



*I*  
*ARTÍCULOS*

---

# LAS INSTITUCIONES LABORALES EN COLOMBIA

## CONTEXTO HISTÓRICO DE SUS ANTECEDENTES Y PRINCIPALES DESARROLLOS HASTA 1990

-segunda parte-

*Por: Mauricio Avella Gómez\**

### **II. DE LA CONSOLIDACIÓN AL CUESTIONAMIENTO DEL RÉGIMEN LABORAL, 1950- 1990**

#### **A. La expedición del Código Sustantivo del Trabajo (CST)**

##### **1. El contexto laboral en América Latina**

Entre 1870 y 1950 el mundo desarrollado creció a una tasa media anual del 2,3%, y el crecimiento medio anual de los precios al consumidor fue del 0,1%. Las cosas serían muy distintas en los siguientes veinticinco años: si bien la tasa de crecimiento se duplicó, alcanzando el 4,9% anual, la inflación

anual llegó al 4,1% por año. En los quince años siguientes la dinámica del crecimiento se desvaneció, al arribar sólo al 2,6% anual, al tiempo que la inflación se enseñoreó, al llegar al 7,3% anual<sup>1</sup>.

En América Latina la legislación laboral protectora se afianzó durante el primer cuarto de siglo que siguió a la posguerra, o sea, durante la *edad de oro* de crecimiento de los países capitalistas avanzados. Durante dicho período la urbanización se aceleró, la industria y los servicios ganaron amplia participación en la generación de empleo, y el trabajo asalariado se convirtió en la mayor fuente de ocupación.

El CST fue expedido para un país cuya población económicamente activa en su mayoría se

---

\* Decano del Programa de Economía de la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. Al iniciar este trabajo, el autor era investigador principal del Banco de la República, vinculado a la Unidad de Investigaciones de la Gerencia Técnica. La primera parte de este artículo fue publicada en la Revista del mes de mayo de 2010.

<sup>1</sup> Datos de Maddison (1991, p. 166), con base en información para 16 países desarrollados.

encontraba todavía vinculada a la agricultura (59,2%), y en un porcentaje superior al del resto del continente (55%), como puede observarse en el Cuadro 7; la industria y los servicios apenas albergaban el trabajo de un poco más del 30% de la población económicamente activa en Colombia. Tres décadas más tarde, tanto en el país como en el continente, la agricultura congregaba una tercera parte del trabajo, y entre la industria y los servicios ocupaban más de la mitad de la misma.

Al promediar la centuria un poco más de la mitad de la población económicamente activa en Colombia (51,7%) estaba representada por los asalariados, apenas por debajo de la cifra relevante para América Latina (53,6%). Veinte años más tarde los asalariados en Colombia ya representaban dos tercios de dicha población, bien por encima de la cifra para el continente (Cuadro 8). Así, el régimen de salariado en Colombia, cuyo predominio se cuestionaba todavía a finales de los treinta, a propósito de

Cuadro 7  
Población económicamente activa por rama de actividad económica,  
América Latina y Colombia, 1950, 1960, 1970 y 1980  
(porcentajes)

Rama	1950		1960		1970		1980	
	Latinoamérica	Colombia	Latinoamérica	Colombia	Latinoamérica	Colombia	Latinoamérica	Colombia
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agricultura	55,0	59,2	48,2	53,3	42,3	42,7	35,1	34,5
Industria	14,1	11,9	15,4	12,5	16,3	15,1	18,3	16,1
Comercio y servicios	22,0	20,4	26,0	19,6	29,8	31,9	34,0	37,6
Minería y electricidad	1,7	1,9	1,7	1,9	1,7	1,3	1,7	1,0
Construcción y transportes	7,2	6,7	8,7	7,7	9,9	9,0	10,9	10,8

Fuente: Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (Prealc, 1982).

Cuadro 8  
Población económicamente activa por categoría ocupacional,  
América Latina y Colombia, 1950, 1960 y 1970  
(porcentajes)

Categoría	1950		1960		1970	
	Latinoamérica	Colombia	Latinoamérica	Colombia	Latinoamérica	Colombia
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Asalariados	53,6	51,7	56,7	54,5	58,9	64,5
Patrones	5,1	10,4	3,7	8,6	3,3	7,9
Cuenta propia	27,3	23,4	28,1	24,0	28,3	18,9
Familiares no remunerados	14,0	14,6	11,5	12,9	9,5	8,7

Fuente: Prealc (1982).

los debates sobre el contrato de trabajo y la convención colectiva, era ya preponderante a mediados del siglo, y se acentuó entre 1950 y 1970.

Al tiempo que en Latinoamérica se registraba el avance de los sectores industriales y de servicios en la generación de empleo, en los países desarrollados se resaltaba el aumento en el largo plazo de las tasas de participación de la fuerza de trabajo (población económicamente activa como porcentaje de la población) y su discriminación por sexos. En efecto, una de las características internacionales más significativas en la evolución de la fuerza de trabajo durante la última centuria fue el descenso en la participación masculina y el ascenso en la femenina. Por ejemplo, en los Estados Unidos la tasa de participación global pasó del 60% al 64% entre 1950 y 1980; en dicho período, la participación masculina se redujo del 87% al 78%, mientras que la femenina se incrementó

notoriamente del 34% al 52% (Ehrenberg y Smith 2000, Tabla 2.1, p. 29).

¿Cómo evolucionaron las tasas de participación laboral en América Latina entre 1950 y 1980, dado el todavía limitado proceso de urbanización existente en los años cincuenta? En contraste con los Estados Unidos, la tasa de participación global en América Latina cayó del 49,7% en 1950 al 45,6% en 1980; la participación masculina pasó del 81% al 70,5%, y la femenina solamente del 18,2% al 20,6%, como puede verse en el Cuadro 9. Los indicadores relevantes para Colombia evolucionaron de manera cercana al promedio del continente.

## 2. El CST a la luz de sus antecedentes y reformas posteriores

El Código Sustantivo del Trabajo fue expedido mediante los decretos 2663 y 3743 de 1950; el

Cuadro 9  
América Latina  
Tasas de participación global por sexo  
(países seleccionados, 1950, 1960, 1970, 1980)  
(porcentajes)

Países	1950			1960			1970			1980		
	Total	Hombres	Mujeres									
Total	49,74	81,02	18,23	47,5	77,0	17,8	45,4	71,7	19,2	45,6	70,5	20,6
Argentina	51,36	79,14	21,71	50,2	77,7	21,8	48,4	72,6	23,9	48,2	71,3	25,3
Brasil	48,41	81,23	15,12	46,9	77,1	16,3	45,5	72,3	18,3	45,6	70,9	19,9
Chile	49,19	77,19	20,06	45,7	72,7	19,6	41,7	66,0	18,1	42,9	66,9	19,8
Colombia	48,81	81,05	17,5	45,9	74,5	17,3	44,9	68,5	21,7	46,0	68,4	23,9
México	47,09	82,3	12,13	45,5	77,8	13,8	43,3	71,8	15,1	43,9	71,4	16,5
Perú	56,82	80,16	34,65	51,5	73,9	29,7	47,2	68,1	26,5	46,7	66,7	26,8

**Nota:** el total es un promedio para 19 países de América Latina.

Fuente: Prealc (1982, Cuadro I.1).

segundo decreto introdujo modificaciones al primero. El CTS fue organizado en tres partes, a saber, el Derecho individual del trabajo, el Derecho colectivo del trabajo, y la Vigilancia y control de las leyes sociales. A manera de Título preliminar, los redactores reunieron los principios generales de la legislación laboral, tales como ámbito de aplicación, derechos y garantías, y otros (Recuadro 14).

El CST fue discutido y expedido en el primer lustro que siguió al fin de la Segunda Guerra Mundial; durante estos años, y en la primera mitad de los cincuenta, el contexto económico le fue favorable. Aunque con algunos sobresaltos anuales, la tasa media de crecimiento de la economía fue del 5,5% y la de inflación

del 9,7% entre 1946 y 1954. Los salarios reales, que habían caído abruptamente durante la Guerra, se elevaron sostenidamente entre 1945 y 1951, y aunque se deprimieron en los años siguientes, para 1954 estaban todavía por encima del nivel de 1945. El gasto social, como porcentaje del presupuesto nacional, volvió a elevarse una vez culminada la Guerra, especialmente durante la segunda mitad de la administración Ospina y primera mitad de la administración Gómez (Cuadro 6).

La fortaleza de los fundamentos del CST pudo apreciarse a lo largo del tiempo en la medida en que algunos de sus Principios generales recibieron reconocimiento constitucional; así ocurrió con la obligatoriedad social del

Recuadro 14  
**Código Sustantivo del Trabajo**  
**Decretos 2663 y 3743 de 1950**  
**Estructura del Decreto 2663 de 1950**

**Título preliminar: principios generales (artículos 1 a 22)**

**Primera parte: derecho individual del trabajo**

- Título I: contrato individual de trabajo (artículos 23 a 76; nueve capítulos)
- Título II: período de prueba y aprendizaje (artículos 77 a 89; dos capítulos)
- Título III: contrato de trabajo con determinados trabajadores (artículos 90 a 104; seis capítulos)
- Título IV: reglamento de trabajo y mantenimiento del orden en el establecimiento (artículos 105 a 127; dos capítulos)
- Título V: salarios (artículos 128 a 158; cinco capítulos)
- Título VI: jornada de trabajo (artículos 159 a 172; cuatro capítulos)
- Título VII: descansos obligatorios (artículos 173 a 194; cuatro capítulos)
- Título VIII: prestaciones patronales comunes (artículos 195 a 263; siete capítulos)
- Título IX: prestaciones patronales especiales (artículos 264 a 356; catorce capítulos)
- Título X: normas protectoras de las prestaciones (artículos 357 a 364; cuatro capítulos)
- Título XI: higiene y seguridad en el trabajo (artículos 365 a 369; un capítulo)

**Segunda parte: derecho colectivo del trabajo**

- Título I: sindicatos (artículos 370 a 445; once capítulos)
- Título II: conflictos colectivos de trabajo (artículos 446 a 483; nueve capítulos)
- Título III: convenciones, pactos colectivos y contratos sindicales (artículos 484 a 501; tres capítulos)

**Tercera parte: vigilancia, control y disposiciones finales**

- Título I: vigilancia y control (artículos 502 a 509)
- Título II: disposiciones finales (artículos 505 a 509; dos capítulos)

Fuente: Cuéllar (2009, anexo normativo).

trabajo, con la libertad de trabajo, y con una variedad de derechos de los trabajadores que llegaron a hacer parte del catálogo de los derechos fundamentales<sup>2</sup>.

Algunos rasgos del CST de 1950 pueden esbozarse en términos de sus vínculos con la legislación precedente como el Decreto 2350 de 1944, así como con innovaciones

legales posteriores (Recuadro 15). Entre ellas sobresalen el Decreto 2351 de 1965 y la Ley 50 de 1990. Las dos medidas consideraban que la legislación imperante (el CST) se había desactualizado; en 1965 se afirmaba que había nuevas realidades del mundo laboral que eran ignoradas por la legislación; en 1990 se argüía que para acceder a los beneficios de la internacionalización de la economía resultaba

#### Recuadro 15

#### Síntesis de la legislación laboral colombiana entre 1950 y 2000.

- 1951. Decreto 904.** Estableció que sólo habría una convención colectiva por empresa.
- 1954. Decreto 616.** Reformó los códigos Sustantivo y Procesal del Trabajo. Modificó la cláusula de reserva (preaviso de 45 días o indemnización). Justas causas de despido del trabajador amparado por el fuero. **Decreto 617.** Estabilidad del trabajador a término fijo; contrato mínimo de cuatro meses. **Decreto 2655.** Prohibió a sindicatos ocuparse de política partidista. **Decreto 3111.** Creó el Consejo Nacional Sindical.
- 1955. Decreto 1156.** Creó comisiones paritarias de empleadores y trabajadores para la fijación de los salarios mínimos.
- 1956. Decreto 180.** Estableció que el subsidio familiar no es salario ni se computará como factor de salario en ningún caso, y que sería inembargable, salvo en juicios de alimentos instaurados por aquellos a quienes se debieren por la ley. **Decreto 753.** Reformó el artículo del CTS que prohibía la huelga en los servicios públicos.
- 1959. Ley 187.** Creó el Consejo Nacional de Salarios y le asignó fijar el salario mínimo.
- 1961. Ley 141.** Se adoptaron como leyes los decretos legislativos expedidos desde el 9 de noviembre de 1949 hasta el 20 de julio de 1958.
- 1965. Decreto 2351.** Eliminó el plazo presuntivo y la cláusula de reserva. Definió causales de terminación del contrato por causa justa, así como indemnizaciones en caso de terminación unilateral sin causa justa. Estableció el derecho al reintegro por despido injustificado después de diez años de servicio.
- 1968. Ley 48.** Adoptó como legislación permanente algunos decretos legislativos como el 2351 de 1965.
- 1976. Ley 26.** Aprobó el Convenio Internacional del Trabajo de la OIT (1948) sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicalización. **Ley 27.** Aprobación del Convenio Internacional del Trabajo de la OIT (1949) sobre aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva.
- 1978. Decreto 1469.** Reglamentó las dos leyes anteriores.
- 1983. Decreto 3506.** Unificó el salario mínimo en toda la nación.
- 1985. Ley 39.** Redujo los términos legales de la negociación de los pliegos de peticiones; sustituyó la conciliación por la mediación.
- 1990. Ley 50.** Reformó el Código Sustantivo del Trabajo. Autorizó contratos a término fijo para períodos inferiores a un año; flexibilizó la jornada laboral; eliminó la retroactividad de las cesantías; creó el salario integral para contratos de más de diez salarios mínimos legales; eliminó el derecho al reintegro por despido injustificado después de diez años de servicio, pero incrementó las indemnizaciones; ratificó cumplimiento de los convenios con OIT; reconoció que la personería jurídica se adquiría al fundarse el sindicato, y se eliminó la prohibición sindical de participar en política.
- 1993. Ley 100.** Creó el sistema de seguridad social integral.
- 1997. Ley 411.** Aprobó el Convenio Internacional del Trabajo de la OIT (1978) sobre protección del derecho de sindicalización y procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.
- 1999. Ley 524.** Aprobó el Convenio Internacional del Trabajo de la OIT (1981) sobre el fomento de la negociación colectiva.
- 2001. Ley 712.** Reformó el Código Procesal del Trabajo.
- 2002. Ley 789.** Introdujo los conceptos de empleabilidad y protección social. Redujo montos de indemnización por despido injustificado y de recargos por horas extras y dominicales.

Fuentes: Silva Romero (2005) y Cuéllar López (2009).

<sup>2</sup> Las referencias a textos legales hechas en esta sección están tomadas de las compilaciones preparadas por Silva Romero (2005) y Cuéllar (2009).

---

imperativo reformar la legislación laboral. A lo largo del cuarto de siglo transcurrido entre dichas disposiciones legales, el régimen laboral colombiano fue objeto de diversas evaluaciones; entre ellas se destacaron la realizada en 1970 por la misión de la OIT, denominada "Hacia el pleno empleo", y la debida a la Misión de empleo (también conocida en su momento como Misión Chenery) de 1986 (OIT, 1970; Ocampo y Ramírez, 1986).

#### a. El Decreto 2351 de 1965

Durante el Frente Nacional (1958-1974) la economía creció a una tasa media del 5,73%; en su segunda mitad (1966-1974) el crecimiento promedio fue del 6,19%. En la administración Lleras Restrepo el crecimiento sobresaliente fue acompañado por una inflación moderada; la inflación fue alta en los gobiernos de Valencia y Pastrana Borrero, en comparación con la registrada en los gobiernos de Lleras Camargo y Lleras Restrepo. Tras el Plebiscito de 1957, que ordenó asignar al menos el 10% del Presupuesto Nacional a Educación, la participación del presupuesto de gasto social llegó al 20,8% en promedio para todo el período; fue este resultado un distintivo de la programación del presupuesto durante el Frente Nacional. Los salarios reales se fortalecieron hasta 1965, especialmente en el caso de los recibidos por los obreros (como se verá adelante, el salario

mínimo sufrió incrementos extraordinarios en 1963); sin embargo, desde mediados de los años sesenta hasta fines de la década siguiente el deterioro de los salarios de los empleados es marcado en comparación con lo ocurrido con el de los obreros, cuyo poder adquisitivo logró mantenerse (Cuadro 10).

La reapertura del Congreso en los albores del Frente Nacional dio lugar al surgimiento de iniciativas legislativas en el campo laboral. Así, en agosto de 1959 la bancada liberal planteó, entre otras reformas, las siguientes: creación del Consejo Nacional de Salarios; revisión de la preferencia por los sindicatos de empresa en contra de los de industria o gremiales para efectos de celebrar convenciones colectivas; supresión de la cláusula de reserva y del plazo presuntivo; ampliación del período de prueba, y determinación taxativa de las justas causas de despido, incluyendo las de índole económica, como el deficiente rendimiento del empleado o la incapacidad financiera del empleador<sup>3</sup>. En relación con la huelga en los servicios públicos, se afirmó que, "Es urgente que la ley defina la noción de servicio público e impida en ciertos casos el trabajo de los empleados minoritarios adversos a la huelga, para evitar choques peligrosos, y que, sobre todo, ponga alguna limitación temporal al conflicto" (Delgado Guzmán, 2009, p. 296, con base en *El Tiempo*, 6 de agosto de 1959, p. 20)<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Con la expedición de la Ley 187 de 1959 se creó el Consejo Nacional de Salarios como organismo consultor del Gobierno en materia salarial, y con facultades como la de fijar los salarios mínimos en el país.

<sup>4</sup> El CST, en su artículo 48, definió el plazo presuntivo al establecer que los contratos cuya duración no fuera expresamente estipulada se presumirían celebrados por términos sucesivos de seis meses. Igualmente, en su artículo 49 definió la cláusula de reserva al señalar que en los contratos de duración indeterminada las partes pueden reservarse la facultad de darlos por terminados en cualquier tiempo, mediante preaviso con anterioridad no inferior a uno de los períodos que regulen los pagos del salario (en general 15 o 30 días). El Decreto 656 de 1954 estableció en su artículo 1 que el preaviso sería de 45 días. Las tensiones laborales creadas por el plazo presuntivo y la cláusula de reserva fueron registradas por el ministro del Trabajo Otto Morales Benítez en los términos siguientes: "Los abusos que se han cometido desde la vigencia de esta disposición, han creado una considerable resistencia entre

Cuadro 10  
Indicadores económicos y presupuesto social,  
1956-1979

Años	Crecimiento del PIB real (1994 = 100)	Inflación según el deflactor del PIB (1994 = 100)	Índice de salarios reales en la industria (empleados)	Índice de salarios reales en la industria (obreros)	Salarios reales mensuales promedio: empleados calificados	Salarios reales mensuales promedio: empleados no calificados	Gasto social (educación y salud en el presupuesto nacional) (%)
1955	3,9	(0,06)	104,0	103,5			10,4
1956	9,6	7,8	101,3	108,5			9,4
1957	3,9	17,2	92,3	121,5			9,6
1958	2,8	13,3	93,0	122,0			14,7
1959	8,7	6,6	95,0	123,0			15,2
1960	1,8	8,5	97,3	133,8	1.545	184	15,4
1961	3,1	8,2	97,5	142,5	1.613	234	17,2
1962	6,3	6,6	c.m.	c.m.	1.531	229	20,8
1963	6,0	23,2	123,5	195,5	1.271	173	19,3
1964	6,9	16,3	121,5	190,0	1.663	154	19,4
1965	3,9	9,2	125,5	195,5	1.561	220	18,1
1966	5,4	14,9			1.445	267	19,3
1967	4,2	8,3			1.313	247	21,6
1968	6,1	9,4			1.329	254	20,2
1969	6,4	8,2			1.230	230	16,6
1970	6,7	12,1			1.211	227	18,9
1971	6,0	10,8			1.159	218	21,2
1972	7,7	12,9			1.278	200	21,4
1973	6,7	20,2			1.110	171	25,0
1974	5,7	25,4			1.045	205	27,7
1975	2,3	22,8			1.021	195	27,8
1976	4,7	25,5			898	173	29,1
1977	4,2	29,2			852	205	28,2
1978	8,5	17,1			825	221	26,2
1979	5,4	24,0			813	227	26,6

c. m.: cambios de muestra.

Fuentes: Banco de la República (1998, y Series Estadísticas, en [www.banrep.org](http://www.banrep.org)); gasto social en Avella (2008); índices de salarios reales (1955-1965; marzo de 1955 = 100) según Urrutia (1969, tabla 29); salarios reales para empleados calificados y no calificados (1960-1979) según Urrutia (1984, con base en datos de Urrutia y Arrubla, 1970).

Algunas de estas propuestas se tradujeron en medidas legislativas a mediados de los años sesenta, pero no como resultado de la deliberación parlamentaria, sino como producto de un decreto de estado de sitio adoptado en tiempos de agitación laboral. Dos de los

considerandos del Decreto 2351 de 1965 decían así:

“Que las clases trabajadoras del país han venido expresando reiteradamente su inconformidad por la demora en adoptar las

los trabajadores y así, las dos grandes confederaciones sindicales existentes en Colombia, sus federaciones filiales, los sindicatos, sus asesores y personas versadas en la materia, incluyendo destacados miembros del Congreso, han venido solicitando la modificación de esta cláusula o, al menos, su aclaración en un sentido que no ponga en peligro a la organización sindical ni comprometa el derecho a la estabilidad en el trabajo” (Blanco Rivera, 2007, p. 211).

---

reformas a la actual legislación laboral, con el fin de adaptarla a las nuevas realidades de la relación obrero-patronal. Que es conveniente introducir al Código Sustantivo del Trabajo vigente las modificaciones que constituyen un avance en esta materia, para afianzar la tranquilidad social del país” (Silva Romero, 2005, pp. 621-639)<sup>5</sup>.

¿Qué se quiso decir en su momento con nuevas realidades de la relación obrero-patronal, y cuáles fueron las modificaciones que constituyeron un avance en materia laboral? El mensaje central parece haber sido la *estabilidad en el empleo*. Así, por ejemplo, el decreto estableció que la duración del contrato a término fijo no podría ser inferior a un año; que un trabajador no podría ser despedido sin que mediara “justa causa”; que de haber despidos sin “justa causa”, el empleador debería indemnizar al trabajador; que los despidos colectivos deberían ser autorizados por el Ministerio del Trabajo, y que se prohibía a los patronos el cierre inadvertido de las empresas.

El Decreto 2351 estableció pormenorizadamente cómo se pagarían las indemnizaciones en los casos de terminación unilateral del contrato sin justa causa. Además, definió nuevos privilegios laborales: los feriados remunerados con un recargo del 100% sobre el salario ordinario; el descanso compensatorio remunerado para los trabajadores habituales en días de descanso obligatorio; la liquidación del auxilio de cesantía con base en el último salario mensual devengado, y la

compatibilidad entre el auxilio de cesantía y la pensión de jubilación, entre otros.

También se refirió a la noción de empresa e introdujo innovaciones en cuanto a la representación sindical. Al definir *empresa* estableció que “se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona, natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio” (Decreto 2351/65, artículo 15; reproducido en Silva Romero, 2005, p. 629). Y al referirse a la representación sindical modificó lo establecido en la legislación de mediados de los años cuarenta que consagraba la primacía de los sindicatos de empresa, al prescribir que “Cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación efectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa” (artículo 26; *Ibíd.*, p. 633). Finalmente, una tercera parte del articulado del decreto se orientó a regular el manejo de potenciales conflictos, incluyendo el arreglo directo, la conciliación y el arbitramento, y a definir las funciones de las autoridades durante la huelga.

En la Ley 48 de 1968, mediante la cual el Decreto 2351 de 1965 siguió rigiendo como ley después de levantarse el estado de sitio, se dispuso que, “cuando el 75% o más de los

---

<sup>5</sup> En vísperas de iniciarse el segundo mandato del Frente Nacional se redactó el denominado “Acuerdo de los cuarenta” en el cual la política social tenía un lugar preeminente (Vázquez Carrizosa, 1992, p. 199).

---

trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad al servicio de una empresa estén afiliados a un sólo sindicato gremial, el pliego de peticiones que éste le presente a la empresa deberá discutirse directamente con ese sindicato, y el acuerdo a que se llegue formará un capítulo especial de la respectiva convención colectiva de trabajo”<sup>6</sup> (Ley 48 de 1968, artículo 3; *Ibíd.*, p. 645).

#### *b. Las misiones de empleo de 1970 y 1986*

La tasa media de desempleo urbano en Colombia pasó del 9,1% entre 1961 y 1965 al 11,2% entre 1966 y 1970 (Reyes Posada, 1987, Cuadro 4). Su persistencia a lo largo de los sesenta sugería para entonces la presencia de factores estructurales en su comportamiento. En 1970 los dos países con las mayores tasas de desempleo en América Latina eran, de lejos, Panamá y Colombia (Cuadro 10). Fue en esa época cuando la administración Lleras Restrepo propuso a la OIT que Colombia fuese escogida como país piloto del llamado programa Mundial de empleo, auspiciado por dicha entidad. Encabezada por Dudley Seers, entonces director del Instituto de Estudios del Desarrollo de la Universidad de Sussex, una misión de la OIT llegó a Colombia a comienzos de 1970.

En lo atinente a la legislación laboral, la misión encontró que era de tales características

que inhibía la generación de empleo. En relación con la estabilidad en el empleo, que fuera la bandera del Decreto 2351 de 1965, la misión incluso fue de la opinión de que iba más allá de las propias recomendaciones de la OIT. Así se expresó la misión:

“La situación de Colombia es la siguiente: una vez que ha transcurrido un período de prueba de sesenta días, y a menos que por un contrato escrito se limite de manera expresa la relación de trabajo a un período fijo, ningún trabajador puede ser despedido si no es por “justa causa”. Frecuentemente corresponde a un tribunal de trabajo decidir si existe o no causa justificada para el despido, y en caso de no encontrarla, el empleador debe pagar una indemnización considerable, a veces muy cuantiosa, proporcional al número de años de servicio del trabajador en la empresa. Además, el Código de Trabajo dispone que los despidos colectivos, ya sean en forma transitoria o definitiva, deben contar con la autorización del Ministerio del Trabajo. Son disposiciones bastante severas, aun dentro de las normas latinoamericanas, sobre todo si se las compara con las de la Recomendación (la 119 de junio de 1963 de la OIT) que hemos mencionado<sup>7</sup>.

“[...] al parecer, la legislación colombiana y su aplicación han creado una situación en la cual la protección contra el despido se ha convertido en un obstáculo importante

---

<sup>6</sup> Representantes de los trabajadores de la época interpretaron los eventos que llevaron a la expedición del Decreto 2351/65 como una experiencia de colegislación entre Gobierno, empresarios y obreros, que no sólo habría develado un anunciado paro nacional para el 25 de enero de 1965, sino que habría reformado la legislación laboral (*Ibíd.*, pp. 158-159).

<sup>7</sup> La Recomendación citada incluía, entre otros, los siguientes puntos: “El trabajador que considere haber sido objeto de una terminación injustificada de su relación de trabajo [...] debería tener derecho a recurrir contra su terminación ante un organismo neutral tal como un tribunal o un árbitro” (OIT, 1970, pp. 218-219).

---

para el aumento del empleo” (OIT, 1970, pp. 218-219).

En cuanto a la definición de *unidad de empresa*, la misión conceptuó que sólo lograría disuadir a las empresas de establecer nuevas instalaciones. Además, consideró que la ley daba ventajas en la negociación a los trabajadores organizados; según la misión,

“Estas ventajas jurídicas no son infrecuentes en América Latina, y hay mucho que decir en su favor cuando, a causa de que abunda el desempleo, es débil en el plano económico la posición de negociación de los sindicatos. Pero esas ventajas modifican muy intensamente los conceptos y supuestos básicos de la negociación colectiva tal como se desarrollaron inicialmente en los países industrializados, con importantes consecuencias económicas y sociales” (Ibíd., 207)<sup>8</sup>.

La existencia de ciertas prestaciones complementarias del salario también fue discutida por la misión. Según ella, “hay una forma de tributación que en la actualidad eleva el costo de la mano de obra en relación con el del capital. Se trata del método de financiar ciertas prestaciones adicionales. Estas prestaciones, que en conjunto equivalen a una proporción importante de los salarios básicos, se financian

mediante contribuciones basadas en el pago de remuneraciones (OIT, 1970, p. 202).

En 1980 la tasa media de desempleo en el continente apenas superaba el 6%; un lustro más tarde estaría cercana al 7,5%, cuando todavía se vivía la crisis financiera de la época. En Colombia el crecimiento del desempleo fue proporcionalmente mayor, elevándose en prácticamente cuatro puntos, y arribando a su nivel más alto en la segunda posguerra (Cuadro 11). Para entonces, el Gobierno nacional convocó una nueva misión de empleo, en esta ocasión dirigida por Hollis B. Chenery de la Universidad de Harvard<sup>9</sup>.

El informe final de la llamada Misión de Empleo dedicó su primera parte al estudio de los cambios en la estructura económica en la segunda posguerra, con énfasis en las tendencias globales del empleo y el desempleo. En seguida, se adentró en el mercado laboral, separando el mercado rural del mercado urbano. Posteriormente, estudió el marco institucional relacionado con el sistema de seguridad social, y el régimen laboral, para terminar con una propuesta de reforma. Tras una amplia evaluación del régimen laboral, el informe concluyó que, “el sistema de cesantías y el régimen de despidos e indemnizaciones castiga la estabilidad laboral y puede estar

---

<sup>8</sup> La misión cuestiona el artículo 54 de la Ley 6 de 1945, según el cual, durante una huelga legal “el patrono no podrá celebrar entre tanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos (...)”, así como el artículo 33, numeral 2, de acuerdo con el que, “mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de éste derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo”. A estos desarrollos de la ley colombiana, la misión les dio el calificativo de estructura económica y jurídica algo especial (Ibíd., p. 207).

<sup>9</sup> Los coordinadores nacionales fueron José Antonio Ocampo y Manuel Ramírez, con Juan Luis Londoño como secretario técnico.

Cuadro 11  
**América Latina y el Caribe: desempleo urbano**  
**1970-2000, años seleccionados**  
(tasas anuales medias)

		1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000
América Latina y el Caribe	22 países promedio simple			6,2	7,3	5,8	7,5	8,4
<b>Áreas</b>								
Argentina	Urbana	4,9	3,1	2,6	6,1	7,4	17,5	15,1
Barbados	Nacional	-	-	-	-	14,7	19,7	9,2
Bolivia	Capitales	-	-	-	5,8	7,3	3,6	7,5
Brasil	Seis metrópolis	3,7	-	6,3	5,3	4,3	4,6	7,1
Chile	Nacional	3,9	16,6	10,4	15,3	7,8	7,4	9,2
Colombia	Siete metrópolis	10,0	10,4	10,0	13,9	10,5	8,8	17,2
Costa Rica	Urbana	-	-	6,0	6,7	5,4	5,7	5,3
Cuba	Nacional	-	-	-	-	-	7,9	5,5
Ecuador	Urbana	-	5,3	5,7	10,4	6,1	7,7	14,1
El Salvador	Urbana	-	8,6	-	-	10,0	7,0	6,5
Guatemala	Nacional	-	-	2,2	12,1	6,0	3,7	-
Honduras	Urbana	-	-	8,8	11,7	7,8	5,6	-
Jamaica	Nacional	-	-	-	-	15,3	16,2	15,5
México	Urbana	-	7,0	4,5	4,4	2,7	6,2	2,2
Nicaragua	Nacional	-	11,1	-	3,2	7,6	16,9	9,8
Panamá	Urbana	10,3	8,6	9,9	15,6	20,0	16,6	15,2
Paraguay	Urbana	-	-	4,1	5,2	6,6	5,3	10,0
Perú	Lima metropolitana	8,3	8,1	7,1	10,1	8,3	8,2	8,5
República Dominicana	Nacional	-	-	-	-	-	15,8	13,9
Trinidad y Tobago	Nacional	-	-	-	-	20,1	17,2	12,8
Uruguay	Urbana	7,5	-	-	-	8,5	10,3	13,6
Venezuela	Nacional	7,8	8,3	6,0	13,1	10,4	10,3	14,0

Fuente: Prealc (1982); Cepal (2000).

induciendo una rotación de personal más alta que la deseada, reduciendo las ventajas que para trabajadores y empresarios representan los mercados de carrera” (Ocampo y Ramírez, 1986, cap. 6, p. 8).

El régimen de despidos y sanciones tenía cierto sentido al adoptarse a mediados de los sesenta. Así lo explica la misión:

“La relación obrero patronal (en países con altos niveles de desempleo y subempleo) está

esencialmente desequilibrada: es mucho más fácil para la empresa restituir un trabajador que para este último encontrar una nueva ocupación estable y relativamente bien remunerada. La ausencia de un seguro de desempleo (ya que el régimen colombiano de cesantías evolucionó en una dirección totalmente diferente a un seguro de esta naturaleza) eleva además los costos potenciales de la pérdida de trabajo. Estas consideraciones explican la existencia de un procedimiento de despido y una indemnización en caso de ruptura del

contrato de trabajo sin causa contemplada en la ley. Por último, la acción de reintegro y la pensión sanción fueron diseñadas en la etapa en la cual las pensiones de jubilación estaban a cargo de las empresas, como mecanismo de protección para que los trabajadores antiguos conservaran dicho derecho. Al haber asumido el ISS la mayoría de las pensiones en 1967, las normas correspondientes pasaron a cumplir un papel muy diferente a aquel para las cuales fueron diseñadas” (Ibíd., pp. 11-12).

El informe mostró cómo los costos de la retroactividad de las cesantías eran considerables, y que este aspecto del régimen laboral debería ser reformado. Igualmente, puso en tela de juicio al régimen de despidos e indemnizaciones por estimular el despido prematuro de los trabajadores. La retroactividad de las cesantías, unida al régimen de despidos e indemnizaciones del Decreto 2351 de 1965, habrían terminado obrando en contra de la estabilidad laboral.

Cuadro 12  
Indicadores económicos y presupuesto social,  
1980-2000

Años	Crecimiento del PIB real (1994 = 100)	Inflación según el deflactor del PIB (1994 = 100)	Índice del salario mínimo real (fin de año) (1990 = 100)	Índice de salarios reales de la industria: empleados (fin de año) (1990 = 100)	Índice de salarios reales de la industria: obreros (fin de año) (1990 = 100)	Índice de salarios reales de la industria, promedio anual (1990 = 100)	Gasto social (educación y salud en el presupuesto nacional) (%)
1980	4,1	27,6	10,97	82,54	78,71		25,7
1981	2,3	22,7	13,89	83,30	80,49		n.d.
1982	0,9	24,8	18,06	84,45	82,96		25,3
1983	1,6	20,4	22,57	89,82	88,63		n.d.
1984	3,3	22,2	27,54	92,33	91,89		26,2
1985	3,1	24,9	33,05	90,69	91,36		23,2
1986	5,8	29,2	40,98	92,20	93,30		21,8
1987	5,4	23,4	49,99	93,71	92,74		21,0
1988	4,1	27,8	62,49	94,28	93,26		21,8
1989	3,4	24,7	79,36	93,99	93,22		19,4
1990	4,3	28,2	100,0	90,91	89,02	99,99	22,5
1991	2,4	26,1	126,07	94,22	88,89	98,13	22,3
1992	4,4	23,0	158,90	100,57	92,61	100,58	21,2
1993	5,7	23,9	198,68	108,3	95,78	106,83	20,6
1994	5,2	25,6	240,59	118,46	99,41	110,04	16,8
1995	5,2	18,9	289,90	122,22	100,32	113,34	23,4
1996	2,1	16,9	346,44	123,57	98,32	115,89	20,9
1997	3,4	16,8	419,27	131,60	104,84	120,67	21,2
1998	0,6	14,8				120,90	20,6
1999	(4,2)	12,6				126,25	17,1
2000	2,9	12,1				131,05	

n. d. no disponibles.

Fuentes: Banco de la República (1998, y Series estadísticas, en [www.banrep.org](http://www.banrep.org)); gasto social en Avella (2008).

c. *La Ley 50 de 1990: versión local de la reforma internacional de las instituciones laborales*

A partir de 1980, y a lo largo de la década que entonces se iniciaba, las tasas de crecimiento de la economía fueron ostensiblemente menores a las registradas en las dos décadas anteriores. El promedio anual del crecimiento y de la inflación entre 1980 y 1989 fue del 3,4% y del 24,8% respectivamente. La evolución de los salarios reales revela su fortalecimiento a lo largo de los años ochenta, el cual continuó durante la década siguiente (Cuadro 12); este comportamiento contrasta con el de América Latina en conjunto, cuyos salarios reales cayeron alrededor del 15% en los años ochenta, y se estancaron en los noventa (Cuadro 13).

La Ley 50 de 1990 hizo parte de un paquete de reformas institucionales implementado en los primeros años noventa. El viento reformador no fue exclusivo, originado en las condiciones propias de la economía colombiana. Proveniente de otras latitudes, sus alcances se extendieron hasta los confines del continente.

¿Por qué surgieron los ímpetus reformadores? A principios de los años noventa la tasa de desempleo en los Estados Unidos frisaba el 6%, en Francia se acercaba al 10%, en Gran Bretaña al 9%, en Italia al 11%, y en España al 15%; estas cifras contrastaban ampliamente con las que eran usuales dos décadas atrás, cuando en promedio eran del 4%. En América Latina se habían mantenido entre el 6% y el 7% a lo largo de los años ochenta; y en Colombia habían arribado al 12% en promedio (Cuadro 12). La persistencia de mayores tasas de desempleo en los años ochenta sirvió de acicate a los empeños de reforma. Por la misma época, el proceso de globalización económica acentuó la competencia comercial, con lo cual quedaron al descubierto los costos de eficiencia asociados con las instituciones laborales de los países.

La presión por los cambios en la normatividad laboral se hizo sentir rápidamente en Europa, comenzando en 1985; en las dos décadas siguientes se realizaron numerosas reformas para reducir el carácter *protector* de la legislación laboral: 38 reformas tuvieron un

Cuadro 13  
América Latina y países seleccionados, salarios reales medios,  
1980-1997, años seleccionados  
(1990 = 100)

País	1980	1985	1990	1995	1997
América Latina	116,4	112,0	100,0	100,7	100,8
Argentina	130,0	135,7	100,0	100,9	100,0
Brasil	87,8	101,9	100,0	88,0	95,4
Chile	95,4	89,3	100,0	123,6	132,2
Colombia	85,0	97,4	100,0	105,4	109,6
México	128,3	97,4	100,0	111,5	98,1
Perú	309,3	250,2	100,0	116,7	111,0

Fuente: Berry (2001, tabla 1.2).

significado marginal, y 10 un alcance sustancial (Boeri y Van Ours, 2008, Tabla 1.1). Las iniciativas de reforma en América Latina habían permanecido en salmuera, al menos desde mediados de los años ochenta. En Colombia, por su parte, una comisión preparatoria, que partiera del terreno abonado por la Misión de Empleo de 1986, preparó el texto y la exposición de motivos de la futura Ley 50 de 1990, y el año siguiente se expidió tanto la Ley Nacional de Empleo en Argentina, así como la Ley de Fomento del Empleo en Perú. Lo común en estos textos reformadores fue su aspiración a flexibilizar la normatividad laboral imperante, con el propósito de aumentar la competitividad comercial externa. En el caso de Colombia, la Ley 50 se concentró en la modificación de los artículos del CST que se consideraban cruciales, tanto en relación con el derecho individual como con el colectivo (Recuadro 16).

La exposición de motivos de la Ley 50 de 1990 decía así:

“El proyecto de ley responde a una necesidad de reajuste estructural que permita adecuar los principios y normas de esta materia a la realidad contemporánea y a la modernización e internacionalización de la economía colombiana [...] esa modernización de la economía hace necesario que se torne más

flexible el régimen laboral para darle mayor competitividad a nuestros productos, para promover la inversión e incrementar la generación de empleo. El Código que nos rige fue expedido en el año de 1950 y desde entonces se han realizado profundos cambios en la economía y la sociedad colombiana [...] el contrato de trabajo se ha convertido en una serie interminable de sorpresas, situación que hace inciertos los costos e impone obligaciones de difícil cumplimiento en razón de una reglamentación confusa e imprecisa [...] la legislación actual se ha quedado al margen de lo que ocurre con la economía microempresarial, campesina, informal y, en general de la pequeña producción. Para proteger a los trabajadores contra despidos y asegurarles la estabilidad, se dictaron normas que, en últimas, provocaron lo contrario y actuaron como disuasión para la generación de empleo” (Blanco Rivera, 2007, p. 220).

Los ajustes del CST aprobados en la Ley 50 de 1990 pueden discutirse en función de la evolución normativa desde el Decreto 2350 de 1944, pasando por la expedición del Código Laboral en 1950.

#### *d. Trazos distintivos del CST en perspectiva histórica*

##### 1) El contrato de trabajo individual

Los elementos del contrato de trabajo citados por la Comisión Especial de Asuntos Sociales del Senado en 1919, reiterados en varias iniciativas durante las dos décadas siguientes, reaparecieron en la Ley 6 de 1945 (art. 1), en el CST (art. 23), y en la Ley 50 de 1990 (art. 1). Son ellos, los agentes contratantes (en 1919 se hablaba de patrono y obrero, en

#### Recuadro 16

**Ley 50 de 1990** (por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones)

**Parte primera:** derecho individual del trabajo (artículos 1 a 38)

**Parte segunda:** derecho colectivo del trabajo (artículos 39 a 118)

Fuente: Cuéllar (2009, anexo normativo).

---

1945 y 1950 de patrono y trabajador, y de empleador y trabajador en 2000), la relación de subordinación (relación de dependencia continuada del trabajador en relación con el empleador), y la remuneración (el salario, independientemente de su forma, entendido como retribución por el servicio prestado por el trabajador).

En su sección sobre el contrato individual, el Decreto 2350 incluyó temas obligados como el de los contratos a término fijo y a término indefinido, pero también otros como la jornada laboral de ocho horas (cuarenta y ocho a la semana); el reglamento interno de trabajo; la doble remuneración para el trabajo en días de descanso obligatorio; las vacaciones y las cesantías; las indemnizaciones a cargo del patrono en caso de accidentes profesionales y enfermedades profesionales, mientras se organizaba el seguro social, y finalmente, un tema menos debatido que los anteriores, pero que sí había sido sujeto de discusión, especialmente en la coyuntura económica crítica de la segunda guerra mundial, cuando los salarios reales se deprimieron sustancialmente (Cuadro 6): el salario mínimo.

El CST, en su primera parte, consagrada al *derecho individual del trabajo*, dedicó un título completo al contrato individual de trabajo: los primeros cuatro capítulos se dedicaron al concepto de contrato de trabajo, la definición

de capacidad para contratar y la especificación de las modalidades del contrato; en relación con estas últimas, se estableció, entre otras normas y siguiendo la tradición legal, que el contrato podría ser verbal o escrito (art. 38) y que podría celebrarse por tiempo determinado, por el requerido para realizar una cierta tarea, o por tiempo indefinido (art. 46). Se definieron varios tipos de cláusulas, entre ellas la de reserva y plazo presuntivo, comentadas más arriba, así como las posibles causas de suspensión del contrato. Se dedicó un capítulo completo (cap. V) a definir las obligaciones del patrono y del trabajador, así como a establecer prohibiciones generales que deberían ser acatadas por ellos (tales prohibiciones venían haciendo parte del patrimonio normativo laboral o de las demandas laborales desde los años veinte)<sup>10</sup>.

También se definieron explícitamente las causales de terminación del contrato, en especial de las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato, sin previo aviso o con previo aviso (arts. 61 a 64). El Decreto 2351 de 1965 introdujo modificaciones en estas causales, creó indemnizaciones y estableció la opción de *reintegro* o indemnización del trabajador injustamente despedido, si éste contara con más de diez años de servicio, como se vio atrás. La Ley 50 de 1990 eliminó dicha opción de reintegro, pero incrementó la indemnización (art. 7)<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Por ejemplo, se prohibió la retención de salarios sin la autorización previa escrita del trabajador, la exigencia al trabajador de adquirir bienes en almacenes del patrono, la imposición de compensaciones al trabajador por contratarlo, y la limitación del derecho de asociación de los trabajadores.

<sup>11</sup> El artículo 8 del Decreto 2351 de 1965 estableció que en los contratos a término indefinido, la indemnización se pagaría así: "a) Cuarenta y cinco días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año, [...]. d) Si el trabajador tuviere diez años o más de servicio continuo, se le pagarán 30 días adicionales de salarios sobre los cuarenta y cinco básicos del literal a, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero [...]" (Silva Romero, 2005, p. 626). El artículo 7, numeral 4, de la Ley 50 de 1990, cambió los 30 días adicionales por 40 (Cuéllar, 2009, p. 575).

---

El CST estableció que el contrato, “por tiempo determinado debe constar siempre por escrito y su plazo no puede exceder de dos años, pero es renovable indefinidamente” (art. 47); a su turno, el Decreto 2351 de 1965 dispuso que, “El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser inferior a un año ni superior a tres, pero es renovable indefinidamente” (art. 4, numeral 1). Finalmente, la Ley 50 de 1990 devolvió la flexibilidad en la contratación a término fijo al decidir que, “El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente” (art. 3).

## 2) El salario y el salario mínimo

Los redactores del Decreto 2350 contaron con los avances de las tres últimas décadas en la comprensión jurídica del salario. En un concepto no muy lejano, emitido diez años antes por el Departamento del Trabajo se decía:

“**Salario** es la remuneración que recibe un trabajador que habitualmente presta sus servicios a otra persona o entidad y como compensación por tales servicios. El salario puede revestir diversas formas, siendo las principales: a) el salario por unidad de tiempo (por día, por semana, por mes, por año); b) el salario por unidad de obra, llamado también a destajo; c) el salario por tarea. De manera que tanto la remuneración que se paga al obrero como la que se paga al empleado y al criado doméstico,

se llama *salario* en la economía y en la legislación del trabajo. Ese salario se denomina jornal cuando se contrata por días, y toma el nombre de *sueldo* cuando se contrata por períodos mayores y es expresión de una retribución fija. Más especialmente se denomina *sueldo* la remuneración que devengan los trabajadores que tienen calidad de empleados”<sup>12</sup>.

El CST estableció que, “Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte [...]” (art. 127). Entre tales formas se consideraba la participación de utilidades; la Ley 50 de 1990 preservó la definición de salario del CST, pero excluyó la participación en las utilidades como parte del salario (art. 14).

La *libertad de estipulación* es central en la legislación salarial. El CST estableció que, “El patrono y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc. [...]” (art. 132). La Ley 50 de 1990 introdujo una innovación con la creación del salario integral: “[...] cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios [...], excepto las vacaciones” (art. 18)<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Concepto del Departamento de Trabajo, del 20 de diciembre de 1935 (Barón Serrano, 1939, pp. 184-185).

<sup>13</sup> La idea del salario integral se había discutido en décadas anteriores, sin haber sido consagrada legalmente; por ejemplo, a principios de los sesenta cuando fue comentada por laboristas del momento (Universidad Externado de Colombia, 1961).

---

Al igual que ocurriera con otros conceptos del mundo laboral, el del salario mínimo venía discutiéndose de décadas atrás en relación con el momento de su incorporación al ordenamiento jurídico formal; y, también como fuera corriente con otras instituciones relacionadas con el trabajo, el del salario mínimo fue un campo de amplia convergencia de analistas provenientes de escuelas ideológicas y políticas distintas<sup>14</sup>.

La primera disposición legal que impuso el salario mínimo en Colombia fue el Decreto 2350 (art. 4), la cual fue ratificada en la Ley 6 de 1945 (art. 4). Esto no quiere decir que no haya existido previamente el salario mínimo en algunas actividades económicas aisladas; sólo que no era una norma general<sup>15</sup>; por ejemplo, sí existía para maestros de escuelas primarias, para los trabajadores de las empresas petrolíferas, y para los trabajadores de la Zona Bananera<sup>16</sup>. Tampoco quiere decir que en el pasado el Legislativo no hubiera conocido iniciativas para la implantación del salario mínimo<sup>17</sup>.

El CST definió el salario mínimo como aquel que "todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural" (art. 145). Su fijación dependería de variables como el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y patronos, y de las características regionales (art. 146).

El Decreto 2350 estableció que "El Gobierno podrá señalar, por medio de decretos, los salarios mínimos para cualquier región económica o cualquier actividad profesional, [...] previo concepto de comisiones paritarias de patronos y trabajadores" (art. 4). En virtud de esta disposición, ratificada por la Ley 6 de 1945, se expidió el primer decreto de salario mínimo en la administración Ospina para que rigiera a partir del 1 de enero de 1950. En ese mismo año el CST reiteró lo establecido desde 1944 y 1945 acerca de la facultad gubernamental para decretar salarios mínimos. En 1956 (octubre) se establecieron salarios mínimos diferenciales para el sector urbano

---

<sup>14</sup> Por ejemplo, el ideólogo conservador Guillermo Salamanca C., en su ensayo "De la intervención del Estado en la fijación del salario", publicado por la Universidad Nacional en 1925 (Salamanca Camacho, 1925), y las defensas de los proyectos de ministros liberales como Antonio Rocha Alvira en la primera administración López Pumarejo, y Carlos Lozano y Lozano y José Joaquín Caicedo Castilla en la administración Santos.

<sup>15</sup> En concepto acerca del salario mínimo, emitido en septiembre de 1935, el Departamento del Trabajo afirmó: "No existe, en tesis general, disposición legal que lo imponga" (Barón Serrano, 1939, p. 205).

<sup>16</sup> En el caso de los trabajadores de las empresas petrolíferas, la Ley 4 de 1921 estableció que, "Las empresas de esta clase suministrarán a sus trabajadores una alimentación sana y suficiente o el salario que sea necesario para obtenerla, de acuerdo con su precio en cada región" (art. 2). Posteriormente, el Decreto 1268 de 1939 sobre Sanidad en Empresas Petroleras prescribió que, "Las empresas están obligadas a suministrar a los trabajadores una alimentación sana y suficiente. Solamente en los centros poblados, en donde los trabajadores puedan obtenerla con facilidad, esta prestación será reemplazada por su equivalente en dinero, de acuerdo con el valor dominante en la región" (art. 2). En cuanto a los maestros de escuela, la Ley 2 de 1937 señaló: "A partir del día 1º de julio de 1937, el maestro de escuela primaria devengará como sueldo mínimo la suma de cuarenta pesos (\$40) mensuales" (art. 1) (Barón Serrano, 1939, pp. 205-206).

<sup>17</sup> Por ejemplo, el proyecto de ley "por la cual se fija el salario mínimo" presentado en 1933 por el representante Libardo López; en él se autorizaba a las asambleas departamentales para determinar el salario mínimo en cada departamento, "teniendo en cuenta el costo de la vida y el promedio de personas que cada trabajador corriente debe sostener, según los datos demográficos de la región" (Ministerio de Industrias, 1933, pp. 327 a 331).

---

alto y el sector rural; el año siguiente dichos salarios fueron elevados en un 15% (julio), poco después del derrocamiento de la dictadura de Rojas Pinilla. Nuevos incrementos se registraron durante el Frente Nacional, en la administración Lleras Camargo (en mayo de 1960, enero de 1962 y agosto de 1962) y en el gobierno de Valencia (enero de 1963)<sup>18</sup>; en esta última ocasión el reajuste del salario mínimo urbano fue del 40% y el del salario rural del 29%. Debieron pasar varios años hasta una nueva elevación de los salarios mínimos en 1969 durante la administración Lleras Restrepo, y nuevamente en 1972 bajo el gobierno de Pastrana Borrero. En adelante se hicieron ajustes aproximadamente anuales y discriminados entre rurales y urbanos, hasta su unificación a partir de 1984 (julio), fecha en la cual se iniciaron los ajustes anuales a partir del 1 de enero de cada año.

La Ley 50 de 1990 asignó al Consejo Nacional Laboral creado en 1987 y de conformación tripartita (representantes de los empleadores, de los trabajadores y del Gobierno), la fijación de los salarios. En caso de no darse el consenso en el seno del Consejo, el Gobierno procedería a fijar dichos salarios por medio de decretos.

En 1991 la nueva Constitución inspirada en la experiencia del salario mínimo se refirió a la remuneración mínima vital y móvil (art. 53),

como a un elemento que debería hacer parte del estatuto del trabajo. Un antecedente, con denominación igual, fue el de Argentina, donde el salario mínimo, vital y móvil también fue consagrado como derecho constitucional (artículo 14 bis incorporado en 1957 a la Constitución de 1853) (Gerchunoff y Llach, 2003, p. 234).

Posteriormente, la Ley 278 de 1996 estableció que le correspondería a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, “el fijar de manera concertada el salario mínimo de carácter general, teniendo en cuenta que se debe garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia” (art. 2, literal d). Esta ley reglamentó la composición y funcionamiento de la comisión permanente integrada por el Gobierno, los empleadores y los trabajadores, prevista en el artículo 56 de la Constitución nacional. De acuerdo con el texto constitucional, dicha comisión “fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales” (Sáchica, 1995, p. 36)<sup>19</sup>.

Tanto en el CST de 1950 como en la Ley 278 de 1996 se recoge la tradición internacional reiterada desde fines del siglo XIX, según la cual el salario mínimo debe ser suficiente para cubrir no sólo las necesidades (calidad de vida

---

<sup>18</sup> Como se anotó, la Ley 187 de 1959 creó el Consejo Nacional de Salarios, facultado para establecer el salario mínimo.

<sup>19</sup> En México se reformó el Código del Trabajo en 1974 para crear una comisión salarial, con representación tripartita, con el propósito de establecer los salarios mínimos y actuar como mecanismo consultivo en materia laboral. Posteriormente, en 1987 se reformó el artículo 123 constitucional para disponer a ese nivel la integración de una comisión nacional permanente tripartita, entre cuyas funciones estaría la de fijar los salarios mínimos (Reynoso Castillo, 2007, pp. 298 y 301). En otros países latinoamericanos se crearon consejos salariales tripartitos similares; en Argentina se le denomina Consejo Nacional de Empleo, la Productividad y el Salario.

---

digna) del trabajador, sino las de su familia. Una década atrás, México modificó el artículo 123 de la Constitución al establecer que los salarios mínimos se clasificarían en generales y profesionales; los generales deberían, “ser suficientes para satisfacer las necesidades de un jefe de familia y para proveer a la educación de los hijos.” Los profesionales se fijarían, “considerando las condiciones de las distintas actividades económicas” (Reynoso Castillo, 2007, p. 298).

Aunque el planteamiento según el cual el mínimo debe cubrir los requerimientos del trabajador y su familia, haga parte del elenco de definiciones institucionales en diversas economías, dicha noción ha sido ampliamente controvertida en los ámbitos académicos de tiempo atrás. Una de las razones de esta controversia es el cambio dramático en la participación femenina en la composición de la fuerza de trabajo en la economía del siglo XX, como ya se anotó. Otra razón es la duda acerca de la eficacia del salario mínimo como medio de lucha contra la pobreza<sup>20</sup>. En general, la literatura consultada por los economistas en relación con los efectos del salario

mínimo sobre la economía es ambigua (Boeri y Van Ours, 2008, capítulo 2). El itinerario del salario mínimo en Colombia, en comparación con otras economías, es discutido en Arango, Herrera y Posada (2007).

### 3) Las asociaciones profesionales

El “asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos”, es un derecho reconocido por el Estado a patronos y trabajadores (Decreto 2350/44, art. 15). Igual reconocimiento es hecho en el CST (art. 353). Una nueva reiteración de dicho derecho se hace en la Ley 50 de 1990 (art. 38), haciendo explícito que ella corresponde al artículo 39 de la Carta Política<sup>21</sup>. Como puede observarse, ninguna de estas normas se esmera en definir lo que significa el vocablo *sindicato*, como sí lo hiciera explícitamente la Ley 83 de 1931, pionera en el reconocimiento del sindicalismo en Colombia.

#### a) El *sindicato de empresa*

El Decreto 2350 definió que los sindicatos serían de *empresa, gremiales y de oficios varios*

---

<sup>20</sup> En relación con la experiencia de los Estados Unidos, Joseph E. Stiglitz dejó el siguiente comentario en su texto introductorio de Economía: “Los debates sobre los salarios mínimos giran en torno al sentido del objetivo inicial de la legislación sobre el salario mínimo, a saber, garantizar que las personas que trabajen ganen lo suficiente para mantener una familia. Aunque en los años treinta fuera razonable suponer que un hombre necesitaba ganar un determinado salario mínimo para mantener a su mujer y a su familia, en el mercado de trabajo actual a menudo trabajan los dos cónyuges e incluso uno o dos hijos adolescentes [...] Por otro lado, no parece que la subida del salario mínimo sea un medio especialmente útil para ayudar a los pobres [...] Su problema no es que ganen un salario bajo cuando trabajan sino que no siempre trabajan, y eso puede deberse [...] a que no encuentran trabajo, en cuyo caso el problema es el nivel de empleo [...] Por lo tanto, el salario mínimo no es un buen recurso para tratar de resolver los problemas de la pobreza. Es necesario establecer otros programas públicos para resolverlos” (Stiglitz, 1994, p. 156).

<sup>21</sup> En la Carta de 1886 se decía: “Toda persona podrá abrazar cualquier oficio u ocupación honesta sin necesidad de pertenecer a gremio de maestro o doctores. Las autoridades inspeccionarán las industrias y profesiones en lo relativo a la moralidad, la seguridad y la salubridad públicas” (art. 44) (Pombo y Guerra, 1892, p. 372). Con motivo de la reforma constitucional de 1936, el nuevo artículo 38 de la Constitución quedó así: “Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley puede exigir títulos de idoneidad y reglamentar el ejercicio de las profesiones. Las autoridades inspeccionarán las profesiones y oficios en lo relativo a la moralidad, seguridad y salubridad públicas (...)”. Este artículo pasó a ser el 39 en la codificación de 1945 (Castro, 1982).

---

(art. 16); y estableció que, “los sindicatos de empresa son la base de la organización sindical” (art. 17). La Ley 6 de 1945 añadió a la lista los sindicatos de industrias (art. 38); el CST se expresó en términos de los sindicatos de base para referirse a los de empresa (art. 356a). La Ley 50 de 1990 abrió las puertas al sindicato *mixto*, entendiéndose por tal el integrado por trabajadores oficiales y empleados públicos (art. 59).

A finales de los años veinte los analistas de la OIT encontraron que la práctica corriente en América Latina era el sindicato de empresa; existía, según ellos, una oposición al sindicalismo organizado por la industria, ya que en este último, “la defensa de los intereses de la colectividad obrera como clase social ocupa el primer plano, en tanto que en el primero, el primer rango corresponde a la comunidad de intereses entre patronos y asalariados” (OIT, 1930, p. 213). En el caso de Chile, la institución del sindicato de empresa fue incorporada en la legislación en los años veinte, al inspirarse en la práctica de las *company-unions* de los Estados Unidos; así, los dos países se caracterizaron por varias instituciones laborales análogas. Sin embargo, mientras en los Estados Unidos los sindicatos de las empresas podían formarse libremente, en Chile y otros países latinoamericanos su reglamentación fue estricta<sup>22</sup>. Según González Charry, quien participara en la preparación del Decreto 2350, la noción de empresa fue tomada de la Ley Federal de México, expedida en 1931, y considerada como una de las más

completas de la época (Herrera Vergara, *et al.*, 2000, p. x).

Salvo Argentina, Cuba, Ecuador y México, las legislaciones laborales latinoamericanas de la primera mitad del siglo XX prescribieron como necesaria la autorización gubernamental (Ministerio del Trabajo en Chile y Ministerio de Gobierno en Colombia, por ejemplo) para la iniciación de actividades de un sindicato (Alvarado Smith y Ruz Durán, 1950, p. 155).

En el caso de Colombia, el Decreto 2313 de 1946, reglamentario de la Ley 6 de 1945, estableció que, “Ningún sindicato podrá actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos civiles, mercantiles o laborales que le correspondan legal o contractualmente mientras no obtenga el reconocimiento de su personería jurídica [...]” (art. 13). Además, “Para el reconocimiento de la personería jurídica, veinte de los fundadores [...] deberán elevar al Ministerio de Gobierno, por conducto del Departamento Nacional del Trabajo, la solicitud correspondiente [...]” (art. 14). A su turno, en el CST se estableció que, “Para el reconocimiento de la personería jurídica, veinte de los fundadores, cuando menos, (...) deben elevar al Ministerio del Trabajo por conducto del Departamento Nacional de Supervigilancia sindical, la solicitud correspondiente [...]” (art. 381). Finalmente, en la Ley 50 de 1990 se eliminaron los trámites de aprobación gubernamental para

---

<sup>22</sup> “Los trabajadores (en los Estados Unidos) pueden combinarse para su mutuo beneficio y protección y para mejorar sus condiciones económicas y sociales, incluido el mejoramiento de las condiciones de trabajo, la obtención de salarios que ellos han optado por demandar, y el establecimiento de estándares salariales en el país [...]” (Oakes, 1927, pp. 9-11).

---

obtener la personería jurídica al definirse que, “Toda organización sindical de trabajadores por el sólo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica” (art. 45)<sup>23</sup>.

#### *b) Unidad o paralelismo sindical*

El Decreto 2350/44 estableció que “dentro de una misma empresa no podrán coexistir dos o más sindicatos de trabajadores. Si de hecho los hubiere, subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual deberá admitir el personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión” (art. 17). La norma se mantuvo con términos muy similares en el CST y en el Decreto Extraordinario 2351 de 1965. Además, este decreto extendió la norma existente al caso de la representación sindical: “Cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa” (art. 26). Pero al hacerlo así, el Decreto 2351 rompió con el predominio que hasta entonces se había reconocido al sindicato de base.

La Corte Constitucional en su sentencia C-567 de 2000 declaró inexecutable algunos artículos del Decreto 2351, entre ellos el 26, dando fin a la tradición normativa que propiciaba la unidad en lugar del paralelismo sindical. La explicación de dicha ruptura por parte de la Corte a la luz de la Constitución de 1991 fue la siguiente:

“La doctrina ha suministrado explicaciones para esta limitación. Los argumentos, en general, se sintetizan en el sentido de que es una medida que conviene a los trabajadores, pues impide que los empleadores, enfrentados a un sindicato de base fuerte, propicien que se constituya otro sindicato de base paralelo, con el único objetivo de menoscabar la fortaleza del primero [...] Al respecto hay que decir que a pesar de ser éste un argumento de aparente fortaleza, fue un argumento de conveniencia, explicable en el momento histórico en que se dictó el Decreto Legislativo 2351 de 1965 [...] Entonces, al continuar con la comparación del artículo 39 de la Constitución, en cuanto que garantiza a todos los trabajadores el derecho a constituir sindicatos, y de las disposiciones del Convenio 87 de la OIT, especialmente en el artículo 2 que dice que todos los trabajadores sin ninguna distinción, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, se concluye que la prohibición legal de formar sindicatos de base en una misma empresa, cuando ya existe otro, resulta injustificada a la luz de la garantía expresa de la Constitución de 1991” (González Charry; citado en Herrera Vergara et al., 2000, p. xvii).

#### *c) El fuero sindical*

El fuero sindical ha sido interpretado como una innovación jurídica y política colombiana que vio la luz con el Decreto 2350 de 1944<sup>24</sup>. Surgió de la confrontación entre los principios de libertad de empresa y libertad de asociación, a la luz del derecho al trabajo

---

<sup>23</sup> Aunque se estableció el registro de los sindicatos en el Ministerio de Trabajo (art. 46).

<sup>24</sup> “En Colombia el sindicato ha sido tenido como un enemigo. Y el Estado colombiano creó una novedad en materia sindical que no es típica en las demás legislaciones: el fuero sindical. Este fuero en realidad es antipático y antidemocrático, porque no debe haber unos trabajadores de mejor familia que los demás [...] Pero era necesario, porque

---

consagrado constitucionalmente en 1936 (González Charry; citado en Herrera Vergara et al., 2000, p. xviii). Se trató de un privilegio, preservado en la legislación a lo largo del tiempo, considerado necesario en un medio adverso o poco afecto al sindicalismo. El CST definió el fuero sindical como, “la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa, previamente calificada por el Juez de Trabajo” (art. 422); igualmente, el Código definió la calidad de los trabajadores que quedarían amparados por el fuero (art. 423). El Decreto 2351 de 1965 actualizó dicha lista; lo mismo hizo la Ley 50 de 1990 (art. 58). La Ley 584 de 2000 estableció que los trabajadores amparados por el fuero sindical serían los fundadores del sindicato y los trabajadores que ingresaran al sindicato antes de la inscripción en el registro sindical, dentro de ciertos términos temporales; los miembros de la Junta Directiva, también con ciertos límites, y dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos (art. 12).

*d) La participación en política partidista o movimientos religiosos*

El Decreto 2313 de 1946 prohibió explícitamente la participación en política partidista o en asuntos religiosos. Según González Charry, en la época de las reformas (1944-1948) se consideraba indeseable la intervención de los sindicatos en la política partidaria, así como la influencia de los partidos en la actividad sindical. El CST reiteró dicha prohibición

(art. 396). Finalmente, la Ley 50 de 1990 eliminó la prohibición sobre los sindicatos para participar en política (Silva Romero, 2005, p. 231).

4) La convención colectiva y los conflictos colectivos

El Decreto 2350 de 1944 definió la convención colectiva de trabajo como aquella que “se celebra voluntariamente entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos de trabajadores o federaciones de sindicatos, por otra parte, para fijar las condiciones generales de trabajo a las cuales se entenderán sujetos los contratos individuales o sindicales durante su vigencia” (art. 24). La Ley 6 de 1945 empleó una definición similar, y añadió que, “Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o agrupación de sindicatos cuyos afiliados excedan a la tercera parte del total de trabajadores de la empresa o empresas respectivas, las normas de la convención se extienden a todas las personas, sean o no sindicalizadas, que trabajen o lleguen a trabajar en la empresa o empresas correspondientes” (art. 46).

A finales de los años veinte una definición corrientemente aceptada de negociación colectiva en los medios jurídicos en los Estados Unidos era la siguiente: “El término negociación colectiva se emplea para denotar la negociación de términos y condiciones de empleo entre una organización actuando en nombre de los empleados y un empleador, o asociación

---

cuando se fundaban los sindicatos los descabezaban: aquí es indispensable y sigue siendo indispensable el fuero sindical ante la incomprensión de muchos patronos, que ven en el sindicato una amenaza [...] Por eso creamos el fuero sindical, una novedad, un aporte al Derecho Laboral Iberoamericano, que entre nosotros era indispensable” (Arenas, 1984; citado por Silva Romero, 2005, p. 91).

---

de empleadores, a diferencia de la negociación entre un empleador y los empleados como individuos” (Oakes, 1927, p. 220).

En Chile la legislación de 1924 definió el contrato colectivo de trabajo como “una convención escrita, acordada entre un empleador o asociación patronal y una asociación profesional obrera reconocida, con el propósito de establecer ciertas condiciones comunes de trabajo y de salario, ya sea en una empresa, o grupo de empresas o industrias” (OIT, 1930, p. 223). Definiciones similares fueron acogidas en la primera mitad del siglo en México, Guatemala, Costa Rica, Ecuador y Brasil (Alvarado Smith y Ruz Durán, 1950, capítulo IV). El texto adicionado por la Ley 6 de 1945 (art. 46) a lo ya incluido en el Decreto 2350 de 1944 (art. 24) es muy similar al siguiente extraído de los Códigos del Trabajo de México y Ecuador: “Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes tanto de patrones como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria, será obligatorio para todos los patrones de la industria” (Ibíd., p. 56).

Así, las definiciones de convención colectiva incorporadas en el ordenamiento jurídico por el Decreto 2350 de 1944 y la Ley 6 de 1945 consultaron las definiciones que por entonces eran aceptadas en otras naciones americanas. Ante la inexistencia de sindicatos de empleadores y de sindicatos obreros de industria, a la manera que existen en otras naciones, buena parte de las definiciones acogidas en la legislación colombiana perdió relevancia. El CST (art. 484) incluyó una definición de convención colectiva muy similar a la del Decreto 2350.

El Decreto 2350 determinó que correspondería a los tribunales de trabajo calificar o no de lícita a una huelga, tras estudiar el propósito de la misma, comprobar su carácter pacífico y verificar que se hubiesen cumplido los trámites de arreglo directo y conciliación (art. 30). La Ley 6 añadió que la huelga también sería ilícita si se tratara de un servicio público, o si no hubiere sido declarada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa implicada (art. 55). El CST dedicó un título completo (Título II) a los conflictos colectivos de trabajo. El Decreto 2350 definió que, “una huelga lícita sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure, sin extinguir los derechos y obligaciones que emanen de los mismos. El patrono no podrá celebrar entre tanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable [...] (art. 29). Este artículo contravino lo determinado en la Ley 78 de 1919 (art. 4), según la cual las autoridades ofrecerían protección a los empleados, “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”. Determinaciones semejantes a la del artículo 29 que acaba de citarse fueron reiteradas en la Ley 6ª de 1945 (art. 54), en el CST (art. 466) y en la Ley 50 de 1990 (art. 65).

La noción del Decreto 2350, según la cual la huelga lícita, “sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure”, ya era para entonces patrimonio común de las legislaciones laborales<sup>25</sup>. Era normal que las

---

<sup>25</sup> En los Estados Unidos los laboristas de los años veinte consideraban que un punto de vista razonable era que, “aunque la huelga interrumpe la continuidad del empleo, ella no termina la relación por completo, sino que meramente

---

leyes nacionales permitieran a sus empresas abocadas a enfrentar huelgas la contratación de trabajadores *temporales* para reemplazar a los huelguistas; dentro de este contexto fue expedida la Ley 78 de 1919. Ciertas legislaciones contemplaron la posibilidad de reemplazos *permanentes* de los trabajadores en huelga; tal fue el caso de los Estados Unidos a partir de una decisión de la Corte Suprema en 1938, aunque tal posibilidad sólo vino a emplearse en algunas grandes empresas desde principios de los años ochenta (Ehrenberg y Smith, 2000 p. 498).

#### 5) El derecho de huelga en los servicios públicos

La expresión *interés público* sirvió de referencia desde las primeras discusiones acerca del derecho de huelga, el cual no se concebía como derecho absoluto (OIT, 1930)<sup>26</sup>. En los Estados Unidos fueron apareciendo casos en los cuales se consideraba que una huelga debería calificarse de ilegal; por ejemplo, en el de la repartición de leche en las ciudades, aun si el propósito de la huelga fuera el de luchar

por mejores salarios, o en el de las fábricas de armamento en una coyuntura bélica. Pero los asuntos más sonados en las Cortes fueron los de los ferrocarriles que establecían comunicaciones interestatales; una huelga en tales empresas se consideraba ilegal, sobre la base de que eran empresas enteramente restringidas por la ley, que respondían a un interés público; firmar un contrato laboral con ellas significaba aceptar una oferta de empleo de parte de un negocio dominado por el interés público (Oakes, 1927, p. 431).

En la Ley 78 de 1919 ya se insinuaba el concepto de interés público en su artículo 8, cuando se citan las empresas de alumbrado y acueducto públicos, y las telefónicas y telegráficas de carácter privado. De acuerdo con la tradición legal iniciada con la Ley 21 de 1920 (art. 22), y consagrada constitucionalmente en la reforma de 1936 (Acto Legislativo 1, art. 20), el derecho de huelga quedó garantizado "salvo en los servicios públicos"; en consecuencia, el Decreto 2350 (art. 27), la Ley 6 (art. 50), el CST (art. 447), y el Decreto 753 de 1956 definieron los que deberían considerarse como tales<sup>27</sup>.

---

la suspende. Una huelga no es un abandono del empleo. La persona que se declara en huelga todavía reclama su posición y defiende su derecho a volver en condiciones más ventajosas" (Oakes, 1927, p. 416).

<sup>26</sup> En los Estados Unidos ni la ley consuetudinaria (*Common Law*) ni la Constitución federal han reconocido alguna vez el derecho absoluto a la huelga. En la práctica, el reconocimiento de limitaciones a la huelga fue gradual. Según Oakes, quien escribiera a finales de los años veinte, "el hecho de que el derecho a la huelga, aun para el uso apropiado, está sujeto a ciertas limitaciones, además de las consideradas en los contratos, apenas comienza a percibirse; pero dichas fronteras no son todavía claras" (Oakes, 1927, p. 430).

<sup>27</sup> Según el artículo 1 del Decreto 753 de 1956, el artículo 430 del CST, relacionado con la prohibición de la huelga en los servicios públicos, quedaría así: "De conformidad con la Constitución Nacional, está prohibida la huelga en los servicios públicos. Para este efecto se considera como servicio público toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado directa o indirectamente, o por personas privadas. Constituyen, por tanto, servicio público, entre otras, las siguientes actividades: a) Las que se presten en cualquiera de las ramas del poder público; b) Las de empresas de transporte por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones; c) Las de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas; d) Las de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia; e) Las plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados; f) Las de todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones; g) Las de explotación, elaboración y distribución de sal; h) Las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleos y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento

---

Tres décadas y media más tarde, en la Carta de 1991, el artículo 56 estableció que “Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho [...]” (Sáchica, 1995, p. 35). A diferencia del pasado, a partir de la nueva Constitución vino a hablarse de “servicio público esencial”, el cual tendría que ser definido por el legislador<sup>28</sup>. Según el laboralista Silva Romero (2005, p. 344), en este campo de la definición de servicios públicos esenciales, la Corte Constitucional terminó reemplazando al Congreso

de la República; y así, hacia 1998 la Corte consideraba como esenciales los siguientes servicios: “Los definidos por el legislador con posterioridad a 1991; los relacionados en el artículo 1 del Decreto 753 de 1956 que ella misma considera esenciales materialmente; y los mencionados en el artículo 366 de la Carta que según ella son servicios públicos esenciales definidos por el constituyente” (Silva Romero, 2005, pp. 344 y 345)<sup>29</sup> —ilustradas discusiones del tema son ofrecidas por Silva Romero (2005, pp. 341-345) y Cuéllar (2009, pp. 236-242)—.

---

normal de combustibles del país, a juicio del gobierno; i) Cualesquiera otras que a juicio del gobierno interesen a la seguridad, sanidad, enseñanza y a la vida económica o social del pueblo. El gobierno decidirá acerca de la calidad de servicio público de las actividades de que trata este ordinal, previo concepto que solicite al Consejo de Estado” (Silva Romero, 2005, pp. 610-611).

<sup>28</sup> Según Silva Romero (2005, p. 342), “El Congreso de la República ha sido renuente a incursionar en este campo y despaciosamente ha calificado algunas actividades como servicio público esencial”. En nota de pie de página el mismo autor cita las siguientes actividades como declaradas servicios públicos esenciales por el legislador: “a) la Banca Central [Ley 31 de 1992], b) el sistema general de seguridad social en salud y actividades directamente vinculadas con el reconocimiento y pago de las pensiones [Ley 100 de 1993], c) servicios públicos domiciliarios: acueducto, alcantarillado, aseo, energía eléctrica, distribución de gas combustible, telefonía pública básica conmutada y la telefonía local en el sector rural [Ley 142 de 1994]”.

<sup>29</sup> El artículo 366 de la Carta reza así: “El bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Serà objetivo fundamental de su actividad la solución de las necesidades insatisfechas de salud, de educación, de saneamiento ambiental y de agua potable” (Sáchica, 1995 p. 223).

---

---

# BIBLIOGRAFÍA

## Bases de datos

Banco de la República (1998). *Principales indicadores económicos, 1923-1997*, Bogotá.

Prealc-Oficina Internacional del Trabajo (1982). *Mercado de trabajo en cifras, 1950-1980*, Santiago, Chile.

## Publicaciones oficiales

Cámara de Representantes (1924a). *Anales de la Cámara de Representantes*, núm. 11, Bogotá: Imprenta Nacional.

Cámara de Representantes (1924b). *Anales de la Cámara de Representantes*, núm. 12, Bogotá: Imprenta Nacional.

Cámara de Representantes (1924c). *Anales de la Cámara de Representantes*, núm. 13, Bogotá: Imprenta Nacional.

Cámara de Representantes (1924d). *Anales de la Cámara de Representantes*, núm. 15, Bogotá: Imprenta Nacional.

Cámara de Representantes (1924e). *Anales de la Cámara de Representantes*, núm. 18, Bogotá: Imprenta Nacional.

Ministerio de Industrias (1924). *Memoria del Ministro*, Bogotá: Imprenta Nacional.

Ministerio de Industrias (1924). *Memoria presentada al Congreso de 1924*, Bogotá: Imprenta Nacional.

Ministerio de Industrias (1925). *Memoria presentada al Congreso de 1925*, Bogotá: Imprenta Nacional.

Ministerio de Industrias (1927). *Memoria presentada al Congreso de 1927*, Bogotá: Imprenta Nacional.

Ministerio de Industrias (1929). *Memoria presentada al Congreso de 1929*, Bogotá: Imprenta Nacional.

Ministerio de Industrias-Oficina del Trabajo (1928). *Compilación de leyes obreras, 1905-1927*, Bogotá: Imprenta Nacional.

Ministerio de Industrias. *Revista de Industrias*, años: 1924-1930.

Ministerio de Industrias y Trabajo (1938). *La carrera administrativa ante el Congreso Nacional*, Bogotá: Editorial Centro S. A.

Ministerio de Industrias y Trabajo (1935). *Accidentes de trabajo*, Bogotá: Imprenta Nacional.

Ministerio de Industrias-Oficina Nacional del Trabajo (1929a). *Boletín de la Oficina Nacional del Trabajo*, núm. 2, Bogotá: Imprenta Nacional.

Ministerio de Industrias-Oficina Nacional del Trabajo (1930b). *Boletín de la Oficina Nacional del Trabajo*, núm. 3, Bogotá: Imprenta Nacional.

Ministerio de Industrias-Oficina Nacional del Trabajo (1931a). *Boletín de la Oficina Nacional del Trabajo*, núms. 17 y 18, Bogotá: Imprenta Nacional.

Ministerio de Industrias-Oficina Nacional del Trabajo (1931b). *Boletín de la Oficina Nacional del Trabajo*, núms. 19 y 20, Bogotá: Imprenta Nacional.

Ministerio de Industrias-Oficina Nacional del Trabajo (1934). *Boletín de la Oficina Nacional del Trabajo*, núms. 39-41, Bogotá: Imprenta Nacional.

Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social (1940). *Boletín del Departamento Nacional del Trabajo*, núm. 78, enero-marzo, Bogotá: Imprenta Nacional.

Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social (1937). *Boletín del Departamento Nacional del Trabajo*, núms. 72-77, Bogotá: Imprenta Nacional.

Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social (1942). *Boletín del Departamento Nacional del Trabajo*, núm. 80, Bogotá: Imprenta Nacional.

---

## Artículos y libros

- Arber, Edward (ed.) (1910). *Travels and Works of Captain John Smith*, Edimburgo, vol. I, p. 360; citado por Foner (1947, p. 13).
- Acemoglu, Daron (2009). *Introduction to Modern Economic Growth*, Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Aguilera, Miguel (1965). *La legislación y el derecho en Colombia*, Bogotá: Ediciones Lerner.
- Akerlof, George A.; Shiller, Robert J. (2009). *Animal Spirits. How Human Psychology Drives the Economy, and Why It Matters for Global Capitalism*, Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Alba, Víctor (1968). *Politics and the Labor Movement in Latin America*, Stanford (California): Stanford University Press.
- Alvarado Smith, María; Ruz Durán, Ariaselva (1950). *El derecho del trabajo en las legislaciones latinoamericanas*, Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- Arango Thomas, Luis Eduardo; Herrera, Paula; Posada Posada, Carlos Esteban (2007). "El salario mínimo: aspectos generales sobre los casos de Colombia y otros países", en Borradores de Economía, núm. 436, Bogotá: Banco de la República.
- Arenas Monsalve, Gerardo (1984). "Habla Adán Arriaga Andrade, padre del derecho laboral colombiano", en *Actualidad Laboral*, núm. 5, Bogotá: Legis; citado por Silva Romero (2005, p. 91).
- Arriaga Andrade, Adán (1946). "La obra social del Partido Liberal", en Plinio Mendoza Neira y Alberto Camacho Angarita (eds.), *El liberalismo en el Gobierno: Aus realizaciones, 1930-1946*, tomo II, Bogotá: Editorial Minerva.
- Avella Gómez, Mauricio (2008). "Perspectivas de crecimiento del gasto público en Colombia, 1925-2003. ¿Una visión descriptiva a la Wagner, o a la Peacock y Wiseman?", en Borradores de Economía, núm. 544, Bogotá: Banco de la República.
- Backus, Richard C.; Eder, Phanor J. (1943). *A Guide to the Law and Legal Literature of Colombia*, Washington: The Library of Congress.
- Bialet-Massé, Jean (1904). *Informe sobre el estado de las clases obreras*, 2 volúmenes, Buenos Aires; citado por OIT (1930), p. 175.
- Barón Serrano, Campo E. (1939). *Legislación del trabajo. Disposiciones reglamentarias y jurisprudencia*, Bogotá: Editorial ABC.
- Baudry-Lacantinerie, G. (1909). *Précis de Droit Civil*, tomo 12, París: Larose & Forcel.
- Baumol, William J. (1972). *Dinámica económica*. Barcelona: Marcombo S. A.
- Bayliss, F. J. (1962). *British Wages Councils*, Oxford: Basil Blackwell.
- Bernal S., Raquel (2005). "El mercado laboral colombiano: ¿qué ha pasado, qué se ha hecho y qué falta por hacer?", en *Revista Coyuntura Económica*, edición especial de los 35 años de Fedesarrollo, Bogotá.
- Behr, Thomas (2003). "Luigi Taparelli D'Azeglio, S. J. (1793-1862) and the Development of Scholastic Natural-Law thought as a Science of Society and Politics", en *Journal of Markets and Morality*, vol. 6, núm. 1 (spring), pp. 99-115.
- Berry, Albert (ed.) (1998). *Poverty, Economic Reform and Income Distribution in Latin America*, Londres: Lynne Rienner Publishers.
- Berry, Albert (ed.) (2001). *Labor Market Policies in Canada and Latin America. Challenges of the New Millenium*. Kluwer, Boston: Academic Publishers.
- Beveridge, Sir William H. (1943). *The Pillars of Security and Other War-time Essays and Addresses*, Londres: George Allen & Unwin Ltd.
- Blanco Rivera, Óscar A. (2007). "Evolución del derecho del trabajo en Colombia, 1957-2007" en Arturo Bronstein (dir.), *Cincuenta años del derecho del trabajo en América Latina*, Buenos Aires: Rubizal- Culzoni Editores.
- Boeri, Tito; Van Ours, Jan (2008). *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton y Oxford: Princeton University Press.
- Bourges, Enrique (1973). "Sindicatos por industria", en *Historia del Movimiento Obrero*, núm. 23, Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.

- 
- Bourguignon, Francois (1985). "The Labor Market in Colombia: an Overview of its Evolution over the Past Three Decades. Report for the World Bank" (mimeo), Washington: Banco Mundial.
- Bronstein, Arturo (dir.) (2007). *Cincuenta años del derecho del trabajo en América Latina*, Buenos Aires: Rubizal- Culzoni Editores.
- Bronstein, Arturo (2007) "Cincuenta años del derecho del trabajo en América Latina: un panorama comparativo", en Arturo Bronstein (dir.), *Cincuenta años del derecho del trabajo en América Latina*, Buenos Aires: Rubizal- Culzoni Editores.
- Brumm, John; Reedy, Theodore (1957). *Brief History of the American Labor Movement*, United States Department of Labor, Washington: U. S. Government Printing Office.
- Bureau International du Travail (OIT) (1930). *La liberté Syndicale*, vol. V, Liège-Génova: Imprimerie Georges Thone.
- Caicedo Castilla, José Joaquín (1941). *Proyectos de ley sobre cuestiones sociales*, Bogotá: Artes Gráficas.
- Castro, Jaime (1982). *Constitución Política de Colombia*, Bogotá: Fundación Friedrich Naumann.
- Clark, Gregory (2007). *A Farewell to Alms: A Brief Economic History of the World*, Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Cole, G. D. H. (1962). *Historia del pensamiento socialista*; tomo I: 1789-1850; tomo III (primera parte): 1889-1914; tomo IV (segunda parte): 1889-1914, y tomo VI: 1914-1931, México D. F.: Fondo de Cultura Económica.
- Commons, John R.; Andrews, John B. (1920). *Principles of Labor Legislation*, Nueva York y Londres: Harper & Brothers Publishers.
- Cragolinio, Silvia (1973). "Rebelión obrera en México", en *Historia del Movimiento Obrero*, núm. 29, Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- Crouzet, Maurice (1973). "La época contemporánea. En busca de una nueva civilización", en *Historia general de las civilizaciones*, dirigida por Maurice Crouzet, Barcelona: Ediciones Destino.
- Cubides Cipagauta, Fernando (2009). "El liberalismo y el movimiento sindical durante la República Liberal", en Rubén Sierra Mejía (ed.), *República liberal: sociedad y cultura*, Bogotá: Universidad Nacional de Colombia-Facultad de Ciencias Humanas-Estudios Interdisciplinarios.
- Cuéllar López, María Mercedes (2009). *Los sindicatos y la asignación del ingreso en Colombia. Un siglo de historia laboral*, Bogotá: Universidad de los Andes-Facultad de Derecho y Asobancaria.
- Delgado Guzmán, Álvaro (2009). "La izquierda colombiana en las organizaciones sindicales (1960-1990)", en Mauricio Archila, Jorge Cote, Álvaro Delgado, Martha Cecilia García, Patricia Madariaga y Óscar Pedraza (2009), *Una historia inconclusa. Izquierdas políticas y sociales en Colombia*, Bogotá: Colciencias-Cinep-Programa por la Paz (Ediciones Antropos, Ltda.).
- Dickens, Charles (1854 [1994]). *Hard Times*, Reading, Berkshire: Penguin Popular Classics.
- Ehrenberg, Ronald G.; Smith, Robert S. (2000). *Modern Labor Economics. Theory and Policy*, Nueva York: Addison-Wesley.
- El Colegio de México (2004). *Nueva historia mínima de México*, México, D. F.
- Ermida Uriarte, Óscar (2006). "La nueva legislación laboral uruguaya" (mimeo), Universidad de la República, Uruguay.
- Escobar Uribe, Ignacio (1975). *Los conflictos colectivos de trabajo en Colombia*, Bogotá: Temis.
- Findlay, Ronald; O'Rourke, Kevin (2007). *Power and Plenty. Trade, War and the World Economy in the Second Millennium*, Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Flórez N., Carmen Elisa (2000). *Las transformaciones sociodemográficas en Colombia durante el siglo XX*, Bogotá: Banco de la República.
- Foner, Philip S. (1947). *History of the Labor Movement in the United States. From Colonial Times to the Founding of the American Federation of Labor*, Nueva York: International Publishers.
- Foreman-Peck, James (1995). *Historia económica mundial. Relaciones económicas internacionales desde 1850*, Madrid: Prentice-Hall.
- Friedlaender, H. E.; Oser, J. (1953). *Historia económica de la Europa moderna*, México-Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
-

- 
- Garciadiego, Javier (2004). "La revolución", en El Colegio de México, *Nueva historia mínima de México*, México, D. F.
- Garza Toledo, Enrique de la (coord.) (2003). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, D. F.: El Colegio de México-Fondo de Cultura Económica-Universidad Autónoma Metropolitana.
- Garza Toledo, Enrique de la (2003a). "El concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX", en Enrique de la Garza Toledo (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, D. F.: El Colegio de México-Fondo de Cultura Económica-Universidad Autónoma Metropolitana.
- Garza Toledo, Enrique de la (2003b). "La flexibilidad del trabajo en América Latina", en Enrique de la Garza Toledo (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, D. F.: El Colegio de México-Fondo de Cultura Económica-Universidad Autónoma Metropolitana.
- Gargan, Edward T. (ed.) (1961). *Leo XIII and the Modern World*, Nueva York: Sheed and Ward.
- Gerchunoff, Pablo; Llach, Lucas (2003). *El ciclo de la ilusión y el desencanto. Un siglo de políticas económicas argentinas*, Ariel, Sociedad Económica, Buenos Aires.
- Gide (1904). *Principes d'Economie Politique*, s. ed.
- González Charry, Guillermo (1978). *Derecho colectivo del trabajo*, tomo I: cuestiones generales, aspecto histórico, estructura sindical, Bogotá: Futura Grupo editorial Ltda.
- González Charry, Guillermo (2000). "Presentación general de la obra", en Herrera Vergara et al., *Código sustantivo del trabajo: análisis histórico-crítico*, Bogotá: Legis Editores.
- González Posso, Camilo (1975). *La industrialización en Colombia* (mimeo), Bogotá.
- Gould IV, William B. (1991). *Nociones de derecho norteamericano del trabajo*, Madrid: Tecnos.
- Guasch, J. Luis (1999). *Labor Market Reform and Job Creation*, Washington: The World Bank.
- Gunderson, Morley (2005). "Minimum Wages in Canada: Theory, Evidence and Policy" (mimeo).
- Gutiérrez Anzola, Jorge Enrique (1934). "Derecho obrero y legislación del trabajo", en *Revista Jurídica*, núm. 233, mayo, Bogotá: Universidad Nacional.
- Hardach, Gerd (1986). "La Primera Guerra Mundial", 1914-1918, en *Serie Historia Económica Mundial del Siglo XX*, Barcelona: Editorial Crítica.
- Herrera Vergara, Hemando; Arenas Monsalve, Gerardo; Afanador Núñez, Fernando (2000). *Código Sustantivo del Trabajo. Análisis histórico-crítico*, Bogotá: Legis Editores.
- Herrnstadt, Ernesto (1939). *Derecho social colombiano*, Bogotá: Editorial Antena.
- Hicks, John R. (1932 [1973]). *La teoría de los salarios*, Barcelona: Biblioteca Universitaria Labor.
- Hobson, C. K. (1914). *The Export of Capital*, Londres: Constable and Company.
- Hobson, J. A. (1981). *Estudio del Imperialismo*, Madrid: Alianza Universidad.
- Hobsbawm, E. J. (1968). *Labouring Men. Studies in the History of Labour*, Londres: Weidenfeld Goldbacks-Weidenfeld and Nicholson.
- Hobsbawm, Eric J. (1974). *Las revoluciones burguesas*, Madrid: Ediciones Guadarrama S. A.
- Hobsbawm, Eric J. (1989). *The age of Empire*, Londres: Cardinal-Sphere Books Ltd.
- Hunter, Alex (1974). *Monopolio y competencia*. Madrid: Tecnos.
- Jaccard, Pierre (1960). *Histoire Sociale du Travail. De l'antiquité a nos jours*, Paris: Payot.
- Kaufman, Bruce; Hotchkiss, Julie L. (2005). *The Economics of Labor Markets*, South-Western College Pub.
- Latorre U., Luis F.; Aparicio, Alberto (1919). "Estudio y proyecto de ley sobre el Contrato de Trabajo", *Primer Congreso Jurídico Nacional*, Casa Editorial de El Correo Nacional.
- León XIII (1891, 1928). *Rerum Novarum: sobre la cuestión social y la condición de los obreros*, Bogotá: Imprenta Nacional.
- Lewis, W. Arthur (1983). *Crecimiento y fluctuaciones, 1870-1913*, México, D. F.: Fondo de Cultura Económica.
- Lleras Camargo, Alberto (1987). *Obras selectas*, Bogotá: Biblioteca de la Presidencia de la República (administración de Virgilio Barco).
-

- 
- Lleras Restrepo, Carlos (1946). "La obra económica y fiscal del liberalismo", en Plinio Mendoza Neira y Alberto Camacho Angarita (eds.), *El liberalismo en el Gobierno: sus realizaciones, 1930-1946*, tomo II, Bogotá: Editorial Minerva.
- López Uribe, María del Pilar (2008). "Diferenciación salarial y condiciones de vida en Bogotá, 1900-1950", en *Documentos CEDE*, núm. 25, Universidad de los Andes.
- Lora, Eduardo; Herrera, Ana María (1993). "Macroeconomía del salario mínimo", en *Debates de Coyuntura Económica*, Bogotá: Fedesarrollo.
- Lozano y Lozano, Carlos (1939). *Ideario del liberalismo actual*, Bogotá: Imprenta Nacional.
- Maddison, Angus (1991). *Dynamic Forces in Capitalist Development. A Long-Run Comparative View*, Oxford: Oxford University Press.
- Maddison, Angus (1995). *Monitoring the World Economy, 1820-1992*, Paris: OECD.
- Marshall, Adriana (2003). "Efectos sociales y económicos de la legislación del trabajo: debates y evidencias", en Enrique de la Garza Toledo (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, D. F.: El Colegio de México-Fondo de Cultura Económica-Universidad Autónoma Metropolitana.
- Martineau, Harriet (1877). *A History of the Thirty years' Peace, 1816-1846*, Londres: George Bell and Sons.
- Maurois, André (2007). *Historia de Inglaterra*, Barcelona: Ariel.
- Mendoza, Diego (1919). Artículo periodístico del 13 de agosto de 1919; citado por Luis F. Latorre U. y Alberto Aparicio, "Estudio y proyecto de ley sobre el Contrato de Trabajo", en *Primer Congreso Jurídico Nacional*, Casa Editorial de *El Correo Nacional*.
- Mendoza Neira, Plinio y Camacho Angarita, Alberto (eds.) (1946). *El liberalismo en el Gobierno: sus realizaciones, 1930-1946*, tomo II, Bogotá: Editorial Minerva.
- Meschkat, Klaus; Rojas, José María (comps.) (2009). *Liquidando el pasado. La izquierda colombiana en los archivos de la Unión Soviética*, Bogotá: Fescol-Taurus.
- Moncayo, Víctor Manuel; Rojas, Fernando (1978). *Luchas obreras y política laboral en Colombia*, Medellín: La Carreta.
- Moody, Joseph N. (1961). "Leo XIII and the Social Crisis", en Edward T. Gargan (ed.), *Leo XIII and the Modern World*, Nueva York: Sheed and Ward.
- Mousnier, Roland (1967). "Los siglos XVI y XVII. El progreso de la civilización europea y la decadencia de Oriente (1492-1715)", en Maurice Crouzet (dir.), *Historia general de las civilizaciones*, Barcelona: Ediciones Destino.
- Mulhall, Michael G. (1880). *The Progress of the World in Arts, Agriculture, Commerce, Manufactures, Instruction, Railways, and Public Wealth, since the beginning of the Nineteenth Century*, Londres: Edward Stanford.
- Naville, Pierre (1971). "El trabajo asalariado y su valor", en Georges Friedmann y Pierre Naville, *Tratado de Sociología del Trabajo*, México, D. F.: Fondo de Cultura Económica.
- Neumark, David; Wascher, William (2008). *Minimum Wages*, Cambridge (Massachusetts): Massachusetts Institute of Technology.
- Nevins, Allan; Commager, Henry Steele (1996). *Breve historia de los Estados Unidos*, México: Fondo de Cultura Económica.
- Normano, J. F. (1931). *The Struggle for South America. Economy and Ideology*, Londres: George Allen & Unwin Ltd.
- Oakes, Edwin Stacey (1927). *The Law of Organized Labor and Industrial Conflicts*, Nueva York (Rochester): The Lawyers Cooperative Publishing Company.
- Ocampo Gaviria, José Antonio (comp.) (2007). *Historia económica de Colombia*, Bogotá: Fedesarrollo-Planeta.
- Ocampo, José Antonio; Ramírez, Manuel (1986). *Misión de Empleo* (informe final) (mimeo), Bogotá.
- Ocampo, José Antonio; Ramírez, Manuel (1987). *El problema laboral colombiano. Informes de la Misión Chenery*, tomo II. Bogotá: Contraloría General de la República.
- Ocampo, José Antonio; Sánchez, Fabio; Tovar, Camilo Ernesto (2000). "Mercado laboral y distribución del ingreso en Colombia en los años noventa", en *Revista de la Cepal*, núm. 72, diciembre, Santiago de Chile.
- Oficina Internacional del Trabajo (1928). *Legislación social de América Latina*, vol. I, Ginebra.
-

- 
- Oficina Internacional del Trabajo (1929). *Legislación social de América Latina*, vol. II, Ginebra.
- Oficina Internacional del Trabajo (1970). *Hacia el pleno empleo. Un programa para Colombia*, preparado por una misión internacional organizada por la OIT, Bogotá: Biblioteca Banco Popular-Divulgación Económica y Social.
- Ostau de Lafont de León, Francisco Rafael (2006). *El discurso paternalista en la formación de la norma laboral (construcción histórica)*, Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Pecaut, Daniel (1973). *Política y sindicalismo en Colombia*, Bogotá: Libros de la Carreta.
- Perlman, Selig (1922 [2006]). *A History of Trade Unionism in the United States*, Inglaterra: The Echo Library-Middlesex.
- Pombo, Manuel Antonio; Guerra, José Joaquín (1892). *Constituciones de Colombia*, Bogotá: Imprenta de Echeverría Hermanos.
- Poveda Ramos, Gabriel (1970). "Historia de la industria en Colombia", en *Revista de la Andí*, núm. 11, Bogotá.
- Rees, Albert (1989). *The Economics of Trade Unions*, Chicago y Londres: The University of Chicago Press.
- Reyes Posada, Álvaro (1987). "Tendencias del empleo y la distribución del ingreso", en José Antonio Ocampo y Manuel Ramírez, *El problema laboral colombiano. Informes de la Misión Chenery*, tomo II, Bogotá: Contraloría General de la República.
- Reynoso Castillo, Carlos (2007). "Cincuenta años de derecho del trabajo en México", en Arturo Bronstein (dir.), *Cincuenta años del derecho del trabajo en América Latina*, Buenos Aires: Rubizal- Culzoni Editores.
- Rocha Alvira, Antonio (1938). *La carrera administrativa ante el Congreso Nacional*, Bogotá: Ministerio de Industrias y Trabajo-Editorial Centro S. A.
- Rodríguez Ortega, Julio Armando (2000). *El contrato de trabajo*, Bogotá: Grupo Editorial Leyer.
- Rostow, E. V. (1960). "La evolución de las leyes sobre el monopolio y la competencia", en Alex Hunter, *Monopolio y competencia*. Madrid: Tecnos.
- Sáchica Aponte, Luis Carlos (1995). *Constitución Política de la República de Colombia*, Bogotá: Dike.
- Salamanca Camacho, Guillermo (1925). "De la intervención del Estado en la fijación del salario", en *Revista Jurídica de la Facultad Nacional de Derecho*, núm. 175, Bogotá: Universidad Nacional.
- Schnerb, Robert (1969). "El siglo XIX. El apogeo de la expansión europea (1815-1914)", en Maurice Cruzet (dir.), *Historia general de las civilizaciones*, Barcelona: Ediciones Destino.
- Sen, Amartya K. (2002). "El derecho a no tener hambre", *Estudios de Filosofía y Derecho*, núm. 3, Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Sierra Mejía, Rubén (ed.) (2009). *República liberal: sociedad y cultura*, Bogotá: Universidad Nacional de Colombia-Facultad de Ciencias Humanas-Estudios Interdisciplinarios.
- Silva Romero, Marcel (2005). *Flujos y reflujos. Proyección de un siglo de derecho laboral colectivo en Colombia*, Bogotá: Universidad Nacional de Colombia-Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.
- Skidelsky, Robert (2009). *Keynes. The Return of The Master*, Nueva York: Public Affairs.
- Speckman Guerra, Elisa (2004). "El Porfiriato", en *Nueva historia mínima de México*, México, D. F.: El Colegio de México.
- Stiglitz, Joseph E. (1994). *Economía*, Barcelona: Ariel, S. A.
- Támez González, Silvia; Moreno Salazar, Pedro (2003). "Seguridad social en América Latina", en Enrique de la Garza Toledo (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, D. F.: El Colegio de México-Fondo de Cultura Económica-Universidad Autónoma Metropolitana.
- Tejada Cano, Luis ([1924], 1977). "La Oficina del Trabajo", en *Gotas de Tinta*, Bogotá: Biblioteca Básica Colombiana-Editorial Andes.
- Tirado Mejía, Álvaro (comp.) (1986). *Estado y economía: 50 años de la Reforma del 36*, Bogotá: Contraloría General de la República.
- Trujillo Gómez, José Luis (1942). *Cartas godas*, Bogotá: Editorial Cromos.
- Universidad Externado de Colombia (1961). *La Reforma Laboral*, Bogotá: Publicaciones de la Universidad Externado de Colombia.
-

- 
- Urrutia Montoya, Miguel (1969). *Historia del sindicalismo en Colombia*, Bogotá: Ediciones Universidad de los Andes.
- Urrutia Montoya, Miguel (1984). *Los de arriba y los de abajo. La distribución del ingreso en Colombia en las últimas décadas*, Bogotá: Fedesarrollo-Cerec.
- Urrutia Montoya, Miguel; Arrubla, Mario (eds.) (1970). *Compendio de estadísticas históricas de Colombia*, Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Urrutia Montoya, Miguel; Posada Posada, Carlos Esteban; Pontón Castro, Adriana (2002). *El crecimiento económico colombiano en el siglo XX*, Bogotá: Banco de la República-Fondo de Cultura Económica.
- Valencia Arango, Horacio (1926). *Problemas sociales: capital-salario-trabajo*, Bogotá: Imprenta Nacional.
- Vázquez Carrizosa, Alfredo (1992). *Historia crítica del Frente Nacional*, Bogotá: Ediciones Foro Nacional por Colombia.
- Vásquez, F. Héctor (2000). "Contenidos y tendencias de la negociación colectiva en los 90", en *Revista Andí*, noviembre y diciembre.
- Viñas Mey, Carmelo (1931). "Legislación social de Hispanoamérica durante la colonización", en *Boletín de la Oficina Nacional del Trabajo*, Bogotá: Ministerio de Industrias.
- Viñas Mey, Carmelo (s.f.). *España y los orígenes de la política social (las leyes de Indias)*, Madrid: Biblioteca Marva-Juan Ortiz.
- Wee, Herman van der (1986). "Prosperidad y crisis. Reconstrucción, crecimiento y cambio, 1945-1980", en *Serie Historia Económica Mundial del Siglo XX*, Barcelona: Editorial Crítica.