

***ARMONIZACIÓN DE LAS NORMAS CONSTITUCIONALES,
LABORALES Y CONCURSALES FRENTE AL
DESPIDO, OBJETIVO POR CRISIS EMPRESARIAL A
CONSECUENCIA DE LA GLOBALIZACIÓN¹***

LIGIA CIELO ROMERO MARÍN*

Resumen

En el presente artículo se analizan las normas constitucionales, laborales y concursales, que tienden a proteger a los trabajadores frente a los despidos masivos por causas objetivas en empresas en crisis a consecuencia de la globalización, así como también, las disposiciones que salvaguardan a los propietarios de los medios de producción, a fin de verificar, la existencia, o no, de una articulación armónica entre las disposiciones antes citadas, y además, si las mismas superan la prueba de eficacia propuesta por Bobbio en su obra Teoría general del derecho: Justicia Validez y Eficacia.

Palabras clave: globalización, crisis empresarial, flexibilización, modelos económicos, despido objetivo, proceso de liquidación judicial, eficacia, Estado social, estabilidad laboral.

* Abogada, Magíster en Derecho y especialista. Docente Investigadora facultad de derecho de la Corporación Universitaria de la Costa, CUC Barranquilla. Miembro del Grupo de Investigaciones en Derecho, Política y Sociedad, del Programa de Derecho de la CUC. Contacto en: lromero11@cuc.edu.co; ligiacielo02@hotmail.com

¹ Este artículo es producto de la investigación “*Armonización de las Normas Constitucionales, Laborales y Concursales frente al Despidos Objetivo por Crisis Empresarial a Consecuencia de la Globalización.*” Realizado con recursos asignados al grupo de investigación en Derecho Política y Sociedad de la Corporación Universitaria de la Costa CUC. 2011. Línea de investigación en asuntos civiles y laborales.

ALIGNMENT OF CONSTITUTIONAL PROVISIONS, LABOR AND BANKRUPTCY DISCHARGE IN FRONT OF TARGET BUSINESS CRISIS AS A RESULT OF GLOBALIZATION

Abstract

This present article constitutes a research piece based on the project denominated “Harmonization of the constitutional, labor and bankruptcy law”, against the objective dismissal of workers due to a business crisis, as a globalization effect. This research is funded by the Corporación Universitaria de la Costa “CUC”. The work analyzes the constitutional, labor and bankruptcy law that tend to protect workers against layoffs conditioned by an “objective reasoning” of companies in crisis as a result of the globalization, as well as the owners of the means of production, with the objective of warning about the existence of a harmonic articulation between the aforementioned bodies of law and the degree by which these bodies withstand the efficiency test proposed by Bobbio in his major work: “A Theory of the Legal Order: Justice Validity and Effectiveness”.

Keywords: globalization, business crisis, flexibility, economic models, objective dismissal, judicial settlement process, efficiency, social state of law, job security.

Recibido, febrero 18/2011

Revisión recibida, marzo 28/2011

Aceptado, mayo 28/2011

INTRODUCCION

El capitalismo en la era de la globalización, ha traído importantes cambios en la vida social, que a la vez han repercutido en el trabajo y en las organizaciones sociales; es por ello, que se hace necesario que las sociedades evolucionen y respondan a las nuevas exigencias de competitividad, igualmente el modelo económico y la estructura jurídica también se transformen y evolucionen; de lo contrario, se corre el riesgo de un incremento de la crisis empresarial, que constituye un singular *estado negativo* de cualquier empresa productora de bienes y servicios, que obedece a problemas de producción, de organización, de capacidad tecnológica y económica, que en cada uno de sus particulares casos producen serias consecuencias en el ámbito laboral, como lo es el inexorable despido, quedando en vilo la estabilidad de los asalariados.

Considerando lo anterior, el presente artículo expone los avances del estudio realizado a todas las normas constitucionales, laborales y concursales, que tienden a proteger tanto a trabajadores como a empleadores frente a los despidos por causas técnicas, económicas, administrativas y de producción; a fin de verificar, la existencia, o no, de una articulación armónica entre las normas antes citadas, que busquen hacerle frente a los despidos masivos por causas objetivas.

Ahora bien, esa búsqueda de la armonía o del equilibrio que necesariamente debe existir entre las normas de carácter constitucional, laboral y concursal, han sido abordada desde la perspectiva del Estado social, analizando los modelos económicos, la globalización, la flexibilización, la estabilidad y su incidencia en la terminación de las relaciones laborales, en empresas en crisis por causas objetivas; fenómeno éste, que ha tomado fuerza en todos los países, en algunos de los cuales tratan de auxiliar al empleador en las relaciones laborales, tendientes a desprenderse de la camisa rígida que los ata a través de normas protectoras, tradicionales y alejadas de la realidad económica a favor de los trabajadores, realidad que es dinámica y por razones naturales debe generar cambios sustanciales en una sociedad, y ciertamente ha generado recelos y sendas críticas en virtud de la precarización del derecho laboral. De igual forma, nos apoyamos en la jurisprudencia y la doctrina de escritores extranjeros que han tratado el tema

objeto de investigación, con el fin de extraer de estos últimos todo aquello que sirva para resolver el problema planteado, ya que, en el ordenamiento doméstico, pocos son los estudios que se han hecho al respecto.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN

A partir de la experiencia profesional vivida por la investigadora en procesos de liquidaciones forzosas en entidades, tanto de derecho privado, como de derecho público, promovidas y llevadas a cabo éstas últimas con el concurso de entes de control del Estado, se evidenció la falta de claridad por parte de la comunidad jurídica y los actores de la producción, en torno a la obligación de solicitar autorización ante el Ministerio de la Protección Social para despedir masivamente a los trabajadores vinculados a empresas en crisis sometidas al régimen de insolvencia, específicamente en la fase del “proceso de liquidación judicial”.

Por lo tanto, este artículo responderá fundamentalmente al siguiente interrogante:

¿Cómo se hace posible la armonización entre las normas constitucionales, laborales y concursales, referidas al despido objetivo de trabajadores en empresas en crisis producto de la globalización en Colombia?

La investigación de la que deriva este es cualitativa, de nivel analítico. Con el empleo del método analítico, en desarrollo del proceso investigativo se analizan todas las normas constitucionales, laborales y concursales, relacionadas con el despido objetivo, de cara al principio constitucional de estabilidad en el empleo; aplicando los criterios valorativos de eficacia, propuestos por Bobbio (2007) para establecer si entre ellas existe o no armonía.

DISCUSIÓN Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Análisis de las normas constitucionales

Consideramos pertinente en primera instancia, examinar todas las disposiciones superiores que tienen relación directa con el despido objetivo,

que protegen tanto a trabajadores y a empleadores, a fin de lograr la meta propuesta, y dado que el sistema jurídico colombiano se caracteriza por la jerarquía de normas; por ello partimos del fundamento de la célebre teoría de la pirámide Kelseniana, expuesta por Naranjo (2006) bajo el siguiente tenor “La norma que determina la creación de otra es superior a ésta; la creada de acuerdo con tal regulación, es inferior a la primera” (p. 307).

Lo anterior, conlleva a afirmar que en un sistema jurídico necesariamente existen disposiciones que tienen una categoría superior a otra u otras preliminares, y es precisamente esa preeminencia, la que da lugar a la existencia de obediencia que debe existir entre las normas, con el fin de lograr la armonía, afinidad y ponderación necesaria dentro de un ordenamiento jurídico, por tanto, si una disposición no se sujeta a la norma a la que debe inclinarse, se fractura el principio armónico que debe ostentar todo sistema legal y, en consecuencia, conlleva a planos funestos para los sujetos de derecho.

En este orden de ideas, frente a la estabilidad laboral en Colombia, que posee un rango constitucional, consagrado en el Artículo 53 de la Carta Magna, se considera pertinente aplicarle, los diversos criterios valorativos de eficacia propuestos por Norberto Bobbio a fin de verificar la firmeza o no de la misma, por tanto, a continuación se examinará lo que ha manifestado el profesor Bobbio (2007) al respecto:

Frente a cualquier norma jurídica podemos plantearnos un triple orden de problemas: 1) si es justa o es injusta; 2) si es válida o inválida; 3) si es eficaz o ineficaz. El problema de la justicia, es el problema de la correspondencia o no de los valores superiores o finales que inspiran un determinado orden jurídico; el problema de la validez es el problema de la existencia de la regla en cuanto a tal, independiente del juicio de valor sobre si ella es justa o no; el problema de la eficacia de una norma es el problema de si la norma es o no cumplida por las personas a quienes se dirige.

Para lograr el cometido se analizaron el preámbulo y los Artículos 1, 2, 25, 53, 333, 334 superiores, disposiciones a las cuales se les aplicó el criterio valorativo expuesto por el profesor Bobbio, tal como pasamos a explicar. En relación con el preámbulo de la Constitución Política, consideramos

sin lugar a dudas que contiene poder valorativo, esto conduce a aseverar, que no hay disposición legal o administrativa dentro del sistema jurídico colombiano que no deba ceñirse e interpretarse acorde a los principios valorativos y constitucionales.

La Corte Constitucional, sobre el punto precitado ha manifestado:

(..) quitar eficacia jurídica al preámbulo, llamado a guiar e iluminar el entendimiento de los mandatos constitucionales para que coincidan con la teleología, que les da sentido y coherencia, equivale a convertir esos valores en letra muerta, en vano propósito del Constituyente, toda vez que al desaparecer los cimientos del orden constitucional se hace estéril la decisión política soberana a cuyo amparo se ha establecido la Constitución (Sentencia C-479 de 6 de agosto de 1992).

Deviene de lo anterior, afirmar que toda disposición relacionada con el trabajo que no guarde armonía con el preámbulo corre el riesgo de que su eficacia se vea comprometida, dado que la Carta Política de 1991; refleja ese espíritu garantizador a favor de los derechos que se enuncian en el citado prólogo, pues uno de los propósitos de la Constitución fue, precisamente, considerar el trabajo como un derecho y una obligación social, el cual goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, y fue justamente por estas características que se le concedió especial protección a los derechos de los trabajadores en sus relaciones laborales.

Ahora bien, analizado el contenido del preámbulo en cuanto al derecho al trabajo y de cara a la realidad laboral se percibe una discrepancia entre el preámbulo y aquella, siendo allí, precisamente donde se forja la dificultad que surgen constantemente en las relaciones jurídicas laborales, de modo que el amparo que alude el Artículo 25 superior se fortalece dentro del contexto teórico adoptado desde la Constitución de 1991, al referirse a los objetivos del Estado, pero no en la realidad, lo que conllevó a la corte Constitucional a manifestar que “el Estado Social de Derecho, hace relación a la forma de organización política que tiene como uno de sus objetivos combatir las penurias económicas o sociales y las desventajas de los diversos sectores, grupos o personas de la población, prestándoles asistencia y protección” (Sentencia T-426 de 1992).

Otra de las disposiciones de la Constitución que se relaciona con el derecho al trabajo es el Artículo 25, que reza: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Gómez Sierra, 2010, p.25). La anterior norma es la que más claramente se refiere al trabajo, confiriéndole el carácter de fundamental, es por ello que al Estado le corresponde, velar a través de sus órganos de control, porque toda relación de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, se encuentre en armonía con los principios y garantías mínimas en procura de proteger la dignidad humana.

De la misma manera, la Constitución se refiere al trabajo en el Artículo 53, el cual le proporciona a la clase trabajadora un sustentáculo jurídico con principios mínimos y garantías irrenunciables como es la: *estabilidad en el empleo*, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, entre otros. Consideramos que todos los principios contenidos en la disposición mencionada apuntan hacia una real y concreta protección integral del trabajador. Apréciense, cómo la norma mencionada está revestida de una vasta gama de garantías a favor de la clase trabajadora.

Con el estudio de las disposiciones anteriores, se advierte que los preceptos constitucionales interrelacionados con el derecho laboral en materias como el trabajo y la estabilidad en el empleo, en el ordenamiento jurídico superior sí se concretizan dentro del aspecto ideal; es decir, se avienen con los principios del Estado Social de Derecho consagrados en la Constitución Política de 1991, encuadrándose dentro del ámbito de justicia, dado que las normas son justas, porque persiguen los fines del Estado Social de Derecho, como es la de brindar garantías a la clase trabajadora.

Ahora, en cuanto a la validez, se podría considerar que no hay mayor problema, porque es uno de requisitos que se reduce únicamente a establecer la simple existencia de la norma jurídica. Frente a este criterio de valoración, el doctor García Máynez citado por Bobbio (2007), considera que desde el punto de vista formalmente válido, se pretende entender aquellos cánones de conductas que la autoridad política considera como “vinculantes en determinado territorio o en determinada época”.

Por último, se procede a analizar el criterio de eficacia, el cual se reduce a la certeza o al cumplimiento o no de las normas jurídicas. Frente

a este tópico el profesor Alfred Von Verdross, en su artículo titulado “Por la claridad del concepto de derecho”, citado por Bobbio (2007), precisa que hay tres modos diversos de considerar el derecho: 1) Según se le examine, en su valor ideal (que es la justicia); 2) En su valor formal (que es la validez) y, 3) En su cumplimiento práctico (que es la eficacia), puntualizando: “El sociólogo con sus medios puede comprender solo la eficacia del derecho; el teórico del derecho solo la forma del derecho y la conexión intrínseca de las normas positivas, mientras el filósofo moral (el teórico del derecho natural) se interesa por la justicia ética de las normas jurídicas y por su obligatoriedad interna”.

Deviene de lo anterior, afirmar que la estabilidad laboral en Colombia, que consagra la Constitución en el Artículo 53, no supera la prueba del criterio valorativo de eficacia, vale decir, la estabilidad no se efectiviza en la práctica, entonces, esa literalidad en la realidad se torna ilusoria, y sólo se halla como dice Fernando Lassalle (s.f.) “en una hoja de papel, la constitución que carecía de eficacia, para diferenciarla de una constitución real y efectiva” (p. 47) y, en consecuencia, como es bien sabido, se encuentra lejos de materializarse y cobrar plena vigencia, dado que hoy el legislador no sólo debe salvaguardar los intereses de la clase trabajadora sino también proteger la fuente generadora de empleo, lo que exige una mayor flexibilidad y reacomodamiento en las relaciones capital-trabajo, acordes a los nuevos acontecimientos económicos mundiales y de esta manera darle cumplimiento a las disposiciones que regulan el régimen económico y de la hacienda pública consagrados en los Artículos 333 y 334 de la Constitución Política Nacional. Por ello, la Corte Constitucional respecto a la intervención del Estado Colombiano en la economía ha adverado: “La constitución dota al Estado de una serie de instrumentos de intervención en la esfera privada, en el mundo social y económico, con el fin de que a partir de la acción pública se corrijan los desequilibrios y desigualdades que la propia Carta reconoce y se pueda buscar, de manera real y efectiva, el fin antológicoamente cualificado que da sentido a todo el ordenamiento” (Sentencia C-074 de 1993). Como consecuencia de lo anterior, el legislador no sólo debe preocuparse por garantizar los derechos a la clase trabajadora sino también de la clase empleadora, puesto que la empresa es el motor de la economía nacional.

Análisis de las normas laborales

Tal como lo indicamos anteriormente, se hace necesario un examen de las disposiciones laborales que tienen una relación directa con los despidos masivos, por causas objetivas a fin de determinar si las mismas se armonizan con las disposiciones superiores, por tanto, se analizaron los literales e) y f) del numeral 1º y el numeral 2º del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) el cual fue modificado por el Artículo 5º de la Ley 50 de 1990, el Artículo 66 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 466 del Código Sustantivo del Trabajo; el artículo 9 del Decreto 2351 de 1965; el Artículo 5 del Decreto 1373 de 1966, reglamentario del anterior; y el Artículo 67 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el Artículo 40 del Decreto 2351 de 1965.

Del estudio de las anteriores normas, se pudo establecer lo siguiente: El cuanto al Artículo 61 del CST, consideramos que esta disposición constituye una medida de seguridad para los trabajadores de no ser despedidos hasta tanto el Ministerio de la Protección Social expida la autorización al empleador petitionario, previa comprobación de las razones en que se sustentó la solicitud de despido por causas objetivas.

Frente a las disposiciones 66 y 67 de la Ley 50 de 1990, el Artículo 9º del Decreto 2351 de 1965 y el Artículo 5º del Decreto Reglamentario 1373 de 1966 se observa que el empleador está limitado jurídicamente para cerrar parcial o total la empresa sin el permiso previo del Ministerio de la Protección Social, como órgano de control, por ello se dispone que la autorización podrá ser concedida en casos:

“(...) en los que el empleador se vea afectado por hechos como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos, o sistemas de trabajo y unidades de producción; o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deba competir en el exterior; o cuando se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o que de hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter

técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados” (Régimen Laboral Colombiano, p. 696).

Del análisis de las precitadas disposiciones podemos concluir que se consagran obligaciones y limitaciones a los empleadores en aras de evitar la configuración del despido masivo, tales como:

1. No permite, en un período de seis meses, despedir un número superior de trabajadores de conformidad con un porcentaje en proporción a los trabajadores directos, así: el 30% del total de los trabajadores vinculados con contrato de trabajo al empleador cuya planta de personal oscile entre 10 e inferior a 50 trabajadores; el 20% en las que tengan un número de trabajadores superior a 50 e inferior a 100; el 15% en las que tengan un número de trabajadores superior a 100 e inferior a 200; el 9% en las que tengan un número de trabajadores superior a 200 e inferior a 500 el 7% en las que tengan un número de trabajadores superior a 500 e inferior a 1000 y, el 5% en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a 1000.
2. Exige solicitud previa, justificada y comprobada ante el Ministerio de la Protección Social sobre la necesidad del despido colectivo.
3. Se requiere comunicar a los trabajadores de la solicitud presentada por el empleador, para que estos puedan hacer valer sus derechos en el proceso administrativo, ante el Ministerio de la Protección Social, de conformidad con el numeral 2° del Artículo 5° de la Ley 50 de 1990 que modificó el Artículo 61 del C.S.T, pudiendo solicitar pruebas.
4. Consagra sanciones drásticas en contra del empleador que despida de forma masiva a los trabajadores sin el previo permiso, dejando sin efecto el despido y en consecuencia la obligación de pagar a los trabajadores salarios y prestaciones sociales que se causaron durante el tiempo que estuvieron desvinculados de la empresa, además de las sanciones legales contempladas en el Artículo 9° del Decreto 2351 de 1965.

Análisis de las normas concursales

Para la década de los 90's se hizo necesario e imperativo, en el país, buscar herramientas o alternativas jurídicas para hacerle frente a la grave situación que se presentó por el problema complejo del cierre de un número significativo de empresas, a consecuencia del impacto por el desarrollo acelerado de la globalización y la aguda crisis empresarial, lo que motivó la necesidad forzosa de expedir leyes como la 222 de 1995, considerada de gran trascendencia e importancia, dado que reformó el Código de Comercio de 1971, que para la data en mención era obsoleto.

Posteriormente, hubo la necesidad de expedir la Ley 550 de 1999, con una vigencia inicial de cinco (5) años, la cual se extendió dos años más por exigencia de la realidad económica que vivía el país, pues se requería un instrumento jurídico adecuado para enfrentar la crisis que afectaba la economía nacional, mediante la negociación de acuerdos de reestructuración empresarial, entre cuyos fines se encontraba la reactivación de la economía y del empleo, habida consideración de que para la época de la década mencionada muchos empresarios nacionales se vieron obligados a cerrar parcial o totalmente las empresas por causas económicas, tecnológicas, administrativas o de producción.

Pese al esfuerzo del legislador de otorgar las herramientas para evitar el cierre de las empresas a los empleadores, en el 2006, no fueron suficientes las medidas legislativas mencionadas; por tanto, se hizo necesario de nuevo buscar mecanismos concursales, que le hicieran frente a la crisis empresarial, por lo que se promulgó la Ley 1116, disposición que se encuentra en vigencia desde el 27 de diciembre de la misma anualidad, denominada *Régimen de Insolvencia Empresarial*. La precitada Ley dispone básicamente dos procesos: 1) El de reorganización; 2) El de liquidación judicial. El primero, tiene como finalidad formalizar un acuerdo entre el propietario de la empresa y sus acreedores, para preservarla, hacerla viable y normalizar sus relaciones comerciales y crediticias, mediante su reestructuración operacional y administrativa, tanto de activos y de pasivos, la protección del crédito y la recuperación y conservación de la empresa viable como motor de la economía nacional

y fuente generadora de empleo. El segundo proceso, denominado “Liquidación judicial” que establece que todos los bienes del deudor se pongan a disposición del juez del concurso con miras a poner fin a la actividad comercial de la empresa, para que con la venta directa o en subasta privada de los mismos se transformen en dinero los bienes y se distribuya después el producto de la venta o, en caso de no ser posible la venta en todo o en parte, celebren un acuerdo de adjudicación entre los acreedores aplicando la prelación legal de créditos o en su defecto adjudicándolos a través de providencia judicial.

En este orden de ideas, se analizaron los numerales 5º, del Artículo 50 de la Ley 1116 de 2006, que consagra uno de los efectos de la apertura del proceso de *liquidación judicial* el cual llama profundamente la atención, puesto que contempla la terminación de los contratos de trabajo previa indemnización de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual no será necesaria autorización administrativa o judicial alguna quedando sujetas a las reglas del concurso.

Así mismo, se analizó el Numeral 13 del Artículo 50, el cual consagra la preferencia de las normas del proceso de liquidación judicial sobre cualquier otra que le sea contraria, y por último, el tercer inciso del Artículo 126 de la citada ley que consagra que las normas del régimen establecido en la Ley 1116 prevalecerán sobre cualquier otra de carácter ordinario que le sea contraria.

Estudiadas y analizadas las normas precitadas, de cara al Artículo 53 de la Constitución Política Nacional que predica la estabilidad en el empleo; pareciera que existiera entre las disposiciones laborales y concursales una profunda contradicción, en el punto del despido masivo de trabajadores por causas objetivas en las empresas en crisis, puesto que las normas laborales exigen que los empleadores obtenga autorización previa del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, para despedir masivamente a los trabajadores; y las normas concursales no exigen este requisito; sin embargo, no debe perderse de vista que las empresas en situación de crisis empresarial, que por cualquier circunstancia incumplieron el acuerdo de reorganización, reestructuración o concordato, al pasar al segundo proceso

denominado de *liquidación judicial*, no requieren tramitar permiso alguno ante el Ministerio de la Protección Social para terminar de manera masiva los contratos de trabajo por el cierre definitivo en las empresas; y estas diferencias se justifican porque las disposiciones concursales, regulan condiciones o circunstancias especiales y diferentes que justifican la diferencia.

Las circunstancias o condiciones enunciadas, especiales y diferentes, obedecen a que las empresas que se someten a las disposiciones de la Ley Laboral para el trámite de liquidación y clausura llegan a esta etapa de manera directa; es decir, no han acudido previamente al proceso de reorganización o reestructuración empresarial y menos al proceso de liquidación judicial; por tanto, no cuentan con la intervención y dirección del Superintendente de Sociedades o del Juez Civil del Circuito como garantes del proceso, lo que hace necesaria la intervención del Ministerio de la Protección Social para que estudie y autorice el despido de los trabajadores con el fin de que no se les vulneren sus derechos fundamentales al trabajo y a la estabilidad laboral; mientras que las empresas a las cuales se les aplican las normas concursales llegan al proceso de liquidación judicial, después de agotar un proceso de reorganización, concordato o reestructuración empresarial con la dirección y vigilancia del Superintendente de Sociedades o del Juez Civil del Circuito y con el seguimiento o acompañamiento del Ministerio de la Protección Social, quienes previa comprobación de los hechos que motivaron la medida especial de insolvencia o reestructuración empresarial la han autorizado, y de esta manera, han garantizando el debido proceso, a través de un trámite transparente tanto a deudores como a acreedores, entre quienes se encuentran los trabajadores como acreedores privilegiados; a estos funcionarios (los del Ministerio de la Protección Social) les corresponde velar para que a los trabajadores se le garanticen sus derechos ante el fenómeno del despido masivo; es decir, con ellos se satisface la exigencia de la norma laboral de la intervención del Ministerio de la Protección encaminada a la defensa de los derechos de trabajadores.

Siendo así las cosas, es claro que a pesar de que las normas laborales y concúrsales muestran una aparente desarmonía, ello no es así teniendo como fundamento lo antes analizado.

CONCLUSIONES

Tras este interesante recorrido y análisis profundo de las normas constitucionales, laborales y concúrsales, relacionadas con los despidos masivos por causas objetivas de trabajadores en empresas en crisis a consecuencia de la globalización en Colombia, la investigadora anticipa algunas conclusiones tales como:

1. A partir de la apertura económica, el modelo que determina las relaciones laborales en Colombia tiene profundas raíces y convicciones en principios neoliberales, que necesariamente llevan a concepciones diferentes acerca de las garantías y beneficios consagrados en la Constitución a favor de trabajadores y empleadores. Estos principios hacen referencia a la promoción de la libre empresa, la libertad de mercados, la competencia agresiva y desmedida, la flexibilización en términos de vinculación y permanencia de los trabajadores en el sistema productivo, entre otros.
2. El modelo productivo en Colombia ha generado crecimiento para determinados sectores productivos, pero no llega a satisfacer a unos sectores muy poco productivos que sí dan empleo a la mayor parte de la población, constituyéndose esta heterogeneidad productiva en la principal causa de las desigualdades en la población de nuestro país, lo que conduce necesariamente a la implementación urgente de políticas públicas tendientes a superarla.
3. Se logró identificar que la globalización es un fenómeno tan amplio y transversal que trastoca todas las áreas de la realidad económica y social de todos los países y en especial los sistemas productivos, esta situación tuvo como consecuencia; que naciones muy desarrolladas impusieran en los mercados nacionales menos desarrollados, como Colombia, nuevas tecnologías, ocasionando

que las empresas locales que no estaban preparadas para esta competencia tuvieran que cerrarse, lo que conllevó al incremento del desempleo; sin embargo, aquellas empresas que tuvieron una visión progresista descubrieron nuevas oportunidades para expandir sus mercados, uniéndose a otras empresas fuertes, tanto nacionales como extranjeras y de esta manera poder subsistir en los mercados nacional e internacionales. Todo ello se logrará necesariamente con la adecuación del sistema jurídico-laboral que regulaba las relaciones capital-salario en Colombia a las nuevas condiciones que propone este fenómeno mundial.

4. El legislador ha hecho un esfuerzo por adecuar las normas concursales a la realidad económica mundial, a fin de evitar el cierre total o parcial de las empresas y su singular estado, como es el despido masivo por causas objetivas. Sin embargo, a pesar de que también el legislador ha expedido leyes laborales tendientes a reacomodar el derecho laboral a las nuevas realidades económicas, continúan aún instituciones que corresponden a un derecho laboral clásico, propicio para épocas pretéritas y no para un derecho laboral moderno que exige mayor flexibilidad.
5. Analizadas las normas laborales y concursales frente al fenómeno del despido masivo por causas objetivas de trabajadores, se advierte armonía entre ellas, dado que en las primeras se requiere la autorización previa del Ministerio de la Protección Social para la realización de los despidos plurales porque en esta circunstancia no interviene anticipadamente el Superintendente de Sociedades ni el Juez Civil del circuito, quienes son los funcionarios garantes del debido proceso y que dan fe, que realmente la empresa se encuentra en un proceso de reorganización empresarial; en cambio, tratándose de las normas concursales que regulan el proceso de liquidación judicial, el superintendente de sociedades o el juez civil del circuito, ha actuado en la fase de reorganización empresarial, por lo que se han agotado todas las instancias en aras de la recuperación y conservación de la empresa, sin que sea necesaria, en la fase del proceso de liquidación judicial, autorización del Ministerio de la Protección Social para despedir

masivamente trabajadores ante un cierre definitivo de la empresa. Pero al abordar el Artículo 53 de la Constitución Política, en cuanto al principio de estabilidad en el empleo, se entiende o concibe este como un principio inmodificable e irrenunciable, que confrontado con la realidad social y frente a las normas laborales y concursales, que sí permiten el despido objetivo, se produce el choque o la desarmonía entre las normas ordinarias mencionadas y la Constitución Política.

Tal como se anunció, el presente artículo constituye un avance derivado de una investigación, por tanto, son muchos los interrogantes que surgen para darle solución a esta problemática, que en un futuro al finalizar el trabajo de investigación la investigadora estará en disposición de compartir.

REFERENCIAS

- Abello Roca, C. (1998). *El Derecho Laboral y la Constitución de 1991*. Primera Edición. Barranquilla: Editorial Mejoras.
- Adda, J. (2000). *Globalización de la Economía*. Madrid: Ediciones Sequitur, S.L. Citado por Fernández Briceño, L. Globalización de la economía (recensión). *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Madrid. Núm. 26. Enero 2000. Consultado el 12 de octubre de 2008. Disponible en Internet <http://vlex.com/vid/globalizacion-economia-recension-116794>
- Alonso, M. (2008). *Ámbito y alcance de la flexibilidad en el mercado de trabajo*, Círculo de Empresarios. Madrid, España. Citado por: Chávez Ramírez, P. (1989). *Flexibilidad en el mercado Laboral, origen y concepto*. Consultado 13 de noviembre de 2008. Disponible en Internet: <http://www.aportes.buap.mx/17ap3.pdf>
- Aparicio Tovar, J. (2007). *La transnacionalización del derecho del trabajo y la responsabilidad del empresario*. En: Herrera Vergara, J. R. *Globalización laboral y de la seguridad social*. Colección de textos y jurisprudencia. Bogotá. Editorial Universidad del Rosario.

- Barbagelata, H. H. (s.f.). *Riesgo, Flexibilización Laboral, Transformaciones y Derecho Laboral*. Consultado 10 de octubre de 2008.
- Beck, U. (1998). ¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización. Barcelona. Citado por Bylos, A. (1998). *Globalización y Derecho del Trabajo, Realidad y proyecto*. Castilla la Mancha.
- Bobbio, N. (2007). *Teoría General del Derecho: Justicia Validez y Eficacia*. Tercera Edición. Bogotá: Temis.
- Bronstein, A. (s.f.). *La flexibilidad del trabajo: Panorama general, en La flexibilización del trabajo. Un estudio internacional*. Coordinador Oscar Hernández Álvarez. Barquisimeto: Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo. p. 13 y ss. Citado por Arenas Monsalve, G. (2008). *La Contratación de trabajadores a través de Empresas de Servicios Temporales*.
- Caballero Harriet, F. J. (2000). Globalización, Estado y Derecho. *Anuario de Filosofía del Derecho*. España. Núm. XVII. Enero.
- Gómez Sierra, F. (2010). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Editorial Leyer.
- Naranjo Mesa, V. (2006). *Teoría Constitucional e Instituciones Políticas*. Edición Quinta. Bogotá: Editorial Temis.
- Lassalle, F. (2003). *¿Qué es una constitución?* Bogotá: Editores Momo Ediciones.
- Colombia. *Régimen Laboral Colombiano*. Bogotá: Editorial Legis.
- Colombia. Corte Constitucional. *Sentencia T-426 de 1992 de junio 24 de 1992*. Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz.
- Colombia. Corte Constitucional. *C-479 de 6 de agosto de 1992*. Magistrado Ponente: Jaime Córdoba Triviño.
- Colombia. Corte Constitucional. *Sentencia C-074 de febrero 3 de 1993*. Magistrado Ponente: Ciro Angarita Barón.
- Colombia. Corte Constitucional. *Sentencia T-1366 de 10 de octubre de 2000*. Magistrado Ponente: Cristina Pardo Schlsinger. Bogotá, D.C. Diario Oficial.

- Colombia. Corte Constitucional. *Sentencia C-531 de 2000*. Magistrado Ponente: Álvaro Tafur Galvis. Via Internet: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-531-00.htm>
- Colombia. Corte Constitucional. *Sentencia T-920 de 30 de octubre de 2002*. Magistrado Ponente: Rodrigo Escobar Gil. Bogotá D.C. Diario Oficial.
- Colombia. Corte Constitucional. *Sentencia T-792, de 26 de agosto de 2004*. Magistrado Ponente: Jaime Araújo Rentería. Bogotá D.C. Diario Oficial.
- Colombia. Corte Constitucional.. *Sentencia T-964, (8 de octubre de 2004)*. Magistrado Ponente: Humberto Sierra Porto. Bogotá, D.C. Diario Oficial.
- Colombia. Corte Constitucional. *Sentencia T-546, de mayo 26 de 2005*. Magistrado Ponente: Jaime Araujo Rentería. Bogotá, D.C. Diario Oficial.
- Colombia. Corte Suprema De Justicia. *Sentencia No. 10779 de 1998*. Sala de Casación Laboral. Acta No. 27. M.P. Rafael Méndez Arango. *Bogotá D.C.*
- Colombia. Corte Suprema De Justicia. *Radicación No. 24267*. M.P. Carlos Isaac Nader. Septiembre 28 de 2005. p. 27. Disponible en línea: [http://190.24.134.75/sentencias/laboral/2005/Dr.Carlos%20Isaac%20Nader/24267\(28-09-05\).doc](http://190.24.134.75/sentencias/laboral/2005/Dr.Carlos%20Isaac%20Nader/24267(28-09-05).doc)
- Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sala Casación Laboral. *Sentencia del 21 de febrero de 2006*. MP: Luis Javier Osorio López. Bogotá, D.C. Diario Oficial.