

Iter Ad Veritatem

9



Facultad de
Derecho



Acreditación de
Alta Calidad
Resolución MEN. N° 3337
del 29 abril de 2011



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA
T U N J A

Experiencia y Calidad



Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas
Universidad Santo Tomás - Seccional Tunja

CATEGORÍA COLCIENCIAS A

Iter Ad Veritatem

Tunja
Colombia

N° 9

pp. 01 - 473

Enero
Diciembre

2011

ISSN: 1909-9843

**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
SECCIONAL TUNJA
FACULTAD DE DERECHO**

**REVISTA DE DERECHO
ITER AD VERITATEM
N° 9**

Tunja, 2011

Iter Ad Veritatem	Tunja, Colombia	N° 9	pp. 1-xxx	Enero Diciembre	2011	ISSN:1909-9843
----------------------	--------------------	------	-----------	--------------------	------	----------------

Entidad Editora

Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja

Director

Ph.D. Ciro Nolberto Güechá Medina

Editor

Mg. Diego Mauricio Higuera Jiménez

Número de la revista

NUEVE (9)

Correspondiente a la producción académica del 2011.

Periodicidad

Anual

ISSN

1909-4893

Dirección postal

Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas
Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja
Calle 19 # 11-64. Tunja, Boyacá, Colombia

Teléfono

(8) 7440404 Ext. 1024

Correo electrónico

revistaderecho@ustatunja.edu.co
dhiguera@ustatunja.edu.co

Diseñador Portada: Santiago Suárez Varela

Corrección de Estilo:

Mg. Eyder Bolívar Mojica, docente investigador de la facultad

Revisión inglés: Ángela Marcela Robayo Gil

Monitores Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas

Estudiantes participantes: Pedro Alejandro Amezquita

Niño, Andrés Felipe Torres Cardozo Monitores Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas

Anotación: El contenido de los Artículos es responsabilidad exclusiva de sus autores. Todos los derechos reservados, la reproducción total o parcial debe hacerse citando la fuente. Hecho el depósito legal.

MISIÓN INSTITUCIONAL

Inspirada en el pensamiento humanista-cristiano de Santo Tomás de Aquino, consiste en promover la formación integral de las personas en el Campo de la Educación Superior, mediante acciones y procesos de enseñanza- aprendizaje, investigación y proyección social, para que respondan de manera ética, creativa y crítica a las exigencias de la vida humana y estén en condiciones de aportar soluciones a la problemática y necesidades de la sociedad y del País.

VISIÓN INSTITUCIONAL

La visión, como proyección de la misión a mediano plazo, prospecta así la presencia y la imagen institucional de la Universidad Santo Tomás: interviene ante los organismos e instancias de decisión de alcance colectivo; se pronuncia e influye sobre los procesos que afectan la vida nacional o de las comunidades regionales, busca la acreditación de sus programas como la acreditación institucional; incentiva los procesos de investigación y es interlocutora de otras instituciones tanto educativas como empresariales del sector público y privado.

LA MISIÓN DE LA FACULTAD DE DERECHO

Aplicando los principios rectores de la pedagogía y de la filosofía del derecho Tomista, mediante el sistema de módulos por núcleos problemáticos, la facultad forma juristas competentes, propositivos, críticos y conciliadores, capaces de interpretar y transformar la realidad socio-jurídica regional y del país, fruto de una adecuada labor investigativa, en permanente construcción del conocimiento que redunde en beneficio de la sociedad, para encarar los desafíos del mundo.

VISIÓN DE LA FACULTAD DE DERECHO

La Facultad de Derecho posee un programa, cuyo Proyecto Educativo -Sistema Modular- se fortalece con procesos académicos, investigativos y de proyección social, en virtud del trabajo conjunto con distintas entidades regionales, gubernamentales, no gubernamentales y de cooperación internacional, que le permiten consolidar una comunidad universitaria que desborda y trasciende su actividad en las aulas para procurar alimentar y liderar la transformación del entorno, en la búsqueda permanente de un mejor bienestar común, como testimonio de la misión tomista.

Es una facultad abierta y comprometida con proyectos de desarrollo local y regional en materia socio-jurídica, producto de la investigación institucional, en donde son artífices sus estudiantes, docentes y directivos.

Una facultad que aspira a liderar procesos de cambio y defensa de las comunidades más débiles y pobres, a las que ofrece un servicio social, no sólo en la solución de sus problemas jurídicos sino también para los correspondientes a sus necesidades sociales más sentidas, en coordinación con las otras facultades de la Universidad y dentro de un marco de humanismo y de valores cristianos, que son soportes de la formación ética de sus estudiantes.

MISIÓN DE LA REVISTA

Iter Ad Veritatem es la revista institucional impulsada por la Facultad de Derecho de la Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja, y su cuerpo docente, con periodicidad semestral, que publica artículos inéditos como resultados definitivos o parciales de los resultados de investigaciones en el campo Socio-Jurídico, así como reflexiones y memorias en las áreas del conocimiento social, histórico, cultural y político, con el propósito de hacerlos visibles ante la comunidad nacional e internacional, en un esfuerzo por socializar los resultados en las investigaciones de la comunidad académica y con la expectativa de contribuir con el desarrollo del bienestar social.

En desarrollo de las funciones sustantivas de la Universidad, la revista Iter Ad Veritatem se dirige a la comunidad científico-jurídica como respaldo para sus desarrollos académicos y formativos, siendo suministro para los trabajos de los investigadores, espacio para la presentación de sus resultados e integración entre la academia y la proyección social.

TRÁMITE EDITORIAL PARA PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS EN LA REVISTA ITER AD VERITATEM

1. Recepción de Artículos: Los artículos que pretendan publicarse en la revista Principia Iuris deberán ser enviados al Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas en formato impreso y digital o al correo electrónico del contacto, los cuales deberán guiarse por el instructivo para autores que aparece en la presente edición.
2. Anexo al artículo deberá presentarse la declaratoria de originalidad del artículo, pudiendo guiarse del formato que presentamos en este ejemplar.
3. Los artículos que cumplan condiciones mínimas serán seleccionados para ser enviados a Pares Evaluadores; de preferencia externos, con publicaciones en el área y formación investigativa, los cuales tendrán un término de 15 días para su calificación y deberán guiarse de acuerdo al INSTRUCTIVO PARA AUTORES ITER AD VERITATEM.
4. Los artículos aprobados *con condiciones*, serán regresados al autor y este tendrá 5 días para su corrección, tras los cuales serán valorados por el editor quien tendrá 15 días para su aceptación o envío a nuevo par académico.
5. Los artículos *rechazados*, podrán ser sometidos a una segunda evaluación a solicitud del autor o el editor y podrán ser entregados en ocasiones futuras a la revista.
6. Los artículos seleccionados y aprobados *sin modificaciones* o una vez corregidos, serán enviados a corrección de estilo, edición y a comité editorial para su evaluación final.
7. De la decisión del comité editorial, se elaborará un acta, en la cual se exprese el tema tratado, la pertinencia para el quehacer científico y originalidad. En el acta podrán discutirse opiniones no presenciales, ya sea por mecanismos telefónicos o digitales.
8. El editor conserva facultades de adecuación del artículo para el cumplimiento de condiciones y requisitos. En todo caso sin alterar la esencia del escrito.
9. Tras la impresión, se realizará el depósito legal y la divulgación en formato digital y plataformas oficiales, entregándose a la comunidad científica la versión definitiva para su acceso.
10. ITER AD VERITATEM Recibe durante todo el año, cartas, comentarios y sugerencias de manera académica de sus lectores.
11. El proceso de edición ITER AD VERITATEM posee facultad para organizar la información correspondiente a los datos del autor y del texto, mencionando en primera nota la pie de página sin numeración la formación del autor con respecto a sus estudios de pregrado y postgrado, además de la filiación institucional del autor y medios para establecer contacto, bien sean por vía electrónica E- mail o por medio de números telefónicos fijos o móviles, aunado a lo anterior se establecerá con la siglas **AI** y **AE** si el autor es interno o externo; en un segundo pie de pagina sin numeración se debe establecer el proyecto de investigación, su línea de investigación y el Método de análisis usado esclareciendo la tipología del artículo presentado.

DIRECTIVAS INSTITUCIÓN

Fray Luis Alberto Orozco Arcila, O.P.
Rector Seccional

Fray José Antonio González Corredor, O.P.
Vicerrector Académico

Fray Carlos Arturo Díaz Rodríguez, O.P.
Vicerrector Administrativo y Financiero

Fray Luis Antonio Alfonso Vargas, O.P.
Decano de División Facultad de Derecho

DIRECTOR

Ph.D. Ciro Nolberto Güechá Medina
Decano de la Facultad de Derecho

EDITOR

Mg. Diego Mauricio Higuera Jiménez
Director Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas

COMITÉ CIENTÍFICO.

Ph. D Pierre Subra de Biesses
Universidad paris X, Francia

Ph. D Pablo Guadarrama
Universidad central de las Villas, Cuba

Ph. D Carlos Mario Molina Betancur
Universidad Santo Tomás, Colombia

Ph. D. Natalia Barbero
Universidad de estudios a distancia, España.
Universidad de Sevilla, España.

Ph.D. Alfonso Daza González
Universidad Externado de Colombia

COMITÉ EDITORIAL SECCIONAL

Fray José Antonio González Corredor, O.P.
Vicerrector académico

Mg. Ángela María Londoño Jaramillo
Directora Centro de investigaciones

Mg Andrea Sotelo Carreño
Directora departamento de comunicaciones y mercadeo

COMITÉ EDITORIAL PUBLICACIONES DE LA FACULTAD.

Ph.D. Yolanda M. Guerra García
Madison University, Estados Unidos.

C. Ph.D. Diego German Mejía Lemos
National University Of Singapore, Faculty Of Law

C. Ph.D. Juan Ángel Serrano Escalera
Universidad Carlos III, España.

Ph.D. Alfonso Daza González
Universidad Externado de Colombia

CORRECTOR DE ESTILO

Mg. Eyder Bolívar Mojica
Investigador en Derechos Humanos.

PARES ACADÉMICOS

Ph. D. Ciro Nolberto Guecha Medina, Abogado, Especialista en Derecho Administrativo U. Santo Tomás, Especialista en Derecho Administrativo, U. Salamanca España, Magíster Derecho Procesal, U. Libre Bogotá, Magíster Derecho Administrativo, U. Rosario Bogotá, Doctor en Derecho U. Externado de Colombia, Doctorado en Derecho U. Alfonso X España. Decano Facultad de Derecho USTA Tunja, Líder Grupo de Investigaciones Jurídicas y SocioJurídicas Facultad de Derecho, Categoría “A” en Colciencias. Email cguecha@ustatunja.edu.co, tel. 7440404 ext. 31020 Tunja.

Ph. D. (C) Fabio Iván Rey Navas

Profesor investigador en Derecho Penal, Procesal Penal y Criminología del Grupo de Investigaciones Socio-jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja. En curso de doctorado del programa de estudio de tercer ciclo “Problemas actuales del derecho penal” de la Universidad de Salamanca. abogadorey@gmail.com

Mg. (C) Miguel Andrés López Martínez

Abogado de la Universidad Santo Tomás. Docente Investigador del Centro de Investigaciones Socio – jurídicas de la Facultad de Derecho, Universidad Santo Tomás Tunja. maloma11@hotmail.com

Esp. Daniel Rigoberto Bernal

Abogado Universidad Nacional de Colombia, Especialista en Derecho Privado y Económico. Universidad Nacional de Colombia. Docente Investigador del Grupo de Investigaciones Jurídicas y Socio jurídicas de la Facultad de Derecho Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja.

Mg. Carlos Alberto Pérez Gil. Filósofo Universidad Nacional De Colombia, Abogado Universidad Nacional De Colombia, Especialista en derecho publico

Universidad Nacional De Colombia, Magíster en derecho Universidad Nacional De Colombia, Docente investigador Facultad de Derecho, Teléfono: 3134529578, e-mail carlosperezgil57@hotmail.com.

Mg. José Helberth Ramos Nocua. Abogado Universidad Libre, Especialista en derecho procesal - Universidad Libre, Especialista en derecho probatorio – Universidad Sergio Arboleda, Título didáctica nivel único –Universidad Libre, Docente investigador Facultad de Derecho, Teléfono: 4341631-5621357, e-mail j.helvertramos@yahoo.es.

Mg. Fernando Arias García. Abogado UPTC, Especialización en derecho comercial Universidad Externado de Colombia, Especialización en derecho procesal Universidad Externado de Colombia, Magíster en derecho administrativo Universidad Externado de Colombia. Juez administrativo, Docente investigador Facultad de Derecho Teléfono: 3008815664, email farias@ustatunja.edu.co.

CONTENIDO

Editorial PÁG. 13

PARTE I. ARTÍCULOS DE PRODUCCIÓN INSTITUCIONAL.

ARTÍCULOS DE CARÁCTER GENERAL PARA EL ESTUDIO DE LA CIENCIA JURÍDICA

JUDICIALIZACIÓN LABORAL DE LAS EMPRESAS USUARIAS
EN CALIDAD DE EMPLEADOR EN EL CONTRATO CON EST PÁG. 20
Irma Julieth Corredor Amaya.

LA INTERMEDIACIÓN LABORAL COMO PLANTEAMIENTO
HACIA UNA POSIBLE ELUSIÓN CONTRAPRESTACIONAL PÁG. 46
Laura Inés Gomes Niño.

INTERPRETACIÓN CONSTITUCIONAL DE LA INICIATIVA POPULAR
LEGISLATIVA RESPECTO DEL PORCENTAJE DEL CENSO
ELECTORAL PÁG. 63
Eliana Andrea Combariza Camargo.

EL ESTADO SOCIAL DE DERECHO Y LA CONTRATACIÓN ESTATAL.... PÁG 83
Nancy Milena Zabala Mancipe.

ENVEJECIMIENTO SIN CRISIS? EL ESTADO SOCIAL DE DERECHO
COMO MODELO GARANTE DE LOS DERECHOS DE LA TERCERA
GENERACIÓN PÁG. 103
Edwin Hernando Alonso Niño, Juan Sebastián Hernández Yunis.

Iter Ad Veritatem	Tunja, Colombia	Nº 9	pp. 1-473	Enero Diciembre	2011	ISSN:1909-9843
----------------------	--------------------	------	-----------	--------------------	------	----------------

EL MATRIMONIO CIVIL EN PAREJAS DEL MISMO SEXO:
VULNERACIÓN A DERECHOS PÁG. 117

Erika Paola Torres Aguirre.

LA CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA Y EL CONTROL DE
CONSTITUCIONALIDAD POR VICIOS DE PROCEDIMIENTO COMO FUNCIÓN
DE LA JURISDICCIÓN CONSTITUCIONAL PÁG. 137

Ángela Marcela Robayo Gil.

APROXIMACIÓN CONCEPTUAL AL CRITERIO DE LAS OMISIONES
LEGISLATIVAS PÁG. 167

Andrés Felipe Torres Cardozo

APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE OPORTUNIDAD EN COLOMBIA PÁG. 196

Marta Angélica Salinas.

LA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA ENTRE EL DELINCUENTE Y LA
VÍCTIMA EN LA COMISIÓN DEL DELITO PÁG. 216

Sara Lorena Alba Palacios.

PARTE II. RESPONSABILIDAD DEL ESTADO EN DERECHOS HUMANOS.

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL COMPLEJO
PENITENCIARIO DE MÁXIMA Y MEDIANA SEGURIDAD
DE COMBITA PÁG. 229

German Alfonso Bernal Camacho, Ángela Patricia Hernández Echeverría

CRÍMENES DE LESA HUMANIDAD EN LA MASACRE DE SEGOVIA .. PÁG. 251

Fabián Andrés Herrera Lesmez

RESPONSABILIDAD DEL ESTADO: TRATAMIENTO JURISPRUDENCIA
DE LA RESPONSABILIDAD POR DAÑO ESPECIAL Y LA TEORÍA
DEL RIESGO PÁG. 272

Ángela Biviana Reyes Sánchez

ENTRE LA REPARACIÓN Y LA SOSTENIBILIDAD. ANÁLISIS DE LA LEY DE
VÍCTIMAS DESDE EL CONSTITUCIONALISMO RESTRICTIVO Y LA TRADICIÓN
PACTISTA DEL PODER PÁG. 291

David Gerardo López Martínez

PARTE III. ARTÍCULOS DE PRODUCCIÓN INSTITUCIONAL.

ARTÍCULOS DE CARÁCTER GENERAL PARA EL ESTUDIO DE LA CIENCIA JURÍDICA

DERECHO PENAL DEL ENEMIGO Y ESCISIÓN DEL ESTADO SOCIAL DE
DERECHO PÁG. 313

Pedro Alejandro Amezcuita Niño, Mónica Roció Mejía Parra.

UN INTENTO FALLIDO: LA CONSTRUCCIÓN DE UN INTERÉS NACIONAL EN
EL PERIODO DE LA REGENERACIÓN PÁG. 335

Diego Alejandro López Laiton, Sussy Dayana Rodríguez Galindo.

DIVISIÓN DE LAS FUERZAS CASTRENSES Y LA AUTONOMÍA DE LA
POLICÍA NACIONAL FRENTE A LA INTERVENCIÓN DEL PRESIDENTE DE LA
REPUBLICA PÁG. 361

Laura Viviana Vivas Medina. Sandra Milena Estupiñan Orjuela

LA DOCTRINA DEL HONOR AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN CASTRENSE,
¿UNA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS DE LA LIBERTAD DE LA ESFERA
INTERNA? PÁG. 379

Ana Luisa Niño Camargo, Harold Yesid Villamarin Preciado.

CONTRATO ATÍPICO DE GESTACIÓN SUBROGADA PÁG. 398
María Cristina Higuera Cardozo.

EDITORIAL

Iter ad Veritatem, es la revista materializada por el esfuerzo intelectual de la comunidad estudiantil de la Universidad Santo Tomás Seccional Tunja, producto del ahincó, la disciplina y el amor por el Derecho, ya no como una profesión sino como un estilo de vida que impone a todos los estudiosos de este campo la continua necesidad de ver, juzgar y actuar, con respecto a la sociedad desde una perspectiva cosmopolita, ya no de cómo es el mundo, sino más bien de cómo debe ser.

En mi mente no hay lugar a la duda cuando digo que las propuestas formuladas a lo largo de estas páginas, son la más pura muestra del talento de jóvenes que se han arriesgado al presentar sus ideas a un mundo que por lo general es cruel con el talento nuevo y que en algunas ocasiones le teme a la innovación, es en este punto de inflexión donde la comunidad de mi amada *alma mater* nos ha brindado esta pequeña ventana, dándonos a entender que las nuevas creaciones aun tienen amigos dispuestos a ofrecer su apoyo.

De esta forma y con la pretensión de influir en el escenario jurídico presentamos lo que hasta el momento son los mejores frutos de nuestra cosecha, autores que no deben ser menospreciados por su juventud ya que se han ganado su lugar en este texto por ser sinónimos del rigor metodológico propios de todo investigador.

En palabras de Christopher Reeve (2003) *“Los sueños parecen al principio imposibles, luego improbables, y luego, cuando nos comprometemos, se vuelven inevitables.”*¹ Ahora bien este sueño llamado *Iter Ad Veritatem* llega a manos de la comunidad jurídica en su novena edición gracias al compromiso por hacer una vez más posible lo imposible y consecuentemente inevitable.

“Sólo un exceso es recomendable en el mundo: el exceso de gratitud”
Por lo tanto a nombre del Centro de investigaciones socio-jurídicas de la
Universidad Santo Tomás Seccional Tunja nuestra más sincera gratitud
para con los autores y el ávido lector.

Andrés Felipe Torres Cardozo
Monitor Centro de Investigaciones Socio-jurídicas
Universidad Santo Tomás

¹ Christopher Reeve al igual que otros a lo largo de la historia nos han enseñado que los límites no son mas que una apreciación humana que nos predispone a no obtener metas por considerarles imposibles y una vez nos libramos de dicha predisposición somos capaces de todo, para quien desee profundizar con respecto a Reeve les invito a leer su texto todo es posible publicado en el año 2003 por la Editorial EL ALEPH en el año 2003.

PROLOGO

Es un honor el realizar la presentación de nuestro estudiante sénior Carlos Gabriel Salazar quien ha dedicado su vida a un ideal tan puro y noble como lo es la búsqueda del conocimiento, tarea a la cual se ha dado con total esfuerzo y vitalidad. Virtudes que lo caracterizan como un jurista humanista conocedor de la realidad social y de la dinámica de las instituciones políticas y administrativas del país, a continuación presentamos ante el lector su interpelación en el foro institucional por un voto responsable, organizado por la Universidad Santo Tomás Seccional Tunja, con las siguientes palabras.

VOTO EN BLANCO.

Vengo como un simple ciudadano colombiano de a pie a señalar lo siguiente:

La Constitución Política de Colombia no debe ser un documento formal, ni un mero texto de derecho positivo; de la cual se elevan de cuando en cuando múltiples elogios, a cual más floridos, y a la par, periódicamente, y con más frecuencia recibe dardos en su integridad, con las múltiples reformas que en su corta vida ha recibido y que verdaderamente la han convertido en una colcha de retazos y no en la carta inviolable que ha de ser y como lo quiso “el pueblo de Colombia, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente e invocando la protección de Dios”, como reza el preámbulo.

La Constitución de Colombia debe ser el credo de todos: Y cada uno de los colombianos debe encarnarla, hacerla viva y vivirla como una religión.

Esa Constitución se levanta sobre dos pilares fundamentales: “la dignidad humana” (artículo 1) y los derechos “inherentes a la persona humana” (artículo 94), creando un estado social, de todos, no personal de derecho, de normas, regido por las leyes, democrático y participativo, en el cual todos tengan voz y voto a través de los plebiscitos, referendos, consultas populares, cabildos abiertos, iniciativas legislativas y revocatorias de mandato (artículo 103). Los alcaldes serán elegidos popularmente (artículo 314) y como personas que tienen a su cargo la

comunidad de su municipio, deben tender, buscar, propiciar el bien común de dicha comunidad, el bien estar de todos; para ello se le ha nombrado, ese es su rol, la función que debe realizar y de la cual es responsable; y el bien común no es el bien personal, como administrador del erario que es público, de todos, no particular, debe comportarse como un buen padre de familia, que busca el bien de sus hijos; no malgastarlo, no derrocharlo, ni mucho menos llevarlo a su patrimonio o al de sus allegados. El ejercicio de la función pública es un servicio, no un negocio.

Como la historia es la maestra de la vida, ella nos demuestra cómo administradores de la cosa pública (en el pasado no solo remoto sino también próximo), no han buscado el bien común, sino lo contrario, como han tergiversado el gasto público y no lo han invertido en el bienestar común, tan solo valga la pena mirar los titulares de la prensa para llegar a esta convicción.

Por ello vengo a presentar otro candidato, otro que nos lleve a cumplir en forma responsable la obligación legal de hacer uso del derecho de votar; porque el voto es un derecho y una obligación (artículo 258) y tal candidato verdaderamente viste la cándida de los senadores romanos, la túnica blanca que ostentaban como símbolo de su dignidad, ese candidato es el voto en blanco.

Francisco Rubiales Moreno desde España manifiesta: “El voto en blanco no es un fin en si mismo, sino la una opción honrada cuando no existen partidos políticos o líderes que sean merecedores del voto de los ciudadanos libres en una democracia; es un voto de censura a los políticos en una democracia autentica.

El voto en blanco rechaza las opciones políticas, pero no el sistema democrático, es el más adecuado cuando campea la corrupción; por eso los políticos lo devalúan y penalizan, dado que es al que más temen.

El voto en blanco es un voto honesto, valiente, viril, rechaza la mediocridad y la corrupción”.

En España el movimiento “Escaños en Blanco” deja vacios los escaños que obtenga, en Uruguay se suman al candidato de mayor votación y en Colombia en reciente reforma política, a sus promotores “se les reconocen en lo que fuere pertinente, los derechos y garantías que la ley establece para las campañas electorales, incluida la reposición de gastos de campaña, hasta el monto que previamente haya fijado

el Consejo Nacional Electoral” (Ley 130 de 1994 y Resolución 920 de 2011 del C. N. E.), ante lo cual la politóloga Beatriz Franco Cuervo, de la Universidad del Rosario, manifestaba: “Hecha la ley, hecha la trampa. Eso no quiere decir que haya una o más personas que quieran castigar electoralmente a una clase política, pero muestra la estupidez colombiana de sacarle provecho a todo”; por ello Darío Hechandía afirmaba que este es un “país de cafres” y Carlos Lleras Restrepo que es un país de avivatos; recordemos el incentivo de las acciones populares.

Por ello en el tarjetón se presentan dos clases de votos en blanco, el que promueve algún movimiento y busca lucrarse y el voto en blanco propiamente dicho, que es mi candidato.

Si en una elección el voto en blanco es mayoría se ha de repetir la elección (Acto Legislativo 1 de 2009) con candidatos diferentes, lo cual no se realizó con nuestros representantes al Parlamento Andino, premio de consolación a quienes no fueron electos como parlamentarios, en dicha ocasión el voto en blanco fue mayoritario.

En nuestro país hay más de veinte millones de personas en capacidad de votar que se abstienen de hacerlo, tan solo seis millones sufragan, en lo que algunos analistas han denominado “democracia estomacal”, pues se hace por puestos, contratos, cuadernos, tejas, pintura, cemento, cupos educativos, afiliaciones fraudulentas al sisben y no sé que mas triquiñuelas de las cuales nuestros políticos tradicionales son maestros.

Contra esas prácticas es preciso votar en blanco.

Empero Rodrigo Lozada (analista político) señala: “En este país es complicado lograr que los ciudadanos sufraguen por candidatos tradicionales, así que es poco probable que se movilicen para votar en blanco”; pero otros politólogos coinciden que el atractivo electoral del voto en blanco aumentará sustancialmente y se verá un repunte significativo en las elecciones de 2013. El ejemplo de la alcaldía de Cartagena es significativo, se presentó un 73% de abstención y el alcalde ganó por un pequeño margen sobre el voto en blanco.

Valeria Rabelo, una ciudadana del común, una ciudadana de a pié, decía “creo que se debe acabar con los corruptos y creo que también depende de los candidatos, de sus propuestas, de revisar muy bien su hoja de vida y de quien está rodeado; la gente no lee, solo ve caras, popularidad, etc. Estoy de acuerdo en que el voto en blanco es una salida digna; como dicen si uno no está de acuerdo con los

candidatos, al menos se hace el ejercicio de ir a votar. Coincido en que no queremos más corruptos”.

Si ustedes encuentra entre estos candidatos a uno que consideren: digno, honesto, recto, incorrupto e incorruptible, que busque el bien común, del cual habla El Aquinate; están en la obligación moral y política de darle su voto; pero si no creen en ninguno por escepticismo histórico, su obligación democrática es votar en blanco, sin reposición de gastos de campaña.

El voto en blanco, simple y clásico es mi candidato y ahí os lo dejo.

PRESENTACIÓN

“Cuando crecimos y fuimos a la escuela, había algunos profesores que habrían hecho cuanto fuese posible para herir a los niños, derramando su burla sobre cualquier cosa que hacíamos y sacando a relucir todas sus debilidades por mas cuidadosamente que los chicos las ocultasen” – Pink Floyd , The Wall 1976.

Con el pasar de las décadas, el mundo ha evolucionado de tal forma, que los conocimientos ya no son restringidos y estos permanecen en las mentes de la nueva sangre de cada generación. Es por tanto que, la Revista Iter Ad Veritatem N°9 es el medio por el cual los estudiantes pueden dar a conocer sus ideas dentro del mundo de derecho en sus distintas ramas como los son el área penal, constitucional, administrativa, civil y laboral con el fin de dar nuevos conceptos que mejoren y se adecuen a las tendencias de estos días sobre la antigua ley de los hombres.

Si bien es cierto que la existencia del derecho se debe a dar soluciones a los conflictos de los hombres, buscar una estabilidad y armonía bajo la figura de la justicia, se ha querido con la presente dar nuestras manifestaciones frente a la responsabilidad del estado en distintos aspectos que desembocan en un vulneración hacia los derechos humanos. De igual forma resaltar la imagen de la contitucion política como norma de normas dentro de nuestro ordenamiento frente al acceso a la justicia, manejo probatorio, legitimidad de los actos del estado y la exaltación de los derechos fundamentales en los ámbitos civiles y laborales.

En otro aspecto, nos referimos a circunstancias por las cuales ha atravesado nuestro ordenamiento jurídico como lo son los estados de escición, en donde nos atrevemos a postular tesis internacionales como el derecho penal del enemigo y en este mismo sentido analizamos las distantas políticas del estado referentes a derecho penal y la actuación de los entes militares.

Por ultimo, se espera que esta publicación sea de agrado y cumpla con las exigencias academicas del derecho y del lector, aportando nuevas ideas que incentiven la generación de espacios de reflexión, en materia jurídica y demás áreas afines tomando la investigación como una convicción para romper las cadenas del conformismo y buscar asi nuevas verdades.

Pedro Alejandro Amezcuita Niño
Monitor Centro De Investigaciones Socio-jurídicas
Universidad Santo Tomás

PARTE I.
ARTÍCULOS DE CARÁCTER GENERAL PARA EL ESTUDIO
DE LA CIENCIA JURÍDICA.

JUDICIALIZACIÓN LABORAL DE LAS EMPRESAS USUARIAS EN CALIDAD DE EMPLEADOR EN EL CONTRATO CON EST.

Irma Julieth Corredor Amaya*

Fecha de recepción: 19 – 08 -2011
Fecha de aprobación: 15 – 09 2011

RESUMEN**

La Empresa de servicios temporales es aquella que con el fin de colaborar temporalmente en el desarrollo de actividades, contrata la prestación de servicios con terceros a quienes se denominan empresas usuarias y envía trabajadores en misión que son contratados directamente por la EST. La intención de este proyecto es contribuir a la reflexión sobre la legislación laboral en el tema de contratación temporal, tanto en el ámbito nacional como en el internacional y la posibilidad de aceptar los convenios 158 y 96 de la OIT en virtud del Ius Cogens, con la finalidad de lograr determinar si las empresas usuarias son judicializadas en calidad de empleador de conformidad con el concepto universal de derechos humanos y fundamentales.

* *Estudiante de Derecho. Octavo semestre. Universidad Santo Tomás – Tunja. Estudiante Investigador. irjucoam@hotmail.com*

** *Artículo de investigación e innovación el cual es una Producción original e inédita, resultado del proyecto de investigación finalizado “judicialización laboral de las empresas usuarias en calidad de empleador en el contrato con est.” adelantado en el Centro de Investigaciones de la Universidad Santo Tomás Seccional de Tunja, Facultad de Derecho. Grupo de Investigaciones jurídicas y socio jurídicas el cual está vinculado a la línea de investigación en “derecho del trabajo, deslaborización y seguridad social” que dirige el Doctor Jean Arturo Cortes Piraban.*

Método, tiene fundamento en un estudio documental con respecto al adogmaitaca jurídica

PALABRAS CLAVE

Empresa de servicios temporales, empresa usuaria, Ius Cogens, convenios.

ABSTRACT

The Company of temporary services is that one that in order to collaborate temporarily in the development of activities, contracts the provision of services with third parties who are named companies usuarias and to send workers in mission that they are contracted directly by the EST. The intention of this project is to contribute to the reflection on the labour legislation in the topic of temporary contracting, both in the national area and in the international one and the possibility of accepting the agreements 158 and 96 of the OIT by virtue of the Ius Cogens, with the purpose of managing to determine if the companies usuarias are judicializadas as employer of conformity with the universal concept of human and fundamental rights.

KEYWORDS

Company of temporary services, company usuaria, Ius Cogens, agreements.

RÉSUMÉ

La société de service temporaire est celle qui, afin de travailler temporairement dans le développement des activités, les contrats de prestation de services avec des tiers qui sont appelés les

entreprises utilisatrices et envoyé les travailleurs de la mission sont embauchés directement par l'EST. Le but de ce projet est de contribuer au débat sur le droit du travail sur la question de l'emploi temporaire, à la fois national et international et la capacité d'accepter les conventions 158 et 96 de l'OIT en vertu du jus cogens, avec afin d'atteindre les utilisateurs professionnels de déterminer si leur recours en tant qu'employeur en conformité avec le concept universel des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

MOTS CLÉS

Agence de travail temporaire, entreprise cliente, le jus cogens, les conventions.

METODOLOGÍA

El presente trabajo es analítico-conceptual, el cual se desarrolla mediante el estudio doctrinal y jurisprudencial en lo referente a la legislación tanto nacional como internacional de las empresas de servicios temporales.

El universo de estudio serán las sentencias de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia, en las cuales se analiza la responsabilidad en calidad de empleador de las empresas usuarias para con el trabajador en misión, enviado por la empresa de servicios temporales, a su vez el estudio de los convenios internacionales relacionados con el tema sub examine.

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN, 2.1 CONTEXTUALIZACIÓN, 2.1.1 CONCEPTO DE DERECHO HUMANO Y FUNDAMENTAL 2. RESULTADOS, 2.1.2 MARCO LEGAL VIGENTE DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES, 2.2 JURISPRUDENCIA, 2.3 BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD EN COLOMBIA, 2.3.1 CONCEPTO DE BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD, 2.3.1.1 BLOQUE EN STRICTU SENSU Y LATO SESU, 2.4 RÉGIMEN LABORAL INTERNACIONAL, 2.4.1 ADOPCIÓN Y ELABORACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO, 2.5 LAS RECOMENDACIONES, 2.5.1 OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS , 2.6 DETERMINACIÓN DE CONSTITUCIONALIDAD DE UN CONVENIO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2.6.1 ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL, 2.7 LOS CONVENIOS 102 Y 157 DE LA OIT. NO RATIFICADOS Y SU APLICACIÓN POR PARTE DE COLOMBIA, 2.7.1 Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Aplicación por parte de los jueces, 2.8 REGULACIÓN INTERNACIONAL DE LAS EMPRESAS TEMPORALES, 2.8.1 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU POSTURA EN EL TEMA DEL TRABAJO TEMPORAL, 2.9 TRABAJO TEMPORAL Y SU NORMATIVIDAD ACTUAL EN LA OIT, 2.10 CONVENIO SOBRE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, 1982 (Nº 158), 2.11 CONVENIO SOBRE LAS AGENCIAS RETRIBUIDAS DE COLOCACIÓN (REVISADO), 1949 (Nº 96), 3. CONCLUSIONES 4. REFERNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. INTRODUCCIÓN

En Colombia con motivo de la expedición del decreto 4369 del 4 de diciembre de 2006, se impulsa la discusión sobre la tercerización laboral y sus alcances, el decreto en mención es la norma más reciente que se encarga de regular las empresas de servicios temporales (EST). Al hacer una retrospectiva se encuentra que el decreto 1433 de 1983 fue la primera reglamentación que existió sobre la materia mediante el cual señalaba a la empresa que suministraba

la mano de obra como el verdadero empleador de los trabajadores enviados al usuario para la prestación de un servicio.

Con la ley 50 de 1990 se buscaba llenar los vacíos que dejaba el decreto anterior por cuanto en sus artículos 71 al 94 se dedicó a regular lo pertinente a las empresas de servicios temporales. Para los trabajadores y las organizaciones laborales aquella normatividad no era suficiente por cuanto pese a esta se continuaban presentando abusos en

la figura sub examine, por los reclamos mencionados, se dicta el decreto 4369 de 2006 supra mencionado, que robustece lo ateniende a la naturaleza, requisitos, límites y funciones con el fin de evitar las relaciones aparentes entre las empresas usuarias y las de servicios temporales.

En la esfera de las empresas de servicios temporales, las obligaciones emanadas en el campo jurídico laboral entre el trabajador en misión, la empresa de servicios temporales y el usuario resultan complejas. No es suficiente afirmar que el agente intermediador, es decir el empleador, es el único obligado a responder por el contrato de trabajo de los trabajadores en misión. La legislación laboral y especialmente la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, nos enseña que dicha cuestión no es del todo cierta, puesto que se presentan casos en los que el usuario asume un compromiso con el trabajador enviado.

La estabilidad laboral absoluta no es para nada ajena a los trabajadores en misión; claro está que resulta contrario al carácter temporal del vínculo laboral que la ley otorga a este tipo de contratos. Es indudable que la regulación de los fueros de maternidad y sindical no han sido objeto de adecuación a este modo de contratación.

2. RESULTADOS

2.1 CONTEXTUALIZACIÓN

2.1.1 CONCEPTO DE DERECHO HUMANO Y FUNDAMENTAL

Para lograr una mayor comprensión de la temática abordada, se hace imperioso el estudio de los conceptos de derecho humano y derecho fundamental, haciendo claridad en sus diferencias, para así determinar si el derecho al trabajo corresponde a alguno de estos dos.

Hay dos formas de entender la división entre derecho humano y derecho fundamental, la primera de ellas es en la cual se dice que el derecho humano se encuentra enmarcado dentro del ámbito internacional por cuanto lo que expresan es la voluntad mundial de las declaraciones internacionales, toda vez que necesita de una pretensión natural y surge de fundamentos naturalistas y el derecho fundamental se desarrollaba dentro del ámbito nacional, toda vez que se consideran son los derechos que tienen una estructura normativa de un derecho subjetivo, es decir, que los derechos fundamentales son instituciones jurídicas que tienen la carácter del derecho subjetivo.

La segunda manera de comprender la división en estudio, es aquella que

considera que los derechos humanos son propios de la condición humana y por tanto son universales, son a su vez derechos naturales, también son derechos pre estatales y superiores al poder político encargado de respetar los derechos humanos. Se considera también que son derechos que van ligados a los extremos de lo que pueda ser la dignidad de la persona humana dentro del Estado y de la sociedad, en tanto que los derechos fundamentales, son derechos humanos positivizados en un ordenamiento jurídico concreto, de manera más clara, son los derechos humanos puntualizados espacial y temporalmente en un Estado determinado; en Colombia los podemos encontrar, de tipos individuales tales como el derecho a la vida, a la libertad y a la igualdad entre otros, también los denominados derechos económicos Sociales y Culturales (DESC) y finalmente los Colectivos y de medio ambiente.

Se debe destacar que si los derechos fundamentales son derechos humanos como se ha querido demostrar, éstos también tienen características reconocidas a los derechos humanos. Con lo que podemos establecer que lo que uno aplica de los derechos fundamentales, también lo debe aplicar para los derechos humanos, en tanto comparten que cuando choca, deben ser interpretados de la misma forma, bajo el principio de optimización, valga decir que de acuerdo a Alexy, (2007) los derechos fundamentales tienen el carácter de

principios. Lo anterior implica necesariamente que debemos entenderlos siempre en el contexto de sus dos principales características: que se tomen como mandatos de optimización; y que se les debe aplicar el principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

Es de tener en cuenta que la ponderación fue implantada como un mecanismo para solucionar los choques entre derechos fundamentales, se puede decir que ésta fórmula se usaría también en los llamados derechos de segunda generación, ya que a pesar de que éstos no son incluidos como “derechos fundamentales” los podemos entender así desde la perspectiva de que son derechos constitucionales fundamentales, lo que conllevaría a que sean entendidos como principios y que en caso de que exista alguna contravención entre éstos y los fundamentales individuales se debe acudir necesariamente a la ponderación para solucionar el conflicto, no llanamente excusarse en lo que la doctrina general constitucional considera, que sería, que los derechos fundamentales priman sobre los sociales económicos y culturales y sobre cualquier otro derecho en general, por su naturaleza de inalienables e inherentes a la condición de naturaleza humana. (ALEXY, R.; 2007).

Por lo mencionado supra se puede inferir que el derecho al trabajo es considerado fundamental y humano, toda vez que se encuentra positivizado en la Carta de 1991 y es reconocido por los estamentos internacionales como derecho humano inherente a la persona, motivo por el cual éste debe presentar un plus en el tratamiento por parte del ordenamiento jurídico interno.

2.1.2 MARCO LEGAL VIGENTE DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

La Empresa de Servicio Temporal (EST) es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios, para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades. Mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la E.S.T., la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador, lo anterior de conformidad con lo establecido en el Dcto 43 69 de 2006 y Art.71 ley 50 de 1990.

A su vez el decreto 4369 de 2006 establece que los trabajadores de las E.S.T., son de dos categorías: en primer lugar están los trabajadores de planta que son aquellos llamados a desarrollar su actividad en las dependencias propias (entendidas como aquellas en las cuales se ejerce la actividad económica por parte de la E.S.T) de la E.S.T. Se les aplica C.S.T. y demás normas laborales como a cualquier otro trabajador, en la segunda categoría se encuentran los trabajadores en misión,

siendo aquellos que envía la EST a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratados por éstos. Se les aplica C.S.T. y normas del régimen laboral.

Se debe aclarar que el usuario únicamente podrá contratar servicios con E.S.T. en caso de ser labores ocasionales, accidentales o transitorias y remplazos personales en vacaciones, licencia, incapacidad por enfermedad o maternidad, de conformidad con el C.S.T.

El término para dicha prestación ha sido regulado por la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006 estableciendo que la temporalidad es de seis meses prorrogables por otros seis siempre y cuando sea por incremento en la producción, transporte y venta de productos o mercancías, si el termino descrito anteriormente ha sido cumplido y aún persiste la necesidad del servicio específico objeto del contrato o la causa originaria del servicio específico objeto del contrato, no podrá prorrogarse el contrato ni celebrarse uno nuevo con la misma o con diferente E.S.T para la prestación de aquel servicio.

Los contratos celebrados entre la empresa de servicios temporales y la empresa usuaria siempre deben darse por escrito haciendo constar en estos que la E.S.T se sujeta a lo establecido en el C.S.T. y el nombre de la compañía aseguradora, N° de la póliza, vigencia y monto de la misma.

La relación entre la empresa usuaria y la Empresa de Servicios Temporales puede ser regulada por uno o varios contratos, de acuerdo con el servicio específico a contratar. Cuando se celebre un solo contrato, éste regulará el marco de la relación, la cual se desarrollará a través de las órdenes correspondientes a cada servicio específico.

Entre las obligaciones de las E.S.T s encuentran:

- Constitución de póliza de garantía.
- Afiliación de trabajadores al SSSI, afiliación y pagar aportes parafiscales y del Sistema de Seguridad Social.
- Información sobre afiliación y pago de aportes al SSSI de trabajadores en misión: Los diez (10) primeros días de cada mes, las EST deberán informar a la usuaria, la afiliación y pago de cotizaciones al SSSI, del personal en misión que prestó servicios en el mes anterior.
- Presentar Informes estadísticos Trimestrales.

La responsabilidad de la salud ocupacional de los trabajadores de planta y en misión está a cargo de la E.S.T de conformidad con la ley 50 de 1990.

Es obligación de la empresa usuaria informar al MPS si la EST no entrega la información o ésta presenta inconsistencias, dentro de los 5 días siguientes al vencimiento, so pena de

responder solidariamente en el pago de los aportes correspondientes.

2.2 JURISPRUDENCIA

Tanto la corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia, han sido curiosas al analizar el tema de la responsabilidad de las empresas usuarias en calidad de empleador, respecto de los trabajadores en misión enviados por las empresas de servicios temporales, razón por la cuál se hace imperioso un análisis jurisprudencial de dichas providencias.

En primer lugar encontramos la Sentencia **C-330 de 1995**, en esta providencia se discute la constitucionalidad del término de seis meses prorrogable por otros 6 en que se basa la temporalidad de esta figura, concluyendo la corte que no es violatorio de la constitución por cuanto se declara exequible. La **Sentencia T-426 de 1998** se refiere dos casos de mujeres embarazadas que trabajaban en misión en empresas usuarias con contrato a término fijo y que el momento de comunicar su estado de embarazo fueron despedidas. Las implicadas interponen acción de tutela contra la empresa usuaria, solicitud frente a la que la Corte Constitucional determina la inviabilidad de la acción de tutela por tratarse de la búsqueda del reconocimiento de un derecho de rango legal. Adicionalmente, se señala que se debió dirigir contra la empresa contratante, el caso sub examine de la **Sentencia T-308 de 2002** es el

de una mujer que se encuentra en temporalidad y se le termina el contrato de trabajo sin justa causa pese a su estado de gravidez, con esta sentencia se evidencia un avance toda vez que la corte ordena al representante legal de la empresa reintegrar a la trabajadora en el término de 48 horas en una labor igual o superior a la que tenía, al igual que cancelar la indemnización, salarios y prestaciones legales por haber sido un despido ilegal, en la **Sentencia T-472 de 2002**, se presenta el mismo caso adicionándole que la corporación consideró que Las prestaciones médicas, asistenciales y económicas a que la trabajadora tenía derecho como mujer embarazada, deben ser asumidas por el empleador en caso de que, como consecuencia del despido no lo hayan sido por una empresa promotora de salud, contrario sensu la corte en **Sentencia T-006 de 2006** no acepta la pretensión de tutela ya que se demuestra que la terminación del contrato fue debido a una causa objetiva y no por el hecho de estar embarazada y para el año 2010 la corte Constitucional en sentencia **T - 876** hace un estudio de

la remuneración de los trabajadores en misión, concluyendo que de acuerdo con la ley 50 del 90 los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigente en la empresa. Igualmente tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, materia de transporte, alimentación y recreación.

La Sala Laboral de la C.S.J. también ha abordado la temática y lo hace a través de la **sentencia de 24 de abril de 1997**, en la cual ha dicho que la empresa usuaria dentro de la relación laboral actuaría en calidad de *“representante convencional del patrono E.S.T.”*³, toda vez que es aquella la que ejerce la potestad de subordinación sobre los trabajadores en misión enviados por la empresas temporales, de manera tal que la primera no está llamada a responder salvo de manera solidaria en el caso de una contratación fraudulenta, de igual manera en **Sentencia 25717**

3 *“... Al usuario le corresponde ejercer la potestad de subordinación frente a los trabajadores en misión de manera que está facultado para exigirles el cumplimiento de órdenes, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo. Pero esta facultad la ejercita no por derecho propio sino en virtud de delegación o representación de la E.S.T., pues el personal enviado depende exclusivamente de ella. En otros términos, la usuaria hace las veces de representante convencional del patrono E.S.T.”*

“... Resulta en suma que los usuarios no responden por los salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores en misión, ni de su salud ocupacional, aunque en este aspecto pueden contraer obligaciones con la E.S.T., como la adopción de medidas particulares respecto a los ambientes de trabajo o el suministro de elementos de protección y seguridad...”

“...Igualmente, aparte de las sanciones administrativas que procedan, el usuario se haría responsable en la forma que acaba de precisarse con solidaridad de la E.S.T., en el evento de que efectuó una contratación fraudulenta, vale decir transgrediendo los objetivos y limitaciones fijados por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, bien sea en forma expresa o mediante simulación. Ello por cuanto las formas que regulan el trabajo humano son de orden público, de obligatorio acatamiento y la ilegalidad o ilicitud se sanciona con la ineficacia de las respectivas estipulaciones (C.S.T., artículos 14 y 43)...”

2006 la Corte Suprema trata el caso de una trabajadora que solicita ser considerada como funcionaria oficial debido a que se le contrató por más de dos periodos de 6 meses, a lo que la corte decide que las entidades del Estado que desconozcan los límites de la contratación de trabajadores en misión también deben ser consideradas como empleadores de acuerdo con las reglas que determinen la clasificación de sus servidores.

2 . 3 B L O Q U E D E CONSTITUCIONALIDAD EN COLOMBIA

2.3.1 CONCEPTO DE BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

Por bloque de constitucionalidad se puede entender la existencia de normas constitucionales sean estas principios o valores, que no se encuentran directamente en el texto constitucional, una de las formas de aplicación del bloque ha sido mediante las cláusulas de derechos innominados de acuerdo a lo establecido por el artículo 94 Superior.

Se debe tener claro que el término bloque de constitucionalidad se utiliza en Colombia únicamente desde el año de 1995 por parte de la Corte constitucional, pero la aplicación a dicho concepto se había dado anteriormente, entre tanto la corte se encargaba de asegurar la obligatoriedad y permanencia del contenido material de la constitución de 1991.

La Corte, hacia el año 2003 define el bloque de constitucionalidad como aquella unidad jurídica compuesta por (...) normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución. Son pues verdaderos principios y reglas de valor constitucional, esto es, son normas situadas en el nivel constitucional, a pesar de que puedan a veces contener mecanismo de reforma diversos al de las normas del articulado constitucional strictu sensu.

Dado el rango constitucional que les confiere la carta, las disposiciones que integran el bloque superior cumplen la cuádruple finalidad que les asigna Bobbio, a saber, servir de i) regla de interpretación respecto de las dudas que puedan suscitarse al momento de su aplicación; ii) la de integrar la normatividad cuando no exista norma directamente aplicable al caso; iii) la de orientar las funciones del operador jurídico, y iv) la de limitar la validez de las regulaciones subordinadas.⁴

2.3.1.1 BLOQUE EN STRICTU SENSU Y LATO SESU

De acuerdo con lo que la Corte Constitucional ha podido precisar de manera paulatina, existen dos sentidos del concepto bloque de

4 Como Se Puede En Colombia.la Corte Constitucional. en Sentencia C-067 de 2003. M.P.

constitucionalidad *strictu sensu* (sentido estricto) es el primero de estos y está conformado por el texto constitucional, valga decir el preámbulo y el articulado de la constitución y los tratados internacionales ratificados por Colombia, como los que consagran derechos humanos, los que reconocen derechos intangibles y algunos convenios de la OIT entre otros, teniendo en cuenta que su limitación este prohibida durante los estados de excepción de conformidad con lo previsto en el artículo 93 Constitucional.

El segundo sentido que ha determinado la Corte es el *lato sensu* que se conforma por las normas antedichas que sirven como parámetro para generar el control de constitucionalidad, junto con las leyes estatutarias y las leyes orgánicas.

Por lo anterior y atendiendo al tema bajo estudio se debe aclarar que pese a que ningún tratado de la Organización Internacional del Trabajo de manera explícita dice que dichos derechos no se pueden restringir en estados de excepción, se entiende *per sé* que los que versan sobre derechos fundamentales, constituirán parte

del bloque de constitucionalidad en estricto sentido por ende no se podrán restringir en estados de excepción, contrario *sensu*, aquellos que atiendan a estadísticas, administración o no logren una conexión con dichos derechos harán parte del bloque de legalidad tomando el carácter de criterios interpretativos.

2.4 RÉGIMEN LABORAL INTERNACIONAL

El Derecho Internacional Laboral es el conjunto de normas y principios, provenientes de organismos internacionales, ya sean públicos o privados, de pactos o convenios multilaterales o bilaterales, cuyo objeto es la regulación directa o indirecta del trabajo humano.⁵

Nicolás Válticos dice,⁶ que inicialmente se trataría de un código que permitiera la competencia legal entre empleadores, no obstante con la creación de la Organización internacional del Trabajo el derecho internacional en materia laboral adopta una gran amplitud jurídica y social que garantizan los derechos humanos entre los cuales se encuentra el del trabajo.

5 Se habla también de “regulación internacional de la relación jurídica del trabajo”, o “internacionalización de las legislaciones obreras”, o “Administración laboral internacional”, o de “Derecho laboral e el plano internacional”. En LAFONT Francisco. *TRATADO DE DERECHO LABORAL INTERNACIONAL TOMO III*. Ediciones Ciencia y Derecho. Bogotá 1996.

6 VÁLTICOS Nicolás. *Derecho Internacional del Trabajo, Santiago de Chile, editorial Jurídica de Chile, 1984*. “...es producto, a lo largo del siglo XIX y comienzos del siglo XX, de una respuesta de igualdad en el mercado internacional, ya que no es posible concebir las legislaciones laborales nacionales que situaran a ese país en una ventaja de costos de mano de obra; era una especie de código de competencia legal entre los empleadores. Posteriormente, a partir de la creación de la OIT, el Derecho Laboral Internacional adquiere la dimensión jurídica y social que hoy tiene como un derecho que regula el trabajo humano dentro de unos parámetros de respeto a los derechos humanos y a la necesidad de que el trabajo del hombre represente en sí un bienestar para él.”

Fuentes del Derecho Internacional Laboral

Es posible entender que las principales fuentes del Derecho Internacional Laboral son las normas producidas por la OIT,⁷ no obstante, se acepta igualmente como fuentes, aquellas normas elaboradas por conferencias gubernamentales especiales con el consentimiento de la Organización y otros organismos internacionales, a la par, las adoptadas en el marco de la ONU, la comunidad Europea y otros organismos regionales, tratados bilaterales y multilaterales entre estados y la jurisprudencia relativa al trabajo.⁸ Por lo mencionado supra se puede inferir que el Derecho laboral internacional no se ciñe únicamente a las normas expedidas por la Organización Internacional de Trabajo, sino que se debe partir de ésta para la observación del derecho laboral.

Características Del Derecho Internacional Laboral

De acuerdo con lo que afirma Manuel Montt Balmaceda,⁹ el derecho internacional laboral consta de unos elementos que le sirven como pilares y a su vez son características, sumado al hecho de que este derecho es de carácter pragmático, de regulación de principios sobre el trabajo y de ser un derecho universal que se concretan en la mayoría de los tratados internacionales,

que buscan la paz, la garantía de los derechos humanos y buscan regular las relaciones sociales y económicas entre los estados. Es un derecho, que envuelve un carácter económico por cuanto imposibilita la competencia desleal entre los estados, es adaptable a la realidad económica y social, de igual manera es humanitario ya que propugna por los derechos humanos y su reglamentación se encuentra dirigida a mantener el equilibrio entre capital y trabajo y finalmente tiene un carácter técnico porque insta a la acción conjunta de los estados para que el trabajo humano sea realizado en condiciones en que la capacidad física de salubridad y técnica, sean concordantes con las necesidades del trabajador.

2.4.1 ADOPCIÓN Y ELABORACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

La OIT desde 1919, junto con los estados miembros, las organizaciones de empleadores y trabajadores han construido un sistema de normas internacionales en todas las materias relacionadas con el trabajo. Las normas a que se hace referencia adoptan la forma de Convenios o Recomendaciones internacionales de trabajo.

Los convenios son tratados internacionales sui generis, de naturaleza laboral por excelencia, sujetos a la

7 *Entendidas éstas como Convenios y Recomendaciones, ya que son las que tiene carácter vinculante para Los estados miembro, ya que este organismo internacional produce otra clase de documentos tales como resoluciones, conceptos, entre otros, que no so de obligatorio cumplimiento.*

8 (LAFONT;2006)

9 (BALMACEDA MONTT citado por VALTICOS; 1984)

ratificación de los Estados Miembros de la organización. Éstos emanan de un órgano multinacional y tripartito, lo que les hace ser diferentes. Pero en cuanto a su naturaleza jurídica, se les considera como Tratados para todos los efectos legales por lo cual, en nuestra legislación, se entienden incorporados – una vez ratificados. Corresponde a la Conferencia Internacional del trabajo pronunciarse respecto de la adopción de los Convenios Internacionales.¹⁰

Las recomendaciones se toman como orientación en los entornos político, legislativo y práctico, por lo que no se consideran como obligatorios.

En materia laboral son ocho convenios fundamentales que protegen los derechos de los trabajadores, estos **deben ser ratificados y aplicados por todos los Estados Miembros** de la organización, a su vez existen cuatro convenios considerados prioritarios que requieren aplicación

Los demás instrumentos están clasificados en 12 categorías de convenios y recomendaciones a saber:

- Derechos humanos fundamentales
- empleo
- política social
- administraciones del trabajo

- relaciones laborales
- condiciones del trabajo
- seguridad social
- empleo de las mujeres
- empleo de niños y jóvenes
- trabajadores migrantes
- pueblos indígenas y tribales
- trabajadores indígenas en territorios no metropolitanos
- otras categorías

Naturaleza y fundamento de los convenios y las recomendaciones.

Los convenios crean obligaciones jurídicas cuando se ratifican y son compromisos internacionales. Las recomendaciones no son ratificadas, éstas dan pautas para orientar la política, la legislación y la práctica de los Estados Miembros, son compromisos locales. Los dos tipos de instrumentos son adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo.¹¹

Los convenios y recomendaciones son normas mínimas.

El artículo 19, 8, de la Constitución de la OIT establece:

“En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la

10 webfusion.ilo.org

11 *Artículo 19 de la Constitución de la OIT dice así: 1. Cuando la Conferencia se pronuncie a favor de la adopción de proposiciones relativas a una cuestión del orden del día, tendrá que determinar si dichas proposiciones han de revestir la forma: a) de un convenio internacional, o b) de una recomendación, si la cuestión tratada, o uno de sus aspectos, no se prestare en ese momento para la adopción de un convenio. 2. En ambos casos, para que la Conferencia adopte en votación final el convenio o la recomendación será necesaria una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.*

ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación”

Siempre será objeto de revisión a cargo de una comisión técnica, todo texto de un convenio, siendo el Comité de Redacción quien revise la redacción definitiva. Para su aprobación se da por acuerdo de una mayoría de 2/3 de los votos emitidos por los delegados presentes. El Convenio lo firman el Presidente de la Conferencia y del Director General de la Organización remitiéndose copia a cada Estado miembro.

Siendo aprobado el Convenio, los Estados miembros se obligan a “... someter en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto al efecto de que le den forma

de ley o adopten otras medidas” (art. 19 N° 5 literal a. Acta de Constitución de la OIT), y además “...informarán al Director General de la Oficina (...) sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter el convenio a la autoridad...”¹²

El Estado tiene el deber de informar al Director General de la Oficina en caso de no conseguir la aprobación, a su vez, del estado de su legislación y de los mecanismos o vías que se pueden

proponer para ejecutar cualquier disposición del Convenio, ya sea por vía legislativa, administrativa, a través de pactos o convenciones colectivas o por cualquier forma.

Si contrario sensu el Estado firmante logra la anuencia del legislativo para aprobar el Convenio, éste debe comunicar la ratificación al Director general, y adoptará las medidas necesarias para que las disposiciones del convenio sean efectivas. Es decir que el Estado ratificador debe ajustar la legislación interna a los fines y lo estipulado en el convenio.¹³

2.5 LAS RECOMENDACIONES

Son las que tienen como objeto orientar a los estados miembros, planteando la adopción de ciertas medidas internas en materia de política social. Pueden emitirse para afrontar temas cuya relevancia o universalidad, pese a ello no son suficientes para dar lugar a un Convenio, aunque también pueden proferirse Recomendaciones que busquen complementar lo establecido en un Convenio ya vigente, o cuando sea necesario un pronunciamiento internacional respecto de una materia en donde sea extremadamente difícil adoptar un Convenio.

Cuando es aprobada una Recomendación, se debe hacer una comunicación a cada miembro quien está llamado a ejecutarla a través de su legislación interna u otras vías; debiendo así someterla al competente

12 Ver artículo 19 de la constitución Política

13 Ver Artículo 19 de la Constitución política de Colombia.

para su ratificación, informando igualmente al Director General con la regularidad establecida por el Consejo de Administración.

Los Estados Miembros tienen el deber de presentar una memoria anual sobre las medidas que han tomado para ejecutar los convenios que han ratificado. La redacción de dichas memorias se hará de acuerdo a lo establecido por el Consejo de Administración.¹⁴

Vigencia

Para que un convenio ratificado vincule a un Estado debe haber entrado oficialmente en vigor. Por lo general, se prevé que entran en vigor 12 meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General y, luego, para los otros Miembros, 12 meses después de que haya sido registrada la ratificación de cada uno de ellos.

2.5.1 OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS

- **Deber de sumisión**

Dentro de los 12 meses siguientes y máximo 18, el gobierno debe someter al legislativo los nuevos instrumentos (ya sean convenios o recomendaciones) a las autoridades competentes para que les den el carácter de ley o adopten otras medidas, todo esto con la finalidad

de llevar a cabo un debate político y se den a conocer las nuevas normas internacionales del trabajo en el ámbito nacional.¹⁵

Informar acerca de los Convenios no ratificados y las Recomendaciones y,

- **Respetar la libertad sindical.**

2.6 DETERMINACIÓN DE CONSTITUCIONALIDAD DE UN CONVENIO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Para lograr un mayor entendimiento a cerca de la materia se hace pertinente, conocer cuál es el concepto de la corte referente a la vinculación de convenios o instrumentos internacionales de la OIT al Bloque de Constitucionalidad, por lo que se hace necesario un estudio jurisprudencial como se explicará enseguida.

2.6.1 ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

La línea jurisprudencial se desarrolla en 3 momentos importantes que serán objeto de estudio.

En primer lugar se encuentra la posición de que todos los convenios ratificados por Colombia, forman parte de la legislación interna, en virtud de lo establecido por el artículo 53 de la Constitución. La sentencia fundadora es la **C-221 de 1992**, en la cuál la Corte hace referencia al convenio 111 sobre

14 *Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite*

15 *www.ilo.org*

la discriminación en materia de empleo, integrándola a nuestra legislación y sin determinar alguna postura a cerca del bloque de constitucionalidad, en su orden cronológico esta la sentencia **T-418 de 1992**, esta providencia gira en torno al derecho fundamental de asociación, la corporación comprende que es posible la integración a la legislación interna del convenio 87, A través del inciso 4 del artículo 53, en la sentencia **C-546 de 1992**, la Corte presenta su punto intermedio por cuanto afirma que el inciso 1 del artículo 93 no es más que una reiteración ampliada del artículo 53 inciso 4, con la sentencia **C-358 de 1997**, entra la corte a evidenciar e identificar que no todos los convenios forman parte del Bloque de Constitucionalidad, pero si hacen parte de la legislación interna, para el año 2001, la corte en sentencia **T-1303**, empieza a afirmar que el bloque de constitucionalidad está integrado con el artículo 93 y tiene un refuerzo con el artículo 53 inciso 4, terminando esta etapa, la Corte Considera en sentencia **C-177 de 2005**, que los límites a la hora de hacer reformas legislativas que no solo son los principios mínimos fundamentales, que establece el artículo 53 constitucional sino también los tratados y convenios, teniendo en cuenta el deber del desarrollo progresivo de los derechos sociales, la última sentencia de este momento el la **C-401 de 2005**, en la cuál la Corte señala que no todos los convenios forman parte del bloque de constitucionalidad, motivo por el cual

los que se encuentren fuera de este hace parte de la legislación interna, dada la integración que permite el artículo 53 inciso 4.

Como segundo momento se identifica aquel en el cuál Los tratados internacionales que reconocen derechos humanos, como los previstos en los convenios de la OIT, integran el bloque de constitucionalidad, en la Sentencia **C-225 de 199** la Corte Constitucional hace un examen de la ley 171 de 1994, mediante el cuál aprueba el protocolo II adicional a los convenios de Ginebra de 1949, se refiere a la integración del bloque de constitucionalidad, conforme el artículo 93 de la C.P, entra la corte a estudiar que tratados forman parte del Bloque de Constitucionalidad, determinando en sentencia **C-358 de 1997**, que harán parte de este solo aquellos relacionados con los derechos humanos y que no puedan suspenderse en estados d excepción, en la sentencia **T-652 de 1998**, La corte establece que no hay necesidad de acudir al artículo 53 inciso 4 por cuanto para constituir el Bloque de Constitucionalidad basta el artículo 93 constitucional.

Entre la jurisprudencia relevante relacionada con el **CONVENIO 87** de la OIT, ratificado ley 26 de 1976, que se refiere a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación y al **CONVENIO 98** de la misma organización, ratificado, ley 27 de 1976, que se refiere a la sindicación y negociación colectiva. Se encuentran la **T-568 de 1999**, Por primera vez se

realiza una integración de los convenios de la OIT al bloque de constitucionalidad, en lo que respecta a la protección de derechos fundamentales como el trabajo, el derecho de asociación y sindicación, con la sentencia de unificación **995 de 1999**, se utiliza el Bloque de Constitucionalidad para regular aspectos del tema salarial, fundamentándose en el convenio 85 sobre la protección del salario, en la sentencia **C-567 de 2000**, se presenta el caso de una vulneración al derecho de asociación sindical al no permitirse la coexistencia de 2 o más sindicatos de base, por lo que la corte hace referencia al convenio 87 para dar solución. La sentencia **C-1491 de 2000**, declara la constitucionalidad del inciso del artículo 70 de la ley 50 de 1990 que prohíbe suscribir o prorrogar pactos colectivos en las empresas cuyos sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores, con la sentencia **C-551 de 2003**, se abre paso al estudio de la ley 796 de 2003, por la cual se convocó al referendo sobre el proyecto de reforma constitucional. En esta providencia, la Corte hizo referencia a algunos convenios que integran el bloque de constitucionalidad, como el convenio 98, en la sentencia **T-285 de 2006**, la Corte señala que el convenio 98 sobre la aplicación de la libertad de sindicación y la negociación colectiva de los Estados, propugna por que se adopten medidas "...para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores por una parte, y las organizaciones

de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contactos colectivos, las condiciones de empleo", de igual manera en esta postura a través de sentencia **C-038 de 2004**, se incluyen al bloque de Constitucionalidad la OIT, PIDESC y PROTOCOLO DE SAN SALVADOR, al corte también toma como guía en materia de vacaciones el convenio 132, por medio de la sentencia **C-035 de 2005**, con la providencia **C-177 de 2005**, se determinan los principios constitucionales mínimos del trabajo que deben ser respetados por cualquier reforma laboral, aclarando la necesidad de integrar los tratados internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad, la corte igualmente ha determinado por medio de la sentencia C-170 de 2004 que los convenios 138 y 182 hacen parte del bloque de constitucionalidad estricto sensu.

Finalmente el tercer momento hace alusión a que no todos los convenios ratificados por Colombia, integran el bloque de constitucionalidad y s en caso de formar parte, algunos lo hacen en sentido estricto y otros en sentido lato, mediante sentencia **C- 191 de 1998**: la corporación considera necesario hacer una precisión de la noción de bloque de constitucionalidad en sentido estricto y en sentido lato, al corte encuentra que solo algunos convenios forman parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto, esto lo hace a través

de la sentencia **C-170 de 2004**, con la sentencia **C-401 de 2005** se hace mas claramente una diferenciación entre los convenios que forman parte del Bloque de constitucionalidad y cuales pertenecen al sentido estricto o lato y cerrando esta etapa encontramos las sentencias **C-280 de 2007 y C-063 de 2008** mediante las cuales la corte establece que a pesar del contenido del convenio 154 sobre el fomento de la negociación colectiva y por cuanto no se prohíbe sus suspensión bajo estados de excepción éste no hace parte del bloque de constitucionalidad.

2.7 LOS CONVENIOS 102 Y 157 DE LA OIT. NO RATIFICADOS Y SU APLICACIÓN POR PARTE DE COLOMBIA

Recordemos que los Convenios, en caso de ratificación por los estados miembros, constituyen obligaciones jurídicas para los mismos; y en el evento de no ser ratificados, representan objetivos a lograr e influyen en la legislación nacional en virtud del *ius cogens*¹⁶. Estas son normas que deben cumplirse independientemente de la voluntad de

las partes, dado que se refieren a los derechos humanos, por ello en esta declaración se estableció para todos los países miembros la obligación de observarlos, aun cuando no se hayan ratificado los convenios aludidos.

El bloque de constitucionalidad en el ámbito laboral, está conformado por: el preámbulo, los artículos 1°, 25, 26, 39, 53, 54, 55, 56, 57, 64 y 125 de La Carta Política de 1991, así como los Convenios 87, 98 de la OIT y en virtud del artículo 94 de la Constitución, por cualquier otra norma internacional de *ius cogens* no codificado, o no ratificado por Colombia, relativa a la materia objeto de estudio.

Las normas en mención son de orden público internacional, por cuanto obligan a los estados con independencia de las ratificaciones o adhesiones formales. Esto en virtud de lo estipulado por la Declaración de la Organización establece para todos los Estados miembros, que **“aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos”**, es su obligación observar los principios contenidos en ellos.

16 *Ius cogens, o jus cogens, hace referencia a normas imperativas de derecho, en contraposición a las dispositivas de derecho. De acuerdo con la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, son aquellas normas aceptadas y reconocidas por la comunidad internacional de Estados en su conjunto como norma que no admite acuerdo en contrario. La existencia de estas normas imperativas de Derecho internacional público es generalmente aceptada. Una norma de ius cogens se caracteriza por ser de obligado cumplimiento y no admitir acuerdo en contrario de los Estados. Esto la diferencia de la costumbre internacional, que tradicionalmente ha requerido del consentimiento de los Estados y permite su alteración mediante tratados. Por el contrario, no cabe que una norma contradiga a otra de ius cogens, salvo que también tenga esta naturaleza: en tal caso, la nueva norma reemplazará a la antigua. Por otra parte, las normas de derecho imperativo obligan frente a todos los Estados: esto es, generan obligaciones erga omnes. Normalmente se entiende que las normas de ius cogens son de Derecho internacional general y que no existen normas imperativas regionales, aunque haya autores que sí lo entiendan así. El reconocimiento de las normas de ius cogens implica aceptar cierta jerarquía entre las fuentes del Derecho internacional, jerarquía inexistente en épocas anteriores. Las normas de ius cogens recogerían un consenso mínimo sobre valores fundamentales de la comunidad internacional que se impondrían sobre el consentimiento de los Estados individualmente considerados*

Es así como las Normas Internacionales del Trabajo que hacen parte del bloque de constitucionalidad deben ser:

- 1) Dominantes frente a las normas de menor jerarquía que le sean contrarias.
- 2) Parámetros obligatorios del control de constitucionalidad que realice la Corte Constitucional.
- 3) Protegidas mediante acción de tutela.

Esta clase de normas crean derechos que comprometen internacionalmente al Estado y lo impelen a adoptar las medidas necesarias para crearlos; contribuyen al desarrollo de la justicia social, y son fuente de la legislación nacional para erigir políticas sociales.

El Convenio 102 de la OIT, norma mínima de la Seguridad Social, y el 157, establecen cuales deben ser los cubrimientos básicos de la seguridad social y la protección de los derechos adquiridos en un país, en la medida que los recursos disponibles así se lo permitan buscando progresivamente la protección universal e integra de las personas.

Pese a que la ratificación de estos convenios no ha sido dada por Colombia, si ha logrado incluir en el ordenamiento mecanismos idóneos para el cumplimiento de patrones básicos exigidos por la comunidad

internacional, en relación con prestaciones tales como: auxilio por maternidad, subsidio por desempleo, asistencia médica, pensiones de vejez, invalidez y sobrevivientes entre otras.

El 43% de la población colombiana¹⁷ no está cubierta aún por la seguridad social a pesar de que se está propendiendo por ampliar la cobertura y mejorar los servicios y las prestaciones que constituyen el Derecho Humano a la seguridad social, siendo este tema objeto de recomendación por parte de la OIT para que se tomen las medidas necesarias para lograr que se amplíe de manera significativa la cobertura del sistema de seguridad social.

Como se puede concluir, la no ratificación por parte de Colombia de los convenios 102 y 157, en principio por la ausencia de este medio de incorporación a la legislación nacional, no tendrían validez ni aplicación, sino a través de la imperatividad que impone el *ius cogens* y *el deber de sumisión*, en donde se pueden desarrollar los principios y derechos mínimos estipulados en tales instrumentos internacionales.

Colombia, a pesar de la no ratificación de tan importantes convenios fundantes y protectores de los derechos humanos no solo de los trabajadores sino de las personas en general, ha buscado articular estos principio en virtud del DEBER DE SUMISIÓN¹⁸ ya mencionado en la parte general

17 Comité De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales 27º período de sesiones 12 a 30 de noviembre de 2001 Examen De Los Informes Presentados Por Los Estados Partes De Conformidad Con Los Artículos 16 Y 17 Del Pacto Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Consejo Económico y Social ONU.

18 Consagrado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo 1919, actualmente Parte XIII del Tratado de Versalles.

de este trabajo, tratando de obtener incentivos económicos que generen la cohesión social y el fortalecimiento de los diferentes sectores involucrados en el sistema previsional que nos cobija.

El desarrollo del principio de universalidad implica grandes costes tanto para el Estado como para los actores que en virtud de la solidaridad, ayudan a soportar el sistema previsional de Seguridad Social Integral, limitándose, en mi análisis a un problema de carácter estrictamente económico determinado por el desarrollo y la infraestructura del estado en el cumplimiento de sus fines y cometidos.

No se desconoce en ningún momento que existe la necesidad de ampliar la cobertura previsional de manera Real y no Formal, de toda la población, pero insisto, no se debe desconocer que por más mínima que sea la cobertura, se generan gastos de inversión que en muchas ocasiones el Estado y los particulares apenas alcanzan a cubrir en el mejor de los casos. Existen aún políticas de protección a la propiedad privada excesivamente desconocedoras de las verdaderas necesidades sociales, ya que dentro de unas políticas adecuadas de redistribución del ingreso, estabilidad económica, de desarrollo macroeconómico y de provisión justa y adecuada de bienes

sociales, probablemente aún sin la necesidad de ratificación, Colombia se ajustaría a esos principios mínimos de Previsión Social.

Debe Colombia entonces a la luz de las normas mínimas internacionales y de las nacionales, asegurar la previsión social básica para obtener de la cobertura mínima, la cobertura universal, situación que como lo he expuesto, se ve reflejada por las condiciones que tenemos de país en vía de desarrollo, en donde los niveles de pobreza son muy altos.

Dado el carácter económico y prestacional de la Seguridad Social la obligación a cargo del Estado corresponde a la observancia en su cumplimiento por medio de actividades razonables y adecuadas para su real ejercicio, gozando de flexibilidad para la aplicación de los convenios, pero con el compromiso de adoptarlos progresivamente, y así lograr la garantía de un contenido mínimo esencial que se extiende hasta la dignidad de las personas.

Desde una lectura del ámbito internacional, la seguridad social debe ser entendida como una obligación que garantice las contingencias o necesidades primordiales de las personas en el entendido que dicho derecho ostenta un carácter de innegociabilidad e irrenunciabilidad.¹⁹

19 *La Protección Social De Los Extranjeros En España Expediente FIPROS-2006/ 94 (Universidad Pablo de Olavide) Investigador Responsable: Santiago González Ortega. "La OIT ha exigido a los Estados ese contenido mínimo del derecho de la Seguridad Social, pero configurándolo como una obligación de resultado, es decir, una obligación dirigida a conseguir y garantizar las necesidades básicas de los ciudadanos; materia esta innegociable. Se trata, como se ha dicho, de una "base social" irrenunciable y no cuestionable económicamente."*

Podemos entonces decir que los convenios no ratificados tienen influencia sobre los estados, esta influencia no es una mera opinión, sino que implica el deber de informar sobre el avance de los mismos al interior de la legislación. Estas normas no crean obligaciones, son simplemente directrices, guías o lineamientos que deben seguir los estados partes en pro de garantizar la dignidad en las condiciones laborales de cada país miembro.

Estos convenios no tienen carácter vinculante pero son fuente supletoria de la ley y sirven de fuente de inspiración a la nueva legislación y jurisprudencia nacional.

2.7.1 Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Aplicación por parte de los jueces

Las Normas Internacionales del Trabajo consideradas como herramientas que orientan el contenido del derecho y de la política social de países con condiciones distintas, y no como normas que pretenden alterar la normatividad o buscar uniformidad entre ellos, están dirigidas principalmente a los cuerpos legislativos y gobiernos de cada país y que, por ello, sus disposiciones serían demasiado generales para que los jueces puedan resolver directamente los litigios basándose en ellas.

Se debe considerar entonces que las disposiciones contenidas en las

Normas Internacionales del Trabajo no son idénticas. Dependiendo de su naturaleza, algunas permiten solucionar directamente litigios más fácilmente que otras, así, el juez podrá determinar si una disposición internacional es lo suficientemente clara y precisa para resolver una controversia judicial, teniendo en cuenta el contenido de la disposición como de las condiciones particulares del asunto a resolver. Entonces, la misma disposición podría resultar muy general para ofrecer una respuesta a un litigio en particular, pero lo suficientemente clara para resolver otro. Ante la presencia de Normas Internacionales del Trabajo, tal vez insuficientes o imprecisas para resolver por sí solas un litigio, pueden ser utilizadas por los jueces para interpretar el derecho interno, o como fuente para reconocer principios jurisprudenciales.

El papel de las Normas Internacionales del Trabajo en la resolución del litigio puede variar notoriamente de un caso a otro. Frente a esto, es posible considerar que estas normas internacionales pueden ser utilizadas por los jueces en cuatro modalidades diferentes:

- Para resolver directamente un litigio.
- Para interpretar disposiciones de derecho interno.
- Como fuente para el reconocimiento de un principio jurisprudencial.
- Para reforzar una solución fundada en el derecho nacional.

2.8 REGULACIÓN INTERNACIONAL DE LAS EMPRESAS TEMPORALES

2.8.1 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU POSTURA EN EL TEMA DEL TRABAJO TEMPORAL

Se genera una polémica en torno a la naturaleza y legalidad de las acciones efectuadas por las Empresas Temporales de Trabajo conocidas como ETT, analizada por la Organización Internacional del Trabajo.

La OIT parte del artículo 427 del tratado de Versalles, entendido como el principio general que establece lo siguiente: *“el principio fundamental del Derecho del Trabajo consiste en que el trabajo no debe considerarse como una mercancía o un artículo de comercio”* teniendo en cuenta este principio se puede deducir que ésta organización ha seguido dos parámetros básicos, el primero de ellos es proteger a los trabajadores contra la explotación que se puede originar con la existencia y determinada intervención de aquellos intermediarios particulares que hacen presencia en el mercado laboral quienes no tendrían otra finalidad que la de perseguir un beneficio; el segundo de los parámetros, es que el Estado asume sus responsabilidades de tal manera que se garantiza el papel de éste en el mercado.

Con base en los dos parámetros sub examine se genera una significativa normativa internacional en el tema

bajo estudio que se ramifica hacia dos direcciones básicamente: en primer lugar, y en relación a lo que pueda ser el segundo parámetro, lo que se impone es la creación y mantenimiento de un servicio público de empleo²⁰. Como segundo lugar y en lo que respecta a la intervención de sujetos privados, se ha ambicionado a eliminar del mercado en mención, la actividad de mediación con fines lucrativos, no solo por los motivos relacionados con la naturaleza y la dignidad del trabajo, sino por los perjuicios que esto pueda causar en la práctica a los trabajadores.

2.9 TRABAJO TEMPORAL Y SU NORMATIVIDAD ACTUAL EN LA OIT

En la normatividad de la Organización es posible relacionar directa o indirectamente el trabajo temporal con dos de ellas. El Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (n° 158) es una de estas y la otra es el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (n° 96).

2.10 CONVENIO SOBRE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, 1982 (N° 158)

El presente Convenio determina ciertos criterios a la contratación de duración determinada, aunque no se refiere específicamente al trabajo temporal.

El artículo 2, referente al campo de aplicación del Convenio, establece:

20 Este mandato ya era previsto en el Convenio n° 2 sobre desempleo, de 1919, y fue después desarrollado en el Convenio n° 88, de 1948, referente a la organización del servicio de empleo, en cuyo artículo 1 se señala que *“todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo, para el cual esté en vigor el presente Convenio, deberá mantener y garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito del empleo”*.

“1. El presente convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica ya todas las personas empleadas.

2. Todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las siguientes categorías de personas empleadas:

a) los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea;

b) los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable;

c) los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración.

3. Se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio.”

La Recomendación^o166 sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador en 1982, complementa la regla precedente, estableciendo en su artículo 3 lo siguiente:

“1. Se deberían prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevén el

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, y la presente Recomendación.

2. Con este fin, se podría, por ejemplo, prever una o varias de las siguientes medidas:

a) limitar la utilización de los contratos de duración determinada a los casos en que, a causa de la índole del trabajo que haya de realizarse, a causa de las condiciones en que deba realizarse o en razón de los intereses del trabajador, la relación de trabajo no pueda ser de duración determinada;

b) salvo en los casos mencionados en el apartado precedente de este subpárrafo, considerar los contratos de duración determinada como contratos de trabajo de duración indeterminada;

c) Considerar que, salvo en los casos mencionados en el apartado del presente subpárrafo, los contratos de trabajo de duración determinada, cuando se renueven una o varias veces, tendrán los mismos efectos que los contratos de duración indeterminada.”

La Recomendación supra mencionada en su artículo 4, como norma de aplicación general, continúa disponiendo lo siguiente:

“No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades

de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”.

De las normas anteriores se puede deducir el que sea ilícito recurrir al trabajo temporal para cubrir, de forma duradera, un empleo relacionado con la actividad normal y permanente de la empresa usuaria, pero no lo sería si este tipo de contratación tiene como objeto ocuparse de las necesidades de mano de obra que se revisten de una temporalidad.

2.11 CONVENIO SOBRE LAS AGENCIAS RETRIBUIDAS DE COLOCACIÓN (REVISADO), 1949 (Nº 96)

La O.I.T. siempre ha considerado que el trabajo temporal constituye una forma de intermediación en el mercado de trabajo, motivo por el cual el problema consistió en saber si le son aplicables o no las normas internacionales referentes a esta cuestión. Al no existir una norma específica sobre el trabajo temporal, el debate se centró, en su momento, en torno a la posible aplicación del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (nº 96). Este Convenio, en su artículo 1, define como “agencia retribuida de colocación” a:

“a) las agencias de colocación con fines lucrativos, es decir, toda persona, sociedad, institución, oficina u otra organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a

un empleador, con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto; esta definición no se aplica a los periódicos u otras publicaciones, a no ser que tenga por objeto exclusivo o principal el de actuar como intermediarios entre empleadores y trabajadores;

b) las agencias de colocación sin fines lucrativos, es decir, los servicios de colocación de las sociedades, instituciones, agencias u otras organizaciones que, sin buscar un beneficio material, perciban del empleador o del trabajador, por dichos servicios, un derecho de entrada, una cotización o una remuneración cualquiera.”

El Convenio nº 96 va a dejar a los Estados firmantes una doble opción, que deberá indicar en el instrumento de ratificación del Convenio:

a) Aceptar las disposiciones de la parte II del Convenio, que impone la “supresión progresiva de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos y reglamentación de las demás agencias de colocación” en un plazo prefijado.

Esta obligación, como indica Valticos (1973, 57), está estrechamente vinculada al desarrollo de un servicio público y gratuito del empleo, pues ya en el preámbulo del Convenio se indica que éste es complementario del Convenio de 1948 (nº 88), que prevé el mantenimiento de un servicio público gratuito del empleo. Además, dos

disposiciones expresas del Convenio n° 96 destacan la relación establecida entre la aplicación de este convenio y el funcionamiento de un servicio público del empleo.

b) O bien aceptar la parte III del Convenio, que permite la operación de las agencias retribuidas de colocación, a condición de que el Estado regule su actividad, de tal manera que se garantice su vigilancia por parte de la autoridad laboral, a través de la concesión discrecional de una licencia anual y el control de sus tarifas (art. 10 del Convenio).

Con el desarrollo del presente escrito se ha podido evidenciar que la normatividad internacional del trabajo está haciendo grandes aportes para que la consecución de una evolución del derecho al trabajo sea adecuada y pertinente, que paulatinamente atenúe hasta su desaparición, la falta de cobertura y la inseguridad laboral a la que se someten los trabajadores en misión. Así, los trabajadores y los ciudadanos en general, serán acreedores en su totalidad obteniendo un trato justo, lejos de situaciones de desprotección. Todos los trabajadores requieren de esa especial protección que el derecho al trabajo le ofrece, en el entendido que con esta se va a lograr una mayor responsabilidad por parte de las empresas, limitando los riesgos a que se encuentran expuestos los trabajadores en misión durante el desarrollo de este tipo de contrato de trabajo.

Debemos recordar, como se dijo en líneas anteriores, que las normas de Ius Cogens son normas de orden público internacional ya que imponen obligaciones a los Estados, esto sin importar si estos fueron o no ratificados por el estado a través de la legislación interna, lo anterior en razón a que la Declaración de la Organización instituye para todos los Estados miembros, que **“aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos”**, es obligación de aquellos observar los principios que estos contienen.

Si bien es claro que el derecho al trabajo se encuentra enmarcado dentro de los humanos y fundamentales como se hizo mención anteriormente, Colombia no ha logrado establecer los mecanismos expeditos de control que permita garantizar su respeto, para que sea una realidad social, es así como los convenios Internacionales del Trabajo se han convertido en una referencia indiscutible e forzosa para el establecimiento, conceptualización y alcance de deberes de las y los derechos de los trabajadores, no obstante lo anterior, en Colombia a pesar de existir proliferación de normas, éstas aún no son suficientes (no se está diciendo que se deban expedir más) para la protección general y mínima de los trabajadores y de sus familias, por la insuficiencia de un marco institucional de economía de mercado – solidario, que genere un desarrollo económico y social que a largo plazo garantice la estabilidad requerida por el trabajador.

Si hacemos una aplicación analógica con el caso de los convenios anteriores podemos decir que así Colombia no haya ratificado dichos convenios fundantes, si ha tratado de entrelazar estos principios en virtud del DEBER DE SUMISIÓN²¹ mencionado supra.

De lo expuesto anteriormente podemos concluir que, a priori, la ausencia de ratificación como mecanismo de incorporación a la legislación interna de los convenios 158 y 96 de la Organización Internacional del Trabajo, permitiría la falta de validez y aplicación, no obstante a través del carácter imperativo de las normas de *ius cogens* y el deber de sumisión, se pueden desarrollar los principios y derechos mínimos establecidos en los instrumentos de orden internacional.

3. CONCLUSIONES

El decreto 4369 y la ley 50 de 1990 son la normatividad vigente de las Empresas de Servicios Temporales, marco general de referencia obligada para el presente estudio.

Es indudable que la legislación laboral no ha logrado adaptarse a las vicisitudes de la contratación temporal, es inconcebible que de un lado, la legislación laboral de, el visto bueno para recurrir a la contratación temporal atendiendo a labores eventuales cuando por el otro ostenta una doctrina garantista que impida la rápida y segura desvinculación del personal.

Los Convenios de la OIT se aplican a las disposiciones constitucionales concernientes a la adopción de los tratados internacionales en virtud del artículo 93 de la Carta Política, es decir, hacen parte del bloque de constitucionalidad.

Resulta imperante que el legislador intervenga en defensa de la seguridad, respecto de la contratación temporal; pero mientras ello ocurre debe exhortar a las altas cortes y a los jueces de instancia para que den mayor aplicación a los Convenios y Recomendaciones de la OIT.

La aplicación de las políticas sociales y laborales no se encuentran sujetas a la ratificación de instrumentos internacionales, si bien es cierto que son necesarios, para dar cumplimiento a principios de orden general del derecho y la justicia como protección a los derechos de los trabajadores en misión, no se requiere estar sumisos a ellos.

Si bien pudiera decir que existe una inseguridad al adoptar convenios de la OIT en virtud del *Ius cogens* y además correr el riesgo de quedar sometido el estado a un régimen que nunca aprobó (esto por cuanto la constitución establece que deben ser tratados RATIFICADOS), se hace necesaria dicha aplicación toda vez que como norma imperativa daría mayor garantía a los trabajadores en misión, permitiendo que las empresas usuarias en el rol de

21 *Consagrado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo 1919, actualmente Parte XIII del Tratado de Versalles.*

empleador sean judicializadas, teniendo como referente la aplicación de los convenios 158 y 96 de la OIT.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARTA POLÍTICA DE 1991, Preámbulo, artículos 1, 14, 17, 25, 26, 38, 39, 48, 53, 54, 55, 56, 57, 60, 83, 84, 86, 87, 215, 333, 334, 336.

Alexy (2007). *Teoría de los derechos fundamentales*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid Arango, R. (2001). *La Protección Nacional e Internacional de los Derechos Humanos Sociales*. Bogotá D.C: Escuela Nacional Sindical.

BALMACEDA MONTT, Manuel, Principios del derecho internacional del trabajo, Santiago de Chile, Editorial jurídica de Chile, 1984. Obra citada por Nicolás Válticos en Derecho Internacional del Trabajo

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, convenciones y recomendaciones (1919- 1949) Ginebra (1949).

Constitución de la OIT, Tratado de Versalles de 1919.

LAFONT, francisco. (1996) Tratado de Derecho Laboral Internacional. Ediciones Ciencia y Derecho. Volumen III.

OIT, Informe sobre la Aplicación de los Convenios Ratificados en los Países Americanos. Ginebra (1935)

VÁLTICOS Nicolás. Derecho Internacional del Trabajo, Santiago de Chile, editorial Jurídica de Chile, 1984.

VÁLTICOS, Nicolás. Derecho Internacional del trabajo, Editorial Tecnos 1970, Pág. 482

Colombia, Corte Constitucional, (1992, 22 de octubre). "Sentencia C-592". Bogotá.

Colombia, Corte Constitucional, "Sentencia C-131 de 1993". Bogotá.

Colombia, Corte Constitucional Sentencia T 308 de 2002 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa

Colombia, Corte Constitucional Sentencia T 472 de 2002 M.P. Alfredo Beltrán Sierra

Colombia, Corte Constitucional Sentencia T 006 de 2002

Colombia, Corte Constitucional Sentencia T 076 de 2010 M.P. Nilson Pinilla Pinilla

Colombia, Corte Constitucional Sentencia C 358 de 1997 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz

Colombia, Corte Constitucional Sentencia C- 582 de 1999, MP. Alejandro Martínez Caballero

Colombia, Corte Constitucional Sentencia C-010-00 MP: Alejandro Martínez Caballero

Colombia, Corte Constitucional
Sentencia C-040/97 M.P. Antonio
Barrera Carbonell,

Colombia, Corte Constitucional
Sentencia C-135/96 M.P. Jorge Arango
Mejía, Eduardo Cifuentes Muñoz y
Alejandro Martínez Caballero,

Colombia, Corte Constitucional
Sentencia C-191-98 MP: Eduardo
Cifuentes Muñoz. Se reitera esta
postura en la sentencia C- 582 de 1999,
MP. Alejandro Martínez Caballero

Colombia, Corte Constitucional
Sentencia C-200-02 MP: Álvaro Tafur
Galvis

Colombia, Corte Constitucional
Sentencia C-225-95 MP. Alejandro
Martínez Caballero

Colombia, Corte Constitucional
Sentencia C-295-93 MP. Carlos Gaviria
Díaz

Colombia, Corte Constitucional
Sentencia C-327/97 M.P. Fabio Morón
Díaz,

Colombia, Corte Constitucional
Sentencia C-467/97 M.P. Alejandro
Martínez Caballero.

Colombia, Corte Constitucional
Sentencia C-574-92 MP: Ciro Angarita
Barón.

Colombia, Corte Constitucional
Sentencia T.568-99 MP: Carlos Gaviria
Díaz.

Colombia, Corte Constitucional
Sentencia T.568-99 MP: Carlos Gaviria
Díaz.

Colombia, Corte Constitucional
Sentencia T-606-01 M.P Marco Gerardo
Monroy Cabra.

Colombia, Corte Constitucional
Sentencia C-423/95 M.P. Fabio Morón
Díaz.

Colombia, Corte Constitucional
Sentencia T-409 de 1992 M.P: Alejandro
Martínez Caballero

Colombia, Corte Constitucional
Sentencia C- 574de 1992 MP. Ciro
Angarita Barón

Colombia, Corte Constitucional
Sentencia C-038-04 MP. Eduardo
Montealegre Lynett.

Colombia, Corte Constitucional
Sentencia C-406 de 1996.

Colombia, Corte Suprema de Justicia
Sentencia 25717 2006

Colombia, Corte Suprema de Justicia
expediente 9435 M.P Francisco Escobar
Henríquez

Colombia Corte Constitucional,
Sentencia C-358-97 M.p Eduardo
Cifuentes Muñoz

Convenio Sobre La Terminación De La
Relación De Trabajo,1982 (Nº 158)

Convenio Sobre Las Agencias Retribuidas De Colocación (Revisado), 1949 (Nº 96)

[interna.php?id_tipo_publicacion=7&id_publicacion=72](#). Centro de Estudios de Derecho Justicia y Sociedad-DeJusticia

UPRIMNY, Rodrigo. (2005) *El bloque de Constitucionalidad en Colombia. Un análisis jurisprudencial y un ensayo de sistematización doctrinal*. Tomado de internet el 15 de febrero de 2006, a las 18:00. <http://dejusticia.org/>

www.ilo.org

www.constitucional.gov.co

[http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/0/256eef2957491f42c1256bd600386ec0/\\$FILE/G0240955.pdf](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/0/256eef2957491f42c1256bd600386ec0/$FILE/G0240955.pdf)

Contenido

	Pág.		Pág.
EDITORIAL	13	PARTE II. RESPONSABILIDAD DEL ESTADO EN DERECHOS HUMANOS	
PARTE I. ARTÍCULOS DE PRODUCCIÓN INSTITUCIONAL		Vulneración de los Derechos Humanos en el complejo penitenciario de máxima y mediana seguridad de Cóbbita	229
Artículos de Carácter General para el Estudio de la Ciencia Jurídica		<i>German Alfonso Bernal Camacho, Angela Patricia Hernández Echeverría</i>	
Judicialización laboral de las empresas usuarias en calidad de empleador en el contrato con Est	20	Crímenes de lesa humanidad en la masacre de Segovia	251
<i>Irma Julieth Corredor Amaya</i>		<i>Fabián Andrés Herrera Lesmez</i>	
La intermediación laboral como planteamiento hacia una posible elusión contraprestacional	46	Responsabilidad del estado: tratamiento jurisprudencia de la responsabilidad por daño especial y la teoría del riesgo	272
<i>Laura Inés Gomes Niño.</i>		<i>Angela Biviana Reyes Sánchez</i>	
Interpretación constitucional de la iniciativa popular legislativa respecto del porcentaje del censo Electoral	63	Entre la reparación y la sostenibilidad. Análisis de la Ley de Víctimas desde el constitucionalismo restrictivo y la radición pactista del poder	291
<i>Eliana Andrea Combariza Camargo.</i>		<i>David Gerardo López Martínez</i>	
El estado social de derecho y la contratación estatal	86	PARTE III. ARTÍCULOS DE PRODUCCIÓN INSTITUCIONAL. ARTÍCULOS DE CARÁCTER GENERAL PARA EL ESTUDIO DE LA CIENCIA JURÍDICA	
<i>Nancy Milena Zabala Mancipe.</i>		Derecho Penal del enemigo y escisión del Estado social de Derecho	313
Envejecimiento sin crisis? El estado social de derecho como modelo garante de los derechos de la Tercera Generación	103	<i>Pedro Alejandro Amezcuita Niño, Mónica Rocío Mejía Parra.</i>	
<i>Edwin Hernando Alonso Niño, Juan Sebastián Hernández Yunis.</i>		Un intento fallido: la construcción de un interés nacional en el período de la regeneración	335
El matrimonio civil en parejas del mismo sexo: vulneración a derechos	117	<i>Diego Alejandro López Laiton, Sussy Dayana Rodríguez Galindo.</i>	
<i>Erika Paola Torres Aguirre.</i>		División de las fuerzas castrenses y la autonomía de la Policía Nacional frente a la intervención del Presidente de la Republica	361
La carga dinámica de la prueba y el control de constitucionalidad por vicios de procedimiento como función de la jurisdicción constitucional	137	<i>Laura Viviana Vivas Medina, Sandra Milena Estupiñan Orjuela</i>	
<i>Angela Marcela Robayo Gil.</i>		La doctrina del honor al interior de la institución castrense, ¿una violación a los derechos de la libertad de la esfera interna?	379
Aproximación conceptual al criterio de las omisiones legislativas	167	<i>Ana Luisa Niño Camargo, Harold Yesid Villamarín Preciado.</i>	
<i>Andrés Felipe Torres Cardozo</i>		Contrato atípico de gestación subrogada	398
Aplicación del principio de oportunidad en Colombia	196	<i>María Cristina Higuera Cardozo.</i>	
<i>Marta Angélica Salinas.</i>			
La responsabilidad compartida entre el delincuente y la víctima en la comisión del delito	216		
<i>Sara Lorena Alba Palacios.</i>			

