RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	Judith Barbosa Peñaranda Davinson Quintero Quintero
FACULTAD	Educación, Artes y Humanidades
PLAN DE ESTUDIOS	Derecho
DIRECTOR	Fabián Leonardo Velásquez Santiago
TÍTULO DE LA TESIS	Afectación de derechos laborales por la omisión legislativa en la expedición del estatuto del trabajo
TITULO EN INGLES	Affectation of labor rights due to the legislative omission in the issuance of the labor statute

RESUMEN
(70 palabras)

Se analiza la omisión en la expedición de un estatuto laboral durante más de tres décadas por parte del Congreso de la República de Colombia, abordando el artículo 53 de nuestra Carta Política, sobre los principios mínimos fundamentales del derecho al trabajo. De esta manera se ha estudiado la vulneración y garantías del trabajo humano desde la omisión legislativa, relacionando esta realidad con el neoconstitucionalismo en el sistema normativo colombiano.

RESUMEN EN INGLES

The omission in the issuance of a labor statute for more than three decades by the Congress of the Republic of Colombia is analyzed, addressing article 53 of our Political Charter, on the fundamental minimum principles of the right to work. In this way, the violation and guarantees of human labor have been studied from the legislative omission, relating this reality to neo-constitutionalism in the Colombian regulatory system.

PALABRAS CLAVES	Estatuto del trabajo, constitucionalización del derecho laboral, omisión legislativa, control de actividad legislativa.
PALABRAS CLAVES EN INGLES	Labor Statute, constitutionalization of labor law, legislative omission, control of legislative activity.

CARACTERÍSTICAS

PÁGINAS: 38	PLANOS:0	ILUSTRACIONES:0	CD-ROM:0

Afectación de derechos laborales por la omisión legislativa en la expedición del estatuto del trabajo

Judith Barbosa Peñaranda

Davinson Quintero Quintero

Facultad de Educación, Artes y Humanidades, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña

Plan de Estudio Derecho

Esp. Fabián Leonardo Velásquez Santiago

20 de abril de 2023

Índice

Introducción……1

Capítulo 1. Estatuto del Trabajo en Colombia…….…….5

1.1 Constitucionalización del Derecho Laboral 7

1.2 Los principios laborales en la Constitución Política de 1991 11

1.3 La necesidad de un Estatuto del Trabajo..... 12

Capítulo 2. Omisión de la expedición del Estatuto del Trabajo…….…….15

2.1 Omisiones legislativas.....15

2.2 Afectación a derechos constitucionales causados por una omisión del legislador 19

2.3 Mecanismos de control de la actividad legislativa.....21

Capítulo 3. Consecuencias de la inexistencia de un Estatuto del Trabajo en Colombia…….24

3.1 Afectación de derechos laborales por la omisión legislativa en la expedición del Estatuto del Trabajo.....26

3.2 Aspectos que debe contener una ley que regule el estatuto del trabajo en Colombia.....29

Capítulo 4. Conclusiones…….…….……...….32

Referencias …….…….34

Introducción

El presente texto pretende ser un análisis crítico sobre la omisión en la expedición de un estatuto laboral durante más de 30 años, por parte del Congreso de la República, que desarrolle los principios mínimos fundamentales del trabajo que enuncia el artículo 53 de nuestra Carta Política.

Estudiando la importancia de aplicar los principios constitucionales del trabajo a toda forma de trabajo humano, y partiendo de la figura jurídica de la omisión legislativa, hemos explorado la vulneración de derechos y garantías del trabajo humano que se derivan del incumplimiento de nuestro órgano legislativo frente a una orden directa del constituyente primario.

Frente al escenario neoconstitucional en que se enmarca nuestro sistema normativo, resulta relevante para el derecho laboral preguntarse si existen derechos laborales que resultan afectados por la omisión del Congreso de la República, desde el año 1991, en la expedición deun estatuto del trabajo que desarrolle los principios enunciados por el artículo 53 constitucional.

El mencionado cuestionamiento cumple el rol de pregunta problema a resolver dentro del presente trabajo monográfico. Así, en un primer capítulo de nuestro trabajo abordamos la importancia de los principios dentro del actual sistema de fuentes de derecho colombiano, y el papel que un estatuto del trabajo cumpliría frente al desarrollo de los mismos.

A continuación, un segundo capítulo se analiza el problema planteado desde la categoría conceptual de las omisiones legislativas, estudiando su definición, clasificaciones y la necesidad de contar con mecanismos de control eficaces frente a esta forma de afectación dederechos constitucionales.

Por último, un tercer capítulo se encarga de estudiar las consecuencias concretas que trae para los trabajadores en Colombia la omisión legislativa en la expedición del Estatuto del Trabajo, principalmente refiriendo la afectación de derechos laborales que esto causa. Ademásde presentar los aspectos esenciales que debería contener el mencionado estatuto.

Luego de este recorrido, presentamos al lector las conclusiones a las que hemos llegado como fruto de nuestro análisis académico.

Capítulo 1. Estatuto del Trabajo en Colombia

La obligación del Congreso de la República de expedir un Estatuto del Trabajo que desarrolle los principios mínimos fundamentales en las relaciones de trabajo es un mandato imperativo de la Constitución Política de Colombia de 1991.

En su artículo 53 motiva a la expedición del estatuto del trabajo, cuya ley debió implementar varios principios mínimos fundamentales, comenzando por la igualdad de oportunidades para los trabajadores; ofrecer una remuneración mínima vital y móvil en proporción a la cantidad y calidad de trabajo. Otro principio consagrado es la estabilidad laboral, así como la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos laborales, acorde con la normatividad laboral. También se facultar para aceptar yconciliar sobre aquellos derechos sobre los que existen dudas y que dan espacio a la discusión. (Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de Colombia, 1991, Artículo 53).

De igual manera, se propicia las condiciones más favorables al trabajador en contexto de duda en implementación y análisis de las fuentes formales del derecho. Por otra parte, prima la realidad sobre formalidades determinadas por los sujetos de las relaciones laborales. Se garantiza la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario. Son sujetos de especial protección la mujer, la situación de maternidad y el trabajador menor de edad. Otro de los principios mínimos es el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. (Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de Colombia, 1991, Artículo 53)

En cuanto al derecho internacional, los convenios relacionados con el derecho al trabajo y ratificados por Colombia, pasan a ser parte de la legislación interna. Y, ninguna ley, contrato, acuerdo o convenio de trabajo puede menoscabar la libertad, la dignidad humana y los derechos e

los trabajadores. (Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de Colombia,1991, Artículo 53)

Estos principios mínimos ofrecen un marco integral de las condiciones laborales para los trabajadores, debiendo no solo garantizar la subsistencia, sino que, además se debe propiciar bienestar social, emocional y económico, con un clara actuación hacia la garantía del trabajo decente, que según la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2023) se refiere a lo que sería un buen trabajo o un empleo digno, el cual se funde en oportunidades de bienestar, respeto de los derechos, donde se garantice la protección social y se motive al diálogo social.

De acuerdo con el anterior contexto, la orden dada al Congreso de la República en el artículo 53 no puede ser optativa, si no de obligatorio cumplimiento. Esto resulta evidente si se consideran los postulados constitucionales, especialmente el mandato de supremacía constitucional que contempla el propio artículo 4 de la Carta Política, así como el alcance que a los mismos ha dado la Corte Constitucional como autorizada intérprete de esta, como lo establece el artículo 241 de la Constitución misma.

Como lo ha determinado lo Corte Constitucional en la Sentencia C-200, la finalidad detal instrumento jurídico normativo sería, principalmente, el garantizar el desempeño laboral en condiciones dignas y de igualdad material. Con lo cual resulta indispensable que el Estado colombiano cuente con una herramienta normativa que desarrolle los principios tuitivos constitucionales hacia los trabajadores y materialice las garantías que a estos les son propias. (Corte Constitucional de Colombia, 2019, párr. 138).

1.1 Constitucionalización del Derecho Laboral

Al igual que las otras ramas del Derecho, el Derecho Laboral Colombiano ha sido partedel proceso de constitucionalización del derecho al que reputados teóricos han denominado Neoconstitucionalismo.

Comanducci (2010) recuerda que a lo largo del siglo XX los ordenamientos jurídicos depaíses de Europa Occidental como Alemania, Italia, Francia, España, entre otros, han sido progresivamente ´impregnados por sus cartas fundamentales, sobre todo a partir de los fallos delos respectivos tribunales constitucionales.

El mismo autor señala que este proceso de constitucionalización, que puede ser mayor omenor, dependiendo de las condiciones particulares, cada Estado goza de las siguientes características:

> La existencia de una Constitución rígida, que incorpora los derechos fundamentales.
>
> La garantía jurisdiccional de la Constitución.
>
> La fuerza vinculante de la Constitución (que no es un conjunto de normas "programáticas" sino "preceptivas").
>
> La "sobreinterpretación" de la Constitución (se le interpreta extensivamente y de ella se deducen principios implícitos).
>
> La aplicación directa de las normas constitucionales, también para regular las relaciones entre particulares.
>
> La interpretación adecuadora de las leyes.
>
> La influencia de la Constitución sobre el debate político. (Comanducci, 2010, párr. 11)

Para el Dr. Carbonell (2018), el constitucionalismo es una ideología, entendiendo estacomo un conjunto de ideas, que se explica en tres niveles de análisis:

El surgimiento de un nuevo modelo de constitución. Hay normas materiales de actuaciónde los poderes públicos del Estado y largos catálogos de derechos fundamentales.

Nuevas formas de interpretar y argumentar las normas de estos textos constitucionales. En estas constituciones materializadas y sustantivas, existen principios, y estos requieren técnicas más allá de las tradicionales de la interpretación jurídica. Es decir, hablamos de técnicasque tienen que ver con la ponderación, con el principio de proporcionalidad, etc.

Implica una nueva teoría del derecho. El neoconstitucionalismo es una nueva forma de entender en su conjunto el universo de las normas, en la cual los juristas no solo deben explicarlo que el derecho es, si no que deben dar cuenta de lo que el derecho debe ser.

El Estado colombiano no ha sido ajeno a dicho proceso, que ha sido estudiado y analizado en detalle por reputados teóricos nacionales del derecho como Diego Eduardo LópezMedina y Carlos Bernal Pulido, e hispanohablantes como Miguel Carbonell, García Amado, Prieto Sanchís, entre otros.

Como es lógico, dentro del conjunto de normas que componen el ordenamiento jurídicocolombiano, los preceptos normativos de carácter laboral han sido permeados por el proceso deconstitucionalización del derecho al que hemos hecho referencia. Así, tenemos que nuestra Constitución Política ha estipulado un marco claro y ampliado de principios, reglas y garantías,en materia laboral.

En primer lugar, tenemos los principios mínimos fundamentales en materia laboral quecontempla el artículo 53 constitucional, y que hemos enunciado previamente. Estos principios

deben gozar de una protección privilegiada por parte del Estado colombiano, si consideramos, como lo preceptuó la Sentencia C-587, que uno de los fines primordiales del Estado es la garantía de la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta Política. (Corte Constitucional de Colombia, 1992, párr. 16).

De otro lado, el artículo 39 de nuestra Carta Política eleva a rango constitucional el derecho de sindicación que tienen los trabajadores y empleadores para defender sus causas, y losposteriores artículos 55 y 56 consagran los derechos a la negociación colectiva y a la huelga.

Dado que el artículo 93 constitucional consagra el denominado bloque de constitucionalidad queamplía y enriquece la Constitución, tenemos que, en materia de derecho colectivo laboral, los convenios 87 (asociación sindical) y 98 (negociación colectiva) de la OIT se encuentran asimilados por nuestra norma fundamente.

Las protecciones al mundo del trabajo que contempla la Constitución Política de 1991 nose limitan al sector privado, pues el numeral 7 del artículo 40 preceptúa el derecho de todo ciudadano colombiano a acceder al ejercicio de cargos públicos, y los artículos 122 a 125 establecen derechos y deberes del personal al servicio del Estado, a los que en forma general conocemos como servidores públicos.

La seguridad social, indesligable del mundo del trabajo, y entendida como una herramienta que permite perseguir la redistribución de la riqueza y condiciones materiales de igualdad para los ciudadanos del Estado colombiano, se encuentra desarrollada en los artículos 48 y 49 de nuestra Constitución, donde se hace referencia específica a los subsistemas de salud ypensiones.

El referido marco normativo constitucional también establece de forma claro al Estado

límites e imparte órdenes respecto del trabajo humano. Así, tenemos que el artículo 215 limita las facultades excepcionales del gobierno nacional respecto de los trabajadores, al indicar que no se podrán desmejorar los derechos sociales de estos. Por otro lado, el artículo 334 indica que unode los fines que persigue la dirección de la economía por parte del Estado es el pleno empleo a los recursos humanos y asegurar, de manera progresiva, que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo al conjunto de los bienes y servicios básicos.

El ya referido artículo 93 constitucional permite que no solo normas relativas a libertad sindical integren nuestra Carta Política, sino que lleva a que textos supranacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 6, que reconoce el derecho al trabajo, o el Protocolo Internacional de Derechos Económicos, Sociales yCulturales en su artículo 7, que establece las dimensiones que comprende el derecho al trabajo; pasen a integrar este marco normativo constitucional respecto del trabajo humano.

Finalmente, la jurisprudencia de la Corte Constitucional enriquece, complementa e interpreta el marco de normas presentado. Resulta al respecto resaltar pronunciamientos como las sentencias C-107 de 2002, C-177 de 2005, C-100 de 2005, C-019 de 2004, C-038 de 2004, yC-425 de 2005, entre otras; las cuales permiten hablar que el derecho al trabajo en Colombia goza de 3 dimensiones.

La primera, Colombia es un Estado Social de Derecho, lo que le permite fundar su gestióndesde políticas públicas y las respectivas medidas legislativas, lo cual configura el trabajo comoun derecho fundamental. En segundo lugar, el trabajo es protegido desde la subjetividad e inmediatez, reiterando ser fundamental y goza de ejes de desarrollo progresivo por también ser un derecho económico y social. La tercera, se trata de un principio rector,

porque impone una dimensión de reglas y principios laborales, que delimita la libertad normativa del Legislador. o (Corte Constitucional de Colombia, 2019, Sentencia C-200, párr. 5).

En tal escenario, resulta necesario comprender el concepto de los principios constitucionales, y especialmente, su alcance dentro de nuestro sistema jurídico.

1.2 Los principios laborales en la Constitución Política de 1991

Como lo plantea García Jaramillo (2012): “Colombia es uno de los países en los cuales mayores efectos han tenido los procesos de internacionalización del derecho constitucional” (p. 3). Trascedente resulta entonces el análisis relativo a la inexistencia de unanorma que desarrolle los referidos principios constitucionales en materia de trabajo.

Es a través de la actual Carta Constitucional que el Estado colombiano asume los postulados neoconstitucionalistas y reconfigura su sistema jurídico en torno a conceptos comosupremacía constitucional, dignidad humana, derechos fundamentales y principios.

El abordaje de los principios en el derecho constitucional contemporáneo será tratado desde la concepción clásica de Alexy (1988), quien señala que los principios son mandatos conla posibilidad de ser aplicados y acatados en diferentes grados. Además, su cumplimiento está supeditado a las posibilidades fácticas y jurídicas.

Tenemos entonces que, desde la propia definición de principios adoptada por Alexy, los principios requieren para su cumplimiento no solo el elemento fáctico, como recursos económicos, gestiones sociales o políticas públicas, sino también de las posibilidades jurídicasque ayuden a su materialización. En el caso colombiano, los principios mínimos fundamentales en materia laboral reclaman una ley que los desarrolle en profundidad, dando

aloperador judicial un marco claro de su sentido, alcance y aplicación.

1.3 La necesidad de un Estatuto del Trabajo

La Corte Constitucional ha señalado claramente que el mecanismo protector por excelencia respecto de las garantías constitucionales que cobijan el trabajo humano “es la expedición de normas generales que, además de regular los aspectos relativos a la prestación individual de servicios, le aseguren al trabajador una vida digna.” (Corte Constitucional de Colombia, 2019, Sentencia C-200, párr. 159).

En igual sentido, en el reciente pronunciamiento de Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se insta al Congreso de la República a expedir el estatuto que, además de desarrollar los principios mínimos fundamentales para toda forma de trabajo, permitirá actualizar una legislación laboral que en muchos casos resulta obsoleta frente a lasnuevas realidades y formas que asume el trabajo humano. (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2021, sentencia SL1944, p. 12).

En el referido fallo, el máximo tribunal de la justicia ordinaria hace eco de la necesidadde superar el atraso en que se encuentra la normativa laboral colombiana, a nivel individual y colectivo, refiriéndose a una “añeja legislación” que no responde a las nuevas dinámicas y realidades del mundo del trabajo. Al presentar esta crítica, la Corte señala que el Estatuto del Trabajo “es el vehículo que permitirá poner a tono la normativa social con el discurrir de los tiempos y que seguramente dará un nuevo contenido a cada una de las figuras jurídicas que lo reclaman, entre ellas, la negociación colectiva (convención, pacto y laudo)” (Corte Suprema deJusticia de Colombia, 2021, sentencia SL1944, p. 3).

Se considera que, si bien el contrato de trabajo y la negociación colectiva en las

relaciones subordinadas de trabajo cuentan con un catálogo claro y más o menos amplio de garantías constitucionales y legales, no sucede así con las otras múltiples caras que asume la prestación de servicios personales.

En efecto, debe considerarse que en las últimas décadas el contrato de trabajo a términoindefinido ha cedido parte de su protagonismo a muchas formas en la que puede materializarseel trabajo humano. Así, hoy podemos hablar de trabajadores cooperados en las cooperativas detrabajo asociados, trabajadores sindicalizados que prestan sus servicios personales a través de sindicatos que hacen uso de la contratación colectiva sindical contemplada en los artículos 482 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, trabajadores vinculados en empresas de servicios temporales, trabajadores para subordinados que prestan sus servicios mediante contrato de prestación a un solo contratante (a veces empleador disfrazado), siendo esta la relación contractual de la cual derivan todo su sustento.

En el sector público el caso no es menos preocupante. Encontramos que, aunque la vinculación mediante empleos de carrera administrativa debe ser la regla, esta termina siendo laexcepción en muchas entidades públicas donde las necesidades misionales están cubiertas por contratistas de prestación de servicios, trabajadores de libre nombramiento y remoción, o provisionales, que incluso llegan a tener vinculaciones que alcanzan las décadas.

Esta realidad se nos presenta así porque si bien el contrato de trabajo a término indefinido tiene un claro marco de garantías y derechos, no sucede así con estas otras formas devinculación, donde principios del trabajo como la estabilidad en el empleo, el descanso remunerado, o el derecho de sindicación se ven limitados o enteramente imposibilitados por la naturaleza de estos contratos o vinculaciones.

Se hace pues absolutamente necesario que exista un Estatuto del Trabajo que

desarrollelos principios mínimos previamente enunciados frente a todas estas formas en las que se nos presenta el trabajo humano, con el objeto de que no sean usadas para el desconocimiento de derechos laborales por empleadores inescrupulosos que se amparar en figuras contractuales queno gozan de igual protección que el contrato de trabajo.

Capítulo 2. Omisión en la expedición del Estatuto del Trabajo

El artículo 53 de la Constitución Política de Colombia es, quizá, la norma más relevante de nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral, pues establece los principios mínimos fundamentales que el Estado colombiano debe garantizar respecto del trabajo y consagra además la figura del bloque de legalidad respecto de los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados por nuestro Estado.

Además de lo señalado, esta disposición constitucional ordena al Congreso de la República la expedición del estatuto del trabajo, es decir, una ley que desarrolle los principios mínimofundamentales que el mismo artículo 53 enuncia, y que no limita a principios aplicables al contrato individual de trabajo, si no al trabajo humano.

La renuencia del Congreso de la República a cumplir una orden directa de laconstitución se enmarca dentro de lo que autores como Wessel y Ahumada Ruiz hancategorizado como omisiones legislativas.

2.1 Omisiones legislativas

Con la renuencia de más de 30 años por parte del Congreso de la República en expedir el referido estatuto, se configura una clara omisión legislativa. Al respecto Bulnes Aldunate (2006) da a conocer el "El principio de supremacía constitucional, sustento del constitucionalismo contemporáneo, supone necesariamente el control y la sanción consecuente de las infracciones de la constitución" (p. 252). Tales contravenciones pueden tener origen en las acciones positivas del estado, como el establecimiento de principios, las reglas básicas para asegurar un estado democrático, así comolibertades de sus ciudadanos. Igualmente, tales infracciones pueden

emanar en omisiones que lleguen a oponerse a un mandato legal.

En este sentido, el constitucionalismo contemporáneo se refiere al conjunto de ideas, principios y prácticas que rigen la relación entre el Estado y los ciudadanos en la actualidad. Está basado en la idea de que el poder del Estado debe estar limitado por la ley y la constitución, y que los derechos y libertades individuales deben ser protegidos y respetados por el Estado.

Las omisiones legislativas son definidas por Garzón Buenaventura (2014) como la "despreocupación por parte del legislador por expedir leyes o normas que desarrollen el precepto constitucional que genere un deber constitucional" (p. 3).

A pesar de la obligatoriedad de legislar por parte del constituyente, es posible que se quede a veces en el rezago jurídico resolver circunstancias jurídicas puntuales a los particulares, lo que en el acto llega a configurarse como la omisión legislativa.

En este sentido, la omisión legislativa fue precisado por la Corte Constitucional en Sentencia C-543. En dicho pronunciamiento, la Corte establece que el legislador puede violar los deberes constitucionales que le son impuestos cuando:

> No produce ningún precepto encaminado a ejecutar el deber concreto que leha impuesto la Constitución;
>
> Cuando en cumplimiento del deber impuesto por la Constitución, favorece a ciertos grupos, perjudicando a otros;
>
> Cuando en desarrollo de ese mismo deber, el legislador en forma expresa otácita, excluye a un grupo de ciudadanos de los beneficios que otorga al resto; y
>
> Cuando el legislador al regular o construir una institución omite una condición o un ingrediente que, de acuerdo con la Constitución, sería exigencia esencial para

armonizar con ella. (Corte Constitucional de Colombia, 1996, párr. 36).

De esta manera, la omisión legislativa se refiere a la falta de acción por parte del poder legislativo en la promulgación de leyes o normas necesarias para regular una situación o resolver un problema específico. En otras palabras, se trata de una situación en la que el legislador ha dejado de actuar o no ha actuado en una materia en la que se esperaba su intervención.

Este actuar del legislador puede tener consecuencias negativas, debido a que puede llevar ala falta de regulación en un área específica, lo que puede dar lugar a situaciones de incertidumbrejurídica y puede impedir el desarrollo económico y social en una comunidad o país. Además, la omisión legislativa puede ser objeto de impugnación ante los tribunales de justicia, en los casos en que se considera que la falta de regulación viola algún derecho fundamental o principio constitucional.

La primera de omisiones mencionadas por el alto tribunal se da génesis a la denominada omisión legislativa absoluta, mientras que los tres últimos casos refieren al concepto de omisión legislativa relativa.

Al diferenciar estas dos categorías la Corte indicó que la inacción del legislador propicia la vulneración de los derechos individuales, se generauna omisión legislativa de carácter absoluto al no contar con la suficiente disposición en el proceso de creación, elaboración y aprobación de leyes frente a cierto precepto constitucional. Por su parte, se presenta una omisión legislativa relativa en el caso de que el legislador emane leyes parcialmente relacionadas con el problema jurídico, dejando vacíos con un claro indicio de violación del principio de igualdad. (Corte Constitucional de Colombia, 2020, Sentencia C-122, párr. 83).

El alto tribunal enfatiza en la omisión legislativa absoluta cuando un deber constitucional

concreto se ve frente a ausencia de normativa legal, siendo una actuación incompleta o imperfecta del legislador. Es un caso de ausencia legislativa absoluta. (Corte Constitucional deColombia, 2020, Sentencia C-122, párr. 83).

Es decir, en el caso de la omisión legislativa absoluta tenemos que el órgano legislativo no ha cumplido con el deber constitucional de legislar sobre determinada materia; mientras quesi nos referimos a una omisión legislativa relativa si se ha expedido una ley, pero esta no abarcatodos los supuestos que debería.

El tema de las omisiones legislativas y su clasificación ha sido ampliamente desarrollado por Wessel, la cual incluso ha sido la adoptada por la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana (Sentencias C- 543 de 1996, C-1236 de 2005, C-533 de 2012, C-110del 2018, C-122 de 2020, entre otras).

Al respecto de esta clasificación, usada por la Corte Constitucional, Ahumada Ruiz (2020) explica que tanto las omisiones absolutas como las relativas, pueden ocasionar la vulneración de derechos. En su disertación cita a Wessel, como el precursor en el tratamiento dela omisión legislativa, abriendo la figura “Verfassungs/beschwerde”, es decir, la posibilidad de que la causa de la vulneración de derechos de naturaleza individual tenga como causa una inacción del legislador. Fue Wessel quien abrió campo a la clasificación comúnmente reconocida de las omisiones absolutas y relativas.

Las primeras se dan cuando no existe disposición de desarrollo legislativo sobre determinado mandato constitucional. Las segundas se generan cuando el legislador ha dado administración parcial o incompleta en la expedición de un marco legal que regula el procederdel legislador. Este contexto es el típico supuesto de violación del principio de igualdad por motivo de una omisión inconstitucional, sin embargo, en general se hace

referencia a las omisiones relativas para denotar casos en que el legislador regula de forma incompleta, no idónea o defectuosa, con fines de cubrir escenarios hipotéticos abarcados por la norma.(Ahumada Ruiz, 1991).

2.2 Afectación a derechos constitucionales causados por una omisión del legislador

Lo primero que debemos indicar es que no han sido claramente determinadas las consecuencias que para el mundo del trabajo ha tenido el que no haya sido expedido el texto normativo que debe regular la aplicación de los principios mínimos del empleo, no solo para lostrabajadores subordinados, sino para toda persona que provea su sustento de su fuerza de trabajo.

No obstante, es posible señalar una serie de afectaciones a derechos particulares e incluso respecto del orden jurídico mismo, cuando el legislador omite cumplir con su funciónlegislativa, derivada esta de un mandato la de mismísima Constitución.

En primer lugar, se debe recordar que al ser la Constitución Política ‘norma de normas’y derivando todo el sistema jurídico de ella su validez, sus postulados gozan de poder vinculante y constituyen el sustento de todo el andamiaje estatal.

En tal sentido, Villota Benavidez (2012) señala que “Esto significa que el desconocimiento de la norma suprema tiene mayúsculas implicaciones y que su desobediencia afecta de modo directo el sistema político y jurídico.” (p. 11). De esta manera, desacatar el texto supremo conlleva a un doble conflicto, el primero, a la ilegalidad del proceder de los servidores públicos y el segundo, el del ejercicio ilegítimo del poder.

En otras palabras, cuando el órgano legislativo desatiende un mandato directo de

la Constitución se tambalea la base misma del Estado Social de Derecho y se envía un mensajenegativo a todo los administrados, a los que de manera indirecta se les indica que no tiene consecuencia negativa el desatender lo ordenado por el texto fundamente de la república de Colombia.

La misma autora señala los problemas de inseguridad jurídica que se presentan cuandoante la inactividad del legislador deban ser los jueces quienes mediante sus pronunciamientos establezcan reglas para resolver casos concretos:

> (…) resulta evidente que la ausencia de normas que estructuran adecuadamente un ordenamiento jurídico acarrea consigo consecuencias que afectan no solo a los asociados, sino también a los operadores estatales, quienes requieren de un marco normativo complejo para el desarrollo de las funciones que les han sido asignadas. (Villota Benavides, 2012, p. 13).

De esta manera, se considera que no contar con directrices normativas es una clara causa de lagunas en el sistema legislativo que afecta con tal situación la integridad y plenitud, conllevando a entorpecer el eficiente desarrollo de las actividades, lo que forja responsabilidadespara el Estado en cada una de las ramas del poder público.

Resulta lógico, que al no contar con un marco normativo claro que desarrolle los principios mínimos fundamentales que contempla el artículo 53 constitucional, los jueces de manera desigual deban resolver los casos que se someten a su consideración y donde los trabajadores alegan la vulneración de sus derechos y garantías laborales. A su vez, estas decisiones judiciales no uniformes conllevan la violación de uno de los principios fundamentales del Estado de Derecho, el de la igualad, contemplado en nuestro artículo 13

constitucional. Esto porcuanto mal puede hablarse de igualdad cuando frente a casos con similares, o incluso idénticos supuestos fácticos, los trabajadores obtienen sentencias que pueden ser ya no solo diferentes,sino, en ciertos casos, diametralmente opuestas.

Esta ha sido la postura de la honorable Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la previamente citada sentencia SL1944-2021, donde se requiere al Congreso dela República para que cumpla con el mandato constitucional de expedir un estatuto que permitirá actualizar una legislación laboral (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2021, sentencia SL1944, p. 12), que en muchos casos resulta obsoleta frente a las nuevas realidades y formas que asume el trabajo, y que sea un desarrollo de los principios mínimos fundamentales para toda forma de trabajo.

A sentir de la Corte es claro que la relación asimétrica existente entre empleadores y trabajadores requiere ser mediada por un estatuto que desarrolle los citados principios, con miras a lograr una igualdad material real y no solamente formal, que vele por el cumplimientodel artículo 13 constitucional, a fin de contar con un marco normativo mínimo que equilibre una relación desequilibrada por naturaleza.

2.3 Mecanismos de control de la actividad legislativa

Calderón Ortega (2013) recuerda que, para solucionar problemas emanados desde las omisiones legislativas absolutas, algunos Estados han asumido acciones constitucionales para eliminar de sus ordenamientos dichas omisiones. Este autor hace referencia a países como Yogoslavia, Venezuela, Ecuador y Brasil. Algunos de estos Estados, por ejemplo, establecieronla acción de inconstitucionalidad por omisión, que tienen como propósito reiterar, motivar y sugerir al legislador que está vulnerando cierto precepto por causa de una omisión, por lo que essu

obligación remediarla y la indica la forma de abordar la situación. (Calderón Ortega, 2014).

Desafortunadamente, en Colombia actualmente no existen mecanismos jurídicos sancionatorios que permitan castigar la inactividad del legislador. De otra parte, como lo plantea Ibagón (2002), la Corte Constitucional colombiana ha vetado la posibilidad de incorporar en nuestro ordenamiento jurídico la acción de inconstitucionalidad por omisión.

Lastimosamente, al no existir dicho mecanismo de corrección de la actividad legislativa, deberán ser nuevamente los operadores judiciales los encargados de materializar garantías cuyo alcance es poco claro, debido al incumplimiento del legislador. Lo anterior mediante interpretaciones extensivas de los principios laborales a cada caso concreto, esto mientras se adolezca de un marco jurídico uniforme y claro respecto del alcance de los principios del artículo 53 constitucional frente a cada forma que asume la prestación personal de servicios.

Ante este escenario autores como Calderón Ortega (2014), han propuesto hacer frente a las omisiones legislativas absolutas mediante la declaratoria de un Estado de cosas inconstitucional (ECI).

Sobre el Estado de cosas inconstitucional el gobierno colombiano, a través de la Subdirección de Participación Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas-UARIV, ha indicado que se trata de una decisión judicial, mediante la cual la Corte Constitucional declara la existencia real “de una violación masiva, generalizada y estructural de los derechos fundamentales. Es de tal magnitud, que configura una realidad contraria a los principios fundantes de la Constitución Nacional…” (UARIV, s.f., p. 2), por lo que ordena a las diferentes instituciones involucradas finalizar tal estado de anormalidad constitucional, a través de un conjunto de acciones bajo integridad, oportunidad y eficacia.

El ECI tiene naturaleza intelectual en proceso de construcción, con un historial

jurisprudencial de ocho sentencias de la Corte Constitucional, que surge por vulneraciones generalizadas de derechos humanos, de carácter sistemático y con el debido acervo probatorio, ante las cuales las decisiones del juez de tutela se extendieron de manera extraordinaria para garantizar protección directa a un grupo de personas y de manera indirecta al resto de la sociedad, que está frente a un potencial peligro mientras persista la situación opuesta a preceptosconstitucionales. (UARIV, s.f.).

El ECI se considera como un juicio empírico de la realidad, que delimita y define un incumplimiento repetido y sistemático de Constitución, haciendo que esta norma de normas quede sin efecto en la práctica. Teniendo en cuenta lo profundo y delicado del asunto, la Corte Constitucional como vigilante y cuidadora de la integridad y supremacía de la norma de normas, ordena remediar dicha vulneración a través "de acciones inmediatas y no progresivas; estructurales y no coyunturales, y de largo aliento. Es decir, acciones que sólo pueden ser resultantes en el marco de una política de Estado…" (UARIV, s.f., p.2), denotando así que se trata de acciones integrales y que involucra a la institucionalidad responsable de la situación tratada, incluso, pueden participar varios gobiernos, con el fin resolver la anormalidad delimitada.

Es en este contexto que Calderón Ortega (2014) propugna por el reconocimiento de un Estado de cosas inconstitucional por omitir la expedición del Estatuto del Trabajo. Al respecto señala la urgencia de que la Corte Constitucional ayude a solucionar una deficiencia legislativa extendida por más de tres décadas y que conlleva, por el desconocimiento de los principios mínimos laborales que no se han desarrollado, una afectación directa a la constitucióny la transgresión de derechos y principios constitucionales a los trabajadores vulnerados.

Capítulo 3. Consecuencias de la inexistencia de un Estatuto del Trabajo en Colombia

Una de las principales consecuencias que ha tenido el no contar con un cuerpo normativo que establezca de forma clara el alcance de los principios mínimos fundamentales del trabajo, frente a cada una de las múltiples formas que puede asumir la prestación personalde servicios, es que diferentes instituciones jurídicas del derecho laboral han sido desnaturalizadas en su ser y han sido usadas como mecanismos para la violación de derechoslaborales.

Ejemplos claros de lo anterior son las Cooperativas de Trabajo Asociado o el Contrato Colectivo Sindical, que aunque constituyen instituciones jurídicas a priori legales, durante varias décadas han sido usadas para la violación sistemática de derechos laborales, con la anuencia de los gobiernos y legisladores de turno (Cruz, 2013), que poco o nada han hecho paraestablecer medidas correctivas frente a la violación de derechos laborales de los trabajadores víctimas de un uso indebido de estas formas de contratación laboral.

Otra consecuencia importante de la inexistencia del referido marco normativo laboral ha sido la actividad judicial que esto ha generado, tanto en la justicia ordinaria en su especialidad laboral como en la jurisdicción contencioso administrativa en la Sección Segunda.

Al respecto Manrique (2006) ha señalado que “en el constitucionalismo actual es innegable que los tribunales constitucionales han ido asumiendo tareas marcadas positivas o creadoras de normas a través de la modulación de los efectos de sus sentencias, configurándose un legislador positivo.” (Manrique, 2006, p. 108). Este autor indica que, desde esta realidad, las resoluciones de los tribunales constitucionales generalmente no se cierran a prescindir la norma del ordenamiento jurídico, optando por ampliar las fronteras e incorpora soluciones a las omisiones legislativas mediante nuevas disposiciones.

Ahora bien, esto a su vez ha llevado a que en ambas especialidades de la jurisdicción se carezca de seguridad jurídica frente a la forma como los jueces deben resolver casos concretos. Así, podemos encontrarnos con que un juez que al resolver una demanda de contrato realidad contra, por ejemplo, una entidad pública, encuentre que las sucesivas e ininterrumpidas prestaciones de servicios realizadas por un trabajador en provecho de la administración, ello mediante contrato de prestación de servicios, cooperativas de trabajo asociado y sindicatos; se ajusta a la ley, al ser estas figuras consagradas en normas vigentes.

Mientras que otro operador judicial, frente a un caso con similares supuestos fácticos tenga una visión menos positivista y sostenga en su fallo que las referidas modalidades contractuales han sido usadas para violar derechos laborales como el de negociación colectiva o descanso remunerado, por cuanto estas usualmente son reconocidas exclusivamente para quien posee una relación de trabajo subordinada regida por contrato de trabajo.

Al respecto se debe recordar que la seguridad jurídica es uno de los bienes superiores en un Estado de Derecho, que tal como indica Villota Benavides (2012), se trata de un modelo de estado liberal dominante en el siglo XVIII y con vigencia en el Estado de derecho y en el Estado social de derecho, que mantiene la garantía jurídica como un patrimonio superior al que todo asociado puede aspirar en los momentos de necesitar y presentarse ante las instancias del poder público. En este sentido, las normas jurídicas se tornan con una naturaleza especial de creación de límites para el ejercicio del poder del gobernante y de guardianas de los derechos del individuo, por lo que impera la institución de conservación de ley.

Como puede verse, esta falta de un marco jurídico claro frente al alcance de los principios mínimos laborales genera un grave problema de inseguridad jurídica, afectando principios constitucionales básicos para un Estado Social de Derecho, como la igualdad o el

acceso a la administración de justicia. Aunque no puede asegurarse con total certeza, es posibleargumentar que, si existiera un Estatuto del Trabajo que desarrollara los principios mínimos laborales frente a figuras contractuales del derecho laboral como las mencionadas, los jueces contarían con herramientas suficientes para materializar los derechos de los trabajadores que acuden ante ellos en procura de hacer valer sus derechos.

3.1 Afectación de derechos laborales por la omisión legislativa en la expedición delEstatuto del Trabajo

Modalidades de trabajo humano que no cuentan con un régimen protector y tuitivo tan fuerte como el del contrato individual de trabajo han sido usadas para el desconocimiento de los derechos de miles, sino millones de trabajadores. Presentándose de esta manera una violación masiva y generalizada de garantías constitucionales de tipo laboral.

El caso de las cooperativas de trabajo es emblemático, y su uso para la precarización laboral, que llevó a que en el año 2010 fuera expedida la Ley 1429, que “prohibió la intermediación laboral de las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) en labores misionales de las empresas” (Congreso de la República de Colombia, 2010, Artículo 63), así como también a promulgación de la Ley 1438 del 2011 que ensu artículo 103 contempla la misma prohibición de manera específica para el sector salud.

En esa misma línea de análisis, autores como Calderón (2014) han llegado a hablar de la posible configuración de un estado de cosas inconstitucional como producto de la omisión del legislativo en la obligación de expedir el estatuto del trabajo, al señalar que la declaratoria de un estado de cosas inconstitucional, como efecto de la omisión legislativa del artículo 53 Superior, la Corte Constitucional en desarrollo de su función y deber, está facultada para definir y asumir

mecanismos complejos que direccionen el acato eficaz del mandato contenido en el artículo citado, así como a la solución (eliminación o cierre) de una omisión legislativa que se ha extendido por más de 20 años, que claramente ha vulnerado la fuerza vinculante de la Constitución, con efecto comprobable en las condiciones de vida de los trabajadores y que expone a peligro sus derechos fundamentales (Calderón Ortega, 2014).

Es claro que, mientras no exista una norma que desarrolle los principios mínimos fundamentales aplicables a todo trabajo humano, la violación de derechos laborales se perpetuará mediante el uso de modalidades contractuales que actualmente no ofrecen a lostrabajadores colombianos una protección al nivel del contrato individual de trabajo.

Así, la Agencia de Información Laboral (AIL) ha denunciado públicamente que las falsas cooperativas, desde el año 2010 comenzaron a mutar en falsos sindicatos, o sindicatos depapel, que arropándose en la legalidad que da el Código Sustantivo del Trabajo al contrato colectivo sindical, han violado de manera sistemática derechos y garantías laborales de sus asociados.

De esta manera, la situación presentada en el sector salud de Antioquia para el momento del informe de la AIL, indica que las normas emitidas en el Código Sustantivo del Trabajo no han sido respetadas por las IPS y las Empresas Sociales del Estado (ESE), porque usaron inadecuadamente las figuras de la Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) para vincular personas con funciones misionales, para luego convertirse en sindicatos de fachada, con el fin de contar con una caparazón y continuar con la intermediación laboral ilegal, a través del contrato sindical. Esta situación ha sido generalizada en el país, porque al momento del informe, se presentaba en otros departamentos de Colombia. (AIL, 2012)

En tal sentido, fue tal la estructura de dichas figuras laborales ilegales, que se maquillabanlas funciones de las cooperativas de trabajo asociado y luego pasan a conformar

sindicatos, mediante los cuales se prologan la vulneración a los derechos de los trabajadores de la salud.Para el año 2011 se llegaron a crear en Antioquia 24 sindicatos, de los cuales la mayoría (20) eran previamente cooperativas de trabajo.

Además de constituir una violación de sus deberes constitucionales, la omisión legislativa absoluta por parte del Congreso de la República en la expedición de un estatuto deltrabajo, que desarrolle con suficiencia los principios del artículo 53 constitucional, resulta másgravosa si tenemos en cuenta que la legislación laboral no ha sido objeto de una reforma neurálgica desde hace varias décadas, y cada día se incrementa más la brecha entre la realidaddel mundo del trabajo y las normas que tratan de regular tal realidad.

Tan es así que, recientemente, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante SL1944-2021, con número de radicación 86903, y ponencia del Magistrado Luis Benedicto Herrera Díaz, exhortó al Congreso a expedir el mencionado estatuto laboral:

> Por ello, considera la Corte oportuno exhortar al Congreso de la República para que en desarrollo del artículo 53 de la Constitución Política profiera la ley o leyes que incumban, en orden a actualizar la legislación laboral, tanto en lo atinente a las relaciones individuales como a las colectivas, en conjunción con los postulados de la Constitución de 1991 y los convenios internacionales del trabajo que formen parte del bloque de constitucionalidad (Corte Suprema de Justicia de Colombia, 2021, p. 17).

En tal sentido, el mencionado tribunal solicita que se renueven en la normativao, las diferentes figuras acorde con cada situación particular y se precisendefiniciones y precisiones correspondientes a la Constitución y la Ley.

3.2 Aspectos que debe contener una ley que regule el estatuto del trabajo en Colombia

La honorable Corte Constitucional ha señalado que el artículo 53 de nuestra Constitución impone al legislador un sistema de reglas y principios laborales mínimos a acatarse por la ley en todas las situaciones. Señala también que de acuerdo con la Sentencia C-969 estos principios constituyen el ““suelo axiológico” de los valores materiales expresados en la Constitución alrededor de la actividad productiva del hombre.” (Corte Constitucional de Colombia, 2012, párr. 2).

Como ha sido expresado varias veces a lo largo de este texto, el desarrollo del artículo 53 constitucional permitirá contar con un marco interpretativo claro respecto, no solo de las relaciones subordinadas de trabajo, sino, frente a toda forma de prestación de servicios personal, erigiéndose dicha ley como la herramienta idónea para la protección del trabajo dentrodel Estado colombiano.

En tal sentido, dicha ley deberá referirse y desarrollar extensamente aspectos como la igualdad de todos los trabajadores, con independencia de su género, creencias políticas y/o religiosas, color de piel, etc., frente al empleador, persona natural o jurídica que agrupe su trabajo, subordinado, para subordinado, cooperado o independiente. Buscando garantizar igual trato en desarrollo del trabajo y el principio neurálgico laboral de “a igual trabajo, igual salario”. Dicha norma deberá además luchar contra los denominados techos de cristal, buscandoque las mujeres puedan ocupar altos cargos privados dentro de la organización, en lugar de estar relegadas a un segundo puesto por detrás de sus compañeros hombres.

En lo que respecta al ingreso o remuneración, la ley que promulgue el estatuto del trabajo deberá velar porque la movilidad del salario sea efectiva y material, y no una mera consagración normativa. Hoy día solo el salario mínimo legal mensual vigente es de obligatorio incremento

para la siguiente anualidad en el sector privado, lo cual quiere decir que trabajadores que perciban ingresos superiores por sus trabajos no tienen herramientas distintas ala negociación colectiva para luchar por la lógica actualización de su salario que permita enfrentar la pérdida del poder adquisitivo de la moneda año tras año.

La misma problemática se presenta para los trabajadores que no perciben salario, sino otro tipo de ingreso, como sucede con los trabajadores cooperados, sindicalizados que prestan sus servicios a terceros mediante contrato sindical o para-subordinados que perciben todo su ingreso de un único contrato de prestación de servicios profesionales. Un estatuto del trabajo deberá hacer frente a esta realidad y establecer incrementos iguales o diferenciales para salarios superiores al salario mínimo legal mensual vigente, y para ingresos de naturaleza distinta a la salarial.

Dentro del problema de precarización del trabajo contemporáneo se destaca la poca estabilidad que posee el trabajo en sus distintas modalidades. Así, mientras el contrato de trabajo cuenta con un régimen indemnizatorio para los casos en que este es terminado sin justacausa, no sucede lo mismo en otras modalidades contractuales. Así, un trabajador cooperado, miembro de un sindicato que realice contratación sindical, o un contratista que deriva todo su ingreso de un único contrato de prestación de servicios; no cuentan con garantías frente a la continuidad de dichos vínculos.

En tal sentido, el estatuto del trabajo deberá velar por garantizar el principio de estabilidad en el empleo de todas estas formas de trabajo humano, velando porque un trabajador tenga derecho a continuar ejecutando su labor siempre que haya cumplido a cabalidad con sus funciones y mientras subsistan las necesidades que dieron origen a ese trabajo.

Actualmente las vacaciones son exclusivas del trabajo subordinado. Así, se encuentra que

trabajadores de cooperativas o sindicatos, o los que prestan sus servicios mediante un único contrato de prestación de servicios, llevan años laborando sin haber disfrutado de un descanso remunerado. Esta es una problemática importante sobre la que deberá tomar medidas un estatuto del trabajo, buscando garantizar un descanso pagado que permita al trabajador recuperar su fuerza de trabajo luego de un periodo de labores que lo desgasta y merma su productividad.

Estos son solo algunos de los aspectos que un estatuto del trabajo deberá contemplar, pero se hace necesario que se desarrollen todos y cada uno de los principios y reglas axiológicas que contempla el artículo 53 constitucional, ello en el marco de la jurisprudencia de la Corte Constitucional sore dichos principios.

Capítulo 4. Conclusiones

El Estatuto del Trabajo en Colombia llegaría a ser la ley laboral que establece las reglas para las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en línea con el mandato constitucional contemplado en el artículo 53, el cual establece los principios mínimos fundamentales en las relaciones de trabajo en el país, cuya revisión ha permitido identificar la necesidad de un estatuto del trabajo que como norma general, llegue a regular los diferentes aspectos del derecho al trabajo, con enfoque a garantizar una vida digna.

La omisión al expedir el Estatuto del Trabajo en Colombia, conlleva un historial demás de tres décadas y ha tenido como causa la desatención al artículo Superior 53 por parte del Congreso del República, lo que se considera como un rezago jurídico de considerable impacto entre los ciudadanos, porque se trata de un precepto de supremacía constitucional. La revisión de fuentes del Derecho y de investigaciones jurídicas permitieron identificar la omisión legislativa absoluta y la omisión legislativa relativa, que en ambos casos tiene como consecuencias la vulneración de derechos individuales, colectivos y afectación del mismo orden jurídico. En este sentido, se analiza el Estado de Cosas Inconstitucional como mecanismo de control de la actividad legislativa, con sus características y efecto sobre el contexto de las omisiones legislativa de carácter absoluto y relativo al expedir el Estatuto del Trabajo en Colombia.

Dentro de las consecuencias de la inexistencia de un Estatuto del Trabajo en Colombia se contempla el no disponer de un cuerpo normativo que desarrolle los principios mínimos fundamentales del trabajo, de acuerdo con el artículo 53 Superior. Por tal razón se presentan anomalías en el uso de figuras tipo de vinculación laboral, tipo fachada, mediante los cuales se vulneras las condiciones laborales individuales de los trabajadores. A manera de ejemplo se cita el caso de las cooperativas de trabajo asociado que luego pasan a ser sindicatos, con el único fin

de mantener condiciones laborales ilegales disfrazadas de legales, mediante el contrato sindical.

Referencias

Ahumada Ruiz, M. (1991). *El Control de Constitucionalidad de las Omisiones Legislativas. Revista del Centro de Estudios Constitucionales, (1)8, 169-194.* Obtenido dehttps://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1050867.pdf

AIL. (05 de junio de 2012). *Falsos Sindicatos reemplazan a Cooperativas de Trabajo Asociadopara seguir explotando trabajadores de la salud.* Obtenido de https://ail.ens.org.co/informe-especial/falsos-sindicatos-reemplazan-a-cooperativas-de- trabajo-asociado-para-seguir-explotando-trabajadores-de-la-salud/

Alexy, R. (1988). *Sistema jurídico, principios jurídicos y razón práctica. Doxa. Cuadernos deFilosofía del Derecho, 0(5), 139-151. doi: .* Obtenido de https://doi.org/10.14198/DOXA1988.5.07

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia de 1991. Gaceta Constitucional 116 de 20 de julio de 1991. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Bulnes Aldunate, L. (2006). *La inconstitucionalidad por omisión. Estudios Constitucionales (4),252-268.* Obtenido de http://www.cecoch.cl/docs/pdf/revista_ano4_1/revista _ano4_1_14.pdf

Calderón Ortega, M. (2014). *Estado de cosas inconstitucional por omisión en la expedición delestatuto del trabajo en Colombia. Academia & Derecho, (8), 71–97. doi: .* Obtenido de https://doi.org/10.18041/2215-8944/academia.8.2482

Carbonell, M. (2018). *¿Qué es el Neoconstitucionalismo?* Obtenido de

https://www.youtube.com/watch?v=l6XmEfzaFGI&ab_channel=MiguelCarbonell

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. (2020). Sentencia C-200. Magistrado Ponente Gloria Stella Ortiz Delgado. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-200-19.htm

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. (2019). Sentencia C-122. Magistrado Ponente Gloria Stella Ortiz Delgado. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-122-20.htm

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. (2012). Sentencia T-929. Magistrado Ponente María Victoria Calle Correa. https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2012/T-929-12.htm

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. (1996). Sentencia T-543. Magistrado Ponente Carlos Gaviria Diaz. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/C-543-96.htm

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. (1992). Sentencia T-587. Magistrado Ponente Ciro Angarita Barón. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/c-587-92.htm

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2021). Sentencia SL 1944, radicado 86903. Magistrado Ponente Luis Benedicto Herrera Díaz. https://www.cortesuprema.gov.co/corte

/wp- content/uploads/relatorias/la/bjun2021/Ficha%20SL1944-2021.pdf

Comanducci, P. (2002). *Formas de (neo)constitucionalismo: un análisis metateórico.* Obtenidode https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182002000100089

Comanducci, P. (2010). *Constitucionalización y Neoconstitucionalismo.* Obtenido dehttps://1library.co/document/y6prpkoq-constitucionalizaci%C3%B3n-y-neoconstitucionalismo.html

Cruz, J. (2013). *Las cooperativas de trabajo asociado como una herramienta para la vulneración del derecho laboral.* Obtenido de https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/98b0f70f-9bb8-4f8f-881d-b4bd90a6cb13/content

García Jaramillo, L. (. (2012). *El neoconstitucionalismo en el contexto de la internacionalizacióndel derecho: El caso colombiano. Boletín mexicano de derecho comparado, 45(133), 93-118. 118.* Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo. php?script=sci_ arttext&pid=S0041-86332012000100003&lng=es&tlng=es

Garzón Buenaventura, E. (2014). *La inconstitucionalidad por omisión: una revisión jurídica. Derecho y políticas públicas, Vol. 16 (20), 29-36. doi: .* Obtenido dehttp://dx.doi.org/10.16925/di.v16i20.832

Ibagón, M. (2002). *Control jurisdiccional de las omisiones legislativas en Colombia.*

Memoriadel VII Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional. 311-323. Obtenido de http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/344/16.pdf

OIT. (2023). *Trabajo decente en Colombia y su relación con los Objetivos de DesarrolloSostenible (OD.* Obtenido de https://www.ilo.org/lima/paises/colombia/WCMS_549461/lang--es/index.htm

UARIV. (s.f.). *Estado de Cosas Inconstitucional (ECI)-Sentencia T-025.* Obtenido de https://repository.iom.int/bitstream/handle/20.500.11788/975/Capitulo%2006.pdf?sequen ce=10&isAllowed=y

Villota Benavides, M. (2012). *El control de constitucionalidad a las omisiones legislativas en elcontexto del Estado social de derecho. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Universidad Pontificia Bolivariana, Vol. 42 (117), 455-479.* Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/rfdcp/v42n117/v42n117a06.pdf