

IMPLICACIONES DEL MODELO
ECONÓMICO ACTUAL EN LA REGULACIÓN
LABORAL: ANÁLISIS SOCIOLÓGICO
*HERMAN JOSÉ ARANDA CAMACHO**



IMPLICATIONS OF THE CURRENT ECONOMIC
MODEL IN THE LABOR REGULATION:
SOCIOLOGICAL ANALYSIS

RESUMEN

Existe una importante diferencia entre el Derecho al trabajo y el Derecho del Trabajo; el primero referido a las posturas ideológicas, políticas y económicas y el segundo relacionado con la norma que regula la actividad laboral. El legislador respecto al Derecho del trabajo deberá propender por regular de manera efectiva las relaciones laborales y evitar a toda costa que existan mecanismos de evasión de dicha regulación. El conflicto social que se genera a partir de la relación laboral, a pesar de las distintas formas de intervención estatal no resulta resuelto de manera pacífica y repercute en la vida económica y política.

PALABRAS CLAVE: Trabajo; Actividad laboral; Legislador; Regulación; Conflicto social.

ABSTRACT

Abstract: here is an important difference between the Right to Work and the Right to Work; the first referred to the ideological, political and economic positions and the second related

* Abogado, Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja, Colombia, Especialista en Derecho Administrativo, Universidad Libre, Secretario General Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja; e-mail [hermanaranda87@hotmail.com].

to the norm that regulates labor activity. The legislator with regard to labor law should strive to effectively regulate labor relations and avoid at all costs that there are mechanisms to evade such regulation. The social conflict that is generated from the employment relationship, despite the different forms of state intervention is not solved in a peaceful manner and has an impact on economic and political life.

KEYWORDS: Work; Labor activity; Legislator; Regulation; Social conflict.

Fecha de presentación: 6 de diciembre de 2017. Revisión: 13 de febrero de 2018. Fecha de aceptación: 20 de marzo de 2018.



I. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE TRABAJO Y SU REGULACIÓN POSITIVA

El concepto de trabajo involucra un espectro demasiado amplio de ciencias que permitirían la construcción de un concepto integral; en adelante, se abordará el concepto de trabajo desde los postulados de derecho “al” trabajo y derecho “del” trabajo¹, bajo el entendido de que el primero de ellos hace referencia a las diferentes posturas ideológicas, políticas y económicas, entre otras, que además son el resultado de una conducta social determinada, mientras que el segundo comprende el derecho positivo que regula la actividad laboral.

Puede entonces, estudiarse esas diversas posturas desde las locuciones propias del derecho civil romano *ius ad rem* e *ius in rem*², derecho a la cosa y derecho en la cosa, respectivamente. Términos que en efecto encuentran su materialización en la legislación interna, el primero de ellos, en el artículo 25 de la Constitución Política cuando reza que “toda persona tiene derecho a un trabajo”³, el segundo término se ve reflejado en la existencia de las normas que regulan la actividad laboral, este último solo encuentra cabida una vez configurado el

1 ALAIN SUPIOT. “Introducción a las reflexiones del trabajo”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 115, n.º 6, 1996, disponible en [<https://dedona.wordpress.com/2010/09/13/texto-introduccion-a-las-reflexiones-sobre-el-trabajo-alain-supiot/>].

2 JAVIER HERVADA. *Introducción crítica al derecho natural*, 2.ª ed., Bogotá, Temis, 2006.

3 Constitución Política de Colombia de 1991, Bogotá, Legis, 1991.

primero, en efecto, no puede hablarse de derecho *en* la cosa si antes no se tiene el derecho *a* la cosa.

Abordar el concepto de trabajo desde el punto de vista etimológico, permitiría identificar algunos de los elementos inherentes a la actividad productiva. DOMINGO CAMPOS RIVERA en su diccionario de derecho laboral, identifica al menos tres locuciones latinas que ponen de manifiesto la esencia del concepto de trabajo, estas son:

Locución latina *trabs-trabis*: que significa traba, obstáculo, dificultad. El trabajo es el resultado de la lucha constante del hombre por atender a sus propias necesidades.

Locución latina *tripalium*: que hace alusión a un objeto de tortura. Derivado de este concepto nace la palabra *tripaliare*, que significaba al mismo tiempo trabajar y sufrir.

Locución *labor-laboris*: que significa actividad encaminada a hacer o producir algo.

En nuestra lengua se ha aceptado el uso de la palabra “labor” para definir una actividad cualquiera, mientras que el término “laborar” hace alusión a la realización de algo⁴.

Como se hace notorio, el concepto encierra en sí mismo el origen perverso del *trabajo*, como quiera que antes que reconocerse como una actividad agraciada, éste fue el reflejo del sufrimiento y el repudio, una forma de expiar penas o castigos tendiente a la producción de algo. Sin embargo, no debe olvidarse que

la importancia del trabajo en la vida del hombre se pone de manifiesto también si se tiene en cuenta que constituye una fuente de felicidad, de bienestar [...] saberse útil, reconocerse como capaz de hacer algo importante, ayudar a los demás, hacer un mundo más humano, son aspectos del trabajo que influyen en el sentimiento interno de felicidad⁵.

4 DOMINGO CAMPOS RIVERA. *Diccionario de derecho laboral*, Bogotá, Temis, 2012.

5 RAFAEL CORAZÓN GONZÁLEZ. *Fundamentos para una filosofía del trabajo*, Navarra, Universidad de Navarra, 1999.

Una dicotomía conceptual aparece en torno al trabajo, posturas evidentemente contrarias que fueran desarrolladas en atención a las condiciones políticas, económicas, sociales y culturales de las épocas respectivas en que fueron construidas, algunas hoy día carentes de aceptación por las características propias del momento histórico.

Así las cosas, hablar de trabajo desde la postura del derecho al trabajo, es hablar en forma necesaria del elemento humanizador del ser, ello en la medida que este i) sólo le es atribuible al hombre en cuanto sólo el ser humano es capaz de lograr la comunión entre razón y manos, o en otras palabras, de lograr la transitividad por medio del trabajo; ii) el trabajo en el hombre no le reduce a la mera experiencia vital, sino que por el contrario le permite la inclusión-integración en el conglomerado social; y iii) en todo caso es el medio natural por el que el hombre logra su propia realización.

Si se aborda el concepto desde otra de sus múltiples aristas, específicamente desde la concepción jurídica del trabajo desarrollada por las legislaciones internas de los diferentes países y las organizaciones internacionales del trabajo, se hace evidente que esta positivización se configura como el resultado de postulados filosóficos, sociológicos, económicos, culturales y sobre todo a las conquistas históricas de los trabajadores en el campo de las garantías de los mismos y la especial protección que les asiste en las relaciones laborales.

Como característica esencial de este derecho del trabajo, podría identificarse su nacimiento reciente, pues como lo manifiesta GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA,

... el derecho laboral aparece hacia la mitad del siglo XIX y adquiere pleno desarrollo con la terminación de la Primera Guerra Mundial [...] no podemos afirmar lo mismo en cuanto a la existencia de las relaciones cuyo fundamento sea la prestación de servicios⁶.

La doctrina a su vez, ha manifestado la diferencia entre derecho del trabajo y derecho laboral, considerando al primero de ellos como el conjunto de principios, normas e instituciones que dignifican y tien-

6 GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA. *Manual de derecho del trabajo*, Bogotá, Leyer, 2010.

den a reivindicar los esfuerzos de los que viven de sus afanes materiales e intelectuales, en pro de la realización de la justicia social en el equilibrio en las relaciones entre el trabajo y el capital, mientras que el segundo concepto alude a, según el concepto de GUILLERMO CABANELLAS,

aquel que tiene por finalidad principal regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado en lo referente al trabajado subordinado, en cuanto atañe las profesiones y la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo las condiciones jurídicas mediata e inmediateamente de la actividad laboral dependiente⁷.

En el caso concreto de Colombia, el sistema normativo ha definido al trabajo como

toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo⁸.

La definición, aunque estudiada a profundidad por la doctrina, merece un análisis tan siquiera somero sobre los elementos que de esta definición se pueden desprender.

Se hacen evidentes entonces, los siguientes elementos:

Actividad humana: elemento que en efecto refuerza la naturaleza del trabajo como privativa del ser humano, y que le diferencia de la mera actividad que realizan las maquinas o los animales. En palabras de DOMINGO CAMPOS RIVERA,

Se encuentra pues en esta disposición, una manifestación de alto *contenido social y humano* del derecho laboral al excluir de su regulación toda actividad laboral que no sea realizada por el hombre⁹. (Resaltado fuera del texto).

7 GUILLERMO CABANELLAS DE TORRES. *Tratado de derecho laboral*, t. II, "El contrato de trabajo", Buenos Aires, Ediciones el Gráfico, 1949.

8 *Código Sustantivo del Trabajo*, Bogotá, Legis, 2015.

9 CAMPOS RIVERA. *Diccionario de derecho laboral*, cit.

Actividad libre: es decir que la legislación solo regula aquella actividad libremente contratada y libremente prestada. En todo caso, se hace evidente que se desconoce como trabajo a la actividad realizada por individuos sometidos al pago de condenas penales o derivadas del sometimiento forzoso e ilegal.

Finalidad de la actividad: la primera apreciación que debe hacerse es que, pese a que la norma estipule la posibilidad de *cualquier* actividad, solo serán concebidas como finalidades del trabajo aquellas que se desarrollen en concordancia con las normas imperativas, la moral y la ética. En segundo lugar, deben determinarse los elementos objetivo y subjetivo del fin de la actividad, el primero de ellos hace referencia a la actividad misma y su licitud o ilicitud, mientras que el segundo se refiere a la convicción personal que tiene la persona sobre la naturaleza de la actividad que desarrolla, es decir, el conocimiento o ignorancia misma de la labor.

Actividad efectuada en ejecución de un contrato de trabajo: debe hacerse la precisión de que en vez de la actividad efectuada en ejecución de un contrato, debe hablarse de la actividad originada en una relación de trabajo independiente, ello en cuanto existen actividades laborales que no necesariamente configuran un contrato de trabajo, pero que en todo caso están protegidas por el derecho laboral.

El fenómeno globalizador ha intentado desnaturalizar el derecho *del* trabajo, despojándolo de la investidura garantista y proteccionista que se derivó de las luchas (en especial las sindicales¹⁰) gestadas en el seno del modelo tripartita de las relaciones laborales, generando lo que se ha denominado “carrera hacia abajo”¹¹, valiéndose de figu-

10 Se hace evidente, por ejemplo, en el *boom* de la posguerra, donde los trabajadores de muchos países se sindicalizaron masivamente, la negociación colectiva se fortaleció y se lograron importantes conquistas salariales, prestaciones sociales legales y extra legales. Fue sin lugar a dudas un periodo de fortalecimiento del movimiento sindical y de progresos en el campo del derecho del trabajo, individual y colectivo. Cfr. EDGAR OSPINA DUQUE. “Antecedentes históricos del derecho colectivo del trabajo”, disponible en [<http://lacordinadora.files.wordpress.com/2011/09/1-antecedentes-historicos-del-derecho-colectivo-del-trabajo.pdf>].

11 Resultado de la competencia internacional no regulada que podría rebajar los salarios y otras condiciones laborales y causar dificultades y situaciones de privación a los trabajadores. Cfr. WERNER SENGENBERGER. *Globalización y progreso social: la función y el impacto*

ras tales como los contratos atípicos o la utilización de instituciones jurídicas preexistentes con el fin de evadir tales condiciones, en otras palabras, el modelo económico actual a elevado como consigna la flexibilización laboral y la desregulación económica, temas que en adelante se abordarán con mayor detenimiento.

II. FLEXIBILIZACIÓN LABORAL: UN FENÓMENO RECURRENTE EN LA DINÁMICA DE LA REGULACIÓN LABORAL

El concepto de flexibilización debe entenderse en primer lugar como un fenómeno económico, como quiera que se considera una figura tendiente a generar cambios o modificaciones que reflejen las circunstancias propias del mercado o sus necesidades, en concordancia con el concepto de desarrollo y progreso construidos desde la especial visión del libre mercado.

Los orígenes de la flexibilización se encuentran en la concepción neoliberalista de los modelos económicos y su proceso de globalización, como quiera que según FRANCESCO GALGANO,

La globalización de la economía provoca en el derecho un doble efecto. Conduce a la superación del principio estatal [...] el primero de estos efectos es la formación de un derecho no estatal¹².

Toda vez que considera que la regulación excesiva del mercado inhibe, restringe y entorpece el movimiento al interior del mismo.

En efecto, el concepto de flexibilización es el resultado de una economía regida únicamente por las leyes del mercado, que en todo caso, se convierten en las leyes naturales del sistema económico. La oferta y la demanda asumen entonces la condición de parámetros rectores que determinan el comportamiento de los diferentes subsistemas que encuentran sus cimientos en el modelo económico predominante.

de las normas internacionales del trabajo, 2.^a ed., Bonn, Friedrich Ebert Stiftung, 2005, disponible en [<http://library.fes.de/pdf-files/iez/04289.pdf>].

12 FRANCESCO GALGANO. *La globalización en el espejo del derecho*, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni Editores, 2005.

Frente a este fenómeno se han desarrollado dos posturas opuestas, un sector ha considerado a la flexibilización como medio idóneo para la supresión de barreras que faciliten la contratación laboral, reduciendo el concepto de trabajo a un mero criterio cuantitativo en el que de ninguna manera el pleno empleo se considera relevante en la dinámica económica de los asalariados, como quiera que la relación laboral que surge no reconoce la condición de persona y por ende, desconoce la dignidad humana como eje piramidal sobre el que se construyan condiciones *dignas* para el trabajador, postura que de manera necesaria predica la desregulación económica como la herramienta que permita el desarrollo eficaz del sistema económico, libre de rigideces que limiten la posibilidad de desarrollo de las empresas. En otras palabras, se procura la desvinculación del Estado de toda relación laboral (bi-partismo¹³), dejando a los trabajadores la posibilidad libre de negociar su fuerza de trabajo al mejor postor.

De lo anterior, sin duda alguna, puede deducirse un pensamiento que supone el modelo económico como fin y no como medio, pues no reconoce que “toda actividad económica con sus conocimientos, técnicas, instrumentación, manipulación y productos *están al servicio de la dignidad personal humana*”¹⁴ (resaltado fuera del texto), desdibujando el verdadero horizonte de la actividad económica.

De aceptarse que la dignidad humana es el verdadero fin de la economía, sería posible afirmar que i) los bienes económicos son bienes útiles¹⁵; y ii) que por ende, la economía se configura como un simple medio o instrumento que está destinado para el uso del hombre¹⁶,

13 “El bipartidismo significa al mismo tiempo discontinuidad, flexibilidad y eliminación de ‘rigideces’ en los costes que acarrea un despido en el modelo anterior”, véase al respecto, ROBINSON ARÍ CÁRDENAS SIERRA. “Derecho laboral: del tripartismo al bipartismo (evolución, innovación, mercado y servidumbre)”, en *Principia Iuris*, n.º 15, 2011, disponible en [<http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/piuris/article/download/418/567>].

14 ALBERTO CÁRDENAS PATIÑO y JOAQUÍN ZABALZA IRIARTE. *Tomás de Aquino: El horizonte económico*, Bogotá, Universidad Santo Tomás de Aquino, 1997.

15 El concepto de bien útil, en atención a la clasificación elaborada por el Aquinate, corresponde a aquel bien que se considera un medio para la consecución de otro. JOAQUÍN ZABALZA IRIARTE y GLORIA ISABEL REYES CORREDOR. *Tomás de Aquino: El bien económico y el dinero*, Bogotá, Universidad Santo Tomás de Aquino, 1994, p. 18.

16 Ídem.

sometido a los límites que imponen las esferas mínimas e irrenunciables de las personas y derrumbando los cimientos teóricos que dan origen al fenómeno flexibilizador.

La otra posición desarrollada frente al fenómeno de la flexibilización, propone la formulación de nuevas formas de establecer reglas que rijan las condiciones del trabajo asalariado, “No se trata de eliminar normas sino de permitir que ellas operen adaptándose a ciertas circunstancias que son determinantes para el éxito y supervivencia empresarial”. Se hace evidente una visión más laxa frente a la regulación preexistente, que en alguna medida reconoce la importancia de la misma en la dinámica trabajador-empleador y que pretende el desarrollo de las empresas, sin que en el proceso se desconozcan (por lo menos de manera flagrante) los derechos *iusfundamentales* de las personas.

Una de las vías materializadoras del fenómeno flexibilizador, ha sido la creación de nuevas modalidades contractuales que impidan, al menos desde lo formal, la configuración de un contrato laboral, tendientes a eludir los mínimos reconocidos por el derecho *del* trabajo, contenidos en las fuentes formales que en atención a la voluntad del legislador asumen un carácter de irrenunciabilidad que se escapan al ejercicio volitivo de la negociación cuando se pretendan desmejorar dichas condiciones. Restricción que no opera en el sentido contrario, como quiera que, salvó mejores condiciones pensionales¹⁷, los míni-

17 El Acto Legislativo 01 de 22 de julio de 2005 (*Diario Oficial*, n.º 45.980 de 25 de julio de 2005, disponible en [<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17236>]), por medio del cual se adicionó el artículo 48 Superior, dispuso que a partir de su vigencia, esto es, desde el 25 de julio de 2005, no habría regímenes especiales ni exceptuados, sin perjuicio de los derechos adquiridos y de los regímenes aplicables a los miembros de la Fuerza Pública y el Presidente de la República. Esta misma disposición señaló que la vigencia de los regímenes pensionales especiales y de los exceptuados, así como cualquier otro distinto al régimen especial contenido en la Ley 100 de 23 de diciembre de 1993 (*Diario Oficial*, n.º 41.148, de 23 de diciembre de 1993, disponible en [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html]), expiraría el 31 de julio de 2010, excepto para los trabajadores que estando en dicho régimen, además, tuvieran cotizadas al menos 750 semanas o su equivalente en tiempo de servicios a la entrada en vigencia del presente Acto Legislativo, a los cuales se les mantendrá dicho régimen hasta el año 2014. Cfr CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Sentencia C-258 de 7 de mayo de 2013, M. P.: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB, disponible en [<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2013/C-258-13.htm>].

mos podrán ser más favorables para el trabajador, como resultado de la negociación que resulten entre este último y su empleador.

Una de estas modalidades puede evidenciarse al interior de las Cooperativas de Trabajo Asociado –COTAS– que se consideran

organismos de trabajo asociado que por definición legal son empresas a las cuales las personas vinculan su trabajo y sus aportes económicos para producir bienes, ejecutar obras o prestar servicios en forma autogestionaria, es decir, como grupos auto dirigidos¹⁸.

En donde la vinculación como cooperados, permite la evasión de la regulación laboral cuando a través de la figura de la tercerización¹⁹ se configuran verdaderos contratos de trabajo, que tan sólo formalmente adquieren una connotación distinta a la de su esencia y a través de las cuales se lesionan los mínimos laborales de dichos trabajadores.

El fenómeno se ha venido configurando sistemáticamente en el mundo, y ha adquirido tal relevancia, que la Organización Internacional del Trabajo –OIT– se pronunció al respecto, emitiendo la Recomendación 193 de 2002, que tiene como fin

velar por que no se puedan crear o utilizar cooperativas para evadir la legislación del trabajo ni ello sirva para establecer relaciones de trabajo encubiertas, y luchar contra las pseudo-cooperativas, que violan los derechos de los trabajadores, velando por que la legislación del trabajo se aplique en todas las empresas²⁰.

18 La Ley 79 de 23 de diciembre de 1988 (*Diario Oficial*, n.º 38.648, de 10 de enero de 1989, disponible en [<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=92111>]) en su artículo 4.º trae una definición legal en la cual es posible identificar los elementos característicos de este tipo de organizaciones. Cfr. MIGUEL Pérez García. *Contratación laboral, intermediación y servicios*, Bogotá, Legis, 2012, p. 225.

19 “La tercerización consiste en acudir a un tercero para que desarrolle una función o varias que no forman parte del *core business* de la empresa, con total autonomía e independencia, sin que el contratante tenga vínculo alguno en la administración o manejo de lo contratado, ya que la actividad se concreta en un resultado final”. Cfr. *ibíd.*, p. 208.

20 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT–. Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, núm. 193, adoptada en Ginebra, 90.ª reunión CRT, 20 de junio de 2002, disponible en [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R193].

En 2005, la Asamblea General de la Organización Sectorial de la Alianza Cooperativa Internacional, siguiendo la línea fijada por la OIT, expidió la Declaración Mundial sobre Cooperativismo de Trabajo Asociado²¹, en donde quedaron fijadas las características propias de las cooperativas de trabajo asociado

En Colombia el legislador ha procurado regular de forma minuciosa a este tipo de organizaciones en atención a las recomendaciones y los pronunciamientos de organismos internacionales como la OIT, regulación que ha venido siendo decantada por los diferentes pronunciamientos de las altas cortes que tienden al fortalecimiento de la verdadera esencia de la institución, para evitar a toda costa que se configuren como un medio de evasión de la regulación laboral.

Claro ejemplo de lo antes manifestado, puede inferirse en Sentencia C-645 de 31 de agosto de 2011 de la Corte Constitucional²², en donde la sala plena de esta corporación se pronunció con relación a la acción pública de inconstitucionalidad promovida en contra del artículo 63 (parcial) de la Ley 1429 de 29 de diciembre de 2010²³ y manifiesta que no puede incurrirse en una falacia denominada *pars pro toto* al afirmar que dado que una parte de las *cotas* han servido para desdibujar la regulación laboral, la totalidad de las mismas nacen con dicha finalidad y por el contrario, reconoce la especial obligación de apoyo que recae sobre el Estado con el fin de fortalecer estas formas asociativas solidarias²⁴.

En igual forma se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia, manifestando que

... es claro que la celebración de contratos con esas entidades [COTAS] no puede ser utilizada de manera fraudulenta para disfrazar u ocultar la existencia de verdaderas relaciones de trabajo, con el fin de evadir el reconocimiento

21 Aprobada por la Asamblea General de la ACI en Cartagena, Colombia, el 23 de septiembre de 2005, disponible en [http://www.cicopa.coop/cicopa_old/IMG/pdf/Declaration_approved_by_ICA_ES-2.pdf].

22 M. P.: GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO, disponible en [<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/C-645-11.htm>].

23 *Diario Oficial*, n.º 47.937, de 29 de diciembre de 2010, disponible en [http://www.secretariosenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html].

24 Sentencia C-645 de 2011, cit.

y pago de derechos laborales legítimamente causados en cabeza de quienes, pese a que en apariencia fungieron como cooperados, en realidad han ostentado la calidad de trabajadores subordinados al servicio de una persona natural o jurídica.

Esa conducta no cuenta con respaldo jurídico y constituye una reprochable tergiversación del objeto que persiguió la ley al permitir el funcionamiento de los entes cooperados, en los que debe prevalecer real y efectivamente, más no sólo en apariencia, el trabajo cooperado y mancomunado de los trabajadores que de manera libre hayan tomado la decisión de organizarse para desarrollar su capacidad laboral”²⁵.

III. EL DERECHO DEL TRABAJO COMO MANIFESTACIÓN DEL CONFLICTO SOCIAL

Como ya se ha podido determinar de las líneas que anteceden, el trabajo desde su concepto se ha visto altamente determinado por las connotaciones sociales de la época, siendo recurrente la existencia del conflicto entre quienes ostentan el poder y control de los medios de producción y aquellos desposeídos que no cuentan más que con su fuerza de trabajo para garantizar su supervivencia en el contexto del modelo económico predominante.

En adelante se pretende realizar algunas presiones referentes a la naturaleza y características del conflicto que se ha puesto en consideración durante el transcurso del escrito.

A. Teoría marxista frente al conflicto social relativo al trabajo

Dentro de la basta teoría marxista, resulta loable destacar el marco conceptual relativo al trabajo alienado, concepto frente al cual resulta determinante precisar que:

... el autor llama a la primera fase del desarrollo de las fuerzas productivas, el modo de “cooperación simple”: un número mayor de operarios que tra-

25 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia de 6 de diciembre de 2006, exp. 25713, M. P.: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA.

bajan juntos al mismo tiempo y lugar, para producir el mismo tipo de mercancía, bajo las órdenes de un capitalista. Aquí se hace hincapié en la fuerza socialmente productiva que surge al agrupar a hombres para que trabajen y cooperen entre sí. El capitalista obtiene la plusvalía en forma directa de la cooperación. La fase siguiente que se basó en una división del trabajo más compleja entre muchos obreros, en la que cada cual tiene su operación especializada, es la base del sistema productivo llamado “manufactura”. Dentro del cual la división del trabajo cada vez más compleja alienaba al obrero de sus facultades creadoras y, por consiguiente, lo disminuía como ser humano. La mayor productividad de la nueva organización del trabajo era posible por la división, clasificación y agrupamiento de los obreros según sus funciones específicas, la organización toma lo que se quita al obrero en cuanto a su habilidad artística, capacidad creadora y facultades reflexivas. La organización se ha enriquecido como totalidad alienando al obrero de sus facultades individuales²⁶.

De las líneas transcritas y en concordancia con el desarrollo del presente escrito, resulta pertinente destacar que el modelo de producción capitalista supone la reducción del concepto de persona del trabajador a la mínima expresión de herramienta de producción, lo cual resulta evidente cuando hacemos remisión a las múltiples formas de flexibilización que no atienden a la condición de trabajadores, sino que se fundan en la optimización de beneficios para las empresas, lo que de contera supone la afectación a los derechos de la persona humana que pone a disposición su fuerza productiva y que encuentra a través de dichos mecanismos defraudados derechos tales como la estabilidad laboral y su dignidad humana en sí misma.

Sin embargo, el conflicto social surgido entre los extremos de la relación laboral no ha sido relegado a un segundo plano, pues como ya se había hecho mención, la intervención de los Estados como terceros reguladores supone la necesidad de la materialización de las regulaciones tuitivas que aún sobreviven en favor de los intereses de los trabajadores, situación que pretende analizarse a continuación.

26 MARÍA EMILIA ISORNI. “ Los conceptos de hombre y trabajo en Karl Marx y Jean Paul Sartre”, en *Cifra*, n.º 6, 2011, disponible en [<http://fhu.unse.edu.ar/carreras/rcifra/emiliaisorni.pdf>].

B. Los Estados como terceros mediadores en el conflicto social del trabajo

La existencia de modelos tripartitas en los términos previamente delimitados en el que los Estados intervienen en calidad de mediadores y con funciones de peso y contrapeso en la reglamentación del conflicto social, ha permitido una regulación frente al caso concreto que si bien no supone el fin del conflicto, si ha permitido la búsqueda de soluciones pacíficas y concertadas de las múltiples disputas por los intereses de los dueños de los medios de producción y de los trabajadores.

Desde la perspectiva de los empresarios, dicha intervención ha permitido la atención a las necesidades de la empresa en términos económicos, que faciliten el desarrollo económico de la industria y, por consiguiente, de las economías de los países, sin que ello suponga la completa inobservancia de los intereses, derechos y regulaciones existentes con relación al trabajo y al trabajador mismo. No obstante, y como ya hacíamos referencia desde GALGANO, la industria ha adquirido un poder paraestatal que en ocasiones termina doblegando la voluntad de los Estados en su afán de optimizar las utilidades y garantizar el dominio del mercado en sus operaciones comerciales.

Por su parte, dicha intervención para los trabajadores supone la posibilidad de equiparar cargas en los procesos de negociación por las garantías y derechos que les asiste, así como la conquista de beneficios superiores que garanticen la ejecución de sus labores en términos de humanidad y respeto por la dignidad de la persona, lo que repercute en la posibilidad de propender por su realización personal y el fortalecimiento de esferas personales, externas a la actividad laboral, como la familia y la vida en sociedad.

Sin embargo, esta forma de control social ejercida por los Estados, aunque tiene como primera finalidad la preservación de un orden social equitativo que atienda, como ya se ha dicho, a las necesidades de la industria sin que ello suponga el detrimento de los derechos y prerrogativas inherentes a los trabajadores y viceversa, puede degenerar en daños colaterales tales como la migración de la industria hacia regiones no reguladas donde se pueda reducir el costo de producción y aumentar el nivel de productividad de la empresa, lo que implica, por

una parte, el atraso de dichos países o regiones por el abandono de la industria, el aumento de las tasas de desempleo y en forma necesaria, la afectación al nivel de vida de la población en general.

Todo lo anterior permite concluir que el conflicto social que se gesta a partir del trabajo no resulta ser pacífico y que a pesar de las diferentes formas de intervención y conciliación de las diferencias entre los extremos del conflicto, no suponen fórmulas de arreglo definitivas y *contrario sensu*, en algunos casos implican una afectación mayor a los intereses de los trabajadores y/o empresarios que repercuten de manera directa con otras esferas de la vida económica y política de las regiones.

BIBLIOGRAFÍA

Acto Legislativo 01 de 22 de julio de 2005, *Diario Oficial*, n.º 45.980 de 25 de julio de 2005, disponible en [<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17236>].

CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO. *Tratado de derecho laboral*, t. II, “El contrato de trabajo”, Buenos Aires, Ediciones el Gráfico, 1949.

CAMPOS RIVERA, DOMINGO. *Diccionario de derecho laboral*, Bogotá, Temis, 2012.

CÁRDENAS PATIÑO, ALBERTO y JOAQUÍN ZABALZA IRIARTE. *Tomás de Aquino: El horizonte económico*, Bogotá, Universidad Santo Tomás de Aquino, 1997.

CÁRDENAS SIERRA, ROBINSON ARÍ. “Derecho laboral: del tripartismo al bipartismo (evolución, innovación, mercado y servidumbre)”, en *Principia Iuris*, n.º 15, 2011, disponible en [<http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/piuris/article/download/418/567>].

Código Sustantivo del Trabajo, Bogotá, Legis, 2015.

Constitución Política de Colombia de 1991, Bogotá, Legis, 1991.

CORAZÓN GONZÁLEZ, RAFAEL. *Fundamentos para una filosofía del trabajo*, Navarra, Universidad de Navarra, 1999.

CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Sentencia C-645 de 31 de agosto de 2011, M. P.: GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO, disponible en [<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/C-645-11.htm>].

CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Sentencia C-258 de 7 de mayo de 2013, M. P.: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB, disponible en [<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2013/C-258-13.htm>].

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia de 6 de diciembre de 2006, exp. 25713, M. P.: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA.

Declaración Mundial sobre Cooperativismo de Trabajo Asociado, Aprobada por la Asamblea General de la ACI en Cartagena, Colombia, el 23 de septiembre de 2005, disponible en [http://www.cicopa.coop/cicopa_old/IMG/pdf/Declaration_approved_by_ICA_ES-2.pdf].

GALGANO, FRANCESCO. *La globalización en el espejo del derecho*, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni Editores, 2005.

GUERRERO FIGUEROA, GUILLERMO. *Manual de derecho del trabajo*, Bogotá, Leyer, 2010.

HERVADA, JAVIER. *Introducción crítica al derecho natural*, 2.ª ed., Bogotá, Temis, 2006.

ISORNI, MARÍA EMILIA. “ Los conceptos de hombre y trabajo en Karl Marx y Jean Paul Sartre”, en *Cifra*, n.º 6, 2011, disponible en [<http://fhu.unse.edu.ar/carreras/rcifra/emiliaisorni.pdf>].

Ley 79 de 23 de diciembre de 1988, *Diario Oficial*, n.º 38.648, de 10 de enero de 1989, disponible en [<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=9211>].

Ley 100 de 23 de diciembre de 1993, *Diario Oficial*, n.º 41.148, de 23 de diciembre de 1993, disponible en [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html].

Ley 1429 de 29 de diciembre de 2010, *Diario Oficial*, n.º 47.937, de 29 de diciembre de 2010, disponible en [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html].

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT–. Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, núm. 193, adoptada en Ginebra, 90.ª reunión CIT, 20 de junio de 2002, disponible en [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R193].

OSPINA DUQUE, EDGAR. “Antecedentes históricos del derecho colectivo del trabajo”, disponible en [<http://lacordinadora.files.wordpress.com/2011/09/1-antecedentes-historicos-del-derecho-colectivo-del-trabajo.pdf>].

PÉREZ GARCÍA, MIGUEL. *Contratación laboral, intermediación y servicios*, Bogotá, Legis, 2012.

SENGENBERGER, WERNER. *Globalización y progreso social: la función y el impacto de las normas internacionales del trabajo*, 2.ª ed., Bonn, Friedrich Ebert Stiftung, 2005, disponible en [<http://library.fes.de/pdf-files/iez/04289.pdf>].

SUPIOT, ALAIN. “Introducción a las reflexiones del trabajo”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 115, n.º 6, 1996, disponible en [<https://dedona.wordpress.com/2010/09/13/texto-introduccion-a-las-reflexiones-sobre-el-trabajo-alain-supiot/>].

ZABALZA IRIARTE, JOAQUÍN y GLORIA ISABEL REYES CORREDOR. *Tomria Isabel Reyes Corredor/2010/09/13/texto-*, Bogot , Universidad Santo Tomás de Aquino, 1994.