

# EL CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO UNA REFLEXIÓN DEL DERECHO ITALIANO EN EL CASO COLOMBIANO<sup>1</sup>

## THE UNDEFINED TERM CONTRACT A REFLECTION OF ITALIAN LAW IN THE COLOMBIAN CASE

*Armando Isaías Hurtado Niño*<sup>2</sup>  
*Francy Carolina Núñez Carrillo*<sup>3</sup>  
*Monica Maria Fuentes Mancipe*<sup>4</sup>

### **Resumen**

Las relaciones laborales en el mundo siempre han sido consideradas a partir de tres factores fundamentales tales como: el capital de trabajo, la producción y la remuneración a recibir por la labor encomendada. Factores que adicionalmente de ser recíprocos, requieren su formalización por un acuerdo de voluntades íntimamente relacionado con la relación de un negocio jurídico posteriormente perfeccionado como un contrato.

Contrato el cual puede ser de varias modalidades según las diferentes modalidades de legislación laboral en el mundo y que para el caso italiano y colombiano principalmente puede ser Indefinido o termino fijo. Siendo entonces, del interes de este articulo el estudiar el contrato a termino indefinido en dichas legislaciones, a fin de contrastar en primera instancia su marco normativo, sus características esenciales, sus principales ventajas y benéficos en el mercado laboral y cómo impacta dicho contrato en el indicador macroeconómico de desempleo.

Análisis comparado, que permitirá entonces concluir las características esenciales del contrato indefinido entre las dos legislaciones y su impacto como un indicador de desempleo, pues para el caso italiano la implementación de diferentes modalidades contractuales contribuye a la disminución de este, mientras que en Colombia el indicador se ve afectado principalmente por condiciones sociales que por la misma esencia contractual.

### **Palabras clave:**

Derecho de los contratos, condiciones de empleo, desempleo, legislación, trabajador. empleo, Italia, Colombia.

---

<sup>1</sup> El presente artículo es resultado de investigación del Seminario Internacional de derecho laboral y crisis de la empresa realizado en el año 2019 entre la Universidad de Roma la Sapienza y la Universidad la Gran Colombia como opción de grado, el cual estuvo asesorado y a cargo como director por la Profesora Investigadora de la Universidad la Gran Colombia: Mónica Maria Fuentes Mancipe.

<sup>2</sup> Estudiante de pregrado de derecho de la universidad la Gran Colombia.

<sup>3</sup> Estudiante de pregrado de derecho de la universidad la Gran Colombia.

<sup>4</sup> Doctoranda en Derecho romano, teoría de los ordenamientos y derecho privado de la Universidad sapienza de Roma, Magíster en Derecho Comercial internacional “International Bussines Law” de la Universidad Sapienza de Roma y Especialista en Derecho Comercial de la Universidad Externado de Colombia. Abogada y Docente investigadora de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad La Gran Colombia. Contacto: [monica.fuentes@ugc.edu.co](mailto:monica.fuentes@ugc.edu.co) OR- CID: 0000-0002-3695-8144.

## **Abstract**

Labor relations in the world have always been considered based on three fundamental factors such as: working capital, production and the remuneration to be received for the entrusted work. Factors that in addition to being reciprocal, require its formalization by an agreement of wills closely related to the relationship of a legal business subsequently perfected as a contract.

Contract which can be of various modalities according to the different modalities of labor legislation in the world and which for the Italian and Colombian case can mainly be Indefinite or fixed term. Therefore, it is in the interest of this article to study the contract for an indefinite term in said legislation, in order to contrast in the first instance its regulatory framework, its essential characteristics, its main advantages and benefits in the labor market and how this contract impacts the macroeconomic indicator of unemployment.

Comparative analysis, which will then allow concluding the essential characteristics of the indefinite contract between the two legislations and its impact as an indicator of unemployment, since for the Italian case the implementation of different contractual modalities contributes to the decrease of this, while in Colombia the indicator It is mainly affected by social conditions than by the contractual essence itself.

## **Keywords**

Contract law, employment conditions, unemployment, legislation, worker. employment, Italy, Colombia.

## **INTRODUCCION**

El principio de la autonomía de la voluntad contractual además de manifestar el consentimiento de las Partes de una relación contractual es la base para el perfeccionamiento de cualquier Negocio jurídico después denominado contrato, pues gracias a este principio *“se materializa gracias al principio de la divisibilidad en el cumplimiento de todos los requisitos esenciales para la validez de cualquier negocio jurídico y del principio de la universalidad mediante la estipulación expresa del consentimiento de las partes en cumplimiento de la Ley.”* (Fuentes Mancipe & Hernandez, Rodriguez , 2019)

Principio que entonces no escapa del derecho laboral, pues sin el consentimiento de un empleador y/o trabajador para realizar una actividad laboral, para fijar la forma, el término y la remuneración dicha relación no podría configurarse. De allí que sea importante el estudiar cómo se formalizan este tipo de relaciones laborales mediante el contrato a termino indefinido o indeterminado a fin de comprender el Derecho Laboral en Colombia y en Italia.

Para el cumplimiento de dicho objetivo, se hizo necesario el estudiar el marco jurídico general de Italia y Colombia, desde la examinación breve de la forma de Estado de cada país, su sistema de gobierno, división de poderes y como se desarrolla el Derecho Laboral en la ejecución de este tipo contractual en cada ordenamiento, para si finalmente analizar sus principales ventajas y benéficos en el mercado laboral y el impacta de dicho contrato como indicador macroeconómico de desempleo desde una visión Europea en contraste con una visión latinoamericana.

Lo anterior con el ánimo de identificar que ordenamiento cuenta con mejores condiciones laborales y como se ve reflejado en el desempleo de cada país, desde el análisis del contrato a término indefinido como un indicador de desempleo aun en tiempos de pandemia.

## **1 EL CONTRATO A TERMINO INDETERMINADO EN LA LEGISLACION ITALIANA.**

### **1.1 Marco jurídico del Contrato a término Indeterminado en la legislación italiana.**

Previo a definir la concepción del contrato a término indeterminado, y con el ánimo de ubicar al lector en el marco legislativo de este tipo de contrato, es necesario indicar que la constitución italiana fue aprobada en 1947, y su forma de Estado tuvo orígenes en cambios sociales que generaron atribuciones que permiten que hoy esté “ (...) país este organizado como un Estado centralizado dividido en regiones, provincias y municipios..., recientemente tuvo lugar un debate político con el fin de convertir el Estado en federal, algunas leyes ordinarias han descentralizado el poder, otorgando más competencias a las regiones (...).” (De Matteis, Accardo, & Mammone, 2020).

La composición del Estado italiano según su constitución; está distribuida por el poder ejecutivo: formado por el presidente, el Consejo y los ministros, el poder judicial conformado por un órgano compuesto por tres instancias y el poder legislativo conformado también por dos cámaras: el senado y la cámara de diputados, quienes actúan de manera uniforme y con el previo consentimiento de cada una de ellas para la aprobación de cualquier acto legislativo pese a la división del poder.

La inmersión del Derecho Laboral en el sistema jurídico italiano, por lo antes expuesto se funda en la primacía constitucional y de algunos preceptos, conceptuado en su norma de normas la cual, frente al particular ha desarrollado los siguientes supuestos y garantías laborales:

<b>Postulado Constitución de la República Italiana de 1947</b>	<b>Nº Artículo</b>
<i>“Italia es una república democrática fundada en el trabajo”</i>	art. 1
<i>“la Republica reconoce a cada uno de sus ciudadanos su derecho al trabajo”</i>	art. 4
<i>“ la Republica protege el trabajo en todas sus formas y aplicaciones”</i>	art. 35
el salario justo, horas de trabajo, las vacaciones	art. 36
la protección de las mujeres y como debe ser el trabajo en menores de edad	art. 37
seguridad social, vejez, enfermedades, invalidez y accidentes laborales	art. 38
la libertad de asociación	art. 39

Figura 1 creación propia a partir del estudio de la Constitución Política Italiana (Constitución de la Republica Italiana, 1947)

Adicional a estos postulados, es de destacar que el artículo 10 de la Constitución italiana estipula que “(...) el ordenamiento jurídico italiano se ajustara a las normas del derecho internacional generalmente reconocidas (...)” y teniendo en cuenta que Italia es miembro de la Unión Europea desde 1958, adicional a estos preceptos el Estado italiano en materia laboral deberá cumplir con las condiciones denominadas

*“criterios de Copenhague” las cuales consisten en la economía de mercado, una democracia estable, el Estado de Derecho y la aceptación de toda la legislación de la UE” (Union Europea, 2020).*

Aspectos importantes para el Derecho Laboral, pues frente al particular el parlamento europeo y el consejo de la unión europea establecen que:

*“(…) la realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad Europea. Este proceso se efectuará median la aproximación, por la vía del progreso, de dichas condiciones, en particular, en lo que respecta a las formas de trabajo como el trabajo de duración indeterminada, el trabajo a tiempo parcial (...).” (Parlamento Europeo y el Consejo de la Union Europea, 2008)*

Además de los anteriores presupuestos, es importante señalar que la regulación en materia laboral se encuentra dentro del Código civil italiano en su Libro quinto denominado *“del lavoro”* y su desarrollo particular en el estatuto de los trabajadores (Ley 300/1970<sup>5</sup>).

## **1.2 Concepción del contrato a termino indeterminado.**

Partiendo de la ubicación legal del contrato ha termino indeterminado, la doctrina italiana ha definido este contrato como el *“(…) esfuerzo de promover la centralidad del contrato de trabajo subordinado por tiempo indeterminado, como forma prioritaria de empleo... constituye la forma común de la relación del trabajo (...).” (Tiraboschi, 2013)*

Definición entonces, que está muy relacionada con la de Preteroti, quien así mismo concibe esta forma de contrato como *“el prototipo de empleo subordinado por un periodo indefinido como figura de referencia en el mercado laboral, a través de una remodelación de las protecciones conectadas a él”.* (Preteroti, 2016)

Aportes de la doctrina que complementan la definición de este tipo de contrato en el sector público, pues en el sistema italiano dicho sector en la rama de contratación estatal fue uno de los pioneros en definir el contrato como *“(…) aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato, podrá ser verbal o escrito y podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos (...).” (Servicio Publico de Empleo Estatal, 2020).*

Infiriéndose entonces, que el contrato indeterminado en el sistema italiano es el modelo general del mercado laboral, que tiene como principal característica el no tener una fijación de tiempo y establecer una forma común de relación existente entre trabajador y empleador.

Definición muy relacionada con la del parlamento europeo y el consejo de la unión europea quienes también conciben este contrato como *“(…) la forma general de relación laboral son los contratos de trabajo de duración indefinida (...).” (Parlamento Europeo y el Consejo de la Union Europea, 2008)*

Ahora bien, el código civil italiano establece que el trabajo es protegido y basado en formas organizativas, en su artículo 2061, el cual estipula las categorías profesionales establecidas por la Ley, por la autoridad gubernamental y por los estatutos de las asociaciones profesionales, así como la forma

---

en que se determinan las condiciones de cada contrato, las cuales en todo caso deben ser pactadas por las partes, con fundamento en las demás estipulaciones “(...)establecidas en los Convenios Colectivos Nacionales, que se establecen para cada sector productivo(...)”. (Consiglio Nazionale dell' Economia e del Lavoro, 2020).

Los convenios colectivos nacionales son parte fundamental en el establecimiento de la relación laboral entre el trabajador y el empleador de los contratos a término indeterminado, puesto que cada escenario laboral es reglado por ellos además de que “(...) el modelo italiano de relaciones laborales, en su vertiente individual...,se ha caracterizado tradicionalmente por una intervención mínima del legislador y, por regla general, dejando libertad a las partes en la determinación de las normas que rigen la relación del trabajo (principio de intervención colectiva) (...)” (Gomez & Pons, 2020)

Siendo entonces de destacar, que el contrato subordinado por tiempo indeterminado fue constituido como regla general con la promulgación de la Ley 230 de 1962 en el Estado italiano; la cual posteriormente y con motivo de la Ley Monti – Fornero (Ley 214 de 2011), reformulo dicha concepción y creo incentivos a las empresas que utilizaran masivamente este tipo contractual laboral para establecer sus relaciones laborales sin tener que recurrir a otras formas contractuales, tales como los contratos a tiempo determinado.

Frente a esta situación y a los incentivos otorgados en la Ley, es importante recopilar en la siguiente tabla la legislación italiana existente alrededor del contrato a tiempo determinado, puesto que este ha sido catalogado como la excepción a la regla general de la contratación italiana en los siguientes términos:

<p><b>Ley 230 de 1962</b></p>	<p>Clasificó los contratos por tiempo determinado de diferente forma, como lo son: trabajos de temporada o sustitución de trabajadores; por causa de la existencia de una licencia por enfermedad o maternidad y cuando exista acumulación de trabajo, para lo cual es necesario realizar contratación por un periodo determinado.</p> <p>De igual manera contempló contratos especiales como los de aprendizaje, a tiempo parcial, de solidaridad, de trabajo doméstico y contratos para directores.</p>
<p><b>Ley 56 de 1987</b></p>	<p>Ley que permitió que los contratos de trabajo temporales fueran realizados mediante convenios colectivo, los cuales pueden definirse como “un tipo de contrato celebrado entre trabajadores y empleadores de una compañía, dentro de este acuerdo se regula todo lo correspondiente a salarios, jornada laboral, descansos, vacaciones y todo lo correspondiente a la libertad sindical”, (OIT, 2020)</p> <p>En este tipo de acuerdos se puede acordar su contenido, sin embargo, tiene unas condiciones mínimas de tal forma que lo que se acuerde no perjudique al trabajador, sino que por el contrario le mejore sus condiciones.</p>

Figura 2 creación propia a partir del estudio de las Leyes Ley 230 de 1962 (Ley 56, 1987) y Ley 56 de 1987 (Ley 56, 1987)

Después de la Ley 56 de 1987, se establecieron condiciones que generaban el cambio de naturaleza del contrato (pasando de un contrato de tiempo determinado a uno indeterminado), por lo que con la llegada de la denominada Ley Treu (Ley 196 de 1997), se tuvo como objeto principal el sancionar ciertas vulneraciones generadas a los trabajadores dentro de las labores realizadas, motivo por el cual nacieron imposiciones tales como si

*“(...) el trabajo se prolonga diez días después de expirado el trabajo, se le debe pagar 20% de remuneración extraordinaria, si son veinte días debe pagar un 40%, y en este caso se puede exigir que el contrato cambie de naturaleza a indefinido (...)”* (De Matteis, Accardo, & Mammone, 2020),

y si el trabajador vuelve a contratarse en dos casos:

*“(...) que hayan transcurridos menos de diez días después de la expiración del contrato si es inferior a seis meses y que hayan transcurrido veinte días después de terminar el contrato y vuelva a ser contratado, si fue por más de seis meses (...)”*. (SPEZIALE, 2020).

Por lo anterior, es fundamental señalar en que escenarios es propicio formalizar la relación laboral de empleador-trabajador mediante el contrato a tiempo determinado, aun cuando esté en el sistema italiano sea la excepción a la regla general de contratación, pues otorga en las distintas relaciones laborales gran cantidad de ventajas y beneficios que son reconocidas al trabajador, tales como la estabilidad laboral y la certeza de sus prestaciones sociales y al empresario y a la economía en general, la generación de nuevas plazas y empleos resguardados bajo esta modalidad contractual.

### 1.3 Características y aspectos relevantes del contrato a término indeterminado en la legislación italiana.

Las características del contrato indeterminado italiano en su mayoría están determinadas por lo que establecen los convenios colectivos nacionales, exceptuando algunas, como la duración y las horas laborales que están regladas por leyes nacionales, de allí que a continuación se relacionen y estudien en la siguiente grafica las principales características generales del contrato a término indeterminado en dicha legislación así:

Concepto	Normativa	Descripción
Duración	Ley 230 de 1962	No establece límites de tiempo
Salario	Convenios Colectivos	El salario mínimo no está regulado por la legislación italiana, pero, los trabajadores están amparados por los convenios colectivos donde se cobija el salario básico.
Remuneración y forma de pago	Convenios colectivos	El Art. 36 de la Constitución italiana <i>“incluye el derecho del trabajador a percibir un sueldo digno para él y para su familia”</i> .
Duración periodo de prueba	El artículo 36 de la Constitución dispone que la ley debe fijar el horario máximo.	No hay un plazo establecido.
Número de horas	El Art 13 de la Ley 196/1997 estableció el máximo de horas	Deben preverse 24 horas consecutivas de descanso cada 7 días, así como 11 horas consecutivas de descanso cada día.

<b>Vacaciones</b>	semanales laborales	
	Convenios colectivos	4 semanas de vacaciones al año
<b>Prestaciones sociales</b>	La aplicación y supervisión de la legislación es competencia del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).	En Italia las prestaciones sociales son las determinadas por el ministerio de trabajo y se denominan Prestaciones de la Seguridad Social: Prestaciones de enfermedad, maternidad y paternidad asimilada, Pensiones de vejez y prestaciones de prejubilación e invalidez, Prestaciones de supervivencia y subsidios por defunción, Prestaciones de desempleo, Prestaciones familiares. Prestaciones de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.” (Comision Europea, 2012)
<b>Formas de terminación</b>	Art. 2118 código civil italiano	<i>“Puede ser de mutuo acuerdo o por voluntad de una de las partes. Si es el trabajador quien de manera unilateral deja el empleo, debe respetar el periodo de preaviso”.</i>

Figura 3 creación propia a partir del estudio de la legislación italiana (Constitución de la Republica Italiana, 1947) (Codigo Ciivil Italiano, 1942) (Ley 196, 1997) (Ley 230, 1962)

De las anteriores características esenciales, es importante enfatizar respecto a la terminación del contrato indeterminado, pues en la legislación italiana como se graficó previamente, puede terminarse de dos formas: esto es por justa causa y sin justa causa, tal como lo instaura el código civil italiano en sus artículos 2118 y 2119 en donde se establece que las partes dentro de la relación laboral podrán anular este contrato si se respeta *“el periodo de notificación de la terminación del contrato o sin previo aviso”* (de terminación del contrato) en el evento en que proceda la terminación sin justa causa, cesando así la continuidad de la relación laboral.

En cuanto al retiro por causa justa, es necesario indicar que el artículo 2119 del código civil establece que:

*“(...) cada uno de los contratistas puede retirarse del contrato antes de la expiración del plazo, si el contrato es por un plazo fijo, o sin previo aviso, si el contrato es por un período indefinido, si hay una causa que no permite la continuación, incluso provisional, de la relación. Si el contrato es por un período indefinido, la indemnización indicada en el segundo párrafo del artículo anterior es responsabilidad del trabajador que se retira por una causa justa. La quiebra del empresario o la liquidación administrativa obligatoria de la empresa no constituye una causa justa de rescisión del contrato (...).”*

Adicionalmente la Ley 604 de 1966 frente al particular, limito la libertad de despido para contratos de término indeterminado en compañías con más de 35 empleados, limitaciones que posteriormente fueron extendidas a todas las empresas.

Para el caso de despidos sin justa causa, es necesario indicar que la legislación aplicable no es la del código civil si no de la Ley 108 de 1990. Y para el caso de periodos de ausencia por accidente, enfermedad, embarazo o puerperio, se deberá interrumpir dependiendo de las condiciones.

Así mismo, la Ley 108 de 1990 estableció razones en las que se puede terminar el contrato indeterminado sin motivo alguno, las cuales se configuran cuando el trabajador:

- No supere los periodos de prueba establecidos en el contrato
- Se encuentre en edad de jubilación
- Pertenezca al nivel directivo (excepto los protegidos por los convenios colectivos)
- Sea un trabajador doméstico
- Como también estableció las razones que prohíben el despido cuando el trabajador:
- Si es del sexo femenino se encuentre en estado de embarazo
- Sea una mujer que va contraer matrimonio
- Sea despedido por razones de sexo, raza, idioma, religión.

Además, (De Matteis, Accardo, & Mammone, 2020) también señalan que la solución en un despido injustificado depende de las características de la empresa, ya que:

*“EN UN PRIMER ESCENARIO: si la compañía cuenta con menos de 15 trabajadores en una sucursal o menos de 60 en el total de la empresa no hay derecho al reintegro, pero en cambio sí a la indemnización que oscila entre 2,5 y 6 veces el salario mensual,*

*EN UN SEGUNDO ESCENARIO: si la compañía cuenta con más de 15 trabajadores o si empleó a más de 60, tendrán derecho al reintegro y al pago por daños y perjuicios por un valor no inferior al salario de cinco meses; existe la posibilidad de que el trabajador se niegue a reintegrarse a la empresa, si fuese este el caso la indemnización será de 15 veces su salario mensual”.*

Ahora bien, cuando se termina el contrato de trabajo por alguna de las causas antes descritas, los trabajadores tienen derecho a recibir indemnización según sea el caso y las condiciones ya mencionadas, siendo entonces dicha indemnización determinada por la Ley 297 de 1982 y por el código civil italiano en su Artículo 2120. Donde además según (Lopez, 2007) el “*trattamento di fine rapporto (TFR) establece a la indemnización como una parte del salario que el empleador separa cada año para financiar el siguiente periodo*”, obedeciendo al siguiente calculo:

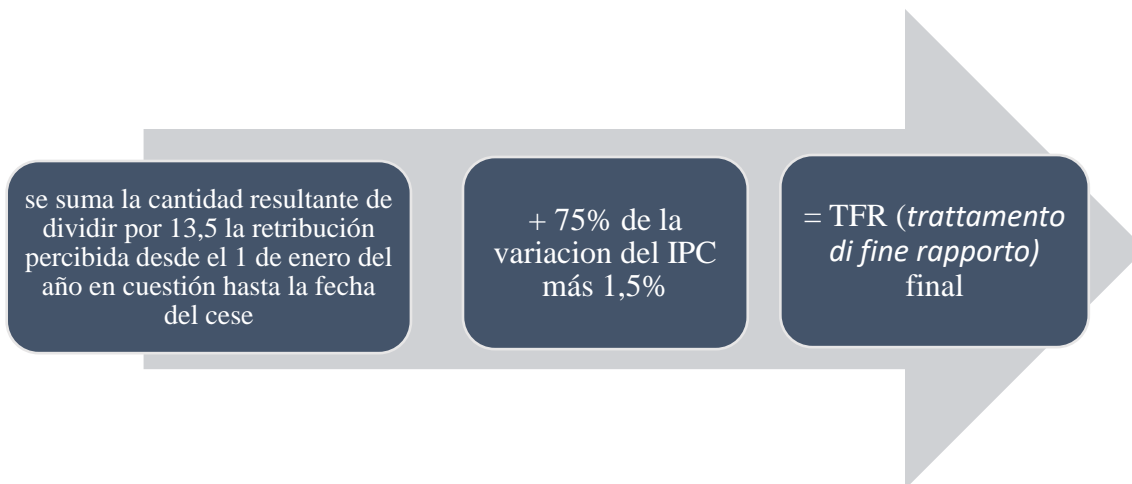


Figura 4 creación propia a partir del estudio de la Ley 297 de 1982 (Ley 297, 1982) y del Código Civil Italiano (Codigo Ciivil Italiano, 1942)



Así mismo, el código civil italiano en su artículo 2110, establece que en el evento de periodos de ausencia el contrato a tiempo indeterminado se puede interrumpir por accidente laboral, enfermedad y maternidad. Frente a la interrupción por maternidad debe señalarse el tiempo de no continuidad de la relación laboral y este deberá ser equivalente a dos meses antes y tres después del parto, teniendo así mismo el trabajador derecho a recibir durante este tiempo las prestaciones y seguridad sociales dos terceras partes del salario fijado en su contrato a tiempo indeterminado.

Las características esenciales del contrato indeterminado antes enunciadas en el marco de este escrito, son elementos necesarios para comprender el ejercicio y aplicación de esta modalidad contractual en el sistema italiano, a fin de vislumbrar como esté se configura y como puede finalizar, siendo entonces también conducente, el señalar las formas de terminación del mismo, toda vez que desde la configuración de la terminación de este tipo contractual el sistema italiano permite en alguno casos cambiar la naturaleza del contrato o indemnizar al trabajador cuando no se configure su despido por justa causa.

Adicional a lo anterior, es importante destacar, que este sistema también contempla fueros especiales para los trabajadores, en cuanto a las prohibiciones que determina la Ley para el despido de ciertos trabajadores con características específicas, que son esenciales para reconocer el contexto o circunstancias que le asisten al trabajador y/o el empleador al momento de determinar sus derechos, deberes y contraprestaciones tanto en el inicio como a la hora de finalizar una relación contractual de este tipo.

## **2 EL CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO EN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA**

### **2.1 Marco legal del Contrato a término Indefinido en la legislación colombiana.**

El Estado Colombiano cuenta con la Constitución de 1991 que lo describe como un Estado Social de Derecho, centralizado y dividido por regiones, departamentos y municipios, donde el jefe de Estado es elegido democráticamente por los ciudadanos para un periodo de cuatro años. Su poder legislativo al igual que el del sistema italiano está compuesto por el senado y la cámara de representantes por lo que para la aprobación de cualquier tipo de legislación se deberá contar con la decisión unánime de ambos órganos legislativos.

A su vez Colombia desarrolla el Derecho laboral en la Constitución y en el código sustantivo del trabajo (Decreto Ley 2663 de 1950) estableciendo los siguientes presupuestos para los trabajadores y empleadores como se grafica a continuación:

<b>Postulado Constitución Política de Colombia de 1991</b>	<b>N° Artículo</b>
<i>“toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”</i>	art. 25
<i>“toda persona es libre de escoger profesión u oficio”</i>	art. 26
<i>“Los trabajadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones”</i>	art. 39
derecho a la seguridad social	art. 48

Figura 5 creación propia a partir del estudio de la Constitución Política de Colombia (Constitución Política de Colombia, 1991)

Con lo plasmado en la tabla anterior el trabajo digno en el sistema Colombiano significa el “*contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno..., mejores perspectivas de desarrollo persona, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad*”. (Somavia, 2020)

Por lo que se puede decir que hace referencia a la actividad remunerada que se efectúa “*en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana; fundado en los principios de igualdad de género y de no discriminación*”, dado “*el alcance del principio de igualdad y no discriminación en las condiciones de trabajo y empleo permitido mediante el análisis de los diferentes instrumentos jurídicos regulados por la jurisprudencia*”. (Principio de Igualdad y no Discriminación Laboral, 2017)

Posterior a la entrada en vigencia del Código Sustantivo del trabajo, con el Decreto ley 2351 de 1965 en el sistema colombiano, se modificaron algunos apartados sobre la terminación del contrato, la remuneración y los periodos de descanso de los trabajadores en cualquier modalidad contractual, que más tarde fueron reformados por la Ley 50 de 1990, la cual establece los elementos esenciales de la relación laboral, la suspensión del contrato de trabajo, el periodo de prueba, y las formas y estipulaciones de recepción del salario, entre otras características esenciales de esta modalidad contractual. Estas reformas indiscutiblemente influyeron y aportaron asuntos relevantes para la concepción del contrato a término indefinido en la legislación colombiana.

## **2.2 Concepción del contrato a término indefinido.**

El contrato a término indefinido en Colombia es un tipo contractual que cuenta con una fecha de inicio pactada entre el trabajador y el empleador, pero donde no se pacta fecha de terminación. Dentro de su contenido se deben plantear el tipo de labores, la ubicación y la remuneración a obtener por parte del trabajador, con el propósito de “*establecer cumplimiento de los tres requisitos (prestación personal del servicio, subordinación y remuneración)*” (Granados & Perafan, 2018).

En el mismo sentido (Guataqui, 2001) define el contrato indefinido como:

*“es el que aplica en todos los contratos laborales que no hayan especificado por escrito su duración y desde el punto de vista de la flexibilidad laboral su aspecto más importante es la regulación que hace del monto de la indemnización que debe pagarse al trabajador en los casos de despido sin justa causa”*

Esta modalidad contractual se encuentra regulada en el Código sustantivo del Trabajo Colombiano en el artículo 45 así:

*“(...) el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio (...)*”

Y en el artículo 47 reza: “*(...) el contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no este determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido (...)*”.

Adicional a lo anterior y a causa de la caída del muro de Berlín, el mundo cambió y Colombia se vio en la necesidad de adoptar un conjunto de políticas que orientaran el desarrollo del panorama mundial en aspectos laborales, por lo que generó la creación al interior de su legislación de una nueva realidad;

la cual consistió en la adecuación de normas que tuvieran como principal interés el impulsar la economía mundial.

Tal es así que en el gobierno del presidente César Gaviria se implementaron acciones relacionadas con reformas laborales que lograran armonizar la realidad económica y el ordenamiento laboral:

*“El cambio de siglo y consecuente inicio del nuevo milenio, dio cuenta del cambio de modelo productivo en el que el contrato de trabajo a tiempo indeterminado no resultaba ajustado para el sistema post-moderno. Los contratos denominados “atípicos” (a término fijo, en jornadas inferiores a las legales, fuera del centro de trabajo y para más de un empleador) se convirtieron en la regla general del mercado laboral, como producto de las reformas flexibilizadoras. ”*

*La base de la distinción consiste en la descripción del modelo sobre el cual se estructuró el contrato de trabajo esto es: a término indefinido; en una jornada (...) los contratos que consulten estas características se consideran típicos, a contrario sensu serán atípicos aquellos en que no se observa alguna de ellas”. (Jassir, 2010)*

Como resultado, se puede establecer que el contrato a término indefinido en el sistema Colombiano se caracteriza esencialmente por no tener una fecha de terminación, conteniendo entonces dicho documento una fecha de inicio, el tipo de labores a realizar, el valor del salario o remuneración y el lugar donde se va a desarrollar la actividad.

Características, que a pesar de la flexibilización del derecho laboral producida por los cambios económicos y con el nacimiento de contratos “atípicos”, de una manera determinante abrió la puerta a un nuevo mercado laboral que tuviera como gran propósito el mantener las fuentes del trabajo aun con los cambios del sistema productivo y de la economía colombiana.

### 2.3 Características y aspectos relevantes del contrato a término indefinido en la legislación colombiana.

Las características generales que se desprenden del contrato a término indefinido se desarrollan a continuación, posterior al estudio de su marco legal antes conceptuado:

Concepto	Código Sustantivo del Trabajo	Descripción
Duración	Art. 45 y 47	“No se pacta fecha de terminación”.
Salario	Art. 127	“Elementos integrantes. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones”.

<b>Remuneración y forma de pago</b>	Art. 132	<i>“Formas y libertad de estipulación. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades..., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales”.</i>
<b>Duración periodo de prueba</b>	Art. 76, 77 y 78	<p><i>" Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del {empleador}, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia"</i></p> <p><i>" El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo"</i></p> <p><i>DURACIÓN MÁXIMA. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses."</i></p>
<b>Número de horas</b>	Art. 161	<p><i>“Duración. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana”.</i></p> <p>De igual manera establece excepciones a este tiempo de trabajo como si se trata de un menor de edad, si se trata del desarrollo de actividades peligrosas.</p>
<b>Vacaciones</b>	Art 186	Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.”
<b>Prestaciones sociales</b>	Art 306, 249, 230	<p>Artículo 306. <i>“De la prima de servicios a favor de todo empleado. El empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado.”</i></p> <p>Artículo 249. <i>“Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.”</i></p> <p>En lo correspondiente a los intereses de cesantías la Ley 52 de 1975<sup>[1]</sup> y su Decreto Reglamentario No. 116 de 1976<sup>[2]</sup> establecen que <i>“se reconocerá el 12% anual sobre los saldos existentes de cesantías a 31 de diciembre de cada año, cuyo pago se hará en el mes de enero del año siguiente”.</i></p>

<b>Formas de terminación</b>		Artículo 230. <i>“Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador”.</i>
	Art. 61	<i>“Terminación del contrato. 1. El contrato de trabajo termina: a). Por muerte del trabajador; b). Por mutuo consentimiento; ... e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días; g). Por sentencia ejecutoriada”</i>

Figura 6 creación propia a partir del estudio del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano (Decreto Ley 2666 , 1950)

Posterior a la enunciación de sus características, es importante enfatizar en la terminación de este tipo contractual, puesto que los aspectos mencionados en la anterior tabla hacen referencia a características generales. Frente al particular, en primer lugar, es de señalar que aunque en este tipo de contrato no se pacte una fecha de terminación del contrato, el mismo no puede terminarse por el paso del tiempo.

Ya que el contrato a término indefinido en la legislación colombiana solo puede terminarse por decisión voluntaria de alguna de las partes, tal como lo establece el numeral 2 del Artículo 47<sup>6</sup> del código sustantivo del trabajo colombiano al señalar que el trabajador solo podrá dar por terminado este contrato mediante una notificación escrita al empleador con un término no inferior a 30 días de manera que durante este tiempo aquel pueda gozar de la oportunidad de reemplazarlo.

Adicional a esta manera de terminación, el sistema colombiano también concibe dentro de su legislación la terminación con justa y sin justa causa, por lo que se establece que:

Cuando el empleador decide terminar el vínculo con justa causa deberá tener en cuenta lo consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo Colombiano Artículo 62<sup>7</sup>:

*“Por parte del empleador:*

*1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.*

*2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal*

<sup>6</sup> Decreto Ley 2666 de 1950, Diario oficial de Colombia, 5 agosto.

<sup>7</sup> Decreto Ley 2666 de 1950, Diario oficial de Colombia, 5 agosto.

*directivo o los compañeros de trabajo...”*

Ahora bien, si por el contrario decide terminar el vínculo contractual por una razón diferente a las expuestas en este artículo, se configura el despido sin justa causa, por lo que el empleador deberá pagar una indemnización por los perjuicios causados, establecidas esto en su artículo 64.

Dichas indemnizaciones serán pagaderas al trabajador según el salario devengado, tal como lo ha señalado el Código Sustantivo del Trabajo Colombiano en el artículo 64 al establecer dos casos para el pago de indemnizaciones así:

En el primer caso se encuentran los trabajadores con salario inferior a diez salarios mínimos vigentes *“para el primer caso si el tiempo de servicio no fue mayor a un año se le deberá pagar treinta días del salario, pero si fue superior a un año se le pagaran veinte días del salario adicionales a los treinta días anteriores por cada año de servicio subsiguientes al primero”* (Ministerio, 2009)

Para el segundo se encuentran los trabajadores con un salario mínimo vigente superior a diez *“si el tiempo de servicio fue inferior a un año se le deberá pagar veinte días de salario, pero si fue superior a un año se le pagaran quince días adicionales a los veinte primeros por cada año de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente”* (Ministerio, 2009)

Por último, el código civil colombiano en sus artículos 1613 y 1614 establece que *“la indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente”* de acuerdo a la duración del contrato y el tiempo laborado, de esta manera el empleador está resarciendo al trabajador por la terminación unilateral del contrato de trabajo.

Las características del contrato indefinido en Colombia están plasmadas taxativamente en la Ley, establecen las formas de remuneración, la legalización del contrato, las prestaciones sociales y demás derechos que tiene el trabajador, tanto así, que especifica claramente las causales de despido por justa causa, dejando claro que si alguna razón no se encuentra enmarcada en la Ley se concibe como despido sin justa causa. Lo que permite identificar de manera sencilla y completa la configuración y finalización de este tipo de relaciones contractuales en Colombia.

### **3. ANALISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES EXISTENTES EN ITALIA Y COLOMBIA**

En Italia *“La jornada laboral es de 40 horas a la semana, aunque se puede mejorar por convenio colectivo”* y el *“mínimo de vacaciones anual es de cuatro semanas”* (Servicio Publico de Empleo Estatal, 2020) y según lo establecido en el artículo 161 del Código Sustantivo del trabajo Colombiano, *“la jornada laboral ordinaria es de 8 horas diarias y 48 horas semanales”*, que pueden ser distribuidas según previo acuerdo de las partes.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2020) realizo estudio que tuvo como muestra varios de los países miembros, entre ellos Colombia e Italia, donde se estableció la relación que existe entre el trabajo y el desarrollo personal; el resultado es que Colombia se encuentra en el último lugar de los países de estudio, además que los más perjudicados en este desequilibrio son las familias de los trabajadores.

Adicionalmente dicho estudio de la OCDE revelo que en Colombia le dedican al descanso alrededor de 12 horas mientras países como Italia 16,5, teniendo en cuenta que la media de los países miembros de la

esta organización es de 15; por lo tanto, se puede decir que las condiciones en este factor para Italia son mejores en comparación con Colombia.

Teniendo en cuenta que la satisfacción que tienen las personas influye en la productividad, se podría decir que por razones como estas es que Italia es un país más productivo que Colombia. Otro factor que influye en el desarrollo productivo de los trabajadores es el número de horas laboradas, puesto que el estrés, salud personal y seguridad, terminan interviniendo en el desarrollo laboral. El mismo estudio también reveló que Colombia se encuentra por encima de la media de los países estudiados y que sus trabajadores laboran muchas más horas que los demás.

Los factores mencionados anteriormente influyen a que los trabajadores colombianos se encuentren constantemente en movilidad laboral, buscando mejores condiciones laborales para ellos e irremediablemente repercuten en sus familias. A diferencia de Italia donde la movilidad es menor, pues una vez el trabajador obtiene un empleo, cuenta con más garantías laborales.

Las anteriores apreciaciones evidencian que, el estudio realizado por la OCDE reafirma que medidas como que el ministerio de economía y finanzas de Italia ofrezca servicios gratuitos a los hijos de sus empleados, mientras ellos trabajan o en días que no hay escuela, permiten al trabajador ser más productivo, y mantenerse en su empleo. Otra medida, es mejorar las prestaciones a favor de los trabajadores que se encuentran a cargo del Estado para aquellos que pierden su puesto de trabajo mediante la *“reorganización del actual seguro general de desempleo (Assicurazione Sociale per l’Impiego – ASPI)<sup>8</sup>, ampliándolo a trabajadores que están actualmente excluidos del mismo y mejorando su duración máxima”*. (Ministerio de Trabajo y Economía Social de España, 2014)

Es por esta razón que se debe entrar a intervenir cambiando la mentalidad de los empleadores; buscando que se implementen medidas que contribuyan a que los trabajadores puedan tener más tiempo de ocio y cuidado personal pues *“la mejora de la calidad del empleo fomentaría el crecimiento de la productividad y aumentaría el bienestar de los trabajadores y, al mismo tiempo, se reducirían las desigualdades en el mercado laboral”* (OCDE E. E., 2020); siendo una solución para ello, que el Estado Colombiano adoptara medidas de flexibilización como la desconexión o el teletrabajo entre otras propuestas, las cuales han aumentado en la actualidad como un consecuencia directa de la situación que vive el mundo alrededor del Covid 19.

La flexibilización es una modificación en cuanto a las condiciones o características que se conceptúan como clásicas, para convertirse en modelos que se adapte a las necesidades empresariales y económicas, según (Trujillo, 2018) existen dos modalidades de flexibilidad, la externa y la interna:

La flexibilidad externa *“(…) puede generarse en el largo plazo, logrando para el trabajador empleos con contratos a término fijo, contratos temporales por obra o labor contratada, y posibilitando que se abran más vacantes para otros trabajadores, procurando temporalmente, la disminución de la tasa de desempleo”*

Y la flexibilidad interna, *“los efectos se pueden ver con la consecución de las metas de la empresa a nivel de producción, ya que focalizan su fuerza de trabajo de acuerdo con su estrategia, cambiando horarios, programando tiempos, fortaleciendo áreas de interés, logrando de esa manera cumplir con sus objetivos empresariales (...).”*

---

<sup>8</sup> Traducción del Italiano al Español: Seguro social para el desempleo

Debido a la contingencia mundial a causa del Covid 19 se hizo necesario adoptar medidas para la protección del empleo así como para la actividad productiva, es por eso que el gobierno Colombiano a través del Ministerio del Trabajo en (Circular N° 0021, 2020) expidió lineamientos sobre modalidades de “*flexibilización interna*” como el trabajo en casa, el teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anticipadas y colectivas o salarios sin prestación del servicio. Dichas medidas fueron adoptadas para todos los trabajadores sin afectar su modalidad de vinculación contractual, tan es así, que sin importar si el trabajador está vinculado mediante contrato a término indefinido o un contrato temporal las condiciones laborales actuales son las mismas.

Por otro lado Italia opto por:

*“Hacer extensiva la ayuda a los ingresos (80 por ciento del salario bruto) a los trabajadores de empresas con dificultades financieras, a todos los sectores de la economía y a las empresas con menos de 15 empleados, que normalmente no tienen derecho a ella. Además, se está pagando una compensación única a los trabajadores independientes y a los colaboradores externos”.* (Belsler, 2020)

Las medidas de flexibilización adoptadas por las empresas permiten que el trabajador y el empleador desarrollen su actividad productiva con circunstancias diferentes a las acostumbradas, y de igual manera aseguren el sustento de todo el entorno productivo a su alrededor.

Pero con la implementación más rigurosa de estas medidas, los trabajadores también se ven inmersos en situaciones que impiden el desarrollo satisfactorio de su labor, situaciones como la falta de acceso a la tecnología o mayor carga tanto laboral como en las tareas del hogar. Un estudio realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) evidencio que “*(...) las medidas de prevención y contención profundizan la crisis de los cuidados en la región: en el período previo a la crisis sanitaria, las mujeres destinaban entre 22 y 42 horas semanales a actividades de trabajo doméstico y de cuidados (...)*”, (CEPAL, 2020) dichos datos al ser obtenidos antes de iniciada esta emergencia sanitaria, abren la puerta para considerar cuantas horas se dedican a estos cuidados en medio de ella.

#### **4. EL IMPACTO DEL DERECHO LABORAL EN EL DESEMPLEO DE COLOMBIA E ITALIA Y SU INFLUENCIA EN LA REGULACIÓN DEL CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO.**

##### **4.1 Impacto del Derecho Laboral en Italia en cuanto al contrato a término indefinido.**

Con la flexibilización en la forma de contratación otorgada en el sistema italiano por la Ley 183 de 2014, se generó una disminución en el indicador de desempleo, pero a costa de la forma de vinculación laboral de los trabajadores, puesto que esta Ley y junto al Decreto Legislativo 30 de 2003 abrieron la posibilidad a la contratación temporal. Lo anterior queriendo hay que decir que las modificaciones que se realicen en materia laboral tienen un impacto en los indicadores económicos de Italia, pues “*el legislador considera que el régimen de los despidos puede influir de manera determinante en la dinámica de la ocupación*”. (SPEZIALE, 2020)

Con la aplicación de esta Ley se podría decir entonces, que el contrato a término indeterminado genera que las empresas tengan un menor número de plazas disponibles porque prefieren recurrir a la



contratación de tipo determinado por el costo que esta clase de vinculación les genera. Es así que (SPEZIALE, 2020) ha dicho que: *“el nivel de transición laboral en Italia (en sustancia: la movilidad para entrar y salir del mercado de trabajo y la creación/destrucción de empleos) se encuentra entre los más altos de Europa”*.

Además, la protección a los trabajadores es una explicación a las tasas de desempleo que ha atravesado Italia, pues el impacto de las crisis económicas lleva como consecuencia al aumento del desempleo y al incremento de contratación diferente a la de término indeterminado, tan es así que es necesario:

*“(…) un sacrificio inevitable en el contexto macroeconómico actual, para poder ofrecer un futuro laboral y de pensiones a las generaciones más jóvenes, particularmente castigadas por la "gran crisis" que comenzó en 2007 con el colapso de los mercados financieros... según la cual serían los elevados niveles de protección del trabajo dependiente la explicación de las altas tasas de desempleo, sobretodo juveniles, así como el constante aumento de los tipos de trabajo atípico y precario”*. (Tiraboschi, 2013)

El mercado laboral en Italia ha sido compensado por nuevas reformas en la contratación a personas, esta reforma se da con el Decreto Legislativo 30 de 2003, el cual tiene por objeto autorizar cierto tipo de contratos temporales caracterizados por menores garantías laborales, dicho decreto generó que el empleo en Italia creciera, por cuanto hubo empresas que solo necesitaban servicios profesionales por tiempos determinados, a su vez este acto legislativo blindó aquellos contratos indeterminados que ya existían, esto impidió que aquellas personas que contaban con esta clase de contrato cambiaran de tipo contractual.

Así que, es importante prestar especial atención a la intención del legislador en examinar el impacto de las reformas laborales en el mercado de trabajo, para determinar los efectos sobre la eficiencia y ocupación de los ciudadanos y de las modalidades contractuales, para a partir de estos resultados implantar medidas que beneficien la ocupación y las condiciones laborales.

#### **4.2 Impacto del Derecho Laboral en Colombia en cuanto al contrato a término indefinido.**

Con las diferentes modalidades de contratación que existen en Colombia, el contrato a término indefinido *per se*, solo hace parte de una clasificación de tipo de contrato y es por esta razón que no representa ninguna influencia en ningún indicador económico del país, a pesar de la gran influencia que si representa en el mercado por sus especiales características dado que, hace que los trabajadores prefieran esta modalidad y su continua búsqueda, lo que genera impacto en el indicador de desempleo de un país, puesto que los trabajadores al estar en búsqueda de un contrato indefinido están dispuestos a tener una mayor movilidad laboral.

Para el caso Colombiano la relación existentes entre *“el vínculo del empleo y el producto, las asimetrías en la demanda de trabajo calificado y no calificado, el salario mínimo y los costos laborales distintos del salario y su efecto sobre los salarios de los sectores formal e informal”* (Banco de la Republica, 2012) hace parte de las decisiones de los trabajadores y determinan la influencia que tiene el contrato indefinido en la determinación de vinculación laboral o no. Así como en la decisión de las empresas en la generación de este tipo de vínculo laboral.

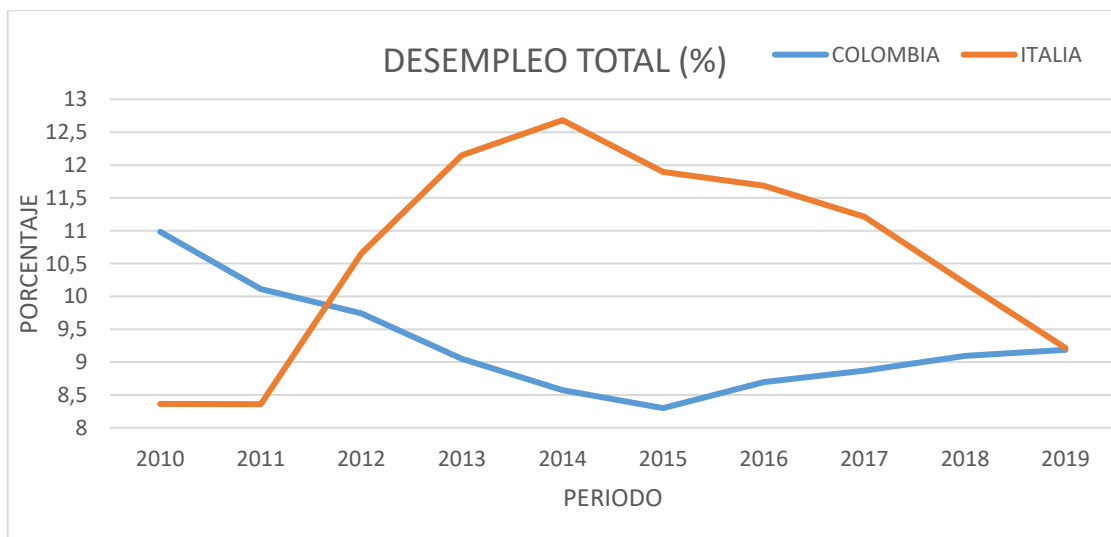
Las reformas laborales tienen una influencia lógica en el Derecho laboral, pero también en el indicador de desempleo de Colombia, pues al mismo tiempo existe una relación entre el comportamiento de la economía no solo del país si no del mundo y las decisiones sobre reformas laborales, porque estas deben tender a ajustar la realidad laboral del país con la realidad económica, es por esto, que la flexibilización laboral propuesta por la Ley 50 de 1990, contribuyó a la generación de contratos “atípicos” que indiscutiblemente tuvieron consecuencias en la contratación a término indefinido, pues abrió la puerta para la entrada del contrato a término fijo inferior a un año. Y no solo esta Ley si no también:

*“(…) La ley 789 de 2002 tuvo por objeto reformar las normas laborales para flexibilizarlas y bajar los índices de desempleo, estableciendo un sistema de protección social, de manera que puede inscribirse dentro del modelo flexiseguridad al que apunta la actualidad y el mañana del Derecho del Trabajo, … la misma reforma contempló para compensar las medidas de flexibilidad, la estructuración de un sistema de protección social; un régimen de protección al empleo y al desempleado (…)”.* (Jassir, 2010)

Es así, que las reformas laborales no solo buscan mejorar o modificar las condiciones laborales de los trabajadores y ajustarse a la realidad económica del país, sino que también buscan generar una protección para el desempleado generado a causa de ellas.

### 4.3 Influencia del Derecho Laboral en el desempleo de Italia y Colombia y su relación con el contrato indefinido.

Con el fin de analizar el desempleo en Colombia e Italia, se realizó un estudio con los datos emitidos por el Banco Mundial- Estimación modelo de la Organización Internacional de Trabajo, sobre el comportamiento del indicador de desempleo de los últimos diez años en ambas naciones; datos que fueron fuente primaria para la elaboración de grafica que mostrara el comportamiento de dicho indicador. La siguiente grafica refleja la crisis económica y laboral que atravesó Italia en el 2012 y como para el año 2019 las dos naciones presentan un punto de encuentro en los valores de desempleo , asi:



Grafica propia producto del estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo, base de datos sobre estadísticas de la OIT y publicados por el Banco Mundial.

Como se evidencia en la gráfica, la tendencia de desempleo en Italia fue creciente desde el 2012, producto de la crisis económica por la que atravesó el país, que tuvo como consecuencia un gran paro laboral, seguido de las personas que intentan conseguir su primer empleo. Con estas problemáticas el gobierno tuvo que adoptar varias medidas para frenar dicho fenómeno;

*“(…)la flexibilización del mercado del trabajo italiano ha generado dos grupos: por un lado, los adultos incorporados al mercado del trabajo en fases expansivas del ciclo económico (protegidos por un contrato indeterminado y por el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores<sup>9</sup> que impide el despido individual incluso bajo indemnización en empresas con más de 15 trabajadores), y por otro, los jóvenes con contratos de acceso al mercado de trabajo cada vez más precarios, los únicos que habían pagado hasta ahora el precio de la flexibilización (…)”* (INGELLIS & CALVO, 2015)

Italia cuenta con el Estatuto de los Trabajadores desde 1970, en el 2014 el Gobierno propuso una reforma laboral (Ley 183 de 2014), que contribuyo con el decrecimiento de la curva, puesto que uno de los particulares de la reforma es sobre la contratación a término indeterminado, pues: *“en concreto, la indemnización por despido será menos costosa, y se elimina la readmisión en caso de despido sin causa justificada”* (Reforma laboral en Italia: un gran paso adelante, 2015).

Además uno de los problemas de Italia, es que no tiene apoyo por parte del Estado para acompañar a sus jóvenes a conseguir un empleo, es por esto, que el primer empleo sigue siendo una dificultad tanto para Colombia como para Italia, pues *“los cambios en los indicadores se caracterizan por ser muy poco significativos, con excepción de la tasa de paro y el porcentaje de aquellos que buscan su primer empleo”*, (INGELLIS & CALVO, 2015) ya que, la tasa de desocupación juvenil es muy alta en ambos países; en Italia debido al paro laboral el desempleo puede durar largos periodos de tiempo.

Para el caso colombiano el desempleo ha dependido de la coyuntura en la que el país se encuentre, esto determina que el indicador de desempleo aumente o disminuya; pues siempre que hay una recesión económica el indicador tiende a aumentar, además las crisis económicas mundiales también influyen en él. De la misma manera los costos laborales para los empresarios en los contratos a término indefinido pues tienen repercusión a raíz *“(…) del vínculo del empleo y el producto, las asimetrías en la demanda de trabajo calificado y no calificado, el salario mínimo y los costos laborales distintos del salario (…)”*. (Banco de la Republica, 2012)

Según el Ministerio de Hacienda (Ministerio de Hacienda y Credito Publico, 2020) hay establecidos cinco factores como base para que el desempleo aumente o disminuya, el primero de estos es la disminución en el empleo en el sector comercio, el segundo factor es el agrícola que en el último año decreció por factores netamente climáticos, el tercero se debe a un caso coyuntural como la inmigración venezolana ajena a las condiciones colombianas, *“(…) de cada 10 venezolanos 6 tienen algún tipo de ocupación, lo que genera que el desempleo en Colombia haya aumentado significativamente en los últimos 2 años (…)”* (Carranza, 2018), el cuarto factor está dado por la participación de la población joven en el mercado laboral que ha preferido migrar a otros países por las falta de oportunidades en el país, y por ultimo está el trabajo por cuenta propia, lo que se da porque las personas prefieren realizar actividades diferentes a sus profesión o de forma independiente pero lo realizan sin generar ingresos tributarios y de seguridad social al Estado.

---

<sup>9</sup> Ley 300, Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 1970

Dicho lo anterior, el desempleo en Colombia más allá de las políticas laborales, depende de diversas coyunturas sociales, tan es así que la carencia de estabilidad laboral tiene un impacto social, pues la falta de ofertas de empleo y pocas garantías laborales “*se perciben como inseguridad laboral, precariedad en la condiciones de empleo y redundancia en formas alternas de trabajo, como el trabajo informal*” (Trujillo, 2018), es por esto que la aplicación del derecho laboral debe buscar “*la transformación del escenario laboral pues no solo busca reducir las altas tasas de desempleo, sino que también tiene como objetivo disminuir la informalidad*”. (Chaparro, 2016)

En el mismo sentido, para las dos naciones “*es necesario mejorar la aplicación de la legislación laboral a través de un poder judicial eficaz y una inspección de trabajo adecuadamente equipada*” (OCDE E. E., 2020) construida con un dialogo social y normas del mismo carácter que desempeñan un papel fundamental para la práctica efectiva de la legislación laboral. Así mismo la OCDE plantea que los trabajadores pueden ser apoyados por parte del Estado con la implementación de sistemas que les contribuyan; como el sistema de prestación por desempleo o el apoyo en la formación ya sea educativa o de capacitación continua que brinde mayores oportunidades en el mercado laboral.

## **Conclusiones**

En un primer acercamiento se buscó establecer el ordenamiento jurídico de cada país, por lo que se concluyó que para ambas legislaciones el sustento normativo fundamental se encuentra plasmado en su Constitución Política, una diferencia sustancial es que Italia no cuenta con un código de Trabajo, todo su desarrollo contractual se encuentra en un título del “*Codice Civile Italiano*” para el caso colombiano se encuentra regulado en el Código Sustantivo del Trabajo. En Italia el contrato indefinido es la regla general, las demás clases de contrato son la excepción a la regla, mientras que para el caso colombiano el contrato indefinido es una de varias clases de contrato que se pueden realizar. En términos generales la forma de terminación es similares en ambas legislaciones lo que genera una certeza en el tiempo para el trabajador.

Al ser en Italia la regla general el contrato a término indefinido, se genera una estabilidad mayor que resulta favorable en el trabajador, en sus familias, en el indicador de desempleo e indudablemente en el empleador toda vez que al tener seguridad laboral el trabajador tiende a tener una estabilidad que permite el desarrollo de todas sus capacidades; a diferencia con Colombia, pues al existir diversas clases de contratación, se genera mayor movilidad laboral que repercute negativamente en el desempeño de su productividad. Además, qué, condiciones como horas laboradas y tiempo de ocio son indicadores que permiten o no el mejor ejercicio en el área de trabajo.

El contrato a término indefinido como existe en Italia y Colombia generó impacto en la tasa de desempleo de cada país, para el caso Italiano, con la crisis económica que atravesó en el 2012 fue preciso adoptar medidas que repercutieron necesariamente en el Derecho Laboral, pues una de las medidas fue la aplicación de un acto legislativo que permitió la contratación con una clase diferente al de término indefinido (la contratación temporal), pero también reafirmo la estabilidad y así protegió los contratos indefinidos ya existentes. Mientras que para el caso Colombiano al haber varias clases de contratación sin ser regla general el indefinido como en Italia, el desempleo sufre un mayor impacto por el constante cambio o movilidad laboral.

Al existir tantas similitudes no solo en la forma de terminación, sino en las características generales del contrato indefinido en ambas legislaciones, no se puede evidenciar un resultado significativo en

diferenciar un contrato del otro. Tanto en Italia como en Colombia, para el caso de la terminación unilateral del contrato sin justa causa se debe realizar el pago de una indemnización, ambos contratos se caracterizan por no tener tiempo de terminación y las circunstancias iniciales tienen el mismo desarrollo.

Por lo que el contraste, se refleja en la principal modalidad de contratación, puesto que en Italia la regla general es la contratación indefinida, lo que permite generar seguridad laboral que se refleja en el comportamiento del trabajador en el ejercicio de sus actividades y que en Italia las medidas legislativas que se toman para la disminución del desempleo se basan en la protección de los contratos indefinidos ya existentes. Mientras que en Colombia el contrato indefinido es solo una clase más de tipo de contratación.

## Referencias

- Banco de la Republica. (2012). *El mercado de trabajo en Colombia*. Colombia: Luis Eduardo Arango y Franz Hamann.
- Banco Mundial & OIT. (marzo de 2020). Obtenido de Desempleo, total (% de la población activa total) (estimación modelado OIT) - Colombia, Italy: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=CO-IT>
- Belser, P. (25 de mayo de 2020). *OIT*. Obtenido de El COVID-19 revela con crudeza las desigualdades; y podría agravarlas: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_740184/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740184/lang--es/index.htm)
- Benavides, A. (2013). *El Ajuste de las Condiciones Laborales*. España: Editorial Lex Nova S.A.
- Betancourt, R., Delgado, C., & Sierra, J. (2018). *Constitucion y Derecho Laboral*. U. Externado de Colombia.
- Cabeza, J. (2020). *Ámbito del trabajo subordinado y del trabajo autónomo en el derecho de la Unión Europea*. Ediciones Bomarzo.
- Carranza, I. (1 de octubre de 2018). *Efecto de la migracion venezolana sobre el mercado laboral*. Bogota: Centro de Estudios Economicos ANIF.
- Carrasquilla, B. A. (12 de marzo de 2020). *Ministerio de Hacienda y Credito Publico*. Obtenido de [http://www.irc.gov.co/webcenter/ShowProperty?nodeId=/ConexionContent/WCC\\_CLUSTER-113972](http://www.irc.gov.co/webcenter/ShowProperty?nodeId=/ConexionContent/WCC_CLUSTER-113972)
- CEPAL. (abril de 2020). Obtenido de La única opción estratégica en el mediano plazo para mitigar los efectos del COVID-19 en la región es avanzar hacia un nuevo modelo de desarrollo a través de una mayor integración: <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-unica-opcion-estrategica-mediano-plazo-mitigar-efectos-covid-19-la-region-es-avanzar>

- Chaparro, P. A. (junio de 2016). *La efectividad de las reformas laborales sobre el nivel de desempleo*. Obtenido de file:///C:/Users/SIGIFREDO/Downloads/3438-Texto%20del%20art%C3%ADculo-10434-2-10-20170705.pdf
- (2020). *Circular N° 0021*. Ministerio del trabajo. Obtenido de Medidas de Proteccion al Empleo: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>
- Codigo Civil Italiano. (1942). Italia: Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.
- Comision Europea*. (julio de 2012). Obtenido de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusion. La Seguridad Social en Italia: [https://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Italy\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Italy_es.pdf)
- Consiglio Nazionale dell' Economia e del Lavoro*. (25 de abril de 2020). Obtenido de Il lavoro nella gig-economy: [file:///C:/Users/SIGIFREDO/Downloads/Quaderni\\_Cnel\\_3\\_GigEconomy\\_Faioli.pdf](file:///C:/Users/SIGIFREDO/Downloads/Quaderni_Cnel_3_GigEconomy_Faioli.pdf)
- Constitución de la Republica Italiana. (1947). Italia: Gazzerra Ufficiale della Repubblica Italiana.
- Constitución Política de Colombia. (1991). Colombia: Diario oficial de Colombia.
- De Matteis, A., Accardo, P., & Mammone, G. (22 de abril de 2020). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_159153/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159153/lang--es/index.htm)
- Decreto Ley 2666 . (5 de agosto de 1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Diario oficial de Colombia, 5 agosto.
- Fuentes Mancipe, M., & Hernandez, Rodriguez , I. (2019). El principio de la autonomía de la voluntad contractual vs el control jurisdiccional constitucional en los laudos arbitrales. *Revista E-Mercatoria, Vol. 18, No. 1, enero-junio 2019*. Obtenido de <https://ssrn.com/abstract=3550137>
- Gomez, S., & Pons, M. (09 de mayo de 2020). *Univeridad de Navarra*. Obtenido de Las Relaciones Laborales en Itaia : <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0280.pdf>
- Granados, L. D., & Perafan, E. (2018). *Derecho Laboral en Colombia*. Bogota: Universidad Católica de Colombia.
- Guataqui, J. C. (2001). La Incidencia del Contrato de Trabajo en el Mercado Laboral Colombiano. *Revista de Economia del Rosario, 26*.

- Hamann, A., & Arango, L. (2013). *El mercado de trabajo en Colombia: hechos, tendencias e instituciones*. Banco de la Republica Colombia.
- INGELLIS, A., & CALVO, R. (2015). DESEMPLEO Y CRISIS ECONÓMICA. *DESEMPLEO Y CRISIS ECONÓMICA*. España: Universidad de Valencia.
- Jaramillo, D. (2011). *Del Derecho Laboral al Derecho del Trabajo*. U. Rosario.
- Jassir, J. I. (21 de septiembre de 2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. Universidad de Medellin.
- Ley 196. (1997). Italia: Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, .
- Ley 230. (1962). Italia: Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.
- Ley 297. (1982). Italia: Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.
- Ley 56. (1987). Italia: Gazzetta Ufficiale della Repubblica.
- Ley 56. (1987). Italia: Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.
- Lopez, A. M. (2007). Reforma de la Seguridad Social italiana. Medidas introducidas en relación al factor edad. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigracion*.
- López, C. H. (2013). *El mercado de trabajo en Colombia : hechos, tendencias e instituciones*. Banco de la Republica Colombia.
- Matteis, A. D. (s.f.).
- Ministerio de Trabajo y Economía Social de España. (2014). *Actualidad Internacional Sociolaboral nº 183*.
- Ministerio, P. s. (13 de marzo de 2009). Concepto 73061. bogota, Colombia.
- OCDE. (24 de mayo de 2020). *Organizacion para la Cooperacion y el Desarrollo Economico (OCDE)*. Obtenido de Balance Vida Trabajo: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/>
- OCDE, E. E. (25 de abril de 2020). *Estudios Económicos de la OCDE: Colombia 2019*. Obtenido de [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/2019%20Economic%20Survey%20of%20Colombia\\_Spanish.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/2019%20Economic%20Survey%20of%20Colombia_Spanish.pdf)
- OIT. (22 de abril de 2020). Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>
- Parlamento Europeo y el Consejo de la Union Europea*. (19 de noviembre de 2008). Obtenido de DIRECTIVA 2008/104/CE Relativa al Trabajo a través de Empresas de Trabajo Temporal: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32008L0104>

Preteroti, A. (2016). *Contratto a tempo determinato e forma comune di rapporto di lavoro dopo il Jobs Act*. Giappichelli Editore - Torino.

*Principio de Igualdad y no Discriminacion Laboral*. (2017). Bogota: U. Externado de Colombia.

(27 de abril de 2015). *Reforma laboral en Italia: un gran paso adelante*. FOCUS - Union Europea.  
Obtenido de  
<https://www.caixabankresearch.com/documents/10180/1229457/21%2BFocus%2B5%2BCAST.pdf>

Romeo, C., & Viqueira, C. (2016). *La Extincion del Contrato de Trabajo*. Tirant Lo Blanch.

*Servicio Publico de Empleo Estatal*. (25 de abril de 2020). Obtenido de Trabajar en Italia:  
<http://www.exteriores.gob.es/Consulados/NAPOLES/es/VivirEn/Documents/Trabajar%20en%20Italia.pdf>

*Servicio Publico de Empleo Estatal*. (25 de abril de 2020). Obtenido de Guia de Contratos:  
<file:///C:/Users/SIGIFREDO/Downloads/guia-contratos-sepe.pdf>

Silva, P. A. (2016). *Lecciones de Derecho Laboral*. U. Externado de Colombia.

Somavia, J. (22 de abril de 2020). *Organizacion Internacional del trabajo*. Obtenido de Organizacion Internacional del trabajo:  
<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

SPEZIALE, V. (22 de ABRIL de 2020). LA NUEVA REGULACIÓN EN ITALIA DEL CONTRATO INDEFINIDO. LA NUEVA REGULACIÓN EN ITALIA DEL CONTRATO INDEFINIDO DE "TUTELA CRECIENTE" ENTRE EL DERECHO Y ECONOMICISMO Y LOS IMPERATIVOS CONSTITUCIONALES. ITALIA: Universidad de Chieti Pescara.

Tiraboschi, M. (2013). El derecho del trabajo italiano después de la ley n. 92/2012: la reforma "Monti-Fornero". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 48.

Trabajo, M. (2020). *Trabajo Decente*.

Trujillo, L. Z. (abril de 2018). *La flexibilización laboral en Colombia desde la reforma laboral, ley 789 de 2002: Impacto, evolución y desarrollo de las condiciones laborales*. Universidad Militar Nueva Granada.

*Union Europea*. (15 de mayo de 2020). Obtenido de Adhesion a la Union Europea:  
[https://europa.eu/european-union/about-eu/countries\\_es](https://europa.eu/european-union/about-eu/countries_es)

Valdes, G. (s.f.). *Derecho Laboral Individual, Segunda edicion*. U. Rosario.