



Prolegómenos. Derechos y Valores

ISSN: 0121-182X

derechos.valores@umng.edu.co

Universidad Militar Nueva Granada

Colombia

Ospina Morales, Rafael

Terminología moderna en derecho laboral y el régimen de transición en pensiones
Prolegómenos. Derechos y Valores, vol. IX, núm. 17, enero-junio, 2006, pp. 49-56

Universidad Militar Nueva Granada

Bogotá, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87601704>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

**TERMINOLOGÍA MODERNA EN
DERECHO LABORAL Y EL
RÉGIMEN DE TRANSICIÓN EN
PENSIONES***

**MODERN TERMINOLOGY IN LABOUR
LAW AND THE REGIME OF
TRANSITION IN PENSIONS**

Rafael Ospina Morales**
Universidad Militar Nueva Granada

Fecha de recepción: Enero 27 de 2006.
Fecha de aceptación: Marzo 10 de 2006.

Resumen

El propósito y mensaje del presente escrito para los laboralistas, es ajustarnos a las tendencias modernas de esta ciencia y darlas a conocer para tener una nueva cultura jus laboralista. La disciplina laboral científica, debemos mantenerla actualizada como lo exige el derrotero de la globalización y que se impone en todos los fenómenos sociopolíticos.

Abstract

The purpose and message of the present piece of writing is for the lawyers who work in labour law, to adjust us to the modern tendencies of this science and to present them in order to have a new labour law culture. We must maintain the scientific labour discipline, as it is required by the globalization and that it is imposed in all the socio-political phenomena.

Palabras clave

Empleador, régimen de transición, acción, acto jurídico, relación laboral, reforma pensional.

Keywords

Employer, transition regime, action, juridical act, labour relationship, pension scheme reform.

* Este artículo forma parte del avance de la Investigación Causas de la morosidad en la jurisdicción laboral en Colombia, correspondiente a la línea de investigación Hacia una Legislación Laboral Eficaz, desarrollada por el Grupo de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho financiado por la Universidad Militar Nueva Granada de Bogotá.

** Abogado. Magíster en derecho laboral. Investigador de la Universidad Militar Nueva Granada.
rafael.ospina@umng.edu.co. Carrera 11 No. 101 – 80 Bogotá D. C. Teléfono 6 34 32 62.

INTRODUCCIÓN

El presente artículo tiene como propósito, sacar de un sistema arcaico, algunos conceptos del derecho laboral en general. El derecho laboral, comparado con otras disciplinas jurídicas es uno de los más recientes. No por ser una normatividad dirigida a regular las relaciones entre el capital y el trabajo, deja de ser una ciencia progresiva que nos exige ir al compás de los conceptos internacionales.

Enfocamos las acepciones que con más frecuencia se emplean y utilizan mal. Una de ellas, el término Patrono. A pesar de estar proscrito en el artículo 107 de la ley 50 de 1990, se continúa utilizando. Aspectos similares acontecen con las expresiones contrato de trabajo y accionada, fruto de una cultura jurídica arraigada de mucho tiempo atrás. Finalmente se enfoca uno de los conceptos polémicos del momento, como es el “Régimen de Transición en las pensiones de Vejez”, más si tenemos en cuenta la sentencia de la Corte Constitucional que declaró inexecutable el Art. 4 de la ley 860 de 26 de Diciembre de 2003.

LA ACEPCIÓN PATRONO

Un gran número de laboristas que propugnamos porque la ley acogiera acepciones modernas, como la de empleador, en lugar de “patrono”, vimos complacidos el precepto contenido en el Art. 107 de la ley 50 de 1990: “La denominación “patrono” utilizada en las disposiciones laborales vigentes se entiende reemplazada por el término “empleador”.

Tan arraigado ha estado el término “patrono” que la misma ley 50 de 1990 en el Art. 36 inciso segundo dice: “El juez civil que conozca del proceso de concurso de acreedores o de quiebra dispondrá el pago privilegiado y pronto de los créditos a los trabajadores afectados por la quiebra o insolvencia del patrono”. Reincide en la expresión que pretende eliminar: “PATRONO”.

No fue un propósito caprichoso, sino por el contrario de actualización el que inspiró al legislador para cambiar el término “patrono”. En efecto, esta palabra tiene una connotación pietista, de “patronatus” -Los patronatos de la edad media-, que no se compagina con un concepto laboral que deriva los derechos del trabajador desde la propia Constitución Política, la cual elevó a “Derechos Fundamentales” en el Art. 53, muchos de los que venían figurando como principios legales y garantizó el derecho al trabajo, en condiciones dignas y justas, como lo ordena el Art. 25 C.P.

En la doctrina¹, sigue mencionándose al sujeto activo de la relación laboral, como “PATRONO”. Eso no se justifica. Pero lo que no se compadece es que las altas Corporaciones Jurisdiccionales, lo emplean en sus providencias. Veamos la sentencia C-1507 de 2000 que decidió la demanda de inconstitucionalidad (parcial) contra los artículos 5 y 6 de la ley 50 de 1990, Magistrado ponente Dr. José Gregorio Hernández, noviembre 8 de 2000. Cito apartes: “En criterio del actor cuando el patrono termina en forma unilateral el contrato de trabajo sin justa causa y aplica la tabla de indemnizaciones, causa un

¹. “La expresión en el sentido de que el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así, implica una reforma integral del mismo. (...) De todos modos la nueva previsión legislativa refleja el tránsito de un sistema patronal de prestaciones a uno de seguridad social. En el primero por no pago de las prestaciones se podía generar la indemnización moratoria. Como estas prestaciones legales en gran medida se encuentran hoy a cargo de los entes administrativos de la seguridad social, es entendible el deseo legislativo de establecer una sanción por el incumplimiento de tan trascendental deber patronal”. ARENAS MONSALVE Gerardo, CERON CORAL Jaime, HERRERA VERGARA José Roberto” COMENTARIOS A LA REFORMA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL”, LEGIS Editores S.A., Bogotá, Pág. 26, 1ª edición 2003.

grave perjuicio al trabajador del sector privado, teniendo en cuenta el salario mínimo que este recibe y su promedio máximo de vida laboral”.

En otro aparte, CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL, en la sentencia citada, se dice: “Por lo tanto, la anterior circunstancia amerita que el estado brinde especial protección al trabajo”. (...)

Ha de advertirse, sin embargo que la constitucionalidad de los numerales 2,3 y 4, en estudio, supone que con las cuantías allí previstas se alcanza la reparación del daño sufrido por el trabajador a causa del despido, y en consecuencia la norma consagra en realidad una fórmula de protección al empleado, a menos que él haya probado o pueda probar un perjuicio más grave del tasado anticipadamente por el legislador, hipótesis en la cual la disposición es exequible solamente si se entiende que en ese evento el patrono está obligado a indemnizar plenamente al trabajador en la medida de lo judicialmente probado. Ello resulta evidente a la luz de los artículos 25 y 53 de la Constitución”.

Observemos otra sentencia, No C-081/96, de 29 de febrero de 1996, donde al citarse el artículo primero del convenio No 95, ratificado por Colombia según Ley 54 de 1962, define el salario como “La remuneración o ganancia, sea cual fuere su remuneración o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”. Internacionalmente es correcta la acepción “EMPLEADOR”. Pero a renglón seguido, la misma providencia incurre en el error de volver a utilizarla terminología de “patrono”.

CONTRATO DE TRABAJO

No es científico ni conducente, que las altas Corporaciones Jurisdiccionales y la doctrina, tengan que acudir a eufemismos al referirse a la relación laboral como un CONTRATO REALIDAD “Un contrato sui generis de tracto sucesivo” en lugar de utilizar el término adecuado y moderno de “RELACIÓN LABORAL”.

Así lo enfoca y utiliza la Constitución Política en su Art. 53: “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: ... primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;...” (se resaltó).

Fijémonos que el Constituyente no está refiriéndose a los sujetos del contrato de trabajo. Habla de la “RELACIÓN LABORAL” y la menciona con la característica más importante como es la REALIDAD.

En el campo internacional, legal y doctrinal, encontramos definiciones consecuentes con la REALIDAD, como algo ínsito, de la relación laboral. Siguiendo esta orientación, decimos que la relación laboral es un “Fenómeno Jurídico Objetivo que hace aplicable para sí las leyes laborales, sin tener en cuenta el acto que la engendró”.

Aplicaremos el principio de la consonancia al derecho fundamental de la realidad en la relación laboral. Ante todo y por sobre la forma misma, mencionamos el Art. 228 de la Constitución Política que le ordena a la Administración de Justicia en el ejercicio de su función pública, hacer prevalecer en sus decisiones el DERECHO SUSTANCIAL.

Estos son los paradigmas constitucionales, con base en los cuales debe llegar el juez al proferir una providencia, con el sello idóneo de la certeza.

El fallo estructurado sobre la íntima convicción de estar en la verdad, tendrá en cuenta la realidad de la causa pretendida frente a las formas que puedan alegar y presentar las partes en el proceso.

Lamentablemente, nuestro Código Sustantivo del Trabajo, en sus artículos 22 y 23, confunde el contrato de trabajo con la relación laboral y considera que los elementos de esta son los del acto contractual².

Cuando nos menciona la Constitución Política la "REALIDAD" sobre la "FORMA", nos conduce de igual manera al ESTADIO PROBATORIO. Esto es la apreciación racional de la prueba, dentro de los sistemas enunciados por la ciencia procesal, y acogido por el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en el Art. 61. Nos menciona los medios probatorios sin atar al juez a una conclusión específica. La confesión, por ejemplo, con la ley 105/31 (Código Judicial), no admitía prueba en contrario. Hoy le da el valor de plena prueba, pero admite prueba en contrario. Le da al juez amplios ductos para que arribe a la certeza.

Si el demandado es el empleador y presenta como prueba documental, un contrato deservicios, pero el demandante con prueba testimonial y/o documental, estructura la subordinación jurídica, la "Relación Laboral" aflora, y no se tendrá en cuenta el acto que indirectamente lo engendró.

Es erróneo confundir el acto jurídico que es el contrato de trabajo, con la relación laboral, que es el servicio mismo que se presta. Infortunadamente nuestra legislación, indica o señala los elementos de la relación laboral, y los dirige para hacerlos propios del contrato de trabajo.

LA ACCIÓN

El concepto jurídico de la "ACCIÓN" en el ámbito procesal, ha sido mal concebido e impropriamente utilizado.

Se pregona, con una visión facilista que es la "llave para poner en movimiento el aparato judicial"

Dejamos de lado todo el esfuerzo científico adelantado por la Escuela Italiana y la Escuela Alemana durante más de 10 lustros del siglo pasado³.

² En estudio exhaustivo, objeto de investigación sobre el "Contrato de Trabajo vs La Relación Laboral", realizado en el Centro de Investigaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Militar Nueva Granada, se precisó éste error y se propuso la reforma de los mencionados precepto legales.

³ "El prototipo de los cuasi contratos, era la relación jurídica procesal. Entonces si era y es fuente de las obligaciones por virtud de este mismo código, no solo la acción civil, sino su resultado, la relación jurídica procesal o litis contestatio como la llamaban". Valencia Arango Jorge, Conferencia sobre los ACTOS PROCESALES en la maestría de derecho laboral, Universidad del Rosario, 1975. Viene CARNELUTTI y arranca de esas afirmaciones de CHIOVENDA Y CALAMANDREI y dice: es subjetivo y abstracto. (...) Así CARNELUTTI, concreta el esfuerzo de CHIOVENDA Y CALAMANDREI, otorgándole el carácter de público que habían omitido los anteriores. Así estaba el derecho procesal, hasta la mitad del siglo o 1960 (...). ¿Cuál es el origen del Derecho de Acción? Pues el mismo derecho de petición. Este es un eslabón que todavía se seguirá trabajando por muchísimos años. Quizás así se encuentre la verdadera naturaleza de la acción. El Derecho de Petición que consagra nuestra Constitución y que consagra el derecho en general, el derecho de pedir al estado con razón o sin ella. (...). La acción crea según la teoría predominante, dos clases de relación jurídica: la de la acción propiamente dicha, que es actor-estado y la de contradicción que es estado- demandado. (...) Porque si logramos llegar a la definición de la acción como el origen de una relación jurídica compleja entre actor y estado, estado-demandado y actor demandado, creo habremos encontrado la verdadera definición de acción. Valencia Arango Jorge, Conferencia sobre la acción en la maestría de DERECHO LABORAL, Universidad del Rosario, abril 3 de 1974.

El Derecho Romano, clasificó la acción como un CUASI CONTRATO; porque en el Derecho Romano surgía la acción, cuando se violaba el derecho. Si se demandaba, el demandado debía comparecer al “juicio” y como todo ese escenario se construía sin su voluntad, era una especie, o mejor, casi un contrato. Esta es la tesis que recoge nuestro Código Civil en sus artículos 1494 y 34 Ley 57 de 1.887.

El fenómeno jurídico de la acción, es independiente del derecho sustancial que le corresponde a una persona. Por eso, se leenfoca como “La facultad que tiene toda persona, para formar la o las múltiples relaciones jurídico procesales, según se trate de procesos de jurisdicción voluntaria o contencioso”.

La acción, como facultad y elemento subjetivo se materializa en la demanda y una vez que nace el proceso, en los contenciosos, con la notificación del auto admisorio de la demanda, cesa la acción en sí, y prosigue el nuevo fenómeno jurídico como es el proceso.

No es apropiado, en consecuencia, hablar de “ACCIONADA” por querer significar el demandado, como sucede con frecuencia en fallos proferidos por nuestras altas instituciones jurisdiccionales.

La Corte Suprema de Justicia al citar en el fallo del 28 de octubre de 1997, las consideraciones del Ad Quem, comenta: “Manifestó, en síntesis el Tribunal que la contestación comprometedora de la demanda a la carta de terminación del contrato del trabajo allí aludido y “el pago real por el salario” que recibiera el demandante permiten colegir “la existencia de una relación empleador-trabajador entre las partes”.

De tal modo, considero que como le asiste razón a la “ACCIONADA” para oponerse a la condena....”⁴.

En desarrollo del proyecto de investigación, “CAUSAS DE LA MOROSIDAD EN LA JURISDICCIÓN LABORAL”, con la autoría del Doctor Jean Carlo Mejía A., se elaboró un primer capítulo que se dedicó al concepto de ACCIÓN. Este es un prolijo y juicioso estudio sobre el tema que en este escrito, nos impulsa a recomendarlo para el empleo correcto del fenómeno jurídico de la ACCIÓN.

RÉGIMEN DE TRANSICIÓN EN LAS PENSIONES DE VEJEZ

Uno de los temas que más variaciones legales ha tenido, es el del régimen de transición en la pensión de vejez. Como consecuencia de la variación legal y la reforma constitucional de 25 de julio de 2005, han sobrevenido múltiples interpretaciones doctrinales y jurisprudenciales.

QUÉ ES EL RÉGIMEN DE TRANSICIÓN?

El régimen de transición es una modalidad de derecho adquirido, que en tránsito de dos legislaciones, permite que se respeten y mantengan los requisitos plenamente cumplidos de la ley anterior, frente a las nuevas exigencias previstas por la ley inmediatamente posterior.

DESARROLLO JURÍDICO DEL RÉGIMEN DE TRANSICIÓN

La Ley 100 de 1993, empezó a regir el 1 de Abril de 1994 y ordenó nuevos requisitos para tener derecho a la pensión de vejez:

- a) Semanas de cotización 1.000
- b) La edad se mantuvo en 55 años para la mujer y 60 para los hombres, hasta el año 2014, fecha en la cual se incrementará a 57 años para la mujer y 62 para los hombres.
- c) El monto mensual de la pensión de vejez correspondiente a las primeras

⁴. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de 28-10-97, Magistrado Ponente José Roberto Herrera Vergara. Exp. 9986 de 28/10/97.

1.000 semanas cotizadas, será del 65% del ingreso base de liquidación. Por cada 50 semanas adicionales a las 1.000 semanas, el porcentaje se incrementará en un 2% hasta el 73% base de liquidación, correspondiente a 1.200 semanas. Por cada 50 semanas adicionales a las 1.200 y hasta 1.400 semanas, el porcentaje se incrementará en un 3% hasta completar un monto máximo del 85% del ingreso base de liquidación.

El artículo 36 de la ley 100 de 1993, contempló el régimen de transición, diciendo:

“La edad para acceder a la pensión de vejez, el tiempo de servicio o número de semanas cotizadas, y el monto de la pensión de vejez de las personas que al momento de entrar en vigencia el Sistema tengan treinta y cinco años (35) de edad si son mujeres o cuarenta (40) o más de edad si son hombres, o quince (15) o más años de servicios cotizados, será la establecida en el régimen anterior al cual se encuentren afiliados. Las demás condiciones y requisitos aplicables a estas personas para acceder a la pensión de vejez, se regirán por las disposiciones contenidas en la presente ley”

Las personas mencionadas en el artículo 36, inciso 2, si querían pensionarse con los postulados legales exigidos por el acuerdo 049 de 1990, aprobado por el Decreto 758/90, partiendo de 500 semanas de cotización podían hacerlo.

Posteriormente se expidió la ley 797 de 2003, que estableció otro régimen de transición. El mencionado régimen de transición al ser declarado inconstitucional el artículo 18 de la Ley 797 de 2003, por vicios de forma, en sentencia C-1056 de noviembre de 2003, se necesitó expedir la ley 860 de 26 de diciembre de 2003, que estableció en su Art. 4 el régimen de transición, y que también fue declarado

inexequible; este precepto dijo: “A partir de la fecha de vigencia de la presente ley y hasta el 31 de diciembre del año 2007, la edad para acceder a la pensión de vejez, el tiempo de servicios o el número de semanas cotizadas y el monto de la pensión de vejez, (...) será la establecida en el régimen anterior al cual se encontraban afiliados a esa fecha” (1 de abril de 1994).

La ley 860 de 26 de diciembre de 2003 Art. 4, el cual regulaba el régimen de transición fue declarado inexequible, por sentencia C-754/04. Este precepto respetaba los derechos adquiridos de quienes se hallaban pensionados y a quienes tenían ya cumplidos los requisitos de pensión pero no se les habían reconocido.

Esta norma contemplaba un régimen de transición limitado en el tiempo, pues quienes cumplieran los requisitos de pensión después del 1 de enero de 2008, sólo se les respetaba la edad (55 y 60 años, mujeres y hombres respectivamente) pero la cuantía sería decreciente, entre el 64% y el 55% del ingreso base de liquidación e inversamente proporcional a la cuantía.

Al declarar inconstitucional el Art. 4 de la ley 860 de 2003, la Sala plena de la Corte Constitucional por vicios de forma en los debates que tuvo en el Congreso fijó criterios precisos alrededor del régimen de transición: “En otras palabras en la sentencia C-789 de 2002, la Corte advirtió claramente que si el cambio en la normativa del régimen de transición ocurre después de haber entrado a regir la norma y por tanto luego de haberse consolidado la situación de las personas a las que se le aplica el mismo resulta ilegítimo. (...) Tampoco tuvo en cuenta que una vez entrada en vigencia la disposición que consagra el régimen de transición, los trabajadores que cumplan con los requisitos exigidos para el mismo consolidan una situación concreta que no se les

puede menoscabar (...) a ello se les aplicará lo establecido en el régimen anterior a la ley 100, en cuanto al tiempo de servicio, número de semanas cotizadas y el monto de la pensión. Así las cosas han de concluirse que la norma acusada no solo resulta inexecutable por los vicios de procedimiento estudiados en esta sentencia sino que su contenido material tampoco se aviene a la Constitución. (...) De otra parte, para proteger de manera efectiva el principio de igualdad, respecto de las personas a quienes el artículo acusado que se declara inexecutable hubiera llegado a aplicarse, la presente sentencia tendrá efectos desde la fecha de promulgación de la ley 860 de 2003”.⁵ (Se resaltó)

Hay un aspecto en esta sentencia, de gran importancia: se acepta la nulidad absoluta y algo más, la inexistencia de los actos jurídicos cuando violan de forma palmaria aspectos esenciales para que nazca el ente jurídico determinado y por otro lado derechos fundamentales. Sino tuvo vigencia la ley en ningún momento es como si no hubiera existido.

Sabemos que la inexistencia de los actos jurídicos ha tenido especial resistencia en nuestra jurisprudencia y doctrina nacionales, así como en el ámbito internacional, con contadas excepciones; Jorge Valencia Arango, en el contexto nacional y Chiovenda y Calamandrei en el internacional, defienden estas tesis.

LA REFORMA PENSIONAL DEL ACTO LEGISLATIVO No 1 de 2005

La reforma constitucional en materia pensional que empezó a regir a partir del 25 de julio de 2005, continuó por los mismos derroteros en lo que hace al régimen de transición, trazados por la Corte Constitucional en la sentencia aludida, C-754/04 con ponencia del Dr. Álvaro Tafur Galvis.

El acto legislativo N° uno (1) con sus vigas de amarre económicas para evitar el derribamiento del Seguro Social, lo que hizo fue aumentarle el peso a sus estructuras creando un nuevo hecho constitutivo del régimen de transición para quienes “tengan cotizadas al menos 750 semanas o su equivalente en tiempo de servicios a la entrada en vigencia del presente acto legislativo, a los cuales se les mantendrá dicho régimen hasta el 2014”. No solamente entró un nuevo contingente de privilegiados al régimen de transición sino que los blindó hasta el año 2014, en tanto que los que venían del régimen de transición de la Ley 100 de 1993, “No podrá extenderse más allá del 31 de julio de 2010. “En lugar de eliminar o siquiera, disminuir las goteras del sistema, las aumentó. Típico del cercenamiento jurídico, cuando a los proyectos originales se les convierte en algo muy diferente a lo que inicialmente se concibió.

Las “legítimas expectativas” (como se denominan los derechos causados aunque no consolidados con un acto jurídico concreto) amparadas por la Ley 100 de 1993, alegarán sus titulares que, por el principio de igualdad, irá el régimen para ellos hasta el año 2014.

LA CAUSACIÓN DEL DERECHO PENSIONAL

El inciso 8 del Art. 1 del acto legislativo N° 1 de 2005 preceptúa: “Se entiende que la pensión se causa cuando se cumplen todos los requisitos para acceder a ella, aún cuando no se hubiese reconocimiento”

CONCLUSIONES

·Las causas de la morosidad en la jurisdicción laboral, son múltiples, endógenas y exógenas, tales como la “cultura conflictiva” de nuestra sociedad, con trazos genéticos por nuestros ancestros mismos.

⁵. Sentencia C-754 de 10 de agosto de 2004 M.P. Álvaro TAFUR GALVIS, expedientes D-5092 y 5093 acumulados. Actores: Armando Enrique Arias Pulido y Francisco Ordóñez Jiménez.

·La ausencia en los establecimientos educativos, de “la conciliación como solución a las divergencias”, desde el ingreso mismo del discente a su formación educativa.

·La cuantiosa indemnización por mora que hace que los demandantes, que son generalmente los extrabajadores, aspiren a que los procesos se prolonguen para así obtener las máximas sanciones por este comportamiento procedimental.

·El erróneo manejo que se ha generalizado de los contratos de servicios, a pesar de existir una clara subordinación jurídica, en contravía del derecho fundamental plasmado en el artículo 53 de la Constitución Política donde se ordena la prevalencia de la REALIDAD FRENTE A LA FORMA.

·Anteviendo la muchedumbre de pleitos que pueden originar los malos enfoques de las “Empresas Asociativas de Trabajo”, se ha orientado el tema para considerar que el recorte prestacional que impacta a los trabajadores, viola la Constitución Política en sus artículos 25 y 53: “La protección al trabajo; y la prevalencia de la realidad”.

·Una Sociedad que pierde la fe en la justicia se torna violenta a partir del momento en que empieza a hacer justicia por su propia cuenta y riesgo. Por el contrario, cuando los administrados creen en la solución rápida a sus pretensiones, cesa la patología de la violencia.

Cuando existe un ambiente de paz, hay prosperidad social, industrial y económica entre otras.

Una sociedad pacífica, con una rama judicial eficaz, genera además una reactivación en la balanza de pagos.

BIBLIOGRAFÍA

ARENAS MONSALVE GERARDO, CERON CORAL JAIME, HERRERA VERGARA JOSÉ ROBERTO. COMENTARIOS A LA REFORMA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL, LEGIS Editores S.A., Bogotá, Pág. 26, 1ª edición 2003.

VALENCIA ARANGO, JORGE, Conferencia sobre la acción en la maestría de DERECHO LABORAL, Universidad del Rosario, Abril 3 de 1974.

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-754 de 10 de agosto de 2004 M.P. Álvaro Tafur Galvis, expedientes D-5092 Y 5093 acumulados. Actores: Armando Enrique Arias Pulido y Francisco Ordóñez Jiménez.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral, Sentencia de 28-10-97, Magistrado Ponente José Roberto Herrera Vergara. Exp. 9986 de 28/10/97.

DE LA CALLE, HUMBERTO. Una sentencia anticientífica desueta y conservadora. *Ámbito Jurídico*, No. 173 (año VIII): 6B.