

La salud laboral en Colombia atrapada en la validez sin legitimidad y eficacia*

Occupational Health in Colombia Trapped in Validity without Legitimacy and Effectiveness

*Dina Lisbeth Ortega Suescun***

Fecha de recepción: 10 de Junio de 2025

Fecha de aceptación: 5 de Agosto de 2025

Resumen

La filosofía del derecho desde el siglo XVII se enfrenta al surgimiento de las ciencias que parecen haberle quitado la importancia que tuvo en el mundo griego. La estructura del derecho como ciencia desligó las esferas filosóficas de la legitimidad y eficacia, dejando como única expresión científica la validez. En el derecho la validez se ha entendido como la norma escrita, positiva, totalizante ordenadora y procesal; la legitimidad es la dimensión

de corrección moral y política y la eficacia permite la convivencia de la sociedad que resuelve los problemas sociales al interior de cada sistema social y utiliza como último recurso la justicia. En las relaciones laborales, es necesario que el jurista del trabajo retome la estructura triádica del derecho, para que contribuya con la inclusión de la moral social dentro del sistema jurídico y participe en la solución de los conflictos que se generan por la falta de cuidado de la salud en el trabajo evitando llegar a la decisión más expedita y conflictiva “el

* Artículo de investigación resultado de su tesis doctoral.

** Abogada, Doctora en Derecho de la UNAL, dentro del proyecto de investigación de las actividades rurales para la protección en el sistema de riesgos laborales. Integrante del grupo de investigación SALA del Doctorado Interfacultades en Salud Pública de la Universidad Nacional de Colombia. Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-1145-7815>. Contacto: dlortegas@unal.edu.co

despido del trabajador”. Esta decisión ineficaz para resolver el conflicto laboral, además de afectar los derechos laborales de los trabajadores, crea desconfianza en las instituciones del Estado y en las decisiones judiciales. Corresponde a los trabajadores, empleadores, juristas y jueces asumir la responsabilidad social de hacer más eficaz el sistema jurídico laboral, para conseguir la tan anhelada justicia social.

Palabras Clave: Derecho laboral, validez, legitimidad, eficacia, relaciones laborales.

Abstract

Since the 17th century, the philosophy of law has faced the rise of the sciences, which seem to have diminished the importance it once held in the Greek world. The structuring of law as a science separated the philosophical spheres of legitimacy and effectiveness, leaving validity as its sole scientific expression. In law, validity has been understood as the written, positive, totalizing, ordering, and procedural norm; legitimacy represents the dimension of moral and political correctness; and effectiveness enables

societal coexistence, resolving social problems within each social system and using justice as a last resort. In labor relations, it is essential for the labor jurist to revisit the triadic structure of law, so as to contribute to the inclusion of social morality within the legal system and to participate in resolving conflicts arising from the lack of care for health in the workplace, thus avoiding the most expedient and conflictive decision: “the dismissal of the worker.” This decision, ineffective in resolving labor disputes, not only undermines workers’ labor rights but also fosters distrust in State institutions and judicial decisions. It is incumbent upon workers, employers, jurists, and judges to assume the social responsibility of making the labor legal system more effective in order to achieve the long-sought goal of social justice.

Keywords: Labor law, validity, legitimacy, effectiveness, labor relations.

Zusammenfassung

Seit dem 17. Jahrhundert steht die Rechtsphilosophie vor dem Aufstieg der Wissenschaften, die ihre einst im griechischen Denken bedeutende

Stellung zu schmälern scheinen. Die Strukturierung des Rechts als Wissenschaft trennte die philosophischen Sphären von Legitimität und Wirksamkeit und ließ die Gültigkeit als einzigen wissenschaftlichen Ausdruck zurück. Im Recht wird Gültigkeit als die geschriebene, positive, allumfassende, ordnende und prozessuale Norm verstanden; Legitimität ist die Dimension der moralischen und politischen Richtigkeit; und Wirksamkeit ermöglicht das gesellschaftliche Zusammenleben, indem sie soziale Probleme innerhalb jedes sozialen Systems löst und die Gerechtigkeit als letztes Mittel einsetzt. In Arbeitsbeziehungen ist es notwendig, dass der Arbeitsrechtler zur triadischen Struktur des Rechts zurückkehrt, um zur Einbeziehung der sozialen Moral in das Rechtssystem beizutragen und an der Lösung von Konflikten mitzuwirken, die aus mangelnder Sorge um die Gesundheit am Arbeitsplatz entstehen, um so die schnellste und konfliktreichste Entscheidung – „die Entlassung des Arbeitnehmers“ – zu vermeiden. Diese Entscheidung ist ineffektiv bei der Lösung von Arbeitskonflikten, untergräbt zudem die Arbeitsrechte der Arbeitnehmer und schafft Misstrauen gegenüber den Institutionen des Staates und den

gerichtlichen Entscheidungen. Es obliegt den Arbeitnehmern, Arbeitgebern, Juristen und Richtern, die soziale Verantwortung zu übernehmen, das arbeitsrechtliche System wirksamer zu gestalten, um die lang ersehnte soziale Gerechtigkeit zu erreichen.

Schlüsselwörter: Arbeitsrecht, gültigkeit, legitimität, wirksamkeit, arbeitsbeziehungen.

Resumo

Desde o século XVII, a filosofia do direito tem enfrentado o surgimento das ciências, que parecem ter diminuído a importância que teve no mundo grego. A estruturação do direito como ciência separou as esferas filosóficas de legitimidade e eficácia, deixando como única expressão científica a validade. No direito, a validade é entendida como a norma escrita, positiva, totalizante, ordenadora e processual; a legitimidade é a dimensão de correção moral e política; e a eficácia permite a convivência da sociedade, resolvendo os problemas sociais dentro de cada sistema social e utilizando a justiça como último recurso. Nas relações de trabalho, é necessário que o jurista

trabalhista retome a estrutura triádica do direito, a fim de contribuir para a inclusão da moral social no sistema jurídico e participar da solução de conflitos decorrentes da falta de cuidado com a saúde no trabalho, evitando assim a decisão mais rápida e conflituosa: “a demissão do trabalhador”. Essa decisão, ineficaz para resolver o conflito trabalhista, além de afetar os direitos trabalhistas dos trabalhadores, gera desconfiança nas instituições do Estado e nas decisões judiciais. Cabe aos trabalhadores, empregadores, juristas e juízes assumirem a responsabilidade social de tornar o sistema jurídico trabalhista mais eficaz, para alcançar a tão almejada justiça social.

Palavras-chave: Direito do trabalho, validade, legitimidade, eficácia, relações de trabalho.

Las ideas totalizantes de la filosofía, a partir del siglo XVII empiezan a desgajarse, por el surgimiento de ciencias particulares con objeto y métodos propios, como la matemática, la física, la química y el derecho. La híper especialización del conocimiento, generó la desarticulación de la moral, la ética y la política en el derecho y

con ellas la separación del jurista con el filósofo, desencuentro expresado por Bobbio al indicar “*la filosofía del derecho es una materia que a menudo los filósofos no conocen por falta de amor y que los juristas no aman por falta de conocimiento*” (García Figueroa, pág. 343). El presente artículo pretende aportar argumentos para que el jurista del trabajo encuentre en la filosofía del derecho los elementos de legitimidad y eficacia de las normas que conoce, para contribuir a la solución de los eternos conflictos derivados de la afectación de la salud de los trabajadores por causas del trabajo.

I. DE LA FILOSOFÍA DEL DERECHO AL DERECHO LABORAL Y LA SALUD LABORAL

El estatuto epistemológico del derecho se ha construido por filósofos y sociólogos a partir de la observación individual. Inician con Hart, siguen con Hans Kelsen luego con Robert Alexy hasta llegar a Luhmann, dando el salto de criterios semánticos a criterios pragmáticos, esto es de lo teórico a lo político. Los juristas tenemos una pre-comprensión del derecho basada en la evidencia, la prueba, la demostración

y la argumentación de las causas, entre tanto los filósofos y sociólogos buscan el sentido del derecho en su estructura. (Severo Rocha, 2013, pág. 390)

El problema que buscamos plantear aceptando desde ya la opinión disidente que puedan tener algunos lectores, surge desde la enseñanza en las Facultades de Derecho del Derecho como área de las ciencias sociales que deriva la existencia y desarrollo social en la validez de la norma, que subsume la legitimidad y eficacia en su contenido siguiendo la escuela positivista del conocimiento científico. Pero el derecho no es la norma, también lo componen las esferas de la legitimidad y eficacia, cuya estrecha relación ontológica y epistemológica busca mostrar la filosofía del derecho, pero el contexto del país envuelto en conflictos internos del orden político, económico y social, ha mostrado el abordaje de forma aislada, asumiendo estudios independientes a cargo de la sociología, la ciencia política, la teoría del derecho y la economía política, confundiendo la legitimidad de las normas del sistema jurídico con la legalidad, la validez como problema de la teoría jurídica y la eficacia como elemento de estudio de la sociología, todas con planteamientos

disímiles y desconectados de la realidad social colombiana en el ámbito laboral. (Mejía Quintana, 2012, pág. 19)

Los filósofos de la teoría crítica, hablan de las denominaciones validez, legitimidad y eficacia. La primera en el derecho laboral son las leyes, las normas sustantivas y procesales en general que han pasado por la revisión constitucional motivada por la ciudadanía. Cabe destacar que la legitimidad y la eficacia, se confunden en el derecho laboral. La legitimidad descrita por los juristas como el seguimiento procedimental de la norma, no tiene legitimidad es validez. La legitimidad corresponde a la dimensión de corrección moral y política, es en el derecho la instancia de corrección, en el elemento valor de Miguel Reale. La legitimidad se expresa en la participación, acogida y respeto de las normas laborales por parte de los actores de la relación laboral para resolver los conflictos laborales que surgen en desarrollo del contrato de trabajo antes de acudir a la que debería ser la última decisión “el despido del trabajador”.

Con relación al tercer elemento denominado eficacia, tenemos que

las normas además de ser válidas y legítimas, deben ser eficaces para la convivencia en la sociedad. Así lo considera Hart en el concepto del derecho¹, cuando reconoce la existencia del derecho a partir de la diferencia del punto de vista interno asumido por el juez, el abogado, el funcionario, que desde el conocimiento académico predicen la validez de las normas para su reconocimiento, con el punto de vista externo, que es el de la sociedad, quien como observadora del sistema jurídico define la legitimidad y la eficacia de la norma señalada por los jueces y los abogados como legítimas. La eficacia del derecho se refleja en la capacidad de la sociedad para responder a los problemas bajo la premisa del respeto de los derechos y garantizar la convivencia pacífica.

II. LA SALUD EN EL TRABAJO SIN LEGITIMIDAD NI EFICACIA

Siendo el Derecho Laboral y la Seguridad Social áreas totalmente

sociales, requieren que los juristas ayudemos a comprender los problemas de la sociedad del trabajo actual y dejemos de entender el derecho desde el positivismo centrado en la norma o ley. Los problemas que se generan desde la afectación de la salud de los trabajadores por causas del trabajo, no encuentran soluciones justas para todos porque reducen el derecho a la norma, no reconocemos que el Derecho en la realidad compleja de las relaciones laborales se encuentra con los elementos desconocidos que superan la validez, siendo ellos la legitimidad y la eficacia. Es un error interpretar el derecho desde una sola dimensión: la norma y su contenido literal. La interpretación debe ser triádica, porque validez, legitimidad y eficacia se complementan. Cuando los abogados y los jueces se apartan de esta concepción del derecho, no sirven a la sociedad, según Miguel Reale

El jurista es un hombre que tiene que ver las tres dimensiones, tal como nosotros, en la vida ordinaria, necesitamos de tres dimensiones cuerpo, mente y alma, o perderemos la ilusión de la perspectiva.” (Reale, 1953, pág. 8).

¹ Ver Gajardo Harboe, María Cristina. El concepto del derecho de H.L.A HART y la indemnización del daño moral en Chile. Revista Chilena del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Vol 6. No 12. 2015.

Las esferas de la legitimidad y eficacia de las normas laborales, se traslapan en la validez por parte de los actores de las tres ramas del poder, integradas por juristas y funcionarios judiciales que no aman la filosofía del derecho porque no la conocen.

La legislación que regula las relaciones laborales y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe tener la virtud de unificar la relación triádica legitimidad, validez y eficacia en las normas vigentes. Esta perspectiva se estructura en el complejo proceso de formación y transformación del Estado, en la comprensión de la legitimidad y la eficacia del derecho que acompaña la validez como único dogma asumido por los abogados litigantes y los jueces en la solución de los casos judiciales.

El proceso de legitimidad del derecho en la sociedad, tiene relación directa con el contexto histórico en el que se encuentra esa sociedad. Así para Hobbes en 1651 era legítimo el ejercicio del autoritarismo en la sociedad para mantenerla organizada. Para John Locke en 1675 la legitimidad del derecho se obtiene con el consentimiento social en la aceptación del respeto y la protección de los derechos individuales.

Para Rousseau en 1770 el derecho se legitima cuando cada miembro de la sociedad se somete voluntariamente a la autoridad del cuerpo político soberano que les permite la participación con voz y voto, para garantizar la libertad. En Kant para 1783 el derecho como justicia debe satisfacer la libertad individual, la igualdad para obligar a toda persona a armonizar la propia libertad con la del otro y la independencia para garantizar la legitimación del Estado como un acuerdo libre. (Ponce Esteban, pág. 215)

La sociedad colombiana, asume que legitimidad es igual a legalidad, por ello confía el imperio de la ley a los jueces. A su vez los ciudadanos y los actores de los poderes políticos y económicos, buscan escapar a las investigaciones y sanciones impuestas por el juez. Esta forma de vivir en sociedad, es la misma de vivir el derecho, que según Wendell Holmes se mira con los ojos del hombre malo, a quien le importa conocer el derecho para predecir las consecuencias materiales de sus actos y evitar sanciones. Este hombre malo actúa conforme al derecho-norma- pero le importa un bledo los valores, la moral y la eficacia. Se genera así la confusión entre ideas jurídicas y moral en el derecho (Wendell Holmes, pág. 22). La moral tiene que ver con los

pensamientos del individuo, es decir con sus creencias que las disfraza de ideas, no se interesa por el bienestar del otro, ni por los conflictos que pueda generar, solo se preocupa porque la decisión jurídica o judicial se emita a su favor.

En este sentido, la exigencia de los derechos y el cumplimiento de los deberes se mueven entre las ideas y creencias, entre el derecho y la moral. Según Adela Cortina, los ciudadanos del mundo, se expresan siguiendo las ideas teóricas que describen las normas, todos las emplean en los discursos y en público todos las consideran correctas, pero actúan siguiendo las creencias, que representan los móviles internos de conseguir dinero para ser felices, ser el primero sin importar la forma, actuar con astucia en los negocios y aprovecharse de la necesidad del otro. (Cortina, pág. 2)

Las relaciones jurídicas del trabajo, se rigen por el contenido del Código Sustantivo del Trabajo que compila los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951, normas expedidas en la década del 50 para regular las relaciones de trabajo de una sociedad incipiente en el consumo, individualista, insatisfecha y generadora de conflictos internos en

rechazo a la integración laboral de la población que labora con el Estado y los particulares. Esta vetusta norma es actualmente válida para la sociedad del siglo XXI cibernética, flexible en las relaciones de trabajo y utilitarista del servicio personal. Cabe preguntarse ¿las normas laborales actuales desde la validez jurídica son congruentes con la realidad laboral que vive la sociedad colombiana y permiten reconocer la legitimidad y eficacia en las decisiones administrativas y judiciales para resolver los conflictos laborales?

Tal vez no podamos dar respuesta única y definitiva, pero la misma puede encontrarse a partir de establecer que en la Constitución Política de 1991 se incluyeron los principios protectores del derecho laboral clásico, inexistentes en este nivel normativo hasta ese momento, dentro de ellos la primacía de la realidad frente a las formas, el salario mínimo vital y móvil, el principio de favorabilidad y la estabilidad. Con relación al derecho laboral colectivo, se constitucionaliza el derecho de asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga (Cerquera Unda, 2018, pág. 44). Pero en la historicidad de las relaciones de trabajo en Colombia, desde antes de la reforma constitucional

de 1991 que reconoce a Colombia como un Estado Social de Derecho, ya el legislador había dado muestras de disminuir las rigideces laborales en favor del desarrollo económico de los empresarios. En el artículo 1 de la Constitución ya se sentían los efectos de la apertura económica en materia del trabajo, pues desde el año 1990 se hicieron reformas normativas que redujeron en gran proporción los derechos de los trabajadores y hasta la actualidad se han aprobado cambios en las normas con la idea de incentivar la competitividad empresarial. Los modelos teóricos del derecho laboral que se aplican en la sociedad colombiana, por los sujetos estatales que conforman el ámbito capital-trabajo, dan prevalencia a los sistemas económico y político sobre el reconocimiento del trabajador como persona y ciudadano en el sistema jurídico.

Desde ésta visión social y económica del derecho laboral, el Estado procura adecuar la norma de 1950 a las condiciones laborales que se van presentando en la sociedad del siglo XXI, realiza 103 reformas al Código Sustantivo del Trabajo. Dentro de ellas se destacan la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002, que siendo objeto

de innumerables críticas, son el inicio de la flexibilización de las relaciones de trabajo. Según Zúñiga, estas leyes “adaptan la normatividad laboral a las coyunturas económicas para fortalecer los intereses de los empleadores” (2012, pág. 331). Es justamente en este proceso donde se confunden los intereses jurídicos con los económicos en la relación de trabajo, en tanto que, para la misma autora:

(...) el derecho laboral tiene una íntima interdependencia y subordinación con la economía, dado que, en la medida en que exista crisis económica mundial, el trabajador asume los peligros de este sometimiento, los cuales se materializan en la inestabilidad laboral y disminución de derechos laborales consagrados en los inicios del citado derecho. (Zúñiga, 2012, pág. 331).

Las reformas laborales publicadas como políticas acordes con el Estado Social de Derecho, no han dado beneficios eficaces a los trabajadores. La flexibilización laboral y el trabajo como derecho fundamental han librado una batalla que no termina, cuando el derecho a la salud en el trabajo se afecta. En este sentido, y frente a quienes

sostienen que Colombia es un verdadero Estado Social de Derecho, es preciso acudir a la filosofía del derecho, para establecer si la legislación que regula las relaciones laborales y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene la virtud de unificar la relación triádica legitimidad, validez y eficacia. Desde esta perspectiva buscamos conciliar la filosofía del derecho con la visión jurídico-pragmática del derecho, para restablecer las toscas relaciones laborales que rigen la actual sociedad del trabajo.

Así, el pensamiento político de inicio de la modernidad hasta la actualidad ha modificado sustancialmente las normas laborales y de la seguridad social, creando normas específicas para la seguridad y la salud en el trabajo, con reformas que incluyen figuras jurídicas, procesos y entidades de difícil comprensión para el trabajador, basadas en la validez, sin legitimidad ni eficacia, que no permiten la realización de la justicia y la equidad social en las relaciones de trabajo, aunque se debaten, aprueban y publican con discursos dogmáticos copiados de la moral, pronunciados por el hombre malo de Wendell Holmes.

A partir de Kelsen en 1936 el derecho y la justicia emana de la validez. La moral es un elemento interconectado con la justicia, siendo posible y necesario dividir el “*ser*” del “*deber ser*” para separar la eficacia de la vigencia de la norma y considerar al derecho como el sistema gradual que tiene la norma fundamental de la cual dependen las demás normas generales y procesales expedidas por el legislativo, línea que ocho décadas después siguen los juristas y jueces en el campo del trabajo, sin miramientos a las diferentes condiciones sociales, económicas, políticas y laborales que el cambio de milenio trajo para las relaciones de trabajo.

III. LA JUSTICIA SIN LEGITIMIDAD Y EFICACIA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En el mundo del trabajo, cada persona dispone de mayores o menores recursos para entender la norma que regula su situación en particular y la del otro, según sea su condición académica, económica, edad y estado de salud. En este sentido jurídico, empleador y trabajador tratan de hacer concordar la validez de la situación concreta que les atañe con la norma jurídica vigente.

Cuando no encuentran solución en sus recursos y posibilidades de decisión, acuden al concepto institucional de justicia que representa el poder judicial, encargado de administrar justicia según las normas válidas del sistema jurídico. Cuando el derecho se define como lo “correcto y lo justo”, la comprensión va ligada a la experiencia, las creencias y las estructuras mentales de quienes forman la sociedad donde se espera el cumplimiento.

El Derecho laboral dentro de la seguridad y salud en el trabajo, requiere garantizar el valor de lo justo, que se realiza en la conducta y se materializa en la norma. Existe siempre una realidad, un hecho social, que se enfrenta al reconocimiento de un valor que se expone en la norma que le da vida jurídica: el hecho social, el valor y la norma son los elementos triádicos del Derecho.

Siendo el derecho “*lo justo*”, es un valor esencialmente humano que solo puede reclamarse en las personas y entraña “*el deber ser*” cuando se enfrenta el conflicto con el “*ser*”. Por lo tanto, el ideal del derecho es que las personas tiendan a comportarse conforme el deber ser, aunque ello implique que las acciones no se entiendan en el conglomerado social

como “justas”. (Ponce Esteban, pág. 213), pero que permita identificar las tres esferas del derecho en la decisión, donde la validez justifique la legitimidad y garantice la eficacia.

La justicia es un valor que debe establecer lo que para la sociedad del trabajo debe ser jurídicamente valioso y lo que es jurídicamente injusto. El trabajo como la justicia es un valor esencialmente humano y social, porque los dos solo pueden ser realizados por los hombres, que esperan recibir del otro lo “correcto”.

La esfera de la legitimidad del derecho es el elemento que verifica la justificación moral de la norma y de no encontrarla garantiza la posibilidad de corrección, a partir del reconocimiento de los valores en las relaciones sociales. La esfera de la eficacia en el derecho se interesa por el efecto de las decisiones jurídicas y judiciales en las relaciones sociales, esperando que sirvan a la sociedad en la solución definitiva de los conflictos, aunque no estén absolutamente apegadas a la validez de la norma.

El hombre malo se mueve por los contratos, como lenguaje universal en

el derecho, verbigracia en el contrato de trabajo, trabajador y empleador, utilizan palabras de la moral permitidas por el derecho tales como acuerdo, lealtad, equilibrio social, protección, entre otras, pero sus mentes no convergen en estas palabras, tienen creencias e intereses particulares y esperan poder conseguirlos. Cuando aparece el conflicto cada parte busca conservar incólumes sus intereses y llevan el conflicto hasta la justicia, que utiliza el lenguaje de la lógica descrita en la norma para emitir la decisión, omitiendo reconocer el deber de apreciar la ventaja social que tiene una parte del contrato sobre la otra, todo porque esa ha sido históricamente la forma de decisión judicial. El hombre bueno espera que el resultado sea en beneficio de las dos partes y en adelante no se presente el mismo conflicto por encontrar eficaz las decisiones proferidas (Wendell Holmes, pág. 35), pero es ignorado por la mayoría social, conformada por hombres malos.

Este ha sido el *modus operandi* de los actores en la relación laboral: empleador, trabajador, entidades de seguridad social, Estado y jueces, no atienden la necesidad de concertar el derecho con las condiciones del medio donde se crea y ajustarlo lo mejor posible, porque el

derecho laboral hace parte del sistema jurídico que se relaciona con el sistema político, administrativo, tecnológico y debe contribuir a la sociedad mediante el proceso de organización cerrada, esto es auto-referenciarse y auto-reformarse para conservar su independencia de los otros sistemas, pero sin involucrarse para ser parte de los sistemas de acción.

Las Altas Cortes por medio de decisiones judiciales se han pronunciado sobre la legalidad sin atender la legitimidad y eficacia de la norma laboral. El legislador desde 1991 está incumpliendo la obligación de emitir el Estatuto del Trabajo², los

² Ver Constitución política de 1991. **ARTÍCULO 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

dos actores se han limitado a proferir reformas en virtud de las tradiciones jurídicas del positivismo jurídico.

Por esta razón, para hacer eficaz el derecho a la salud en el trabajo, la acción en el sistema jurídico, debe admitir que éste se auto-organice mediante las normas secundarias, denominadas así por H.L.A Hart, que permiten crear y conservar estructuras propias del sistema para transformarse y ser útil en la sociedad. Aceptar que el derecho se conforma por tres elementos validez, legitimidad y eficacia, que están en constante transformación, permite tomar decisiones eficaces en la sociedad de mercado actual, sin que esto lleve a la autarquía del derecho, como lo han querido establecer los jueces que prefieren seguir divulgando la pureza del derecho en la decisión judicial como única fórmula eficaz en los conflictos laborales (Teubner, 1993, pág. 11), ignorando que el derecho se debe autorregular y “es un conjunto de sistemas regido por reglas, directivas y procesos, que a su vez, sufren una modificación constante y regida por reglas”. (Teubner, 1993, pág. 13)

Las estructuras burocráticas del Estado y la deficiencia del sistema jurídico no

permiten generar modelos eficaces para la administración de los otros sistemas sociales, contrario sensu, deslegitima el poder político, haciéndolo ineficaz. Para institucionalizar la eficacia de los procesos se requiere según Habermas tener una “democracia organizativa”, esto es, los sindicatos de trabajadores, las asociaciones de todos los subsistemas de la sociedad, incluyendo el sistema educativo y cultural deben trabajar en colaboración y cooperar con la construcción de los sistemas sociales, permitiendo la participación de todos en forma racional. Así el derecho tiene funciones como medio y como institución. Es medio cuando sirve para distribuir los bienes en la sociedad siguiendo los criterios del Estado y es institución cuando integra los sistemas de la sociedad y facilita los procesos de autorregulación en ella misma. (Gunter, 2000, pág. 128)

La eficacia del sistema jurídico, debe reflejarse en los valores que permiten el funcionamiento de todos los sistemas sociales de forma armónica, sin dar prevalencia a los grupos con poder o demasiada asistencia a los menos favorecidos por la economía, para que siguiendo al profesor Antonio Sempere, no se pierda el sentido de la existencia

del trabajador como integrante del gran sistema llamado sociedad.

(...) ningún trabajador se debe ver perjudicado por el ejercicio libre de los derechos de los que se le hace titular. Se produciría una contradicción con el fin jurídico si una ley ofrece el reconocimiento de un derecho cuyo ejercicio puede entrañar una penalización a la que la ley dé cobertura. Ese derecho devendría ineficaz jurídicamente y perdería sentido de la existencia. (Sempre Navarro, 2009, pág. 148)

La determinación de “deber” del Estado, se puede considerar legítima como factor intersubjetivo que el sistema jurídico debe cumplir. Este deber consiste en reducir la complejidad de las relaciones de trabajo a través de los actos responsables que el empleador debe dirigir para la estabilidad laboral de los trabajadores. Sin embargo, con relación a la eficacia de la norma resulta revelador el interrogante de Poulanin frente a la posición asumida por el gobierno en el proceso de unificación de Alemania: ¿por qué se presenta el desconocimiento e ignorancia de aquello que el otro piensa y tiene que decir al respecto de nuestras acciones

y proyectos? (Mejia Quintana, 2013 xx, pág. 384). Trasladado este interrogante a las relaciones de trabajo, se indicaría como cuestionamiento: ¿por qué el empleador y el Estado desconocen e ignoran lo que el trabajador piensa y tiene que decir al respecto de las acciones y proyectos de conservación de la salud en el trabajo?

La Constitución de 1991 describe los derechos al trabajo, a la salud, al trato digno y a la estabilidad del empleo para los ciudadanos. Pero desde el paradigma de la teoría crítica del derecho, se observa que no existe coherencia entre las reales condiciones laborales en Colombia y la descripción normativa, debido a la incapacidad de los actores de la relación laboral incluido el Estado y la Justicia de articular el derecho como sistema compuesto por la legitimidad, la validez y la eficacia, para conseguir con la integración de los demás sistemas sociales decisiones jurídicas y judiciales eficaces.

Conclusión

Como hemos venido desarrollando en el modelo jurídico de las relaciones

de trabajo y de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia, es posible establecer que la estructura normativa del derecho laboral y la seguridad social es ineficaz en la actual sociedad y no consigue atender las necesidades de la población trabajadora que se enfrenta a las distintas formas de flexibilización del trabajo, con marcadas contradicciones sociales y el reflejo de la crisis de legitimidad del derecho y de la justicia.

Por esta razón, el trabajo como derecho y obligación social se mezcla con las relaciones de poder, generando el denominado derecho laboral flexible del mercado libre, que evidencia una crisis generalizada como consecuencia de las tendencias a desvalorizar el trabajo, afectar el derecho fundamental a la salud y regresar al concepto civilista de autonomía de la voluntad de las partes, que rompe la epistemología del trabajo. La austeridad del Estado, el ahorro en la producción soportada en la tecnología, generaron medios de riqueza que colisionan con los valores de la sociedad pobre y desempleada, que ha venido con paso lento aceptando las transformaciones del trabajo con la esperanza de un ingreso digno ligado a las capacidades individuales.

La crisis de legitimidad en las relaciones laborales está ligada a la insuficiencia del sistema de seguridad social que no puede garantizar el equilibrio en las relaciones de trabajo. La ineficacia de las normas laborales ha generado el distanciamiento de los ciudadanos de las instituciones sociales consideradas corruptas, desiguales en el trato, monopolizadas por la política e inclinadas hacia las élites con poder económico, incluyendo para preocupación de todos a la administración de justicia. La sociedad del trabajo en Colombia se expresa por las ideas pero actúa siguiendo las creencias sociales, parece estar desarrollando las relaciones laborales existentes en 1845 en Inglaterra cuando las difíciles condiciones de salud de los trabajadores a pesar de las normas expedidas para la protección y prohibición de tratos crueles y degradantes llevaron Federic Engels a publicar la obra denominada “Situación de las clases operarias en Inglaterra”, donde se expresó respecto de la clase dominante:

*Yo espero haber aportado
suficientes pruebas de que la
clase media -pese a todo lo que
se complace en afirmar- no
persigue otro fin en realidad*

*que el de enriquecerse por
vuestro trabajo, mientras pueda
vender el producto del mismo,
y de dejaros morir de hambre,
desde el momento en que ya
no pueda sacar más provecho
de este comercio indirecto de
carne humana. ¿Qué han hecho
ellos para demostrar que os
desean el bien, como ellos dicen?
¿Han prestado jamás la menor
atención a vuestros sufrimientos?
¿Jamás han hecho otra cosa
que consentir en los gastos
que implican media docena de
comisiones de investigación
cuyos voluminosos informes
son condenados a dormir
eternamente debajo de montones
de expedientes olvidados en
los anaqueles del Home Office
1 . ¿Jamás han revelado sus
modernos Libros Azules las
verdaderas condiciones de
vida de los “libres ciudadanos
británicos”? En absoluto. Estas
son cosas de las cuales prefieren
no hablar (Engels, 1845 , pág. 3).*

Para resolver el interrogante planteado al inicio de este artículo que indica ¿Es posible que la sociedad del trabajo en Colombia encuentre la legitimidad y eficacia en el sistema de seguridad y salud en el trabajo que le permita

resolver los conflictos derivados de la afectación de la salud en el trabajo? debemos indicar que no existe una respuesta única ni exacta, pero desde el desarrollo socio-jurídico presentado es oportuno señala que para resolver los conflictos del trabajo con eficacia, es prioritario recuperar la eficacia del Derecho laboral y de la Seguridad Social, se puede iniciar por permitir la entrada y salida legítima de otros subsistemas sociales al sistema jurídico y auto revisar su funcionamiento, así consentir la integración del derecho en la sociedad a la que pertenece. Llevar las acciones legales a formas más eficaces y abstractas del control social, para superar el normativismo en busca de doblegar las estructuras sociales que han avanzado destruyendo la moral social. La función del derecho en la sociedad actual no se debe limitar a solucionar los problemas que van surgiendo, debe identificar las condiciones que permiten tratar el problema desde la legitimidad sin destruir los otros sistemas, buscar el consenso entre los asociados y no la imposición de los más fuertes sobre los más débiles. Esto se consigue según Luhmann (Mejía Quintana, 2013, pág. 66) mediante restricciones a la estructura de cada

subsistema en forma interna, para que no afecten los componentes de otro subsistema. El derecho debería resolver los conflictos de los subsistemas, sólo cuando no pueden ser resueltos por ellos mismos y no cada vez que un actor se niegue sin razón a obedecer el sistema social o busque sacar provecho de las condiciones de la contraparte.

Referencias

- Cerquera Unda, S. C. (2018). El principio de estabilidad laboral en Colombia: la tensión entre los derechos sociales laborales Y las políticas neoliberales de flexibilización. Bogotá: Facultad de derecho y Ciencias Políticas y sociales. Universidad Nacional de Colombia.
- Cortina, A. (s.f.). El vigor de los valores morales para la convivencia., (pág. 10).
- Engels, F. (1845). *La situación de la clase obrera en Inglaterra*. Barmen, Prusia : Publicaciones MIA
- Garcia Figueroa, A. (s.f.). Un punto de vista más sobre la filosofía del derecho. Castilla- La Mancha : Universidad de Castilla la Mancha .
- Gunter, t. (2000). Derecho reflexivo. En P. B. Teubner., *La fuerza del derecho*. (págs. 123-143). Bogotá: Siglo del Hombre.
- Mejia Quintana, O. (2012). *Filosofía del Derecho Contemporanea. Una reconstrucción del estatuto epistemológico*. . Bogotá: Ibañez.
- Mejía Quintana, O. (2013). *Legitimidad, validez y eficacia: Prolegómenos para una reconstrucción del estatuto epistemológico de la filosofía del derecho*. Bogotá: Temis S.A.
- Mejia Quintana, O. (2013xx). *LEGITIMIDAD VALIDEZ Y EFICACIA Prolegómenos para una reconstrucción del estatuto epistemológico de la filosofía del derecho*. Bogotá: Temis S.A.
- Ponce Esteban, M. E. (s.f.). *Los conceptos de justicia y derecho en Kant, Kelsen, Hart, Rawls, Habermas, Dworkin y Alexy*. (UNAM, Ed.) Ciudad de México, Mexico: Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana.
- Reale, M. (1953). El t é r m i n o “Tridimensional” y su contenido. En M. Reale, *La teoria tridimensional del derecho*.

Sempre Navarro, A. (Abril de 2009).
La calificación del despido por bajas
médicas. *Revista Aranzadi Social*,
FALTA.

Severo Rocha, L. (2013). Epistemología
del Derecho: Revisitando las
tres matrices jurídicas. *Revista
de Estudios Constitucionales*,
Hermeneutica y Teoría del Derecho.

Teubner, G. (1993). La nouvelle auto-
référentialité Le Droit : un Système
Autopoiétique., 25-42.

Wendell Holmes, O. (s.f.). *La senda del
Derecho*. Buenos Aires: Abeledo
Perrot .

Zúñiga, M. (2012). Flexibilización
laboral y ética empresarial. *Revista
de Derecho*(37), 321-349.

Nota: Forma de citación de artículo

APA Ortega Suescun, D. L. (2025). La
salud laboral en Colombia atrapada
en la validez sin legitimidad y
eficacia. *Revisitus Academicus
Cientificus – RAC*, 1(2), –. ISSN
3028-7731.

MLA Ortega Suescun, Dina Lisbeth.
“La salud laboral en Colombia
atrapada en la validez sin legitimidad

y eficacia.” *Revisitus Academicus
Cientificus – RAC*, vol. 1, no. 2, julio-
dic. 2025, pp. –, ISSN 3028-7731.

CHICAGO Ortega Suescun, Dina
Lisbeth. 2025. “La salud laboral en
Colombia atrapada en la validez sin
legitimidad y eficacia.” *Revisitus
Academicus Cientificus – RAC* 1 (2):
–. ISSN 3028-7731.

Opción de Notas y Bibliografía

Ortega Suescun, Dina Lisbeth. “La salud
laboral en Colombia atrapada en la
validez sin legitimidad y eficacia”.
Revista Academicus Cientificus.
Vol. 1 No. 2. (2025): 177 - 194