

REFORMA LABORAL COLOMBIANA: UNA MIRADA DESDE EL ENFOQUE EN DERECHOS HUMANOS

Geraldine Gallego Berrio

Estudiante de Derecho

Tecnológico de Antioquia

Correo: geraldine.gallego@correo.tdea.edu.co

Mariana Flórez Arcila

Estudiante de Derecho

Tecnológico de Antioquia

Correo: mariana.florez39@correo.tdea.edu.co

Resumen

Las transformaciones en el panorama laboral están relacionadas con factores como las reformas laborales, los cambios normativos, las nuevas tecnologías, y los modelos económicos neoliberales. A pesar de las medidas que se han implementado, como la creación de empresas de empleo temporal y la reforma laboral de 2002, existen condiciones laborales precarias para los trabajadores. El gobierno colombiano, está implementando una iniciativa para la reforma laboral, pero expertos en el tema advierten que la reforma no protege los derechos de las empresas y los trabajadores, ni está pensada en una economía sostenible.

Palabras clave: *Reforma laboral, Ley laboral, Empleo, Empresas, Derechos.*

Abstract

Transformations in the labor landscape are related to factors such as labor reforms, regulatory changes, new technologies, and neoliberal economic models. Despite the measures that have been implemented, such as the creation of temporary employment agencies and the 2002 labor reform, precarious labor conditions exist for workers. The Colombian government is implementing a labor reform initiative, but experts on the subject warn that the reform does not protect the rights of companies and workers, nor is it designed for a sustainable economy.

Keywords: *Labor reform, Labor law, Employment, Business, Rights, Companies*

Introducción

En un mundo cada vez más globalizado, los organismos internacionales y las legislaciones internacionales se han vuelto fundamentales en la promoción y defensa de los derechos humanos en el ámbito laboral. Las reformas laborales con un enfoque en derechos humanos, buscan establecer medidas que promuevan la justicia social y el respeto por los derechos laborales de las personas, incluyendo la eliminación de la explotación, la discriminación y el trabajo forzoso. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es uno de los organismos internacionales más importantes en la defensa de los derechos laborales en todo el mundo. Esta organización promueve la justicia social y el trabajo decente a través de la creación de políticas y programas que ayudan a los trabajadores y las trabajadoras a obtener un empleo seguro y justo y que sus derechos sean protegidos.

En este contexto, las reformas laborales que adoptan los estados nacionales deben estar en consonancia con los estándares internacionales de derechos humanos y laborales establecidos por la OIT y otros organismos internacionales. De esta manera, las políticas diseñadas para fomentar la creación de empleo y mejorar las condiciones laborales no deben socavar los derechos humanos básicos de los trabajadores y trabajadoras, sino más bien, promover su protección y respeto en todo momento.

Las relaciones laborales son fundamentales para el bienestar y la cohesión social de cualquier sociedad. Sin embargo, en Colombia las últimas décadas, el panorama laboral ha experimentado importantes transformaciones debido a una serie de factores como las reformas laborales, los cambios normativos, las nuevas tecnologías y los modelos económicos neoliberales. Estos cambios han dado lugar a condiciones laborales precarias para los trabajadores, incluyendo los términos y duración del contrato, la remuneración, el acceso a la seguridad social, a las pensiones y la protección en el trabajo.

A pesar de las medidas que se han implementado en las últimas décadas, como la creación de empresas de empleo temporal y la reforma laboral de 2002; que es la que está vigente, estas no han logrado equilibrar los derechos e intereses en conflicto entre trabajadores y empresas, ni muchos menos lograr una igualdad social hablando desde lo económico. Una reforma laboral debe estar en línea con los principios de los derechos humanos descritos en la Constitución nacional y cumpliendo aquellos

lineamientos que instituciones internacionales como la ONU ofrecen, lineamientos como la igualdad de género, la remuneración por el trabajo realizado, el equilibrio socioeconómico, entre otros.

La iniciativa actual que el gobierno colombiano pretende implementar para la regulación de la reforma laboral representa una recuperación de los derechos humanos en el sector laboral, pero expertos en el tema laboral dicen que la reforma no protege el derecho a la libertad de las empresas y de los trabajadores, ni mucho menos está pensando en una economía sostenible. Es esencial abordar esta situación con una perspectiva crítica y buscar soluciones justas para garantizar la protección de los derechos en el ámbito laboral de todos los trabajadores.

Es de total importancia que la comisión séptima realice un debate en donde analicen si la reforma laboral presentada por el actual gobierno sí cumple con los requisitos que las diferentes entidades internacionales exigen sobre la protección de derechos humanos y la libertad de las empresas, y que verdaderamente con ella se busque un desarrollo económico sostenible. Pues analizando las distintas reformas laborales anteriormente implementadas, se puede evidenciar cómo han golpeado los diferentes sectores económicos tales como: La canasta familiar, el sector de la salud, el empleo juvenil, entre otros; comprendiendo la necesidad de una nueva reforma laboral que se adapte a los derechos civiles, políticos, sociales y culturales.

Este trabajo busca analizar qué beneficios trae la nueva reforma. Así que la pregunta es: ¿Por qué la reforma laboral que presentó el actual gobierno es tan criticada por no buscar una economía sostenible desde los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales? ¿Cómo los organismos internacionales y la legislación internacional influyen en las medidas tomadas en la reforma laboral con un enfoque basado en derechos humanos? ¿Cómo el gobierno colombiano en su propuesta de la reforma laboral implementa *el soft law* y *el hard law*, y además como prioriza los derechos civiles, políticos, sociales y culturales de sus ciudadanos? ¿Cómo la *lex mercatoria* puede garantizar un comercio internacional seguro y como se puede implementar la legislación de un estado sin que esta contraría las normas del mismo?

Metodología

En el presente trabajo se pretende utilizar el método analítico donde se mostrará la preocupación en torno a la afectación general de la próxima reforma laboral, se buscará sus orígenes y sus causas, además de determinar las causas de relación - efecto. Para la elaboración del trabajo se utiliza un método jurídico proyectivo ya que este consiste en realizar una especie de predicción sobre el futuro de algún aspecto jurídico como lo es la reforma laboral en Colombia y las diferentes críticas que surgieron y surgirán con ella. Algunas de las unidades de análisis son. Entidades por las cuales se empleó el estudio, manejo y planeación de estrategias para evitar el declive y generar nuevas maneras de llevar a cabo un desarrollo en la economía con las condiciones presentadas anteriormente ante la ley 50:

Tabla 1. Entidades

Ministerio de trabajo	Su objetivo es generar empleos de calidad -con derechos a la protección social-, construir acuerdos con el propósito de lograr una paz laboral duradera, capacitar y formar el talento humano y convertir el trabajo como eje del desarrollo humano
Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Es el encargado de definir, formular y ejecutar la política económica de Colombia, los planes generales, programas y proyectos relacionados con esta.
Departamento Nacional de Planeación - DNP	Es una entidad eminentemente técnica que impulsa la implantación de una visión estratégica del país en los campos social, económico y ambiental, a través del diseño, la orientación y evaluación de las políticas públicas colombianas, el manejo y asignación de la inversión pública y la concreción de las mismas en planes, programas y proyectos del Gobierno.
Comisión constitucional	Una comisión constitucional permanente es quizá la de mayor importancia, ya que allí se discuten los temas de mayor interés para el país. A estas comisiones les corresponde estudiar, discutir y aprobar en primer debate los proyectos de acto legislativo y proyectos de ley.

Fuente: Elaboración propia (2023)

Revisión conceptual y teórica

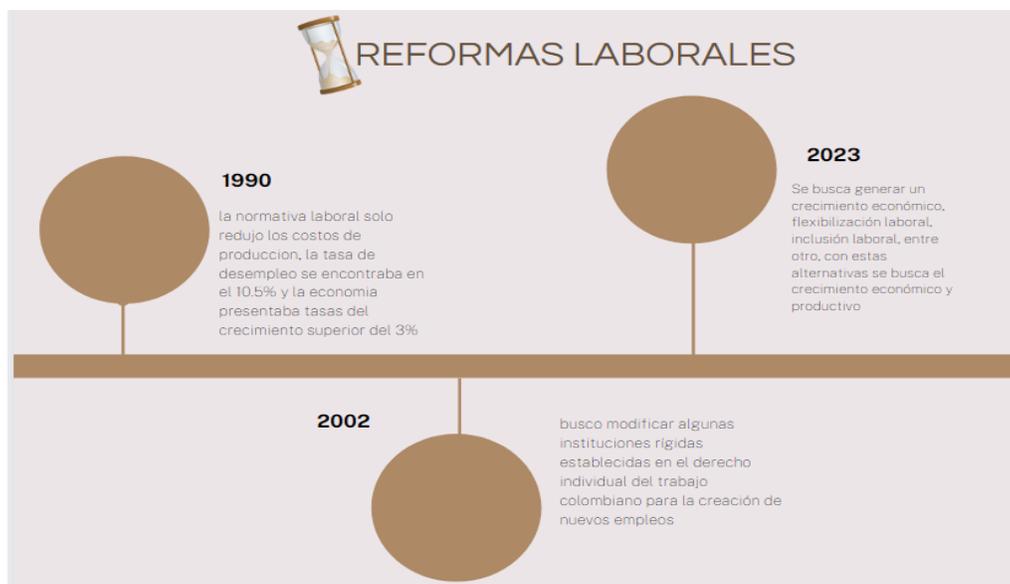
Los derechos laborales surgieron en el siglo XIX como resultado del ascenso de la clase obrera en el contexto de la Revolución Industrial. Este proceso comenzó en Inglaterra en las décadas de 1780 y 1790. Estas revoluciones destacaron el potencial productivo de la sociedad humana, proporcionando un

aumento sostenible, rápido e ilimitado de personas, bienes y servicios algo que nunca se había visto en la historia de la humanidad.

Luego de un largo proceso legal y político, algunos países latinoamericanos optaron por modificar sus leyes laborales. Colombia inició este camino a mediados de la década de 1920 y, luego de algunos intentos fallidos o parciales, finalmente aprobó una ley laboral general en 1945, seguida de una ley laboral en 1950. Previo a este largo proceso, Colombia, al igual que el resto de América Latina, implementó una serie de leyes sociales aisladas entre 1915 y 1930.

A finales de 1923, se estableció la Oficina General del Trabajo (Ley 83 de 1923 y Decreto Reglamentario 637 de 1924) y la Comisión Parlamentaria de Asuntos Sociales y de Fomento de la Agricultura (Ley 104 de 1923). La Comisión de Asuntos Sociales fue creada con el fin de estudiar los problemas sociales más importantes del país que requerían una solución inmediata y la forma de promover la agricultura durante el primer semestre de 1924. Sus recomendaciones se podrían incorporar en proyectos de ley que se presentarían al legislador en 1924. La Oficina General del Trabajo (OGT) se estableció como una sección del Ministerio de Industrias.

Figura 1. Línea del tiempo de las reformas laborales en Colombia



Fuente: Elaboración propia (2023)

En el 2002 se expide la ley 789 que entró en vigencia en abril de 2003, esta reforma produjo cambios significativos en las relaciones laborales del país. Las modificaciones más importantes fueron el costo de despido y el pago de horas extras. Además, se realizaron ajustes en el contrato de aprendizaje y en la compensación de vacaciones, y se creó un subsidio temporal de desempleo para protección social. La reducción en el costo de despido implica una indemnización menor para los trabajadores con contratos a término indefinido que llevan menos de diez años en la empresa. Esta medida buscaba reducir la tasa elevada de despido de empleados que estaban cerca de cumplir 10 años de antigüedad, que era cuando el costo de despido se incrementó. En cuanto a la jornada laboral, se establece una reducción de cuatro horas en la jornada nocturna, que comenzaría a las 10 pm en lugar de las 6 pm, y se permite la flexibilidad horaria, acordando el trabajador y el empleador la jornada diaria de trabajo, con un mínimo de cuatro horas y un máximo de 48 horas semanales. También se disminuye el recargo pagado por el empleado a los trabajadores en días festivos y domingos.

El actual gobierno del recién electo presidente Gustavo Petro, avanza en lo que sería el documento para la nueva reforma laboral en Colombia, de la cual ya se han dado a conocer una serie de cambios, sobre este mismo, el presidente Petro dijo que los cambios en materia laboral van a procurar por la dignidad de los trabajadores del país, pero sobre todo para mejorar el salario que ha venido desmejorando desde hace años en el país. Uno de los ítems propuestos es la forma de contratación laboral, se propone eliminar el contrato a término fijo para alcanzar una estabilidad laboral, es decir; eliminar la posibilidad de despedir al trabajador sin justa causa, esto reduce la contratación de trabajadores de manera formal por la imposibilidad de despedir al trabajador sin justa causa en un futuro, así pues; el empleador ante la menor falta del empleado buscará la forma de despedirlo con justa causa.

La formalidad laboral es otro gran reto, ya que con la propuesta de la reforma las empresas y microempresas buscarán reducir el número de trabajadores si los costos laborales no son compensados de alguna manera para sostener la competitividad, o vincularán de manera informal y esto teniendo en cuenta que Colombia es un país con una tasa de informalidad enorme. En el marco del libre comercio no está claro cómo se podría mitigar estas condiciones, de no estudiarse con sumo cuidado, el país puede terminar con más desempleo e informalidad y con una vulneración mayor de los derechos.

Además de lo anterior se habla de aumentar las horas extras y de revivir la mesada, esto preocupa a los empresarios colombianos por los sobrecostos laborales que posiblemente generarán los recargos nocturnos que empezarán a partir de las 6 de la tarde y los recargos dominicales que se contarán a partir del sábado, estas son algunas de las propuestas de la reforma laboral.

Las reformas laborales de Colombia han seguido las tendencias globales para regular los horarios de los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha emitido una serie de directrices, incluida la Recomendación Concerning Working Time, que establece requisitos que protegen los derechos de los trabajadores a un horario de trabajo adecuado. Varias legislaciones nacionales, como la Ley 48 de 199 y el Decreto Reglamentario 1072 de 2015, se han desarrollado en línea con las recomendaciones de la OIT, proporcionando reglas y estándares laborales específicos para los horarios de trabajo.

Estas leyes también proporcionan cierta flexibilidad en los horarios, permitiendo a los trabajadores negociar entre ellos y con sus empleadores arreglos específicos, además está sujeta a numerosos organismos y legislaciones internacionales, como el Acuerdo Framework para la Cooperación Laboral entre Colombia y el Grupo de los 8 (G8) del año 2005, la Carta Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1998, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, y el Convenio 131 de la OIT sobre mejoras salariales. Estos acuerdos son importantes porque establecen los requisitos legales a los cuales Colombia debe adherirse para cumplir con estándares laborales globales. Además, ayudan a garantizar derechos laborales universales como protección contra el despido no justificado, igualdad de trato y desarrollo de la negociación colectiva.

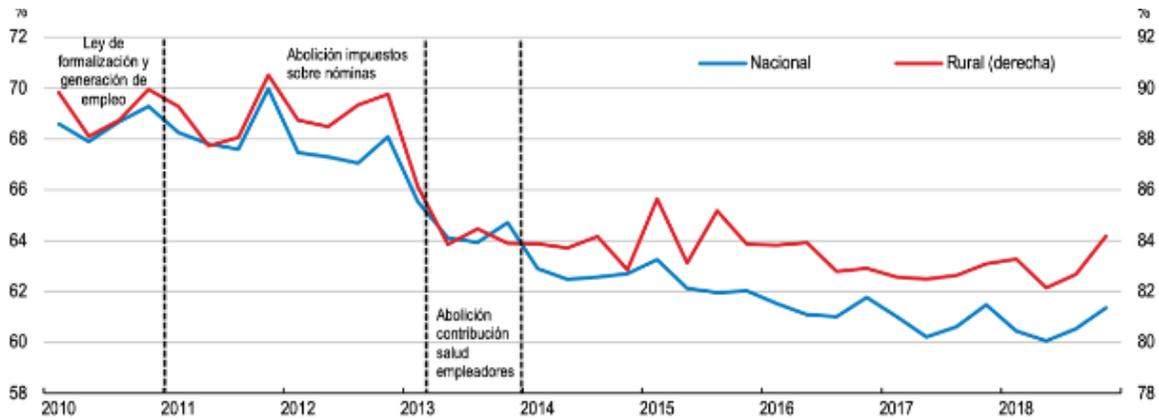
Análisis de resultados

La Reforma laboral desde los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales

A causa de las distintas reformas laborales en Colombia, se le quitó a los colombianos derechos y garantías que el estado debe proteger, por esta misma razón, se debe pensar en una reforma laboral que vuelva a otorgarle a los empleados lo que anteriormente les fue arrebatado tomando en cuenta las mayorías y las minorías, no solo busca beneficiar las grandes empresas. Se debe avanzar hacia

sociedades más solidarias, humanas donde la mejor de todas las riquezas producidas sean sus seres humanos. Así mismo mejorar en las medidas preventivas económicas del país. Como se aprecia en el gráfico 1, es evidente que la eliminación de contribuciones o impuestos a la nómina reduce la informalidad.

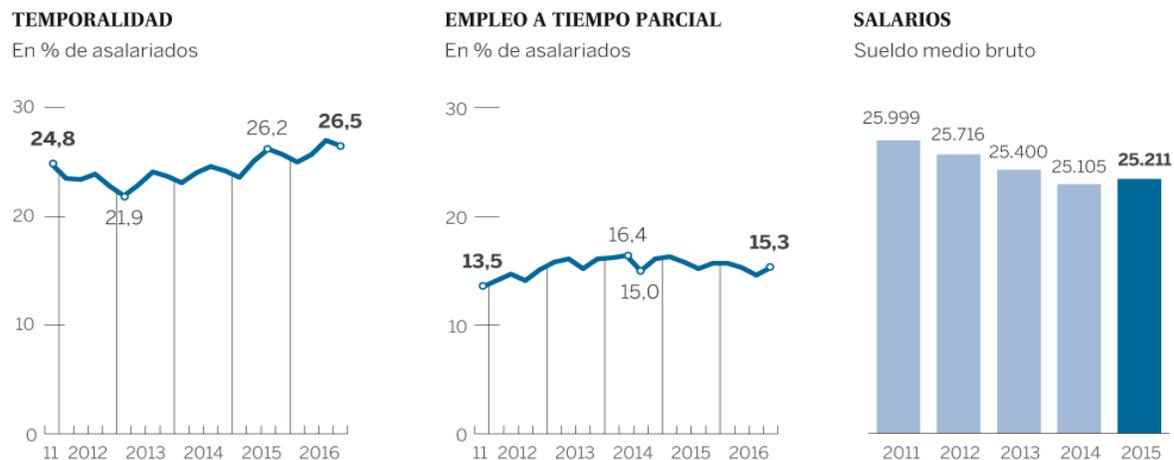
Figura 2. Informalidad en Colombia desde al año 2010 al año 2018



Fuente: Estudio Económico de la OCDE COLOMBIA (2019)

En la siguiente gráfica se puede evidenciar el impacto que obtuvo la reforma laboral en Colombia del año 2012 en el país en los trabajos temporales, en empleos parciales y como fue el impacto en el salario.

Figura 3. Cinco años después, el impacto de la reforma laboral 2012



Fuente: EL PAÍS

Es evidente que se requiere reformar el sector laboral en pro de los derechos y garantías de los trabajadores, teniendo como fundamento las verdaderas problemáticas que han traído reformas anteriores. El análisis de la situación desde otros puntos de vista que no son habituales como lo puede ser esta nueva reforma logra evidenciar otro tipo de enfoque en cuanto a estrategias y funcionamiento social que aún hoy en día puede llevar a parar el declive social hablando económicamente

Organismos internacionales y legislación internacional de la reforma laboral actual con enfoque basado en derechos humanos

La Corte Constitucional enfatizó que los organismos internacionales están obligados a responder directamente a las solicitudes de respeto de los ciudadanos en el territorio del país, especialmente si estas solicitudes están relacionadas con la protección de los derechos laborales. Sin embargo, esta obligación también se aplica en otras situaciones en las que las medidas de respuesta no afecten la soberanía o autonomía del organismo nacional o internacional encargado de cumplir su mandato, y donde los derechos fundamentales, incluidos los mínimos y la seguridad social, estén en riesgo.

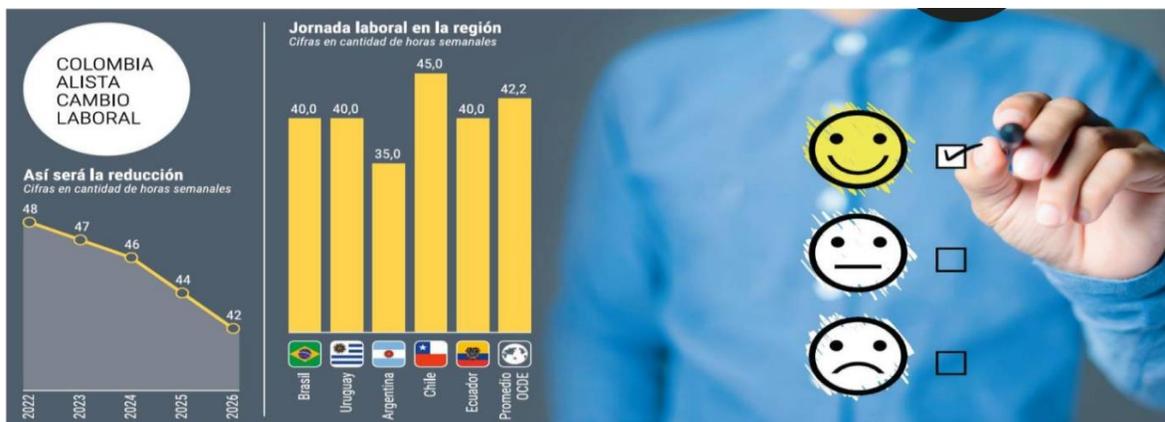
La Corte también enfatizó que el principio de inmunidad de los Estados y organismos internacionales tiene limitaciones y que el Estado colombiano tiene la obligación de proteger los derechos de los pueblos bajo su jurisdicción, incluso los responsables de violaciones de sus derechos gozan de inmunidad. Colombia ha enfrentado históricamente grandes desafíos en términos de derechos laborales y condiciones de trabajo de su población. En respuesta a esta situación, el país ha emprendido una serie de reformas para mejorar el panorama laboral, siendo una de las más recientes la Ley 1780 de 2016. La aprobación de esta ley fue esencial para fortalecer los derechos laborales y mejorar la calidad de vida de los trabajadores colombianos.

La Ley 1780 de 2016 contempló múltiples aspectos de la situación laboral en Colombia, entre ellos las condiciones laborales que enfrentan los trabajadores informales en el país, quienes representan una gran proporción de la fuerza laboral. La ley prevé la creación de nuevos modelos de contratación para estos trabajadores, incluyendo la figura de los contratos por prestación de servicios y los contratos de aprendizaje, que buscan formalizar el empleo en el país y brindar mayores garantías laborales a los trabajadores.

También buscó proteger los derechos de los trabajadores formales, lo que incluyó el fortalecimiento de los derechos sindicales, la protección contra la discriminación en el lugar de trabajo y la protección contra la violencia laboral. Además, incluyó medidas específicas para proteger los derechos de los trabajadores en riesgo, como las mujeres embarazadas y las personas víctimas de acoso en el lugar de trabajo. Las medidas adoptadas por esta responden a los estándares internacionales de derechos humanos y laborales, y fueron diseñadas con la participación activa de trabajadores, empleadores y sindicatos.

La siguiente gráfica nos muestra la comparación de las horas laborales en las diferentes regiones con la hora laboral que se pretende implementar en el país con la reforma laboral presentada en el actual gobierno.

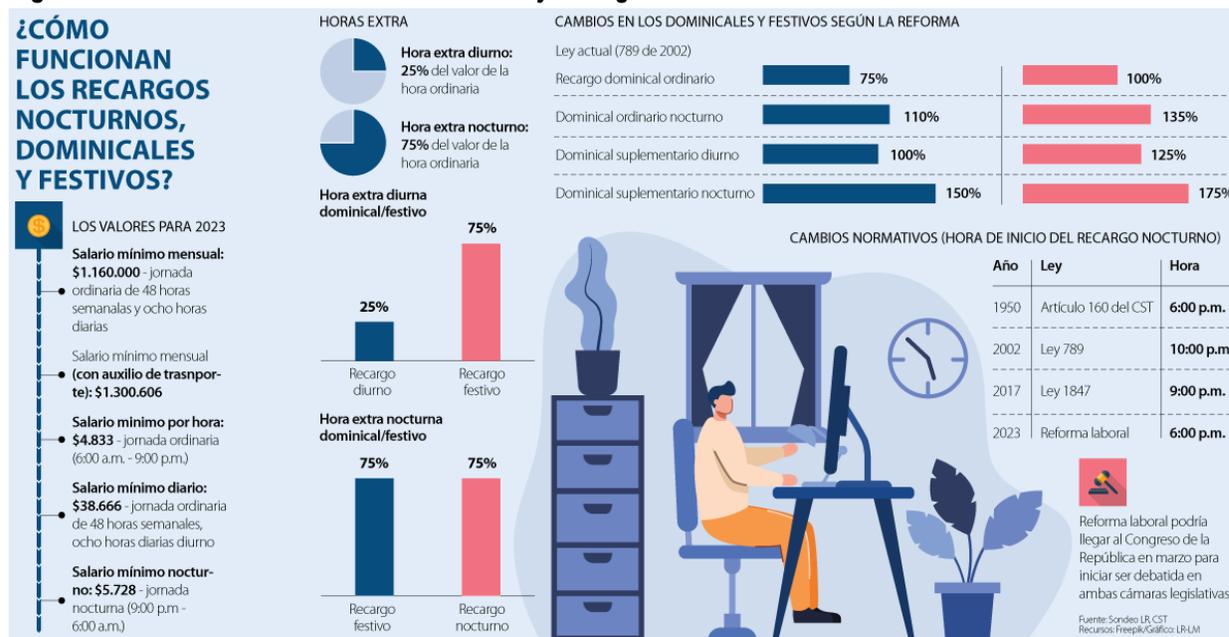
Figura 4. Cambio en la jornada laboral en Colombia.



Fuente: El colombiano

En la siguiente gráfica se puede observar cómo funcionarán las horas extras y los recargos dominicales con la nueva reforma laboral para una persona que gana 1 smmlv.

Figura 5. Funcionamiento de las horas extras y recargo dominical



Fuente: Asuntos legales

Organismos internacionales: Evidencias y experiencias en materia de derechos laborales

Para lograr una reforma laboral que esté dirigida a todos los colombianos y que a su vez proteja los derechos civiles, políticos, sociales y culturales se debe tener en cuenta los organismos internacionales que crean leyes de derecho internacional público y privado, así se logrará una estabilidad económica tanto para las empresas como para los empleados sin necesidad de vulnerar derechos fundamentales.

En el liderazgo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU), expresaron su disposición y apoyo para que el gobierno colombiano implemente reformas laborales encaminadas a garantizar el trabajo digno y los derechos de los trabajadores. También se encargan de desarrollar normativas, protocolos de cumplimiento y políticas de diseño, que estarán listas en el primer trimestre del próximo año.

Colombia por parte de la OIT también han recibido una solicitud para tomar medidas para imponer límites de tiempo de trabajo diario en el país, "Es necesario establecer límites en las horas de trabajo por día y

pagar las horas extras a tiempo y, por supuesto, limitar estas horas extras semanalmente y anualmente, de acuerdo con los convenios de la OIT" (año), dijo la recomendación de la OIT.

Por otro lado, Lograr un nivel de vida más alto, el pleno empleo y el desarrollo sostenible son los objetivos de los gobiernos miembros de la Organización Mundial de Comercio, tal como se establece en los Acuerdos de Marrakech que crearon la OMC. Para lograrlo, se basan, entre otras cosas, en "reducciones sustanciales de los aranceles y otras barreras al comercio". Este proceso de apertura comercial se lleva a cabo dentro de las normas de la OMC, que tienen en cuenta que algunos países son mejores que otros para abrir ampliamente sus mercados. Por ejemplo, algunos países tienen una infraestructura legal, reglamentaria y física más desarrollada que otros. En general, a los países desarrollados les ha resultado más fácil abrir sus mercados que a muchos países en desarrollo.

Por su parte, El FMI en términos laborales, expresa que las empresas deberían continuar reduciendo los costos no laborales a no más del 20% del 52% actual. Que, se deben profundizar esquemas de flexibilidad laboral, como aquellos que presten servicios a nivel urbano y utilicen "pisos de protección social" que tomen en cuenta la estacionalidad de las cosechas en las zonas rurales. En materia de pensiones, plantea que urge eliminar los subsidios regresivos a primas medianas y altas y comenzar a gravar las pensiones elevadas para crear una mayor igualdad social. También es importante un mejor uso de los \$25 mil millones de ahorro adicional en el Fondo de Garantía de Pensiones Mínimas (FGPM), que pueden crear pensiones de por vida y evitar que las personas caigan en la pobreza en la vejez.

En un mundo con una creciente interdependencia económica, se reconoce de manera generalizada la importancia de crear y mantener un marco jurídico transfronterizo robusto para facilitar el comercio y la inversión internacionales. La Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI) tiene un papel clave en la elaboración de ese marco en cumplimiento de su mandato de fomentar la armonización y modernización progresivas del derecho mercantil internacional. Con tal fin, la CNUDMI prepara y promueve la utilización e incorporación de instrumentos legislativos y no legislativos en varios ámbitos fundamentales del derecho mercantil.

Esta organización crea textos jurídicos para que los países en desarrollo económico se apoyen de ellos.

Lex mercatoria vs rules of law due diligence sobre la reforma laboral

En el panorama legal actual, algunas de las preguntas más comunes que enfrentan comerciantes, abogados y gobiernos se relacionan con el sistema legal que se aplica a un tratado internacional y su importancia para brindar soluciones adecuadas a los inconvenientes presente en el comercio mundial todos los días. Esta situación es, en gran parte, una consecuencia natural de la incapacidad o voluntad de los estados, e incluso del propio gobierno estatal, para regular los fenómenos comerciales contemporáneos, y en especial el régimen jurídico de los contratos derivados del comercio internacional.

En este sentido, López Ruíz señaló dos formas de economía moderna: Primero, la economía del calendario, regalo de nuestra historia, es una economía ultranacional en contraste con la naturaleza nacional de la legislativa que los sistemas legislativos se desarrollan desde el siglo XVIII hasta el siglo XX. En segundo lugar, es la economía de la transformación continua, lo que declara que desarrolla estándares flexibles lo que nos permite interactuar entre la ley y los cambios en las sociedades y en las economías, que encontramos en el mundo moderno. En este sentido, la rigidez de los derechos y reglas en sus conceptos clásicos es un contraataque de la flexibilidad del contrato.

El término *Lex mercatoria*, se refiere a un conjunto de reglas creadas por y para los comerciantes que se dedican al comercio internacional. A partir de entonces, la regulación del comercio internacional se mantiene con base en un conjunto específico de normas derivadas de la práctica del comercio internacional. Sin embargo, estas normas o reglamentos, creados por los propios comerciantes, no pueden ignorar los principios básicos y generales que están plenamente definidos y sustentan los ordenamientos jurídicos de todos los países. La existencia de un cuerpo normativo autónomo y su correspondiente reconocimiento no puede significar el abandono de las disposiciones normativas básicas en las que debe basarse la idea de cualquier orden. Por lo tanto, creemos que el establecimiento de este regulador privado, es consistente con principios que se consideran comunes a todas las jurisdicciones y han sido plenamente definidos por la buena doctrina hasta el momento de la compilación.

La *lex mercatoria* puede influir en la reforma del mercado laboral de diferentes maneras, según el contexto y las normas aplicadas, como, por ejemplo:

- 1. En la adopción de normas laborales internacionales:** La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece normas y reglas para proteger los derechos laborales a nivel internacional. Estos estándares pueden afectar las reformas del mercado laboral en los estados miembros de la OIT, ya que se espera que los estados miembros actúen para cumplir con estos estándares.
- 2. En la adopción de acuerdos comerciales internacionales:** Algunos acuerdos comerciales internacionales pueden contener disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, como la protección de los derechos laborales y la abolición del trabajo forzoso y el trabajo infantil. Estas disposiciones pueden tener un impacto en las reformas del mercado laboral en los países que participan en estos acuerdos, ya que se espera que los países cumplan con estas disposiciones para beneficiarse de los acuerdos de comercio.
- 3. Para adoptar los principios de responsabilidad social empresarial:** Las empresas que operan en todo el mundo pueden verse influenciadas por los principios de responsabilidad social corporativa, incluido el respeto por los derechos laborales de los empleados. Estas normas podrían afectar la reforma de la legislación laboral en los países donde operan estas empresas, ya que las empresas pueden presionar para que se modifiquen las leyes laborales para cumplir con estas normas.

Colombia es un ejemplo de la influencia de la *lex mercatoria* en la reforma del mercado laboral. En 2011, Colombia firmó un tratado de libre comercio con Estados Unidos que incluía disposiciones sobre derechos laborales. Por lo tanto, Colombia está comprometida con las reformas laborales para mejorar la protección de los derechos laborales, incluida la eliminación del trabajo infantil y forzoso. Esto llevó a la implementación de la Ley No. 1610 de 2013, que prescribe medidas para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores en Colombia.

Históricamente, el nombre *Lex mercatoria* se ha utilizado para referirse a un conjunto de documentos normativos de carácter supranacional, separados de los poderes o capacidades de emitir documentos normativos de los estados, con derecho a la autodeterminación soberana e independiente de los documentos normativos del Estado y es considerada como una norma apropiada para regular las relaciones económicas internacionales.

La actual reforma del gobierno Petro: Un análisis desde el derecho internacional

Las reformas implementadas por el jefe de Estado deben verse en el contexto de la creciente globalización en temas como sociedad, economía, derechos humanos, medio ambiente, tecnología y comunicación. Esto significa que los estados modernos deben buscar soluciones que respeten los principios vinculantes, las normas y las normas del derecho internacional público y privado y asegurar que las relaciones entre los sujetos de la sociedad internacional se rijan por normas jurídicas universales. En cuanto a Colombia, las reformas propuestas por el jefe de Estado deben ser sometidas a la Corte Constitucional para su aprobación. Esto garantizará que las reformas se lleven a cabo de conformidad con las leyes y reglamentos internacionales y que se respeten los derechos humanos y el medio ambiente. Además, la aprobación de la Corte Constitucional puede garantizar que las reformas tomen en cuenta las peculiaridades del contexto político y social del país y busquen soluciones efectivas a los problemas relevantes.

En resumen, las reformas deben ser implementadas por el jefe de Estado de conformidad con el derecho internacional público y privado además garantizar el cumplimiento de principios, normas y reglamentos vinculantes, y las reformas deben ser aprobadas por los tribunales. Corresponde a la Constitución. De esta forma, se puede garantizar que las reformas estén alineadas con las necesidades y circunstancias específicas del contexto político y social del país, así como el respeto a los derechos humanos y al medio ambiente

En Colombia, tanto el hard law (leyes duras) como el soft law (leyes blandas) juegan un papel importante en el desarrollo de normas y reglamentos en diversos campos. En términos de hard law, Colombia se adhiere a tratados y convenciones internacionales, como la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, que imponen obligaciones legales vinculantes a Colombia. Además, la Constitución Política de Colombia es considerada la norma suprema del ordenamiento jurídico colombiano, la cual ha sido revisada a lo largo del tiempo y sirve de base para la elaboración de leyes y reglamentos.

Por otro lado, Colombia ha utilizado el soft law desde la década de 1990 debido a la liberalización económica y la necesidad de armonizar las normas jurídicas colombianas con los estándares internacionales. El país ha adoptado leyes y políticas no vinculantes basadas en estándares internacionales para regular áreas como la competitividad comercial, la inversión extranjera, el gobierno corporativo y la gestión integrada de los recursos hídricos.

Colombia utiliza leyes duras y blandas para formular normas y reglamentos en diversas áreas, reconociendo la importancia de adoptar estándares internacionales para el desarrollo económico y la competitividad del país. Es de suma importancia que el gobierno en su propuesta para una reforma laboral tenga en cuenta los objetivos que el derecho internacional privado y público plantea para la protección de los derechos civiles, políticos, sociales y culturales que las personas deben tener, con el objetivo de garantizar un trabajo digno con una remuneración justa, para así asegurar una vida digna de la persona y de su familia.

El gobierno debe pensar en una reforma que brinde a sus ciudadanos y extranjeros seguridad en sus trabajos y la protección de sus derechos civiles, políticos, sociales y culturales, por esta razón, la reforma debe ir de la mano con el derecho internacional privado y público, además que también tenga en cuenta las minorías y no les dé más beneficios a las empresas; para así generar una economía sostenible y respetuosa por los derechos humanos.

Tener diferentes puntos de vista de las problemáticas del empleo colombiano y adaptando normas internacionales, se podría llegar al verdadero problema y poder combatirlo con estrategias eficaces. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en promedio, los países miembros tienen una jornada laboral de 40 horas a la semana. A pesar de esto, Colombia y México tienen las leyes laborales más altas, ya que permiten una jornada semanal máxima de 48 horas.

Figura 6. Los países de la OCDE con más horas de trabajo

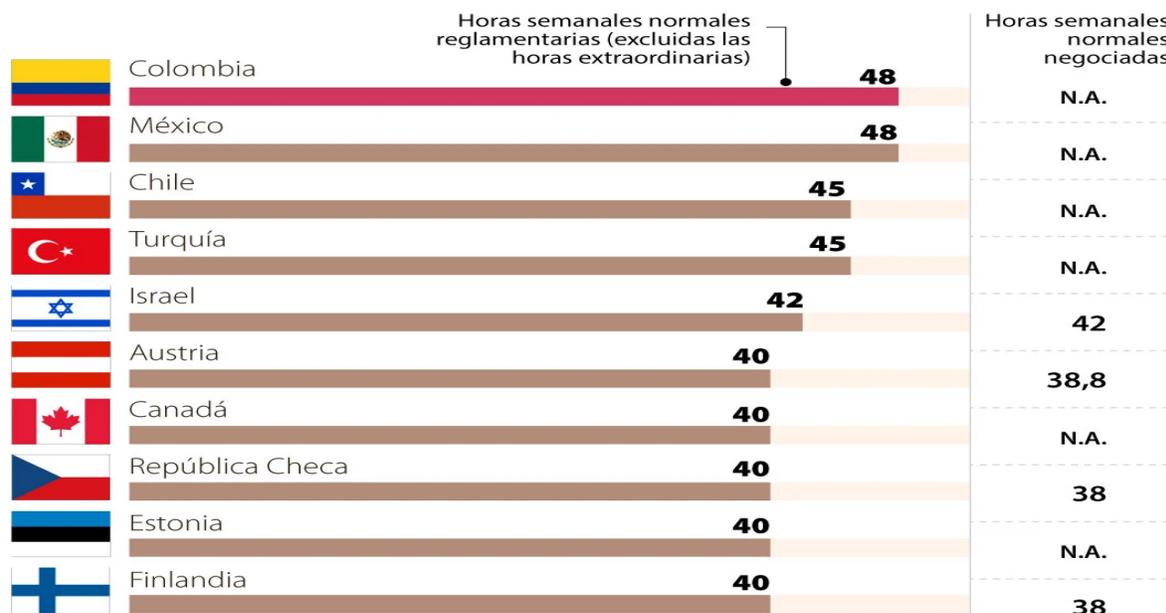
Aporte por hora trabajada

	Irlanda	US\$102,7		Italia	US\$53,4
	Luxemburgo	US\$94,8		Canadá	US\$52,7
	Noruega	US\$84,3		España	US\$52,5
	Dinamarca	US\$75		Japón	US\$46,6
	Suiza	US\$74,4		Turquía	US\$45,4
	Bélgica	US\$72		Israel	US\$42,3
	Estados Unidos	US\$71,8		Nueva Zelanda	US\$41,9
	Suecia	US\$69,9		Polonia	US\$41,1
	Austria	US\$68,7		Estonia	US\$41,0
	Holanda	US\$67,6		Corea del Sur	US\$40,5
	Francia	US\$67,5		Portugal	US\$40,2
	Alemania	US\$66,4		Hungría	US\$38,2
	Islandia	US\$64,6		Grecia	US\$33,9
	Finlandia	US\$61,6		Chile	US\$27
	Reino Unido	US\$58,4		Rusia	US\$26,4
	Australia	US\$55,1		Costa Rica	US\$21,9
	Ocde	US\$54,5		México	US\$20,3
	Unión Europea	US\$54,4		Sudáfrica	US\$19,9

Fuente: OCDE

La consultora estadística Statista ha clasificado a los estados miembros más productivos según los datos de empleo que ofrece la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). La medida se calcula sobre la base de la contribución de cada hora de trabajo al producto interno bruto (PIB) del país.

Figura 7. Países que contribuyen más al PIB por hora trabajada



Fuente: OCDE

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Naciones Unidas (ONU) se han unido para apoyar al gobierno colombiano en el desarrollo de una reforma laboral destinada a proteger el trabajo decente y los derechos de los trabajadores. Ambas organizaciones han manifestado su voluntad de cooperar y brindar apoyo en el desarrollo de políticas y mejoramiento de los estándares de trabajo, para que estén listas en el primer semestre del próximo año. El proyecto de reforma laboral liderado por el gobierno de Petro, tiene como objetivo garantizar el trabajo digno o decente mediante el restablecimiento de garantías que se vieron afectadas por reformas laborales anteriores.

Además, tiene como objetivo actualizar el marco legal para cumplir con las convenciones de la ONU y la OIT sobre derechos sindicales, protección de los trabajadores domésticos, derechos de los migrantes y la lucha contra la violencia de género y el acoso en el ámbito laboral. Cabe señalar que esta medida no es una medida aislada, sino parte de una serie de reformas que el gobierno ha impulsado para aumentar la productividad a través de la reindustrialización de la economía. Esto demuestra que el enfoque de la reforma laboral está en mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, y aumentar medidas de apoyo que servirán para aumentar el empleo en varios sectores de la economía.

Conclusiones

Estamos ante una situación en la que se trata de un comercio global basado en reglas locales, que el comerciante moderno parece representar como un sujeto extranjero de leyes y regulaciones reales, cuyas actividades se extienden más allá del ámbito del Estado. Así, uno de los mayores inconvenientes a los que se enfrentan los empresarios internacionales es la falta de seguridad o certeza jurídica, que es lo que algunas partes de la doctrina denomina “riesgo jurídico”. Es la incertidumbre que acecha a las partes ante la falta de una declaración directa del derecho que pretenden aplicar a sus relaciones, así como la inadecuación del derecho impuesto por las partes e incluso por el juez seleccionado mediante la aplicación de sus normas de conflicto de leyes, asegurando una solución efectiva a la cuestión jurídica.

Para resolver este problema y en ausencia de un mecanismo legal independiente que rija un tratado internacional, se han desarrollado varias soluciones a lo largo de los siglos. Por un lado, algunos países han logrado desarrollar convenciones internacionales que entran en conflicto con las normas de derecho consuetudinario de estos países. Por lo tanto, al menos el derecho nacional aplicable a los acuerdos internacionales será siempre el mismo, independientemente del tribunal que conozca del caso, si se trata del tribunal de un Estado parte en la Convención. Esta solución, según algunos, es más fácil de lograr, pues permite la competencia entre las leyes estatales y no puede aumentar los costos legales para las empresas que tienen la opción de cumplir con todos sus contratos, a nivel nacional e internacional, bajo una sola ley.

Con respecto al derecho local o nacional de que se trate, la costumbre (local e internacional) tiene el único poder auxiliar, en parte por el sometimiento a la ley por los jueces y ciudadanos del país que consideran el derecho como la única fuente del derecho. Así, el reconocimiento de la *Lex mercatoria*, y mejor aún, la aplicación y práctica comercial, parece ser un medio auxiliar de interpretación normativa, aplicable única y exclusivamente en ausencia de ley aplicable en un caso determinado y siempre que dicho uso no sea contrario a las leyes del país en el que se utilice. Sin embargo, en algunos países como Colombia, este reconocimiento se ha vuelto obligatorio. En Colombia y la Comunidad de los Andes (CAN), la adopción de los INCOTERMS (expresión de la *Lex mercatoria*), ha llevado incluso a la adopción del propio documento.

La nueva reforma laboral que el actual gobierno desea implementar, debería asegurar que en su contenido se respete lo pactado en la *lex mercatoria*, y que la misma no sea contraria con las leyes de comercio del estado, lo que aseguraría un comercio internacional que respeta los derechos civiles, políticos, sociales y culturales de las grandes empresas exportadoras, que contribuyen a una economía sostenible en el estado colombiano, sin que se vulneren los derechos civiles, políticos, sociales y culturales de los trabajadores, respetando los intereses de las minorías.

El estado colombiano debería asegurar un comercio internacional a las grandes empresas exportadoras, para así garantizar que no tengan pérdidas económicas y se vean obligadas a despedir personal, generando desempleo y causando que los ciudadanos de su estado no tengan una vida digna en donde se les respeta sus derechos civiles, políticos, sociales y culturales. Para lograr esto, el gobierno actual en su reforma laboral, debe implementar los tratados que se estipulan en la *lex mercatoria*, porque de esta manera se asegura un comercio internacional sostenible basado en derechos civiles, políticos, sociales y culturales.

La implementación de una reforma laboral que sigue tratados internacionales e implementa la *lex mercatoria*, asegura un desarrollo económico sostenible, empresas con ingresos estables que generan empleo a los ciudadanos. En el siguiente gráfico se puede observar el crecimiento de los impuestos de las personas, con un porcentaje de la recaudación tributaria anual.

La globalización conduce a la creación de un sistema de normas internacionales, que no solo afecta la ley privada interna de los estados, sino que en algunos casos se convierte en un sistema de normas seleccionadas por las partes para regular sus relaciones personales y a los asuntos internacionales que se resuelven especialmente en manos de los jueces. Instituciones como Unidroit, Eli, Untital, CCI, crean cuerpos regulatorios de cuerpos privados cuya escala y naturaleza son una fuente de contradicción en el estudio de la ley. Esto es conocido como el nuevo *Lex Mercatorium*, concebido como un conjunto de estándares que se crean fuera de los Estados Unidos con las necesidades y la práctica del comercio internacional en un mundo globalizado, utilizado principalmente por jueces internacionales.

Referencias Bibliográficas

- Amarante, V., Arim, R., & Santamaría, M. (2005). Los efectos de la reforma laboral de 2002 en el mercado laboral colombiano. *Perfil de Coyuntura Económica*, (6), 67-82.
- Barón-Bonilla, J. (s, f). La denuncia de la convención colectiva puede prevenir tanto de trabajadores como de empleadores. *Notinetlegal*. <https://www.notinetlegal.com/la-denuncia-de-la-convencion-colectiva-puede-provenir-tanto-de-trabajadores-como-de-empleadores--379.html>
- Becerra, B. (27 de diciembre de 2021). Colombia y México, los dos países de la OCDE con más horas de trabajo por semana. *Diario La República*. <https://www.larepublica.co/globoeconomia/colombia-y-mexico-paises-de-la-ocde-con-mas-tiempo-de-horas-de-trabajo-semanal-3281979>
- Cebollada-Mellado, V. (2014). *La reforma laboral de 2012. Antecedentes, causas y consecuencias*. [Trabajo Fin de Grado]. Universidad de Zaragoza. <https://zaguan.unizar.es/record/17103/files/TAZ-TFG-2014-2289.pdf>
- Clavijo, S. (28 de febrero de 2022). Reforma Laboral: reportes FMI, Banco Mundial y Ocede. *Diario La República*. <https://www.larepublica.co/analisis/sergio-clavijo-500041/reforma-laboral-reportes-fmi-banco-mundial-y-ocde-3311804>
- De Diego, J. (28 de marzo de 2022). Las reformas laboral y previsional que pide el FMI. *El Cronista*. <https://www.cronista.com/columnistas/las-reformas-laboral-y-previsional-que-pide-el-fmi/>
- Diaz-Gamboa, S. (23 de enero de 2023). Así funcionan hoy en día los recargos y las horas extra antes de la reforma laboral. Borradores de economía. *Asuntos Legales*. https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/5630/be_613.pdf?sequence=1
- De Vicente, A. (4 de marzo de 2022). La reforma laboral ante la subcontratación laboral: ¿un traje a medida? *Viento Sur*. <https://vientosur.info/la-reforma-laboral-ante-la-subcontratacion-laboral-un-traje-a-medida/>
- INFOBAE. (15 de febrero de 2023). Reformas tienen que ser coherentes con la regla fiscal, aseguró el ministro José Antonio Ocampo. *INFOBAE*. <https://www.infobae.com/colombia/2023/02/15/reformas-tienen-que-ser-coherentes-con-la-regla-fiscal-aseguro-el-ministro-jose-antonio-ocampo/>
- Montenegro, J. M. A. (2023, febrero 27). Los cambios que vienen para la jornada laboral. *INFOBAE*. <https://www.infobae.com/colombia/2023/02/27/los-cambios-que-vienen-para-la-jornada-laboral/>
- Ministerio del Trabajo. (7 de septiembre de 2022). OIT y ONU respaldan proceso de reforma laboral - Ministerio del trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2022/septiembre/oit-y-onu-respaldan-proceso-de-reforma-laboral>
- Rodriguez-Fernandez, M. (2012). *Vista de Reconocimiento de la lex mercatoria como normativa propia y apropiada para el comercio internacional*. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/emercal/article/view/3333/3340>

- Rodriguez, D. (20 de abril de 2023). Las reformas de Petro reducirían el crecimiento económico hasta en 1,4 puntos a 2030. *Diario La República*. <https://www.larepublica.co/economia/las-reformas-de-petro-reduciran-el-crecimiento-economico-hasta-en-1-4-puntos-a-2030-3596980>
- Riaño, N. C. (2023, febrero 22). OIT recomienda a Colombia fijar un límite diario de horas de trabajo. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/las-recomendaciones-de-la-oit-para-la-reforma-laboral-de-colombia-744264>
- Salazar-Sierra, C. (1 de abril de 2021). En Colombia se han hecho más de 50 reformas tributarias desde 1897. *Diario La República*. <https://www.larepublica.co/especiales/mis-documentos-semana-santa-2021/en-colombia-se-han-hecho-mas-de-50-reformas-al-sistema-tributario-en-mas-de-un-siglo-3147619>
- Sanchez-Castillo, A. (s,f). Impacto histórico de las reformas laborales en Colombia. *Notinetlegal*. <https://www.notinetlegal.com/impacto-historico-de-las-reformas-laborales-en-colombia-962.html>
- Solano-Betancourt, J. (17 de abril de 2023). Anato advierte que reforma laboral generaría mayor informalidad en el sector turístico. *Diario La República*. <https://www.larepublica.co/empresas/anato-advierte-que-reforma-laboral-generaria-mayor-informalidad-en-el-sector-turistico-3594719>
- Toro, J. (s/f). *Conozca los trabajadores más productivos dentro de los países vinculados a la Oede*. *Diario La República*. <https://www.larepublica.co/globoeconomia/los-trabajadores-mas-productivos-en-paises-vinculados-a-la-ocde-3161943>
- Valencia, D. C. (2023, abril 2). La reforma laboral y sus críticos. *Razón Pública*. <https://razonpublica.com/la-reforma-laboral-criticos/>