**PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL
EN LA NUEVA CONSTITUCION**

**JOSE FERNANDO IGLESIAS MACHUCA
CARLOS JULIO SUAREZ
JOSE RAFAEL TOSCANO FORNARIS**

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DE DESARROLLO SIMON BOLIVAR

**FACULTAD DE DERECHO
AREA DE DERECHO LABORAL**

BARRANQUILLA

1997

CONTENIDO

1	DESENVOLVIMIENTO HISTORICO	1
1.1	¿EN QUE MOMENTO SURGEN LOS PRINCIPIOS, CUANDO ADQUIEREN RANGO CONSTITUCIONAL Y CONQUE EFECTOS?.....	1
1.1.1	Los Albores del Derecho Laboral moderno.....	1
1.1.2	La Constitución de 1886 y los Principios del Derecho del Trabajo.....	2
1.1.3	La Constitución de 1991 y los Principios del Derecho del Trabajo.-	3
2	ORIENTACION DE LA CONSTITUCION DE 1991 EN MATERIA DEL DERECHO AL TRABAJO	6
2.1	Importancia	6
2.2	El trabajo como propósito y razón de ser del Estado	6
2.3	El trabajo como una obligacion social	8
3	LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES FUNDAMENTALES Y LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL.....	9
3.1	Importancia	9
3.2	LA TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y EL DERECHO DEL TRABAJO.....	9
3.2.1	Importancia del Tema	9
3.2.2	Derecho a la vida y derecho a la integridad personal.....	10
3.2.3	Derecho a la igualdad	10
3.2.4	Derecho a la autonomía personal	12
3.2.5	Prohibición de la esclavitud.....	12
3.3	OTRAS ALTERNATIVAS PROCESALES.....	13
4	EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL.....	14

4.1	Importancia y relacion con el tema de los principios del derecho laboral en la constitucion de 1991	14
5	LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCION DE 1991	15
5.1	IMPORTANCIA Y ASPECTOS GENERALES DE LA TEMÁTICA.....	15
5.2	PRINCIPIO DE PROTECCION AL TRABAJADOR.....	18
5.2.1	Delimitación conceptual.-	18
5.2.2	Importancia.-	19
5.2.3	El principio de justicia que informa todo el Derecho.-	19
5.2.4	El Derecho Fundamental a la Igualdad.....	19
5.3	IN DUBIO PRO OPERARIO.....	20
5.3.1	Delimitación conceptual.-	20
5.3.2	Naturaleza.-	20
5.4	DE LA NORMA MÁS FAVORABLE	20
5.4.1	Delimitación conceptual.-	20
5.4.2	La existencia del conflicto.-	21
5.4.3	La inescindibilidad.-	21
5.5	DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA	21
5.5.1	Delimitación conceptual.-	21
5.5.2	Es un principio de adopción reciente y nuevo en nuestro sistema.-	24
5.6	DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS.....	25
5.6.1	Delimitación conceptual.-	25
5.7	DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	26
5.7.1	Delimitación conceptual.-	26
5.8	DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD	27
5.8.1	Delimitación conceptual.-	27

6	CONCLUSIONES.....	28
6.1	No se poseen antecedentes de la constituyente.-	28
6.2	Los principios laborales aunque hayan adquirido el rango constitucional no son postulados absolutos sino reglas generales que admiten situaciones de excepción.-	28
6.3	El derecho laboral continúa siendo tuitivo del trabajador.-	29

AGRADECIMIENTOS

Los autores deseamos agradecer al cuerpo de profesores de los módulos la colaboración que nos prestaron en la elaboración del presente trabajo.

GLOSARIO

IUS VARIANDI. Facultad que tiene el empleador para alterar las condiciones de trabajo en cuanto a modo, lugar, cantidad o tiempo del mismo.

EXEGESIS Escuela de la. Escuela filosófica del Derecho que nace del racionalismo francés según la cual la norma debe ser interpretada de manera literal, ciñéndose al texto.

PERMEABILIDAD. Que se deja atravesar

TUITIVO. Proteccionista

PREAMBULO. Prólogo, prefacio

TUITIVO. Proteccionista

INTRODUCCION

Los principios del Derecho laboral a partir de la nueva Constitución de 1991 despiertan un especial interés teórico y práctico.

Teórico, por la curiosidad académica que despierta desde la perspectiva de la filosofía del Derecho, donde trata de darse soluciones a la contradicción regla de justicia y regla de Derecho, de la técnica jurídica Constitucional, donde el racionalismo y la realidad de una praxis vuelven a confrontarse; como también, para la pedagogía de un nuevo Derecho laboral, donde el ingrediente axiológico recobra especial importancia.

Práctico, cuanto se hace necesario el análisis y la sistematización de ciertos criterios que ayuden en la implementación e interpretación de tales principios, a la luz de una hermenéutica jurídica que cumpliendo con los fines de equidad y justicia, no desborde los parámetros de la función jurisdiccional pero si acerque la norma a la realidad económica y social del momento.

Esta, la finalidad del presente ensayo, que sin pretender agotar la temática si contribuya por lo menos un principio para entender los nuevos derroteros del Derecho laboral de la postmodernidad, en donde la racionalidad y rigidez de la exégesis y la pseudo ciencia deben dar cabida a nuevos conceptos que procuren que los conceptos hipotéticos de equidad y justicia se aproximen más y más al mundo de lo real.

Que la forma cumpla su función frente a lo material, el hombre vuelva a ocupar el sitio que le corresponde y sean la dignidad, el respeto por la diversidad y el derecho del otro los valores sobre los cuales se cimienta la sociedad del próximo siglo.

El ensayo busca en su desarrollo práctico plantear y resolver algunos interrogantes que pueden plantearse, sobre los cuales se proponen formulas de solución, pero también, otros sobre los cuales simplemente se hacen planteamientos como puntos de partida para otras investigaciones.

1 DESENVOLVIMIENTO HISTORICO

1.1 ¿EN QUE MOMENTO SURGEN LOS PRINCIPIOS, CUANDO ADQUIEREN RANGO CONSTITUCIONAL Y CONQUE EFECTOS?

1.1.1 *Los Albores del Derecho Laboral moderno*

Los principios de 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 derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales, el de que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna, el de que la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores; son producto de la lucha de los trabajadores desarrollada durante el siglo XX, principalmente en el periodo que sigue al fin de la segunda guerra mundial llamado de la postguerra.

Podría afirmarse, entonces que el Derecho laboral moderno se desarrolla con la postguerra.

Ello obedeció a la importancia que tuvo en el escenario de la guerra, la necesidad de mano de obra para adelantar el proceso reconstructivo de la economía y al despertar de nuevos ideales de igualdad y desarrollo de la sociedad de entonces.

El actual Código Sustantivo del Trabajo fue expedido en el año de 1950, mediante los Decretos 2663 y 3743 de ese año.

1.1.2 La Constitución de 1886 y los Principios del Derecho del Trabajo

En opinión del tratadista colombiano GUILLERMO GONZALEZ CHARRY¹, toda la legislación expedida en Colombia en la última mitad del siglo se apoya en los artículos 17, 18, 44 y 76 de la Constitución de 1986, a lo cual habría que agregar que luego de la reforma de 1936 y no en lo referente a los principios materia de este ensayo.

Además, que si bien la reforma constitucional de 1936 introdujo el principio

“El trabajo es una obligación social y gozará de la especial protección del Estado”.

Éste obedece a unos fundamentos y una razón histórica diferente.

¹ Actualidad laboral Noviembre/ diciembre p.8

Este es producto de las tendencias ideológicas socialistas de principios de siglo, las cuales informaron toda la reforma constitucional del 36 de la Constitución de 1886 y dieron lugar al Estado Intervencionista en oposición al Estado liberal clásico.

No así los principios objeto de este análisis, los cuales si bien reciben las influencias de las teorías socioeconómicas de principios de siglo, con propiedad podría decirse que más bien son producto, como ya dijimos, de la lucha de los trabajadores que planteadas en las Conferencias y ante los Organismos Internacionales creados en la postguerra, fueron acogidas luego por los Estados en ellas participantes, mediante convenios.

1.1.3 La Constitución de 1991 y los Principios del Derecho del Trabajo.-

Dice al respecto el Dr. Guillermo González Charry²:

“Desgraciadamente no se poseen los documentos que registran la historia interna de la constituyente, y se ignoran por tanto, los motivos que la llevaron a consagrar determinados preceptos o las finalidades que con ellos se propusieron. Habrá, pues, que volar un poco a ciegas en la búsqueda de esa interpretación.

Es muy válida también la afirmación del Tratadista Rafael Ballén M.³ al comentar el artículo 53 de la Constitución de 1991 con respecto a que La igualdad de los trabajadores, regulada hoy por

² Ibidem

³ Constituyente y Constitución, 1ª edición, Editora Jurídica de Colombia, Medellín, 1991. P. 319

el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo; el salario mínimo regulado por el artículo 145 y subsiguientes del Código Sustantivo del Trabajo; el salario eficiente para que el trabajador y su familia vivan con dignidad, es un principio consagrado en el numeral 2 del artículo 23 de la Declaración universal de los derechos humanos; la estabilidad laboral, que en principio se haya consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, reformado por el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, el régimen de cesantía y el derecho al reintegro de la ley 50 de 1991; la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos que se halla en el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, la validez de transacción y conciliación para derechos inciertos y discutibles que está en el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo; el derecho del trabajador a la ley más favorable que está en los artículos 20 y 21 del Código Sustantivo del Trabajo; la garantía a la seguridad social, como principio general que se halla contemplado en la segunda parte del artículo 16 y en el artículo 19 de la Constitución de 1886, luego de la reforma de 1936; la capacitación y adiestramiento es un principio que ya existe en el Código Sustantivo del Trabajo de 1950, en los artículos 285 y subsiguientes; los descansos obligatorios regulados en los artículos 186 y subsiguientes; la protección a la maternidad y a la niñez, contemplada en los artículos 236 y subsiguientes del Estatuto Laboral y en la ley 20 de 1982; el principio de los derechos adquiridos de manera general se consagraban en el artículo 30 de la Constitución de 1886, y de manera específica el mínimo de derechos de los trabajadores, en el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo en virtud de los cuales no produce efecto alguno cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo como dice la norma laboral., no son principios nuevos en nuestro sistema jurídico.

Pero, sin embargo, si es novedoso el tratamiento que se le da actualmente a los mismos en nuestro sistema cuando se elevan al rango constitucional.

O, como dice el Tratadista Rafael Ballén M.⁴

En conclusión, lo que la Constitución ha dicho, es que al expedir el nuevo estatuto o la ley del trabajo se mantengan esos principios, que hoy son patrimonio jurídico que protege a los trabajadores.

Esto nos lleva al planteamiento de otro problema jurídico.

¿Contiene el artículo 53 de la Constitución de 1991 un simple mandato al Congreso para que en la expedición del nuevo estatuto o ley del trabajo respete los principios en ella enunciados?

O,

¿Ella tiene carácter dogmático y eleva dichos principios a rango constitucional consagrando verdaderos derechos constitucionales de los trabajadores?

Sobre este problema tratarán los próximos capítulos del trabajo.

⁴ Ibidem

2 ORIENTACION DE LA CONSTITUCION DE 1991 EN MATERIA DEL DERECHO AL TRABAJO

2.1 *IMPORTANCIA*

Toca este aparte del ensayo sobre la orientación que tuvo el legislador de 1991 en materia del Derecho al Trabajo, esto, con el fin de dilucidar una tendencia al respecto y definir unos parámetros que en algo llenen el vacío y no tener que volar un poco a ciegas en la búsqueda de esa interpretación a que hace mención el tratadista Guillermo GONZALEZ CHARRI en el artículo atrás citado⁵.

2.2 *El trabajo como propósito y razón de ser del Estado*

El preámbulo de la Constitución política señala el trabajo como uno de los propósitos y la razón de ser del Estado mismo, cuando dice en el preámbulo:

El pueblo de Colombia,

En ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la nación, y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento,

⁵ La Constitución de 1991 y la Cuestión Laboral, Actualidad laboral Noviembre/diciembre, Legis, p. 8

la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta... (Se subraya)

El artículo 25 que reemplazó el 17 de la Constitución de 1886 cuando dice:

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

en concordancia con el artículo 2° *ibidem*

“Son fines esenciales del Estado: Servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.”

Las autoridades de la república están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.”

Y en el artículo 17 *ibidem*, cuando dice:

“Se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas.

Están señalando, apuntalando y desarrollando como una finalidad y un cometido del Estado mismo una serie de principios que establecen como dogma inquebrantable de éste, la obligación de garantizar al Trabajo digno como un derecho al que deben tener acceso todos los ciudadanos.

2.3 EL TRABAJO COMO UNA OBLIGACION SOCIAL

Pero si bien la Constitución de 1991 protege el derecho al Trabajo también establece que éste constituye además una obligación social que debe cumplir todo ciudadano. La obligación como dice Guillermo GONZALEZ CHARRI⁶, de vincularse a la comunidad como un factor de producción mediante el trabajo.

⁶ *Ibidem*, p.8

3 LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES FUNDAMENTALES Y LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL

3.1 *IMPORTANCIA*

Este capítulo tiene la finalidad de delimitar conceptualmente los principios del Derecho del Trabajo de los Derechos Fundamentales, con la importancia práctica que tiene para establecer cuando se puede ejercer el Derecho de Tutela y cuando los otros medios de defensa de la Constitución.

En materia laboral, por vía de excepción es aplicable la acción de Tutela cuando a la violación de una norma laboral van ligados la violación de derechos constitucionales fundamentales⁷.

3.2 *LA TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y EL DERECHO DEL TRABAJO*

3.2.1 *Importancia del Tema*

Reviste especial importancia el tema por cuanto como ya se dijo ciertos principios constitucionales del Derecho del Trabajo como son, por ejemplo, los de la previsión y asistencia social del trabajador coinciden, en alguna de las veces, con la tutela de derechos fundamentales como son el derecho a la vida y el derecho a la integridad física. Igualmente, con el derecho a la

igualdad, en este caso, cuando las diferencias en situaciones laborales obedecen a una discriminación o arbitrio injusto y no a motivos razonables.

3.2.2 Derecho a la vida y derecho a la integridad personal

Estos derechos, tratados por el constituyente del 91 en artículos diferentes, sin embargo los consideramos aquí bajo un mismo parte por la proximidad temática que guardan con los principios del Derecho del Trabajo.

En el desenvolvimiento de la relación laboral, en ningún momento puede ponerse en riesgo inminente la vida del trabajador. Sin embargo, la aplicación de este principio en materia laboral requiere de un criterio acertado para diferenciar el riesgo inminente que ponga en peligro la vida de un trabajador del riesgo contingente que dada las leyes de la probabilidad hagan que la actividad del trabajador sea más o menos peligrosa para su vida e integridad personal: Como sería la actividad de aquellos trabajadores como los encargados de la vigilancia, los aviadores, y demás que desempeñan actividades peligrosas.

3.2.3 Derecho a la igualdad

Tiene gran importancia en los términos del presente trabajo, tratar el derecho a la igualdad por la incidencia que tiene en materia laboral, primero cuando hay una aparente contradicción con la existencia de ciertos privilegios en favor de algunas categorías de trabajadores y la naturaleza

tuitiva del Derecho del Trabajo, aspecto sobre el cual volveremos más adelante y segundo, cuando precisamente la aplicación de algunos de los principios del Derecho del trabajo podrían constituir un desarrollo de este principio constitucional fundamental lo que abriría la oportunidad del ejercicio de la tutela en estos casos.

Consagrado en el artículo 13 de la C. P. De C., dice

“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”

No existía norma expresa en la Constitución de 1886 que lo consagrara. Fue deducido por las Corte Suprema de Justicia y del Consejo de Estado a partir de otras normas constitucionales.⁸

⁸ CEPEDA, Manuel José, Los principios fundamentales en la Constitución de 1991, Temis, Bogotá, 1992. P, 59.

3.2.4 *Derecho a la autonomía personal*

Tiene importancia con respecto a este derecho fundamental el aspecto de la subordinación y dependencia que caracteriza a la relación laboral, el cual señala uno de los parámetros dentro del cual se desenvuelve la relación jurídica empleador - trabajador.

Dice el artículo 16 de la Constitución:

Art. 16.- Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico.

En virtud del contrato de trabajo en el cual la prestación se da en términos de subordinación y dependencia hay que tener en cuenta que el *ius variandi* en ningún momento puede tomarse en contra y mucho menos menoscabar el derecho fundamental que tiene toda persona, aunque sea trabajadora, al libre desarrollo de su personalidad en los términos de éste artículo.

3.2.5 *Prohibición de la esclavitud*

Art. 17.- Se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas.

Igual que en el caso anterior, tampoco puede transgredirse la prohibición que trae el artículo 17 de la Constitución Política de Colombia en desarrollo de un contrato de trabajo

Igual que en el caso anterior, tampoco puede transgredirse la prohibición que trae el artículo 17 de la Constitución Política de Colombia en desarrollo de un contrato de trabajo.

3.3 OTRAS ALTERNATIVAS PROCESALES

Otras alternativas para defender los derechos son la acción y la excepción de inconstitucionalidad. Con ellas el trabajador puede conseguir que los actos violatorios cesen en sus efectos y evitar por este medio la violación de sus derechos constitucionales cuando no fueren o no incorporaren derechos fundamentales.

La acción de inconstitucionalidad por vía general y abstracta y la excepción de inconstitucionalidad por vía particular y concreta.

4 EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

4.1 IMPORTANCIA Y RELACION CON EL TEMA DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL EN LA CONSTITUCION DE 1991

El Derecho a la seguridad social en ciertos casos adquiere el carácter de fundamental.

En éstos casos, procede la acción de tutela para perseguir su defensa.

Dice la Corte:

"El derecho a la seguridad social en determinados casos adquiere el rango de fundamental, cuando su no reconocimiento tiene la potencialidad de poner en peligro otros derechos y principios fundamentales como la vida, la dignidad humana, la integridad física o moral, o el libre desarrollo de la personalidad. Por lo anterior, cuando una caja de previsión reconoce una pensión de invalidez pero retarda la inclusión en nómina, es procedente la acción de tutela....."

5 LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCION DE 1991

5.1 *IMPORTANCIA Y ASPECTOS GENERALES DE LA TEMÁTICA*

En esta parte del ensayo podríamos reafirmar lo dicho a través de todo el trabajo. Sin embargo, debemos precisar que en este momento cobra mayor importancia tratar el aspecto de la técnica constitucional, sobre la cual hacemos algunas apreciaciones y comentarios.

Debemos resolver el interrogante sobre si debe circunscribirse la norma constitucional a meros enunciados de principios para que estos sean desarrollados en su integridad por el legislador, o bien debe ella dar desarrollo en algunos casos de manera que se constituya técnicamente en una norma debidamente perfeccionada y acabada de manera que no toque al legislador mayor labor en su desarrollo.

En opinión del Constituyente Carlos Lleras De la Fuente, al referirse al artículo 53 de la Constitución, dice que

“esta norma viene a ser en la práctica, un desarrollo del principio de la ‘especial protección del Estado’ previsto para el trabajo en el artículo 25 de la propia Constitución. Es algo así como la Constitución desarrollándose a sí misma.

Su contenido es fundamentalmente de naturaleza legislativa.”

Tesis que está haciendo carrera en nuestro derecho constitucional, según la cual las normas constitucionales sólo debe referirse a los principios generales y a la organización de las estructuras y funciones fundamentales del Estado. Dichas normas, según esta misma tesis, no deben ser casuísticas ni contener desarrollos de la misma, ya que esta materia debe ser dejada al poder del legislador.

Posición que no compartimos. Porque no es válido so pretexto de acudir a una técnica dejar sin amparo ciertas situaciones que provienen de experiencias históricamente condicionadas. No debe dejarse de lado que la teoría constitucional es producto del desenvolvimiento histórico de los pueblos, de las creencias políticas que surgen a partir de sus propias experiencias y, que en ciertos Estados como el nuestro, donde a la permeabilidad ideológica lo permite, es frecuente la influencia de teorías políticas extranjeras y extranjerizantes.

Sin embargo, las vivencias políticas de los pueblos enseñan que no todo puede dejarse a los órganos políticos por más expresión democrática que tengan, porque el comportamiento de tales organismos burocráticos despierta sus propios intereses, ajenos y en algunas de las veces, contrarios al del ciudadano común y corriente.

De otra parte, hay ciertas decisiones que aparecen en contextos coyunturales coetáneos a la decisión del ente corporativo, las cuales, por espejismos que obnubilan la razón o porque la premura con que se toman las decisiones impiden un juicio acertado, produce errores y hace que

en el largo plazo procedan a tomarse contrarias con los fines, principios y políticas definidas constitucionalmente, desarticulando así todo el sistema y haciéndolo disfuncional y contradictorio.

La técnica constitucional demanda una correspondencia, una coordinación y un orden de las normas que conforman el estatuto constitucional, el cual no puede estar sujeto ni a los vaivenes de las coyunturas políticas de los gobiernos de turno, ni al casuismo en algunas de sus normas al abordar las diferentes materias, sino todo lo contrario: General y abstracto.

En nada contraría el hecho de un estatuto contenga normas perfectamente desarrolladas que, dada la tradición jurídica nuestra, sean prenda de garantía para que ciertos derechos que han sido producto de una lucha adquieran estabilidad institucional y no estén sujetos a los vaivenes de la política del momento.

Las componendas políticas y las presiones internacionales de los grandes centros económicos hacen que se requiera de una institucionalización con rango constitucional, con el “optimismo” de los racionalistas, como diría el Doctor Nieto Arteta”, de que ello diere una mayor estabilidad a estos derechos y situaciones jurídicas por tener rango constitucional.

Esto hace pensar, que le sobró razón a los constituyentes que propusieron el artículo 53 con el contenido que tiene actualmente.

Cabe también dentro de este análisis comentarios como el del tratadista BENJAMIN OCHOA MORENO⁹ cuando dice:

“En este tema el nuevo texto constitucional, o bien cae en declaraciones programáticas sin eficacia jurídica inmediata, pero que implican un propósito nacional..

...o bien menciona principios unos ampliamente conocidos...

...otros de poca difusión en nuestro medio, pero unos y otros con gran impacto sobre las relaciones de trabajo.

No puede negársele fuerza generadora a la tan criticada “utopía”, la realidad del mundo de la postmodernidad tendrá en ella uno de los pilares fundamentales de su dinámica.

5.2 PRINCIPIO DE PROTECCION AL TRABAJADOR

5.2.1 Delimitación conceptual.-

Perfectamente puede concebirse el principio de protección al trabajador como el fundamento mismo de todo el Derecho Laboral ya que éste no es sino un desarrollo de aquél.

⁹ El Derecho del Trabajo en la Nueva Constitución Política, Actualidad laboral, julio-agosto, Legis, Santafé de Bogotá, D. C., p. 5

5.2.2 *Importancia.* -

La importancia de este principio radica en que él es el fundamento de la naturaleza tuitiva que tiene el Derecho del Trabajo. En efecto, Ello lo convierte en el principio base para todos los demás. Es primordial proteger al trabajador cuando se enfrenta a la negociación de su fuerza de trabajo en condiciones de inferioridad dado el estado de necesidad que tiene de un ingreso para la manutención de él y de su familia, esto es, la necesidad imperiosa de un trabajo, tal como lo afirman reconocidos tratadistas.¹⁰

5.2.3 *El principio de justicia que informa todo el Derecho.* -

En su fase más reciente el Derecho moderno ha cuestionado la validez de la ecuación Ley = Justicia. Así es como se hace necesaria la aplicación de ciertos principios para que las normas jurídicas desbordadas por la realidad conserven siempre los valores de lo justo y equitativo. Allí cobra también relieve éste principio.

5.2.4 *El Derecho Fundamental a la Igualdad*

Este derecho se concreta en lo relacionado con este principio en la igualdad de oportunidades para ingresar a un trabajo, igualdad de oportunidades en los ascensos, promociones, mejor remuneración, mejores condiciones de trabajo, etc.

¹⁰ Véase en este sentido GONZALEZ CHARRI, Guillermo Ob. Cit., OCHOA MORENO, Benjamín, Ob. Cit.,

5.3 IN DUBIO PRO OPERARIO

5.3.1 Delimitación conceptual.-

Consiste este principio en que las dudas que surjan con ocasión de la aplicación de una norma debe resolverse a favor del trabajador.

5.3.2 Naturaleza.-

Puede en principio considerarse como un desarrollo del principio anterior, pero, sin embargo, el IN DUBIO PRO OPERARIO logra alindarse y cobra entidad propia cuando se le distingue como un principio de hermenéutica jurídica similar al del indubio pro reo del Derecho penal que no es ni mucho menos un Derecho tuitivo del delincuente, ni busca tampoco restablecer equilibrio en la balanza entre los extremos de una relación jurídica como si funciona en materia laboral. Esto es, comparten ambos criterios territorios comunes: ambos son principios de hermenéutica jurídica y son a favor de una de las partes. Difieren, sin embargo, en sus fundamentos axiológicos.

5.4 DE LA NORMA MÁS FAVORABLE

5.4.1 Delimitación conceptual.-

Guarda este principio similitud con el anterior aunque se informan en situaciones diferentes. Mientras en este aparece el conflicto de normas, en el anterior este concepto es ajeno. El

Principio de aplicación de la norma más favorable hace presuponer la contradicción existente entre dos o más normas que regulan la misma situación.

5.4.2 La existencia del conflicto.-

Es preciso que surja el conflicto de dos normas igualmente aplicables. Así, No cabría la aplicación de este principio en tratándose de la aplicación de preceptos de igual fuente ya que en dicho evento imperarían los criterios de las leyes 57 y 153 de 1987, sobre la aplicación de la ley posterior sobre la anterior y la ley especial sobre la general, con todo, si se diera la coexistencia de ambas normas cabría la aplicación del principio de la favorabilidad .

5.4.3 La inescindibilidad.-

También debe de tenerse en cuenta el principio de la inescindibilidad o sea que no puede hacerse sustracción de lo más favorable en diferentes preceptos para darle aplicación. De acogerse una norma de hacerse de manera íntegra.

5.5 DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

5.5.1 Delimitación conceptual.-

El inciso final del artículo 53 de la Constitución nacional dispone:

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

(Subrayado fuera de texto)

De anterior inciso, último de artículo en comento, surge el principio de la condición más favorable. Principio que hay que delinear dentro de la temática general de los principios laborales, que surge del texto del artículo en mención aunque por fuera de la enunciación de los principios contenidos en él, pero con igual fuerza vinculatoria.

A este respecto dice el jurista FRANCISCO ESCOBAR HENRIQUEZ, Magistrado del Tribunal Superior de Cundinamarca¹¹

“En nuestro sentir este texto que, aunque figura en el mismo artículo, aparece desligado de la inicial enunciación de principios, consagra la conocida regla de la condición más beneficiosa. Ella implica que, por lo común las fuentes de producción normativa laboral carecen de virtualidad para desmejorar la situación jurídica del trabajador. En otros términos, las normas laborales nuevas derogan las precedentes siempre y cuando signifiquen un beneficio para el empleado al que deban aplicarse con respecto al régimen que éste venía disfrutando.”

¹¹ Artículo publicado en Actualidad Laboral

Este principio no contempla los problemas que surjan de la interpretación de normas vigentes, a diferencia del *indubio pro operario*, ni tampoco alude a las cuestiones a que da lugar la aplicación de varios textos laborales vigentes. De ahí que se distinga del de las normas más favorables. La condición más beneficiosa supone la confrontación del régimen laboral que viene aplicándose a cierto trabajador con el régimen que pretende reemplazarlo total o parcialmente, ya que este sólo puede tener eficacia jurídica frente al mismo trabajador en caso de que resulte beneficiado.

La consagración constitucional del principio implica una importante innovación, cuyo real alcance deberá de desempeñar la Doctrina y la Jurisprudencia, pues la carta anterior no lo contemplaba o al menos no lo hacía en forma explícita e indiscutible. A este propósito importa recordar el criterio que sostuvo el doctor Manuel Gaona Cruz en salvamento de voto expuesto ante la sentencia de la Sala plena de la Corte Suprema, fechado el 9 de septiembre de 1982 en lo pertinente el ilustre ex magistrado entre otras cosas dijo:

“... si la situación instituye la especial protección al trabajo por parte del Estado (art. 17), si consagra la intervención estatal en el proceso económico para mejorar a los trabajadores (art. 32) y si expresamente prohíbe desmejorar sus derechos sociales reconocidos en leyes anteriores aún en época de emergencia económica (art. 122), resulta incuestionable que cualquier acto jurídico, llámese ley, decreto reglamentario, o reglamento interno o general de un establecimiento público, que disminuya las condiciones globales de tipo salarial, prestacional o sobre riesgos del trabajador, legalmente establecidas, o que autorice su desmejora, así dichas condiciones no se

hubieren consolidado en forma individual bajo la égida de los derechos adquiridos, es inconstitucional...”

En lo que hace al Código sustantivo del trabajo la condición más beneficiosa se encuentra garantizada, a través del principio de la favorabilidad y se confunde con éste pero sólo en lo que respecta al cambio de régimen laboral que pueda ser provocado por preceptos de distinta naturaleza. Es decir, si por ejemplo, un trabajador ha sido contratado bajo el imperio de la ley que le confiere determinadas prestaciones y derechos mínimos, su situación jurídica solo podrá ser cambiada por convenciones, pactos, reglamentos o contratos, si resulta beneficiado pues de lo contrario las normas resultarían ineficaces (C. S. T. Art. 13,16-2, 43, y 109). Sin embargo, no estableció el citado estatuto laboral ningún mecanismo tendiente a proteger la situación del trabajador ante los cambios de régimen provenientes de normas de igual índole. Verbigracia, si la convención colectiva fija un determinado régimen normativo para el trabajador dicho régimen no puede ser desmejorado por la ley, el contrato o el reglamento, pero si por la misma convención colectiva. El legislador, por el contrario, dispuso en el artículo 16 del C. S. T. que las normas sobre trabajo producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican a los contratos que estén vigentes o en curso, sin importar si para el trabajador son mejores o peor es que la derogada. Así mismo en materia de convenios y contratos, es conocido el criterio jurisprudencial en el sentido de que las partes que lo celebraron se hallan facultados para variar en cualquier sentido los derechos y garantías reconocidos a los trabajadores.

5.5.2 Es un principio de adopción reciente y nuevo en nuestro sistema.-.

5.6 DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS

5.6.1 Delimitación conceptual.-

Consiste este principio en la imposibilidad jurídica de que un trabajador pueda renunciar, salvo expresas excepciones, a los derechos y prerrogativas que le otorgan la normas laborales, las cuales son de orden público, lo cual sustrae la materia del campo de la autonomía privada.

Esto es, por regla general, un trabajador no puede renunciar a derechos ciertos e indiscutibles¹². A contrario sensu solo puede negociar sobre derechos discutibles e inciertos.

Esta regla, sin embargo, tiene sus excepciones, las cuales sin embargo no pueden llegar a convertirse en regla general.

No podría ser de otra manera, dada la necesidad de adecuar las normas a la realidad cambiante.

Así, es permitido, por vía de conciliación y transacción negociar sobre derechos inciertos y discutibles, como ya se había dicho, pero deben de caber otras hipótesis en donde quepa la posibilidad de renunciar a ciertos derechos siempre y cuando ello redunde en que en una negociación se adquieran otros beneficios compensatorios y una mejoría para el trabajador, criterio de este modo sano, por demás.

¹² Véase Fallo de tutela Corte Constitucional T-149 de 04/04/95 M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.

5.7 DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

5.7.1 Delimitación conceptual.-

El principio de la estabilidad en el empleo también denominado como de la continuidad de la relación¹³ en un principio puede llevar a la idea de una inamovilidad en el cargo consiste en que mientras los trabajadores cumplan cabalmente con sus obligaciones y no se hallen incapacitados por enfermedad incurable o por vejez, los trabajadores podrán conservar sus empleos.¹⁴

También podría llevar a la idea de un derecho del trabajador a permanecer en el mismo sitio de trabajo, o sea, a no ser trasladado.

Mas, sin embargo, dicho principio no puede ser absoluto en su aplicación. La Corte constitucional al resolver en un fallo de tutela¹⁵ dijo lo siguiente:

"El ius variandi, es decir, la facultad que tiene todo empleador para alterar las condiciones de trabajo en cuanto a modo, lugar, cantidad o tiempo del mismo, no implica una potestad absoluta, por cuanto únicamente procede por motivos razonables, y en especial por la exigencia constitucional de preservar una condiciones dignas y justas para el trabajo. Ahora bien, solo en casos muy excepcionales, la variación del sitio de trabajo no genera desconocimiento de derechos fundamentales.

¹³ ESCOBAR HENRIQUEZ, Francisco. ob. cit.

¹⁴ Ob. cit., p. 17.

¹⁵ Fallo de Tutela T-016 de 30/01/95, M. P. José Gregorio Hernández Galindo.

5.8 DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD

5.8.1 Delimitación conceptual.-

Suscita particular interés el enunciado como “primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relaciones laborales” cuya interpretación y aplicación resultan bastante difíciles, pues la realidad siempre desbordará a las normas, así sean las nacidas de un acuerdo de voluntades, con lo cual siempre estarán en trance de convertirse en letra muerta; por lo demás la frontera entre lo formal y lo sustantivo, puede resultar incierta e indefinible. Por esta senda y a título de ejemplo, la periodicidad pactada con que se remunera al trabajador, podría llegar a ser una realidad superable por los hechos.

6 CONCLUSIONES

6.1 NO SE POSEEN ANTECEDENTES DE LA CONSTITUYENTE.-

No se poseen documentos que registren los motivos que llevaron a la Constituyente a consagrar determinados preceptos o la finalidad perseguida, por lo cual, habrá que interpretar, en dichos casos, un poco a ciegas.

6.2 LOS PRINCIPIOS LABORALES AUNQUE HAYAN ADQUIRIDO EL RANGO CONSTITUCIONAL NO SON POSTULADOS ABSOLUTOS SINO REGLAS GENERALES QUE ADMITEN SITUACIONES DE EXCEPCIÓN.-

En efecto, la dinámica de las relaciones sociales y la economía hacen que las normas jurídicas sean , con mucha más frecuencia de lo que se quisiera, desbordadas por la realidad cambiante.

Con todo y lo abstracto de las normas, su generalización y flexibilización éstas van detrás de los hechos que regulan, los cuales en ocasiones cambian de orilla quedando abajo lo que esta arriba y arriba lo que estaba abajo, razón por la cual el proteccionismo debe procurarse con sentido crítico de manera que no se convierta en teatro de lo absurdo.

Debe por lo tanto, el intérprete compaginar el principio inexorable del derecho *dura lex se lex* y resolver el dilema actual que nos muestra la realidad jurídica en donde la ecuación regla jurídica = justicia no es siempre cierta.

En defensa de los propios intereses de los trabajadores en muchas ocasiones es necesario renunciar a ciertos derechos a favor para adquirir otros cuantitativa y cualitativamente más ventajosos.

Debe darse una mayor libertad en la materia negocial de las partes sin perjuicio de la dirección directa de que un funcionario supervise la negociación como garantía de la defensa de los intereses del trabajador.

6.3 EL DERECHO LABORAL CONTINÚA SIENDO TUITIVO DEL TRABAJADOR.-

No obstante la afirmación anterior, el derecho laboral sigue siendo tuitivo del trabajador dada las condiciones de inferioridad que muestra para él la balanza Oferta / Demanda de mano de obra en el mercado laboral, en donde la oferta de ella excede a la demanda de la misma.

BIBLIOGRAFÍA

CORTE CONSTITUCIONAL, Tutelas T-016, T-063, T-079, T-102, T-136, T-143, T-144, T-147, T-149, T-173, T-198, T-207, T-209, T-211, T-227, T-244, T-270, T-313, T-342, T-355, T-356, T-359, T-437, T-438, T-510, T-516, T-526, T-528, T-571, T-579, T-597, T-599, T-606, T-613, T-619, SU-509, SU-516, T-619, T-025, T-142, T-156.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. *La Constitución de 1991 y la cuestión laboral*, Actualidad Laboral, noviembre-diciembre, Legis, Santafé de Bogotá, D.C., 1991.

ESCOBAR HENRIQUEZ, Francisco, Los principios del Derecho laboral en la nueva Constitución Nacional, Actualidad Laboral, noviembre-diciembre, Ed Legis, Santafé de Bogotá, D.C., 1991.

MONSALVE, Alfonso, Teoría de la Argumentación, Editorial Universidad de Antioquia, Medellín, 1992.

OCHOA MORENO, Benjamín, El Derecho del trabajo en la nueva Constitución Política, Actualidad Laboral, julio-agosto, Ed Legis, Santafé de Bogotá, D.C., 1991.

Constitución
de 1886, 2
de 1991, 3, 6
Derecho al Trabajo, 6
 Importancia, 6
Derecho del Trabajo
 Principios, 2
 Principios del, 3
Trabajo
 Es una obligación social, 2
Trabajo como una obligación social, 8