

Título del artículo de revisión: Evolución de la contratación laboral en Colombia**Autores: Karol Dayana Delgado Alape, karoldelgadoalape@gmail.com ; Yohana****Lisbet Muñoz Delgado, lissbeth99@hotmail.com Estudiantes de Administración de****Empresas****Resumen**

El artículo presenta un breve recuento de la evolución de la contratación laboral en Colombia, teniendo en cuenta que todo cambio fue influenciado por acontecimientos sociales que tuvieron lugar a nivel mundial. En primer lugar, fue necesario elaborar una línea de tiempo que permitió entrar en el contexto normativo del derecho del trabajo, seguidamente se analizó el tema de la globalización como fenómeno influyente que ha motivado algunos cambios regulatorios en el escenario laboral y las modalidades de contratación actuales que existen en Colombia. Luego de haber revisado algunos estudios realizados por diferentes autores sobre la evolución del derecho del trabajo y la situación real que se presenta en la contratación laboral en Colombia, se encontró que pese a los esfuerzos del Estado para reglamentar la forma correcta de contratar personal en las empresas, existen muchos vacíos legales y desencadenando situaciones que vulneran los derechos de los individuos y que son toleradas en razón al desempleo y la precariedad económica las personas, llevando a aceptar las condiciones que sus empleadores establecen para garantizar el sustento para sus familias, se encontró además que muchos empleadores buscan evadir la responsabilidad de asumir las prestaciones sociales de sus empleados a través de modalidades como la intermediación laboral o pago de salarios por comisiones

como es el caso de las empresas de economía digital que someten a sus colaboradores a largas jornadas sin ningún tipo de salario y seguridad social.

Palabras clave: Derecho del trabajo, contratación laboral, globalización, trabajo decente.

Abstrat

The article presents a brief account of the evolution of labor recruitment in Colombia, taking into account that all changes were influenced by social events that took place worldwide. In the first place, it was necessary to develop a timeline that allowed entering the normative context of labor law, then the issue of globalization was analyzed as an influential phenomenon that has motivated some regulatory changes in the labor scene and the current contracting modalities that they exist in Colombia. After having reviewed some studies carried out by different authors on the evolution of labor law and the real situation that occurs in labor hiring in Colombia, it was found that I weighed the efforts of the State to regulate the correct way of hiring personnel in the companies, there are many legal loopholes and triggering situations that violate the rights of individuals and that are tolerated due to unemployment and economic precariousness, leading to accept the conditions that their employers establish to guarantee livelihood for their families, it was found In addition, many employers seek to evade the responsibility of assuming the social benefits of their employees through modalities such as labor intermediation or payment of wages for commissions, as is the case of digital economy companies that subject their collaborators to long hours without any type of salary and social security.

Keywords: Labor law, employment contracts, globalization, decent work

Introducción

La contratación laboral en Colombia ha sufrido constantes cambios desde sus orígenes por las demandas de los trabajadores y por influencia de acontecimientos sociales presentados a nivel mundial, siendo necesario replantear la situación laboral de los individuos que en un comienzo eran sometidos y explotados sin mayores consideraciones, dando origen al derecho laboral, disciplina que desde sus comienzos ha buscado regular el proceso laboral y para brindar garantías a los trabajadores.

Hoy en día a pesar de las luchas y esfuerzos por dignificar el trabajo, aún persiste la explotación laboral que genera desempleo debido a la crisis económica y obliga a las personas a someterse a condiciones desfavorables con tal de obtener un ingreso básico que les permita sobrevivir económicamente.

La evolución del derecho del trabajo ha buscado regular la relación laboral existente entre el trabajador y el dueño de los medios de producción para lograr que las condiciones de esa relación sean justas y beneficiosas para las partes, sin embargo, aún existe un largo camino por recorrer pues la sociedad y el mundo están en continua evolución lo cual obliga a las empresas y al estado a acomodarse a dichos cambios.

El trabajo investigativo que se propone a continuación pretende abordar y analizar de manera general las modificaciones que ha tenido la relación laboral en Colombia, definir

las causas de esos cambios y las características del modelo actual para brindar al lector un panorama que le permita entender el proceso, conocer aspectos básicos y esenciales de la contratación laboral en Colombia.

Métodos

El desarrollo de la investigación se realizó mediante la consulta de diferentes referencias bibliográficas en sitios web como: google académico, redalcy, scielo, dialnet, academia, al igual que el compendio normativo del régimen laboral Colombiano, de donde se seleccionó la información pertinente que permitió estructurar el presente documento final tipo artículo de revisión bibliográfico plasmando de manera organizada los hallazgos que responden al objeto de la investigación.

La investigación realizada es de tipo descriptivo con enfoque cualitativo, pues como lo explica Tamayo, se trata de describir, registrar, analizar e interpretar la naturaleza actual y composición de procesos o fenómenos para sacar conclusiones y características sobre el tema en estudio (2004). El enfoque cualitativo por su parte se trata de recolectar datos teóricos y caracterizar el objeto de estudio utilizando un lenguaje verbal sin recurrir a la cuantificación, según lo recopilado por algunos autores tal como lo cita Portilla Chávez y otros (2014), la investigación cualitativa es inductiva debido a que se parte de las pautas de los datos y no de la recolección de datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidos, para los investigadores el enfoque cualitativo permite un diseño de investigación flexible, comenzando sus estudios con interrogantes vagamente formulados hasta llegar a conclusiones o características particulares que resuelven los interrogantes planteados al comienzo de la investigación.

Marco teórico

Para Guillermo Boza (2014), el derecho laboral es la respuesta legal a la relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos partes: el trabajador y el empleador, relación que se rige por las siguientes características: relación de sujeción (el trabajador somete su libertad a un tercero), relación de ajenidad (los frutos del trabajo realizado no le pertenecen), la fuerza de trabajo y los frutos generados hacen parte de un acuerdo o “contrato de trabajo”, el contrato de trabajo persigue una finalidad económica que garantiza la subsistencia al trabajador.

Por medio del derecho al trabajo se establecen los deberes y derechos que le competen a las partes, luego de la revolución industrial y a raíz de innumerables violaciones a los derechos de los trabajadores surgió la necesidad de reglamentar la forma en que debía marchar la relación laboral, se buscaba eliminar la explotación y maltrato de los obreros en las fábricas, quienes lucharon por la defensa de sus derechos, en busca de condiciones de trabajo digno con garantías como un horario definido, vacaciones remuneradas y muchas otras garantías de bienestar en las industrias.

El derecho del trabajo busca proteger al más débil en la relación contractual pues la autonomía de su voluntad se ve sometida a aquellos que tienen en sus manos los medios de producción, en la actualidad las personas son libre de aceptar o no una vinculación laboral y de escoger para quien trabajaran; sin embargo una vez se vinculan laboralmente todos sus esfuerzos, su tiempo y su intelecto deberá dedicarse a su empleador y a la empresa, con el fin de procurar sobrevivir y subsistir económicamente.

En la antigüedad, la idea de trabajo estaba ligada a concepto de esclavitud donde el prestador del servicio debía estar a disposición de su empleador generándose una permanente relación de dependencia, las personas vendían su fuerza de trabajo a cambio de un poco de dinero tenían la misma condición jurídica que un objeto que se utilizaba a gusto y capricho del empleador. Este modelo de trabajo fue el que favoreció la economía en la antigüedad pues las industrias se movían por la fuerza de sus trabajadores. (Boza Pro, 2014)

La palabra trabajo etimológicamente proviene del latín tripaliare que significa “tortura” (El Pais, 2017), la sola raíz del significado de esta palabra deja ver cuál fue el sentido real desde un comienzo y como a través de luchas y protestas la sociedad ha ido cambiando su apreciación y cada vez más existe la tendencia de dignificar el trabajo y honrar a aquellas personas que colaboran en la productividad de las organizaciones y de un país entero. Garcés Uribe (2008) en su artículo “El trabajo asalariado: la mecanización del espíritu” analiza como en el desarrollo del occidente moderno, el trabajo se consideró una situación privilegiada debido a que ofrecía seguridad económica y contribuía en el desarrollo industrial de los países; sin embargo no dejaba de verse al mismo tiempo como una situación que mecaniza a las personas y les obliga a olvidarse de sus sueños, sus aspiraciones y hasta de sus familias.

1. Hitos más importantes de la contratación laboral en Colombia

Según lo menciona Jaramillo Jassir en su estudio (2010), en Colombia, solo hasta mediados del siglo pasado se expidió el código sustantivo del trabajo, a pesar de que existían normas que abordaban el trabajo por cuenta ajena, el derecho del trabajo en el país ha estado ligado a los acontecimientos mundiales ocurridos por la necesidad de flexibilizar

las relaciones laborales y establecer acuerdos que favorezcan a las partes, siendo el principal tema de discusión y preocupación “el contrato de trabajo” pues era la figura que debía estipular las condiciones de la relación laboral y que a través de dicha figura, legalmente se harían las respectivas reclamaciones

Según entrevista realizada por la revista actualidad laboral al tratadista Guillermo González Charry, la historia de la contratación laboral en Colombia se vio influenciada por la legislación mexicana que para la época se encontraba más avanzada en (Legis Editores, 2002) la materia, pero realmente la historia de la legislación laboral comienza con la legislación indiana que empezó a ver el trabajo como una relación humano y no meramente patrimonial, considerado por algunos autores como el primer código de trabajo. La tabla 1 contiene un listado de normas organizadas de manera cronológica según lo cual puede apreciarse cómo ha evolucionado el proceso del Derecho del trabajo hasta la actualidad:

Tabla 1. Línea de Tiempo del Derecho del trabajo en Colombia.

Norma	Descripción
Legislación indiana:	Norma que abordo preceptos relacionados con la libertad del trabajo, amparo del trabajo de las mujeres y de los menores, el carácter de las remuneraciones. Las leyes indias constituyeron e primer Código de Trabajo, regulándolo con normas rebosante de nobleza, justicia y humanidad, se empezó a ver el trabajo como una relación humana antes que patrimonial. (Bernal Gomez, s.f.)
Acta de independencia de 1810	A pesar de que en dicha acta no se tratan derechos sociales o laborales, es un hito importante de resaltar pues a partir de ello comienza un proceso de cambio en la nación, pues 43 años después se da comienzo a los conceptos de trabajo y profesión libre, situación

	que no hubiese ocurrido de no ser por el grito de independencia. (Gomez Latorre, 1997)
La Constitución de 1886	Rigió la vida constitucional de Colombia desde finales del siglo XIX hasta finales del siglo XX y esta tenía como finalidad reflejar un equilibrio entre el poder del Estado y las libertades individuales. Por lo que se incursiona en las pensiones jubilatorias para empleados públicos, y se hacen dos reformas a la constitución mediante acto legislativo de 1918y1921 aquí se recalca en la libertad de trabajo y la inspección por parte del estado en las industrias y profesiones. La constitución de 1886 tiene gran trascendencia en nuestra historia, debido que es una de las constituciones de mayor duración y aplicación que se ha tenido, pues rigió a la República de Colombia finalizando el siglo XIX y por un buen tiempo del siglo XX. En ella se reconocieron derechos sociales un poco más tangibles y los trabajadores, si bien no contaban con los beneficios que se tienen ahora, ya comenzaban a ser tenidos en cuenta en las reglamentaciones del gobierno; sin embargo, es sólo hasta el siglo XX y luego de la masacre de las Bananeras se toman medidas efectivas para reconocer, reglamentar y garantizar los derechos sociales de los trabajadores. (2016)
Código civil colombiano 1887	El trabajo humano se encontraba reglamentado exclusivamente por el derecho civil: se hablaba de “arrendamiento de criados domésticos” según el cual una de las partes promete prestar a la otra, mediante un salario, cierto servicio determinado por el contrato o por la costumbre del país. Los contratos que regulaban la actividad humana se encuadraban principalmente en el arrendamiento de servicios, no distinguía entre el trabajo prestado bajo subordinación y el prestado con autonomía. En 1961 se deroga este artículo.
LEY 23 DE 1890	Por la cual se conceden varias autorizaciones al Gobierno y se fija la cuantía de un sueldo.
LEY 29 de 1905	Pensión vitalicia para los Magistrados mayores 60 años
Ley 37 de 1905	Creo el descanso en días de fiesta religiosa

Ley 114 de 1913	Favoreció a los maestros de escuelas primarias oficiales que hayan servido en el magisterio por un término no menor de veinte años, tienen derecho a una pensión de jubilación vitalicia, cuya cuantía será la mitad del sueldo que hubieren devengado en los últimos años de servicio
LEY 57 de 1915	Accidentes de trabajo
LEY 46 DE 1918	Por la cual se dicta una medida de salubridad pública y se provee a la existencia de habitaciones higiénicas para la clase proletaria
Organización Internacional de Trabajo 1919	Nace la organización Internacional del Trabajo, tiene su sede en Ginebra y está compuesta por el 25% de empleadores, el 25% de trabajadores y el 50% del estado.
LEY 78 DE 1919	Sobre huelgas. Entiéndase por huelga el abandono del trabajo. Los representantes del huelguista. Artículo 4° Las autoridades darán garantías eficaces a las personas y propiedades, prevendrán o disolverán las reuniones ilegales, y darán protección a los obreros y trabajadores que libremente quieran continuar su trabajo, y a los que se ofrezcan, contraten o enganchen para reemplazar a los que se hayan declarado en huelga. La huelga no era un derecho, no se garantiza. En 1936 se garantiza el Derecho a la Huelga. el Art.56 C.P. lo ratifica.
LEY 21 DE 1920	Sobre conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos del trabajo, que adiciona la Ley 78 de 1919, sobre huelgas
LEY 37 DE 1921	Que establece el seguro colectivo obligatorio
LEY 83 DE 1923	Por la cual se crea la Oficina General del Trabajo
Ley 83 de 1931	Se define lo que son los sindicatos, federaciones y confederaciones. Se inicia en este periodo una actividad sindical muy importante para el país.
LEY 1 DE 1932	Por la cual se provee a la jubilación de los empleados y obreros ferroviario
LEY 10 de 1934	Reglamentada por el decreto 632 de 1935, versaba sobre la pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados, de manera que el objeto de la ley no era el de reglamentar el contrato de trabajo; sin embargo, a partir del artículo 12 se reglamenta el régimen aplicable a los empleados del sector particular. La primera

	vez que se usó en Colombia la denominación "contrato de trabajo" fue en el art. 13 de la ley 16 de 1934.
Derecho de huelga 1936	Se modifica la Constitución nacional para incorporar el derecho de huelga
LEY 140 DE 1937	Por la cual se propicia la reunión del tercer Congreso Sindical de Colombia y se dictan otras disposiciones
LEY 38 DE 1937	Por la cual se crea la fiesta nacional del trabajo. Artículo 1° Créase la fiesta nacional del trabajo, que se celebrará todos los años, el día 1° de mayo
LEY 96 DE 1938	Por la cual se crean los Ministerios de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la Economía Nacional
	Se entiende por patrono la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de un trabajador, bajo su dependencia mediante remuneración.
DECRETO 895 DE 1934	Regula la jornada máxima: 8 horas
LEY 61 DE 1939	Por la cual se reconocen algunas garantías a los trabajadores de la construcción ARTICULO 1°. En toda empresa de construcción oficial o particular se pagará como auxilio de cesantía a sus trabajadores una indemnización de tres jornales por cada mes de trabajo. En ningún caso recibirá el trabajador menos del salario de una semana por concepto de cesantía
LEY 45 DE 1939	Por la cual se establece un procedimiento especial en las controversias que se susciten sobre algunas leyes de carácter social
LEY 10 DE 1942	Por la cual se provee a la jubilación de los empleados y obreros de las salinas terrestres y marítimas
LEY 22 DE 1942	Sobre prestaciones a los funcionarios del Órgano Judicial, del Ministerio Público y de lo Contencioso-Administrativo.
LEY 43 DE 1942	Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre prestaciones sociales de carácter militar
LEY 56 DE 1942	Por la cual se provee a la defensa del puerto de Morocué y al arreglo de la navegación de río meta. ARTICULO 1° Lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley 95 de 1941, sobre prestaciones sociales para los empleados y obreros de los Terminales Marítimos de Barranquilla y Cartagena, entiéndase aplicable a

	los empleados y obreros de los demás muelles o terminales marítimos del país, sean estos administrados por empresas particulares u oficiales.
LEY 57 DE 1942	Por la cual se reconoce la calidad de empleados a los choferes mecánicos. ARTICULO 2.º Los choferes de automóviles particulares, solamente tendrán derecho en materia de prestaciones sociales, al auxilio de cesantía, vacaciones remuneradas y auxilio en caso de enfermedad
DECRETO 2350 DE 1944	Por el cual se dictan lagunas disposiciones sobre Convenciones de Trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo. (segunda publicación). Artículo 1º. Siempre que de los términos de la convención escrita no resulte otra cosa, se presumirá que hay contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal bajo la dirección de otro, y quien recibe o aprovecha tal servicio A falta de estipulaciones lícitas distintas, el contrato de trabajo se entenderá celebrado de conformidad con los modelos que el Gobierno promulgue, previa audiencia de comisiones paritarias de patronos y trabajadores, y las obligaciones recíprocas que de él emanen se tendrán por ajustadas en las condiciones usuales en la región que sean más acordes con la aptitud del trabajador y con la naturaleza del negocio.
LEY 6 de 1945	Establecía la columna vertebral del derecho del trabajo con anterioridad a la expedición del Código Sustantivo del Trabajo, la misma contenía disposiciones sobre contrato individual, prestaciones patronales, asociaciones profesionales, contratos sindicales, convención colectiva del trabajo, conflictos colectivos de trabajo, jurisdicción especial del trabajo y disposiciones finales. El primer texto que definió el contrato de trabajo "Hay contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal bajo la continuada dependencia de otro, mediante remuneración, y quien recibe tal servicio
LEY 90 DE 1946	Por la cual se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales

DECRETO 1832 DE 1948	Por el cual se obliga a los patronos al suministro de calzado a sus trabajadores, y se dictan otras disposiciones cada seis meses y en forma gratuita, un par de zapatos de cuero, caucho o de otro material similar, a los trabajadores cuya remuneración sea inferior a ochenta pesos (\$ 80) mensuales.
DECRETO LEY 2158 DE 1948	Sobre Procedimientos en los juicios del Trabajo. Se elaboró el Código de Procedimiento del Trabajo, el cual se convirtió en la Ley 90 de 1950
LEY 136 DE 1948	Por la cual se obliga a los patronos al suministro de calzado y overoles a los trabajadores cada seis (6) meses y en forma gratuita, un par de zapatos de cuero o caucho, según la naturaleza del trabajo y condiciones climatéricas, a los trabajadores cuya remuneración sea inferior a ciento veintiún pesos (\$121.00) mensuales.
DECRETO 70 DE 1950	Por el cual se modifica y adiciona el número 3871 de 1949, por el cual se fija el salario mínimo, se crea la prima de beneficios, se modifica el Decreto 2474 de 1948 y se dictan otras disposiciones.
Código Sustantivo del Trabajo	El Código Sustantivo del Trabajo Colombiano corresponde a la ley 141 de 1961 que adoptó como legislación permanente lo establecido en los decretos 2663 y 3743 de 1950) (La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
DECRETO LEGISLATIVO 2351 de 1965	Por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo. Se establece la pensión
DECRETO 2076 DE 1967	Por el cual se reglamenta el artículo 18 del decreto extraordinario 2351 de 1965 y el artículo 304 del Código Sustantivo del Trabajo, por el cual se regula el auxilio de cesantías que los empleadores deben pagar a sus trabajadores.
LEY 52 DE 1975	Por la cual se reconocen intereses anuales a las cesantías de los trabajadores particulares.
LEY 26 DE 1976	Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación adoptado por la

	Trigésima primera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1948).
LEY 51 DE 1983	Por la cual se traslada el descanso remunerado de algunos días festivos
LEY 11 DE 1988	Por la cual se consagran unas excepciones en el régimen del Seguro Social para los trabajadores del Servicio Doméstico
LEY 50 DE 1990	“Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”
LEY 10 DE 1991	Por la cual se regulan las empresas asociativas de trabajo.
LEY 100 DE 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
LEY 584 DE 2000	Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.
DECRETO 2813 DE 2000	Por el cual se reglamenta el artículo 13 de la Ley 584 de 2000. Art 13: Las organizaciones sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas les concedan permisos sindicales para que, quienes sean designados por ellas, puedan atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical. El Gobierno Nacional reglamentará la materia, en concertación con los representantes de las centrales sindicales, agregado por la ley 584 al código del trabajo
LEY 789 DE 2002	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliarla protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo
DECRETO NÚMERO 933 DE 2003	Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones
DECRETO 1769 DE 2003	Por el cual se expiden los términos y las condiciones a que debe sujetarse la cuota monetaria en el Sistema de Compensación Familiar, régimen de organización, funcionamiento y tiempo de implantación.
LEY 1395 DE 2010	Por la cual se adoptan medidas en materia de descongestión judicial. Cambia tres puntos fundamentales, entre ellos los procesos laborales de única instancia.

LEY 1562 DE 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
LEY 1580 DE 2012	Por la cual se crea la pensión familiar.

Fuente: (Saldarriaga, 2019)

El escritor peruano Carlos Blancas Bustamante (2007) en su libro “Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo” relata como la Constitución de Querétaro (México) de 1917 y la Constitución de Weimar (Alemania) de 1919 fueron las pioneras al contemplar en su articulado a los derechos sociales (y entre ellos los laborales), convirtiéndose en los hitos originales que marcaron el inicio de la tendencia que se desarrolló en el siglo XX y se expandió Europa y Latinoamérica. Este proceso le otorgó centralidad a los derechos laborales, ocupando estos el primer lugar entre los derechos sociales por lo que se puede afirmar que el proceso fue una “constitucionalización” del Derecho del trabajo.

Es claro que el proceso de constitucionalización del Derecho del trabajo ha buscado desde un comienzo que los derechos de las personas en la relación laboral sean defendidos por la norma de normas en cada país, pues las situaciones de desigualdad y explotación laboral son muy comunes y frente a la necesidad económica latente de las familias, muchos han debido aceptar cualquier tipo de condiciones que les permitan llevar el sustento para sus hogares.

En América Latina uno de los hitos más importantes de la historia del derecho del trabajo ocurrió con la crisis del petróleo a comienzos de la década de 1970. La recesión económica y el desempleo hicieron que muchos consideraran que el derecho del trabajo atentaba contra la economía, pues se pensaba que los preceptos normativos sobreprotegían

al trabajador haciendo que los empleadores no contaran con opciones rentables para contratar su personal; a pesar de estas percepciones, salvaguardar los derechos de la parte más débil en la relación laboral era una acción necesaria pues al considerar al trabajo como una mercancía se habían cometido algunos abusos que exigían medidas estrictas aun en medio de la crisis (2014)

Según Boza Pro (2014) para dar respuesta a las nuevas condicionantes originadas por la crisis, surgieron algunos hechos que ayudaron en la modificación del derecho del trabajo; estas son:

- El triunfo del neoliberalismo.
- El retroceso del Estado nuevamente hacia el abstencionismo en las relaciones laborales.
- Las innovaciones tecnológicas.
- La descentralización productiva, que selló la desaparición de las grandes industrias.

En medio de todos estos cambios y acontecimientos en la esfera laboral aparece la idea de “flexibilidad laboral” el cual busca “moderar los niveles de protección que la norma imparte a los trabajadores”, lo cual obedece a la necesidad de adaptar las condiciones laborales al ritmo de la economía para garantizar la sostenibilidad empresarial más que nada sin pensar en los individuos que ofrecen su fuerza de trabajo a las industrias. A pesar de todos los intentos por desmejorar las condiciones laborales y darle prevalencia al interés empresarial, la función del derecho del trabajo es lograr mantener el equilibrio entre las partes del contrato de trabajo. (2014)

2. Apuntes sobre los cambios regulatorios y las razones que los motivaron

Los cambios regulatorios que enlistaron en el capítulo anterior han tenido su origen en la necesidad bienestar del ser humano lo cual lo ha llevado a exigir de diversas maneras a sus gobernantes que sus derechos le sean respetados y que las normas establecidas para regular la contratación laboral sean tenidas en cuenta por los empleadores; de otro lado, además de la necesidad expresa del trabajador otra situación que ha motivado cambios regulatorios está relacionada con el proceso de globalización, fenómeno que ha influido en la transformación del mercado laboral, pues implica la apertura de los mercados nacionales a la economía internacional, proceso que involucra mucho movimiento de las empresas a nivel productivo y por ende de contratación de personal para poder satisfacer las demandas ya sea de productos o servicios. Laura Márquez y Alejandra Revelo (2013) en su artículo: Globalización económica y transformaciones laborales: el papel de las normas internacionales de trabajo, concluyen la globalización económica resulta beneficiosa para los Estados y pero debe estar regulada por un marco de normas internacionales e instituciones sociales que formen parte del desarrollo mundial incluyendo principios fundamentales y derechos en el trabajo, que permitan mejorar la forma de vida de la sociedad, se ha promovido el trabajo cooperativo como medida de creación de empleo y participación a las familias en el desarrollo económico y social, sin embargo esta forma de contratación no ha sido muy vigilada y en muchas ocasiones se presta para la explotación laboral, ofreciendo muy pocas garantías a los trabajadores; en este momento el derecho del trabajo debe ser transformado a la par de las transformaciones sociales y económicas pues con los procesos de innovación y tecnología que avanzan a pasos agigantados se hace necesario regular los procesos, en este momento el estado mediante sus órganos

regulatorios debe buscar abordar los vacíos existentes para no permitir la ilegalidad y la vulneración de los derechos del trabajador.

Para Deyongh, (2013) la globalización ha debilitado el derecho del trabajo pues le ha restado a su rol protector, prevaleciendo la tendencia de la individualización, descentralización, desarrollo de diferentes modalidades de flexibilización laboral, y repliegue del rol del estado en cuanto a empleador, legislador e inspirador de políticas sociales de generación de empleo, esta tendencia pone en crisis el trabajo “ideal y seguro” que garantiza una posición en la sociedad. En la actualidad se destaca el predominio del capital financiero no productivo y el avance tecnológico que produce la sustitución de mano de obra por tecnología, lo cual modifica las competencias y calificaciones del trabajo requerido. (Ermida Uriarte & Hernández Alvarez, 2002)

Para Ricardo Rubio González (2000) la globalización le supone retos y oportunidades al mercado del trabajo, debido a esto es necesario promover la creación de empresas, fortalecer y reactivar los sistemas productivos locales, aprovechando las ventajas de la asociatividad, teniendo en cuenta que la innovación social hacia un modelo alternativo al capitalista global, no es posible salvo en el largo plazo, pues todos los factores importantes en este proceso están siendo modificados y el proceso de adaptación es lento, algunos de estos factores tienen que ver con las relaciones sociales y algunos aspectos culturales que giran en torno al trabajo y el empleo.

3. Las modalidades de contratación en la actualidad y sus características

En Colombia, el código sustantivo del trabajo en sus artículos es el encargado de regular las diferentes modalidades de contratación laboral así como las características de cada modalidad, (duración, remuneración, causales de despido, etc.), estas regulaciones se pueden encontrar entre los artículos 22 al 75, lo cual se resume de la siguiente manera:

a. Contrato a término fijo (Art. 46): Es un contrato laboral que tiene un límite temporal especificado de manera clara en el contrato. Puede ser prorrogado indefinidamente, salvo en los casos en los cuáles el plazo pactado sea inferior a un año. (Código Sustantivo de Trabajo, 1951)

b. Contrato a Término Indefinido (Art. 47): El contrato a término indefinido es aquel que no tiene estipulada una fecha de terminación de la obligación entre el empleado y el empleador, cuya duración no está determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera de manera explícita a un trabajo ocasional o transitorio. Puede hacerse por escrito o de forma verbal. (Código Sustantivo de Trabajo, 1951)

c. Contrato de Obra o labor (Art. 45): El contrato es por una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin. Este tipo de vinculación es característica de trabajos de construcción y de universidades y colegios con profesores de cátedra, que cumplen su labor una vez haya terminado el periodo académico. Este contrato es igual en términos de beneficios y descuentos a los contratos indefinidos y definidos, por ser un contrato laboral. (Código Sustantivo de Trabajo, 1951)

e. Contrato de aprendizaje (Art. 30): Esta es una forma especial de vinculación a una empresa enfocada a la formación de practicantes, donde este recibe herramientas académicas y teóricas en una entidad autorizada por una universidad o instituto, con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que el practicante adquiera formación profesional metódica en el oficio. La idea de este tipo de contrato es el aprendizaje y que el practicante se incluya al mundo laboral, la remuneración es llamada auxilio de sostenimiento y depende completamente de un convenio entre ambas partes, donde el estudiante no tiene prestaciones sociales. El valor de la remuneración depende de si el practicante es universitario o no, de ser universitario tiene derecho a un salario que debe ser superior o igual al mínimo y si el practicante no es universitario tendrá como base de pago un salario por debajo del mínimo. (Código Sustantivo de Trabajo, 1951)

f. Contrato temporal, ocasional o accidental (Art. 6): se define el trabajo ocasional, accidental o transitorio, como aquel trabajo de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador. Sus características son: Puede ser verbal o escrito, debe relacionarse con actividades ajenas al objeto social del contratante y su duración nunca podrá ser mayor a treinta (30) días. (Código Sustantivo de Trabajo, 1951)

g. Contrato civil por prestación de servicios: Este tipo de contrato se celebra de manera bilateral entre una empresa y una persona (natural o jurídica) especializada en alguna labor específica. La remuneración se acuerda entre las partes y no genera relación laboral ni obliga a la organización a pagar prestaciones sociales. La duración es igualmente

en común acuerdo dependiendo del trabajo a realizar. El empleado recibe un sueldo al cual se le descuenta únicamente por concepto de retención en la fuente.

Resultados y discusión

En la historia laboral colombiana han habido momentos decisivos que han aportado positivamente en la protección de los derechos de los trabajadores, uno de estos momentos sin duda alguna fue la aparición de las leyes indias consideradas como la primera escala que permitió ir ascendiendo en el camino de la regularización de las relaciones laborales, defendiendo principalmente los derechos de las mujeres y los niños, limitando las jornadas y aludiendo la imposición de un salario mínimo digno, en la búsqueda del perfeccionamiento del modelo de contratación de personal.

Luego de un tiempo con la Constitución de 1886 pese a ser una constitución de tipo centralista y republicana, buscó que el Estado equilibre su poder en cuanto a las libertades individuales, defendiendo y reglamentando los derechos sociales de los trabajadores luego de diversas protestas y reclamaciones por parte de los obreros que eran explotados y maltratados en sus frentes de trabajo, como ejemplo de ello está la masacre de las bananeras, la explotación de los caucheros en la frontera con Perú y Ecuador, las protestas de los ferroviarios, entre otros eventos que ocasionaron algunos cambios regulatorios en la normatividad como resultado de las luchas y de la violencia suscitada por la inconformidad de los obreros en el desarrollo de sus trabajos. En 1961 se creó el Código Sustantivo del Trabajo Colombiano cuya finalidad era la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores; sin embargo este código poco a poco ha sufrido diversas modificaciones,

todas en la búsqueda de perfeccionamiento del derecho del trabajo para garantizar bienestar a los individuos y a sus familias.

Hoy en día, a causa de fenómenos como el neoliberalismo y la globalización ha encontrado cabida en la legislación el concepto de flexibilización laboral, término que ha permitido que haya un retroceso en la protección de los trabajadores, minimizando las garantías laborales pues prima la productividad de las empresas y los intereses particulares de las organizaciones, sobre las necesidades del trabajador, sus aspiraciones y sus metas como persona humana. La Ley 50 de 1990, mediante la cual se realizaron modificaciones al Código Sustantivo de Trabajo contemplo dentro de sus objetivos la generación de empleos mediante una disminución en los costos de la contratación por medio de figuras como los contratos integrales, los contratos temporales, los contratos de prestación de servicios, las cooperativas de trabajo asociado, la consignación y comisión, entre otros, modalidades que se están utilizando para librar al empleador del pago de prestaciones sociales, siendo cada vez más frecuente la vulneración de los derechos laborales a la población trabajadora del país.

Si analizamos el caso de las economías colaborativas desarrolladas por startups como Rappi y Uber, se puede notar como estas empresas exponen a sus colaboradores a una situación de precariedad y subordinación bajo el discurso del avance tecnológico, la innovación y la cuarta revolución industrial esclavizando a su personal obligándolo a laborar sin las condiciones mínimas de seguridad, violando las jornadas y remuneraciones salariales establecidas por la ley que les permitan prestar un servicio profesional de manera digna que les garantice una buena calidad de vida.

Al analizar la situación de la contratación laboral en Colombia en pleno siglo XXI se puede percibir cierto retroceso en el proceso que se inició para garantizarle a los trabajadores sus derechos y sus libertades, la configuración de normas y leyes de contratación tuvo su razón de ser en la necesidad de acabar con el esclavismo, la injusticia y la explotación; sin embargo a pesar de los esfuerzos de muchos por buscar un equilibrio en las relaciones laborales hoy en día vuelve a tener lugar la explotación y la injusticia, todo por cuenta de la necesidad de las familias de acomodarse a las condiciones que se les impongan con tal de conseguir su sustento diario y sobrevivir económicamente.

Es motivo de preocupación analizar el estado actual del Derecho del Trabajo pues todo el proceso evolutivo que ha tenido lugar sería en vano al encontrar que no se han estado perfeccionando los modelos contractuales en pro de la parte más vulnerable si no que se ha buscado acomodar los modelos a la conveniencia de la clase privilegiada, de los empresarios y del Estado. En un comienzo los cambios en las regulaciones laborales fueron originados y motivados por el estío de los trabajadores de una vida de miserias, humillaciones y mendicidad a pesar de que lo daban todo para sus empleadores, su fuerza bruta, su tiempo, su salud y sus sueños no recibían lo justo y lo merecido. Hoy en día existe una sensación muy parecida en la clase trabajadora, existe una enorme inconformidad, inconformidad que a menudo ocasiona protestas y marchas por parte de los gremios: los educadores, los transportadores, los campesinos, los trabajadores de la salud, todos reclaman mejores condiciones laborales y mejores salarios pues sueñan con una mejor calidad de vida y condiciones dignas en el desempeño de sus labores.

Yair Fonseca Alfonso en su análisis sobre la agonía del derecho del trabajo concluye:

El futuro del trabajo depende de los valores e intereses que prevalezcan en la sociedad colombiana; de las relaciones de poder entre empresarios y trabajadores, de las decisiones que se tomen a nivel gubernamental, judicial y legislativo y de las opciones estratégicas de los principales actores sociales (sindicatos y organizaciones de trabajadores no sindicalizados), por esta razón, es imperativo orquestar movimientos sociales, académicos, gremiales y sindicales, con la finalidad de participar, de manera argumentada, pacífica y sólida, en la reconstrucción de este derecho laboral, con la finalidad de reencauzar las nuevas tendencias de contratación en pro de garantizar el mantenimiento y mejora de las condiciones laborales obtenidas. (Fonseca Alfonso, 2019)

Se entiende entonces que la protección del Derecho del trabajo es una tarea mancomunada de los entes gubernamentales y la sociedad, pues solo así se podrá contrarrestar las situaciones que vulneran los derechos de los menos favorecidos. El derecho del Trabajo necesita una reflexión concienzuda por parte de quienes tienen el poder y una reconstrucción que refleje evolución y avance, que ofrezca garantías y que no se incline solamente hacia un lado de la balanza, si no que se establezca con justicia, equidad y consideración

Referencias bibliográficas

- Bernal Gomez, B. (s.f.). El derecho indiano: concepto, clasificación y características. Obtenido de <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-ElDerechoIndianoConceptoClasificacionYCaracteristi-5144758.pdf>
- Blancas Bustamante, C. (2007). Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo. Lima (Peru): Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bocanegra, A. M. (13 de Noviembre de 2014). Las nuevas formas contractuales de trabajo que no estan reguladas por la normatividad laboral y que vulneran los derechos laborales. Obtenido de https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/2742/Nuevas_formas_contractuales.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bornes Saavedra, M. (20 de Noviembre de 2014). Análisis de la normatividad Colombiana en cuanto a los contratos laborales para el personal de vigilancia en el sector de la seguridad privada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13471/Ensayo%2026%20Dic.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Boza Pro, G. (2014). Surgimiento, evolucion y consolidacion del derecho del trabajo. Obtenido de <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-SurgimientoEvolucionYConsolidacionDelDerechoDelTra-5078193.pdf>
- Burgos Ruiz, J. (24 de Abril de 2012). Corte Suprema de Justicia, Sentencia 39600. Obtenido de <https://www.colombialelegalcorp.com/blog/contrato-de-prestacion-de-servicios/>
- CESLA. (Junio de 2019). Tercerización e intermediación laboral, balances y retos. Obtenido de <http://www.andi.com.co/Uploads/Tercerizacio%CC%81n%20e%20intermediacio%CC%81n%20laboral%20balance%20y%20retos%20Colombia%20CESLA.pdf>
- Código Sustantivo de Trabajo. (17 de Junio de 1951). Diario Oficial No 27.622. Bogotá.
- Colombia Legal Corporation. (3 de Octubre de 2018). Contrato de prestacion de servicios: ¿Cual es su naturaleza jurídica? Obtenido de <https://www.colombialelegalcorp.com/blog/contrato-de-prestacion-de-servicios/>

- Congreso de Colombia. (29 de Diciembre de 2010). Ley de formalización y generación de empleo. Obtenido de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1679908>
- Constitución de 1886. (2016). Obtenido de <https://www.radionacional.co/linea-tiempo-paz/constitucion-1886>
- Deyongh Manzano , R. (30 de 10 de 2013). Tendencias del derecho laboral y globalización. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/just/n26/n26a10.pdf>
- El Pais. (1 de Mayo de 2017). ¿Conoce el horrible origen de la palabra trabajo? Obtenido de <https://www.elpais.com.uy/vida-actual/conoce-horrible-origen-palabra.html>
- Ermida Uriarte, O., & Hernández Alvarez, O. (2002). Crítica de la subordinación. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16214/16631>
- Finiquitiva Martinez, C. (2019). Caracterizacion de las economias colaborativas en Bogota. Obtenido de <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1905&context=economia>
- Fonseca Alfonso, Y. (7 de Enero de 2019). La agonía del derecho del trabajo. Obtenido de [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/9375-Texto%20del%20art%C3%ADculo-30144-4-10-20191004%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/9375-Texto%20del%20art%C3%ADculo-30144-4-10-20191004%20(4).pdf)
- Galvez Santillan, E., Gutierrez Garza , E., & Picazzo Palencia, E. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032011000100003
- Garcés Uribe, O. L. (07 de Abril de 2008). El trabajo asalariado, la mecanización del espíritu. Obtenido de <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/558-Article%20Text-1555-1-10-20120515.pdf>
- Gomez Latorre, A. (1997). El acta del 20 de Julio de 1810. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-712198>
- Jaramillo Jassir, I. D. (21 de Septiembre de 2010). Presente y futuro del derecho al trabajo, brece historia jurídica del derecho al trabajo en Colombia. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v9n18/v9n18a04.pdf>
- Laura , Marquez, L., & Revelo, M. A. (2013). Globalización económica y transformaciones laborales: el papel de las normas internacionales del trabajo. Obtenido de

- <https://cienciasjuridicas.javeriana.edu.co/documents/3722972/4350738/4+globalizacion+econ%C3%B3mica+53-72.pdf/5cd4805c-24d3-43f2-a5fe-e035abcba1b4>
- Legis Editores. (2002). Un Repaso A La Historia y Evolución Del Derecho Laboral. Obtenido de Revista de actualidad laboral y seguridad social.:
https://xperta.legis.co/visor/temp_rlaboral_064c25f2-cd80-4ae5-abb0-5a36e880623c
- Livingston, J. (s.f.). Comunismo, Capitalismo y Crítica en la Colombia Digital. Obtenido de
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/6148/Colombia%20y%20la%20Econom%C3%ADa%20Pol%C3%ADtica%20de%20la%20informacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Trabajo. (16 de Junio de 2014). Concepto 100183. Jornada laboral. Obtenido de file:///C:/Users/ASUS/Downloads/jornada_laboral.pdf
- Ministerio de Trabajo. (Mayo de 2018). Resolución No. 2021 de 2018 por la cual se establecen lineamientos, respecto de la inspección, vigilancia y control que se adelanta frente al contenido del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/58634564/Resolucio%CC%81n+2021+de+2018.pdf>
- Ministerio de trabajo y seguridad social. (2008). Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/promocion-de-la-organizacion/trabajo-decente>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2013). Conferencia Internacional del Trabajo. Obtenido de http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/es_greenjobs_0.pdf
- Portilla Chavez , M., Rojas Zapata , A., & Hernández Arteaga, A. (10 de Noviembre de 2014). Investigación cualitativa: una reflexión desde la educación como hecho social. Obtenido de <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/2192-Texto%20del%20art%C3%ADculo-7372-2-10-20150826.pdf>
- Procuraduría General de la Nación. (s.f.). Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. Obtenido de <https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20dece>

nte%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%
20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas(1).pdf

- Revelo , A., & Marquez, L. (Noviembre de 2013). Globalización económica y transformaciones laborales: el papel de las normas internacionales del trabajo. Obtenido de <https://cienciasjuridicas.javeriana.edu.co/documents/3722972/4350738/4+globalizacion+econ%C3%B3mica+53-72.pdf/5cd4805c-24d3-43f2-a5fe-e035abcba1b4>
- Rojas Chavez, A. (Octubre de 2004). La intermediación laboral. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/viewArticle/2847/4181>
- Rubio Gonzalez, R. (Agosto de 2000). GLOBALIZACIÓN Y MERCADO DE TRABAJO: RETOS Y OPORTUNIDADES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MEDIO LOCAL. Obtenido de <http://www.ub.edu/geocrit/sn-69-60.htm>
- Saldarriaga, C. (2019). Línea de tiempo, derecho laboral en Colombia. Obtenido de <https://www.studocu.com/co/document/universidad-del-atlantico/derecho-constitucional/informe/linea-de-tiempo-derecho-laboral-en-colombia/5479070/view>
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica. Limusa.