizan técnicas como el análisis de texto.

La población, está basada en el análisis de la información relacionada con los planteamientos teóricos de los temas anteriormente referenciados y que fundamentan esta investigación, que de acuerdo con Bernal retomado de otros autores, es “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación”.

Para la recolección de los datos se utilizará el análisis documental, que es un proceso complejo en esencia, por cuanto posee aristas de tipo lingüístico, psicológico-cognitivo, documental, social e informacional propiamente dicho. En él se encuentran involucrados los componentes de la tríada documento-sujeto-procesos, los cuales se afectan mutuamente y generan un entramado de relaciones en las que intervienen las características y particularidades de cada uno de ellos (Peña & Pirela, 2007).

## **DISCUSIONES Y CONCLUSIONES**

### **Estabilidad laboral reforzada en personas en situación de discapacidad en Colombia**

“El fuero a favor del trabajador con limitaciones opera de la misma manera que el fuero de maternidad y el sindical: parte de la presunción de que el despido se efectuó por causa de la limitación física del trabajador” (Chavéz, 2004, p.285). El Estado les otorga protección a los trabajadores para no ser despedidos de sus labores; ya que debe existir una justificación jurídica, que exprese las causas por las cuales puede proceder el despido. Cuando

## **La Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional frente a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad en Colombia**

los trabajadores protegidos con Estabilidad Laboral Reforzada sean despedidos de su cargo, sin mediar permiso previo de las autoridades laborales, el trabajador afectado podrá acudir ante las autoridades laborales para reclamar, mediante demanda especial, y poder adquirir el Reintegro a las labores, los salarios dejados de percibir y en el caso de los trabajadores discapacitados, una sanción adicional de 180 días de salarios por transgredir las normas de la Protección Laboral Reforzada, siempre y cuando se produzca el despido sin una justa causa o el trámite pertinente, este carece de efecto jurídico y, por lo tanto podrá ser anulado ante las autoridades competentes y desde el inicio pesará una presunción en contra del Empleador, de quien se presumirá despidió al Trabajador por motivos, ya sea de su embarazo, de su afiliación a sindicatos o de su discapacidad.

### **Principio de igualdad material**

En materia laboral el principio de igualdad material se aplica en casos como el de la mujer embarazada, discapacitados y en general en las situaciones de inferioridad o debilidad manifiesta del trabajador frente a los demás trabajadores, o la pertenencia del trabajador a un grupo discriminado o marginado; es decir, una diferencia, que lo hace merecedor de un trato diferente, que debe ser especial y preferente, orientado a la igualdad real y efectiva. Lo anterior, implica la necesidad de que pretenda esgrimir en su favor la existencia del fuero laboral constitucional, de pertenecer a un grupo discriminado o marginado o encontrarse en situación de inferioridad o debilidad manifiesta, frente al común de los trabajadores; es decir, debe existir una diferencia frente a la generalidad de los trabajadores de tal magnitud que un simple análisis comparativo de ambas circunstancias, condiciones o personas pueda conducirnos a concluir que el trabajador diferente merece un trato de igual característica.

Es fundamental que el Estado sea el promotor principal en el desarrollo y difusión de una cultura de inclusión e igualdad de las personas con discapacidad intelectual. Asimismo, el Estado debe garantizar un sistema escolar lo más integrador posible y debe apoyar las iniciativas de instituciones y empresas, tanto públicas como privadas, en el desarrollo de programas bajo las modalidades de empleo. (De Jesús, Girón y García, 2009, p.43)

Esta estabilidad laboral reforzada aplica sin importar el tipo de vinculación laboral existente, pues en principio se encuentra sustentado en que todas son personas a las que se les debe dar un trato de igualdad ante la defensa de sus derechos fundamentales (Boada, 2015, p.29).

De acuerdo a lo señalado en el artículo 37 del Decreto 19 de 2012: “En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo (Presidencia de la República, 2012, Decreto 19).

La aplicación del principio de la estabilidad laboral reforzada para este grupo de personas se fundamenta en el respeto a la dignidad humana, y en consonancia con lo anterior previamente se ha establecido un procedimiento especial el cual se debe surtir ante el Ministerio de Trabajo con el propósito de que esta entidad sea quien autorice la desvinculación laboral (Boada, 2015, p.108).

En tal situación, el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe

## **La Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional frente a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad en Colombia**

entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador (Corte Constitucional, 2000, Sentencia C-531).

El fundamento constitucional y legal al principio de estabilidad laboral de personas con discapacidad o con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales nace como consecuencia del desarrollo del derecho a la igualdad (Cerquera, 2018, p.32).

### **Criterios de Corte Suprema de Justicia sobre la protección jurídica de las personas en situación de discapacidad en Colombia**

La Honorable Corte Suprema de Justicia ha adoptado una posición exegética orientada a la legalidad sustancial relacionando directamente la discapacidad a los grados de pérdida de capacidad laboral, esto es, que genera protección de la estabilidad laboral reforzada para las personas con minusvalía o invalidez igual o superior a la limitación moderada. (Corte Suprema de Justicia, 2008, Sentencia de 15 de julio, Rad. No. 32532). El trabajador debe certificar la disminución de la capacidad laboral con no menos del 25 % de pérdida (Corte Suprema de Justicia, 2014, Sentencia de 1 de enero de 2014, Rad. No. STL1182).

Circunscribe la protección laboral al cumplimiento de los requisitos que se exigen para que un trabajador acceda a la protección contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, limitación física, psíquica o sensorial, correspondiente a una pérdida de capacidad laboral con el carácter de moderada, esto es, igual o superior al 15 % (Corte Suprema de Justicia, 2009, Sentencia de 25 de marzo). La sola incapacidad del trabajador no evidencia el estado de limitación o discapacidad (Corte Suprema de

Justicia, 2014, Sentencia de 29 de enero de 2014. Rad. STL773). Ausencia de vulneración al no acreditar su incapacidad como motivo del despido (Corte Suprema de Justicia, 2014, Sentencia de 13 de marzo. Rad. STP3025).

### **Criterios de Corte Constitucional sobre la protección jurídica de las personas en situación de discapacidad en Colombia**

La estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo opera siempre que se efectúe el despido o no se renueve el contrato a término fijo o por obra, en el período de embarazo de la trabajadora, lo cual requiere que se demuestre mediante un examen médico haber quedado en embarazo durante la vigencia del contrato (Corte Constitucional, 2009, Sentencia T-649).

Las personas que cuentan con capacidades físicas y/o mentales diferentes, las cuales permiten que tengan un mejor desempeño en unas funciones que en otras, pero no por eso es aceptable que los empleadores los califiquen como incompetentes pues con esta discriminación se viola claramente el Derecho Fundamental a la igualdad (Boada, 2015, p.105).

El Estado tiene la obligación de eliminar, mediante actuaciones positivas del Estado y de la sociedad, la silenciosa y sutil marginación de las personas con cualquier tipo de discapacidad, que se encuentra arraigada en lo más profundo de las estructuras sociales, culturales y económicas predominantes en nuestro país, y que es fundamentalmente contraria al principio de dignidad humana sobre el que se construye el Estado Social de Derecho (Sentencia C-804, 2009), protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación

## **La Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional frente a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad en Colombia**

previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez (Corte Constitucional, 2006, Sentencia T-198).

En la medida que si a la persona en situación de discapacidad se le permite prestar sus servicios desde la comodidad de su hogar; reduciría tanto los riesgos de la organización como sus propios riesgos. (Vélez, 2013, p. 30).

Para concluir este artículo se debe tener en cuenta que, en el caso de las personas en condición de discapacidad son sujetos de especial protección, para lo cual el Estado debe procurar la garantía de sus derechos fundamentales, como son de igualdad material, una diferencia, que lo hace merecedor de un trato diferente, que debe ser especial y preferente, orientado a la igualdad real y efectiva. En efecto, quedó establecido que el derecho al trabajo conlleva a la protección de derechos fundamentales, que a su vez permitirán el desarrollo en condiciones de dignidad y equidad de los tres componentes de la dimensión individual del trabajo: disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad.

Se deja claro que la discapacidad debe entenderse como una parte natural del ser humano, y de allí permitirle construir su propia vida laboral con sentido, contribuir a la sociedad de una forma adecuada y productiva, disfrutar de la autodeterminación, poder vivir con independencia y elegir de la misma manera.

La protección tiene entonces, que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral ya que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar. Este derecho al trabajo es una actividad que, no solo está encaminada a garantizar el mínimo vital y condiciones de vida digna a las personas, sino que

además tiene una razón social. Pues el hombre aportando (su trabajo) a la colectividad, logra sentirse útil y con una posición definida en su grupo. Que a su vez va a beneficiar el desarrollo social de cada individuo.

En efecto, constituye el trabajo un derecho fundamental que el Estado debe garantizar de manera permanente a todos los habitantes del territorio. Por lo que no es suficiente cumplir con la obligación de ubicar laboralmente a una persona, sino que además se requiere que la ocupación sea estable y permita con tranquilidad desarrollar los proyectos de vida del individuo. Teniendo en cuenta la relación que tiene el derecho al trabajo y otros derechos fundamentales se puede afirmar que para no afectar otros derechos debe existir estabilidad laboral.

No se deben disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse la parte trabajadora. Este principio de protección está muy ligado con el bien común, o sea, el hecho de que beneficie a la diversidad de seres humanos. Por ello se debe romper con la perspectiva androcéntrica, siendo cada sociedad la que determine el bien común, respetando los derechos y percepciones de todos/as sus miembros/as.

Se puede concluir que muy a pesar de que existen normas jurídicas nacionales y supranacionales y de que se han implementado políticas públicas que pretenden brindar a este sector marginado de la población niveles de vidas en condiciones de igualdad frente al resto de la sociedad no obstante, cuando el derecho al trabajo es vulnerado a estas personas en estado de debilidad manifiesta, la posición contradictoria entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia genera una indeterminación jurídica, lo que a su vez provoca que en ocasiones casos iguales se le otorguen tratos diferentes vulnerando por supuesto el derecho a la igualdad y al trabajo.

### **La Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional frente a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad en Colombia**

Esta afectación de derechos fundamentales como el derecho a la igualdad, además se afecta el principio de legalidad en la seguridad jurídica que requieren los ciudadanos frente a situaciones similares, se podría generar una norma que establezca la unificación de estas jurisprudencias contrarias, o hacer una modificación legal que reduzca la diversidad de interpretación en lo posible, un articulado dirigido a la protección real y efectiva de los trabajadores discapacitados.

Por ende, el Estado está en la obligación de propender por el acceso de estas a la Administración de Justicia mediante un trato humano y digno, aportando pruebas o información para la protección de sus intereses, siendo informadas sobre decisiones y teniendo derecho a participar en el proceso cuando a ello hubiere lugar por sí o mediante abogado, recibiendo asistencia integral y, por lo tanto, teniendo derecho a ser oídas y protegidas para que también se dé respecto a ellas la trilogía de la verdad, la justicia y la reparación.

Es un deber del Estado generar la justicia social la cual, según Lara (1982) buscará armonía entre patronos y trabajadores, igualdad y proporcionalidad entre unos y otros, reconociendo y garantizando los derechos de quien da su esfuerzo, así como de quienes se benefician con ellos (...) las cuales se refieren tanto a las partes de la relación jurídico-laboral, como al Estado a quien compete garantizarlas, entendiendo al trabajador no como una unidad aislada, sino como parte de una clase social que requiere de especial protección y a la cual debe asegurarse el ejercicio de las garantías individuales y sindicales como trabajador y la plenitud de derechos y oportunidades como ser humano, esto es generar garantías de estabilidad laboral a personas en condición de debilidad manifiesta que permitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

En ese sentido, tal como lo reconoció la Corte Constitucional el trabajador en situación de discapacidad tiene el derecho a que se le garantice su estabilidad laboral reforzada, que por estar afectado su estado de salud, que le limita para desenvolverse bien en una actividad laboral, no debe importar el tipo de relación laboral y la naturaleza de la discapacidad, ya que en ese estado tienen derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada por estar en una condición de debilidad manifiesta, criterio al cual se acoge el autor de este artículo reflexivo y del cual se deben tomar acciones positivas de protección del derecho a la igualdad material.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Acero, C. (2013). Aportes jurídicos para las distinciones de las discapacidades y su efecto en la estabilidad laboral reforzada. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <http://bdigital.unal.edu.co/9886/1/06699858.2013.pdf>
- Alcocer, C., Martínez, D. y Zambrano, Z. (2016). Efectos de las oportunidades de incorporación al mercado laboral sobre el desarrollo del contrato psicológico y las actitudes hacia el trabajo: el caso de trabajadores con discapacidad en el sector de call/contact centers. *Revista Researchgate*. Recuperado de <https://www.researchgate.net/p>
- Alomar, E. (2004). *El trabajo de los jóvenes con retraso mental en entornos normalizados: análisis de una realidad de trabajo con apoyo*. Tesis doctoral. Barcelona: Universidad Ramon Llull.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. 3ª ed. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Berrocal Durán, J. C. & Rodríguez Lara, I. E. (2018). Pronunciamientos de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia colombiana sobre la

**La Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional frente a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad en Colombia**

- estabilidad laboral reforzada de los trabajadores con discapacidad. En *Panorama Jurídico y Socio jurídico de los Derechos Humanos, Sociales y Ambientales* (pp.119-152). Impreso en Barranquilla, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- Boada, N. (2015). *De la estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho*. Universidad Católica de Colombia. Recuperado de [https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2217/1/De-la-estabilidad-laboral-reforzada\\_final%20%281%29.pdf](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2217/1/De-la-estabilidad-laboral-reforzada_final%20%281%29.pdf)
- Caicedo, A. (2015). *Del derecho fundamental innominado a ser intentado en la jurisprudencia constitucional colombiana*. Universidad Católica de Colombia. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2664/1/derecho%20fundamental.pdf>
- Castaño, S. y Escudero, A. (2018). *La garantía de la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad física como herramienta de inclusión en el mercado laboral colombiano*. Recuperado de <http://repository.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1187/Art%C3%ADculo%20-%20INCLUSI%>
- Cerquera, S. (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales Laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización*. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <http://bdigital.unal.edu.co/61930/1/530018202018.pdf>
- Chávez, A. (2004). Protección laboral a los trabajadores con limitación física, síquica y sensorial. *Revista de Derecho*. Universidad del Norte, 2. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/2898/1985>

Correa (2009). Panorama de la protección jurisprudencial a los derechos humanos de las personas con discapacidad en Colombia. *Revista Universitas*, (118), enero-junio. Bogotá D.C: Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/825/82516351005.pdf>

Corte Suprema de Justicia (2014) Sentencia de 1 de enero de 2014. Rad. No. STL1182.

Corte Suprema de Justicia (2014) Sentencia de 29 de enero de 2014. Rad. STL773.

Corte Suprema de Justicia (2014) Sentencia de 13 de marzo. Rad. STP3025.

Corte Suprema de Justicia (2009) Sentencia de 25 de marzo. Rad. No. 35606.

Corte Suprema de Justicia (2008) Sentencia de 15 de julio, Rad. No. 32532.

Corte Constitucional (16 de marzo de 2006) Sentencia T-198. MP Dr. Marco Monroy Cabra.

Corte Constitucional (10 de mayo de 2000) Sentencia C-531. MP Dr. Álvaro Tafur Galvis.

De Jesús, A., Girón, I. y García, G. (2009). Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve. *Nómadas*, 22(2). Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/181/18111430018.pdf>

Duque, S., Quintero, M. y González, P. (2016). Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. *Revista de Derecho*, (45), enero-junio. Universidad del Norte. Barranquilla. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/851/85144617004.pdf>

**La Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional frente a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad en Colombia**

- Hernández, M. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *Revista CES Derecho*, 6(2). Julio. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5280484>
- López, S., Peres, E. y Ordoñez, E. (2018). *Derechos fundamentales innominados: evolución, concepto y aplicación*. Recuperado de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/3368>
- Martínez Migueles, M. (2007). *Ciencia y arte en la Metodología Cualitativa*. México D.F.: Trillas.
- Medier, A. (2012). Los poderes innominados del constitucionalismo latinoamericano. *Revista de Derechos Humanos y Sociales*. Universidad Autónoma de San Luis de Potosí. Recuperado de <http://www.derecho.uaslp.mx/Documents/Revista%20REDHES/N%C3%BAmero%208/Redhes8-03.pdf>
- Pallisera, M. y Rius, M. (2004). *¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad*. Departamento de Pedagogía de la Universidad de Girona. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Maria\\_Pallisera/publication/28161210\\_Y\\_despues\\_del\\_trabajo\\_que\\_mas\\_alla\\_de\\_la\\_integracion\\_laboral\\_de\\_las\\_personas\\_con\\_discapacidad/links/0fcfd512f9cae75fad000000/Y-despues-del-trabajo-que-mas-alla-de-la-integracion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Maria_Pallisera/publication/28161210_Y_despues_del_trabajo_que_mas_alla_de_la_integracion_laboral_de_las_personas_con_discapacidad/links/0fcfd512f9cae75fad000000/Y-despues-del-trabajo-que-mas-alla-de-la-integracion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad.pdf)
- Paz, M. (2012). *Derechos fundamentales innominados como parte de las garantías del derecho a la salud. El caso colombiano*. Gaceta Médica de México. Recuperado de [https://www.anmm.org.mx/GMM/2012/n4/GMM\\_148\\_2012\\_4\\_406-410.pdf](https://www.anmm.org.mx/GMM/2012/n4/GMM_148_2012_4_406-410.pdf)
- Peña Vera, T. & Pirela Morillo, J. (2007). La complejidad del análisis documental. *Información, Cultura y Sociedad*.

- Quiñonez, S. y Rodríguez, C. (2014). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Revista Foro Jurídico*. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747/14371>
- Román, J., Castaño, J. y Villamizar, N. (s.f). *Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia*. Universidad Libre Seccional Cúcuta. Recuperado de <http://www.unilibrecucuta.edu.co/index.php/hipotesis/article/download>
- Salazar, A. y Franco, E. (2014). *Algunas problemáticas en relación con el derecho de las personas con estabilidad laboral reforzada en Colombia*. Universidad San Buenaventura Cali. Recuperado de [http://45.5.172.45/bitstream/10819/2441/1/Algunas\\_Problematicas\\_Estabilidad\\_Laboral\\_Reforzada\\_Colombia\\_Salazar\\_2014.pdf](http://45.5.172.45/bitstream/10819/2441/1/Algunas_Problematicas_Estabilidad_Laboral_Reforzada_Colombia_Salazar_2014.pdf)
- Vélez, J. (2013). El Teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales. *Revista CES DERECHO*, 4. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4863661>
- Villa, N. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista Complutense de Educación*, 14(2). Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de [http://www.repositoriodpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/849/Art\\_VillaFernandezN\\_SituacionLaboralPersonas\\_2003.PDF?sequence=1](http://www.repositoriodpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/849/Art_VillaFernandezN_SituacionLaboralPersonas_2003.PDF?sequence=1)

**Cómo citar este capítulo:**

Gómez-García, G., Chica-Cervantes, C. y Barros-Castro, I. (2020). La Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional frente a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad en Colombia. En Rodríguez, y Pacheco. (Ed.) *Contemporaneidad del Derecho Laboral y la Seguridad Social en Colombia. Tomo II* (pp.57-84). Barranquilla, Colombia: Universidad Simón Bolívar.

# Concepciones del contrato psicológico en empleados de servicios postales nacionales 4/72 de la regional Norte sede Barranquilla

## Conceptions of the psychological contract in employees of the national postal service 4/72 of the North Barranquilla regional site

Jairo Antonio Enamorado Estrada<sup>1</sup>  
Álvaro Alcides Avendaño Medina<sup>2</sup>  
Luis Rafael Jalkh Hernández<sup>3</sup>

- 1 Abogado, PhD filosofía con orientación en Ciencias Políticas, de la Universidad Autónoma de Nuevo León, del estado de Monterrey, Magíster en Derecho Procesal de la Universidad Simón Bolívar, especialista en Derecho Ambiental, Urbano y Territorial de la Universidad del Norte de Barranquilla. Coordinador de Investigación y Extensión de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Simón Bolívar. <https://orcid.org/0000-0002-6991-9811>. [jenamorado@unisimonbolivar.edu.co](mailto:jenamorado@unisimonbolivar.edu.co)
- 2 Abogado egresado de la Universidad Cooperativa de Colombia. Jefe de asesores Oficina Jurídica Alcaldía Municipal Ciénaga Magdalena. <https://orcid.org/0000-0002-9564-5172>. [alvaritoa@hotmail.com](mailto:alvaritoa@hotmail.com)
- 3 Abogado egresado de la Universidad Simón Bolívar de la especialización de Derecho Laboral. <https://orcid.org/0000-0001-8092-7102>. [luisjalkh0225@hotmail.com](mailto:luisjalkh0225@hotmail.com)

### Resumen

El trabajo tiene funciones sociales que implican aspectos emocionales, cognitivos, comportamentales y afectivos de la persona, que inciden en el desarrollo y mantenimiento de las relaciones interpersonales, se replican en la fidelidad del empleado que se queda en la empresa, no se va a la competencia y desarrolla sentido de pertenencia, potenciándose en ingresos económicos. El mercado influencia en las organizaciones para que cambien las relaciones empresas-trabajadores, surgiendo como fuente de solución el funcionamiento de los Contratos Psicológicos.

Para la empresa su principal capital es el equipo humano, que transforma los medios de producción en bienes y servicios con contenido económico. Su evolución implica cumplir las expectativas empresariales y las obligaciones de intercambio recíproco.

El contrato psicológico auxilia al bienestar psíquico del trabajador, le da identidad y orden. Sus resultados se evidencian en la conducta de ciudadanía organizacional, intercambian esfuerzo y lealtad por recompensas económicas, seguridad, trato respetuoso, y relaciones interpersonales gratificantes para lograr sus expectativas individuales. Es un contrato no escrito entre el empleado y el empleador, hay cuatro tipos, el primero un contrato transaccional, el contrato equilibrado, el contrato transitorio y el contrato relacional.

**Palabra clave:** contrato psicológico, vinculación laboral, productividad laboral, relación laboral.

### Abstract

The work has social functions that involve emotional, cognitive, behavioral and affective aspects of the person, which affect the development and maintenance of interpersonal relationships, are replicated in the fidelity of the employee who stays in the company, does not go to the competition and develop a sense of belonging, enhancing economic income. The market influences the organizations to change the worker-company relationships, emerging as a source of solution the functioning of Psychological Contracts.

For the company, its main capital is the human team, which transforms the means of production into goods and services with economic content. Its evolution implies meeting business expectations and reciprocal exchange obligations.

The psychological contract helps the psychological well-being of the worker, gives identity and order. Their results are evidenced in the behavior of organizational citizenship, they exchange effort and loyalty for economic rewards, security, respectful treatment, and rewarding interpersonal relationships to achieve their individual expectations. It is an unwritten contract between the employee and the employer, there are four types, the first a transactional contract, the balanced contract, the transitory contract and the relational contract

**Keywords:** psychological contract, employment relationship, labor productivity, employment relationship.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo tiene una serie de funciones sociales que implican aspectos emocionales, cognitivos, comportamentales y afectivos de la persona, que influyen en el desarrollo y mantenimiento de las relaciones interpersonales. Ese tipo de movimientos sociales ha hecho que la relación trabajadores y empresa han tomado un curso nuevo, en la medida que se esperan sean satisfechas las expectativas de ambas partes, para tal fin surge el contrato psicológico, mediante el cual se entiendan las necesidades de las partes y hace más manejable y eficaz la relación laboral en doble vía.

La importancia teórica de este estudio puede significar que acorde con los resultados obtenidos, es posible llenar algún vacío del conocimiento en el área del derecho laboral colombiano, especialmente en la novedosa figura del contrato psicológico, partiendo de concebir el diseño de una teoría sobre las ventajas de la implementación del contrato en la legislación laboral nacional, tomando como referencias una o más variables que se analicen, así como extrañar el nexo entre ellas, por lo cual no es descartable hagan nuevos aportes con los resultados del estudio.

Se proyecta socialmente en la medida que a la sociedad colombiana le importa conocer este tipo de contratación novedosa, para que permita que entre las empresas y el trabajador se pacten condiciones de trabajo que resulten más ventajosas y favorables para ambas partes de la relación laboral, se fijen expectativas mutuas, en las que deben dejarse claro la creencia del trabajador acerca de las obligaciones entre este y la empresa, y las promesas que esta le oferta en temas como las oportunidades de desarrollar una carrera o lograr remuneración económica u otro tipo de incentivo, todo con la finalidad de que el trabajador no busque laborar para la competencia. Con los resultados de este estudio se beneficia

la población en general, porque se puede hacer extensiva este tipo de contratación a nivel estatal y privado.

Para tal fin se tomaron como ejes temáticos las generalidades del contrato psicológico, su definición, sus antecedentes, sus características, su importancia y los factores que favorecen su desarrollo. Se espera a través del avance de los mismos, tomar su marco teórico como referencia, con el fin de implementar en la empresa 4-72 el contrato psicológico, con el fin de mejorar el ambiente y la productividad laboral.

### **GENERALIDADES DEL CONTRATO PSICOLÓGICO**

En primer lugar hay que precisar que el trabajo cumple una serie de funciones sociales que comprenden aspectos emocionales, cognitivos, comportamentales y afectivos de la persona, los cuales condicionan el desarrollo y mantenimiento de las relaciones interpersonales. Estas relaciones operativas, organizativas y sociales tiene dos incidencias claras: a) la fidelidad del empleado que se amaña en la empresa y no se fuga a trabajar con la competencia, al desarrollar sentido de pertenencia y que es parte de la empresa; y b) esas relaciones deben modificarse potencialmente en ingresos económicos, de esta forma la influencia del mercado en las organizaciones fuerza la mutación de la naturaleza en las relaciones empresas-trabajadores, y es donde entran en funcionamiento los Contratos Psicológicos (Reyes, 2007, pp.2-3)

Es precisamente a raíz de tales cambios sociales que la relación trabajadores y empresa ha tomado un nuevo rumbo, dándole más importancia a que sean satisfechas las expectativas de ambas partes. Es aquí donde emerge la importancia del contrato psicológico, el cual permite entender mejor las necesidades y hace más manejable y eficaz la relación para todos. Debe reiterarse que para cualquier empresa su principal capital es el

### **Concepciones del contrato psicológico en empleados de servicios postales nacionales 4/72 de la regional Norte sede Barranquilla**

equipo humano, que tiene la capacidad para modificar los conocimientos y medios de producción en bienes y servicios con contenido económico (Ramos, 2012, p.26). Inicialmente se creía que el contrato psicológico solo comprendía las expectativas del trabajador frente a su puesto de trabajo y su organización, pero a medida que evoluciono se ha configurado recogiendo las expectativas empresariales frente a sus trabajadores, y las obligaciones mutuas de intercambio recíproco (Ramos, 2012, p.27).

Los contratos psicológicos sugieren que determinadas promesas de futuros beneficios por relaciones se han de cumplir, influyendo en las acciones de los empleados; se refleja igualmente que el contrato psicológico emerge de la promesa implícita y explícita de cambios futuros. Se obtiene cuando se mezclan los matices individuales, cognoscitivos, de comunicación de la organización, de señales sociales, por lo cual el contrato psicológico es continuo, contractual transaccional-relacional, de modo que el contrato psicológico no son solo expectativas, representa promesas y obligaciones mutuas no necesariamente estipuladas en el contrato de trabajo y pese a que el individuo presume la organización cumple tales promesas, opina que las obligaciones recíprocas desde el plano individual, son subjetivas; finalmente el contrato psicológico implica términos y elementos que hacen parte del contrato; sus características de algún elemento o atributo (Gómez, 2014, pp.43-44).

En principio se dice que el contrato psicológico auxilia al bienestar del trabajador, especialmente el psicológico, dándole identidad y orden. Generalmente, los resultados del contrato psicológico se hacen notables en la conducta extra-rol, conocida como conducta de ciudadanía organizacional, porque identifican o generan sentimientos de unidad del empleado-trabajador con la organización a la que pertenece, como apego psicológico de aquel a ella; también se representa en la confianza o expectativas y creencias de acciones de los diversos agentes organizacionales,

que no perjudican los intereses del trabajador-empleado ni que se pueda romper el contrato psicológico, cuyas consecuencias se reflejan en los constructos de satisfacción laboral, compromiso organizacional, sentimiento de seguridad, relaciones laborales, motivación, ciudadanía organizacional, ausencia e intención de abandonar (Saldarriaga, 2013, p.8).

La relación entre los empleados y su organización se identifica por el nivel y la calidad de la implicación entre ambos, mediada por el 'Contrato Psicológico', que el individuo desarrolla con su empresa, y que el cumplimiento o incumplimiento trae consecuencias que influyen especialmente en el comportamiento del trabajador hacia esta, afectando directamente la productividad y la satisfacción personal. Es un contrato dinámico porque hay influencia recíproca y permanente entre las perspectivas del individuo y las acciones de la organización (Böhrt, 2014, p.36).

Tiene igualmente su hábitat psicológico, porque los empleados intercambian esfuerzo y lealtad en espera de recompensas económicas, seguridad, trato respetuoso, relaciones interpersonales gratificantes y sostén para que se lleven a cabo sus expectativas individuales. Si la organización cumple solamente las estipulaciones materiales o económicas del contrato formal y no las psicológicas, los trabajadores ajustan su rendimiento y sienten menos satisfacción laboral, ante la falta de expectativas cubiertas. Pero si la empresa se ocupa de ambas dimensiones, los trabajadores se sentirán satisfechos, se desempeñarán eficientemente y durarán más en tratando de descollar sus estándares de rendimiento (Böhrt, 2014, p.37).

## **CONTRATO PSICOLÓGICO**

Se atribuye a Argyris (1960, p.96) la acuñación del vocablo "contrato de trabajo psicológico", que comprende las apreciaciones de ambas partes

### **Concepciones del contrato psicológico en empleados de servicios postales nacionales 4/72 de la regional Norte sede Barranquilla**

de la relación laboral, y de las obligaciones insertas dentro de esa relación, las cuales se patentizan en el contrato psicológico como proceso social, es resultado de la cultura organizacional informal adaptada a un sistema disfuncional. Se dice que hay incongruencia entre las situaciones laborales y las necesidades inherentes a individuos "maduros", dentro de las organizaciones burocráticas, que condicionan el fracaso psicológico de los trabajadores. Se dice que el contrato psicológico es un producto implícito y tácito de expectativas recíprocas antecedente a las relaciones de trabajo. Se basa en la reciprocidad, es determinante para integrar la persona en la organización, satisfacer sus necesidades y para su salud mental. Resulta más determinante que el contrato legal de trabajo por expectativas implícitas no resueltas por negociación colectiva (Tena, 2002, p.88).

El contrato psicológico es una variable clave que permite entender las actitudes de la gente hacia el trabajo y la empresa, su comportamiento y bienestar psicológico. La investigación de su impacto sobre las actitudes y comportamientos de los empleados se soporta en la teoría del intercambio social, en la teoría de la reciprocidad. El contrato psicológico difiere del formal, es más subjetivo, pero para los empleados es casi real. Es un contrato no escrito entre el empleado y el empleador, compuesto por creencias individuales, formadas por la organización. Lleva inserto términos, condiciones y obligaciones de un pacto de intercambio, presupuestos de confianza, sentido de relación y perspectivas de beneficios futuros, siendo clave que la persona voluntariamente realiza ciertas tareas, en función a su propia interpretación (Máynez, 2017, p.125).

En el contrato psicológico las expectativas del empleado tienen soporte en promesas percibidas hechas por directivos o empleados de la empresa que no necesariamente reconocen, pues la apreciación del empleado se agrupa con la organización y no con un individuo. Los contratos

psicológicos no siempre se cumplen, muchas veces ocurren cosas que hacen que el empleado entienda que la empresa le ha fallado o incumple su oferta, por tanto, se da por terminado el contrato; por lo cual el trabajador estima violación de sus derechos acompañado a sentimientos de frustración y enojo. Así el empleador no retribuía sus aportes, restituye el balance del intercambio social, cambiando su nivel de contribución a la organización, o incluso lo abandonan (Máynez, 2017, p.126).

Analizando el contrato psicológico y el apoyo organizacional, es preciso acotar que hay una relación de intercambio entre empleado y organización, donde la percepción de apoyo es vital. Así los individuos reciben apoyo de la empresa siempre y cuando se comprometan con sus empleados, los valoren y premien sus resultados, de donde se concibe el contrato psicológico como responsabilidades y obligaciones recíprocas entre empleado y empleador sin ser explícitas, pues se cree que el empleador algo adeuda al trabajador y lo que este ha de dar correlativamente a la empresa, mediante sus componentes transaccionales, mediante intercambios económicos y el relacional, delimitado por el intercambio socio-emocional fundado en la confianza (Moyano, 2014, p.32).

### **ANTECEDENTES DEL CONTRATO PSICOLÓGICO**

El término “contrato psicológico” tiene su historia en la psicología del trabajo y las organizaciones a finales de la segunda mitad del siglo XX, bajo la égida de la Ciencia Social, con el fin de explicar conductas y actitudes observadas en las empresas de la época. Argyris, Levinson y Shein desarrollaron tal concepto, en la medida que se ocuparon de averiguar si las necesidades de los trabajadores encarnaban las metas y necesidades de las organizaciones (García-Rubiano, 2015, p.16).

## **Concepciones del contrato psicológico en empleados de servicios postales nacionales 4/72 de la regional Norte sede Barranquilla**

Otro autor señala que el contrato psicológico es estimado como un elemento concluyente en el desenvolvimiento de las organizaciones; su definición se elabora a partir de las Ciencias Sociales hacia finales de los años de 1950, el cual fue acuñado como contrato social en la teoría de Rousseau (1999), enfatizando que la sociedad más antigua de todas y única natural es la familia, son individuos marcados por criterios y comportamientos que estipulan sus costumbres y estilos de vida; la discrepancia radica en que en su interior el amor paternal se ofrece como recompensa de los hijos a sus padres por los cuidados, a nivel estatal el amor del jefe se sustituye por el poder sin sentir amor por los gobernados (Londoño, 2014, p.3).

En cuanto a la diferencia entre el contrato psicológico con los contratos legales radica en su relación dinámica, de continuo cambio y renegociado. Por su desarrollo el "contrato psicológico" cambia frecuentemente pero lo delimita el discernimiento de la relación de intercambio entre empleados y patrones. Otros aspectos de vital importancia son las expectativas de la organización y de la persona, que usualmente no se fijan como premisas implícitas acerca de la relación. En ese sentido el contrato de trabajo en Colombia fue el primero encargado de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, claro reflejo del liberalismo del siglo XVIII, porque el derecho laboral se estimaba como parte del Derecho Civil; pero después, fue poco a poco elaborándose todo lo necesario relativo al contrato de trabajo entre un empleador y su trabajador regido por normas, que le facultaba al empleador la decisión de escoger cómo, cuándo y dónde se iba a ejecutar la labor por el trabajador (González, 2014, p.21).

### **CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS PSICOLÓGICOS**

Corresponde ahora analizar las características de los contratos psicológicos, en los que hay confluencia teórica respecto a la continua

relacional-transaccional de ellos, pues su principal característica es que se enfocan hacia las relaciones abiertas e indefinidas que exigen nivel elevado de inversiones de confianza por empleados y empleadores. Igualmente se edifican en relaciones a corto plazo o con duración limitada y condicionada a intercambios económicos, de modo que los contratos relacionales se sitúan hacia el intercambio socio-emocional y los contratos transaccionales hacia uno de orden económico (Vesga, 2011, p.174).

Ahora, ya entrando en materia, las principales características del contrato psicológico son: (a) está directamente relacionado con el éxito de las organizaciones, el clima, el bienestar laboral y psicológico de sus trabajadores; (b) no es visible y se condiciona a varios factores sociales y psicológicos, como las creencias y las expectativas, y; (c) se fija al comenzar la relación entre organización y trabajador, la cual es dinámica, pues las necesidades, las circunstancias y las expectativas son cambiantes (Pallarès & Selva, 2016, p.41).

Otras características del contrato psicológico son su selección voluntaria, que incentivan a las personas a cumplir sus compromisos en la medida que se fundan en el intercambio de promesas en las que la persona ha participado y escogido con libertad, la confianza en el acuerdo mutuo. Son incompletos porque a menos que se trate de una transacción a corto plazo que son limitadas, los contratos psicológicos no son completos y tienden a cambiar para reelaborarse en el curso de la relación laboral. Sus orígenes son diferentes, porque la forma como los trabajadores interpretan sus contratos psicológicos con sus empleadores, se forja partiendo de diversas fuentes de información, dentro de la cual está la alta gerencia, los encargados de talento humano y el jefe inmediato, así como los compañeros de trabajo dan información que las personas usan para determinar que se debe al empleador y viceversa (Cardozo, 2016, p.31).

### **Concepciones del contrato psicológico en empleados de servicios postales nacionales 4/72 de la regional Norte sede Barranquilla**

Según Rousseau (2000) se proponen cuatro tipos de contrato psicológico, organizados acorde a las necesidades del empleado y empleador, con las interpretaciones que cada uno hace de los compromisos explícitos e implícitos, a saber: 1. Contrato transaccional en el cual son cortos los acuerdos del contrato de empleo, se basan en intercambio económico, limitando que el empleado participe al interior de la organización, por lo cual ejecuta solo la función que le es remunerada, no se involucra en ella y su empleador, quien tampoco se compromete por el futuro del empleado. 2. El contrato equilibrado, en el cual su duración es indefinida, empleado y empleador son conscientes que el éxito de la empresa es contribuir con el aprendizaje y desarrollo de ambos. 3. El contrato transitorio, allí los empleados tienen un estado de incertidumbre por los cambios que hace la organización de una estrategia que se conoce por otra que no se conoce, no hay compromiso en el futuro del empleado y se crea desconfianza en los empleados por la duración corta de su contrato. 4. El contrato relacional, en donde el empleador se obliga a dar salarios estables y empleo a largo plazo, en respuesta el empleado ofrece lealtad y confianza a la organización, esperando como contraprestaciones tanto monetaria como socioemocional (Torres, 2014, pp.82-83).

Otras de las características internas del contrato psicológico entre empleado y empleador, durante el desarrollo de este se forman expectativas para el empleador y el empleado con diversas dimensiones. En el caso del empleador, en el establecimiento y desarrollo del contrato laboral tiene expectativas frente al empleado, como la puntualidad y compromiso con la organización, la limpieza en el puesto de trabajo, la lealtad como compromiso moral, la responsabilidad como el deber de asumir cargos, en los cuales los empleadores dan confianza en el empleado, la honradez, el trabajo en equipo, la creatividad para soluciones efectivas, los valores de la organización, el ahorro y la disciplina. Por parte del empleado, hay

expectativas de la posibilidad de desarrollar la creatividad para lograr soluciones efectivas, habilidad para desplegar su autonomía, responsabilidad y crecimiento, la supervisión de ejemplo de liderazgo democrático y participativo; el nivel jerárquico como forma de lograr el empleado sus expectativas; el ambiente laboral, las oportunidades de ser promovido, el salario y prestigio organizacional (Bello, 2017).

### **IMPORTANCIA DEL CONTRATO PSICOLÓGICO**

El contrato psicológico tiene gran importancia desde el momento en que las organizaciones averiguan las creencias y expectativas que se consolidan en las relaciones laborales, como elemento que permite comprender e injerirse para fortalecer la satisfacción, el sentido de pertenencia y la calidad de vida del talento humano. Se afirma que hoy las directivas empresariales y altos ejecutivos se esmeran por elaborar con más frecuencia programas de bienestar para los empleados de sus compañías. Se hace en razón a que estos incentivos, no dinerarios, están enfocados a mejorar la calidad de vida de sus empleados y el clima organizacional (Giraldo, 2013, p.3).

Igualmente se señala que es muy importante disponer de un programa de bienestar laboral para el personal, porque los empleados renuncian a sus cargos no tanto por el salario, sino por la ausencia de espacios donde se sientan que son parte indispensable de la empresa, o la falta de motivación para el desempeño de su trabajo. Se admite la proximidad entre el contrato psicológico y el bienestar laboral, ya que el talento humano crea expectativas y creencias que no siempre satisface la organización, es necesario examinar la convergencia de ambos y las diferencias de estas con las prácticas de bienestar laboral emanadas de la empresa (Giraldo, 2013, p.3).

### **Concepciones del contrato psicológico en empleados de servicios postales nacionales 4/72 de la regional Norte sede Barranquilla**

Otro aspecto importante a tener en cuenta se refiere a la implementación del contrato psicológico en las empresas del sector público. Estas tampoco escapan de las relaciones cambiantes entre el empleado y la organización, como consecuencia de las importantes transformaciones que están teniendo lugar en el mundo laboral. Las empresas de hoy son muestra de diversas estructuras que no existían a principios del siglo XX. Son más planas y de límites más permeables. Con frecuencia se organiza el trabajo en proyectos a los cuales se les fijan plazos definidos. La tecnología ha aumentado la velocidad de transmisión de la información, cambiando la forma de hacer el trabajo. La globalización ha hecho más complejo el mundo de los negocios, generando que las organizaciones se hagan más flexibles dentro de un contexto altamente competitivo y rápidamente cambiante (Gracia, 2007, p.390).

En organizaciones que son eminentemente de servicios, el panorama es muy diverso respecto a principios del siglo XX, la orientación hacia el cliente es un tema de competencia clave para poder ser competitivos. Y finalmente, el trabajador hoy en día tiene las mismas demandas de trabajo que hace muchos años antes, tomando como ejemplo la conciliación familiar. Estos cambios se evidencian incluso en organizaciones que pueden calificarse de estables y menos sensitivos a dichas transformaciones, entre ellas la Administración Pública. Muestra de ello es la aprobación del Estatuto del Empleado Público en España (Gracia, 2007, p.391).

En primera medida, el sector público usualmente se estima como uno de los entornos de trabajo más resguardados, donde las estructuras formales rígidas se han prestado para abstraerse de prácticas de dirección “modernas” que pueden en modo alguno poner en peligro el empleo tradicional identificado con la estabilidad de empleo, la certeza de avances en

el empleo mediante la antigüedad y remuneración por estatus y nivel jerárquico, teniendo como contraprestación la lealtad, respeto y confianza. Por tanto, es posible haber asumido que el contrato psicológico en el sector público es estable y no dependiente a cambio. (Gracia, 2007, pág. 391)

Dentro del escenario económico y social actual, las organizaciones están inmersas en un contexto cambiante e incierto, dentro de un progresivo esparcimiento geográfico, una suma compleja en el manejo del talento y un alto protagonismo de las nuevas tecnologías. Para ser más competitivas, dentro de un contexto tan inestable, las empresas han de acondicionarse y escudriñar fórmulas flexibles de sus estructuras, procesos y formas de relación, las cuales faciliten retener el talento y garantizar el compromiso de los empleados. Todos estos aspectos dan pie para reforzar la importancia de implementar adecuadamente el contrato psicológico (Pallarès & Selva, 2016, p.41).

### **FACTORES QUE FAVORECEN EL DESARROLLO DEL CONTRATO PSICOLÓGICO**

Entre los factores que facilitan el desarrollo del contrato psicológico, tenemos la confianza para trabar una relación laboral, la cual debe ser recíproca. Se define como la creencia donde una parte sea fiable y sostenga buenas intenciones en sus actos al interior de una relación de intercambio. Esta situación está sujeta a la credibilidad de las partes, o sea que cuando una parte estima que la otra puede cumplir con sus obligaciones al interior de la relación. Está igualmente sujeta a la orientación que posean para tener un beneficio conjunto (Díez, 2015, p.33).

Por otra parte, la comunicación es un factor importante que permite reducir la incongruencia y minimiza la probabilidad de ruptura del contrato psicológico. Igualmente sirve de medio para la fijación de tareas y objetivos,

### **Concepciones del contrato psicológico en empleados de servicios postales nacionales 4/72 de la regional Norte sede Barranquilla**

para que se incentive con una buena comunicación, está condicionada en buena parte por la eficacia en la obtención de resultados. La información de las quejas y sugerencias por los empleados es muy importante para saber la adecuada marcha del proceso productivo o de gestión (Díez, 2015, p.34).

Finalmente, el compromiso edifica las intenciones de las partes de sostener una relación en un largo plazo. Su importancia radica en fijar la fundada en la cooperación y en un compromiso que asegure que los empleados sean menos receptivos ante ofertas de empleo, es decir que vayan a trabajar con la competencia (Díez, 2015, p.34).

Por otra parte, retener al personal es sostenerlos en la planta conservarlos y no permitirles que se vayan de la empresa y mucho menos a las de los competidores directos. Por tal razón, deben ser más que cuidadosos en la escogencia, realizar una buena contratación, adiestrarlos en determinados fines que requiere la empresa, usando totalmente sus potencialidades, para que se constituyan como el talento clave de la empresa y logren hacer carrera en ella. (Parra, 2018, p.36).

Hay tres elementos a considerar al diseñar e implementar estrategias de retención del talento humano: El primer elemento son los cambios en la forma de ejecutar el trabajo, en especial por la inserción de nuevas tecnologías que facilitan realizar trabajos más complejos con más facilidad, los cuales se completan con el capital económico y humano; en segundo lugar, los cambios en las relaciones laborales, que tienen los componentes legal y psicológico, el elemento legal se relaciona con los derechos y deberes del trabajador y de la empresa, y el aspecto psicológico, con las perspectivas individuales de uno con respecto al otro; y en tercer lugar las prácticas de

recursos humanos, inherentes a la organización de estrategias de planes de carrera (Parra, 2018, p.36).

### **APLICABILIDAD DEL CONTRATO PSICOLÓGICO EN LA EMPRESA SERVICIO POSTALES NACIONALES 4/72 REGIONAL NORTE SEDE BARRANQUILLA**

De acuerdo con lo anteriormente decantado, en especial con toda la argumentación teórica expuesta en este artículo, se concluye que el contrato psicológico debe ser implementado en la empresa de correos 4-72, especialmente teniendo en cuenta los síntomas detectados en la problemática expuesta, para poder alcanzar los objetivos institucionales, y lograr la misión y visión fijados en el plan estratégico, porque de lo que se trata es ofrecer soluciones especializadas a las necesidades de los clientes, lograr retorno de inversión a sus accionistas y permitir que se tenga mucha motivación de sus empleados y, de hecho, sus aspiraciones laborales sean totalmente satisfechas y se incentive la motivación y aumente el rendimiento laboral de todo el talento humano, tal como se espera, especialmente porque los trabajadores de la empresa saben sus derechos, conocen del contrato psicológico y es su deseo que sea implementado, de modo que así puedan ser satisfechas sus aspiraciones personales y se puedan cumplir sus expectativas, tanto económicas como de otras opciones que esté en capacidad de suministrar la empresa.

### **CONCLUSIONES**

El contrato psicológico es un contrato no escrito, mediante el cual el trabajador y el empresario se ponen de acuerdo, de modo informal, para obtener beneficios correlativos y recíprocos. Por parte del empleado hacia la empresa se espera esfuerzo y lealtad, a cambio de recompensas económicas, seguridad, trato respetuoso y relaciones interpersonales gratificantes para lograr sus expectativas individuales. Por parte de la empresa

## Concepciones del contrato psicológico en empleados de servicios postales nacionales 4/72 de la regional Norte sede Barranquilla

espera que el trabajador rinda y ayude a cumplir con los objetivos empresariales inicialmente fijados.

El contrato psicológico repercute en el bienestar psicológico del trabajador, le da identidad y orden, se clasifica en contrato transaccional, el contrato equilibrado, el contrato transitorio y el contrato relacional.

En la empresa de Correos 4-72 se hace necesaria la implementación del contrato psicológico, dada la falta de motivación e incumplimiento de las promesas por parte del empleador, y porque hay una problemática con el talento humano de la empresa, además de la falta de dotación, no hay crecimiento en el entorno empresarial, ni motivación y se reducen las aspiraciones laborales, por ello surge la necesidad de una urgente implementación, para disminuir la desmotivación y bajo rendimiento laboral de todo el talento humano, pues los trabajadores saben sus derechos y conocen el contenido del contrato psicológico, el cual requieren se implemente con urgencia, pues con ello pretenden el cumplimiento de la misión, la visión y los objetivos organizacionales.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bello, D. G. (2017). *Contrato Psicológico, Un reto para las diferentes generaciones en la Empresa Racafe & Cia S.C.A.* Universidad Piloto de Colombia Facultad de Ciencias Humanas Bogotá, Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Gestión Humana de las Organizaciones. Recuperado de <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00003811.pdf>
- Böhrt, R. S. (marzo de 2014). Evolución del contrato psicológico y el compromiso organizacional con la edad y la antigüedad. (U. C. Bolivia, Ed.) *Ajayu*, 12(1), 33-63. Recuperado de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v12n1/v12n1a03.pdf>

- Cardozo, M. S. (2016). *Contenido y estado del contrato psicológico de los funcionarios de la Gobernación de Caldas*. (Universidad de Manizales) Especialización en gerencia del talento humano Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2761/CONTENIDO%20Y%20ESTADO%20DEL%20CONTRATO%20PSICOLOGICO%20DE%20LOS%20FUNCIONARIOS%20DE%20LA%20GOBERNACION%20DE%20CALDAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díez, G. R. (Julio de 2015). *Análisis del contrato psicológico: El caso de Brico Depôt*. (Universidad de León, Ed.) Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Universidad de León Grado en Administración y Dirección de Empresas Curso 2014/2015. Trabajo de grado. Recuperado de [https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/4580/71471198D\\_GADE\\_julio15.pdf?sequence=1](https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/4580/71471198D_GADE_julio15.pdf?sequence=1)
- García-Rubiano, M. &-A. (diciembre de 2015). Contrato psicológico y cambio organizacional en una entidad perteneciente al sector terciario de la ciudad de Bogotá. *Investigacion, Desarrollo e Innovacion*, 6(1). Recuperado de [https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion\\_uitama/article/.../4047/3488](https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion_uitama/article/.../4047/3488)
- Giraldo, H. B. (diciembre de 2013). *El contrato psicológico y su relación con el bienestar laboral* (Universidad Católica de Pereira) Trabajo de grado. Recuperado de <http://repositorio.ucp.edu.co:8080/jspui/bitstream/10785/1954/2/CDMPSI187.pdf>
- Gómez, G. A. (enero de 2014). *Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en docentes de una universidad privada*, Trabajo de grado maestría en psicología. (Universidad Católica de Colombia). Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2077/1/RELACI%C3%93N%20>

**Concepciones del contrato psicológico en empleados de servicios postales nacionales 4/72 de la regional Norte sede Barranquilla**

- ENTRE%20LA%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL%20CEL%20CONTRATO%20PSICOL%C3%93GICO.pdf
- González, H. A. (junio de 2014). Organizacional y del trabajo contrato psicológico en una muestra de trabajadores informales de la ciudad de Bogotá. Tesis de maestría, maestría en psicología énfasis en psicología. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2068/1/Contrato%20psicol%C3%B3gico%20en%20trabajadores%20informales%20Tesis%20de%20Maestria%20Alvaro%20Giovanni%20Gonz%C3%A1lez%20H.pdf>
- Gracia, F. P. (2007). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(3), 389-418. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317602008.pdf>
- Londoño, B. E. (2014). *El Contrato Psicológico en las nuevas realidades del trabajo y las implicaciones en la calidad de vida laboral*. Trabajo de grado (Universidad Católica de Pereira, Ed.). Recuperado de <http://repositorio.ucp.edu.co:8080/jspui/bitstream/10785/1978/2/CDMPSI188.pdf>
- Máynez, G. A. (2017). Efecto de la violación del contrato psicológico y el agotamiento emocional sobre el cinismo del empleado. *Estudios Gerenciales*, (33), 124-131. Recuperado de [https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios\\_gerenciales/article/.../pdf\\_1/](https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/.../pdf_1/)
- Moyano, Á. A. (noviembre de 2014). *Relaciones sociales en contextos organizacionales. Trabajo de grado para optar al título de psicóloga Programa de Psicología Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud* (Universidad del Rosario) Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/9487/Trabajo%20de%20grado%20Ana%20Maria%20Moyano%20Avila.pdf>

- Pallares, S. & Selva, C. (2016). La gestión del contrato psicológico en una empresa multinacional de alimentos española. *Psicoperspectivas*, 15(2), 40-52. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1710/171046557005.pdf>
- Parra, S. D. (2018). *Contrato Psicológico como herramienta de atracción y retención del talento humano en organizaciones orientadas a la manufactura*. Universidad de Antioquia, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Departamento de Psicología, Trabajo de Grado para optar al título de Especialista en Psicología Organizacional. Recuperado de [http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/9892/1/ParraDaniela\\_2018\\_ContratoPsicologicoHerramienta.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/9892/1/ParraDaniela_2018_ContratoPsicologicoHerramienta.pdf)
- Ramos, C. A. (junio de 2012). *Efectos del contrato psicológico en una organización no lucrativa*. Universidad Autónoma de Nuevo León Facultad de Psicología Dirección de estudios de posgrado Maestría en psicología laboral y organizacional Tesis Proyecto final de campo para obtener el grado de Maestría. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/3158/1/1080227414.pdf>
- Reyes, C. Y. (2007). *Los contratos psicológicos: sus efectos en los resultados de las organizaciones*. (Universidad Politécnico de Cartagena. Ed.) Recuperado de [repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/897/cpe.pdf](http://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/897/cpe.pdf)
- Saldarriaga, R. L. (diciembre de 2013). El contrato psicológico en las organizaciones, un fenómeno real. (U. C. Amigo, Ed.) *Revista Electrónica de Psicología Social «Poiésis»* (2). Recuperado de <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/1018/906>
- Tena, G. T. (15 de octubre de 2002). El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 85-107.

**Concepciones del contrato psicológico en empleados de servicios postales nacionales 4/72 de la regional Norte sede Barranquilla**

Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/284117.pdf>

Torres, O. C. (5 de junio de 2014). *Cuadernos de Administración, Universidad del Valle, Vol. 30 N° 51*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v30n51/v30n51a09.pdf>

Vesga, R. J. (21 de enero de 2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico,, Volumen 9(16)*, pp. 171-182. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v9n16/v9n16a12.pdf>

**Cómo citar este capítulo:**

Enamorado Estrada, J., Avendaño-Medina, A. y Jalkh-Hernández, L. (2020). Concepciones del contrato psicológico en empleados de servicios postales nacionales 4/72 de la regional Norte sede Barranquilla. En Rodríguez, y Pacheco (Ed.) *Contemporaneidad del Derecho Laboral y la Seguridad Social en Colombia. Tomo II* (pp.85-105). Barranquilla, Colombia: Universidad Simón Bolívar.



## CAPÍTULO V

# Antecedentes históricos y realidad de las tecnologías de la información y comunicaciones en el trabajo

## Historical background and reality of information technologies and communications at work

Yamile Isabel Tanus Arrieta<sup>1</sup>  
Helmuth Efrén Castiblanco Mandon<sup>2</sup>  
Abdon Grass Bernal<sup>3</sup>

- 1 Abogado, especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social, Magíster en Derecho Laboral, Abogado en ejercicio de la profesión, con más de siete años experiencia en la administración en programas de posgrado. <https://orcid.org/0000-0002-7582-080X>  
ytanus@unisimonbolivar.edu.co
- 2 Comunicador Social - Periodista, estudiante de Derecho, Universidad Simón Bolívar, Semillero de investigación, Universidad Simón Bolívar. <https://orcid.org/0000-0002-1758-0502>.  
helmut.castiblanco@unisimonbolivar.edu.co
- 3 Diseñador Gráfico, Estudiante de Derecho, Universidad Simón Bolívar, Semillero de investigación, Universidad Simón Bolívar. <https://orcid.org/0000-0001-5695>.  
abdongrass@gmail.com

**Resumen**

El presente capítulo tiene como propósito, analizar la importancia del avance tecnológico de la información y comunicaciones en los diferentes estadios de la humanidad y su influencia en el ámbito laboral como medio para una mayor competitividad y mejor rendimiento en los diferentes procesos de industrialización en el mundo, esto sin desconocer que la tecnología ha invadido todos los campos de la vida del ser humano, reconociendo que la historia de la humanidad fue definida por la interrelación existente entre la necesidad del ser humano y el progreso tecnológico, que determinó la evolución de las sociedades hasta la actualidad.

Desde la prehistoria el desarrollo de la humanidad es consecuencia directa del avance tecnológico, el cual se ha constituido como el motor de la evolución social, viéndose reflejado en las relaciones laborales a través de la historia. En estos tiempos se vive una Revolución Tecnológica comparable a la Revolución Industrial, que permite una reorganización económica, política y social. Hoy puede decirse de manera certera que está en marcha una Revolución de la tecnología y la Información, que presenta consecuencias amplias y positivas, logrando permeare todos los ámbitos sociales, modificando así las organizaciones y sus modalidades laborales, convirtiéndose en factor importante de competitividad.

**Palabras clave:** antecedentes, tecnología, relaciones laborales.

**Abstract**

The purpose of this chapter is to analyse the importance of the technological advancement of information and communications in the different stages of humanity and its influence in the workplace, as a means for greater competitiveness and better performance in the different processes of industrialization in the world, this without unaware that technology has invaded all fields of human life, recognizing that the history of humanity was defined by the interrelationship between the need to be technological progress, which determines the evolution of societies to the present day.

Since prehistory the development of humanity is a direct consequence of technological advancement, which have become the engine of social evolution, being reflected in labor relations throughout history. In this time there is a technological revolution comparable to the Industrial Revolution, which allows an economic, political and social reorganization. Today it can be said that a Revolution of Technology and Information is underway, which has broad and positive consequences, managing to permeate all social spheres, thus modifying the organizations and their modalities of work, becoming an important competitive factor.

**Keywords:** background, technology, labour relations.

## **CONCEPTO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES**

El ser humano desde sus orígenes ha buscado adaptarse al medio en el cual vive y se desarrolla; en la consecución de esta misión, muchos han sido los fracasos, pero otros tantos los aciertos hasta alcanzar su objetivo; en la actualidad, se han creado artículos y artefactos que facilitan y superan muchos de los obstáculos de otros tiempos, sin embargo, cada paso hacia el logro de una necesidad superada repercute en la sociedad, alcanzando grandes dimensiones que logran ser señaladas como “revolución”. En el siglo XVIII se habló en la Revolución Industrial, en los presentes tiempos se hace mención a la “Revolución de la Información”.

Es así como, hoy por hoy, “El auge de las nuevas tecnologías en el último tercio del siglo XX, ha despertado grandes esperanzas a la humanidad al ponerle en sus manos poderosos instrumentos de comunicación que pueden favorecer el desarrollo, la extensión de la cultura, la educación, la democracia y el pluralismo, no obstante, la relación entre los seres humanos y las tecnologías no es fácil. Entre otras razones, porque los hombres transformamos nuestro entorno, adaptándolo a nuestras necesidades, pero al final estos nos cambia a nosotros mismos y por tanto la sociedad en la que nos movemos” (Bernal, 2010).

De esta forma, se observan los antecedentes del siglo XXI, marcados por los avances tecnológicos y su influencia en el manejo de la información, que además guarda la característica de ser globalizada y estar disponible en instantes; ante este postulado, se debe tener claridad respecto al concepto de tecnología, y aunque frente a este vocablo existen varias definiciones, se puede identificar como “técnicas y conocimientos que permiten realizar diferentes actividades” (Padilla, 1999). Asimismo, el

concepto de tecnología ha dado lugar a especificaciones, especialmente las que abordan asuntos concernientes a la información, por lo cual, juntamente al vocablo “tecnología”, existen adjetivos que muestran una fuerte presencia o avance en un área especial, entre ellos tenemos: la tecnología de la información, tecnologías de sistemas de información, y las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC), entre otras.

Cabe anotar que, el hecho que existan diferentes denominaciones en relación a la tecnología de la información, para efectos de este estudio se adoptará el concepto del autor español Antonio Padilla, quien expone llamar a la “tecnología de la información” como “tecnología de la información y comunicación (TIC)” a fin de incorporar elementos como: “la informática (desde sus inicios) y la ofimática, además de las posibilidades telemáticas actuales y las innovaciones que continuamente se van produciendo” (Padilla, p.92) el mismo autor hace referencia a la informática como la ciencia del tratamiento automático (funciona por sí solo) de la información y a la ofimática como compuesta por los elementos fundamentales del *software* y el *hardware*.

Como se puede apreciar al hablar de tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), también se habla de la inicialmente conocida tecnología de la información que se incorporan fenómenos que con el tiempo las innovaciones propias de la tecnología han y seguirán incorporado en su diario quehacer.

A manera de ejemplo señalamos una muestra de los elementos de la tecnología informática, constituida por el *hardware* de telecomunicaciones y el *software* de comunicaciones:

- Hardware Básico: Se trata de CPU, teclado, ratón, pantalla, unidades de almacenamiento e impresora.

### Antecedentes históricos y realidad de las tecnologías de la información y comunicaciones en el trabajo

- Hardware Multimedia: Micrófono, cámara de video, altavoz, lector de CD-ROM, tarjeta de sonido, tarjeta de video.
- Hardware Especial: Lápiz óptico, pantalla táctil, plotter, lectores de código de barras, scanner.
- Software: Los sistemas operativos y las aplicaciones informáticas, entre las que se destacan la hoja electrónica de cálculo; el procesador de textos; el gestor de datos; y los programas de comunicaciones.
- Ahora bien, un fenómeno propio de las TIC es la “telemática” o información a distancia, toda vez que significa el análisis e interpretación de los servicios y aplicaciones que es propia tanto de los sistemas informativos como de las telecomunicaciones.
- Dentro de los servicios telemáticos se encuentran:
  - Correo electrónico: “permite el envío de mensajes de computador a computador, mediante un software específico, siendo necesario conocer la dirección de destino” (Padilla, p.97)
  - Comercio electrónico: “es un término amplio que abarca una serie de mecanismos mediante los cuales se conjugan la tecnología informática y de las telecomunicaciones, por ejemplo el correo electrónico y la Transmisión electrónica de información (EDI). La principal ventaja del comercio electrónico es la reducción de costos, en términos de personal de oficina necesario y una racionalización en las relaciones comerciales de las empresas que pueden aplicar así sistemas del *Just-in-time* (justo a tiempo)” (Padilla, p.97)
  - Transmisión electrónica de información (EDI): “Es la transmisión electrónica de computador a computador, de tal modo que puede ser reprocesada automáticamente y sin intervención manual. Su

objetivo es sustituir el soporte físico (papel) de los documentos mercantiles (facturas, pedidos)(p.97)

- Transferencia electrónica de fondos (TEF): “Se emplea la telemática como sustituto del dinero físico” (p.101).

Finalmente, en el mundo de la telemática encontramos las redes. Una red telemática constituye “un conjunto interconectado de computadores en el que cada uno de ellos es independiente. Las razones para la utilización de una red son, entre otras, la de disponer de un medio de comunicación rápido y seguro y la de poder compartir recursos, tanto del software como *hardware*” (p.103).

La red más grande de todas es el “Internet”; es conocida como red de redes, pues “se trata de un centenar de redes interconectadas en todo el mundo, las cuales funcionan mediante la utilización de los mismos protocolos de comunicación” (Rueda López, 2007, p.6) otros conceptos la definen como, “la conexión de un conjunto de redes entre sí, conformando un grupo de computadores con un protocolo en común de unión que permite el empleo de una serie de utilidades, como el correo electrónico, la transferencia de archivos y el acceso remoto a esas redes a los computadores conectadas a ellas (Rueda López, 2007, p.105)...El empleo por parte de las empresas de la tecnología de internet como soporte a sus sistemas de información propios se conoce como Intranet” (p.119).

## **LA TECNOLOGÍA EN LA HISTORIA**

Conocer la historia de la tecnología lleva a buscar sus orígenes e identificar qué tan cerca o lejos en el tiempo estamos de sus primeras creaciones, así como de las razones que determinaron su aparición en la sociedad. Hoy día, “se suele asociar tecnología con modernidad, pero realmente la actividad tecnológica, la curiosidad por modificar nuestro entorno para mejorar

## Antecedentes históricos y realidad de las tecnologías de la información y comunicaciones en el trabajo

nuestras condiciones de vida, es algo tan viejo como la humanidad. Los objetos más domésticos y cotidianos también son productos tecnológicos: los libros, la ropa que vestimos o los bolígrafos no han estado siempre ahí, surgieron a raíz de un descubrimiento o de una invención en un momento determinado de la historia; también fueron, en su día, tecnología de punta” (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte).

Asimismo, también asociamos la revolución tecnológica como un invento del siglo XXI y lo cierto es que, “La primera revolución tecnológica se produjo hace unos 10.000 años, en el Neolítico, cuando los seres humanos pasaron de ser nómadas a sedentarios desarrollando las primeras técnicas agrícolas”; es innegable reconocer el aporte que la historia brinda frente a los asuntos tecnológicos permitiéndonos comprender de una mejor forma el concepto de tecnología hasta llegar a su actual presentación, Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC).

### EDAD PREHISTÓRICA

Esta etapa comprende el período de tiempo transcurrido desde la existencia del primer ser humano hasta la invención de la escritura, aproximadamente en el año 3000 a.C., comunidades humanas nómadas, dedicadas a la caza y a la recolección de frutos, cuyos avances tecnológicos estaban orientados a su sobrevivencia, representados por herramientas básicas y rústicas, tales como, hachas, arcos, flechas, arpones y cañas; posteriormente, a finales de la prehistoria, se da paso al sedentarismo, lo que genera la necesidad de elaborar viviendas para refugiarse, herramientas más sofisticadas, como: recipientes, cubiertos, vasijas, arados, arneses, armas, herramientas de caza y pesca, destacándose el descubrimiento del fuego como el más revolucionario acontecimiento, que permitió mejores condiciones de vida y defensa ante el peligro. En este estadio de la humanidad, la rueda, surge como una invención importante que mejora

el transporte, a esto se le suma la alfarería, como la tecnología del barro cocido, mediante los tornos” (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte) No obstante, en materia de comunicaciones, el ser humano se limitaba a señales y balbuceos, lo que fue un inicio de la comunicación oral.

### **EDAD ANTIGUA: (3000 a.C. - SIGLO V d.C.)**

En este período la humanidad ya había superado el balbuceo, llegando a la generación de palabras que permitiera su comunicación, aquí se da un gran salto a las primeras palabras escritas, hecho que permite el surgimiento de materiales especiales para la escritura, siendo el papiro, las pieles de animales, piedra y rocas los más utilizados; esta conquista comunicacional permitió la expansión de los pueblos y el intercambio comercial confirmando aún más la necesidad de la telecomunicación, la comunicación a distancia, de esta forma aparece “el correo”; en esta época cobra importancia el alfabeto, las máquinas simples como la palanca, la polea y el plano inclinado, útiles para la construcción.

### **EDAD MEDIA: (SIGLO V d.C.-1492)**

Durante esta época, lo que en un inicio pareció toda una etapa oscura y sin avance terminó con una gran inventos que revolucionaría el mundo de la información y comunicaciones con la creación de la imprenta por Gutenberg en el año 1468. Esta invención produjo la apertura a la puerta de la difusión cultural hacia el mundo, preparando el camino incluso a la etapa venidera de la modernidad. Con la imprenta resurge la intelectualidad, iniciado en Europa en el siglo XI, al crearse las universidades y las escuelas catedralicias encontró un impulso a sus iniciativas expansivas. Gutenberg y su invento posibilitó la mayor revolución en las comunicaciones desde la aparición de la escritura. Los libros, que antes había que copiar a mano, pueden fabricarse en grandes cantidades, divulgando el saber por cada rincón del mundo.

## **Antecedentes históricos y realidad de las tecnologías de la información y comunicaciones en el trabajo**

No menos importantes y al lado de la imprenta se ubican otros descubrimientos que marcaron hito en esta época, tales como, el molino, la brújula, la rueda, el reloj y la pólvora. Cada conquista e innovación de la humanidad producía un impacto en la sociedad, entre ellos, nuevas formas de trabajar, que reemplazaba o mejoraba las anteriores.

### **EDAD MODERNA: (1492-1789)**

Esta etapa histórica es grandemente reconocida por dos episodios, el primero de ellos el descubrimiento de América, y el segundo, la Revolución Francesa, sin embargo, no fueron los únicos hechos presentados en este tiempo, destacándose también el Renacimiento, la Reforma Protestante y la Contrarreforma, causando gran impacto en el ámbito cultural, religioso y de la ciencia. La Edad Moderna desde sus inicios y hasta su final, estuvo nutrida por movimientos de todo tipo, intelectual, religioso y político que conllevaron cambios relevantes en la humanidad, lo que fue posible por la intervención de las comunicaciones y el flujo de información de la mano de la tecnología, cerrando este ciclo con grandes innovaciones como la cartografía, las armas de fuego, el microscopio, entre otros.

### **EDAD CONTEMPORÁNEA**

Las distintas innovaciones tecnológicas que han sucedido a lo largo de la historia han ido modificando la vida del hombre. Nos ha permitido desde los primeros tiempos el sedentarismo, optimización en el transportes y las comunicaciones, el desarrollo del comercio y grandes conquistas en los diferentes ámbitos de la humanidad (Ministerio de Educación y Cultura).

Esta etapa, propia de nuestros tiempos, desde finales del siglo XVIII hasta el presente, ha presentado importantes hechos dentro de los cuales se encuentran:

- La Primera Revolución Industrial (1760-1945).

Esta Revolución propia del continente europeo y desarrollado en Inglaterra, correspondió a una época en la que confluyó más de un área en la cual la sociedad exigía grandes cambios, fue así, entonces, cuando a finales del siglo XVIII se crea “la máquina de vapor”, invento con el cual se revolucionó la industria, entre ellas, la del transporte, facilitando la técnica con la cual este se realizaba abriendo fronteras y comercio a una escala superior. De igual forma, por primera vez, la humanidad podía realizar tareas agrícolas o industriales prescindiendo del esfuerzo de las personas o animales. En este período aparecen muchos inventos e innovaciones tecnológicas, como el teléfono, la bombilla, la siderurgia, el pararrayos, el telégrafo, la máquina de coser y los vehículos a motor, el termómetro, la electricidad. Dentro de los avances en los medios de comunicación se destacan: el telégrafo, periódicos, revistas.

La edad moderna permitió al hombre avanzar en la satisfacción permanente y sólida de sus necesidades, es el caso del suministro de energía eléctrica que posibilitó la extensión de actividades humanas diurnas a la jornada nocturna. Esta conquista fue útil y revolucionaria para el trabajo, toda vez que, dio paso a la ampliación de las oportunidades laborales. Como es lógico, al avanzar en inventos de gran magnitud como los de la naturaleza de la Revolución Industrial se originan nuevas necesidades alrededor de las mismas, sin embargo, eso solo significa el comienzo de nuevos esfuerzos por solventarlos.

## **EL SIGLO XX**

Durante estos cien años se produce un desarrollo tecnológico extraordinario, el dominio a través de “los aviones”, el dominio de la electricidad, la

## Antecedentes históricos y realidad de las tecnologías de la información y comunicaciones en el trabajo

cual, si bien había hecho su aparición en la edad moderna su extensión a ciudades y fábricas fue un hecho en el siglo XX; la aparición de los primeros ordenadores hacia 1980 revolucionaron las comunicaciones, se incursionó en el terreno de la tecnología nuclear y grandes avances en la medicina, sobrepasando los límites de la órbita terrestre, llegando a dominios nunca antes pensados. En el terreno propiamente de las telecomunicaciones, aparece en 1980 los primeros ordenadores, seguidos del Internet en 1967 y el correo electrónico en 1971, satélites de comunicaciones, tecnología móvil, los robost, radio y televisión.

### SIGLO XXI

En el presente siglo, los avances tecnológicos no se han detenido, no obstante, se palpa un tiempo en el cual se recogen los frutos hasta el momento alcanzados y su aplicación en la vida del ser humano en búsqueda de la conservación y mejora de su calidad. Es por ello que, conjuntamente con la revolución de la industria a altos niveles aparece en escena también la preocupación por el desarrollo sostenible buscando hacer compatible la calidad de vida que nos proporciona la tecnología con el respeto al medio ambiente buscando maneras de minimizar el impacto ambiental.

Hoy la batalla es por el equilibrio, procurando el avance sin llegar a la autodestrucción del ser humano; se comienza en la búsqueda de un verdadero desarrollo sostenible que convoca al ahorro de energía, el buen uso de los recursos naturales, el reciclaje de los residuos e incluso la potencialización de las energías renovables.

Fundamentos teóricos que explican el surgimiento y uso de las tecnologías y medios de comunicación:

Una razón más por la cual se confirma que la tecnología es un tema que cobra fuerza en la vida contemporánea se explica, a través de los

teóricos y sus esfuerzos académicos por investigarla profundamente. Fruto de esos esfuerzos teóricos encontramos posiciones distribuidas en su gran mayoría en dos corrientes: El Determinismo Tecnológico y el Constructivismo Social. A continuación, se detallan cada una:

### **DETERMINISMO TECNOLÓGICO**

Bajo la posición del Determinismo tecnológico, es fácil identificar sujetos de estudio, tales como: la sociedad y la tecnología, y es así como, “según esta corriente, postulada por teóricos, científicos sociales y naturales, ingenieros y presente en el imaginario colectivo popular, la tecnología actúa como motor del cambio social, determina la Historia. Esto quiere decir que la implementación de una tecnología específica causa transformaciones sociales, moldea y condiciona las conductas, las costumbres y el funcionamiento general de la sociedad que la acoge” (Padilla, 1999).

Hasta aquí queda claro que, esta corriente es consciente del impacto que la tecnología genera sobre la sociedad misma, no obstante, sus cualidades autónomas hacen parecer a la sociedad como un sujeto pasivo dentro del estudio de esta posición, toda vez que,

Dentro de la idea de determinismo, la evolución tecnológica es consecuente con la idea racionalista de que existe una lógica secuencial específica y establecida que se inscribe, al igual que la ciencia, dentro de las leyes naturales. La tecnología funciona de manera autónoma, independiente y sin la intervención humana, pues la sociedad se ve condicionada por los artefactos que adopta y nunca influye o decide sobre estos” (Padilla, 1999). La postura radical respecto a la autonomía y espíritu señorial de la tecnología sobre la sociedad despertó el interés de investigadores que por su

parte plantearon tesis distintas a las defendidas por el determinismo, tales como el constructivismo social.

## **CONSTRUCTIVISMO SOCIAL**

La corriente constructivista por su parte, surge como respuesta al paradigmático Determinismo Tecnológico presente en la mayoría de los estudios en historia de la tecnología. El constructivismo tecnológico se ha desarrollado a cargo de “un grupo de intelectuales norteamericanos y europeos que ha venido trabajando en la consolidación de un nuevo conjunto de herramientas teóricas que permitan repensar esta historia” (p.17). Los resultados producto de las investigaciones de los constructivista refutan la inactividad de la sociedad frente a la autonomía de la tecnología pues,

“vista desde el Constructivismo Social de la Tecnología, el diseño y la evolución de los aparatos y del conocimiento tecnológico, no sigue una trayectoria “natural”, sino que depende fuertemente de los contextos en los cuales se desarrolla, depende de muchas más personas que un simple inventor, depende de grupos sociales enteros en interacción continua sobre largos períodos de tiempo” (Rueda López, 2007), p.19).

En resumen, para el constructivismo los contextos sociales propios de la sociedad interfieren en el grado de desarrollo que la tecnología presente en un determinado momento. Gracias a posiciones como estas, se podría llegar a explicar por qué en el siglo XXI aún existen poblaciones sin experimentar el auge tecnológico a la par de la gran mayoría de los países que han apostado a esta como mecanismo de innovación e interconexión con el resto del mundo.

En resumen, tomando las palabras del historiador norteamericano Thomas Hugs respecto de ambas corrientes:

Al valorar las fortalezas y debilidades de cada tipo de análisis, se encuentra que el Determinismo Tecnológico y sus supuestos son muy exitosos en analizar los diferentes aspectos del modo en que la tecnología moldea la sociedad. De manera simétrica encuentra Hugs, que el Constructivismo Social es muy exitoso en explicar los mecanismos sociales que moldean el surgimiento de la Tecnología, especialmente entendida como aparatos, artefactos, máquinas, es decir, unidades tecnológicas autocontenidas. Sin embargo, propone Hugs, se requiere nuevas herramientas que den cuenta de las grandes redes, de las vías, de las tecnologías extendidas en el mundo y no solo en las etapas del crecimiento, sino en las de estabilidad e incluso en aquellas en las que las tecnologías declinan (Rueda López, 2007, p.29).

## **MODOS DE ORGANIZAR EL TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES LABORALES**

### **Taylorismo**

Durante el desarrollo de la etapa histórica de la Revolución Industrial a finales del siglo XVIII y principios del XIX en Inglaterra, muchos son los cambios que se presentan en la forma de trabajar del hombre, entre ellas, la sustitución de las actividades tradicionales de la economía, como la agricultura y trabajo artesanal por un sistema de producción masiva cuyo centro es la fábrica. Aunque este hecho atravesó un proceso primeramente local, impactó a toda Europa y hasta luego irradiar al resto del mundo, lo que inició con la sustitución de los talleres artesanales por las fábricas, fue creciendo hasta albergar grandes concentraciones de trabajadores

### Antecedentes históricos y realidad de las tecnologías de la información y comunicaciones en el trabajo

que venían de poblaciones rurales en búsqueda de las nuevas oportunidades que ofrecía la urbe.

Así fue como, la actividad económica en las fábricas siguieron su normal curso hasta concentrar grandes cantidades de trabajadores, incluso familias, ante lo cual, las consecuencias no se hicieron esperar, puesto que "la maquinaria movida por la energía de vapor sentó las bases para una producción cada vez más pujante, caracterizada por mayor cantidad, mejor calidad y menores costos, y ello abrió camino para la expansión de los mercados, gracias a los precios más bajos y la popularización de los productos," (Chiavenato, p.63) al tiempo que crecía la exigencia de una forma organizada de trabajo que permitiera la adecuada administración de la fábrica.

Producto de este contexto socioeconómico, se despertó la necesidad de diseñar nuevos métodos para organizar el trabajo, lo que implicaba un estudio que permitiera identificar y trabajar para satisfacer las necesidades tanto del mercado como de los trabajadores, fue entonces cuando varios ingenieros se dieron a la tarea en desarrollar teorías generales de la administración, entre ellos, el ingeniero norteamericano Fedrerick Winslow Taylor quien identificó situaciones en la producción relacionadas al desperdicio y las tareas que afectaban el máximo rendimiento y, por ende, eficiencia de estos procesos, llevándolo a concebir métodos que más adelante se reconocerían como el Taylorismo, racionalización del trabajo, o lo que en la teoría de la administración se desarrolla en la teoría de la "Administración Científica".

Aunque los aportes del ingeniero Fedrerick Winslow Taylor fueron significativos para la época y hoy en día aún se estudian, el desarrollo de sus postulados obedeció primeramente a la realidad norteamericana del

momento la cual se ubicó en la conocida “era progresista” a finales del siglo XIX (1880-1920) caracterizada por “creciente fuerza del movimiento sindical opuesta a las beligerantes acciones antiobreras de los patronos, alza sin precedentes del costo de vida, y de una locura por la eficiencia en diversos órdenes de la vida norteamericana” (Dávila y De Guevara, 2001, p.89).

Dentro de la doctrina del taylorismo se evidencia a partir de su lenguaje, la búsqueda de la prosperidad, la cual se enfoca como primer interesado y beneficiario al empleador, pero comprendiendo que se irradia consecuentemente al trabajador pues ambos hacen parte de una organización que persigue los mismos fines. Desde luego, la búsqueda de la prosperidad utiliza una herramienta y en este caso es la productividad, pues Taylor en su texto “Administración Científica” manifiesta que “La mayor prosperidad no puede existir más que como resultado de la mayor productividad posible de los hombres y las máquinas del establecimiento” (Taylor, 1919, p.2). Se añade, además, que los términos bajo los cuales se genera esta máxima productividad debe ser de la mano del gasto mínimo de los recursos empleados en el mismo, sea de naturaleza: humana, capital, recursos naturales y todo aquello empleado en el proceso para tal fin. Ahora bien, aunque no fue creación propia del modelo de la Administración Científica liderado por Taylor los conocidos “incentivos” a los trabajadores, sí estuvieron presentes como un mecanismo de esta administración, tales como pagos por destajo.

Algunos comentarios respecto a la dinámica de la Administración científica a través del taylorismo manifiestan que esta forma de organizar el trabajo nace como respuesta a las necesidades del momento basadas en la experiencia personal y directa de su máximo representante Taylor, más que como un estudio de la economía y la sociedad; asimismo, “la

Administración Científica fue el primer paso hacia la formulación de la actual teoría de la administración... Fue el momento a partir del cual la teoría de la administración empezó a desarrollarse rápidamente hasta llegar a los conceptos modernos" (Chiavenato, p.63).

## **EL TAYLORISMO EN EL TRABAJO**

Al analizar el taylorismo frente a los elementos que actualmente se menciona en nuestra legislación como parte de un contrato laboral, es decir, la actividad personal, la subordinación y el salario se encuentra lo siguiente:

- **Actividad personal:** En taylorismo, la actividad personal del trabajador estaba muy bien definida y hasta previamente marcada al ingresar a laborar, toda vez que, su planteamiento de división del trabajo permitía ubicar al trabajador como obrero y no como gerente. Las anteriores categorías de la relación laboral: "trabajador y gerente", casi que *a priori* están determinadas por las condiciones económicas de las personas (dueños de los medios de producción) más que por sus capacidades intelectuales. El fundamento que marca la diferencia entre estos extremos de la relación laboral radica en la labor que realiza cada categoría, es decir, si se trataba de una tarea intelectual como concebir y definir métodos de trabajo se determinaba la labor de gerente, mientras la misión encargada de ejecutar los métodos diseñados por el primero constituía el segundo grupo.

Lo anterior es respaldado por críticos de la teoría del taylorismo, como por ejemplo los autores March y Simón quienes señalan al taylorismo como "teoría fisiológica de la organización", puesto que "denotan así que este enfoque está referido a variables fisiológicas

relacionadas con el trabajo manual” (Dávila y De guevara, 2001, p.112). La búsqueda de métodos cada vez más perfeccionados de producción generaron nuevas ocupaciones, como: trabajadores de oficina, comercio y servicios.

- **Subordinación:** Al analizar el aspecto de la subordinación en el taylorismo se encuentra que, el empleador, en este caso el gerente, además de evaluar la ejecución de las tareas designadas al trabajador extendía su poder o dominio sobre este, al implementar un control estricto de los tiempos para ejecutar las tareas. Aunque con esto buscaba en últimas la eficiencia en las actividades de la empresa y logro de metas en ese sentido, el efecto creativo del trabajador en su labor fue nulo, por ende, una relación alejada y no involucrada del trabajador que no le permite comprender un contexto más amplio del proceso empresarial, lo cual también dificulta las posibilidades de ser flexible ante posible necesidad de realizar otras tareas.
- **Salario:** Por último, se encuentra el aspecto salarial, en este, lo que se busca es examinar el grado de proporcionalidad que existió entre los esfuerzos del trabajador por contribuir a la eficiencia de la organización respecto a su incremento salarial, ante lo cual primeramente debe decirse que, el salario fue utilizado como una estrategia para el logro de los rendimientos o metas en la producción esperados por la empresa frente a lo cual, el trabajador una vez culminada su jornada de trabajo bajo los estrictos controles de tiempo que implicaba, podía acceder a una ganancia extra a cambio de seguir trabajando.

Si bien el salario fue una motivación para el trabajador y lo sigue siendo hasta el día de hoy, las formas de incentivar al trabajador

### Antecedentes históricos y realidad de las tecnologías de la información y comunicaciones en el trabajo

a lograr mayores rendimientos financieros estaban solamente asociadas a la continuidad en el trabajo "trabajo a destajo" y por ende, el desgaste de sus fuerzas físicas, sin considerar otras alternativas que retribuyeran su importante labor como trabajador.

Por último, si uno de los ingredientes del taylorismo era conseguir la mayor productividad al menor costo, entre este mínimo costo estaba el recurso humano empleado para la consecución de este fin, de modo que, es probable que a medida que las exigencias y estas metas buscaran más abaratar el costo, se corría el riesgo que el trabajador tendría que esforzarse sacrificando parte de sus energías y capacidades de reservas para cumplir y aspirar a su normal remuneración, produciéndose un abaratamiento del costo del trabajo.

- **El Fordismo:** Corresponden a una serie de innovaciones en la fabricación que fundamentalmente provenían del taylorismo. El fordismo se define como "la producción en serie en el modelo de cadena de montaje, al utilizar maquinaria con fines especiales y, principalmente, trabajadores no cualificados en una división del trabajo basada en una fragmentación de tareas cada vez mayor" (Safon Cano, p.310).

Como se puede apreciar, el fordismo tiene su fuente en el taylorismo, por ende, conserva elementos propios de este como, por ejemplo, la división del trabajo y el control en el mismo, sin embargo, aparte que su campo de acción estuvo prácticamente enfocado a la industria automotriz en la cual se desarrolló en toda la amplitud. Su precursor Henry Ford, partió de la sencilla idea de llevar la producción en serie a un valor cómodo, que permitiera que el producto se convirtiera en un objeto de consumo masivo y así garantizar su demanda.

El valor agregado que trajo consigo el fordismo permitió que sus trabajadores gozaran de ingresos aun por encima de las industrias competidoras, debido a tan altos rendimientos ocasionados por la demanda masiva de sus productos. Las condiciones económicas, además de pensamientos de bienestar hacia los trabajadores, permitieron otras prebendas laborales, tales como la implementación de una jornada de descanso, no usual para entonces. Sin embargo, no todo fue positivo en el fordismo, la implementación del fordismo llevó a reducir considerablemente el tiempo de ensamblaje por auto además de prácticamente saturar su mercado, conllevó al inicio de su crisis en los años setenta.

- **Crisis del taylorismo y el fordismo:** Durante la década de los setenta, las empresas con los modelos de producción tayloristas y fordistas atravesaron un fuerte remesón en sus fundamentos, toda vez que, se encontraron frente a factores que modificaron sus tradicionales variables de mercado que aseguraban su ritmo de producción y eficiencia.

Fue así como, de mecanismos de producción relativamente estables y amplios que consideraban únicamente como componentes de competitividad al volumen y el precio, se vieron enfrentados a los nuevos parámetros de competitividad que traía consigo la tecnología moderna que le permitía el valor agregado de la calidad, el diseño y la rapidez en el producto, al tiempo que propugnaban por relaciones laborales flexibles en contraposición a las rutinarias, específicas e inflexibles de los modelos de hasta entonces empleados.

Dentro de las manifestaciones de la crisis se citan las señaladas por Francois Stankiewicz, “para quien es posible distinguir dos tipos de crisis, un primer efecto de la crisis tuvo como eje las

### **Antecedentes históricos y realidad de las tecnologías de la información y comunicaciones en el trabajo**

reivindicaciones obreras de los años setenta productos de las disconformidades que el trabajador tenía de un modelo de organización del trabajo que hacía de éste algo rutinario y cansador. Las primeras soluciones a este cuadro negativo vinieron por la reconsideración de los lineamientos de las escuelas más humanistas en la organización del trabajo.

La segunda crisis tiene "como consecuencia de los perfeccionamientos alcanzados por la automatización programable. Nuevos bienes de equipamientos que nacen del desarrollo de la informática y de la elección electrónica se incorporan en las empresas porque permiten prever una reducción substancial de los costos de producción" (Guerra, pp.278-279). Ahora bien, así como el taylorismo y el fordismo en su momento dieron respuesta a necesidades de la sociedad nuevas tendencias invadieron sus mercados, presionadas por las constantes exigencias de la productividad y eficiencia que no se detuvieron a reposar, sino por el contrario fueron agregando a su naturaleza factores cada vez más innovadores y adaptables a los previstos hasta entonces.

Los efectos de los cambios no se hicieron esperar y dentro de ellos encontramos "los cambios en la organización del trabajo que se expresan en las llamadas Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT), esto es: ampliación de tareas, enriquecimiento de tareas, rotación de tareas, y constitución de grupos semi-autónomos y autónomos de trabajo" (Guerra, p.287).

En resumen, en la actualidad la constante en las formas de organizar el trabajo no son las derivadas de los modelos tayloristas y fordistas, pero sí aquellos modelos como el posfordismo, que

abanderan postulados, tales como: las contrataciones flexibles, el uso de la tecnología moderna y la autonomía del trabajo.

- **El Posfordismo y las actuales tendencias laborales del siglo XXI:**

El posfordismo como mecanismo de producción se caracteriza por postulados como el uso de la tecnología y el énfasis en los tipos de consumidor. En esta nueva manera de producir conocida como “posfordismo”, de forma inteligente ha optado por adaptarse a un mundo globalizado con variedad de gustos e intereses, quizá reflexiones producto del fracaso del fordismo llevaron a meditar sobre la viabilidad e invertir todo el potencial de la industria en un mismo producto, de manera tal que, un punto de partida importante es el reconocimiento de diferentes perfiles del cliente y la satisfacción de sus necesidades; de esta forma, el único factor a tener en cuenta no lo constituye el cliente y su diversidad de necesidades, pues existen otros factores muy poderosos capaz de cambiar el mercado a una velocidad que nada podría detener y es el fenómeno de la globalización.

Aun cuando es un fenómeno del cual se ha mencionado mucho y sobre todo en el ámbito de la producción, era un elemento no presente durante el nacimiento del taylorismo y fordismo, razón por la cual un cambio de la dimensión de la globalización no pudo ser previsto por estos mecanismos, más aún cuando su nacimiento había sido muy específico para satisfacer las necesidades del inmediato entorno en el cual se desarrollaba la industria a inicios del siglo XIX.

Ahora bien, lo que antes solo era competencia de unos cuantos, la globalización la permite entre muchos y sin importar las fronteras. De esta manera, y sin dejar de ser primordial en la carrera por

### Antecedentes históricos y realidad de las tecnologías de la información y comunicaciones en el trabajo

responder a las exigencias de la producción, se incorpora a los elementos de la competitividad las herramientas que hacen posible superar barreras, entre ellas, las más importantes, las relacionadas con los idiomas y la comunicación, es decir, las tecnologías de la telecomunicación e información (TIC). Luego entonces, si se pudiera crear a la luz del modelo de producción posfordista una modalidad laboral que combinara la flexibilidad en la contratación, el uso de las tecnologías de la telecomunicación e información (TIC) muy probablemente se consideraría el "Teletrabajo".

Por su parte, si el teletrabajo como una consecuencia de las nuevas formas de organizar el trabajo se analiza como una modalidad viable del siglo XXI, no se podría desconocer que estaría inmersa dentro de la gama de contrataciones tanto directas como indirectas que se pueden presentar en el presente siglo, designando a las directas, como aquellas en la cuales intervienen dos partes laborales y las indirectas aquella que acuden a un tercero para formalizar la contratación.

De manera tal, que para aún hacer uso de las modalidades laborales que trae consigo las modernas formas de organizar el trabajo, se debe comprender que al tiempo es necesario reconocer a la "tercerización" como otra de las tendencias laborales del siglo XXI. Por otra parte, no podría faltar la tendencia del presente siglo exclusivamente relacionada con el flujo y comparación de la información como lo es el *benchmarking*.

Este sistema de información comparado, permite hoy por hoy la toma de decisiones trascendentales en la industria. Cada vez que estemos comprendidos en esta dinámica globalizada es una necesidad conocer las estrategias de nuestro competidor y estar

a la vanguardia de los mismos, motivo por el cual es necesario la confiabilidad en un buen sistema de información bajo el cual repose la toma de decisiones vitales en el buen curso de las actividades económicas.

Si bien, las anteriores no son todas las modalidades de tendencias del siglo XXI que guardan relación con el área laboral, todas las mencionadas están abriéndose paso de manera fuerte en el mundo entero, por tanto, constituyen de obligatorio estudio para todo Estado que decida evitar crisis económicas derivadas de estrategias que fueron revaluadas por el tránsito de paradigmas. En Colombia, existen esfuerzos importantes por el Estado colombiano que han permitido en el actual siglo, guardar el equilibrio entre las necesidades de su población al tiempo que se mantiene a la vanguardia de los avances de las formas propias de un mundo globalizado y sus formas de organizar el trabajo.

- **Tendencia del trabajo en el siglo XXI:** En el siglo la tecnología está en todas las áreas en las cuales se desenvuelve el ser humano, por lo cual, a medida que transcurre el tiempo, evoluciona, de ahí que sea tema de especial estudio y debate en asuntos económicos y sociales de todo Estado. Hoy en día existe un incremento del uso de la tecnología en todas las áreas del ser humano, motivo por el cual, esta etapa histórica incluso ha recibido el nombre de Cuarta Revolución Industrial o Era Tecnológica.

Con todo lo anterior, sería mentira manifestar que todas las poblaciones del mundo viven con la misma intensidad esta revolución, pues existen algunos que lentamente se adentran en sus aguas y otras más que, tímidamente dan pasos hacia lo que es una era mediada por la tecnología. No obstante, existen elementos trascendentales para que el ritmo de las

### **Antecedentes históricos y realidad de las tecnologías de la información y comunicaciones en el trabajo**

comunidades del mundo alcancen un nivel avanzado en el uso tecnológico, y además de su prosperidad económica, se encuentran: las estrategias de producción, la disposición hacia políticas públicas que procuren logros considerables en procura de la empleabilidad de la población, la apuesta a la innovación de su desarrollo abriendo posibilidades a buenas prácticas, entre otras.

Por supuesto, la anterior toma de decisiones implicará esfuerzos y riesgos que los Estados primeramente deberán estar dispuestos a correr, sin embargo, es la vía obligada a avanzar, aunque en el camino puedan presentarse necesidades de ajustes.

Desde luego, puede llegarse a pensar que no existe tal necesidad de cambiar modelos e intentar nuevas estrategias, tales como el uso de la tecnología para solventar necesidades, pero lo cierto es que, en ocasiones, no es una decisión unilateral de los Estados determinar cambiar, sino producto de cambios en sus iguales y de las correspondientes formas con las cuales se relacionan entre sí el plano económico, social y laboral las que propician un ambiente fértil para los cambios.

Por su parte, el uso de la tecnología ha influenciado notablemente las relaciones laborales. Es así como el tema tecnológico es de especial importancia, toda vez que, históricamente ha ocasionado grandes impactos y en ocasiones, de naturaleza negativa, como cuando por ejemplo, en la década de los treinta se produjo una clase de desempleo denominada "desempleo tecnológico" a causa de los numerosos reemplazos que ocasionó la presencia de la máquina en las empresas de entonces.

De tal experiencia, sería apenas lógico esperar un ambiente prevenido hacia la apertura a una era tecnológica, y en cierto modo sería válido de no haber sido por la presencia de destacados logros en la incorporación

femenina al gremio trabajador, así como nuevas formas de trabajar que transformaron la producción en general.

Según estudiosos como, Arntz, Gregory y Zierahn, “la automatización reemplazará algunas tareas que básicamente cambiarán la naturaleza de los trabajos que los trabajadores realizarán, pero los trabajos en sí, no están en riesgo” (Arntz & Zierahn, 2016, p.189). Lo anterior, nos lleva a pensar en cambios y en nuevas formas de organización del trabajo más que en el fin del trabajo mismo.

Por otro lado, con el uso y avance de la tecnología en nuestros tiempos existe un impacto real en los estilos de producción del mercado llevando a incorporar estrategias de relocalización y tercerización, que distan de la cadena de producción en manos de la misma empresa o industria. Asimismo, han traído consigo, la generación de ocupaciones cada vez más especializadas, ameritando capacitación y esfuerzo específico en la mano de obra del trabajador y con esto la aparición de nuevos mercados y exigencias de competitividad. “Durante las últimas décadas, los países de economías desarrolladas se han especializado en tareas altamente calificadas, tales como la investigación y el desarrollo, el diseño, las finanzas y los servicios post-venta, mientras que los países en desarrollo han atraído muchos de los puestos de trabajo de baja remuneración y poco calificados que todavía no se pueden automatizar” (Arntz & Zierahn, 2016, p.3).

En la medida en que se pueda comprender mejor los procesos propios de la era tecnológica estará la victoria sobre las preocupaciones y cambios que trae consigo; una interesante posición es la recomendación de “en términos más generales, necesitamos entender mejor las fortalezas de cada país para adoptar rápidamente las nuevas tecnologías, adquirir

### Antecedentes históricos y realidad de las tecnologías de la información y comunicaciones en el trabajo

competitividad y crear productos innovadores como parte de su proceso de ajuste económico” (p.5).

Al examinar las tendencias del presente tiempo en materia de las relaciones laborales, lo primero que se observa son los rótulos con la cual se identifica esta era, para lo que se precisan variables, tales como: la etapa histórica, la economía, tecnología, entre otros conceptos.

Conforme a los planteamientos de los investigadores españoles Josep Blanch Ribas y su equipo de trabajo “en un plano meramente descriptivo, podemos encontrar efectivamente varias categorías de rótulos de la nueva era: los que conllevan el prefijo post seguido de industrial, capitalista, salarial, forista, etc.; los que enfocan el (nuevo) proceso dominante de la economía: la servicialización, tercerización; los que enfatizan la tendencia tecnológica más determinante: informacionalización, digitalización, comunicación, etc.; los que remiten al nuevo contexto (global) o al nuevo orden (neoliberal) y un largo etcétera” (Blanch Ribas, 2003, p.38)

Como se comprende de lo anterior, al referirse a tendencias laborales, más de una puede ser el centro de su análisis dependiendo de la variable.

Ahora bien, siendo coherente con el análisis a abordar, precisaremos en la variable de la tendencia asociadas a tecnológica, frente a lo cual, “nos enfrentamos con el sentir de varios autores como Arturo Nevaró y Peter Druker, a un cambio de era que se ha dado en llamar tercera revolución, de consecuencias insospechadas. Una revolución caracterizada e identificada por la robótica, le telemática y las autopistas de la comunicación: la era de la cibercultura que surge y se consolida con base en el concepto de sociedad de la información, íntimamente ligada al desarrollo de la tecnología en comunicaciones. Así, José Carlos Lozada, define la sociedad de la información como la televisión digital, internet, teletrabajo, tele

documentación, redes, autopistas electrónicas, comprensión, nuevas formas de trabajar y prestar servicios: una sociedad diferente" (Pérez García, 2009, pp.15-16)

Por consiguiente, una tendencia plenamente establecida en el terreno de la era actual y con influencia en las relaciones laborales afecta directamente las figuras propias del derecho laboral, tales como el empleo, frente a lo cual algunas posiciones sostienen que "las nuevas tecnologías ni crean ni destruyen empleo: lo transforman, dependiendo de la forma que usan, dice Manuel Castell (1996)" al lado de esta postura se encuentran también la que sostienen que el impacto de esta tendencia colombiana con otros factores dan lugar a nuevos conceptos como la empleabilidad, tal como lo expresan los sociólogos Leonardo Schvarstein, y Luis Leopold quienes afirman:

El trabajo por otra parte, presenta nuevas formas que han impactado en la vida del hombre, como el teletrabajo, los contratos laborales cortos, el desempleo extendido a lo largo del tiempo, el cambio de trabajo a lo largo de la vida, las nuevas formas de contratación (por ejemplo, la tercerización), y han surgido nuevos conceptos como el de la empleabilidad (Schvarstein y Leopold, 2005, p.52)

Cabe anotar que, aunque está clara la marcada tendencia del derecho laboral hacia las tecnologías de la información, estas no son ajenas a las modalidades de las relaciones de trabajo, tales como la intermediación y la tercerización. Por su parte, el teletrabajo aparece "cuando la informática y las tecnologías de la comunicación se unen para permitir que el trabajo pueda ser hecho a distancia del lugar donde se requieren los resultados o donde el trabajo se solía desarrollar tradicionalmente" (Pérez, p.64).

Muchas son las ventajas y desventajas expuestas alrededor del teletrabajo entre ellas:

### **Antecedentes históricos y realidad de las tecnologías de la información y comunicaciones en el trabajo**

- Para el trabajador: Ventajas: Puede aprovechar su tiempo para otras actividades como aprender un segundo idioma, disminuya su estrés e incrementa su vida familiar. Dentro de las desventajas: sentirse sin apoyo, aislado del contorno profesional, inseguridad laboral y alteraciones en las relaciones familiares.
- Para la empresa: Ventajas: Se vuelven más productivos y eficientes, se disminuyen los costos, se implementa dirección por objetivos.
- Para la sociedad: Ventajas: Reducción del tráfico que incide en la mejora del medioambiente con bajas en los niveles de contaminación atmosférica y la polución.

En Colombia, se han instalado telecentros: uno en Tunja, otro en Santander de Quilichao y un tercero en el Distrito de Agua Blanca, como proyecto de Inforcauca, a fin de fomentar el desarrollo sostenible de estas comunidades como una proyección de sus instituciones locales, recursos y nuevas herramientas tecnológicas para desarrollar sus capacidades.

### **IMPORTANCIA DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LA COMUNICACIÓN (TIC) EN LA SOCIEDAD Y EL TRABAJO**

Muchos son los sucesos que ha presenciado el mundo alrededor de sus diferentes etapas históricas, cada una de ellas en su momento estuvo caracterizada por distintos fenómenos que marcaron el desarrollo y modo de vida de la humanidad.

Ahora bien, para determinar qué fenómeno sea capaz de brillar con luz propia en la era contemporánea e influenciar en todas sus áreas solo basta observar cómo la tecnología está tan arraigada a estos tiempos que incluso se habla de expresiones como “sociedades de la información” para referirse a “una serie o conjunto de transformaciones económicas, sociales, culturales...que cambiarán de forma sustancial nuestra sociedad.

Quizá la transformación más espectacular sea la ofrecida por la introducción generalizada de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en todos los ámbitos de nuestras vidas” (Domínguez, p.1) un ejemplo de cómo la tecnología ha invadido todos los campos de la vida del ser humano, lo confirma “la capacidad y la rapidez de acceso automático de la información constituye en la actualidad una de las prioridades básicas de los programas de investigación y de desarrollo tanto español como europeo. Dada la importancia económica y política de la tecnología de la información, los países más industrializados han realizado inversiones, por un lado, para el desarrollo de investigación básica y, por otro, para potenciar y acelerar su reutilización en el desarrollo de tecnología y de aplicaciones comerciales” (Rueda López, 2007, p.11). Como se comprende de lo anterior, el área de la investigación no ha escapado a la influencia de la tecnología, y se ha sumergido en la búsqueda de descubrimientos con miras a solventar del todo necesidades propias de esta era.

Por otro lado, ni qué decir de la educación en la cual también existen importantes aportes, en palabras del investigador Rocío Domínguez, “La más relevante aportación que las nuevas tecnologías realizan en el terreno educativo, es sin lugar a dudas, la eliminación de las barreras espacio temporales, tanto en la modalidad de enseñanza a distancia como en la presencial; especialmente en la educación a distancia, en lo que ha dado a llamar enseñanza virtual o teleenseñanza, perspectiva desde la cual se realiza un aprendizaje llevado a la práctica en un espacio físico no real, como lo es el ciberespacio” (Dominguez, p.4).

Por su parte, desde los últimos años del siglo XX los estudios referentes a las redes eran de interés, logrando profundizar con temáticas relacionadas con los hábitos de quienes practican el trabajo en red (en sus conductas regulares y sociales). Guardando referencia frente al caso, el autor Castell,

### Antecedentes históricos y realidad de las tecnologías de la información y comunicaciones en el trabajo

“realizó una revisión de los escasos trabajos existentes sobre el trabajo en red en busca de confirmar o rechazar los numerosos mitos generados en torno a Internet y cómo Internet ha cambiado las vidas de los ciudadanos de los países ricos que lo usan a diario. Algunas de las conclusiones fueron que frente al mito de que se extenderá el trabajo en casa, se tiene como resultado que no se ha extendido en casa, sino desde cualquier lugar (oficina móvil)” (p.10). En resumen, el desarrollo de las TIC, fundamentalmente las telecomunicaciones, ha permitido que, mediante la introducción de sistemas telemáticos, se produzca una revolución en el acceso a la información (Padilla, 1999, p.114). “Es hora de reconocer que la lucha por el control del conocimiento está en marcha hoy mismo, en los cimientos de una nueva sociedad informatizada, del conocimiento, que estamos construyendo hoy. El valor central de esta sociedad es la innovación y el conocimiento científico-técnico –nutrido en gran medida de conocimiento tradicional, heredado– y es sobre su control que debatimos hoy en día” (Busaniche, 2007)

### REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Afanador, S. y Camargo, B. (2015). *Análisis jurídico del teletrabajo como alternativa laboral para empleados y empleadores en el municipio de San José de Cúcuta*. Trabajo de grado, Cúcuta (Colombia): Universidad Libre Seccional Cúcuta, Facultad de Derecho, Ciencias Política y Sociales.
- Álvarez Fernández, C. J. *Apuntes de la materia Orgón y Métodos del trabajo*. Universidad Santiago de Compostela. Recuperado de: <http://www.elergonomista.com/dom02.html>
- Ardila, C. (2015). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá*. Trabajo de grado. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas, Dirección de Postgrados.

- Arias, L. (2014). *El teletrabajo, como modalidad formal de trabajo, mejora la productividad laboral y calidad de vida para los trabajadores en Colombia*. Trabajo de grado. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Especialización en Mercadeo de Servicios.
- Arntz, M. G. y Zierahn, U. (2016). *The Risk of Automation for Jobs in OECD countries: A comparative Analysis*, OECD, Social, Employment and Migration Working Papers No 189. Paris: OECD Publishing. Recuperado de <http://www.relats.org/documentos/OITAtipiconota3.pdf>
- Arteaga, A. y Micheli, J. (2010). "Trabajador@s en call centers: ¿flexibilidad vs. ciudadanía?" En Arnulfo Arteaga, coord., *Trabajo y ciudadanía. Una reflexión necesaria para el siglo XXI*. (pp.177-218). México: Miguel Ángel Porrúa/Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
- Ascher, F. (1995). *Métapolis ou l'avenir des villes*. Paris: Odile Jacob.
- Bedoya Murillo, Á. *Algunas consideraciones para el teletrabajo. Asesora jurídica para asuntos de Suramérica*. <https://www.arslura.com/boletin/juridico/teletrabajo>
- Beltrán, A. y Sánchez, L. (2002). *Las relaciones laborales virtuales: el teletrabajo*. Trabajo de grado. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Jurídicas.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera edición. Bogotá: Pearson.
- Blanch Ribas, J. M. (2003). *Teoría de las relaciones laborales*. Tomo II Desafíos. En: Atenea Digital (2003), Barcelona - España. p.38. Recuperado de: <http://atheneadigital.net/article/view/n4-ferrari/100-html-es>
- Boada, N. (2015). *De la estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para*

- garantizar este derecho.* Trabajo de grado. Bogotá: Universidad Católica de Colombia, Facultad de Derecho, Centro de Investigaciones Socio Jurídicas.
- Bottos, A. (2013) *Teletrabajo: descripción y análisis de su presente y sugerencias para una normativa.* Tesis de grado. Buenos Aires: Universidad Nacional de Tres de Febrero.
- Burgess y Connel (2006). *Developments in the Call Centre Industry.* Nueva York: Routledge Taylor/Francis Group.
- Busaniche, B. (2007). Monopolios Artificiales sobre Bienes Intangibles. ¿Quién controla el conocimiento? Los aspectos políticos de la disputa. *Revista Vía Libre.* Recuperado de: <https://www.vialibre.org.ar/mabi/4-quien-controla-el-conocimiento>
- Cárdenas Elizondo, A. L., Romero Galaviz, G., Arredondo Cisneros, M. y Garzón Galván, J. (2006). *El Teletrabajo como una Oportunidad en el Desarrollo de la Industria de las TIC, Análisis Legal,* México: Lex Informática.
- Castells, M. Globalización y antiglobalización. p.1 disponible en: [https://www.uv.mx/personal/vcarreon/files/2011/04/02\\_N3\\_06-4\\_Manuel\\_1-41.doc](https://www.uv.mx/personal/vcarreon/files/2011/04/02_N3_06-4_Manuel_1-41.doc).
- Castro, L. (2009). *Propuesta para un modelo de teletrabajo en la Universidad de Costa Rica.* Trabajo de grado. San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Sistema de Estudios de Postgrado, Programa de Maestría en Administración y Dirección de Empresas.
- Castro-Escobar, E. S. & Serna-Gómez, H. M. (2016). Calidad del Empleo en Organizaciones de Servicios de Contact-Center en Manizales, Colombia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 14,* 205-219.

Colombia es un referente en el manejo de datos personales. (diciembre de 2017). *Ámbito Jurídico*.

Colombia, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Resolución 2886 de 2012. Disponible en: [http://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-4290\\_documento.pdf](http://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-4290_documento.pdf)

Colombia. Congreso de la República. Decreto 2663 de 1950 Nivel Nacional. Publicado en Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Colombia. Congreso de la República. Decreto 884 de 2012, artículo 2 inciso 2. Publicado en Diario Oficial No 48417 del 30 de abril de 2012. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47216>

Colombia. Congreso de la República. Ley 1221 de 2008. Publicado Diario Oficial n° Diario Oficial No. 47.052 de 16 de julio de 2008. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431>

Colombia. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Historia y Tecnología. Publicado en: Centro para la Innovación y Desarrollo de la Educación a Distancia. España Recuperado de: <http://recursostic.educacion.es/secundaria/edad/4esotecnologia/quincena1/pdf/4quincena1.pdf>

Chiavenato, A. *Comportamiento Organizacional*. 2ª. Edic. México: MacGraw-Hill.

Dávila, L. y De Guevara, C. (2001). *Teorías organizacionales y administración. Enfoque Crítico*. Bogotá: McGraw-Hill.

De Matias Batalla, D. El fordismo, la producción en cadena que puso en marcha Henry Ford. *Nociones de Economía y Empresa*. Recuperado de: <https://nocionesdeeconomiyempresa.wordpress.com/2012/10/24/>

el-fordismo-la-produccion-en-cadena-que-puso-en-marcha-henry-ford/.

Del Bono, A. (2006). *“Deslocalización extraterritorial de empleos del sector servicios: Sentidos y transformaciones del trabajo”*. Buenos Aires, CEIL-PIETTE/Conicet <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/libros/argentina/ceil/delbono06.pdf>.

Díaz Ángel, S. Taylorismo: Los saberes expertos y tecnología en Colombia. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. P.2-3. Recuperado de: <http://www.humanas.unal.edu.co/eristica/Taylorismo.pdf>

Dominguez Alfonso, R. (2005). Nuevas tecnologías y educación en el siglo XXI. *Revista Eticanet*. Granada, España. <http://file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-NuevasTecnologiasYEducacionEnElSigloXXI-6871704.pdf>

Domínguez, A. R. Nuevas Tecnologías y Educación en el siglo XXI. *Revista Eticanet*. Granada España.

El tiempo (29 de abril de 2017). Riesgos laborales, bajo control en el teletrabajo. <http://www.eltiempo.com/economia/finanzas-personales/riesgos-laborales-estan-bajo-control-en-el-teletrabajo-82872>

Erro Garces, A., Oroz Barbería, C., Oteiza Serrano, E. y Sorbet Barricante, M. (2008). *Teletrabajo como medida de flexibilidad empresarial*. Navarra España: Cámara de Comercio e Industria de Navarra.

García, Mercedes-Burgués Camino (2001). *Teletrabajo y discapacidad*. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Garza, G. (2011). *“La revolución macroeconómica del sector servicios: Estados Unidos, Nuevo León y Guanajuato”*. p. 351.

Guerra, P. (s.f). *Sociología del trabajo*. Montevideo: Maldonado.

Gutiérrez Suárez, F. (2017). *El papel del Derecho en el cyberbullying*. *Ámbito Jurídico*. junio-julio.p.18.

La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. OIT. 21 de octubre de 2013. [http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS\\_227402/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang-es/index.htm)

La profesionalización de los contact center. *Revista Portafolio*. 20 de junio de 2016. <http://www.portafolio.co/evolucion-contact-centers-colombia-revista-portafolio-497791>

Lacavex, B. (2009). ¿Es el teletrabajo, trabajo a domicilio? Una revisión hispanoamericana. *Revista Latinoamericana de Derecho Socia*, 9. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Los Call Center en Colombia. *El Tiempo*. Mayo de 2001. <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-510930>

Luna, D. (2016). *Estudio de penetración del trabajo*. Bogotá: Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones Disponible en: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-16887.html>

Mendoza, S. y Martínez, M. (2015). *Análisis del régimen jurídico del teletrabajo en Colombia*. Trabajo de grado. Cartagena, Colombia: Universidad de Cartagena, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

Micheli Thirión, J. (2016). El sector de call centers: Estructura y tendencias. Apuntes sobre la situación de México. *Revista Scielo*.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Historia y Tecnología. Publicado en: Centro para la Innovación y Desarrollo de la Educación a Distancia. España Recuperado de: <http://recursostic.educacion.es/secundaria/edad/4esotecnologia/quincena1/pdf/4quincena1.pdf>

**Antecedentes históricos y realidad de las tecnologías de la información y comunicaciones en el trabajo**

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Colombia, Concepto 744953, ago. 1º/14 Tomado el 5 de agosto de 2014. [http:// www.procuraduria.gov.co/relatoria/media/file/flas\\_juridico/922\\_ Mintic-Concepto%20744953.pdf](http://www.procuraduria.gov.co/relatoria/media/file/flas_juridico/922_Mintic-Concepto%20744953.pdf)

Moriset, B. y Bonnet, N. (2005). *“La géographie des centres d’appels en France”*. Annales de géographie. París: Armand Colin.

Padilla, A. (1999). *Teletrabajo, dirección y organización*. Madrid, España: Editorial RA-MA.

Pérez García, M. (2009). *El servicio temporal y otras formas de contratación*. Bogotá, Colombia: Editorial.

Safon Cano, V. *¿Del fordismo al posfordismo? El advenimiento de los nuevos modelos de organización industrial*. Universidad de Valencia. I Congreso de Ciencia Regional de Andalucía. p.310.

Schvarstein, L. y Leopold, L. (2005). *Trabajo y subjetividad*. Primera edición. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.

Taylor, F. W. (1919). *Los Principios de la Administración Científica*. New York: Harper & Brothers Publishers.

**Cómo citar este capítulo:**

Tanus-Arrieta, Y., Castiblanco-Mandon, H. Grass-Bernal, A. (2020). Antecedentes Históricos y Realidad de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones en el Trabajo. En Rodríguez, y Pacheco (Ed.) *Contemporaneidad del Derecho Laboral y la Seguridad Social en Colombia. Tomo II* (pp.107-143). Barranquilla, Colombia: Universidad Simón Bolívar.