

# LA FLEXIBILIZACION LABORAL EN COLOMBIA

---

**Carlos Andrés Rojas Castañeda<sup>1</sup>**

Universidad Nacional de Colombia

Puede citar el presente artículo así: / To reference this article:

Rojas, C. (2016). La flexibilizacion laboral en colombia. *Jurídicas CUC*, 16(1), 17-29.

## Resumen

Este trabajo busca analizar el fenómeno de la flexibilización laboral aplicado a la normatividad Colombiana, partiendo de la transformación que ha tenido el concepto de trabajo y las relaciones laborales en la sociedad contemporánea, que ha implementado un modelo económico neoliberal con miras a un mercado globalizado, por lo que debe introducir modificaciones en la legislación laboral aminorando derechos a los trabajadores para permitir el desarrollo de las empresa privada y mejorar las condiciones para que sean más productivas y puedan ser más competitivas en el ámbito internacional. Éste cambio en la regulación laboral tiene un impacto negativo en las garantías de la clase asalariada, ya que otra de las intenciones de flexibilizar el mercado laboral era la ampliación de las plazas de empleo y fomentar la contratación por parte de los empresarios, pero las estadísticas en relación a la tasa de desempleo no reflejan el aumento esperado en la población que cuenta con un empleo formal y las prestaciones disminuidas que exige la ley.

## Palabras clave

Flexibilización de las relaciones laborales, Reformas laborales, Desempleo, Mercado de trabajo, Empleo, Globalización.

---

<sup>1</sup> Estudiante de último año de Derecho. Universidad Nacional de Colombia

## LABOR FLEXIBILIZATION IN COLOMBIA

### Abstract

*This paper analyzes the phenomenon of labor flexibility applied to Colombian law, based on the transformation that has taken the concept of work and labor relations in contemporary society, which has implemented a neoliberal economic model towards a globalized market, so you should make changes to the labor laws slowing rights workers to allow development of the private sector and improve conditions for them to be more productive and they can be more competitive in the international arena. This change in labor regulation has a negative impact on the guarantees of the salaried class, as another of the intentions of flexible labor market was expanding employment places and encourage recruitment by employers, but statistics in relation to the unemployment rate does not reflect the expected increase in the population with formal employment and decreased benefits required by law*

### Keywords

*Labour relations flexibility, Labour reforms, Unemployment, Labour market, Employment, Globalization.*

## INTRODUCCION

Algunos de los derechos de los trabajadores (como la jornada máxima, el pago de horas extras y recargo dominical y festivo, las prestaciones patronales y del sistema general de seguridad social) entran en conflicto con los intereses de las empresas (reducción de costos de producción, aumento de la productividad, mejoramiento empresarial, aumento de la competitividad para un mercado globalizado), pues Colombia ha adoptado un modelo económico abierto enfocado a la apertura del mercado globalizado, para lograr esto recurre a la flexibilización de las relaciones laborales con el fin de que las empresas privadas puedan ser competitivas en el mercado internacional.

A partir de la década de los 60 se han implementado medidas como las primeras empresas de empleos temporales, o la reforma laboral que se logró con la ley 789 de 2002, que buscaba implementar mecanismos de protección social y flexibilización laboral con el fin de mejorar las condiciones de los trabajadores y a su vez fomentar a las empresas a contratar más personas generando más plazas de trabajo. ¿Pero estas medidas efectivamente logran que estos derechos e intereses en conflicto encuentren un equilibrio? Uno de los principales problemas es que se pretende generar más empleo aminorando derechos laborales, por lo que se podría afirmar que el derecho a la libertad de empresa prima sobre las garantías de los trabajadores.

Es por esto que surge la pregunta que guía de esta investigación: ¿Cómo afecta la implementación del modelo de flexibilización laboral en la normatividad colombiana los derechos y garantías de los trabajadores respecto de los intereses económicos de las empresas? La implementación gradual de un modelo laboral flexibilizado traerá consigo graves repercusiones para los derechos de los trabajadores, ya que para generar más empleos no basta con reducir este costo para las empresas, esto depende de la productividad de las empresas, si ésta no aumenta, tampoco lo hará la demanda de trabajadores. Esta hipótesis puede sostenerse con estudios similares en donde ha sido tratado este tema, por autores como Izasa (2003), Rubiano (2003) y Trujillo & Cardona (2009) los cuales, sustentan conclusiones similares, como se verá más adelante.

Como estrategia metodológica se empleó el procedimiento descriptivo y explicativo. La descripción se complementa con la clasificación y generalización empírica en el contexto del proceso investigativo, como pasos previos para la lograr el objetivo central de la investigación: la explicación del fenómeno jurídico, una argumentación para responder al porqué de la situación problemática acerca del problema de la implementación de medidas que flexibilizan la legislación laboral. La sistematización y codificación fueron los métodos empleados para la recopilación de datos pertinentes, así como el análisis interpretativo de las normas pertinentes.

El artículo ha sido estructurado de la siguiente manera: En una primera instancia se presenta el problema del sentido del trabajo en la sociedad contemporánea; en la segunda parte se desarrolla el problema en la normatividad nacional, así como los efectos y consecuencias de las medidas que se han tomado para aminorar la brecha en el equilibrio entre los derechos laborales y económicos de las empresas. Finalmente se plantean algunas reflexiones sobre el mantenimiento del equilibrio financiero respecto de los derechos e intereses en disputa.

## **La noción de trabajo en las sociedades contemporáneas**

La fuerza de trabajo está continuamente perdiendo su posición dominante en el proceso productivo a partir de cómo los medios de producción exigen cada vez menos trabajo manual para funcionar, el fenómeno de la automatización le confiere a el medio de producción una autonomía respecto de la fuerza de trabajo, lo anterior antes inviable por el limitado desarrollo tecnológico, es así como los medios de producción adquieren un carácter mucho más complejo al funcionar cada vez más como un sistema integrado de máquinas auto dirigidas. Con el paso del tiempo la generalización de la tecnificación y la automatización de los medios de producción se genera una progresiva disminución de la fuerza de trabajo, en contraposición a un aumento en el auto funcionamiento de los sistemas de máquinas con base en una tecnología cada vez más avanzada en un

incesante empleo de la ciencia a este avance. A su vez el mecanismo posindustrial contemporáneo demanda progresivamente una fuerza de trabajo intelectualizada, una dosis de producción y proyección intelectual humana, en concreto necesita de creatividad científica, dirección intelectual. Pero al mismo tiempo esta compleja dualidad integrada de creatividad intelectual humana y sistemas automatizados de máquinas reproduce en niveles más altos problemáticas clásicas al persistir el antagonismo entre el trabajador dependiente y el empleador que ostenta y dirige los medios de producción y su perfeccionamiento (Rodríguez, 1999).

Lamo (2003) considera que de la misma manera emerge un nuevo modo de entender las normas del derecho del trabajo puesto que condicionan su existencia, permanencia y vigencia a las necesidades del proceso económico, razón por la cual las instituciones laborales estarán llamadas a desplazarse a causa de la necesidad de su continua y permanente revisión en pro del objetivo económico.

Desde una perspectiva eminentemente formal, el trabajo podría entenderse como la actividad del ser humano destinada a la búsqueda del bienestar y satisfacción de sus necesidades y las de los miembros de la sociedad a la que pertenece, necesidades que cambian con el devenir del tiempo, y que a su vez obedecen a criterios de supervivencia de confort o de simple consumismo. (Lamo, 2003)

Es importante destacar cómo en la mundo actual predomina una concepción guiada por el reconocimiento de los derecho humanos, en la que el ser humano pareciere constituir el centro y razón de la economía la filosofía y la política, mientras que por otra parte se acoge un sistema de producción en donde el hombre ya no es el fin de los procesos económicos sino eslabón de estos y sus posibilidades vitales y de libertad se subordinan a las necesidades de la competitividad y productividad de la economía global. Competitividad, flexibilidad y globalización se han traducido en inestabilidad laboral, en el sector público se manifiesta en los planes de ajuste o de reestructuración, el crecimiento progresivo de los organismos de poder estatal y las políticas de ajuste que determinan la reducción de las plantas administrativas de los organismos públicos y, por otra, el abuso de

contrataciones de prestación de servicios, y en el sector privado se evidencia en la tendencia a las vinculaciones temporales o precarias mediante las cuales se obtienen trabajadores sin posibilidades de sindicalización, extraños a la empresa en la medida en que dependen de un intermediario o están vinculados por contratos a término fijo de duración inferior a un año, donde la estabilidad laboral resulta precaria. (Lamo, 2003)

## **La flexibilización laboral en Colombia**

El mundo contemporáneo tiene como factor determinante para el desarrollo, la globalización, un fenómeno que se caracteriza por una profunda transformación de distintas relaciones de diferente orden, entre otras las relaciones laborales. Este nuevo mundo globalizado ha terminado por transformar la tradicional forma de estructura empresarial que se caracterizaba por la estabilidad y la vocación de permanencia, pero en la actualidad vivimos un contexto distinto, donde el promedio de empresas que quedan obsoletas es mayor, pues no logran responder a las exigencias del nuevo orden económico mundial. Es un desafío para las empresas poder responder a circunstancias como la fuerte competitividad del mercado internacionalizado, y las altas exigencias respecto a la calidad de los productos y servicios, estas empresas deben responder con agilidad a estas dificultades o terminarían por caer en el desahucio. Estos factores afectan las relaciones laborales, dando lugar a una crisis en los ordenamientos jurídicos que deben idear regulaciones novedosas para atender los nuevos requerimientos dando lugar a diferentes mecanismos para buscar la llamada flexibilización laboral que adecue al dinamismo de la economía las relaciones de trabajo (Pérez & Aragón, 1999).

En el contexto Colombiano tiene sus inicios prácticos en los años 60 con el servicio temporal en cabeza de las Empresas de Servicios Temporales (EST) así pues, con el transcurso de los años este modelo de flexibilización ha venido adquiriendo más fuerza, por su especialización en el manejo de la mano de obra que requiere el sector productivo, convirtiéndose así las EST en un imprescindible apoyo

para el manejo flexible de la mano de obra que requiere un mundo caracterizado por la integración de mercados y la globalización. (Pérez & Aragón, 1999)

La reforma laboral establecida por la Ley 50 de 1990, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo, expedida por el Congreso de la Republica en Diciembre 28, se considera la apertura a un mercado laboral flexibilizado, ya que introdujo modificaciones a la legislación para que tanto la contratación como el despido de personal fuesen menos costosos, así promovía y facilitaba la creación de nuevos empleos (Isaza, 2013). En el ámbito nacional se considera a la ley 50 de 1990 como el primer paso a un mercado laboral flexible puesto que esta estuvo orientada a facilitar la creación de nuevos empleos, al introducir modificaciones a la legislación para hacer menos costosa la contratación y el despido de personal, esta norma permitió en primer lugar la adopción de un salario integral, cierto es que solo aplica esta figura para los trabajadores que devenguen un sueldo mayor a 10 SMLMV, (pero esta figura del salario integral es constantemente aprovechada por los empleadores de forma deshonesta aplicándola a trabajadores que devengan una suma menor a 10 SMLMV, aprovechando la ignorancia y necesidad del trabajador) también esta norma facilitó el despido de los trabajadores toda vez que por un lado disminuyó el monto de las indemnizaciones y por el otro eliminó el reintegro como sanción al empleador en los casos de darse un despido sin justa causa de un trabajador con die o más años de antigüedad, así mismo se introdujeron reformas al Código Sustantivo del Trabajo como la implementación de los contratos a término fijo y diversas modalidades de subcontratación, en detrimento de los trabajadores. (Trujillo & Cardona, 2009)

Uno de los principales modelos de flexibilización laboral son las empresas de servicios temporales que también vieron la luz por medio de esta norma, dándole la facilidad al empleador de contratar personal indirecto en la figura de “prestación de servicios” con la empresa de servicios temporales, la cual en ultimas es la responsable de cumplir con las obligaciones laborales de los trabajadores en misión, a diferencia de la empresa que se beneficia con los servicios prestados que solo responderá por la salud ocupacional de estos.

También se crearon los fondos de cesantías para administrar las cesantías de los empleados, con el fin de fomentar la demanda de papeles en el mercado de valores, dinamizando el sector financiero. (Trujillo & Cardona, 2009)

La reforma lograda con la Ley 789 de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código del Trabajo, expedida por el Congreso de la republica el 27 de Diciembre, también contribuyó con la flexibilización de la legislación laboral, incidiendo directamente en la reducción de costos para el empleador, principalmente en los siguientes temas: Esta ley excluyó los aportes parafiscales por parte del empleador si contrataba personas cabeza de hogar, reinsertados de grupos al margen de la ley, discapacitados, ex convictos, personas entre 16 y 25 años de edad o mayores de 50 años, esta medida buscaba la reducción de gastos para el empleador y generar empleo para personas pertenecientes a grupos especialmente vulnerables de la población. Pero a su vez esta norma dispuso una reforma a la jornada laboral ampliando la jornada diurna hasta las 10 de la noche configurándose un hecho antinatural pero todo en aras de la disminución de gastos para el empleador que ahora se encontraba con la facilidad de pagar menos recargos nocturnos y también reguló una baja en el recargo por trabajo dominical de un 100% a un 75% y finalmente como otra muestra de flexibilización se hizo una nueva reducción en la indemnización por despido del trabajador sin justa causa en comparación con la ley 50 de 1990, que estipulaba una indemnización de 45 días salario si se llevaba menos de un año en labores ahora bajo la ley 789 solo recibirá lo correspondiente a 30 días de salario. (Núñez, 2005)

De igual manera, la motivación de la reforma laboral contenida en la ley 789 de 2002 fue, mediante una serie de exenciones temporales frente a ciertas contribuciones, garantizar una mayor estabilidad laboral y fomentar la creación de nuevas plazas de trabajo, por parte de los empleadores. Pero estas medidas no reflejan el alcance que pretendían con su implementación: la exoneración de aportes parafiscales, al solo considerar a las personas más vulnerables frente al mercado laboral (*verbi gratia*, discapacitados, ex convictos, mayores

de 50 años, etc.), por lo que debe verse más como un estímulo transitorio orientado a incrementar la demanda de empleo de trabajadores no calificados y otros grupos vulnerables, que como una reducción permanente de los costos laborales. La ampliación de la jornada diurna y la disminución de los recargos por trabajos dominicales y festivos, si bien generan una disminución directa en los costos del empleador, no asegura la generación de nuevos empleos, ya que esto, no estimula a la creación de puestos de trabajo adicionales, por un ahorro de apenas el 25% del recargo por hora. Finalmente, la reducción de la indemnización por despido sin justa causa, si bien es un ahorro para el empleador, esta disposición va en contravía con los fines de la ley misma, en lugar de generar empleo está abaratando los despidos (Trujillo & Cardona, 2009). Es irónico ver como en la exposición de motivos de esta ley se prevé un aumento de empleos cercano a la cifra de 160.000 por año y una expectativa de 640.000 en 4 años, si se aprobaba este proyecto de ley, pero como se verá más adelante, en diciembre de 2002, fecha de entrada en vigor de la ley 789 de 2002, la tasa de desempleo correspondía al 15.1%, para el año siguiente era del 13.1%, y para el 4º año de un 11.4%, esto demuestra que la generación de empleo prevista no fue la esperada

Al respecto de esta reforma, la Corte Constitucional se ha pronunciado en las sentencias C-038 de 2004 y C-257 de 2008. En la primera, cuyo Magistrado Ponente fue el Dr. Eduardo Montealegre Lynett, la corte afirmó:

“como se trata de medidas regresivas en la protección de un derecho social, la deferencia del juez constitucional frente al Legislador se ve reducida y el control debe ser más estricto que frente a una política económica cualquiera. De no ser así, la prohibición prima facie de retroceso en la protección de los derechos laborales carecería de verdadera eficacia jurídica. Por ello la Corte considera que en estos casos, a pesar de la deferencia hacia el debate democrático, es necesario que el juez constitucional verifique (i) que las medidas no fueron tomadas inopinadamente sino que se basaron en un estudio cuidadoso, y (ii) que el Congreso analizó otras alternativas, pero consideró que no existían otras igualmente eficaces que fueran menos lesivas, en términos de la protección del derecho al trabajo.

Y (iii) finalmente debe el juez constitucional verificar que la medida no sea desproporcionada en estricto sentido, esto es, que el retroceso en la protección del derecho al trabajo no aparezca excesivo frente a los logros en términos de fomento del empleo” (Corte Constitucional, Sentencia C-038, 2008)

La Corte también realizó un análisis que puede apreciarse en dos momentos, *ex ante*, a partir de los postulados teóricos de la reforma y de los debates en el Congreso de la República, y *ex post*, a la luz de los resultados empíricos que ya era posible observar como efecto de la misma. La ley 789 de 2002 se encontró ajustada a derecho, pues se verificó que estaba conforme a los presupuestos mencionados.

En sentencia C-257 de 2008 cuyo Magistrado Ponente fue la Dra. Clara Inés Vargas Hernández, la Corte concluyó:

*“no es procedente realizar un nuevo examen de constitucionalidad por cuanto: i) se ha configurado la cosa juzgada formal relativa al demandarse nuevamente las mismas normas bajo idénticos cargos, ii) no se demostró la existencia de un nuevo contexto normativo y fáctico que hiciera necesario un nuevo juicio de constitucionalidad y iii) se radicó en el legislador a través de una Comisión de Seguimiento y Verificación de las Políticas de Generación de Empleo la modificación o derogación de las disposiciones que no hubieran logrado efectos prácticos, evaluación que es propia de un juicio político y no jurídico”.* (Corte Constitucional, Sentencia C-257, 2008)

La Corte señaló que la referida comisión había obrado sobre la base de diversos estudios relacionados con el impacto de la reforma laboral en la generación de empleo, los cuales, en buena medida, coincidían en señalar los efectos positivos de la misma. Agregó que, no obstante existir importantes estudios en sentido contrario, los mismos, por sí solos, no tenían un carácter concluyente o un valor probatorio definitivo.

A continuación en la tabla 1 se relacionan las cifras del DANE desde el año 2001 con respecto al índice de desempleo por trimestres.

Tabla 1  
Índice de desempleo 2001-2002

Periodo	Ene-Mar 2001	Abr-Jun 2001	Jul-Sep 2001	Oct-Dic 2001	Ene-Mar 2002	Abr-Jun 2002	Jul-Sep 2002	Oct-Dic 2002
Tasa de desempleo	16.7%	14.7%	14.7%	13.8%	16.4%	15.8%	15.3%	15.1%
Periodo	Ene-Mar 2003	Abr-Jun 2003	Jul-Sep 2003	Oct-Dic 2003	Ene-Mar 2004	Abr-Jun 2004	Jul-Sep 2004	Oct-Dic 2004
Tasa de desempleo	15.2%	14.0%	14.3%	13.1%	15.3%	14.1%	12.8%	12.1%
Periodo	Ene-Mar 2005	Abr-Jun 2005	Jul-Sep 2005	Oct-Dic 2005	Ene-Mar 2006	Abr-Jun 2006	Jul-Sep 2006	Oct-Dic 2006
Tasa de desempleo	13.4%	12.0%	11.5%	10.2%	12.6%	11.4%	12.7%	11.4%
Periodo	Ene-Mar 2007	Abr-Jun 2007	Jul-Sep 2007	Oct-Dic 2007	Ene-Mar 2008	Abr-Jun 2008	Jul-Sep 2008	Oct-Dic 2008
Tasa de desempleo	12.8%	11.1%	10.9%	9.8%	12.1%	11.0%	11.4%	10.5%
Periodo	Ene-Mar 2009	Abr-Jun 2009	Jul-Sep 2009	Oct-Dic 2009	Ene-Mar 2010	Abr-Jun 2010	Jul-Sep 2010	Oct-Dic 2010
Tasa de desempleo	12.9%	11.7%	12.2%	11.3%	13.0%	12.0%	11.5%	10.7%
Periodo	Ene-Mar 2011	Abr-Jun 2011	Jul-Sep 2011	Oct-Dic 2011	Ene-Mar 2012	Abr-Jun 2012	Jul-Sep 2012	Oct-Dic 2012
Tasa de desempleo	12.4%	11.1%	10.4%	9.3%	11.6%	10.5%	10.2%	9.2%
Periodo	Ene-Mar 2013	Abr-Jun 2013	Jul-Sep 2013	Oct-Dic 2013	Ene-Mar 2014	Abr-Jun 2014	Jul-Sep 2014	Oct-Dic 2014
Tasa de desempleo	11.4%	9.6%	9.4%	8.2%	10.5%	9.0%	8.8%	8.1%

Fuente: DANE 2015

Para el periodo comprendido entre Enero y Marzo del año en curso la tasa de desempleo fue del 9.8%. Podemos ver como la tasa de desempleo ha tenido una tendencia a disminuir, sin embargo ha sido un proceso lento, las reformas realizadas a las relaciones laborales no han tenido el impacto esperado, además de que otros factores influyen en la disminución de la tasa de desempleo, como el aumento del empleo informal, lo que representa un fracaso para la intención de incentivar a los empresarios a contratar más personal y de generar más puestos de trabajo.

## CONCLUSIONES

El Estado y principalmente el legislador se ha encargado de replicar en nuestro sistema jurídico toda la estructura de la flexibilización, diferentes mecanismos como las empresas temporales, el salario integral los contratos a término fijo entre otros fundamentan este apremiante avance, pero así mismo la clase trabajadora debe afrontar este reto y luchar por las conquistas que se perdieron y los objetivos que las nuevas condiciones laborales han creado.

Es por lo anterior que se hace inaplazable una reforma laboral radical que no esté dada por los intereses de captación desmedida de capital por parte del dueño de los medios de producción, es decir el empleador, que por el contrario busque garantizar el mínimo vital del empleado y todos los que de él dependan, que busque la progresividad en los derechos sociales económicos y culturales, claro es, con garantía de no regresión. Esta debe ser una reforma que si represente los intereses de la base, de los trabajadores que son quienes le dan sentido a la empresa del desarrollo y la economía.

Siguiendo la propuesta de Rubiano (2003) se deberá reformar la jornada diurna laboral que de forma antinatural esta decretada hasta las 10 de la noche, se deben aumentar las indemnizaciones por despido sin justa causa, eliminar las empresas de servicios temporales, determinar los casos en los que se puede pactar un contrato a término fijo, hacer reducciones en pagos parafiscales a los empleadores que contraten personal bajo la figura del contrato a término indefinido, así mismo

la creación de unos comités de vigilancia, que estarán dispuestos a buscar y recibir denuncias de empleados que estén contratados bajo unas condiciones que estén en contra de esta nueva reforma es decir bajo condiciones ilegales, estas medidas y demás incentivarán tanto al empleador a contratar, como al empleado a ser más eficiente pues se le garantiza una estabilidad tanto para el como para su familia, pues así el sistema jurídico podrá separar al empleado de la fluctuación del trabajo independiente o informal que para nuestros tiempos es la realidad de millones de trabajadores.

## REFERENCIAS

- DANE. Departamento Administrativo de Estadística. (2015). *Indice de desempleo*. Recuperado de <http://www.dane.gov.co>
- Isaza, J. (2013 o 2003). Flexibilización Laboral: Un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. *Equidad y Desarrollo*, (1). 9-40.
- Lamo, J. (2003). *El sentido del trabajo en las sociedades contemporáneas*. Bucaramanga: UNAB.
- Núñez, J. (2005). *Éxitos y fracasos de la reforma laboral*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.
- Pérez, M., & Aragón, V. (1999). *Flexibilización Laboral y Outsourcing*. Medellín: Biblioteca Jurídica Dike.
- Rubiano. (2003). A Propósito de la Flexibilización Laboral. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (49). 138 - 147.
- Rodríguez, J. (1999). *El Contrato de Trabajo*. Bogotá: Grupo Editorial Leyer.
- Trujillo, S., & Cardona, A. (2009). *El concepto de flexibilización laboral, una mirada a partir del ordenamiento jurídico colombiano*. 1-68. Medellín: EAFIT.
- República de Colombia. Congreso Nacional de la República. Ley 50. (28 de Diciembre de 1990). *Por la cual se introducen reformas al Código sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 39.618 Bogotá, D.C.: Imprenta Nacional de Colombia.

- República de Colombia. Congreso Nacional de la República. Ley 789. (27 de Diciembre de 2002). *Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial No. 45.046. Bogotá, D.C.: Imprenta Nacional de Colombia.
- República de Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-038. (27 de enero de 2004). *Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 1, 25, 26, 28, 29, 30, 51 parciales de la ley 789 de 2002*. Magistrado Ponente: Eduardo Montealegre Lynnett.
- República de Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-257. (12 de marzo de 2008). *Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 25, 26, 28 y 51 (en lo acusado) de la Ley 789 de 2002, “Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo”*. Magistrado Ponente: Clara Inés Vargas Hernández.