

La reconceptualización del derecho del trabajo en el siglo xxi

The reconceptualization of labor law in the 21st century



Omar Ernesto Castro Guiza
Universidad Cooperativa de Colombia
omarc75@hotmail.com

Recibido: 07 de febrero de 2020/ **Aceptado:** 11 de julio de 2020
<https://doi.org/10.17081/just.25.38.4400>

Resumen

En este texto se mostrará la evolución histórica del trabajo desde la época romana y hasta el siglo XIX, para luego abordar en esa última época la génesis del derecho del trabajo o derecho laboral como algunos bien llaman a la disciplina jurídica que regula las relaciones de trabajo, con el fin de comprender y analizar su relación con el empleo informal, como concepto básico de esta investigación. Igualmente, se hará mención a las características de derecho del trabajo en el siglo XX, su innegable limitación a las nuevas formas flexibles de trabajo generadas desde la globalización económica, y a la lucha constante de los organismos internacionales como la O.I.T, para ajustar la regulación laboral a las dinámicas de producción del siglo XXI, en vía de protección de los trabajadores.

Utilizando un método explicativo, la conclusión principal de esta investigación, afirma la necesidad inmediata de reconceptualizar el derecho del trabajo, como instrumento de regulación jurídica que se extienda a las nuevas formas flexibles de vinculación de trabajadores, pero a su vez a las distintas representaciones del trabajo informal, especialmente, los trabajadores que laboran por cuenta propia.

PALABRAS CLAVE: derecho al trabajo, flexibilidad laboral, informalidad laboral, trabajo

Abstract

This text will show the historical evolution of work since the Roman era and up to the 19th century, to then address the genesis of labor law or labor law as some well-called legal discipline that regulates labor relations, in order to understand and analyze its relationship with informal employment, as a basic concept of this research. Likewise, mention will be made of the characteristics of labor law in the 20th century, its undeniable limitation to the new flexible forms of work generated by economic globalization, and to the constant struggle of international organizations such as the ILO, to adjust labor regulations. To the production dynamics of the 21st century, in the process of protecting workers.

Using an explanatory method, the main conclusion of this research, affirms the immediate need to reconceptualize labor law, as an instrument of legal regulation that extends to the new flexible ways of linking workers, but in turn to the different representations of the informal work, especially self-employed workers.

KEYWORDS: labor flexibility, labor informality, right to work, Work.

Como citar:

Castro Guiza, O. E. (2020). La reconceptualización del derecho del trabajo en el siglo xxi. *Justicia*, 25(38), 53-76. <https://doi.org/10.17081/just.25.38.4400>

Artículo de investigación presentado como avance de la tesis doctoral “El camino hacia el trabajo decente para los trabajadores informales en Colombia”, que adelanta el autor en la Universidad Santo Tomas de Bogotá.

I. INTRODUCCIÓN:

Para abordar esta investigación, es necesario definir el término “trabajo” desde sus expresiones más amplias, hasta llegar al concepto jurídico del mismo, seguido a ello, se hará una revisión histórica de la evolución del trabajo en los distintos estadios de la civilización humana, iniciando desde la época romana, y desde allí establecer la génesis del trabajo como derecho (derecho laboral) y sus implicaciones en la sociedad capitalista hasta los tiempos actuales. Igualmente, se hará mención a las características del derecho del trabajo en el siglo XX, su innegable limitación a para regular las nuevas formas flexibles de trabajo generadas desde la globalización económica, y se revisará la lucha constante de los organismos internacionales como la O.I.T, para ajustar la regulación laboral a las dinámicas de producción del siglo XXI, en vía de protección de los trabajadores. Por último, se profundizará el estudio en la noción y adaptación jurídica del trabajo como derecho, al contexto nacional colombiano, a través de la constitución política de 1991, y que sitio ocupa el trabajo informal dentro de esa regulación.

II. METODOLOGÍA:

Desde la aplicación de un método de investigación descriptivo y explicativo, teniendo en cuenta el concepto de Hernández, Fernández y Baptista (2003), los estudios descriptivos se centran en recolectar datos que muestran un evento, una comunidad, un fenómeno, hecho, contexto o situación. Asimismo, los autores afirman que los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales. explicativo, la pregunta de investigación que pretende resolver este texto es: ¿Es aplicable el derecho laboral a las nuevas formas flexibles de trabajo del siglo XXI?

III. DISCUSIÓN

En primer lugar, debe expresarse que el trabajo es un elemento intrínseco a la naturaleza del ser humano, en palabras de Engels, es una condición primordial y esencial en la vida del hombre, y al cual debe su evolución, tanto así, que este autor asegura, que en las primeras épocas del universo, existían seres vivos, monos antropomorfos, quienes a través del trabajo como instrumento para satisfacer sus necesidades y luego de miles de años, evolucionaron y se transformaron en una nueva especie, el ser humano (Engels, 1876).

Desde un sentido gramatical, el trabajo es definido por la real academia de la lengua (2001), como una cosa resultado de una actividad humana, acción y efecto de trabajar, o como una labor remunerada; lo que implica que el trabajo siempre requiere un esfuerzo, de las capacidades del individuo orientadas a un fin concreto. Ahora bien, para muchos autores la palabra “trabajo”, tiene su génesis en el vocablo latín *tripaliare* que a su vez proviene de *tripalium* (tres palos), el cual era un mecanismo de azote para los esclavos en las primeras épocas del hombre, y que representaba dolor y sufrimiento, por lo cual se comprende el trabajo, como un esfuerzo, que exige del ser humano el uso de sus capacidades físicas y mentales para ejecutarlo, para algunos, esto representa un castigo. Sin embargo, para parte de la doctrina, el origen de la palabra trabajo estaría en el vocablo *trabis*, que significa, traba, impedimento u obstáculo, o también podría generarse desde el concepto *laborare*, que en latín va orientado a la labor o labranza de la tierra (López, 2010, pág. 36).

En un concepto sociológico, el trabajo se define como el cumplimiento de ocupaciones que involucran exigencias físicas e intelectuales, con el propósito de la producción de bienes y servicios para atender las

necesidades humanas. Por tanto, el trabajo se concibe como el medio que utiliza el hombre para vivir y poder satisfacer sus necesidades (Sanchis, 2004). Además, la sociología admite que se puede definir el trabajo como una variabilidad de acciones que aprueban la transformación de la naturaleza en bienes y servicios aprovechables, o generan relaciones interpersonales y sociales más prosperas. Igualmente, el trabajo significa cualquier dinamismo físico o mental que convierte materiales en formas útiles, suministrando bienes o servicios a los otros, y ampliando el conocimiento y el saber humano (Castillo, 2000).

Es necesario reconocer que el trabajo como hecho social admite su definición desde varios aspectos o puntos de vista, y dependerá de cada uno de ellos su concepción, ya sea, económica, filosófica, sociológica, jurídica, u otras.

Retomando al profesor López Fajardo, existe una concepción económica universalmente aceptada para la definición de trabajo, la cual se comprende como toda actividad humana, material o intelectual, con el ánimo de producir riquezas, o prestar servicios; esta definición, excluye la actividad de las máquinas y de los demás seres vivos, así como, las reflexiones internas de los individuos no expresadas externamente. Aunado a lo anterior, se asegura, que el trabajo puede ser físico (material) o intelectual, teniendo en cuenta las acciones de quien lo ejecuta (persona natural), siempre advirtiendo que en cualquier trabajo humano, están presentes las dos condiciones, pero en cada caso concreto, predomina una sobre otra, ejemplificando, se podría citar el trabajo de un profesor, el cual requiere de esfuerzos físicos, tales como el uso de su voz, o de materiales tecnológicos, pero predominando su capacidad intelectual, es decir, su grado de conocimiento sobre determinado tema, que implica el ejercicio principal de su labor (pag.37).

Continuando con la definición de trabajo, López, afirma, que teniendo en cuenta al sujeto que se asigna el resultado de la labor realizada, el trabajo puede ser por cuenta propia, en el cual el ser humano que realiza la ocupación recibe los productos de su labor, pero también asume los riesgos de la misma, o por cuenta ajena, en el cual los productos de la actividad de trabajo se titulan en cabeza de terceros, es decir, personas distintas a quien ejecuta la actividad, pero quien también asume los riesgos de la labor; y es precisamente el trabajo por cuenta ajena, el objeto de protección del derecho en su génesis, como lo veremos más adelante.

Por otro lado, el trabajo puede definirse desde la filosofía, donde ha sido trabajado por varios autores, así como la afirma el profesor Anzalone citando a Hegel, advierte que el concepto de trabajo procede del concepto de actividad, y lo ubica como la herramienta imprescindible, que el ser humano utiliza para satisfacer sus necesidades y generar riqueza. Igualmente, el mismo Anzalone, se acerca a la definición de trabajo, tomando el elemento de conciencia del hombre, por el cual ejecuta una actividad libre y sincera, por diversos medios, para un fin; afirma, que el trabajo es el máximo gesto de libertad del ser humano (Anzalone, 2005).

Para Karl Marx (1867) el trabajo es una cualidad única del ser humano y lo entiende como un proceso creador entre el hombre y la naturaleza. El hombre a través del trabajo pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad (brazos y piernas, cuerpo) a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Por medio del trabajo el hombre crea y transforma la naturaleza y desarrolla su potencialidad, su propia naturaleza genérica (Marx, 1867)

En la misma ruta de conceptualización, cabe destacar que el trabajo, ha sido definido por la iglesia católica como “el fundamento y el fin de todas las instituciones en las que se expresa la vida social”, se advierte que el trabajo no puede transformarse en un bien material cualquiera, pues proviene directamente del ser humano, y para la gran mayoría de las personas es su única fuente de apoyo para la satisfacción de necesidades (Juan, 1963).

Ahora bien, enrutándose hacia el estudio de la evolución del trabajo en las distintas épocas de evolución del ser humano, es necesario mencionar, que en las comunidades más primitivas, el trabajo proyectó al hombre en su contexto social, la necesidad de interrelacionarse con sus congéneres y con la naturaleza, hizo que los hombres primitivos pensarán en diseñar herramientas e instrumentos, tales como el uso de las piedras, el arco y las flechas, la lanza, el fuego, entre otros, que motivaron al hombre a través del trabajo a desarrollar sus habilidades naturales y transformar el entorno en su favor. No obstante, al aparecer las primeras actividades productivas de las primeras organizaciones humanas, tales como la agricultura, la caza, la pesca o la ganadería, generaron excedentes de producción que permitieron el intercambio de productos entre distintos grupos sociales, que a su vez, es la génesis de los primeros modelos de explotación del hombre por el hombre, son los primeros antecedentes de la división de clases sociales, es decir, aparece la sociedad esclavista (Nikitin, 1959).

De la misma manera, Nikitin, afirma, que el descubrimiento de la fundición del hierro, permitió al hombre, tecnificar sus herramientas de trabajo, ahora basadas sobre el metal, permitiendo aumentar las dinámicas de las actividades de trabajo y constituyéndose en la segunda gran división del trabajo, entendida esta como la distinción de oficios diferentes a la agricultura. Igualmente, según López, ya citado *et supra*, y entendiendo la esclavitud como el ejercicio de los atributos de los derechos de la propiedad sobre un ser humano, que se consolidó en Roma como un sistema de producción, se identifican en la evolución del trabajo tres estadios; el primero, como trabajo voluntario, desarrollado en los primeros grupos humanos; el segundo, el trabajo forzoso, a través del esclavismo; y el tercero, el trabajo remunerado o contratado (pag.6).

Ese progreso de las actividades laborales, obligó al ser humano, a pasar del trabajo colectivo al trabajo individual, toda vez, que el aumento de productos y multiplicidad de tareas, permitieron que unas personas tuvieran más producción que otras, desapareciendo la distribución igualitaria de los rendimientos y surgiendo la riqueza individual que dio origen a la propiedad privada, apareciendo con ello, la distinción entre ricos y pobres. Precisamente, muchas personas se dedicaron a la compra y venta de bienes, al intercambio de mercancías, aparecen los llamados mercaderes, como una clase productiva que motivó las dinámicas comerciales de los pueblos, generando la tercera división social del trabajo, denominada como la segregación de los mercaderes. En sociedades como la romana, la griega o la egipcia, la explotación del hombre por otros hombres en los latifundios, en principio fue una esclavitud agrícola y doméstica y luego, se convirtió en una esclavitud orientada desde la guerra, como mecanismo de sometimiento de los prisioneros. También en aquella época, el préstamo de dinero se constituyó en un elemento distintivo entre clases sociales ricas y pobres, que sometía a unos y enriquecía a otros que ostentaban la propiedad sobre los bienes.

En la época romana, se institucionalizó el sistema esclavista como un medio de producción principal, y se generó una regulación jurídica específica para el trato a los esclavos (cosas) y sus dueños o amos, tanto así, que se pudieron distinguir figuras del derecho romano orientadas a regular las potestades de los amos, las clases de esclavos e inclusive las opciones de libertad para estos últimos, asimismo, se distinguieron los esclavos del pueblo romano (*servi publici*) con mejor trato y la posibilidad de ser liberados, y los esclavos sin dueño (*servi poenae*) sin esa opción.

Desde la perspectiva de género, la mujer no tuvo mayor participación social o política en la sociedad romana o griega, apenas se advierte la sumisión de las esposas y madres a sus familias, sin embargo, se les permitía salir a visitar tiendas y plazas públicas. Asimismo, la mujer se casaba en contra de su voluntad desde los 13 años de edad, por disposición de sus padres, pero gozando de ciertos privilegios para aquellas consideradas ciudadanas de Roma (Petit, 1977).

No obstante, todo lo anterior, algunos esclavos gozaron de buenas condiciones de vidas, aquellos que servían a familias ricas, fungieron como curanderos, artesanos, administradores u otras profesiones decorosas. Se presentaron varias características en el trabajo, el proporcionado por los hombres libres, este se encontraba caracterizado por dos aspectos centrales: (i) La ajenidad del resultado del trabajo; y (ii) la remuneración por el servicio prestado. Del mismo modo, se destacaron figuras implementadas por los romanos: El trabajo ya conocido trabajo esclavo; y las nuevas y excepcionales formas de trabajo libre: (i) *Locatio conductio operarum*, entendido como “arrendamiento de servicios”; y (ii) *locatio conductio operis*, o “arrendamiento de obra”.

En cualquiera de las consideraciones de la historia del hombre, los esclavos tuvieron una alta relevancia y participación en la sociedad, a ellos se les atribuye la construcción de las pirámides de Egipto, el coliseo de Roma, el Arco del Triunfo, entre otras maravillas de mundo actual.

Por otro lado, los esclavos iniciaron en los siglos más próximos al nacimiento de Cristo, sus primeras sublevaciones ante el estado romano, ejemplo de ello, la de Espartaco (71 a.c). El esclavismo, detuvo el desarrollo técnico de la sociedad, hubo un estancamiento en las procesos de producción, pues la mano de obra de los esclavos, no generaba innovación en las labores, entre otras cosas, porque ellos realizaban sus actividades bajo precarias condiciones de obligatoriedad (Juan de Churruca, Rosa Mentxaka, 2015).

También, se destaca que en la Roma imperial (300 d.c), apareció la figura de la servidumbre, como un estadio intermedio entre la esclavitud y la libertad, el siervo, era un ser agregado a la tierra, allí trabajaba y la explotaba para su dueño, pero gozaba de mayores libertades personales y algunos alcanzaban incluso la manumisión (libertad para el esclavo). Sucesivamente, se fueron dando distintos momentos de crisis en el sistema esclavista de producción, como lo afirma Nikitin, la sociedad se estancó, las sublevaciones de los esclavos se dieron de manera frecuente, Roma empezó a perder sus guerras, entre otros factores, que generaron la pérdida del poder romano, y la crisis de su producción. Consecuente con ello, las grandes haciendas productivas basadas en el esclavismo fracasaron, y se empieza a advertir la ventaja de explotar la tierra a través de pequeñas parcelas por parte de los colonos (hombres arraigados en la tierra), quienes se fijan como agricultores, y luego dan origen a los siervos medievales. Con todo, estas situaciones descritas permiten identificar las causas de la crisis del régimen esclavista romano y la aparición de las primeras manifestaciones del sistema feudal de producción.

Según López Fajardo, en el siglo V, cae el imperio romano, y el sistema de producción muta a la dominación de la tierra por parte de los señores feudales, quienes como propietarios exigieron a los campesinos siervos, la explotación de la misma, a cambio de que ellos pudiesen gozar de parte del usufructo obtenido, para satisfacer sus necesidades; es el inicio del sistema feudal de producción.

Aunado a lo anterior, y de manera simultánea, algunos campesinos y artesanos produjeron sus bienes de consumo en talleres propios, con la intención de generar más ganancias propias. Sin embargo, es necesario reafirmar, que el sistema feudal constituyó un esclavismo moderado, teniendo en cuenta, que los siervos campesinos, debían destinar un tiempo de trabajo necesario para generar los productos de consumo propio y familiar, y otro tiempo adicional de trabajo para generar los productos que se entregaban al señor feudal como contraprestación por el arrendamiento de la tierra (Nikitin, pág. 36). El mismo autor, afirma que el intercambio comercial fue haciéndose cada vez más frecuente, ahora, los señores feudales necesitaban obtener artículos de lujo, y para ello, era indispensable el dinero, entonces, se pasó de renta en productos-especie a renta en bienes-dinero, lo cual aumentó el nivel de explotación feudal.

Por otra parte, en el seno de los artesanos se fueron perfeccionando los oficios, mejorando la producción de bienes y obteniendo réditos económicos, fue tan así, que se produjo, una diferenciación de obreros en el taller medieval, aprendiz, oficial y maestro, los cuales con el paso de tiempo podían pasar de una categoría a otra; se agremiaron a través de corporaciones o gildas, que les permitía dividir ganancias de acuerdo a sus aportes, inclusive, tuvieron la oportunidad de participar menormente en temas políticos (Carro, 1986, pág. 35)

En relación a las actividades laborales de la mujer, sostiene Chamocho, que, en aquella época, el porcentaje de participación de ellas en el mundo laboral, era muy inferior al de los hombres; apenas se concebían algunas trabajadoras con contratos para realizar una obra o labor determinada, y con una remuneración específica. En la mayoría de los pueblos medievales, las mujeres trabajaban en oficios, desde los domésticos, hasta los textiles, siendo en la mayoría de los casos, actividades no remuneradas y como extensión del trabajo de sus padres o maridos (Chamocho, 2014).

Para una gran mayoría de autores, el sistema feudal tuvo larga vigencia en los pueblos, y se postergo desde la era medieval y hasta el siglo XVII en Inglaterra, hasta el siglo XVIII en Francia e inclusive hasta inicios del siglo XXI en Rusia, con la abolición de la servidumbre, lo que permite concluir que fue un largo periodo de la evolución humana con sistema productivo basado en la explotación de la tierra, y con poco desarrollo en otras avances técnicos y tecnológicos de innovación y comercialización de productos.

Avanzando en el análisis de la evolución del trabajo, se asegura, que, en el sistema feudal, los conflictos surgidos entre los señores feudales y los siervos, eran decididos conforme a las “costumbres del feudo”, que eran normas basadas en un sistema de organización de ayudas mutuas de acuerdo a las distintas clases sociales de aquella época, desde las más alta hasta la más baja, inclusive, con base en esas costumbres se tomaban las decisiones por parte de la corte del rey. También, cabe mencionar, que en la medida que avanzaron los años, en la edad media, los grandes terratenientes se vieron forzados a fragmentar sus tierras, con el ánimo de convencer a los vasallos para que trabajaran para ellos, y ofreciéndoles parte de las mismas para convencerlos, sin embargo, esta situación lo que originó, fue una multiplicidad de nobles propietarios de terrenos, que empezaron cada vez a gozar de más libertades y menos sumisión, iniciando una crisis en el modo de producción medieval (Huberman, 1936, pág. 14).

Continuando con Huberman, se dice que los integrantes de la iglesia y los monarcas nobles, ostentaban el poder, eran las clases dominantes, por un lado, el clero asistía espiritualmente a los campesinos y por el otro lado, la nobleza se encargaba del amparo armado, con esa confabulación, eran las clases reprimidas quienes trabajaban la tierra, pero eran las personas del clero y la nobleza quienes disfrutaban de sus productos (pág. 19). No obstante, algunas personas, que obtenían excedentes de productos, podían intercambiarlos en mercados locales, en los propios feudos, de vez en cuando, se utilizaba el dinero para el pago, práctica que no era muy frecuente en los feudos medievales. Las riquezas se representaban en baúles llenos de oro, que la iglesia y los nobles guardaban en sus aposentos, sin ningún tipo de productividad. Sin embargo, ya en el siglo XII, las dinámicas de los comerciantes fueron mucho más vistosas y permanentes, motivadas entre otras cosas por las cruzadas, que permitió que los europeos por vía marítima y terrestre cruzaran el continente hasta las tierras musulmanas a quienes conquistaron, entonces, surgen necesidades de abastecimiento de bienes para los europeos en travesía, y es allí, donde los comerciantes aprovechan la oportunidad para vender sus productos y generar sus ganancias. Las guerras, generadas en las cruzadas, permitieron grandes avances comerciales, al conocerse nuevas civilizaciones, también se conocieron nuevas comidas, ropas, y en general cosas, que ahora los comerciantes mercantilizaban para obtener ganancias. Como afirma Huberman, en adelante, las ferias se constituyeron en los centros comerciales de la época medieval, y durante los siglos XIII, XIV, XV y XVI, crecieron en gran magnitud.

Ahora bien, siguiendo a Swessy, se atribuye a varios factores la caída del feudalismo como sistema productivo; en primer lugar, se afirma, que la venta de bienes por los primeros comerciantes, la oferta de nuevas cosas, y la centralización de intercambio comercial de productos en ferias estables, permitieron el crecimiento de las ciudades desde el siglo XII, en Europa, esto sumado a la posibilidad de fabricar productos en masa, que generaban riquezas, ya no acumulables improductivamente, sino por el contrario, a través de dinero, que permitían comprar bienes de acuerdo a la preferencia de quien lo tenía, hace que muchos siervos medievales, acudan masivamente a las ciudades en busca de trabajo y libertad; ya en los siglos XIII y siguientes, la producción de bienes aumenta, y es más rentable comprar productos manufacturados que fabricarlos uno mismo, como ocurría en el feudalismo. Con todo, inicia una crisis irreparable en el sistema feudal, que va dando lugar lentamente a la aparición del capitalismo (Sweezy, 1972).

Regresando con Nikitin, se afirma, que el surgimiento del capitalismo, también tiene que ver, con el sistema comercial que implementaron los mercaderes, pues estos, compraban las mercancías de los pequeños productores, les suministraban materia prima para la confección de sus productos y, además, les prestaban dinero, bajo esta concepción los mercaderes empezaron a dominar el comercio a gran escala obteniendo ganancias exageradas. En los mismos tiempos, la producción masiva de bienes, hizo que los artesanos se agruparan en locales o fabricas comunes, y prestaran sus servicios en calidad de asalariados. Pero, la conquista comercial de los mercaderes, no fue solo en la ciudad, también, en el campo, se pasó de la renta de la tierra a la renta del dinero, lo cual genero diferenciación de campesinos entre los de capital-burgueses y los campesinos pobres. Las rebeliones de los campesinos, apoyadas por los burgueses tanto en la ciudad como en el campo, permitieron que estos últimos, se convirtieran en la clase absoluta, y se apropiaran del poder político (pág. 38).

En el mismo sentido, los comerciantes, ganaban derechos, cada vez más, las ciudades se fortalecieron como centros principales de vida, y el dinero se constituyó en la principal fuente de riqueza; como lo dice Huberman, apareció una clase social media dedicada a comercio, comprando y vendiendo productos, eso les permitió ascender inclusive, hasta tener participación en el gobierno. Así, surgieron, prácticas comerciales nuevas como el dinero con interés, la clase media en parte, se dedicó a comercializar el dinero, fungiendo como bancos, que hacían prestamos con esa característica, la cual, a pesar de la oposición de la iglesia de aquella época, se convirtió en una dinámica comercial predominante en la sociedad. Paralelamente, la migración del campo a la ciudad de los artesanos, permitió que se asentaran en un lugar determinado y allí, se ocuparan de su oficio, ahora no solo para producir su sustento, sino para comercializar las mercancías que fabricaban, observándose que el panadero puso fijar su panadería, o el zapatero su fábrica de zapatos, cada vez era más especializada la mano de obra, parte de los sujetos trabajaban a cuenta propia y una parte mayoritaria de ellos lo hacían como asalariados (pág. 58).

De la misma manera, se empezaron a presentar gremios y asociaciones de obreros asalariados que reclamaban más remuneración y mejores condiciones de trabajo a sus patronos, es decir, los señores burgueses, quienes cada vez eran más ricos, como producto de la fuerza de trabajo de los obreros, estos últimos, generaron movimientos hostiles y violentos, que en la mayoría de los casos fueron controladas por los burgueses. En los mismos tiempos, siglo XV, aparecen las naciones, los reyes, ahora apoyados por los burgueses, quienes, permiten poner a disposición sus recursos para ostentar un ejército fuerte, con armas novedosas basadas en la pólvora, además, se crean grandes centros bancarios como el de Amberes, y se empiezan a expedir títulos valores, como representación de bienes de los comerciantes.

Siguiendo a Huberman, cada vez se expandía más la comercialización de productos, y hubo necesidad de la aparición de intermediarios, entre los vendedores y los compradores, estos, invitaban a campesinos pobres, para que realizaran una tarea determinada en la fabricación de productos, a cambio de algunas

monedas, lo que incluía la mano de obra desde el más viejo hasta los niños, todos estaban ocupados, prestando su fuerza de trabajo. En la misma ruta, desde el siglo XVI, se fijaron instalaciones propias de los comerciantes y fabricantes, a donde acudían los obreros para realizar la labor por la cual eran remunerados, eso sí, el obrero cada vez era más dependiente del dueño de la fábrica, reiterándose que lo único que tenían para ofrecer era su fuerza de trabajo. Como lo menciona, Nikitin, se transforma la fuerza de trabajo en mercancía, donde la mayoría-proletariado-asalariado se empobrece, y la minoría-burguesía, se enriquece porque es el dueño de los medios de producción. Ahora, el valor de la mercancía, se mide por la cantidad de trabajo que encierra la fabricación del producto, y se regula por el dinero como unidad de medida de valor.

Con todo, aparece el capitalismo como sistema económico desde el siglo XVII, el cual, según Lenin, se define como la organización de la sociedad, en la que los recursos, medio de producción, terrenos y otros, son de propiedad de la minoría-capitalista, y por otro lado, la mayoría del pueblo no posee ningún recurso y por ello debe alquilar su fuerza de trabajo. Es decir, los obreros, no trabajan para sí, trabajan para otros, a través de contratos, donde el obrero recibe un salario por su trabajo, con el cual mantiene a su familia, pero las ganancias corresponden al capitalista (Lenin, 1899).

Consecuente con Lenin, el patrono tiene la posibilidad de alquilar la mano de obra del obrero que le parezca, por eso busca el más barato, y a su vez, al obrero puede subordinarse al patrono que más le pague, es una lucha constante por la remuneración-salario (pág. 3).

Para Nikitin, desde la aparición del capitalismo, el obrero, labora a órdenes y merced del capitalista, este último decide sobre el tipo de producto a fabricar, su cantidad, y el procedimiento para hacerlo, al capitalista se le atribuye tanto el trabajo del asalariado como el bien fabricado (pág. 84).

Como lo menciona López Fajardo, ya citado arriba, varios eventos históricos estimularon la transición del sistema feudal al capitalismo y la intervención plena del Estado como organizador de la sociedad; entre ellos, se puede mencionar, el descubrimiento de América, la expansión de las ideas mercantilistas de Gran Bretaña, Alemania, entre otros países, la congregación industrial en las ciudades, y en general la concentración de la sociedad en la producción. El auge del capitalismo en el siglo XVIII, tiene mucho que ver con la denominada revolución industrial, entendida como una revolución tecnológica, gracias a la invención de la primera máquina de vapor, que permitió producción de todo tipo de productos y ahora a gran escala, represento todo un cambio económico, social y político.

Los fines del estado en el modelo económico capitalista, la génesis del derecho laboral

Comprendiendo que en el siglo XVIII, se asume el capitalismo como una expresión vigente de la economía, aparecen ideas políticas nuevas, que proclaman mayores libertades para los ciudadanos, es el liberalismo, que como doctrina filosófica, social, política y económica, propone el “laissez faire, laissez passer, le monde va de lui-meme”, es decir, libertad para todos, y para todo. Este fenómeno, antecedido, por eventos históricos importantes, productos de las revoluciones en Europa, tales como, la revolución inglesa en el siglo XVII, la revolución francesa y la americana en el siglo XVIII, permitieron que los estados, modificaran sus bases internas, y se estructuraran como unidad de organización con poderes divididos, y bajo la rigidez de una constitución que limita a los miembros de la comunidad, y al propio Estado frente a sus conciudadanos, es el auge del estado como forma de organización (Jellinek, 2000, pág. 313).

Como ya se mencionó anteriormente, el capitalismo trae consigo variables importantes como la libertad de los sujetos en el comercio, la concentración de la propiedad de los medios de producción en unos pocos, y la masificación de la población que sin tener capital, debe dedicarse a alquilar su fuerza de trabajo, esto sumado a la producción en masa de bienes generada por la revolución industrial y las revoluciones sociales y políticas gestadas por la naciente burguesía mercantil, fortalecieron los postulados del liberalismo, que puso en manos de los capitalistas burgueses el poder político, y con actos como la revolución francesa (1789) impusieron su ideología en Europa. Con todo, en el siglo XIX, desaparecieron una serie de obstáculos al comercio libre, y a la sumisión de la fuerza de trabajo alquilada que exigía el capitalismo en expansión (Sanguinetti, 1996).

En conclusión, el liberalismo del siglo XIX, provocó una regulación estatal de la economía mínima, pues, se impuso la libre relación entre la oferta y la demanda, el estado se limitó a mantener el orden público, y a proteger las libertades de los individuos, era su principal función. Siguiendo a Sanguinetti, la regulación jurídica se centraba en conservar la igualdad entre las personas, preservar la autonomía de la voluntad de las personas en sus relaciones y respetar la institución de la propiedad privada. Asimismo, el trabajo asalariado se constituyó en el eje fundamental de la productividad, que, a su vez, generó una estratificación económica y social diferenciada entre los sujetos asalariados habidos de satisfacer sus necesidades primarias y los capitalistas burgueses, cada vez más ricos y favorecidos por el sistema.

Continuando la línea de desarrollo histórica del trabajo, se sugiere que las características del trabajo recién mencionadas, originaron prontamente una lucha de clases, soportada en las malas condiciones laborales de los sujetos asalariados-obreros, y es que como lo reconoce la doctrina, los obreros tenían, bajos salarios, sus jornadas de trabajo eran extensas e inhumanas, su protección laboral era precaria y casi inexistente, y como si fuera poco, las mujeres y los niños, eran los más proclives a morir por las malas condiciones laborales (Boza, 2014).

El liberalismo abrió el camino a un régimen arbitrario, injusto e inhumano para los obreros-asalariados, pues permitió la opresión libre y descarada de los capitalistas industriales frente a sus necesidades de producción masiva, el trabajo humano pasó a ser una mercancía a la cual el industrial le ponía el precio más favorable para sus intereses, se cerceno la posibilidad del agrupamiento de trabajadores en defensa de sus intereses, y se olvidó la condición de ser humano del obrero (Caldera, 1972, pág. 81).

Muestra de lo anterior, aparece en la legislación civil francesa, la regulación del principio de libertad del trabajo, referido a la posibilidad de contratar libremente la mano de obra (Edicto Turgot de 1776), pero, por otro lado, a la prohibición de asociaciones de profesionales o trabajadores, con el fin de reprimir cualquier intento de organización sindical obrera, inclusive algunas conductas con este origen fueron tipificadas como delitos, (Ley le Chapelier de 1791 en Francia, Combinations Acts inglesas de 1799 y 1800, Código Penal español de 1822); se incluyó en las normas civiles, la regulación entre patrono y obrero, a través del contrato de arrendamiento de servicios, con acuerdos entre las partes (Código Civil francés de 1804, y Código Civil español de 1889, entre otros).

Ahora bien, los obreros se sintieron oprimidos y explotados; consecuente con ello, se iniciaron las primeras reuniones de obreros, los primeros sindicatos como organizaciones colectivas, se preocuparon por la defensa de sus interés, principalmente, exigiendo la contratación colectiva de trabajadores, y no de manera individual, es preciso mencionar, que la conquista de los obreros para negociar de manera colectiva las relaciones de trabajo, fue antecedida por movimientos obreros violentos, que en parte forzaron a los patronos a doblegar su voluntad accediendo a tales acuerdos, pero además, el estado vio la necesidad de mantener el orden público, en las ciudades y también se vio obligado a expedir las primeras normas

protectoras para los trabajadores; en suma, para Sanguineti, son dos las causas a las cuales se les atribuye el origen del derecho laboral: la primera ya explicada arriba, como el reemplazo de la negociación colectiva en las relaciones de trabajo, en vez de la autonomía de la voluntad individual, entre patronos y obreros; y la segunda, la primaria intervención estatal en la regulación de las condiciones de trabajo de los obreros (legislación obrera), a través de las primeras medidas jurídicas específicas en ese campo, orientadas a regular el trabajo de los niños, las mujeres, la protección de accidentes laborales, la disminución de la jornada laboral, entre otras.

No obstante, para la mujer, las dinámicas jurídicas no cambiaron mucho por aquella época; continuó siendo sombra de su marido, y los derechos asignados fueron mínimos, aun no pudo elegir o ser elegida en corporaciones públicas, y sus actividades siguieron circunscritas a las actividades familiares; las declaraciones de derecho fueron para los hombres, y el naciente y pionero estado de derecho francés del siglo XVIII, se centró en los principios de libertad e igualdad masculina. A pesar de ello, se considera por la doctrina, que la mujer trabajadora es consecuencia obligada de la revolución industrial, pues se aumentó el número de ellas en distintas actividades laborales, debido a las necesidades marcadas de su familia, haciendo que muchas mujeres ejecutaran labores que antes no hacían, en industrias y fábricas, pero también conservando sus actividades domésticas y de agricultoras. Aunado a lo anterior, el profesor Jaramillo, explica que la regulación de la relación capital-trabajo, en principio atribuible al derecho civil fue necesariamente escindida de allí, pues la desigualdad económica entre quienes prestan los servicios (obreros) y quienes poseen el capital (patronos), desvirtúa la igualdad de las partes en la contratación, siendo necesario una legislación propia con fundamentos y reglas específicas para la relación jurídica naciente. Fue entonces a finales del siglo XIX, en Alemania, donde se percibió el nacimiento de una nueva disciplina jurídica, el derecho laboral o derecho del trabajo (Jaramillo I. D., 2011)

Entonces, el derecho laboral tiene un rasgo distintivo, que este mismo autor, anuncia como la disposición de la fuerza de trabajo de un ser humano para otro, este último es el dueño de los medios de producción y el primero se compromete a la fidelidad y la obediencia en las labores a cambio de remuneración y protección laboral; el derecho laboral es tuitivo del trabajador (pág. 11).

Sin embargo, no se puede dejar a un lado en esta etapa histórica la influencia del pensamiento social científico propuesto por Marx, Engels, Lenin y Stalin, el cual género la doctrina denominada como Materialismo Histórico, que alentaba a la clase obrera-proletaria, a luchar por la igualdad de clases, como oposición al capitalismo. Precisamente, en el manifiesto comunista, texto publicado por Marx y Engels en 1848, es en donde se exhorta al proletariado, a combatir la opresión y la diferencia generada por el capitalismo, y derribar a los burgueses como dueños del poder. La frase final del texto es más que elocuente “Los proletarios no pueden perder más que sus cadenas. Tienen, en cambio, un mundo por ganar. ¡PROLETARIOS DE TODOS LOS PAISES, UNIOS!” (Marx y Engels, 1850).

Asegura parte de la doctrina, que los postulados del socialismo científico, impulsaron a los movimientos obreros en la búsqueda de mejores condiciones de vida, y que a su vez fue una de las causas del nacimiento de las primeras instituciones jurídicas políticas orientadas a la protección de los trabajadores.

También la Iglesia católica se hizo parte en el conflicto entre obreros y capitalista de finales del siglo XIX, anunciando su sentir a través de la encíclica *Rerum Novarum*, “sobre la situación de los obreros” escrita por el Papa León XIII, en 1891, desde allí, el catolicismo promulga la protección a la propiedad privada como una forma legítima de dinámica social y económica, en contravía de los postulados del socialismo de la época. En el mencionado texto, exhorta a las personas a que cumplan sus deberes como ciudadanos, pero también como hijos de Dios, entre otras cosas, invita a los ricos a que sujeten su deseo y ambición

de riqueza; que los patronos den un trato digno y humano a sus obreros y no como esclavos; que a pesar de que la desigualdad es inevitable, cada clase social la acepte de manera fraternal para una convivencia entre ricos y pobres; se acentúa la necesidad de limitar la jornada laboral y permitir un descanso adecuado a los obreros; se exhorta al estado a una intervención eficaz en la justicia, con el ánimo de ofrecer mayor protección a los más pobres; y en últimas, todas las acciones deben ir encaminadas desde las doctrinas y conocimientos del evangelio (León, 1891).

Ahora bien, retomando la génesis del derecho laboral o derecho del trabajo, se tiene que tuvo una denominación primaria de “derecho social”, la cual, según el profesor Montoya, tiene que ver con la connotación dada a la legislación obrera, para diferenciarlo, de las normas jurídicas individualista de derecho privado, es decir, el derecho social estaba orientado a darle organización al trabajo, pero también a la cuestión social de las divergencias en la distribución de riquezas. Es acertado afirmar, que el contenido de las normas de derecho del trabajo, incluyen las dinámicas económicas de cada época, precisamente, porque es la relación de trabajo la que soporta sus variables (Montoya, 2014).

Según Sanguinetti, el trabajo asalariado o subordinado fue tomando características jurídicas propias que diferían del derecho civil, por lo cual fue más conveniente comprenderlo como una rama del derecho autónoma denominada derecho del trabajo. Y es que precisamente, se referencia como elemento distintivo de la nueva disciplina jurídica, para la época, el contrato de trabajo, término utilizado por primera vez en la ley belga de 1900.

Entonces, el ideal del derecho del trabajo descansa sobre tres aspectos en el liberalismo político: el primero, tiene que ver nivelar jurídicamente, la desigualdad económica entre patronos y obreros, justificada en esta disciplina, para compensar la igualdad de contratantes en el derecho civil. En segundo lugar, en contraposición de la no intervención estatal de la dogmática liberal, se exige la intervención gubernamental para proteger al obrero como parte débil de la relación laboral; y por último, acepta que las voluntades colectivas en las relaciones laborales, se permitan acordar las condiciones y dinámicas del mercado laboral, en contraposición a la voluntades individuales de las partes (Valverde, 2017).

Continuando con la evolución del derecho del trabajo, y teniendo en cuenta que las primeras normas laborales datan de finales del siglo XIX, surgió la necesidad en aquellos años, de extender la legislación del trabajo a todos los países, con el ánimo de internacionalizar el derecho laboral. Empero, la tarea no era fácil, hubo varios intentos para reunir países europeos, con el fin mencionado, se cita la conferencia de Berlín de 1890 que congregó a 13 países, sin mayores logros; seguido a ella, en 1900, París, acogió la segunda conferencia internacional de legislación del trabajo donde se fundó la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores y la Oficina Internacional del Trabajo como secretaría permanente de aquella, las cuales tuvieron su sede en Basilea, Suiza. Estas organizaciones figuran como las pioneras en dinamizar el contexto jurídico internacional para el trabajo, tanto así, que en 1906, la segunda conferencia de Berna aprobó dos convenios internacionales que generan las primeras normas internacionales del trabajo: el primero relativo a la prohibición del trabajo nocturno de mujeres en la industria; y el segundo referido a la prohibición del uso de sustancias como fósforo blanco en las industrias (Cannesa, 2014, pág. 118).

Sin embargo, la primera guerra mundial (1914-1918), estanco los avances conseguidos por la sociedad en el trabajo, no obstante, según Chamocho, una vez triunfaron los países aliados, se creó la conferencia de Paz en 1919, la cual desde la comisión internacional del trabajo busco generar garantías mínimas a los trabajadores en materia de jornadas laborales, remuneración, accidentes de trabajo, entre otras, que hicieron parte del tratado de Versalles como documento oficial de terminación de la primera guerra mundial. Precisamente allí nacieron, la sociedad de naciones (sustituida por la Organización de Naciones Unidas

O.N.U, en 1945) y Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), ambas creadas para establecer parámetros internacionales de regulación entre los países (pág. 159).

En la misma ruta, el documento de constitución de la O.I.T, establece su objetivo principal “la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social” (Organización Internacional del Trabajo, 1919), lo que en palabras del profesor Boza, exhorta a los estados a respetar las condiciones laborales de los trabajadores en todo el mundo, afirmando, que precisamente desde allí, los derechos laborales se han ido incluyendo en los tratados de derechos humanos y han sido calificados como derechos económicos y sociales. Además, se destaca, la integración de la O.I.T, desde su origen, como un organismo tripartito, integrado por empleadores, trabajadores y estados.

Desde, las primeros dos décadas del siglo XX, se consolida el derecho del trabajo como una rama jurídica especializada, orientada a la regulación de las relaciones entre trabajadores subordinados y patronos; definidos con distintas acepciones. Para Monereo, el derecho del trabajo se centra en regular institucionalmente las relaciones sociales de producción sobre el capital, es decir, las inquietudes que tienen su génesis en el uso y adquisición de las fuerzas de trabajo cuando este es de orden dependiente asalariado, a su vez, asume la organización de las relaciones laborales (Monereo, 2016). En palabras de García Fernández (1998), el derecho de trabajo regula distintas instituciones y relaciones jurídicas entrelazadas por un objeto común, el trabajo dependiente. Por su parte, el profesor Caldera, ya citado arriba, advierte que el derecho del trabajo o derecho laboral, se define como un conjunto de principios o reglas jurídicas que se centran en el trabajo como hecho social, y se orientan a la protección tanto individual como colectivamente de los trabajadores. Desde la definición del profesor mexicano De La Cueva, el derecho del trabajo, asume el rol normativo de proponer la justicia social en las relaciones entre trabajo y capital (De La Cueva, 1949).

El trabajo como derecho humano en el mundo en el siglo XXI

Para el siglo XX, el trabajo como derecho, se fue consolidando alrededor del mundo, una gran mayoría de países, fueron adoptando legislaciones nacionales sobre el asunto, y a su vez fueron ratificando su adhesión a la O.I.T, organismo que fue fortalecido en 1944 con la declaración de Filadelfia, pues el mencionado texto expedido durante la segunda guerra mundial, se adicionó a la constitución de la O.I.T, acogiendo sus principios como obligatorios: (a) el trabajo no es una mercancía; (b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; (c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos; (d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común (Organización Internacional del Trabajo, 1944).

Bajo los antecedentes mencionados, se empieza a generar una necesidad imperativa de considerar a los derechos regulados como laborales, en las constituciones de los estados, siendo la pionera la constitución mexicana de 1917, y luego la constitución de Weimar en Alemania en 1919, con lo cual se empieza a admitir la categoría de derecho humanos o derechos fundamentales para los derechos laborales. Según Canessa Montejo, los derechos laborales se consideran derechos humanos desde la propia declaración universal de derechos humanos de 1948, seguido por los pactos internacionales de 1966, esto en el ámbito mundial, pero también varios instrumentos jurídicos regionales, han ratificado tal calidad; la Carta de la Organización de Estados Americanos (1948), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Convención Americana de Derechos Humanos (1969) y el Protocolo Adicional de San Salvador (1988).

Con todo, el reconocimiento normativo de los derechos laborales como derechos humanos, tiene su fundamento en el artículo 23 de la declaración universal, la cual advierte la libertad de trabajo es un derecho de toda persona y esta debe presentarse con características satisfactorias, sin discriminación, y con una remuneración acorde a su laboral, igualmente, afirma la protección a las organizaciones colectivas de trabajadores que buscan defender sus intereses laborales (Organización de las Naciones Unidas, 1948). No obstante, según Canessa, la multiplicidad de instrumentos jurídicos que recogen los derechos humanos laborales, exige enlistarlos, para su determinación efectiva. En efecto, este autor los reconoce de la siguiente manera:

Los derechos laborales de orden individual del trabajo:

- Libertad de trabajo, prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.
- Derecho al trabajo, protección contra el desempleo, y protección contra el despido.
- Prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor¹ y la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares.
- Seguridad e higiene en el trabajo.
- Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal remunerado, descanso remunerado en feriados, y vacaciones periódicas pagadas.
- Derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa: remuneración mínima.
- Derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional. Derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, y el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo.
- Derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores.
- Los derechos laborales de orden colectivos:
 - Libertad de asociación o Libertad sindical: derecho de sindicación y al ejercicio de la actividad sindical, y el derecho a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones.
 - Negociación Colectiva.
 - Huelga.
- Los derechos de protección social:
 - Seguridad social, que incluye la asistencia médica, las prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos, las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las prestaciones de maternidad.
 - Protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a los minusválidos (Canessa, 2006, págs. 4-6).

A pesar de esta evolución significativa de la regulación del trabajo, según Canessa, la crisis económica mundial de los años 1970-1980, generada por la subida intempestiva de los precios del petróleo, causo más empobrecimiento de los países subdesarrollados y dificultades económicas notables en los países más adelantados, y que en general provocó una recesión y estancamiento económico durante el periodo señalado. Concomitante con lo anterior, se presentó un avance tecnológico, notable a partir de los años 70, esto unido a los fenómenos recién mencionados generaron una crisis en las relaciones laborales en el mundo; toda vez, que la productividad empresarial disminuyó, los costos empresariales se elevaron, y el poder adquisi-

tivo de los salarios se minimizó, debido al alto índice de inflación, produciéndose altas tasa de desempleo y aumento exagerado de actividades laborales informales. Entonces, surgieron ideas de modelos de producción más baratos, que provocan desregulación de los contratos de trabajo, y estimulan la disminución de garantías de los trabajadores; con todo, aparece la flexibilización laboral, como una herramienta de un cambiante modelo económico, que abarata y precariza la mano de obra de los trabajadores.

Aunado a lo anterior, se afirma, que la corriente política neoliberal iniciada en los 80, exige, que la regulación laboral debe ser menos rígida, y más tolerante con las dinámicas de la economía y la productividad, que permita generar empleos flexibles y productivos, con normas laborales que acepten las necesidades empresariales, tales como los empleos temporales, tercerización laboral, subcontratación, o parasubordinación, entre otras figuras que restringen la aplicación de reglas rígidas y que estimulan a los empleadores a contratar trabajadores que coadyuvaran al aumento de la productividad y al crecimiento económico; inclusive, instituciones internacionales como el banco mundial y el fondo monetario internacional, recomiendan la desregulación de las relaciones laborales (Potobsky, 1995).

Siguiendo la misma línea, Sanguinetti, expresa, que la flexibilización laboral se caracteriza desde tres puntos: el primero que implica una mayor adaptación institucional a las nuevas formas de trabajo que van apareciendo; la segunda, referida al mayor reconocimiento de la autonomía colectiva en la productividad y en tercer lugar, la posibilidad de mayor libertad en las decisiones dentro de la contratación individual de trabajadores (pág. 157).

Y es que la propia O.I.T en 2002, en su informe sobre trabajo decente y economía informal, ha reconocido la flexibilidad laboral como un fenómeno inescindible de la economía actual, mencionando que las empresas necesitan disminuir sus gastos y a la vez, provocar mecanismos para ser más competitivos; es por ello, que cada vez más, el empresario contrata un reducido número de trabajadores con garantías plenas, y más trabajadores “atípicos” o no regulares, desde diferentes figuras contractuales externas de tercerización laboral e inclusive informales. La productividad se representa cada día, en los pequeños productores de bienes y servicios, que venden sus mercancías a los grandes empresarios, descentralizando la productividad y generando el aumento de unidades económicas pequeñas, que en gran porcentaje permanecen en la informalidad empresarial y su vez en la informalidad laboral.

En la misma línea, se argumenta que el concepto de flexibilización laboral nace desde la globalización de la economía, caracterizándose por estrategias jurídicas, que se orientan a disminuir el exigente cumplimiento de derechos y beneficios que las normas laborales otorgan a los trabajadores y, por ende, atenuar la estricta legislación del trabajo. Con ello, se pretende, que la fuerza de trabajo se ajuste a las dinámicas y necesidades del sistema de producción actual (Gómez, 2014).

Sumado a lo anterior, Fernández, distingue dentro del concepto de flexibilización laboral, además, de la desregulación en la aplicación de las normas laborales, la influencia del avance de las tecnologías de la información y la comunicación en el mundo laboral, que ha contribuido a que la flexibilización se dé al interior de las empresas, pues genera mayores responsabilidades y funciones a trabajadores de bajos niveles jerárquicos, mayor proclividad hacia los trabajos en equipo y aumenta la horizontalidad empresarial, es decir, se alienta una nueva estructura dentro de la organización empresarial. Con todo, el autor, reafirma, que la flexibilidad laboral, genera precariedad en el trabajo, presentando inestabilidad e inseguridad para los trabajadores y consecuente con ello una acentuada disminución en la calidad de vida de las personas (Ministerio del poder popular para la planificación y el desarrollo. Fundación Escuela de Gerencia Social, 2006)

En palabras de la doctrina, la precarización laboral se identifica por diversas afectaciones a los traba-

jadores que atenúan sus derechos, y hacen más exigente su actividad de trabajo, entre ellas aparecen; la inestabilidad laboral ocasionada por la duración limitada de la vinculación, la disminución de la remuneración para tareas calificadas y no calificadas, la desaparición de la contribución de los trabajadores para nuevas ayudas laborales no salariales, el desamparo al trabajador en la protección de sus derechos, y la proclividad a la aplicación de contratos o formas de trabajo arbitrarias e informales por parte de los empleadores (Adell, 1992)

No obstante, todo lo anterior, la globalización del trabajo como derecho se impone, siempre y cuando no amenace los principios mínimos fundamentales del mismo; esto es, respetar los derechos humanos que en materia laboral ha sido reconocido, que implica la dignificación y bienestar social de los seres humanos. La globalización implica no solo aspectos económicos, sino también jurídicos, sociales, culturales, entre otros. La categoría de elevar a derecho fundamental al trabajo, implica la finalidad de otorgar a las personas la posibilidad de un ingreso digno que les permita llevar una vida decorosa; el trabajo es después del derecho a la vida, la más importante situación jurídica tutelada por el estado (Guerrero, 2011, pág. 125)

Según Canessa, con el ánimo de apaciguar la oleada de figuras jurídicas que han precarizado el mundo del trabajo, la doctrina ha propiciado el concepto de *Ius Cogens*¹ y específicamente el concepto de *Ius Cogens Laboral* y cuáles son las normas internacionales del Trabajo con carácter imperativo. El *Ius Cogens Laboral*, se ha concebido como: “Los derechos humanos laborales recogidos en las normas imperativas del Derecho Internacional general. Los primeros son aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo. Las segundas son las normas que, siendo aceptadas y reconocidas por la comunidad internacional en su conjunto, gozan de la característica de prevalecer sobre cualquier otra norma que esté en oposición a ellas” (Canessa Montejó, 2006, pág. 1). Asimismo, expresa que el *Ius Cogens Laboral* se hace imperativo para los Estados, por lo cual una regla internacional o disposición unilateral de una nación que vaya en contravía del mencionado principio, carecería de valor jurídico y se entendería como una desobediencia a los deberes internacionales del Estado.

Con todo, pareciera que la flexibilidad laboral, va en contravía del reconocimiento del trabajo como derecho humano, no obstante, la lucha de la doctrina y los organismos internacionales en cabeza de la O.I.T, alientan a los gobiernos a generar mecanismos de protección laboral a los trabajadores y a formalizar el empleo, como mecanismos que garanticen la vida de las personas en condiciones dignas como lo propone el propio estado social de derecho imperante en los gobiernos del mundo en el siglo XX y XXI.

El trabajo como derecho fundamental en la constitución política colombiana de 1991

En el caso colombiano, el trabajo como derecho ha tenido una evolución jurídica similar a la del contexto internacional. Al respecto, el profesor Jaramillo, afirma que los ordenamientos del trabajo llegaron a América Latina, desde Europa en los primeros años del siglo XX, teniendo como principal lugar de recepción el estado mexicano, y transmitida a partir de los estudios del profesor De La Cueva (Jaramillo I., 2010).

¹ Según la doctrina internacional el *Ius Cogens* es el conjunto de normas internacionales que tutelan los derechos fundamentales de la persona humana, las que tutelan los derechos de los pueblos a su autodeterminación y de los Estados a su respeto, las que tutelan los intereses de la comunidad internacional y las que prohíben el uso de la fuerza. <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/ius-cogens/ius-cogens.htm>

Sumado a lo anterior, se acepta que en Colombia las primeras normas laborales se expidieron en las dos primeras décadas del siglo XX, orientadas en principio a asuntos hoy atribuidos a la seguridad social, tales como la pensión vitalicia para magistrados de la corte suprema de justicia contenida en la ley 29 de 1905 o la ley 57 de 1915 para regular los accidentes de trabajo, además, con la ley 37 de 1905, se fijó el descanso sin remuneración en días festivos religiosos, y la ley 21 de 1920 que despenalizó los paros colectivos, y la constitucionalización del trabajo como derecho en la reforma de 1936 (Manrique, 2013, pág. 80).

No obstante, el primer código laboral colombiano fue originado en cabeza del presidente Alfonso López Pumarejo, quien ordeno un proyecto normativo que luego se convirtió en decreto 2350 de 1944, y luego se expidió la primera ley general del trabajo (ley 6 de 1945), para que luego más tarde, la ley 141 de 1961, adoptara como regulación permanente en materia de trabajo, lo estipulado en los decretos 2663 y 3743 de 1950 (código sustantivo de trabajo), el cual aún está vigente.

Es precisamente en el artículo 23 del código sustantivo de trabajo donde se presentan los elementos esenciales de la relación laboral: Prestación personal del servicio, remuneración y subordinación (Congreso de la República, 1951). Este último como elemento jurídico distintivo de la relación jurídica laboral con respecto a otras figuras que regulan trabajo, tales como la prestación de servicios autónoma o el trabajo asociado. Y es que la connotación del mencionado fundamento normativo en la legislación colombiana, no hace otra cosa distinta que reiterar los postulados naturales del derecho de trabajo. Comprendiendo la finalidad del contrato de trabajo como figura sobresaliente en la regulación de las relaciones laborales, y las garantías que ofrece para los trabajadores, es que se puede entender el porqué de la necesidad de la creación de trabajos formales, como objeto de este estudio y que se analizara en el acápite quinto de esta tesis.

Ahora bien, el concepto jurídico de trabajo, también viene descrito en el artículo quinto de la mencionada codificación, la cual advierte que la legislación laboral colombiana, regula el trabajo humano libre, pero dependiente, que presta una persona natural a otra, el cual puede ser permanente o transitorio, material o intelectual, con un fin determinado y bajo un contrato. Bajo esa premisa, solo ese tipo de trabajo gozara de la regulación del derecho del trabajo como protectora de las garantías de los trabajadores.

A pesar, de las afirmaciones anteriores, Colombia también sufre la acometida de la flexibilidad laboral, que en palabras del profesor Jaramillo, se codifican en la reforma laboral introducida por la ley 50 de 1990, la cual busco eliminar las exorbitantes prebendas jurídicas que existían para los trabajadores, y ajustar la regulación laboral a las realidades económicas internacionales y locales de la época, que ya había generado problemáticas notables como los altos índices de desempleo o el incumplimiento de normas laborales por parte de los empleadores e inclusive el ascenso en los índices de informalidad laboral, entre otras cosas. Entre las modificaciones más sonadas de la ley 50 de 1990, se tiene que introdujo el concepto de salario integral, regulo los contratos a término fijo inferior a un año, elimino la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores con 10 años o más de servicios prestados, creó el régimen de liquidación anual de cesantías, y consolido la figura de empresas de servicios temporales, como una figura jurídica de tercerización laboral para combatir el desempleo y la informalidad laboral (Congreso de la República, 1991)

Entratandose de la evolución del derecho laboral, y la participación cada vez más activa que empieza a tener la mujer, la profesora Goyes, destaca que, para mediados del siglo XX, las féminas alcanzan conquistas jurídicas importantes en Colombia, por ejemplo, el derecho al voto, la administración propia de sus bienes, y el reconocimiento por parte del derecho laboral de la protección a la maternidad y al trabajo. La mujer tiene una participación ascendente en actividades políticas, administrativas, sociales y productivas que le permiten ir escalando en su posición ciudadana y que a la vez la encamina hacia la igualdad. Las

reglas jurídicas que tomaron vigencia para esta época, se encauzan a proteger a la mujer en el desempeño de determinadas tareas productivas (trabajos forzados), horarios, y la labor de madre, entendidas desde la debilidad manifiesta de las mujeres en algunos aspectos cotidianos, se reconocen derechos prestacionales para las madres y los menores de edad, pues, las mujeres continúan con el doble rol en la sociedad, ser productivas económicamente y su función natural de madres (Goyes, 2011, págs. 20-22).

Con todos los referentes anteriores, se asegura que el trabajo cada vez sucumbe más a las dinámicas de la economía y la flexibilidad laboral responde a ello, con una regulación jurídica cada vez más elástica, que atenúa los derechos de los trabajadores, es por ello que actualmente se habla de la flexiseguridad, como un término que según el profesor Jaramillo, intenta conservar un conjunto de garantías mínimas a los trabajadores, pero que a su vez se ajusta a las dinámicas flexibles presentes en el trabajo.

En el caso colombiano, la respuesta a todos los embates del sistema productivo mundial, a la globalización de la economía y la vigencia del sistema político neoliberal, obliga a un cambio constitucional profundo, que se representa en la constitución política de 1991 y la implementación del estado social de derecho en el país. En la carta política del 91, especial connotación se le otorga al trabajo, pues, inclusive desde el preámbulo, se menciona al trabajo como un valor fundante del estado y a su vez, un objetivo de la sociedad para el progreso del país; pero tal vez en temas de derecho del trabajo, la mayor relevancia la tienen los artículos 25 y 53 constitucionales, pues soportan la dinámica tuitiva del derecho al trabajo. El artículo 25 constitucional expresa “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” (Constitución Política de Colombia, 1991)

Nótese, que la descripción gramatical advierte que toda modalidad de trabajo debe gozar de protección estatal, así como, también otorga la calidad de derecho fundamental al trabajo. Por su parte el artículo 53 constitucional enlista los principios mínimos fundamentales del trabajo, entre ellos:

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.

Especial mención merece la seguridad social incluida en el artículo 48 y 53 de la constitución colombiana, y luego reglada por la ley 100 de 1993, que establece el sistema de seguridad social integral, según el preámbulo de la propia norma, como un conjunto de normas, instituciones y procedimientos que van encaminados a garantizar la calidad de vida de las personas (Congreso de la República, 1993).

Siguiendo parte de la doctrina, la seguridad social busca cubrir las necesidades socio-vitales a las que cualquier persona está expuesta en su vida y que no son otras que aquellas comunes y necesarias tales como la salud, alimentación, vivienda, educación, recreación, pensiones, etc. Y es que la seguridad social constituye una obligación estatal que debe ser prestada como servicios público esencial, conforme a la

diversidad de instrumentos jurídicos internacionales ya mencionados anteriormente, que así lo imponen; además, la seguridad social tiene la calidad de derecho humano, inalienable, irrenunciable e inextinguible y exigible al estado (Ruiz, 2014).

Otra característica importante de la seguridad social, se centra en la protección de necesidades primarias de toda la población, sin distinguir, si es trabajador o no, es decir, se aparta, por lo menos en él, sistema de salud, de la dependencia de la capacidad contributiva; esto implica que cualquier sujeto está en el marco de protección del sistema de seguridad social (mujer, niño, joven, anciano, adulto). No obstante, como lo afirma el profesor Arenas Monsalve, el sistema de seguridad social en Colombia tiene un sistema mixto de financiación, pues, por un lado, como ya se dijo busca la cobertura universal de la población subsidiada para quien no tiene capacidad económica, pero por otro lado, exige la cotización efectiva de quienes gozan de poder de contribución económica, esto es, las personas con vínculos laborales formales o trabajadores independientes, siendo notoria la exclusión por lo menos en el sistema de pensiones y de riesgos laborales a la gran mayoría de trabajadores informales, debido a su incapacidad y precariedad económica e imposibilidad de cotización a estos regímenes del sistema de seguridad social (Arenas, 2018).

Continuando con el análisis del trabajo como derecho fundamental en Colombia, se advierte que desde sus primeros pronunciamientos sobre el tema la corte constitucional ha otorgado una calidad especial a este derecho, al respecto, ha mencionado que:

“el trabajo es un valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social” (Sentencia C-107, 2002).

La misma jurisprudencia constitucional reconoce al trabajo como un derecho humano, y afirma, que los convenios O.I.T, que versan sobre asuntos del trabajo como derecho humano, se entenderán incluidos dentro del bloque de constitucionalidad, igualmente, reitera, que los convenios O.I.T, debidamente ratificados por el estado colombiano hacen parte de la legislación interna y son de obligado cumplimiento en el país (Sentencia C-401, 2005).

De la misma manera, el tribunal constitucional ha sido enfático en afirmar que la constitución ordena la protección de todas las modalidades de trabajo de manera digna y justa, para lo cual el legislador debe revisar las distintas fuentes, y ofrecer una regulación normativa que permita alinearse con los postulados mínimos de protección constitucional, pero también afirma, que la protección al trabajo no se agota con la tutela del trabajo dependiente y por cuenta ajena, sino que exige también la protección del trabajo independiente, autónomo y por cuenta propia, como es el caso de la mayoría de los vendedores informales, a pesar, de que si existe una especial protección a la relación de trabajo subordinada. Igualmente, exige al legislador expedir el estatuto del trabajo ordenado por el artículo 53 constitucional, para que el estado se ajuste a las dinámicas sociales actuales (Sentencia C-614, 2009).

Ahora bien, el profesor Manrique (2013), asegura, que el trabajador independiente o por cuenta propia,

también está incluido dentro del núcleo esencial de protección del trabajo desde los postulados constitucionales, no obstante, se encuentra por fuera de la jurisdicción del derecho del trabajo, y de su especial status de amparo. Así como lo afirma Valverde (2017), el trabajador autónomo o cuentapropista², genera ingresos de manera directa, sin dependencia y goza de libertad de ejecución, sin embargo, la mayoría de ellos trabajan en la precariedad, sin protección jurídica suficiente, en general se ubican en la informalidad laboral por subsistencia.

Aclarando que los trabajadores independientes, según la CISE (clasificación internacional de la situación del empleo), son definidos como aquellos, cuyos ingresos dependen de manera directa de directa de los bienes producidos o servicios ofrecidos, pudiendo ser, empleadores, trabajadores familiares auxiliares y trabajadores por cuenta propia, y teniendo como característica, sus elevados niveles de informalidad laboral, especialmente en los trabajadores cuentapropistas o por cuenta propia (Oficina Internacional del Trabajo, 2011, pág. 13)

Con todo lo anterior, según Manrique (2013), se ha empezado a discutir en la doctrina, la crisis del concepto de derecho del trabajo y la necesidad de su evolución y expansión a la tutela de todas las modalidades de trabajos dependientes o independientes, para superar su génesis desde la concepción tuitiva del trabajo subordinado y por cuenta ajena. Y es que, en un estado social de derecho como el colombiano, resulta inadmisibles que se continúe la protección jurídica al trabajo dependiente, y se excluya al trabajo autónomo o independiente, toda vez que tanto la constitución como los postulados normativos internacionales exigen la tutela del trabajo en general y no lo restringen a una sola modalidad o forma. Aunado a ello, gran parte de la doctrina laboral, admite la expansión desmesurada de formas autónomas y tercerizadas de trabajo en la sociedad de las últimas décadas, que han puesto en crisis el concepto de subordinación laboral, y a su vez, han desbordado el objeto de protección del derecho del trabajo (pp. 154-155).

Sobre el mismo asunto, el profesor LaFont (2017), asegura que el mundo del trabajo en el siglo XXI, ha tenido una gran influencia de la evolución acelerada de las tecnologías, que ha hecho modificar las formas de organizaciones productivas y que, a su vez, han generado flexibilización laboral, deslocalización y autonomía productiva. El contrato de trabajo ha entrado en crisis, y se ha presentado fortalecimiento del trabajo autónomo y un excesivo incremento del trabajo informal o desregularizado. El trabajo se ha informatizado, el hombre ha dejado de ser el centro de trabajo, y en su reemplazo la tecnología ha ocupado su lugar (Lafont, 2017).

Para Jaramillo (2010), el derecho del trabajo como disciplina jurídica exige una revisión en cuanto a sus sujetos de protección, esto es ampliar la tutela a las personas que desarrollan actividades laborales para-subordinadas y autónomas, pero también, objetivamente del trabajo subordinado a todas las modalidades de trabajo, conforme lo prescribe el artículo 23 constitucional colombiano.

Bajo las anteriores concepciones, se hace urgente soluciones prontas a la crisis del derecho del trabajo, para lo cual parte de la doctrina, intenta señalar estrategias tales como la retoma por parte del estado de las políticas públicas intervencionistas, el contrato social internacional (new deal) en busca de la justicia

2 . Según el diccionario de la real academia de la lengua española: m. y f. Arg. Persona que, sin ser comerciante o profesional, vive de su propio negocio. <https://dle.rae.es/?id=BaHWbHN>

Según la CISE: aquellos que trabajando por su cuenta o con uno o más socios tienen un trabajo independiente y no han contratado de manera continua a ningún trabajador para que trabaje con ellos durante el período de referencia. Adicionalmente, se define como “trabajadores cuenta propia típicos” a quienes trabajan predominantemente para el mercado, de manera independiente de las condiciones impuestas por un cliente principal o por los proveedores de crédito o de materias primas, y que al mismo tiempo alquilan o son propietarios de los medios de producción empleados.

social como un mecanismo de alianza entre los estados y la transformación de las instituciones jurídicas laborales, sin perder el carácter protector de estas (Vega, 2018).

En palabras del profesor Molina, la cláusula o contrato social internacional en materia laboral, implica que las medidas comerciales de un país se subordinan a las normas internacionales del trabajo, esto es, solo serán válidos los procesos comerciales si respetan los mecanismos de protección la laboral acordados en ese contrato social. Además, se encontraría otra solución a la crisis actual del derecho del trabajo, que necesitaría de una “moral crítica universal” que ostentaría la supremacía de los derechos laborales por sobre los derechos comerciales; lo cual exige un alto compromiso ético de los estados para ser efectivo, sin embargo, este mecanismo al ser voluntario, pareciere poco aplicable (Molina, 2005)

Con todo, urge la expedición de mecanismos y compromisos estatales que logren establecer un mayor alcance y nivel de protección del derecho del trabajo a las nuevas y diversas formas de trabajo del siglo XXI, y por sobre todo a la protección a los trabajadores informales.

IV. Conclusiones

En este texto se puede apreciar como el trabajo ha sido el elemento social dinamizador en las distintas épocas de la civilización humana. Y es que, por más, que en las culturas más antiguas el trabajo no se regulara como lo conocemos hoy, si se percibieron reglas en la prestación de servicios y fuerza de trabajo de los sujetos, conforme a la dinámica productiva para cada época. Entonces, el derecho del trabajo en su génesis no se puede olvidar de figuras como el *locatio conductio operarum* o el *locatio conductio operis*, que anticipaban muchos siglos atrás la necesidad de regular la mano de obra del ser humano. Igualmente, es necesario mencionar, como la época feudal también contribuyo a los antecedentes históricos de la regulación laboral, al advertir la especialización de sujetos en determinadas labores, tales como los artesanos, maestros y aprendices, que mucho suman a la concepción de cualificación individual del trabajador de hoy. Tampoco, se puede dejar a un lado, la influencia significativa que los mercaderes, luego comerciantes, tienen sobre el origen del derecho del trabajo, social o laboral, para tender sus distintas denominaciones; todo en razón, a que es gracias a los comerciantes que se comprende el fenómeno de la libertad de las personas, para que luego sea puesta como modelo de sociedad, y más adelante y contradictoriamente a los propios intereses de los comerciantes e industriales, se comprenda que la explotación de los seres humanos en el trabajo exige ser regulada, y aparezca una disciplina jurídica que otorgue protección a los trabajadores.

Bajo las anotaciones anteriores, se advierte la génesis del derecho laboral como una disciplina tutelante del más débil en la relación patrono-obrero, esto es, que los sujetos sin recursos, excepto su fuerza de trabajo, deben someterse a la voluntad productiva quienes ostentan el capital. Así las cosas, el derecho del trabajo, limita la excesiva o arbitraria injerencia de los patronos en las relaciones de producción, al otorgar un mínimo de garantías que impone el estado de obligatorio respeto, para proteger al trabajador.

Sin embargo, el derecho del trabajo, también por vía de regulación otorga facultades a los llamados patronos en otros tiempos, hoy empleadores, para dinamizar sus intereses productivos, y exigir a los obreros, hoy trabajadores un ejercicio permanente de sus cualidades físicas y mentales en pro de la productividad de quien los contrata.

De todo lo expuesto, y para dar respuesta a la pregunta generadora de este texto, se concluye, que si bien el derecho del trabajo tiene su origen en la necesidad de regular jurídicamente la relación de trabajo, empleador-trabajador, contemplando una relación de dependencia o subordinación de uno hacia otro, en

contraprestación a un pago, también es cierto, que estas reglas se han quedado cortas y son insuficientes, para armonizar la multiplicad de modalidades de trabajo en sentido amplio, que se generaron desde la globalización de la economía en la década de 1970 en el mundo. Es allí, donde toma relevancia la deslaborización de muchas formas de vender la fuerza de trabajo, al no gozar de las indemnidades que ofrece la relación laboral, pues, la dinámica económica de las últimas décadas ha provocado la desnaturalización de vínculos laborales, para pasárselos a la regulación civil, tales como la prestación de servicios independientes o el trabajo asociado. Aunado a lo anterior, la sociedad se ha visto atosigada en los últimos tiempos, por una influencia exagerada de las tecnologías de la información y las comunicaciones, que ha permitido que los empresarios reemplacen el trabajo humano por el trabajo de la máquina. Con todo, se han generado índices desmesurados de desempleo en todo el mundo y a su vez, una inundación de actividades laborales informales, de sujetos que encuentran su única fuente de ingreso para subsistir, en comercializar algún producto en la calle, o subordinar su mano de obra a quien se lo ofrezca, pero con precariedad laboral, y con la inexistencia de mecanismos para su protección.

Y es que, en Colombia, se ha presentado el mismo fenómeno mundial del desempleo y la alta tasa de informalidad laboral, más cuando, a pesar de la constitucionalización del trabajo como derecho fundamental, el estado ha sido incapaz de generar mecanismos de protección laboral y de seguridad social, que permitan un piso de amparo a los trabajadores en situaciones laborales precarias, tales como los trabajadores informales. Como ejemplo de ello, se advierte, que el sistema de seguridad social integral, aun depende mayoritariamente de la cotización del sujeto como fuente de financiación; precisamente esa contribución al sistema, tiene que ver con la necesidad de empleos formales, que exigen el aporte mayoritario de los empleadores y el minoritario por parte de los trabajadores. Consecuente con ello, si abundan los empleos informales en Colombia, la insuficiencia en la contribución será notoria para la financiación del sistema, y a su vez, se tendrán más trabajadores por fuera del mismo, y con más grado de vulnerabilidad. Y es que teniendo en cuenta, que la incapacidad económica de la mayoría de los trabajadores informales les impide realizar la contribución que el sistema de seguridad social exige, principalmente, porque como independientes la tasas de cotización son muy elevadas, se agudiza su desprotección individual y familiar; apenas, el sistema de salud, como ha observado, logra aproximarse al cubrimiento universal, a través del régimen subsidiado, pero si mencionamos el sistema de pensiones o riesgos laborales, la tutela para contingencias como la vejez, la invalidez o los accidentes o enfermedades de trabajo para los trabajadores con vínculos laborales no formales, el amparo es casi nulo, precisamente por la no contribución al sistema.

A pesar, del lineamiento constitucional del artículo 23, Colombia, aun no logra mecanismos efectivos de protección laboral a las distintas modalidades flexibles de trabajo ya mencionadas arriba, al parecer, entre otras cosas por falta de voluntad política, porque, el artículo 53 también constitucional desde 1991, exige la expedición de un nuevo estatuto del trabajo, con base en los principios mínimos fundamentales allí mismo mencionados, hasta hoy llevamos 27 años, con el incumplimiento del congreso y en general del estado de dicha obligación.

Con todo, se puede colegir, que todas las nuevas formas y modalidades de trabajo, precarizan de alguna manera las condiciones de protección al trabajador y su estabilidad laboral, unas porque a pesar de estar reguladas, se le incluyen variables perjudiciales para los trabajadores, tales como la contratación a través de terceros, las empresas de servicios temporales, cooperativa de trabajo asociado, y otras porque infortunadamente ni siquiera están reguladas en el ámbito laboral, tales como las actividades informales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA

- Adell, C. B. (1992). Flexibilización del Mercado del trabajo y Precarización del Empleo. *Investigaciones Geográficas*, 10, 181-196.
- Anzalone, A. (2005). Elementos para una perspectiva filosofica del trabajo. *Lex Social*, 5(2), 133-152. Obtenido de https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/viewFile/1432/1148
- Arenas, G. (2018). *El derecho colombiano de la seguridad social*. Bogotá: Legis.
- Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. *Themis* 65, 13-26.
- Caldera, R. (1972). *Derecho del trabajo*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Canessa, M. (2006). *Tesis Doctoral: Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional*. Madrid, España: Universidad Carlos III de Madrid. Obtenido de https://orff.uc3m.es/bitstream/handle/10016/3021/tesis_canessa_2006.pdf?sequence=5
- Cannesa, M. (2014). *Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo* (Vol. 2). Lima, Perú: PLADES. Obtenido de <http://www.plades.org.pe/2016/04/15/derechos-humanos-laborales-en-el-seno-de-la-oit-2da-edicion/>
- Carro, A. (1986). *Historia Social del Trabajo*. Barcelona, España: Ediciones Bosch.
- Castillo, J. J. (2000). La sociología del trabajo de hoy. En E. D. Toledo, *Tratado Latinoamericano de Sociología* (pág. 779). México, D.F: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Chamochó, M. (2014). *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*. Madrid, España: Dykinson.
- Congreso de la República. (07 de 06 de 1951). Código sustantivo del trabajo. *Diario Oficial No 27.622*.
- Congreso de la República. (01 de 01 de 1991). Ley 50 de 1990. *Diario Oficial No. 39.618*.
- Congreso de la República. (23 de 12 de 1993). Ley 100 de 1993. *Diario Oficial No. 41.148*.
- De La Cueva, M. (1949). *Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Porrúa.
- El pueblo de Colombia. (20 de 07 de 1991). Constitución Política de Colombia. *Gaceta Constitucional No. 116*.
- Engels, F. (1876). El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. *Revista Die Neue Zeit*, 10. Obtenido de <http://www.formacion.psuv.org.ve/wp-content/uploads/2013/05/El-papel-del-trabajo-en-la-transformaci%C3%B3n.pdf>
- Gómez, M. A. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 10(1), 103-116.
- Goyes, I. (2011). *Mujer, Maternidad y Trabajo en Colombia*. Pasto, Nariño: Universidad de Nariño.
- Guerrero, G. (2011). *Manual de Derecho del Trabajo*. Bogotá: Leyer.
- Huberman, L. (1936). *Los Bienes Terrenales del Hombre*. Nueva York: Letras.
- Jaramillo, I. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. *Opinión Jurídica*, 9(18), 57-74.
- Jaramillo, I. D. (2011). *Del derecho laboral al derecho del trabajo*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Jellinek, G. (2000). *Teoría general del Estado*. México: Fondo de cultura de México.
- Juan de Churruca, Rosa Mentxaka. (2015). *Introducción Histórica al Derecho Romano*. Bilbao, España: Universidad de Deusto.
- Juan, X. (1963). *Carata Enciclica: Mater et Magistra*. Roma, Italia: Libreria Editrice Vaticana. Obtenido de http://w2.vatican.va/content/john-xxiii/es/encyclicals/documents/hf_j-xxiii_enc_15051961_mater.pdf

- Lafont, F. R. (2017). La filosofía del mundo del trabajo en el siglo XXI. *Revista Republicana*(22), 21-46. Obtenido de <http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/revistarepublicana/article/view/373>
- Lenin, V. (1899). Sobre las Huelgas. *Proletárskaia Revolutsia*, 13.
- León, X. (1891). *Carta Encíclica RERUM NOVARUM*. El Vaticano: Libreria Editrice Vaticana.
- López, A. (2010). *Elementos de derecho del trabajo*. Bogotá: Ediciones del profesional.
- Manrique, J. E. (2013). *Introducción al concepto de derecho del trabajo y su vínculo con las formas de trabajo independiente, parasubordinado y autogestionario*. Bogotá: Universidad Externado.
- Marx y Engels. (1850). *Manifiesto Comunista*. Londres, Inglaterra: Ediciones elaleph.
- Marx, K. (1867). *El capital*. Madrid, España: Editores.
- Ministerio del poder popular para la planificación y el desarrollo. Fundación Escuela de Gerencia Social. (2006). *Flexibilización y Precarización Laboral*. Caracas, Venezuela: Fundación Escuela de Gerencia Social.
- Molina, C. E. (2005). *Las Normas Internacionales del Trabajo y su Efectividad en el Derecho Colombiano*. Bogotá: Temis.
- Monereo, J. L. (2016). *Manual de Derecho del Trabajo*. Madrid: Comares.
- Montoya, A. (2014). *Derecho del Trabajo* (Vol. 35). Tecnos.
- Nikitin, P. (1959). *Economía Política*. Bogotá, Colombia: Ediciones Nacionales.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2011). *Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina*. Buenos Aires: O.I.T.
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. París, Francia: O.N.U. Obtenido de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Organización Internacional del Trabajo. (1919). *Constitución de la OIT*. Ginebra, Suiza: O.I.T. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A1
- Organización Internacional del Trabajo. (1944). *Declaración de Filadelfia*. Filadelfia, EEUU: O.I.T. Obtenido de <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>
- Petit, E. (1977). *Tratado Elemental De Derecho Romano*. México: Ediciones época S.A.
- Potobsky, G. V. (1995). La normativa laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y la globalización de la economía. *RELASUR*, 3-18.
- Ruiz, Á. (2014). La constitucionalización del derecho humano a la seguridad social en Latinoamérica. *Revista Latinoamericana de derecho social*, 19, 63-86. doi:<http://www.journals.unam.mx/index.php/rlds/article/view/46173/41306>
- Sanchis, E. (2004). Concepciones del trabajo: De las ambigüedades medievales a las paradojas actuales. *Cuaderno de relaciones laborales*, 22(1), 37-65.
- Sanguineti, W. (1996). El derecho del trabajo como categoría histórica. *Ius et Veritas*, 143-157.
- Sentencia C-107, Expediente D-3643 (Corte Constitucional 14 de 02 de 2002).
- Sentencia C-401, expediente D-5355 (Corte Constitucional 14 de 04 de 2005).
- Sentencia C-614, Expediente D-7615 (Corte Constitucional 02 de 09 de 2009).
- Sweezy, P. (1972). *La transición del feudalismo al capitalismo*. Bogotá: Ediciones Estrategia.
- Valverde, A. (2017). *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Tecnos.
- Vega, M. L. (2018). Los desafíos del futuro del trabajo. *Ius Labor*, 331-348.

