
I CONGRESO INTERNACIONAL MULTIDISCIPLINARIO

“Derecho, Proceso y Justicia”

DEL INADECUADO EFICIENTÍSIMO LEGISLATIVO QUE HACE NUGATORIO EL RECONOCIMIENTO DE DERECHOS MINIMOS E IRRENUNCIABLES EN MATERIA LABORAL Y QUE DIFICULTAN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA



*José Mauricio Arredondo Del Rio*⁵³

ABSTRACT

It is possible, both humanly and professionally, to understand that difficulties may always arise in the implementation of legal provisions seeking to materialize minimum and inalienable rights for our workers and in the obligations and duties of employers, whether they are individuals or legal entities under public or private law. The above is due to the fact that the field of labor relations offers an unlimited series of variables. Even if serious, organized, and systematic work is carried out, there will be some topics that cannot be overcome and represented in the law itself.

Similarly, the events that reality may present can easily exceed the scope or purposes for which the law was conceived in terms of a solution or legal response. What is being questioned today is the inadequate and highly efficient legislative system that prevents or does not allow the recognition of minimum and inalienable rights in labor matters, as a result of the approval of regulations that were already contained in other provisions or by trying to give them a new interpretation based on precepts that are presented as novel or contemporary and in which their authors pretend to affirm something when in reality their reading does not deduce the expected scope.

PALABRAS CLAVES

Derechos mínimos, irrenunciables, eficientísimo legislativo, normatividad, territorialidad, informalidad, subordinación, desuetud, populismo legislativo, derecho sustantivo, procesal, mediático.

⁵³ **José Mauricio Arredondo Del Rio**, Abogado, Magister y Doctorando en Derecho Procesal Contemporáneo de la Universidad de Medellín. Exdecano de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Católica Luis Amigó. Excoordinador del programa de Derecho de la Corporación Universitaria Americana, Exabogado externo del Instituto de los Seguros Sociales, Docente de las Universidades de Medellín, San Buenaventura Medellín Sede Bello, Cooperativa, Salazar y Herrera, Exdirector del Consultorio Jurídico de la Universidad Católica Luis Amigó. Docente de Planta en carrera administrativa del Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria. Ponente nacional e internacional, Abogado litigante, E mail: jmarredondo@tdea.edu.co arredondodelriojosemauricio@gmail.com, Dirección calle 7 número 81 B 13 Edificio Catalejo Beta Medellín – Antioquia – Colombia. Teléfono celular 311 372 21 08.



Es importante señalar y con la finalidad de lograr una estructura coherente a nuestro tema objeto de análisis, de las complejas relaciones de carácter laboral en Latinoamérica, frente a este incierto panorama, valoramos aquellas relaciones de trabajadores subordinados que responden a la categoría de dependientes y que han logrado como población económicamente activa acceder al mercado laboral real, esto es mediante una contratación con el lleno de los requisitos formales y en atención a las disposiciones particulares de carácter laboral y de la seguridad, vigentes para cada Estado.

Lo anterior como fundamento y en desarrollo del principio de territorialidad que establece su jerarquía normativa, en relación con las temáticas propias de la materia, a través de normas de carácter constitucional y legal que instituyen los fundamentos del derecho del trabajo para los diferentes Estados, entre los postulados que han sido plasmados en normas positivas en los últimos años en la región y algunos de ellos hoy considerados como fundamentales podríamos destacar en las disímiles codificaciones de Latinoamérica los siguientes: la igualdad de oportunidades para los trabajadores; la remuneración mínima vital y móvil, esta proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos que se otorguen y reciban directamente entre empleadores y trabajadores, no de aquellos que su pago o cotización deba realizarse en favor del trabajador en una entidad o fondo administrador por decreto de la ley; condición más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho; primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social integral, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

De otro lado y en la orilla más próxima, advertimos de la informalidad que se apellida laboral, la cual y entre una de sus características más generales, está el no contar con una remuneración básica, bien sea, de orden semanal, quincenal o mensual y esto ocurre para millones de personas, que realizan actividades sustentadas en la “*escasez y no reconocimiento de derechos*” y que responden a condiciones de mercado (*oferta – demanda*), que precarizan un condición social, hoy sin presente y mucho menos con futuro, llegando hasta la vulneración individual y de su dignidad humana.

En América Latina en el último quinquenio la informalidad ha llegado a cifras por decirlo en buen sentido retadoras (por todo lo que se debe hacer por un Estado, mediante la implementación de políticas, estrategias, exploración de nuevas dinámicas económicas, sociales y jurídicas, etc.), como por ejemplo de un 84,9% en Bolivia, de 79% en Guatemala, de 69,1% en el Salvador, de 68,9% en Paraguay, de 68,4% en Perú, de 63,5% en el Ecuador, de 62,1% en Colombia, de 54,3% en República Dominicana, de 52,8% en Panamá, de 49,4% en Argentina, de 47,1% en Brasil, de 36,6% en Costa Rica, de 25,3% en Chile y del 23,9% en Uruguay. Esto sin desconocer que la pandemia del Coronavirus – Covid 19, dejó 158 millones de personas en el no deseable registro de la informalidad laboral para América Latina, según la fuente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

De allí que como medio para resolver problemas, olvidando principios como el de sostenibilidad financiera, número de beneficiarios o interesados directos, se acude por propios



y extraños con iniciativa legislativa a tratar de buscar en una norma jurídica la solución de una problemática social y tal vez falta de definición/acción por parte del Estado en atender, priorizar y reestablecer derechos mínimos e irrenunciables de sus ciudadanos.

Pareciera que no ocurriera en el presente siglo de avances tecnológicos inesperados y con el apoyo de inteligencias artificiales que resuelven complejos fenómenos de manera ágil y eficiente, que proyectos de ley que se presentan en los diferentes países de la región no se compadecen de atacar de fondo el fenómeno complejo y problemático, más bien, se convierten en medidas “*tibias*” para el privilegio de unos pocos y en la carga de unos cuantos.

Es poco lógico que después de existir debates para una iniciativa, con la participación y la rendición de conceptos, ponencias y presentación de disertaciones en pro y en contra, se aprueben, sancionen, promulguen, publiquen y entren en vigencia normas que no consultan el rigor jurídico de las materias del derecho del trabajo: normas tanto sustantivas o materiales y procesales o adjetivas que antes de allanar el camino para avanzar en la materialización del Estado social de derecho, entorpecen la función del administrador de justicia, en su labor legal y constitucional de tomar las mejores decisiones ajustadas al ordenamiento jurídico tanto nacional como internacional, de las causas que sobre la materia del trabajo llegan a su consideración para ser definidas en una sentencia.

Reconocemos que es importante una de nuestras teorías de Estado como es la separación de poderes (*pesos y contra pesos*), que robustece una verdadera democracia con la posibilidad de soñar en unas auténticas realidades humanas; lo que sí es impensado es que nuestros legisladores, no proyecten reformas estructurales en el tiempo que impacten verdaderas transformaciones sociales, donde la generalidad sea la regla y las excepciones, además de transición, tiendan a desaparecer.

En materia laboral y de la seguridad social ha faltado un Estado que se apropie y establezca anticipadamente las necesidades jurídicas más relevantes de acuerdo a los cambios sociales mundiales; la iniciativa legislativa, la han tenido a lo largo de la historia en nuestra región, personas que desatienden o desconocen las condiciones mínimas de los derechos irrenunciables y que a través de su inadecuado eficientísimo legislativo, antes de avanzar a definiciones más seguras, se han encargado de ir involucionado muchas de las figuras de trascendencia jurídica hoy para el derecho laboral y de la seguridad social y lo que es peor que de antaño habían logrado un reconocimiento pacífico ante nuestros jueces de instancia. Lo que se representa en diferentes situaciones problemáticas para Latinoamérica, así:

1. Compendios normativos recientes que han caído en lo que generalmente conocemos como la *desuetud* de la norma jurídica, vigente pero que no se aplica, por la falta de entidad para dar respuesta a las problemáticas sociales.
2. La promulgación de leyes ordinarias que desconocen la técnica jurídica de conceptos de lo sustancial y de sistemática procesal en particular, para su aplicación en el medio.
3. Imposibilidad de llenar vacíos jurídicos que, aunque inesperados, se han convertido históricamente en un punto sin referencia.



4. La falta de conocimiento del tema para la ponencia de reformas legislativas en la materia, lo que advierte de la limitación en el manejo de conceptos y la dificultad de recrear ambientes y escenarios cotidianos lo que ha dado al traste con la justicia.
5. La copia de legislaciones entre países por toda la región, que no se corresponde con la diversidad cultural y la concepción epistemológica que debe guiar la implementación de figuras jurídicas en un Estado en particular
6. Los intereses en pro y contra de quienes formulan disposiciones normativas en materia laboral, que se han convertido en ideologías de temor ante las expectativas de rechazo y negación por parte de los sectores productivos para su reconocimiento.
7. Las presiones mediáticas de soluciones prontas, sin proceso ni apertura a condiciones superiores de vigencia en el tiempo y en contextos laborales de normas especiales.
8. El populismo legislativo que vende soluciones pasajeras que no responden a cambios que edifiquen mejores opciones para los trabajadores en favor de su calidad de vida y la de toda su familia.
9. Las especulaciones de reformas que desorientan en relación con las conceptualizaciones básicas o propias del derecho laboral y de los derechos adquiridos.
10. La desatención y el desconocimiento del ordenamiento jurídico en materia laboral y de la seguridad social, de normativas ya consagradas, pero no estudiadas que hacen que en proyectos nuevos se trabajen los mismos temas con diferentes interpretaciones y de conclusiones diversas.
11. El eficientísimo de propuestas de reformas y la aprobación de leyes para la adjudicación de resultados de una gestión personal positiva.
12. La esperanza de reformas más que jurídicas para la solución de controversias con características económicas, así atenten contra figuras de especial protección como la estabilidad en el empleo.
13. La adopción de beneficios inconsultos y de poca rigurosidad en su base técnica, que desestiman la creación de empleo y la posibilidad de generación de emprendimientos.
14. La desatención de la clase trabajadora y el utilitarismo de algunos con fines de poder y grandeza pública en campañas de elección popular, para luego desatender una vez electos sus promesas y la destinación de recursos a sus banalidades.
15. El bajo nivel educativo de millones de trabajadores que instrumentalizados por unos cuantos agitan reformas y cambios legislativos sin conocer de sus derechos mínimos e irrenunciables de conformidad con las normas vigentes que regulan la materia.
16. De la inadecuada búsqueda del asistencialismo, a través de normas laborales que guardan hoy la teoría anacrónica de la desigualdad y la explotación. Cuando a la fecha no podemos desconocer que el binomio perfecto para el desarrollo de una empresa y si se quiere de un país es la unión de trabajadores y empleadores, con finalidades claras, como para uno lo será la obtención mayores márgenes de utilidad y el otro para mejorar sus condiciones de vida personales y de sus seres más próximos.
17. Del miedo y el temor de trabajadores a represalias fundadas o infundadas para terminar con el yugo u oprobio de conductas como el acoso laboral y sexual en el ámbito laboral, bajo normas que dicen mucho, pero sus sanciones son ineficientes.
18. Las aspiraciones inconsistentes de sectores sociales que consideran que son merecedores de todo cuando sea beneficioso, pero sin adelantar una gestión productiva



bajo la figura de una contratación laboral de carácter subordinado y que tallan por reformas legislativas que afectan la productividad y desarrollo del país.

19. Las tasas de desempleo que para países como Colombia es del 10,0, Chile 8,1, Uruguay 8,0, Brasil 7,2, Perú 6,5, Argentina 6,3, Paraguay 5,7, Bolivia 5,1 por mencionar algunos, como aspecto importante en la mediatización de normas con la finalidad de atacar el fenómeno, pero que no guardan una mirada integral de cara al futuro.
20. La irracionalidad de sectores que supuestamente defiende los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores dependientes que olvidan sus facultades y funciones como la de contribuir a la unidad entre trabajadores y empleadores, consolidando su relación bajo parámetros de justicia, respeto mutuo y subordinación a la ley, desconociendo de las garantías laborales, el trato digno y la consideración como individuo social que después de estar con sus compañeros en un ambiente laboral, debe asumir las calidades de hijo, padre, hermano, tío, ciudadano con amplias expectativas y necesidades, y los cuales al parecer no las ven en los empleadores la oportunidad de crecimiento personal, sino más bien de adversarios y contradictores. Fenómeno antes anunciado que trasciende a una legislación que no responde a criterios de igual entre desiguales y que atenta contra los derechos mínimos fundamentales de nuestros trabajadores.
21. Para evitar el fenómeno del eficientísimo legislativo que nos hace tanto daño en la región y como un aspecto negativo para su materialización, sumamos la falta de compromiso de académicos, doctrinantes y jueces que así reconozcan las limitaciones de quienes proponen los cambios y de si impertinencia, durante décadas hemos realizado proposición normativa, es decir, referencia a este inadecuado eficientísimo que produce normas de contenidos cuestionables y de compleja interpretación, para dejar nuestra critica relegada al escenario académico cuando más o excepcionalmente iniciar el trámite para la declaratoria de inexecutable de un apartado de la norma o de su totalidad.

Un caso típico sobre este punto de reflexión lo advertiremos en la siguiente norma de uno de nuestros ordenamientos jurídicos en Latinoamérica:

“Pensión sanción. El trabajador no afiliado al Sistema General de Pensiones por omisión del empleador, que sin justa causa sea despedido después de haber laborado para el mismo empleador durante diez (10) años o más y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente Ley, tendrá derecho a que dicho empleador lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad si es hombre, o cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer; o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

Si el retiro se produce por despido sin justa causa después de quince (15) años de dichos servicios, la pensión se pagará cuando el trabajador despedido cumpla cincuenta y cinco (55) años de edad si es hombre, o cincuenta (50) años de edad si es mujer; o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido.”, para el caso concreto por tiempo laborado que objeto tiene la calificación de la terminación del contrato individual de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, la propia norma por eficiente que parezca esta desconociendo y vulnerando un derecho como lo es la



posibilidad de acceder a una pensión por la evaluación sin justa causa del despido o terminación, lo cual como decía el maestro Michele Taruffo en palabras de la doctora Ramírez Carvajal: “*deje la normita por allá y aplique el derecho.*”

De allí que no es extraño advertir como en los diferentes ordenamientos de jurídicos Latinoamericanos, gracias al eficientísimo inadecuado en la promulgación de normas en materia laboral y de la seguridad social, se advierta serias incongruencias.

En similar contexto existen leyes nacionales en los ordenamientos jurídicos latinoamericanos que complejizan la labor de la justicia administrativa y judicial en materia laboral, (*Juez laboral, Juez Social, Tribunales del Trabajo, Tribunales Superiores del Trabajo, Jueces de Primera Instancia, Tribunal Supremo de Justicia, Tribunales Superiores de Distrito Judicial - Sala Laboral, Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral, etc.*), no por su rigor, más bien por su desatención frente a situaciones ya legisladas o consolidadas en el tiempo y con el agravante que pueden ser contrarias, no siendo una tarea de resolver una antinomia jurídica, para el caso que queremos advertir, más bien, por un desconocimiento de una facultad normativa así:

El artículo de una ley nacional consagra la figura jurídica de la suspensión del contrato individual de trabajo, la cual data del año de 1950 y en la cual se consagra en uno de sus numerales: que “*Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por treinta (30) días después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.*”, posteriormente una Ley del año 2017 para el mismo ordenamiento jurídico al parecer desorienta en la consolidada de dicha situación veamos:

“**ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN MILITAR PARA EL TRABAJO.** *La situación militar se deberá acreditar para ejercer cargos públicos, trabajar en el sector privado y celebrar contratos de prestación de servicios como persona natural con cualquier entidad de derecho público.*

Sin perjuicio de la obligación anterior, las entidades públicas o privadas no podrán exigir al ciudadano la presentación de la tarjeta militar para ingresar a un empleo. Las personas declaradas no aptas, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas podrán acceder a un empleo sin haber definido su situación militar. Sin embargo, a partir de la fecha de su vinculación laboral estas personas tendrán un lapso de dieciocho (18) meses para definir su situación militar. En todo caso, no se podrán contabilizar dentro de los dieciocho (18) meses, las demoras que no le sean imputables al trabajador.”

Otro ejemplo, en este caso para la sistemática procesal laboral y de la seguridad social en Colombia, se presenta con su hoy vigente artículo 151 que consagra la figura de la **prescripción**, cuya consagración legal de forma errónea anuncia que “*las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la*



prescripción pero sólo por un lapso igual.”, advirtiendo como el legislador no probo, desatento y no muy mal asesorado, debido a que pueda ser que no sea su tema de estudio, indica que la acción prescribe cuando esto no es acertado, ya que a los que se le puede alegar en juicio el fenómeno anunciado, son a los derechos pasado el tiempo de tres años como regla general de su exigibilidad. Continuando con el yerro del inadecuado eficientísimo de nuestro legislador tomemos atenta nota de otra consagración que no se corresponde con la figura jurídica.

El artículo 118-A. PRESCRIPCIÓN. Del hoy vigente Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social, consagra: *“Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso. Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo. Culinado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses.”* Contrario a lo definido por el legislador para el evento en específico no corresponde la figura procesal propuesta para el concepto de prescripción, cuando el tema abordado se corresponde con el fenómeno jurídico de la caducidad.

Es posible humana y profesionalmente, el comprender que siempre se pueden presentar dificultades en la concreción de disposiciones jurídicas en busca de la materialización de derechos mínimos e irrenunciables en favor de nuestros trabajadores y en las obligaciones y deberes en favor de los empleadores, bien se trate de personas naturales o jurídicas de derecho público o privado. Lo anterior por ofrecer el campo de las relaciones laborales, una serie ilimitada de variables, que así se realice un trabajo serio, organizado y sistemático existirán uno tópicos que no logren superarse a representarse en la propia norma.

En igual sentido, los eventos que puede plantear la realidad con facilidad pueden desbordar los alcances o las finalidades con que se pensó la norma de cara a una solución o respuesta de atención jurídica. Lo que hoy se cuestiona es del inadecuado eficientísimo legislativo que impide o no permite el reconocimiento de derechos mínimos e irrenunciables en materia laboral, a consecuencia de la aprobación de normas que ya estaban contenidas en otras disposiciones o por tratar de darle a la misma una nueva interpretación a partir de preceptos que se exponen como novedosos o contemporáneos y en los cuales sus autores pretenden afirmar algo cuando en realidad de su lectura no se deduce el esperado alcance.

En Colombia país suramericano que hoy, si una disciplina jurídica esta de “*moda*” es el derecho laboral y de la seguridad social, con nuevas leyes en materia de naturaleza sustantiva y procesal para el área, se presenta la dificultad en cuanto a la creación de una expectativa no legítima y que el día de mañana será un reclamo tanto en vía administrativa, como judicial y en la cual nuestro jueces destinarán parte de su tiempo dar unas explicaciones a una situación jurídica, ya consolidada, pero que una mala interpretación revive, veamos:

“CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO: *Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término*



fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

*El contrato a término fijo **no podrá renovarse** indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas: **Prórroga pactada.** Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley. **Prórroga automática.** Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.” Subraya y negrilla fuera del texto.*

Tristemente la historia se repite por una errada interpretación quien puede afirmar de la transcripción del texto de la ley que acá se presenta que la conclusión después de cuatro (4) años de vigencia del contrato, mute su naturaleza de fijo a indefinido. Respuesta nadie pero así se vendió por el legislador esta errada interpretación.

El legislador no es sabio, ni conoce todas las materias de las cuales legisla a detalle, pero debería asesorarse de quienes tantos conocimientos tienen en lo específico que se legisla para realizar un buen trabajo y evitar un desgaste de nuestros jueces al momento de pronunciar sus decisiones de fondo sentencias.

BIBLIOGRAFIA

- ABERASTURI, Marcelo, et al.: La organización Internacional del Trabajo en la política mundial. Buenos Aires: Editorial Paidós, 1969.
- ABRAMOVICH, Víctor y COURTIS, Christian. Los derechos sociales como derechos exigibles. Madrid: Editorial Trotta, 2002.
- AGUDELO, Abel de S. Jurisprudencia Laboral. Corte Suprema de Justicia. Tomo I. Letras A a la L, número 1 a 137. Contraloría General de Boyacá. Fondo Rotatorio de Publicaciones.
- APARICIO TOVAR, Joaquín. Los derechos sociales ante la internacionalización económica”. En. J.L. MONEREO (Dir.), La reforma del marco normativo del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida: puntos críticos. Granada: Editorial Comares, 1999.
- ARCILA URREA, Jaime. Lecciones de derecho procesal del trabajo. 2ª ed. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia, 1992.
- BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. México: Editorial Porrúa S.A., 1987.



- BAYLOS GRAU, Antonio. Derecho del trabajo: modelo para armar. Madrid: Ed. Trotta S.A., 1991.
- BENAVIDES PATRÓN, Juan. Conferencias sobre Derecho Procesal del Trabajo.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén. Introducción al derecho del trabajo. 6ª ed. Madrid: Editorial Tecnos S.A., 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo 2. Buenos Aires: Editorial Omega, 1968.
- CANABELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, actualizado por José N. Gómez Escalante, Tomo I, 4ª ed. Buenos Aires: Editorial Heliasta, 2001.
- DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. México: Editorial Porrúa S.A. 1988.
- DE ZUBIRIA, Roberto. El Derecho del Trabajo ante la Jurisprudencia y la Medicina del trabajo. Bogotá. Empresa Nacional de Publicaciones, 1956.
- DÍAZ DAZA, Víctor Julio. Derecho procesal laboral. Bogotá: Ediciones Uninorte, Biblioteca Jurídica Diké, 1995.
- ESCUDERO CASTRO, Silvio. Curso de derecho colectivo del trabajo. Bogotá: Ediciones Librería del Profesional, 1988.
- ESCUELA DE ACTUALIZACIÓN JURÍDICA - ESAJU -. Lecciones de Derecho Procesal. Tomo 1. Teoría del Proceso. 4ª ed.
- GARCÍA, Alonso. Curso de Derecho del Trabajo. 7ª ed Actualizada. Barcelona: Editorial Ariel.
- GOLDSCHMIDT, Werner. Derecho Internacional Privado del Trabajo. Libro Décimo. Tratado de Derecho del Trabajo. Segunda Edición actualizada y ampliada, dirigida por Mario L. Deveali. Tomo IV. Buenos Aires: La Ley S.A.. 1972.
- HERRERA VERGARA, Hernando; ARENAS MONSALVE, Gerardo; AFANADOR NÚÑEZ, Fernando. Código Sustantivo de Trabajo, Análisis histórico-crítico. 1ª ed. Bogotá: Legis Editores SA. 2000
- ISAZA CADAVID, Germán. Derecho Laboral Aplicado. 18ª ed. Bogotá: Editorial Leyer, 2014.
- KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Tomo 2. Buenos Aires: Editorial Depalma, 1948.
- LEGIS. Cartilla Laboral 2024
- LÓPEZ RAMÍREZ, Pablo A. Prestaciones Sociales. Como se liquidan hágalo usted mismo. 15ª ed. Medellín: Señal Editora, 2006.
- OBANDO GARRIDO, José María. Derecho Procesal Laboral. 4ª ed., Bogotá-Colombia: Editorial ABC, 2003.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. Derecho del trabajo. 8ª ed. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., 2002.
- RAMÍREZ G., José Fernando. Función Judicial, Principios y Defensas Constitucionales. Bogotá: Ministerio de Justicia, 1994.
- RODRÍGUEZ GARRETA, Jaime. Guía relaciones laborales y prestacionales. Bogotá-Colombia: Talleres Gráficos de Stilo Impresores Ltda, 2012.
- SENTIS MELENDO, Santiago. Estudio de Derecho Procesal. Tomo I y II. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América. 1967.



- VALLEJO CABRERA, Fabián. La Oralidad Laboral. Teoría – práctica y jurisprudencia. 7ª edición. Medellín: Librería jurídica Sánchez, 2011. 485 p.
- VALTICOS, Nicolás. Derecho Internacional del trabajo. Madrid: Ed. Tecnos, 1977.
- VANEGAS CASTELLANOS, Alfonso. Derecho Individual del Trabajo. Bogotá-Colombia: Ediciones del Profesional Ltda. Editorial ABC. 2011.
- VANEGAS MENDOZA, Manuel Antonio. Derecho Procesal Laboral. 1ª ed. Bogotá: Ediciones Rosaristas, 1969.
- VON POTOBSKY, Geraldo y BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Héctor. La Organización Internacional del Trabajo. Buenos Aires: Editorial Astrea, 1990.

