



UNIVERSIDAD LIBRE

SECCIONAL CÚCUTA

## BIBLIOTECA “MANUEL JOSÉ VARGAS”

### Resumen Tesis de Grado

---

AUTOR(ES) Nombres y Apellidos completos  
HUGO ALFONSO RINCON RODRIGUEZ  
JESUS ENRIQUE ROLON ROLON  
PEDRO ALBERTO SIERRA CASADIEGO

FACULTAD: DERECHO

---

DIRECTOR

ANGEL MARIA CORZO

---

TITULO DE TESIS: ANALISIS SOCIO JURIDICO DE LA GLOBALIZACIÓN Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN COLOMBIA

RESUMEN: La investigación se basa en evaluar el impacto del fenómeno de la globalización en la estabilidad laboral, es decir las nuevas relaciones laborales que se tejen desde la perspectiva de la globalización de la economía y sus efectos en la estabilidad laboral.

---

### CARACTERÍSTICAS

109			
PAGINAS	PLANOS	ILUSTRACIONES	DIPOSITIVAS

---

ENCABEZAMIENTO DE MATERIAS

Uso exclusivo de la biblioteca

---

FECHA

ANALISIS SOCIO JURIDICO DE LA GLOBALIZACIÓN Y LA ESTABILIDAD  
LABORAL EN COLOMBIA

HUGO ALFONSO RINCON RODRIGUEZ  
JESUS ENRIQUE ROLON ROLON  
PEDRO ALBERTO SIERRA CASADIEGO

UNIVERSIDAD LIBRE  
FACULTAD DE DERECHO  
SAN JOSE DE CUCUTA  
2010

ANALISIS SOCIO JURIDICO DE LA GLOBALIZACIÓN Y LA ESTABILIDAD  
LABORAL EN COLOMBIA

HUGO ALFONSO RINCON RODRIGUEZ  
JESUS ENRIQUE ROLON ROLON  
PEDRO ALBERTO SIERRA CASADIEGO

Proyecto de grado para optar al título de abogados

Director  
Dr. ANGEL MARIA CORZO

UNIVERSIDAD LIBRE  
FACULTAD DE DERECHO  
SAN JOSE DE CUCUTA  
2010

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
TITULO	7
1. GENERALIDADES	8
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	10
1.3. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	10
1.2. OBJETIVOS	10
1.2.1. Objetivo general	10
1.2.2. Objetivos específicos	10
1.3. JUSTIFICACIÓN	10
2. MARCO TEORICO	11
2.1. ANTECEDENTES	11
2.2. BASES TEORICAS	13
2.3. BASES CONCEPTUALES	22
2.4. MARCO LEGAL	23
3. METODOLOGÍA	26
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	26
3.2 EL METODO A UTILIZAR	26
4. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	27

4.1. FUNDAMENTACION TEORICA	27
4.2. EL TRABAJO Y LA INDUSTRIALIZACIÓN.	28
4.3. GLOBALIZACION	34
4.4 ASPECTOS GENERALES DEL FENÓMENO DE GLOBALIZACIÓN.	44
4.5 GLOBALIZACIÓN Y MERCADO LABORAL.	48
4.5.1. Flexibilidad del mercado de trabajo: Conceptos y definiciones	50
4.5.2. Situación en Colombia	51
5. ASPECTOS LEGALES DERECHO AL TRABAJO	59
5.1 CONCEPTO DE TRABAJO	59
5.2. RELACIÓN DE TRABAJO.	62
5.2.1. La relación de trabajo y la ley.	64
5.3. DERECHO AL TRABAJO	67
5.3.1 Los derechos y libertades relacionados con el trabajo.	69
5.3.2. Libertad de trabajo.	72
5.3.3 El derecho de servicios gratuitos de empleo	73
5.3.4 El derecho al empleo (o el derechos al trabajo <i>sensu stricto</i> ).	74
5.3.5. El Derecho a la Protección del Empleo.	75
5.3.6 El Derecho a la protección contra el desempleo.	78
5.4. CONTRATACION LABORAL EN COLOMBIA	79
6. TEORIAS DE DESARROLLO ECOMICO Y SOCIAL	86
CONCLUSIONES	100
BIBLIOGRAFÍA	102

## INTRODUCCION

Una de las mayores pretensiones de cualquier persona que trabaje es contar con estabilidad laboral: seguridad jurídica en la contratación, continuidad, desarrollo personal, un ambiente organizacional equilibrado y potencializador de las habilidades personales

La dinámica de los cambios en el ámbito de las relaciones de trabajo ha sido siempre mayor que la que se experimenta en otras áreas de las relaciones sociales. Ello se manifiesta claramente en el ordenamiento jurídico y explica por ejemplo, las constantes modificaciones legales del Derecho del Trabajo en contraposición a la de otros cuerpos normativos.

Los cambios objetivos que experimenta el mercado de trabajo impactan fuertemente en la subjetividad de los trabajadores. La desaparición del empleo estable o de por vida, de la estabilidad laboral como un fin social a proteger, la vida más efímera de las empresas, la atomización de las mismas, la fuerte variabilidad que experimentan los ingresos - tanto en su percepción como en sus montos-, el desplazamiento físico de los lugares de trabajo, la mayor individuación del trabajo, la temporalidad y precariedad de los empleos, inciden fuertemente en la subjetividad de los trabajadores, produciéndoles modificaciones en la priorización de sus demandas y expectativas.

La presente investigación se basó en el análisis socio jurídico de la estabilidad laboral a causa de la globalización de la economía, que conlleva grandes cambios en las relaciones laborales.

En la primera parte se presenta las generalidades, es decir, el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación de la investigación.

En la segunda parte contiene el referente teórico, se describe de manera breve algunos conceptos basados en las relaciones laborales desde el punto de vista del derecho.

En la tercera parte la metodología empleada para realizar la investigación, que se basó en fuentes de información secundarias las cuales se analizaron y sistematizaron para la elaboración del informe final.

En la cuarta parte se desarrolla la investigación, la cual se basó en el análisis de los cambios presentados en las relaciones laborales, producto de la globalización de la economía y las demandas que traen estos cambios en la estabilidad laboral del trabajador.

Finalmente se presentan las conclusiones de la investigación realizada

## **TITULO**

ANALISIS SOCIO JURIDICO DE LA GLOBALIZACIÓN Y LA ESTABILIDAD  
LABORAL EN COLOMBIA

## 1. GENERALIDADES

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Durante los últimos 15 años el mundo ha sufrido grandes transformaciones políticas, económicas y sociales. El panorama actual que plantea una hegemonía del sistema de libre mercado, avances de alta tecnología en comunicación y mayor eficiencia en los métodos de producción para sobrevivir a la competencia del comercio ilimitado, es denominado por muchos como Globalización<sup>1</sup>. Realidad, que puede entenderse como el resultado de la confrontación entre una esfera económica y una esfera política donde la primera ha logrado apoderarse de la segunda y por ende del control del orden mundial. Lo que paulatinamente ha demostrado tener efectos bastante serios no sólo en relación con la pérdida o debilitamiento de la soberanía de los Estados alrededor del planeta, sino también en el desarrollo económico de los países donde cada vez con mayor frecuencia se escuchan aires flexibilizadores, en materia laboral, para permitir que las empresas puedan ser más competitivas en el libre mercado y aseguren no sólo su supervivencia sino también la de sus trabajadores. Es en este punto donde los principios del Derecho Laboral deben ser observados con mucho cuidado en la medida en que sólo a partir de su análisis y defensa pueden ser realmente protegidos los intereses de los trabajadores ante una avalancha de presiones que se originan en un sistema económico donde la máxima es “comer o ser comido”<sup>2</sup>.

El principio de Estabilidad en el empleo es, sin duda, uno de esos principios fundamental del Derecho del Trabajo que “... se hace patente como un principio dotado de una doble proyección. De una parte, eminentemente social, que atiende al legítimo deseo del trabajador de conservar su medio de vida y, de otra eminentemente económica, que advierte de la no menos legítima pretensión del empresario de poder organizar de la mejor forma posible y a la vez más rentable el factor trabajo en la empresa”<sup>3</sup> el cual es el problema que se va investigar

La estabilidad laboral es una garantía jurídicamente consagrada en el artículo 53 Constitucional, la cual hace parte del catálogo de principios mínimos fundamentales que la misma Constitución ordenó al legislador desarrollar mediante la expedición del Estatuto del

---

<sup>1</sup> Cfr. MARTÍN, Hans-Peter y SCHUMANN, Harald. La Trampa de la Globalización. Editorial Santillana, S.A. Taurus. España, 1998. P. 12-15.

<sup>2</sup> Ibídem p 10

<sup>3</sup> MIÑAMBRES, Puig César. La Estabilidad de Funcionarios y Trabajadores. Consejo Económico y Social, Colección Estudios, España 2001. P. 40



Trabajo, tarea en la que estamos comprometidas de cara a todos los trabajadores y trabajadoras del país.

La estabilidad como principio constitucional ha sido definida por la jurisprudencia como la garantía de mantener la relación laboral, cualquiera sea su origen, en tanto no exista motivo razonable alguno para darla por terminada, definición que va mucho más allá del derecho a no ser despedido sin justa causa. Es en realidad una garantía de rango fundamental regida como principio mínimo del trabajo en condiciones dignas y justas, y por tanto, institución jurídica de carácter constitucional.

Sin duda, es numeroso el volumen de escritos y estudios que se han presentando en los últimos cinco años en torno al interrogante de sí el Derecho Laboral, como rama del derecho, se encuentra en proceso de marchitamiento y desaparición. Al respecto, existen opiniones contrarias, que en su conjunto han enriquecido enormemente la discusión. Por el lado de quienes creen en una posible desaparición, se destacan principalmente las siguientes tesis:

a) Que las estructuras de libre mercado propias de nuestro mundo moderno, hacen de los costos laborales un factor altamente influyente en la competencia, lo cual obliga a que los empresarios deban buscar esquemas que le permitan suplir las necesidades de recursos humano al menor costo posible. Esta situación ha hecho entre otras, que se hayan multiplicado los esquemas de tercerización, como por ejemplo las cooperativas de trabajo asociados, así como la contratación personal de servicios sin acudir al contrato de trabajo.

Bajo esta idea, la norma laboral, en la medida que imponga el reconocimiento de prerrogativas y derecho al trabajador, sin permitir que las mismas sean acordes con las condiciones del mercado, y sobre todo convenidas bajo las reglas de la autonomía de la voluntad privada y la libre competencia, es claramente un obstáculo dentro de la concepción del libre mercado y competencia.

b) Que bajo el imperio de un nuevo orden jurídico, impuesto por las estructuras de constitución, como la Colombiana de 1991, y por las actuaciones de los tribunales constitucionales, como nuestra Corte Constitucional, las relaciones de trabajo ya no son más un asunto del Derecho Laboral, sino de principios y fundamentos establecidos en la constitución y desarrollados por la Corte, hecho propio de lo que se conoce como el Derecho Constitucional.

Desde luego, no hay que desconocer la realidad sobre las exigencias que el mercado globalizado hace de contar con mercados laborales competitivos en términos de costo. Sin embargo, pensar que la forma de responder a ello es eliminando las forma contractual del contrato de trabajo, es tanto como desconocer que el derecho laboral, en la actualidad es mucho más que la simple regulación sobre contrato de trabajo.

## **1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA**

¿Qué impacto genera la globalización de la economía en la estabilidad laboral en Colombia?

## **1.3 OBJETIVOS**

**1.3.1 Objetivo general.** Explicar el impacto social y jurídico de la globalización de la economía en la estabilidad laboral en Colombia.

**1.3.2 Objetivos específicos.** Evaluar el impacto social de la globalización de la economía y sus efectos en el ámbito laboral

Analizar la legislación laboral en Colombia, y su relación con la globalización de la economía.

## **1.4 JUSTIFICACIÓN**

Siendo el trabajo una de las bases fundamentales de la creación de la riqueza de las naciones, del bienestar y desarrollo de las sociedades, y, en fin, de la estabilidad y la paz social, esta situación es de una importancia capital, que requiere que se aborde y busque su conducción hacia formas más adecuadas de solución.

Puede verse que el problema ha conllevado severos signos preocupantes en el orden social: el desempleo, el alto grado de pobreza en inmensas masas de la población, la carencia de mecanismos de seguridad social (por la disminución del empleo estable y adecuado), desencadenamiento de un alto índice delictivo en las sociedades y otras graves secuelas.

Es evidente que estos planteamientos, de uno y de otro orden, llevan a estudiar la situación que realmente se presenta en el ámbito laboral, dadas las implicaciones que ellos conllevan.

La presente investigación busca evaluar el impacto de la globalización de la economía en la estabilidad laboral de los colombianos. Del mismo modo, la importancia de la protección laboral adecuada y estable, ante las presiones de la desregularización y, además, las formas de protección de la relación laboral.

Indudablemente que la trascendencia y actualidad del tema están presentes, porque no hay habitante u hogar de este país, que no lo toque, bien por el lado del sector empresarial o desde el laborante. Y aún más por el peso que tiene en la economía, en general.

Como futuros profesionales del derecho, la investigación reviste gran importancia, pues se va a tratar una problemática que afecta a todos los colombianos.

## 2. MARCO TEORICO

### 2.1. ANTECEDENTES

Sin desconocer los importantes aportes realizados por cada investigador, los estudios sobre las relaciones industriales escritos en Colombia suelen presentar una división bilateral del régimen de relaciones industriales (estudian, por ejemplo, la relación Estado-sindicato o la relación Capital-Trabajo). Las relaciones entre actores a nivel de empresa no han sido suficientemente estudiados. El trabajador como actor social se subsume en las organizaciones sindicales, bajo el supuesto de que los intereses del sindicato responden a los de los trabajadores, consideración no siempre válida.

Como señala Pries (1995) para otros países latinoamericanos, en Colombia también hay una tradición de estudiar sólo aquellos conflictos con impactos fuertes a nivel de la rama o del movimiento sindical, y pocos estudios abordan la comprensión de los conflictos cotidianos en el trabajo, en el sentido de preguntarse quién es, qué y cómo regulan los terrenos de interés en el centro del trabajo. Varios de los estudios —recurriendo a la noción de bloque de actores—, centran el análisis en la regulación de terrenos de interés a un nivel general (salarios, prestaciones sociales) y analizan las estructuras formales (leyes, organizaciones, contratos colectivos).

La gran mayoría realiza aportes históricos importantes y aborda temas como el papel del Estado y de los partidos políticos en el surgimiento y consolidación del movimiento sindical (Pécaut, 1973,<sup>4</sup> Urrutia, 1969<sup>5</sup>, Caicedo, 1971)<sup>6</sup>; el sindicalismo y la política económica (Gómez, Londoño y Perry, 1986, Cárdenas, 1990);<sup>7</sup> las luchas sindicales (Archila y Delgado, 1995, Moncayo y Rojas, 1978); la estructura sindical, su relación con la legislación y la estructura económica (Osorio, s.f., Jaramillo, 1994,<sup>8</sup> Vanegas, 1996);<sup>9</sup> y entre otros (Herrán, 1981).<sup>10</sup> Son pocos los estudios que desde una perspectiva histórica combinan el análisis maceo con el microsociológico para reconstruir, por ejemplo, la

---

<sup>4</sup> PÉCAUT, Daniel. "Política y sindicalismo en Colombia". Bogotá: La Carreta, 1973.

<sup>5</sup> URRUTIA, Miguel. Historia del sindicalismo en Colombia. Bogotá: Ediciones Universidad de los Andes, 1969

<sup>6</sup> CAICEDO, Edgar. Historia de las luchas sindicales en Colombia. Bogotá: Ediciones Ceis, 1971

<sup>7</sup> CÁRDENAS, Miguel Eduardo. El sindicalismo en Colombia, situación y perspectivas. Bogotá: Fescol Ismac, ENS, 1990

<sup>8</sup> JARAMILLO, Mario. Sindicalismo y economía de mercado. Bogotá: Tercer Mundo Editores, 1994

<sup>9</sup> VANEGAS, Samuel. "Estructura sindical en Colombia". En: Sistema de relaciones industriales en el proceso de transformación económica y política de América Latina: Brasil Colombia y México en una perspectiva comparativa. En: Avances de Investigación No. 4, 1996

<sup>10</sup> HERRÁN, María Teresa. El sindicalismo por dentro y por fuera. Bogotá: Cinep, Editorial La Oveja Negra, 1981

identidad obrera (Archila, 1991)<sup>11</sup> o la gestión empresarial y la caracterización social y cultural del trabajador industrial (Weiss, 1994, 1997)<sup>12</sup>

En los últimos años, los estudios de caso han permitido aproximarse al mundo de las empresas, oscuro aún en varios de sus componentes. Algunas investigaciones, aunque no están centradas precisamente en las relaciones industriales como tal, han permitido una comprensión importante de las relaciones laborales (Arango, 1991<sup>13</sup>, Cárdenas, 1996,<sup>14</sup> Dombois, 1990,<sup>15</sup> López y Castellanos, 1990,<sup>16</sup> Weiss y Castañeda 1990, López, 1997 a, b, c, d, Vásquez, 1996). Es así como el estudio de caso gana cada vez más legitimidad en el mundo académico, ya que es en las empresas en donde se configuran las relaciones industriales como resultados de procesos históricos, de prácticas sociales, costumbres, acuerdos e intereses de grupos que tienen momentos de encuentro y desencuentro, de conflictos y de consenso. Si bien los estudios de caso ilustran relaciones sociales, su principal limitación reside en la imposibilidad de realizar generalizaciones cuantitativas, aunque si permiten señalar ciertas tendencias en determinados procesos

Bassam es quizás el primer investigador que habla propiamente del estudio de las relaciones industriales en Colombia, para lo cual se apoya en el marco teórico de Dunlop. Bajo esta perspectiva se preocupa por el papel estabilizador y acelerador que puede desempeñar el sistema de relaciones industriales. Aborda las relaciones industriales a nivel institucional e ilustra con estudios de caso las relaciones industriales a nivel de la empresa. Construye tipologías del conflicto pero no de las relaciones industriales, y para él tanto el sindicato como la empresa siguen siendo los actores centrales (Bassam, 1981).<sup>17</sup>

El proyecto de investigación Transformación económica y trabajo en América Latina, una perspectiva comparativa: México, Brasil y Colombia, coordinado por Rainer Dombois y Ludger Pries es quizás el intento más sistemático —en términos metodológicos— de comprensión de las relaciones industriales en el país desde la óptica de los actores

---

<sup>11</sup> ARCHILA, Mauricio. Cultura e identidad obrera, Colombia 1910 1945. Bogotá: Cinep, 1991

<sup>12</sup> WEISS, Anita. La empresa colombiana entre la tecnocracia y la participación. Del taylorismo a la calidad total. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Departamento de Sociología, 1994. —. (ed). Modernización industrial: empresa y trabajadores. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Departamento de Sociología, 1997

<sup>13</sup> ARANGO, LUZ Gabriela. Mujer, religión e industria, Fabricato 1923 1982. Medellín: Universidad de Antioquia y Universidad Externado de Colombia, 1991

<sup>14</sup> CÁRDENAS, Miguel Eduardo. El sindicalismo en Colombia, situación y perspectivas. Bogotá: Fescol, Ismac, ENS, 1990

<sup>15</sup> DOMBOIS, Rainer y PRIES, Ludger. "Sistema de relaciones industriales en el proceso de transformación económica y política de América Latina: Brasil, Colombia y México en una perspectiva comparativa". En: Avances de investigación No. 1, febrero de 1995

<sup>16</sup> LÓPEZ, Carmen Marina y CASTELLANOS, Gina. Arbitrariedad y benevolencia en el trabajo industrial. El caso de una industria de grasas. Bogotá: Universidad Nacional, 1992. —. Crisis de las relaciones industriales en el renglón automotor colombiano. En: Innovar No. 9, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 1997

<sup>17</sup> BASSAM, Sarkis. El sistema de relaciones industriales en Colombia. Bogotá: Universidad de los Andes, Facultad de Administración, 1981

(Dombois y Pries, 1995).<sup>18</sup> Al igual que Dunlop,<sup>19</sup> consideran tanto actores del sistema de relaciones sociales a nivel macro — Estado, gremios empresariales y sindicales— como a nivel micro —empresa, sindicato y trabajadores— pero se distancian de él al no prestar mayor atención a la forma cómo se contienen o controlan los conflictos con miras a buscar la estabilidad y normalidad laboral. Centran su interés en el estudio de los procesos a través de los que se generan tanto los desacuerdos y los conflictos como la cooperación entre capital y trabajo. En este marco analítico, la historia, las instituciones sociales, económicas y políticas, y la empresa son elementos metodológicos fundamentales para la comprensión de las relaciones industriales, jugando un papel importante el estudio de caso.

Como se observa, existen valiosos estudios sobre la temática que han permitido comprender de manera parcial el régimen de relaciones industriales en Colombia; sin embargo, aunque hay importantes avances, subsisten vacíos en el abordaje de las relaciones industriales a nivel microsociedad y su interrelación con lo macrosociedad.

La tendencia en Latinoamérica es apoyarse cada vez más en los estudios de caso como herramientas metodológicas que permiten ilustrar las relaciones sociales entre los actores, los terrenos de interés y las formas de regulación de los conflictos. No obstante, es necesario también acudir a otras herramientas metodológicas que permitan trascender la ilustración de la realidad que aportan los estudios de caso

## **2.2. BASES TEORICAS**

**2.2.1. Contrato de trabajo.** La duración de los contratos de trabajo ha sido un elemento, muy importante, de discusión en materia laboral, cuya solución dejó de ser ofrecida por la voluntad de las partes contratantes, debido a su situación de desigualdad, para ser asumida, al menos en sus límites mínimos, por el ordenamiento laboral colombiano<sup>20</sup>. En este sentido, el legislador decidió definir varias modalidades del contrato de trabajo de acuerdo con su duración, entre las que se destaca el acuerdo celebrado entre el empleador y el trabajador por un tiempo determinado. A partir de la Ley 6ª de 1945 esta modalidad contractual ha tenido una constante presencia dentro del ordenamiento jurídico laboral y a partir de dicho instrumento se han realizado una serie de modificaciones, sobre todo con relación a los máximos y mínimos de duración del mismo, hasta llegar al artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, vigente actualmente<sup>21</sup>.

---

<sup>18</sup> DOMBOIS, Rainer y PRIES, Ludger. "Sistema de relaciones industriales en el proceso de transformación económica y política de América Latina: Brasil, Colombia y México en una perspectiva comparativa". En: Avances de investigación No. 1, febrero de 1995

<sup>19</sup> DUNLOP, John. Industrial relations System. Southern Illinois University Press, 1958. Publicado en español bajo el título Sistema de relaciones industriales. Barcelona: Editorial Península, 1978

<sup>20</sup> Cfr. Código Sustantivo del Trabajo, Artículos 14 y 46.

<sup>21</sup> CHARRY, González Guillermo. Derecho Laboral Colombiano. Relaciones individuales. Ediciones Doctrina y Ley. Santa fe de Bogotá D.C., 1998. P. 231-235.

El contrato a término fijo<sup>22</sup> es aquel en el cual las partes pactan el plazo de duración de la relación laboral. Constituye una modalidad especial del contrato de trabajo, que claramente desarrolla un principio flexibilizador; y, posee una serie de características específicas que lo diferencian de otro tipo de contratos previstos dentro del Derecho Laboral. En este orden de ideas, se ha considerado que el contrato a término fijo genera restricciones a los derechos del trabajador, y teniendo en cuenta la casi natural relación de desigualdad que enmarca la celebración de un acuerdo contractual entre el futuro empleador y el futuro trabajador -más aún, en la situación económica contemporánea, la legislación colombiana determinó que era necesario realizar dicho acuerdo de voluntades en forma escrita. Requisito que en caso de incumplirse trae como consecuencia que dicha relación laboral se rija bajo las disposiciones generales del contrato indefinido de trabajo.

Así mismo, este tipo de contrato no puede ser pactado por un término mayor a 3 años, aunque puede prorrogarse indefinidamente ya sea en forma expresa, mediante documento escrito, o tácita, caso en el que no se produce el preaviso con una antelación no inferior a treinta (30) días al acaecimiento del término por lo que la prórroga se entiende otorgada por un tiempo igual al del contrato anterior<sup>23</sup>. Adicionalmente, dicho preaviso debe presentarse por escrito para que una vez terminado el contrato, en el término prefijado, no haya lugar a indemnización. De lo contrario, si el empleador da por terminado el contrato de trabajo sin el preaviso debidamente presentado, habrá lugar a una indemnización por despido injustificado contada por el tiempo que falte para la terminación del mismo.

No obstante, todas estas características especiales, el legislador laboral colombiano incluyó, dentro de esta modalidad especial, una posibilidad más flexible. Surge entonces, el contrato a término fijo inferior a un año<sup>24</sup>, al cual le fueron introducidos una serie de elementos jurídicos para contrarrestar su natural efecto de inestabilidad dentro de las relaciones propias del ámbito laboral. En principio, limita en ellos el número de prórrogas a tres, de tal manera que a partir de la cuarta, el tiempo del contrato se ampliará como mínimo a un año; dichas prórrogas en ningún caso podrán exceder el plazo inicial del contrato que se prorroga, ya que lo que pretendió el legislador fue exponer al trabajador, durante el menor tiempo posible, bajo un esquema de inestabilidad jurídica como el que ofrece dicha modalidad contractual.

El legislador, dando una supuesta prioridad al principio de estabilidad laboral frente al libre ejercicio de la voluntad de las partes, definió un marco en el cual el contrato a término fijo y el contrato a término fijo inferior a un año, pueden ser celebrados, siempre y cuando sean respetados una serie de requisitos propios de ambas modalidades contractuales. La Corte Constitucional, precisamente, ha generado una jurisprudencia constitucional con base en la interpretación del texto legal a la luz de la Constitución Nacional y los derechos y

---

<sup>22</sup> Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 46. “El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. (..)”

<sup>23</sup> Cfr. Código Sustantivo del Trabajo. Art. 46, numeral 1.

<sup>24</sup> Cfr. Código Sustantivo del Trabajo. Art. 46, numeral 2 y párrafo.

principios en ella consignados, definiendo paulatinamente una serie de sub-reglas que encausan la ley de acuerdo a los fines de la carta de 1991 y que hoy son objeto de análisis.

Se puede considerar la inconstitucionalidad o constitucionalidad de una figura tan especial como el contrato a término fijo, dependiendo de la argumentación que logremos estructurar. Sin embargo, lo que no se puede ignorar es que a pesar de que el principio de estabilidad es una expectativa que el trabajador tiene de conservar su empleo<sup>25</sup>, sujeta a un sin número de contingencias, esto no debe justificar la inclusión de figuras contractuales, dentro del ordenamiento jurídico colombiano, cuya naturaleza de inestabilidad es imposible de ocultar y que en muchos casos pretenden encubrir una realidad material distinta a la que se busca regular.

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 o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. (artículo .45 del Código Sustantivo de Trabajo).

1º-El contrato a término fijo lo define el artículo 46 del C.S.T, subrogado por el artículo .3º de la Ley 50 de 1.990 así:

El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

1o) Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2o) No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

Parágrafo.- En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

2º.-El artículo 5º de la misma ley que subrogo el artículo 47 del C.S.T, define el contrato por duración indefinida en los siguientes términos:

El contrato de trabajo no estipulado a término fijo o cuya duración no esté 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.

---

<sup>25</sup> 9Cfr. MIÑAMBRES, Puig César. La Estabilidad de Funcionarios y Trabajadores. Consejo Económico y Social, Colección Estudios, España 2001. P. 39-43.

El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito para que el empleador lo reemplace.

3°.- El contrato de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, este contrato dura tanto cuanto dure la tarea encomendada.

Por último el contrato para realizar un trabajo ocasional accidental o transitorio, el cual es de corta duración, no mayor de un mes y que se refiere a labores distintas de las actividades normales del patrono. (Art. 6° del C.S.T.)

NOTA: En cualquier clase de contrato laboral los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea, de acuerdo con las Sentencias de la Corte Constitucional Nos C-42 del 13 de enero de 2003 (Prima) y C-19 del de 2004 (Vacaciones).

El artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo define el contrato de trabajo ocasional, accidental o transitorio como aquel de corta duración, no mayor de un mes y que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.

Así lo ha explicado la jurisprudencia especializada, al señalar:

“Una siembra de eucaliptos no es extraña a la agricultura ni menos a la explotación económica de una finca rural en donde se realizó, a pesar de que el propietario de la finca no sea propiamente un arboricultor; y si tal siembra dura 18 meses, con menos razón puede dársele el carácter de trabajo ocasional de que trata el artículo 6° del C.S.T.”<sup>26</sup>

En conclusión, los trabajadores ocasionales en Colombia son aquellos que prestan una labor orientada a satisfacer necesidades extraordinarias de la empresa, que como tal escapa al giro ordinario de la actividad que desarrollan, durante un breve lapso que no puede exceder del mes. La temporalidad y precariedad de la vinculación debe concurrir con la naturaleza de la actividad en cuanto extraña a la finalidad que ejecuta la empresa. La labor del trabajador ocasional responde así a exigencias y necesidades momentáneas o extraordinarias del empleador, que justifican la brevedad de su vinculación.

No obstante tales particularidades, tratándose de una de las especies del contrato de trabajo que contempla la ley laboral, incorpora los mismos elementos esenciales que conforme al artículo 23 del C.S.T. deben concurrir en un contrato de trabajo. (Corte constitucional, Sentencia C-823 y C-825 de 2006).

Los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios no tienen derecho al pago de:

---

<sup>26</sup> Corte Suprema de Justicia, sentencia del 13 de agosto de 1957.



Accidentes de trabajo o enfermedad profesional<sup>27</sup>, a gastos de entierro<sup>28</sup>, al seguro de vida colectivo<sup>29</sup>

**2.2.2. El derecho a la protección del empleo.** Un componente importante del derecho al trabajo es el derecho a la protección del empleo, es decir a los arreglos legales para el mantenimiento y la protección de su relación laboral. Como consecuencia, este derecho está diseñado para proteger sólo a aquellas personas que actualmente están empleadas. La evolución normativa de este derecho demuestra su desarrollo predominante avanzando en sistemas nacionales legales, en códigos laborales u otras regulaciones sobre las relaciones industriales. En su perspectiva sustantiva, las regulaciones sobre el derecho a la protección de empleo se enfocan principalmente en el derecho de no ser arbitrariamente o injustamente despedido, en otros aspectos que determinan una estabilidad e inviolabilidad de relaciones laborales (por ejemplo, el derecho a volver al empleo después de confinamiento o el derecho a períodos de preaviso). Probablemente la contribución más importante de algunos sistemas nacionales a la protección de este derecho ha sido el desarrollo del concepto del despido injustificado, el cual incluye casos distintos al rompimiento de un contrato laboral.<sup>30</sup>

Dadas las diversidades en y entre las soluciones nacionales para la protección de las relaciones laborales, las regulaciones internacionales se han vuelto bastante residuales, principalmente en los tratados de derechos humanos. Un aspecto del derecho a la protección del empleo ha sido integrado a la CSE al garantizar en el Artículo 4 que se reconozca ‘el derecho de todos los trabajadores a un período razonable de preaviso para la terminación del empleo’. Pero según el Apéndice de la Carta Social, esta provisión ‘no prohibirá el despido inmediato debido a una ofensa seria’.<sup>31</sup> Algunas reglas más específicas y detalladas han sido otorgadas para la protección de la mujer contra el preaviso durante la licencia de maternidad (el Artículo 8 (2)). Vale la pena destacar una provisión que prohíbe la privación arbitraria al trabajo (el Artículo 12 (3)) en la no obligatoria Declaración de Derechos y Libertades Fundamentales adoptada por el Parlamento Europeo el 12 de abril de 1989, mientras curiosamente, tal derecho hace falta a la Carta Comunitaria de Derechos

---

<sup>27</sup> Art. 223. Suministro de calzado y vestido de labor. (...)

Tiene derecho

a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido hasta tres meses al servicio de empleador.

(**Nota fuera de texto:** Se entiende que un trabajador accidental o transitorio no alcanza a cumplir los tres meses exigidos por la ley)

<sup>28</sup> Art. 251. Excepciones a la regla general. El artículo 249 no se aplica: (...)

b) A los trabajadores accidentales o transitorios, y (...)

<sup>29</sup> Art. 306. Principio general. 1. Toda empresa de carácter permanente está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, excepto a los ocasionales o transitorios, como prestación especial, una prima de servicios, así: (...)

Texto tachado declarado inexecutable por la corte constitucional en sentencia C-100 de 2005.

Los artículos enumerados corresponden al código sustantivo del trabajo

<sup>30</sup> Para la base legislativa de este concepto en el reino Unido, vea H. Street, Freedom, the Individual and the law, 1979, p. 250-251.

<sup>31</sup> Para comentarios sobre el Artículo 4 (4), vea D. Harris, The European Social Charter, 1984, p. 56-57.

Sociales Fundamentales de los Trabajadores adoptada por los once jefes de Estados o Gobiernos de la Comunidad Europea el 9 de diciembre de 1989.

La más extensa regulación de estos problemas ha sido adoptada por la OIT en la Convención sobre terminación del Empleo a la iniciativa del Empleador (No. 158 de 1982). Ofrece un sistema comprensivo de protección para los trabajadores del despido a la iniciativa del empleador. Su concepto central se ha vuelto una noción de ‘razones válidas’ por la terminación del empleo, las cuales son definidas generalmente y también por exclusiones más detalladas de ciertas situaciones (los Artículos 4-6).<sup>32</sup> La Convención también ha establecido reglas sobre el procedimiento antes o al mismo tiempo de la terminación del empleo, el procedimiento de apelación contra la terminación, cesantías y otra protección de ingresos y otros.

Se puede concluir que la protección del empleo residual a través de las garantías de los derechos humanos internacionales puede ser remediada no sólo por el establecimiento de estándares mínimos, sino por una táctica más atractiva de parte las entidades supervisoras, las cuales podrían reconstruir algunos elementos de los derechos a la protección del empleo de las formulaciones generales del derechos al trabajo.

**2.2.3. Reforma laboral.** Con los primeros atisbos de apertura económica el gobierno de César Gaviria Trujillo impulsó la Ley 50 de 1990 con una franca tendencia de desregulación y flexibilización en las relaciones de trabajo (contratación precaria, menor estabilidad, cesantías y pensiones como producto del mercado financiero). Uribe Vélez logró de entrada, con sus mayorías obsecuentes en el Congreso, la Ley 789 de 2002 que es una verdadera reforma laboral de “segunda generación”, cuyo contenido va más allá, hasta cambiar el sentido que al trabajo quiso dar la Constitución Política de 1991. Estamos ante una nueva concepción de las relaciones laborales absolutamente ajena al estado social de derecho.

Desde el punto de vista económico, de la exposición de motivos del gobierno y las declaraciones de empresarios, se concluye que esta reforma tiene como objetivo principal compensarlos por el esfuerzo asumido con el impuesto para la seguridad democrática. Como les toca financiar la guerra, se les compensa con un abaratamiento en los costos del trabajo.

Filosofía de la reforma **Se hace evidente un viraje de la inspiración proteccionista liberal**, contenida en los principios del artículo 53 de la Constitución que concibe el trabajo como derecho fundamental y bien fundante de la nación, por una concepción del mismo como mercancía sujeta a las leyes del mercado. Se pone fin a la intervención estatal para proteger a la parte más débil del contrato, lo cual se evidencia al leer en el artículo 1° que el Sistema de Protección Social “... debe crear condiciones para que los trabajadores puedan

---

<sup>32</sup> Por ejemplo, una lista de circunstancias, las cuales no constituirá ‘razones válidas’ par ala terminación, incluye la afiliación o actividades sindicales, ocupando un cargo como representante laboral, la presentación de un reclamo contra un empleador, la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad y otras (el Artículo 5).

asumir las nuevas formas de trabajo, organización y jornada laboral y simultáneamente se socialicen los riesgos que implican los cambios económicos y sociales... el sistema debe asegurar nuevas destrezas a sus ciudadanos para que puedan afrontar una economía dinámica según la demanda del nuevo mercado de trabajo, bajo un panorama razonable de crecimiento económico”

Entonces: a) Existirán nuevas formas, organización y jornada de trabajo diferentes a las del C.S.T. b) Se asume la teoría de la socialización de los riesgos laborales que implica concurrencia plena de los trabajadores en la responsabilidad y financiación del desempleo, enfermedad, accidentes, etc. c) Los ciudadanos deben afrontar el nuevo mercado de trabajo y asumir las fluctuaciones del crecimiento económico. Ninguna de las anteriores formulaciones coincide con el Art. 1º primero del Código Sustantivo del Trabajo, que consagra la búsqueda de la justicia en las relaciones obrero patronales, sustentada en el reconocimiento de la desigualdad de las mismas y la compensación de cargas para disminuirla.

**Protección social.** De otra parte llama la atención la contradicción que nace con la creación en la Ley 789 del llamado “Sistema de Protección Social” con iguales objetivos que el sistema integral de seguridad social de la Ley 100 de 1.993 (pensiones y salud). Esta traspolación implica concebir los llamados Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) como derechos que no se realizan, es decir, que no son eficaces sino en la medida en que las entidades responsables de dispensarlos estén en condiciones de financiarlos plenamente. Siendo así, hacia el futuro tendrán que variar las decisiones judiciales que han tutelado este tipo de derechos en casos de vulneración del mínimo vital. He aquí la diferencia entre el Sistema de Seguridad Social y el nuevo Sistema de Protección Social: dentro del Estado Comunitario que propone el gobierno Uribe Vélez, la Protección Social reemplaza a la Seguridad o Aseguramiento, entregando su responsabilidad, en materia de derechos fundamentales, a la sociedad misma y al mercado privado.

### **Ejes centrales de la reforma, en materia laboral**

1. Empleo: La ley consagra un régimen de subsidio al empleo y otro de protección al desempleado. En el primero queda planteada, sin reglamentar, la creación del subsidio temporal al empleo, dirigido especialmente a las PyMes que recibirán unas sumas de dinero no determinadas, como contraprestación a la creación de puestos de trabajo. En el segundo se consagra el subsidio temporal al desempleo en épocas que determinará el CONPES, y que se entregará a través de las cajas de compensación familiar.

En todos los diagnósticos de expertos en economía se ha determinado que mientras no exista un proceso serio de reactivación económica, será imposible superar los niveles actuales de desempleo, que son los más altos de América Latina. La crisis de desempleo no se soluciona con buenos deseos, ningún empresario crea empleos por apoyar al gobierno, por muy bien intencionado que sea.

2. Jornada de Trabajo: La ley reduce en 4 horas los recargos que se cancelan por trabajo realizado en la noche; se acaba el dominical como día de descanso obligatorio y los compensatorios no serán remunerados salvo cuando sean habituales (3 domingos al mes); disminuye en un 25% el valor del recargo por trabajo en dominical y festivo y permite el establecimiento de turnos sucesivos sin solución de continuidad, que deben ser pactados dentro de una jornada semanal de 48 horas distribuidas en 6 días, eliminando el descanso opcional del sábado, y solo se pagará recargo por horas extras cuando se excedan estas 48 horas.

Esta nueva reglamentación de la jornada de trabajo trae como consecuencia una disminución de los salarios, del descanso necesario y, fundamentalmente de la posibilidad de los trabajadores de negociar las condiciones mínimas del contrato individual de trabajo.

3. Terminación del Contrato: La estabilidad laboral es un principio fundamental de orden constitucional. En nuestro país existe un sistema precario garantizado por medio de la indemnización en dinero en los casos de terminación del contrato sin justa causa. En 1990, se eliminó la acción de reintegro, dejando solamente la tabla indemnizatoria para estos casos.

4. Indemnización por falta de pago: La sanción conocida como indemnización por falta de pago o indemnización moratoria, que la ley impone al empleador cuando no paga a tiempo la liquidación de salarios y prestaciones, que era igual a un día de salario por cada día de mora, se reduce sustancialmente al limitar su efecto a 24 meses y cambiar ese valor por el de intereses moratorios a partir del mes número 25. Esta norma pone las deudas laborales en el mismo rango de las deudas comerciales, violándose así la obligación del estado de proteger especialmente el trabajo como derecho fundamental.

5. Contrato de Aprendizaje: La ley elimina, en la práctica, el carácter laboral del contrato de aprendizaje al reglamentarlo como una forma especial de contratación, sin salario, sin prestaciones sociales, sin estabilidad laboral, sin posibilidad de pactar en las Convenciones Colectivas ninguna norma para mejorarlo, sin vinculación a la seguridad social en la mayoría de los casos, violando de esta forma el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, que nos indica la esencia laboral de este contrato.

6. Eliminación de la Unidad de Empresa: Una de las garantías clásicas del derecho laboral en el mundo entero, que gana importancia en épocas de globalización, es la que impone a los empleadores la obligación de reconocer iguales derechos a los trabajadores de sus diferentes unidades de producción. Esta garantía es eliminada en la reforma laboral, dejando a los empresarios la posibilidad de fragmentar sus empresas para reducir costos laborales y evitar la existencia de las organizaciones sindicales, lo cual implica que en estos casos, los trabajadores quedarán en el mínimo legal, perdiendo los derechos convencionales logrados por medio de la negociación colectiva.

**2.2.4. Globalización.** Colombia enfrenta profundas transformaciones en las relaciones laborales debidas a la aplicación, por más de una década, de políticas neoliberales.

Situación que ubica el fenómeno del trabajo en un contexto de crisis política, económica y social, que se expresa en altos índices de desempleo, bajos salarios, declive del empleo asalariado, aumento del trabajo familiar no remunerado, del temporal y del parcial.

Así, la desocupación promedio en América Latina es de 10%, y en Colombia en marzo de 2006 la desocupación nacional fue de 11.3%. A pesar de que este índice ha disminuido en los últimos años, el trabajo de menor calidad o subempleo se mantiene en el 30.3%, y 58.8% de la población ocupada trabaja en el sector informal, según un estudio realizado por el Departamento Nacional de Estadística (*El Tiempo*, 2006).

En este orden de ideas, se han incrementado las presiones competitivas a nivel laboral, la naturaleza del trabajo se enfoca al corto plazo y a situaciones menos predecibles; los empleados permanecen corto tiempo en sus puestos de trabajo y no se les ofrecen garantías ni seguridad en el empleo ni desarrollo de carrera.

El término “globalización” comenzó a popularizarse a partir de los años sesenta al reconocerse el acercamiento entre las diferentes naciones a través de las transformaciones comunicacionales y tecnológicas, para conformar una comunidad mundial (Fazio, 2000).<sup>33</sup> La globalización, como proceso de integración entre diferentes sectores de la sociedad, ha generado la caída de barreras aduaneras, la formación de bloques económicos, el incremento en la velocidad de las comunicaciones, los cambios tecnológicos y el flujo de capitales internacionales (Bass, 1999).<sup>34</sup>

Al mismo tiempo, la globalización ha dado origen a un mundo único, injusto y antagónico que ha producido desigualdades, desequilibrios y, en general, crecimiento de los países fuertes e industrializados dejando de lado a los países de la periferia. Por estas razones, se cuestionan los beneficios de la globalización y se propone un mayor compromiso social de la misma, entendiendo que el bienestar es diferente para cada cultura, y crear oportunidades para que cada país pueda definir y acceder a su propio bienestar (Cortina, 1998;<sup>35</sup> Santos, 1998;<sup>36</sup> Sen, 2002).<sup>37</sup>

Unido al concepto de globalización se halla el de neoliberalismo. Concepto construido a partir de los postulados económicos liberales de Adam Smith, que señalan que los individuos actúan primariamente por su propio interés, estableciendo un orden natural en el mundo que regula los procesos de intercambio y de competencia. El neoliberalismo busca el funcionamiento flexible del mercado, eliminando los obstáculos para la libre competencia y resalta la teoría del libre cambio y la concepción del mundo como mercado,

---

<sup>33</sup> FAZIO, H. (2000). Globalización, Relaciones Laborales y Desigualdades. Revista *Nómadas*, 12, 56-63. Bogotá: Universidad Autónoma.

<sup>34</sup> BASS, E. (1999). *La Globalización*. Bogotá: Editorial Voluntad

<sup>35</sup> CORTINA, A (1998). *10 Palabras claves en Ciencia Política*. Pamplona: Verbo divino.

<sup>36</sup> SANTOS, B. (1998). *De la mano de Alicia. Lo social y lo público en la postmodernidad*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores - Ediciones Uniandes

<sup>37</sup> SEN, A. (2002). Global Inequality and Human Security.” Lecture 2, Ishizaka Lectures, Tokyo, February 18, 2002. [www.fas.harvard.edu/~acgei/staff\\_publications.htm](http://www.fas.harvard.edu/~acgei/staff_publications.htm). Revisado, julio de 2006.

en donde todos compiten en condiciones de igualdad y según sus posibilidades (Parra, 1996).<sup>38</sup>

Los postulados neoliberales que circulan en los espacios laborales se pueden resumir en individualismo: los trabajadores buscan sus propios intereses y dejan de lado el actor social, el cual sólo es reconocido en términos de utilidad y de funcionalidad dentro de un sistema capitalista; homogeneización: pretende igualar a todos los individuos dentro del mismo esquema; la globalización: como ya se explicó, pretende extender las relaciones sociales y económicas a nivel mundial; la competitividad: busca el éxito de manera individual, olvidando las relaciones de pertenencia a un sistema social complejo, a una cultura y a unos valores, y que las personas se construyen en relación; y, por último, la privatización: aspecto que pretende reconstruir lo económico, convirtiendo toda institución social en una empresa donde los derechos de los ciudadanos se transforman en productos del mercado (Rodríguez y col., 2000).<sup>39</sup>

Actualmente y frente a estos postulados neoliberales se cuestionan las ventajas del mercado, pues el impulso de la competencia personal se ha dejado llevar por el poder de los monopolios internacionales en el dominio de los mercados, las privatizaciones han posibilitado grandes conglomerados, no se ha garantizado el crecimiento ni la estabilidad económica y los efectos sociales de aumento de la pobreza han sido significativos.

Así, el discurso económico cobra vigencia en la valoración de la productividad y del capital y se manifiesta en cambios en las relaciones laborales y en las prácticas culturales de las empresas. Cambios que se manifiestan en:

Conversión de la clase obrera en simple fuerza de trabajo, debido, entre otras cosas, a la flexibilización y precarización laboral y salarial, vista en el incremento de contratos de trabajo a término fijo o temporales y, por lo tanto, en la disminución de los trabajos a término indefinido (Santos, 1998).<sup>40</sup>

Concepción de “falso trabajo independiente”: las personas realizan su trabajo sin ninguna seguridad; se generaliza la subcontratación de la mano de obra y el trabajo a domicilio; y se feminiza la mano de obra laboral por la que se paga menores salarios. Se genera así el síndrome de la inseguridad y de la competencia y, por lo tanto, la neutralización política de los trabajadores (Antunes, 2000).<sup>41</sup>

---

<sup>38</sup> PARRA, I. (1996). *Del Neoliberalismo a la Postmodernidad*. Bogotá: Academia Colombiana de Ciencias Económicas [ACCE].

<sup>39</sup> RODRÍGUEZ, A., HERNÁNDEZ, A., QUICENO, B., MUÑOZ, D., MONTOYA, G., CASTRO, J., GARCÍA, L., MESA, M., RENDÓN, R. & PIEDRAHÍTA, S. (2000). *Reflexiones Sociológicas del Neoliberalismo*. Medellín (Col.): Universidad de San Buenaventura

<sup>40</sup> SANTOS, B. (1998). *De la mano de Alicia. Lo social y lo público en la postmodernidad*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores - Ediciones Uniandes

<sup>41</sup> ANTUNES, R. (2000). Metamorfosis en el mundo del trabajo. *Revista Nómadas*, 12, 28-37. Bogotá: Universidad Autónoma.

Incremento del número de asalariados en el sector servicios, lo que no implica mayor desarrollo de los países, porque no va asociado con el desarrollo de la productividad, debido a que este sector no tiene capital autónomo (Santos, 1998).<sup>42</sup>

Se apela a los principios comunitarios de solidaridad, participación y autogobierno para transferir los servicios de seguridad social a las empresas privadas. Por esta razón se ha generado una clase de trabajadores más heterogénea, más diversa y compleja, con dificultad para lograr identidad, en la cual el capital afecta la relación social por la naturaleza implícita de las relaciones capital-trabajo (Antunes, 2000).

En el ámbito de las organizaciones, éstas se transforman y se enfocan en pocos niveles gerenciales y en compañías más pequeñas. Se establecen acuerdos laborales con énfasis en ventajas competitivas, orientados al mercado y a la flexibilidad; se produce movilidad ocupacional y redefinición de relaciones laborales: trabajos a término fijo, de medio tiempo y subcontratación, y cambios en el contrato psicológico: de contratos basados en seguridad y lealtad, a contratos basados en desarrollo y oportunidades (Blanch, 2003; Roe & Van den Berg, 2003).<sup>43</sup>

Asociado a estos discursos dominantes se han producido cambios en los conceptos y en los significados acerca del trabajo. La categoría “trabajo” es entendida como concepto multidimensional, complejo y desafiante, abordado desde diferentes posiciones teóricas y disciplinares.

Medá (1995)<sup>44</sup> entiende el trabajo por como el desempeño de múltiples actividades en un ambiente y tiempo determinados, que conlleva diferentes percepciones del ser humano, a nivel individual y social.

Desde una visión cognitiva, el significado del trabajo se entiende como el conjunto de creencias, valores y actitudes de las personas hacia el trabajo; se aprende con las experiencias y durante el proceso de socialización, experiencias que varían según las situaciones específicas del contexto laboral y organizacional (Silla, Gracia & Peiró, 2005).<sup>45</sup>

En la mentalidad moderna industrial, el trabajo es entendido como fenómeno cultural y como factor clave de la experiencia humana. También como medio para satisfacer necesidades materiales y como patrón regulador del intercambio de bienes y servicios. Así,

---

<sup>42</sup> SANTOS, B. (1998). *De la mano de Alicia. Lo social y lo público en la postmodernidad*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores - Ediciones Uniandes

<sup>43</sup> BLANCH, J.M. (2003) (Coord.). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona: Editorial UOC.

<sup>44</sup> MEDÁ, D. (1995). *El trabajo: un valor en peligro de extinción*. España: Gedisa.

<sup>45</sup> SILLA, I., GRACIA, F.J. & PEIRÓ, J.M. (2005). Diferencias en el contenido del contrato psicológico en función del tipo de contrato y de la gestión empresarial pública o privada. *Revista de Psicología Social*, 20 (1), 61-72.

en su dimensión económica, el trabajo forma parte importante del proceso productivo en el que se proveen bienes y servicios que contribuyen al crecimiento de la sociedad y en el que el individuo, en la medida en que cuente con un trabajo, pasa a formar parte del sistema, realizando su labor a cambio de un salario o remuneración que le permite satisfacer sus necesidades. Así entendido, el trabajo cumple la función de proveedor de bienes y servicios y posibilita el mantenimiento y la supervivencia de las personas y las familias. Cumple una función económica primordial, en que se generan percepciones de utilidad y participación en la sociedad (Álvaro, 1992;<sup>46</sup> Blanch, 2003)<sup>47</sup>.

En este sentido, el trabajo en el mundo actual es considerado como un proceso de carácter productivo y creativo, en el que el ser humano hace uso de técnicas, herramientas, instrumentos e informaciones para obtener y producir bienes, productos y servicios. A cambio de esta actividad recibe recompensas que pueden ser tanto materiales como psicológicas y sociales (Peiró & Prieto, 1996).<sup>48</sup>

Sin embargo, en la realidad cotidiana del trabajador colombiano, y como respuesta a los cambios en el contexto laboral, por las razones explicadas, así como por las variaciones demográficas, las organizaciones colombianas, grandes o pequeñas, han experimentado cambios y sus relaciones han sido afectadas, por lo cual han modificado los discursos acerca del compromiso laboral asociándolo al aspecto productivo del trabajador.

Se podría pensar que en consideración a estas nuevas relaciones laborales se hace necesario reexaminar el concepto de compromiso desde otra perspectiva, en la que se ponga en escena un orden simbólico, desde el cual se crean espacios para la construcción de cultura. En este orden simbólico, el estudio de la cultura organizacional se constituye en una forma de acercamiento a las empresas, que no se reduce a lo tecnológico o lo formal, sino que se amplía a las unidades lingüísticas compartidas y a los discursos que se construyen en ella.

### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

**CONTRATO DE TRABAJO.** Es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración Presunción de contrato de trabajo en la relación de trabajo

**TRABAJO.** “El trabajo tiene múltiples formas de expresión dentro del ordenamiento constitucional vigente, pues no solo es un derecho a través del cual un individuo obtiene los recursos que le permiten sufragar las necesidades básicas, sino que es una obligación social que se traduce en el mecanismo mediante el cual un individuo se incorpora a la colectividad

---

<sup>46</sup> ALVARO, J.L. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Siglo XXI Editores

<sup>47</sup> BLANCH, J.M. (2003) (Coord.). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona: Editorial UOC.

<sup>48</sup> PEIRO, J.M. & PRIETO, J. (1996). *Tratado de la Psicología del trabajo: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis Psicológica.



como sujeto que se dignifica a través del aporte que hace al desarrollo de una comunidad, y a su turno es un deber que tiene el trabajador solidariamente a la construcción de una sociedad más participativa en términos políticos y económicos, y por esta vía más democrática y plural

## **2.4. MARCO LEGAL**

El régimen laboral colombiano está recogido en el Código Sustantivo del Trabajo y las leyes posteriores que lo desarrollan. La Ley n.º 50 de 1990 modificó este Código, eliminando las restricciones en materia de contratación laboral y permitiendo una mayor flexibilidad en el régimen de trabajo. El propósito inmediato de la reforma era el de promover la inversión de carácter privado e incentivar la generación de empleo a través de una mayor flexibilidad de la contratación laboral.

En términos generales, el régimen laboral colombiano es muy flexible en los aspectos relacionados con las formas contractuales, en la estipulación de las jornadas laborales, en los pagos salariales y en la terminación del contrato de trabajo. Se divide en dos grandes bloques: el régimen laboral individual, que reglamenta las relaciones entre el empleador y cada trabajador; y el régimen laboral colectivo, que regula las relaciones entre el empleador y los trabajadores reunidos en sindicato.

Los empleados extranjeros tienen los mismos derechos que los colombianos.

### **RÉGIMEN INDIVIDUAL**

1. Contrato de trabajo. La legislación laboral consagra los derechos y las garantías mínimas del trabajador, que no pueden ser desconocidos por las partes. Por esta razón, al celebrar el contrato de trabajo no se pueden pactar estipulaciones en sentido contrario, ni el trabajador puede renunciar a sus derechos y prestaciones establecidos por la ley.

1.1. Modalidades de contratación. El contrato puede ser verbal o escrito, aunque se recomienda que se celebre por escrito. Atendiendo a su duración puede ser:

Contrato a término fijo. Tiene lugar cuando las partes pactan de antemano su duración, que no puede ser superior a tres años; carece de un término mínimo de duración. Puede ser renovado indefinidamente, pero tanto su duración inicial como sus prórrogas deben constar por escrito. Si con una antelación no inferior a treinta (30) días al cumplimiento del término del contrato ninguna de las partes avisa por escrito a la otra de su intención de no prorrogarlo, se entiende renovado por un término igual al inicialmente pactado. Si el término del contrato es inferior a un año, sólo podrá prorrogarse hasta por tres períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año.

Contrato a término indefinido. No tiene una duración predeterminada por las partes o por la naturaleza del trabajo que se contrata. Cuando un contrato se celebra de forma verbal, se entiende que es a término indefinido.

Contrato por duración de obra. La duración está determinada por el tiempo requerido para ejecutar una obra o actividad contratada.

Contrato accidental o transitorio. 1/\*//Se utiliza para ejecutar trabajos ocasionales, accidentales o transitorios, distintos de las actividades normales del empleador. Su término de duración no puede ser inferior a un mes.

Período de prueba. El período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo y tiene por objeto permitir al empleador evaluar la aptitud del trabajador y al trabajador evaluar las condiciones del trabajo; no puede exceder de dos meses y debe constar por escrito. Durante la vigencia del mismo cualquiera de las partes puede terminar el contrato sin preaviso y sin la obligación de indemnizar a la otra.

Terminación del contrato. El contrato de trabajo puede terminar por las siguientes causas:

Muerte del trabajador,

Expiración del plazo pactado,

Terminación de la obra o labor contratada,

Liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento,

Suspensión de actividades por parte del empleador por más de 120 días,

Mutuo acuerdo,

Sentencia ejecutoria,

Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión de contrato;

Renuncia del trabajador. El trabajador puede terminar el contrato unilateralmente, dando preaviso a su empleador en un plazo no inferior a treinta días; en el caso de que el trabajador incumpla el plazo, el empleador podrá descontar el preaviso de las prestaciones sociales que se liquiden al trabajador en el momento de su retiro;

Sistemas de remuneración. Existen dos sistemas para establecer la remuneración y los beneficios de los trabajadores:

Ordinaria. Es la remuneración ordinaria, en dinero o especie, por un trabajo habitual más todo aquello que recibe como contraprestación por horas extras, comisiones y remuneración por trabajo en día de descanso obligatorio. Deben además pagarse las primas legales, cesantías, intereses de cesantías y vacaciones.

Salario integral. Es una opción en la cual la suma pactada de común acuerdo por las partes incluye las remuneraciones extraordinarias y las prestaciones sociales, con excepción de las vacaciones. Sólo pueden acceder los trabajadores que devenguen una suma equivalente a diez o más salarios mínimos mensuales, más un factor prestacional a cargo del empleador del 30% de dicha cuantía.

LEY 789 DE 2002 (diciembre 27) “Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del código sustantivo del trabajo”

PROYECTO DE LEY 077 DE 2009 SENADO. “Por medio de la cual se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo en lo referente a la licencia de maternidad y paternidad”.

### **3. DISEÑO METODOLOGICO**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACION**

La investigación es socio jurídica, de tipo descriptivo, en la cual se recopiló, analizó y sistematizó la información referente a la estabilidad laboral en Colombia y el impacto de la globalización genera en la misma.

Se analizan las diferentes leyes relacionadas con el trabajo y su estabilidad. La jurisprudencia, se revisan algunos conceptos emitidos por algunos juristas respecto al tema.

Y finalmente la realidad social que enmarca la globalización en las nuevas relaciones laborales.

#### **3.2. METODO A UTILIZAR**

El método utilizado en la presente investigación es el hermenéutico por cuanto se busca a partir de la recopilación, análisis e interpretación de diferentes textos relacionados con la globalización de la economía y el impacto que genera en los diferentes contextos sociales, entre ellos la estabilidad laboral

Inicialmente se consultó en diferentes textos, documentos, pronunciamientos respecto al derecho al trabajo y la globalización de la economía, una vez culminada esta etapa, se procedió a su respectivo análisis, enfocándose en lo que postula la ley respecto al derecho al trabajo y su estabilidad laboral. Lo mismo que las implicaciones de la globalización en las nuevas relaciones económicas y laborales. Finalmente la información recopilada se analiza e interpreta para elaborar el documento final.

## 4. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

### 4.1. FUNDAMENTACION TEORICA

Más allá de sus diversos aspectos y manifestaciones -cuya variedad la convierten en un fenómeno complejo, multifacético y dinámico-, la globalización puede ser reducida, en su más íntima esencia, a la expansión y profundización de la economía capitalista y de sus postulados teóricos, tales como libre competencia, mercado, libre cambio, incremento de exportaciones, etc. La caducidad del mundo bipolar que había caracterizado a la mayor parte del siglo XX, aceleró e intensificó aquella expansión, a la vez que entronizó, sobre todo en el terreno económico, el pensamiento único o hegemónico: el neoconservadurismo, neoclasicismo o neoliberalismo, originario de los años '30 y '40, ahora es desempolvado e instalado como verdad revelada, probablemente porque ya no parece (tan) necesario mitigar los aspectos más inequitativos del capitalismo.

Este proceso globalizador entraña, por lo menos, tres dramas para los trabajadores y para todos los que se preocupan por los problemas sociales: a) el relativo desinterés por el mercado interno; b) la limitación del poder estatal para gobernar las variables económicas; y c) el predominio de ideologías que no privilegian al factor trabajo.

En el sistema económico predominante antes de la globalización, el de la “sustitución de importaciones”, más allá de las sinceras y altruistas preocupaciones sociales de gobiernos y empleadores por las condiciones de vida y trabajo de la población en general y de los trabajadores en particular, había un interés egoísta de ambos en mantener cierto poder adquisitivo de la población, ya que se producía para esos consumidores. Los trabajadores y la población nacional era “el mercado” de la industria nacional que procuraba -con la ayuda del gobierno-, sustituir importaciones. El poder sindical y las concepciones ideológicas y políticas predominantes reforzaban este pacto tácito, esta alianza circunstancial, relativa y crítica, entre capital nacional (o instalado en el país), trabajadores y Estado. En cambio, en el nuevo sistema de economía globalizada, de libre comercio internacional y de “sustitución por importaciones”, ni el empresario capitalista, ni el gobierno que aplica políticas económicas neoclásicas tienen ya interés egoísta en mantener el poder adquisitivo de su población, ya que ella es cada vez menos su mercado, dado que éste se encuentra cada vez más, fuera de fronteras.

Paralelamente, la globalización de la economía aleja paulatinamente los resortes íntimos del poder, del alcance del gobierno nacional y de toda otra estructura limitada por las fronteras nacionales. Ser local en un mundo globalizado es una minusvalidez. La movilidad del capital y de las comunicaciones ha producido una compresión del espacio-tiempo en tal medida, que bien podría hablarse de un fin de la geografía con bastante más propiedad y menos frivolidad que del pretendido fin de la historia. Hoy, en el mundo globalizado, las

elites son móviles y de comunicación instantánea, o no son elites. Y todo esto ha dado una ventaja tremenda al capital sobre el Estado y sobre el trabajo, ya que la movilidad casi instantánea de que hoy disfruta el capital, contrasta con la necesaria localización del Estado nacional y la cultural localización del factor trabajo que por razones humanas, familiares y económicas, es infinitamente más sedentario y arraigado que el capital. Así, la globalización contribuye a que el poder político sea cada vez menos autónomo y que, en general, los contrapesos nacionales pierdan parte de su eficacia; entre ellos, el Derecho del trabajo y la acción sindical

Naturalmente, este proceso va acompañado de una ideología legitimadora, que tiende a privilegiar al capital sobre el trabajo. La competitividad de la empresa en el mercado global se convierte en el bien supremo al que se subordinan los demás. Los intereses individuales son más valorizados que antes, mientras que los colectivos tienden a perder prestigio. La solidaridad pasa de moda y el egoísmo tiende a ser considerado como un motor del progreso. La eficacia comercial justifica los medios.

El Estado de bienestar, que había cumplido una función de contención del comunismo y de promoción del consumo nacional, ya no es considerado como necesario. El Derecho laboral y la acción sindical pueden ahora, ser vistos como obstáculos al desarrollo de la libre empresa. Por lo demás, en la medida en que las nuevas tecnologías siguen sustituyendo mano de obra, los trabajadores van siendo menos necesarios y disminuye su peso en la economía y la política. De todos modos, llama la atención la entronización del empresario, precisamente en el momento en que fracasa en su función social: la de generar empleo. Recuérdese que la denominación de empleador, que identifica a la parte empresaria en las relaciones de trabajo, quiere decir el que da empleo, el que emplea a otro, o sea, dador de trabajo.

#### **4.2. EL TRABAJO Y LA INDUSTRIALIZACIÓN.**

El nuevo orden social que irrumpe con el surgimiento del capitalismo industrial creó, a través de la denominada ética del trabajo, la concepción que tenemos en la actualidad sobre el trabajo, si bien ésta dista mucho de ser categórica e indiscutible, apareciendo como extremadamente plural y compleja, como corresponde a cualquier construcción social. “Lo que nosotros llamamos “trabajo” es una invención de la modernidad. La forma en que lo conocemos, lo practicamos y lo situamos en el centro de la vida individual y social fue inventada y luego generalizada con el industrialismo” (Gorz, 1995: 25)<sup>49</sup>. La ética del trabajo es, pues, un invento europeo.

No sólo las sociedades anteriores no estaban estructuradas alrededor del trabajo sino que “La antropología ofrece hoy abundantes materiales que muestran que en estas sociedades la noción de trabajo no tiene ni el soporte conceptual ni la incidencia social que hoy tiene en la nuestra. En primer lugar, se observa que su lenguaje carece de un término que pueda identificarse con la noción actual de trabajo: o bien cuentan con palabras con significado

---

<sup>49</sup> GORZ, A.: *Metamorfosis del trabajo*, Madrid, Sistema, 1995.

más restringido (que designan actividades concretas) o mucho más amplio (que pueden englobar hasta la actitud pensante o meditabunda del “chaman”). No existe en ellas una distinción clara entre actividades que se suponen productivas y el resto. Como tampoco atribuyen una relación precisa entre las actividades individuales que conllevan aprovisionamiento o esfuerzo y sus contrapartidas utilitarias o retributivas, habida cuenta que entre ambos extremos se interponen relaciones de redistribución y reciprocidad ajenos a dichas actividades” (Naredo, 2002:1)<sup>50</sup>.

Ya el pensador judío Karl Polanyi advirtió en 1944 en “La gran transformación” que en las sociedades pre-modernas ni siquiera existía la economía, ya que ésta se encontraba inmersa en las relaciones sociales, sin posibilidad de deslinde. Por supuesto, los grupos humanos habían de procurarse el sustento pero en ningún caso, hasta el sistema capitalista, se trata de una actividad económica con reglas propiamente económicas de cálculo y beneficio (teóricamente universales como se defiende en la ciencia económica clásica).

Sustituyendo a las que ahora consideramos como pintorescas creencias del pasado<sup>51</sup>, con la industrialización se comenzó a valorar el esfuerzo humano como creador de riqueza. A la vez, desechando otros factores de sociabilidad ya existentes, se presentó el trabajo como elemento central en la vida del ser humano, fórmula privilegiada a través de la cual conseguir la cohesión social, el desarrollo de las propias potencialidades y dar salida a la natural necesidad del ser humano de auto-expresarse a través del proceso y del resultado del proceso de su esfuerzo personal. Tal concepción abstracta distaba mucho (y dista todavía ahora para la mayoría de los trabajadores), como es sabido, de las posibilidades que el trabajo real podía ofertar a la mayoría de sus ejecutantes. Como explica Hanna Arendt (1993:17) “la modernidad trajo consigo la glorificación teórica del trabajo cuya consecuencia ha sido la transformación de la sociedad en una sociedad de trabajo”.<sup>52</sup>

El trabajo pasó, así, a ocupar un puesto central en la sociedad: primando sobre la familia, recluyendo a las mujeres en el ámbito de la reproducción (que pasó a ser secundario respecto al de la producción), separando el espacio vital del laboral, pero condicionando el proyecto vital: los derechos y obligaciones, el estándar de vida, sus relaciones, ocio, normas de propiedad... definiendo el estatus a ocupar por su ejecutor y, por tanto, su éxito o fracaso; punto de referencia a partir del cual se planificaban y ordenaban todas las otras actividades de la vida<sup>53</sup>.

---

<sup>50</sup> NAREDO, J.M.: “Configuración y crisis del mito del trabajo” en *Scripta Nova, Revista electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Vol. VI, núm. 119 (2), 1 de agosto de 2002.

<sup>51</sup> Como reseña Santos Ortega: “Antes nada se consideraba que fuera producido por el hombre; las riquezas se veían bajo el prisma de las mitologías como fruto de un maridaje entre el cielo y la tierra, integrado dentro de la visión organicista y animista entonces dominante. Dentro de esta visión organicista, todas las cosas del mundo se consideraban, de una manera u otra, dotadas de vida: esta abarcaba tanto al reino animal y vegetal como al mineral”. Santos Ortega, J.A.: *Sociología del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1995, pág. 49-50

<sup>52</sup> ARENDT, H.: *La condición humana*, Madrid, Paidós.

<sup>53</sup> BAUMAN, Z.: *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Barcelona, Gedisa, 2000, págs. 34-35.

Es decir, el trabajo se configura como el elemento determinante para definir la identidad social. Los predicadores de la ética del trabajo decimonónicos insistieron en que el padre de familia tenía que cumplir en su hogar el mismo papel que los supervisores y capataces en la fábrica, como fórmula de asegurar el nuevo orden social que se quería construir<sup>54</sup>.

El término trabajo raramente recoge la cantidad de situaciones en las que sus ejecutores consideran que eso es lo que están haciendo y, a la vez, también hay que resaltar “el desorden semántico que rodea al término trabajo; su uso incluye numerosos significados y plantea confusiones difíciles de aclarar”<sup>55</sup>. Las diferencias más importantes son claramente culturales por lo que hay un gran consenso en afirmar que “el trabajo en su descripción de contenidos, modos y fines está socialmente construido: no existe una cosa objetiva y permanente llamada trabajo. La diferencia entre trabajo y no-trabajo raramente se refiere al tipo de actividad. Más probablemente esa diferencia estriba en el contexto social que reconoce y acepta la actividad humana concreta, contexto que naturalmente varía espacial y temporalmente” (Pérez Adán, 1992: 87)<sup>56</sup>. El hecho de reconocer un proceso social como construcción nos permite no sólo aludir a su contingencia sino a su posible transformación.

También fue una novedad histórica convertir la fuerza de trabajo en mercancía. En el contexto ideológico del liberalismo económico, se suponía que, como cualquier otra mercancía, el trabajo vería fijado su precio por el mercado. Teniendo en cuenta que se derogó la abundante legislación existente sobre pobres, se privatizaron (incluso legalmente, con las Enclosure Acts en Inglaterra, por ejemplo) los terrenos comunales y se tomaron diversas medidas tendentes a impedir la subsistencia sin someterse al nuevo orden, el asalariado sólo contó con su fuerza de trabajo para su mantenimiento.

Es por ello que, objetivamente, en el mercado de trabajo, la oferta y la demanda no estaban en situaciones similares de poder para negociar (aunque no todos los colectivos tuvieran la misma fuerza o debilidad negociadora). A lo largo del siglo XIX, los trabajadores se organizaron en sindicatos para intentar compensar el poder que tenían los empresarios sobre sus condiciones de trabajo (y de vida).

El mercado de trabajo nunca ha funcionado como la economía clásica establecía, ya que, como multitud de autores han señalado, desde Marx hasta ahora, aunque se trate y se considere al trabajo como una mercancía, éste no puede comportarse como tal. Mientras que el propietario del capital puede separarse de su capital (éste puede “trabajar” separadamente), el trabajador no puede separarse de su capacidad de trabajar y no sólo le dedica la mayor parte del tiempo útil de su vida, sino que su ser y su dignidad se implican inexorablemente en el desempeño de su trabajo.

---

<sup>54</sup> BAUMAN, Z. (2000): op. cit., pág. 36: “Si la sujeción de la población masculina a la dictadura mecánica del trabajo fabril era el método fundamental para producir y mantener el orden social, la familia patriarcal fuerte y estable, con el hombre empleado (“que trae el pan”) como jefe absoluto e indiscutible, era su complemento necesario”.

<sup>55</sup> SANTOS ORTEGA, J.A.: op. cit.; pág. 36.

<sup>56</sup> PÉREZ Adán, J.: “Trabajo y sociedad” en Nemesio, R., Pérez Adán, J. y Serra, I.: Organización y trabajo. Temas de sociología de la empresa. Valencia, Nau Llibres, 1992, cap. 4.



Por mucho que se proclame la autorregulación del mercado, el del trabajo tiene sus límites en la fatiga producida por el esfuerzo laboral y en los salarios, que no pueden bajar del mínimo que asegure la subsistencia. “La aparición del sindicato, al igual que los acuerdos y carteles entre empresarios para aumentar los precios, convirtieron la autorregulación de la economía de mercado en lo que realmente es: un mito con un contenido exclusivamente ideológico. Todos hablan contra los monopolios y a favor de la libre competencia, y todos se esfuerzan por eliminarla tanto como sea posible formando oligopolios, cuando no verdaderos monopolios” (Sotelo, 2002)<sup>57</sup>.

Conocidas son las durísimas condiciones en que se desarrollan las largas jornadas laborales de la primera industrialización. Los propios círculos conservadores menos reaccionarios proclamaban la necesidad de mejorar las condiciones laborales de la clase obrera para conjurar el peligro de la revolución. Una vez que ésta triunfó en la Unión Soviética, el peligro pasó de hipotético a real. A ello se sumó la Gran Depresión que vino a evidenciar, como mínimo, las enormes dificultades que tenía “la mano invisible del mercado” para regular el sistema.

Y, sin embargo, la etapa de entreguerras fue de agudización de “la lucha de clases” y de planteamientos radicales en las empresas: el enfrentamiento ideológico fue total y las posturas e intereses se consideraron irreconciliables. “El movimiento obrero en general y particularmente los sindicatos europeos consideran que el capitalismo es, por su propia naturaleza, un sistema explotador. En Europa se imponen los sindicatos inspirados en el marxismo o el anarquismo... Los sindicatos inspirados en otras ideologías son considerados “amarillos”. La huelga se asume como un medio para controlar el absolutismo de los empresarios<sup>58</sup>

Como se sabe, después de la II Guerra Mundial, las clases medias y parte de la clase obrera siguieron apoyando a partidos políticos que, con una postura reformista, habían abandonado ya anteriormente (Eduard Berstein) la concepción marxiana del Estado, para visualizarlo como un posible instrumento de transformación de la sociedad. Al alcanzar éstos el poder político, iniciaron un proceso de reformas que desembocó en el Estado del Bienestar.

Los sindicatos contribuyeron a institucionalizar el conflicto laboral a través de la negociación colectiva. Una sociedad compleja, una sociedad que sabe más de sí misma, sabe que el conflicto ha de incorporarse a su planificación. Con ello, el conflicto se encauza y se somete a normas, deja de ser espontáneo y, por tanto, incontrolable. Los marxistas fueron contrarios a este planteamiento al entender que esto disuadía a los obreros de luchar por la revolución y les comprometía con el reformismo.

---

<sup>57</sup> SOTELO, I.: “Un desempleo perpetuo”, en *El País*, 22.10.2002

<sup>58</sup> SARRIÉS, L.: *Sociología de las relaciones industriales en la sociedad postmoderna*, Zaragoza, Mira, 1993, pág. 93.

El Estado de Bienestar y los sindicatos alcanzaron, pues, su época de esplendor desde los años de reconstrucción posteriores al fin de la 2ª guerra mundial hasta la crisis de los 70. A esta etapa se la denomina habitualmente como keynesiano-fordista: a nivel político, preeminencia del Estado de Bienestar; a nivel productivo, fordismo. El poder de los sindicatos fue notable, ya que, en condiciones de casi pleno empleo (tal como había sido definido por Beveridge y Keynes), homogeneidad de condiciones laborales (que suponían intereses compartidos) y grandes concentraciones de trabajadores (que facilitaba la acción concertada), los trabajadores organizados en sindicatos pudieron negociar con los empresarios en condiciones menos desiguales.

La intervención normativa del estado keynesiano desarrollando las políticas sociales de bienestar así como el mayor poder negociador de los sindicatos supusieron una mejora notable de la situación laboral y vital de amplias capas de la población que ya no sólo veían asegurada su supervivencia, salud, educación, subsidios de paro y de vejez, etc. sino que también podían acceder al consumo de bienes anteriormente reservados a otras clases sociales (sociedad de consumo de masas), permitiendo asimismo la reproducción del sistema sin abocarlo a una crisis de subconsumo como muchos autores consideran que fue la de los años 30.

Se configura así un “auténtico **círculo virtuoso que guía el crecimiento de las economías occidentales**” ...el modelo taylorista-fordista promueve aumentos considerables de la productividad y un uso abundante de mano de obra en las grandes fábricas que conduce al pleno empleo. Éste garantiza que amplias franjas de la clase obrera entren en el proceso de salarización y dispongan de la posibilidad de consumir los productos que invaden el mercado. Los beneficios empresariales se acrecientan y con ello la inversión y las alzas salariales se orientan, por parte de los trabajadores, de nuevo al consumo<sup>59</sup>.

Es decir, se genera una situación de estabilidad de las relaciones industriales y de confianza en el futuro que ofrecía seguridad y estabilidad y permitía calcular y obtener unas consecuencias de las propias iniciativas. Cada mejora introducida en la vida de los trabajadores se saldaba con nuevas oportunidades de negocio y, por tanto, de empleo: el sistema de pagos a plazos permitía el acceso masivo a bienes secundarios, las vacaciones pagadas iniciaban el turismo de masas, etc.

El reconocimiento y posición que se otorgó a los sindicatos no tiene comparación con el que han tenido otras asociaciones de intereses. Ello se logró a cambio de integrar en el pacto capital-trabajo a la clase asalariada, protagonista de “la probablemente mayor contestación de un orden social que se ha dado en la historia”<sup>60</sup>. De hecho, la “cuestión social” por antonomasia fue desde los inicios de la industrialización, la cuestión obrera.

---

<sup>59</sup> GARCÍA Ferrando, M., POVEDA, M., SANCHÍS, E. y SANTOS, A.: “Trabajo y ocio en la sociedad contemporánea” en García Ferrando, M. (coord.): Pensar nuestra sociedad, Valencia, Tirant lo Blanch, 1995, pág. 325.

<sup>60</sup> PRIETO, C.: “Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis)” en Revista *Política y Sociedad*, nº 34, monográfico *Qué es el empleo*, mayo-agosto 2000, pág. 27.

Como afirma Fausto Míguélez (2002:40)<sup>61</sup>“Hay pactos sociales que garantizan paz social y alta productividad. Su traducción en el terreno económico y laboral es la consolidación de sistemas de relaciones laborales en los que hay tres actores principales: Estado, organizaciones patronales y organizaciones de trabajadores. Las organizaciones de los trabajadores ofrecen al sistema en su conjunto una paz social aceptable en la que, si bien hay conflictos y medidas de presión, éstas tienen lugar dentro de unos límites tolerables. Más en concreto, garantizan a las empresas productividad en incremento a cambio de una paulatina mejora de salarios y condiciones de trabajo. Los empresarios y las organizaciones patronales aceptan negociar las condiciones de trabajo con los representantes de los trabajadores, lo que les permite mantener controladas unas ciertas condiciones de competitividad. Al tiempo, mantienen un cierto compromiso implícito con sus sociedades locales de seguir invirtiendo, lo que facilita la creación continuada de empleo. Por su parte, el Estado garantiza no sólo políticas propicias al pleno empleo, sino sobre todo que éste tenga unas garantías mínimas. Es lo que se suele llamar la regulación del empleo. Pero, sobre todo, se mantiene dispuesto a invertir en ámbitos que, con frecuencia, la iniciativa privada no ocupa y que crean riqueza y, sobre todo, empleo”. Se plantea la polémica sobre si este capitalismo, obligado a reformarse ante la existencia de la alternativa comunista, es o no es ya capitalismo.

Se extiende la convicción de que el trabajo (ya regulado y convertido en empleo) mejora notablemente y que eso seguirá ocurriendo en el futuro, el cual se visualiza mayoritariamente como “sociedad del ocio” y del “dulce far niente”. En ella, la innovación tecnológica y las mejoras en productividad harán preciso que el esfuerzo humano deba aplicarse menos horas al día o bien menos días a la semana, o menos semanas al mes o menos meses al año, pero, en cualquier caso, se plantea claramente la expectativa de “trabajar menos”.

Aún no había aparecido la coletilla actual “para trabajar todos” ya que, en general, se consideraba que seguiría existiendo el pleno empleo y, de hecho, el compromiso del Estado en la consecución de éste se hace constar en las constituciones redactadas a lo largo del siglo XX.

Por supuesto el pleno empleo se refería principalmente a empleo seguro, estable, a tiempo completo... para los varones y preferiblemente blancos, como se encargó de denunciar el movimiento feminista o el de los negros. Por ello, y a pesar de las mejoras significativas conseguidas, el Estado del Bienestar no estuvo exento de críticas como las de los Nuevos movimientos sociales de los 60 que, resumidamente, podemos cifrar en:

No se ha erradicado la pobreza (y la pobreza no es un asunto individual), ni a nivel planetario ni en el interior de los países desarrollados, ni se han eliminado las variadas formas de reproducir la desigualdad.

---

<sup>61</sup> MIGUÉLEZ, F.: “¿Por qué empeora el empleo?” en Revista *Sistema* 168-169: *La degradación del trabajo*, julio 2002, pág. 40.

La alienación permanece de una forma menos evidente, pero no por ello menos grave, a través de los mecanismos de integración de los ciudadanos a través del consumo.

Se han consagrado papeles diferenciados y desiguales (los dos géneros y los grupos étnicos). Persiste la sociedad patriarcal y autoritaria.

Los costos sociales del crecimiento económico se aprecian alarmantemente en el deterioro progresivo e irreversible del medio ambiente y sus secuelas sobre la salud (y sobre el costo de la atención sanitaria). Se denuncia el despilfarro y el esquilmo de los bienes comunes de toda la humanidad: agua, bosques, materias primas... a la vez que comienzan, a través de los primeros Informes al Club de Roma, a conocerse las limitaciones que deberían hacerse a ese tipo de crecimiento cuantitativo en función, al menos, de la contabilización de recursos conocidos.

Predominio de puestos de trabajo sin cualificación real, repetitivos, monótonos, carentes de interés, que no permiten ni la autorrealización ni el crecimiento profesional.

### **4.3. GLOBALIZACION**

La crisis del petróleo supone una primera sacudida que amenaza con romper abruptamente la imagen ideal de una economía mixta que trae seguridad, bienestar y prosperidad progresivos. La progresiva reducción de aranceles comerciales propiciada por los acuerdos de la Ronda Uruguay (y posteriormente la Organización Mundial del Comercio), la libertad de movimientos de capitales acordada por el Fondo Monetario Internacional, así como el abaratamiento de los transportes y las innovaciones tecnológicas (sobre todo en el campo de las telecomunicaciones) han supuesto una transformación radical en el funcionamiento del sistema económico.

Comienzan los ataques a las políticas de bienestar ante las dificultades de sostenimiento del modelo a largo plazo. Y la caída del muro de Berlín se interpreta como el triunfo definitivo del capitalismo (que vuelve a retomar su primitiva acepción), conformándose una explicación de la crisis que, ante la falta de respuesta demostrada por los defensores del estado de bienestar, aparece como la única posible. Es lo que, a pesar de contar con antecedentes históricos, se configura como “pensamiento único”.

La transformación del sistema económico ha tenido repercusiones sobre el empleo (del pleno empleo se ha pasado al desempleo masivo y permanente), los estados de bienestar, las formas productivas, la acción de los sindicatos...

A nivel productivo hay que destacar la irrupción progresiva de un nuevo modelo que, sin afectar a la concentración de capital típica de las compañías multinacionales, se configura (incluso jurídicamente) como una descentralización organizativa y productiva crecientes: la empresa red, fábrica difusa, “lean production”... un modelo de producción fragmentado y descentralizado en el que distintas partes de un producto se fabrican en distintos países (que

compiten entre sí en la reducción de costes) y se ensamblan y comercializan en cualquier otro.

Resulta más barato producir componentes del producto a la manera “fordista” en fábricas instaladas en países de mano de obra muy barata (donde los sindicatos o no existen o apenas tienen fuerza) y ensamblar finalmente todos los componentes (incluso lejos del destino final) que producir en la vieja Europa “donde la empresa está obligada a pagar altos salarios y se ve atenazada por múltiples regulaciones e imposiciones del Estado que le restan eficacia” (así se ha construido por el neoliberalismo el discurso explicativo de la crisis, al margen de cualquier razonamiento ético o de responsabilidad social de la empresa con la comunidad gracias a la cual se ha desarrollado).

El progresivo éxito del modelo da lugar a los procesos de deslocalización, desindustrialización y reconversiones que han expulsado a decenas de miles de trabajadores especializados al paro de larga duración o a prejubilaciones. Multitud de producciones se han trasladado (o han pasado a imitarse a un coste muy inferior) a países asiáticos (y más recientemente a los de Europa del Este) dada la facilidad de desarrollar estas producciones en serie (o de “personalización en masa”) por la rapidez en el adiestramiento de los trabajadores en procesos de trabajos repetitivos y simples, al ser extrema la división del trabajo.

Únicamente aquellas producciones en las que el coste del transporte o el acceso a las materias primas les permitan un margen de rentabilidad incuestionable han podido mantenerse a salvo del “dumping social” que supone la competencia de esos países en los que la mano de obra no disfruta de prácticamente ninguna de las ventajas del Estado de Bienestar<sup>62</sup>. Ello explica el despegue industrializador del Sudeste asiático.

Esta interpretación no se comparte por muchos autores (por ej. Eddy Lee<sup>63</sup>) que señalan el hecho de que en la nueva división internacional del trabajo, el sector manufacturero representa una parte que rara vez excede del 20% del empleo en los países desarrollados del cual sólo una parte se adscribe a empresas intensivas en mano de obra. Asimismo, como demuestran los flujos de intercambios comerciales, tanto Norteamérica como la UE como Asia funcionan como economías cerradas en la medida en que el grueso de esos tráficos se produce dentro y entre las mismas. Navarro (2000: 36) apostilla<sup>64</sup>: “Es más, el comercio dentro de cada región ha crecido mucho más rápidamente que el comercio entre los tres bloques regionales”.

A ello hay que objetar, no obstante, las muchas maniobras ejecutadas por las transnacionales para eludir las normas aduaneras a fin de conseguir que los productos

---

<sup>62</sup> SABEL,, Ch.: Trabajo y política: la división del trabajo en la industria, Madrid, Mº de Trabajo y S.S., 1986, cap. 5. “¿El final del fordismo?”.

<sup>63</sup> LEE, E.: “Mundialización y empleo: ¿Se justifican los temores?” En *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 115 (1996), núm. 5, pág. 530

<sup>64</sup> NAVARRO, V.: “¿Están los Estados perdiendo su poder con la globalización?” en revista *Sistema* 155-156 *El legado de Keynes*, abril 2000.

“made in the world” lleven la etiqueta made in “país que más prestigio tiene en este mercado” aunque en la realidad en ese último país apenas se haya llevado a cabo algo más que una acción meramente cosmética de última hora. Si además consideramos la creciente tendencia descrita, entre otros, por Manuel Castells hacia la creación de empresas virtuales, comprobamos que no es fácil seguir el rastro real de los intercambios no sólo financieros (que es el aspecto más conocido) sino comerciales.

Otra objeción hace referencia a la necesidad de contabilizar, asimismo, los servicios que las empresas manufactureras desarrollan y necesitan a su alrededor, por lo que consideramos que ésta es una investigación que requiere de múltiples esfuerzos para ser dilucidada, dada la importancia que el tema tiene.

Otro aspecto de la globalización con repercusiones sobre el empleo es el financiero. La globalización financiera se desarrolla con un incremento espectacular de los flujos y transacciones financieras, con predominio de movimientos altamente especulativos y búsqueda de plusvalías a muy corto plazo y con el máximo rendimiento, produciéndose una cierta autonomía de la economía productiva al obtenerse mayores rendimientos de la especulación financiera que de los rendimientos empresariales (la economía devorada por las finanzas).

Como es obvio, “Para que la actividad empresarial merezca continuar es necesario que el capital colocado en la empresa tenga al menos una rentabilidad superior a la de una inversión financiera sin riesgo. Y el único modo de lograrlo para unas empresas acostumbradas a unos tipos nulos o negativos en los años setenta es reestructurarse y reducir costes, en especial el salarial. Evidentemente, los planes de despido forman parte de esta adaptación”<sup>65</sup> Ello explica que, a pesar de obtener ganancias, pueda peligrar el futuro de una empresa porque lo que resulta preponderante es que el tipo de interés sea o no superior a la rentabilidad del capital en la empresa. Si es superior, los accionistas demandarán una reducción de costes ante el peligro de que sus acciones se hundan.

Y la reducción de costes se está haciendo, invariablemente, por el lado salarial ya que el factor trabajo es el más controlable para la empresa. Como afirma Miguélez<sup>66</sup>: “La realidad es que hoy las empresas pueden controlar mucho menos que en el pasado factores como el mercado y la tecnología. En el control de dichos factores los Estados nacionales y las relaciones de predominio de muchos de éstos (los centrales) sobre otros (los periféricos) jugaban un papel primordial en el pasado. Pero muchos Estados no pueden “proteger” tan eficazmente a sus empresas, aunque otros sí lo siguen haciendo. Por otro lado, las empresas mismas, excepto si son multinacionales –y aun éstas en menor medida que antes-, tienen mayores dificultades que en el pasado para garantizarse mercados y el uso en exclusiva de ciertas tecnologías. Por ello el trabajo se convierte en el factor más controlable”.

---

<sup>65</sup>FITOUSSI, J-P.: “¿La Bolsa o el empleo?” en *El País* 10.6.2001, pág. 16.

<sup>66</sup>MIGUÉLEZ, F.: op.cit. pág. 44.

Ahora bien, como advierte Juan José Castillo (1998: 108)<sup>67</sup>: “cada vez está más documentado que la mejora de *costes* interna de las empresas, que se suele asociar con la introducción de nuevos modelos productivos, especialmente lo que se ha dado en llamar <producción ligera> o <modelo japonés>, se hace, en muchas ocasiones, exteriorizando costes. Costes colectivos que, por su difícil evaluación escapan fácilmente a la mirada del sociólogo apresurado. La producción ligera (*maigre*) dentro de la fábrica se hace <pesada> (*gourmande*) en el exterior, a costa de todos”.

La competencia a nivel internacional se hace insoportable a veces incluso para grandes empresas que pocos años atrás parecían gozar de un futuro asegurado. Ante las amenazas de cierre de plantas productivas, gobiernos de diferentes ideologías han ido plegándose a las peticiones de los grandes conglomerados económicos que se han ido formando a través de absorciones, fusiones<sup>68</sup>. Las grandes transnacionales “negocian” con los diferentes gobiernos tanto una política fiscal favorable como la desregulación del mercado de trabajo (o su flexibilización, con la excusa de no frenar la competitividad de las empresas en ese mercado internacional de altísimo riesgo). Como se señala a menudo: “si hay algo peor que ser barrido por las supertransnacionales es ser ignorado por éstas”. Así, los gobiernos entran a competir por atraer inversiones: rebajas de la fiscalidad de las empresas, desregulaciones del marco jurídico del trabajo...

Mientras las recomendaciones de la OMC o el FMI se convierten en normas de obligado cumplimiento (¿cómo no hablar de la pérdida de soberanía de los estados-nación?), las normas de la Organización Internacional del Trabajo no entran en el juego de la globalización. Y no sólo se impone como imprescindible para mantener la competitividad empresarial la flexibilización del trabajo, sino que se ataca a los sindicatos como culpables de esa falta de competitividad debido a sus excesivas exigencias.

La internacionalización de la economía deteriora la eficacia del Estado del Bienestar para controlar la economía nacional. Es la tesis defendida por Giddens o por John Gray a la que Vicenç Navarro opone algunas consideraciones de interés pero que, bajo nuestro punto de vista, no niegan la mayor.

Navarro entiende que las empresas transnacionales, lejos de forzar a los gobiernos a seguir políticas que interesen a éstas, dependen de los estados en que se ubican siendo condicionados por éstos en sus sistemas organizativos, de financiación, de personal, redes de influencia... Se apoya, entre otros casos, en la (por otro lado tradicional) consideración del gobierno estadounidense de turno por los intereses de sus grandes empresas. No está de

---

<sup>67</sup> CASTILLO, J.J.: A la búsqueda del trabajo perdido, Madrid, Tecnos, 1998.

<sup>68</sup> GEORGE Susan: en su conferencia “Una breve historia del neoliberalismo: veinte años de economía de élite y de oportunidades emergentes para el cambio estructural” pronunciada en la *Conferencia sobre Soberanía Económica*, Bangkok, marzo de 1999, disponible en <http://www.ugt.es/globalizacion/susan1.htm> afirma que de “dos tercios a tres cuartos de todo el dinero denominado “Inversión Extranjera Directa” no se dedica a inversiones nuevas para la creación de trabajo sino a las Fusiones y Adquisiciones que casi siempre invariablemente resultan en pérdidas de empleos”.

más recordar que el peculiar sistema de lobbys estadounidense hace que sean los sucesivos gobiernos los deudores de las empresas y no al revés.

La política está supeditada al logro de los votos necesarios para gobernar pero para contar con todo el apoyo mediático (que, en función de sus múltiples alianzas económicas, tiene unos intereses globales concretos) debe actuar como viene haciéndolo: *liberando* al mundo del capital de las ataduras que pretendían remediar la *libertad del zorro en el gallinero*.

A las dificultades del estado-nación por controlar su economía hay que sumar el cambio en las condiciones demográficas y de modelo familiar hegemónico que se suceden desde el asentamiento y consolidación del Estado de Bienestar.

La mayor esperanza de vida de la población supone el pago durante más años de las pensiones de jubilación así como el incremento de la asistencia médica a esa población, aumentando los gastos en pensiones y sanidad, tradicionalmente los dos apartados más onerosos de las partidas presupuestarias. El modelo familiar más general en los años 60, familia biparental con un solo perceptor de rentas empleado en condiciones de estabilidad en grandes unidades de producción da paso a situaciones heterogéneas en las que predomina el deseo/necesidad de incorporación femenina a un empleo que adopta multitud de formas posibles más o menos precarias. Como consecuencia del paro y la precariedad, hay menos cotizantes a la seguridad social, así como más gastos por el mismo concepto. Más gastos y menos ingresos: el sistema se hace progresivamente insostenible con los mismos parámetros de partida.

Se interpreta la progresiva crisis fiscal del estado del bienestar como demostración de la inviabilidad del modelo. La consecución del déficit cero se convierte en el nuevo El Dorado a perseguir. El Estado de Bienestar “adelgaza” privatizándose servicios públicos, reduciendo la cobertura de los servicios sociales...

La explicación neoliberal de la crisis, sobre todo a partir de la caída del muro de Berlín, es la que triunfa, convirtiéndose en lo que algunos autores han denominado el “pensamiento único” por la falta de alternativas (e incluso de interpretación de la crisis) demostrada por los defensores del Estado de Bienestar. Se asiste así a una relegitimación del mercado y a una reafirmación de la ideología empresarial con la consiguiente revalorización de la figura del empresario como creador de riqueza y empleo.<sup>69</sup>

La globalización es un fenómeno reciente, que marcará profundamente el futuro económico del mundo, y que afectará a los países en desarrollo de una manera decisiva. Muchos autores y pensadores sobre el destino de la civilización, han venido repitiendo incesantemente que el mundo se está acercando cada vez más, que las comunicaciones van a tener un gran impacto en los patrones de vida de los países, que el acceso a la información va a determinar el desarrollo de las naciones, que el mundo se ha transformado en una aldea global y que el conocimiento será el mayor recurso de las naciones.

---

<sup>69</sup> BILBAO, A.: Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera, Madrid, Trotta.



La realidad, es que la globalización económica ya no es una teoría, o un posible camino de la economía y el mercado, sino un hecho concreto que está cambiando por completo las estrategias económicas de todas las naciones, redefiniendo las relaciones internacionales y creando nuevos y poderosos patrones culturales.

El propósito económico que inspiró la globalización es, sin lugar a duda, el de crecimiento económico de la clase empresarial, pero no hay evidencia de que la cuestión de desarrollo del ser humano tiene parte importante en el movimiento, ahora precipitadamente a flote en todas partes del mundo. Como tal, la globalización puede ser una buena estrategia para la acumulación de riquezas, pero esas riquezas son ante todo para unos pocos y no integra ninguna política proyectada para el desarrollo integral de una comunidad o una población.

Dice JUAN CARLOS TEDESCO:

“Al estar basada fundamentalmente en la lógica económica y en la expansión del mercado, la globalización rompe los compromisos locales y las formas habituales de solidaridad y de cohesión con nuestros semejantes. Las élites que actúan a nivel global tienden a comportarse sin compromisos con los destinos de las personas afectadas por las consecuencias de la globalización. La respuesta a este comportamiento por parte de los que quedan excluidos de la globalización es el refugio en la identidad local donde la cohesión del grupo se apoya en el rechazo a los ‘externos’<sup>70</sup>.”

Así, la cuestión central del modelo “globalización” parece ser, si los países latinoamericanos pueden alcanzar un proceso de desarrollo integral mientras persiguen un proceso de puro crecimiento, o si tendrán que buscar otro modelo para asegurarse de un progreso más auténtico.

El Fondo Monetario Internacional (FMI) la define como “la interdependencia económica creciente en el conjunto de los países del mundo, provocada por el aumento del volumen y de la variedad de las transacciones transfronterizas de bienes y servicios, así como de los flujos internacionales de capitales, al mismo tiempo que por la difusión acelerada y generalizada de la tecnología”.

Dos cuestiones aparecen como clave en esta visión de la globalización: el concepto de interdependencia —que oculta los procesos de explotación, dominación y apropiación presentes en la lógica del capital mundial—, y el quedarse en la forma de manifestación del fenómeno o proceso sin interesarse por los actores políticos y económicos que lo impulsan, en este caso las multinacionales, los estados desde los que se impulsan globalmente y los organismos e instituciones supranacionales, que actúan en el ámbito mundial como garantes y creadores de consenso para las medidas económicas y políticas que acompañan a la globalización neoliberal.

---

<sup>70</sup> TEDESCO, Juan Carlos: “Educación y sociedad del conocimiento y de la información” en *Revista Colombiana de la Educación* 06/2000

Según el profesor HÉCTOR LEÓN MONCAYO, en principio, la globalización podría definirse no sólo como una extensión de las relaciones sociales a nivel mundial sino como una intensificación de las mismas que han puesto en contacto de manera directa todos los puntos del planeta. No se trata pues, de movimientos o vínculos que “cruzan las fronteras” sino de relaciones de inmediatez, donde lo local es de por sí realización de acontecimientos distantes.

El término globalización comprende un proceso de creciente internacionalización o mundialización del capital financiero, industrial y comercial, nuevas relaciones políticas internacionales y la aparición de la empresa transnacional que a su vez produjo —como respuesta a las constantes necesidades de reacomodo del sistema capitalista de producción— nuevos procesos productivos, distributivos y de consumo deslocalizados geográficamente, una expansión y uso intensivo de la tecnología sin precedentes. De cierta manera el movimiento es antagonista al comercio internacional.

Lo que se exporta hoy en día no son sólo los productos manufacturados, sino el capital y las ganancias. Y esta pérdida de ganancias también es una pérdida de capital, lo que más empobrece a un país es la fuga de sus inversiones al exterior. El país que recibe la inversión se beneficia de los salarios de los empleados y, en algunos casos una actividad comercial secundaria; pero las ganancias se reservan por los dueños, en forma de capital para inversión en otras partes. General Motors anteriormente fabricaba sus vehículos en Detroit y Oshawa y los vendían en todas partes del mundo. Hoy tienen sus fábricas en cualquier parte del mundo en donde han encontrado una mano de obra calificada, dócil y barata.

Anteriormente, los productos nacionales se intercambiaban porque ningún país tenía todo los recursos o productos que necesitaba o quería. En ello, hay una lógica inherente que tiene su explicación en la simple necesidad de satisfacer las necesidades básicas y avanzadas de la población. Hoy, el intercambio de capital es un proceso económico, político y social que ha sido retomado con mayor énfasis en los países en desarrollo, como premisa específica para lograr un crecimiento económico y erradicar la pobreza. Pero este fenómeno en ningún momento fue concebido como modelo de desarrollo económico, y mucho menos de desarrollo social, sino como un marco regulatorio de las relaciones económicas internacionales entre los países en cuestión.

El despliegue mundial del capital no prescinde del Estado aunque el Estado tiene un papel en ello. Pero para los partidarios de la globalización, los principales actores o hacedores de la historia económica, son las transnacionales y su gran capital con sus estructuras e instituciones supranacionales; los sujetos, organizaciones, movimientos y pueblos no hacen sino presenciar los acontecimientos y ocupar el lugar que les fijan las estructuras del mercado y el capital global; la historia no se construye por ellos, se presencia, se les impone una ideología según la cual no hay alternativa al neoliberalismo y a la globalización<sup>71</sup>.

---

<sup>71</sup> CALVO, Juan: Globalización revista Web mensual de economía, Sociedad y Cultura - ISSN 1605-5519

Según la opinión de CALVO sobre el tema, con el transcurso del tiempo, el programa neoliberal se convirtió en un modelo económico, político y social cuyo basamento teórico lo componen tres grandes premisas: Primero, la producción y el crecimiento de los bienes y servicios producidos van acompañados de un proceso de destrucción de las fuentes de producción de toda la riqueza. Segundo, concibe al mercado como el centro de la actividad económica y acepta la existencia de fuerzas autorregulatorias hacia la armonía de los intereses de todos. Tercero, los desequilibrios económicos son causas de la intervención en el mercado; por tanto, debe eliminarse la posición suprema del Estado respecto de éste y hacerlo un garante de la acción irrestricta de las fuerzas de la oferta y demanda.

En conclusión, la globalización es un fenómeno de carácter internacional, cuya acción consiste principalmente en lograr una penetración mundial de capital financiero, comercial e industrial, desarrollándose de forma multipolar. La exportación e importación de productos se realizan, en muchos casos, entre diferentes ramas de la misma empresa y de este modo no hay necesidad de compartir muy extensamente sus ganancias. Es precisamente esa penetración, que conlleva hacia una competencia internacional de acceso a mercados, la que permite el crecimiento y expansión ilimitada de las empresas transnacionales por todo el mundo, las mismas que a la vez cuentan con el respaldo incondicional de sus respectivos estados nacionales. La limitación de mercados y la necesidad de inventar mejores procesos de producción, distribución y consumo hacen necesaria una transformación de la manera como se desarrolla la producción, incluyendo componentes de tecnología y deslocalización geográfica con el objeto principal de reducir los costos.

Varios estudios han concluido que la globalización ha beneficiado tanto a los países pobres como a los países ricos. Pero tales estudios tradicionalmente no se interesan en los índices de desarrollo integral, sino en cifras sobre actividad comercial global e ingresos totales. Y lo que no se calcula, principalmente en los estudios es el impacto provocado por el cambio de los agentes de control del comercio de la esfera local a la internacional, donde los que toman las decisiones no son políticos responsables a los electorados. Son más bien los que administran las bancas de capital, naturalmente con su interés principal en realizar ganancias sobre sus amplias inversiones. Es decir, no son representativos del pueblo y tampoco no son responsables al pueblo, ni son fácilmente asequibles por el público; supone sólo que siempre se encontrarán lejos de la vista del público, refugiados en las pequeñas salas de juntas de las distintas capitales del mundo empresarial.

Por el carácter poderoso que posee el capital entre un mundo sumamente materialista, imprevisor y ciego a los valores humanos y espirituales, un capitalismo cada vez más prepotente por la caída del comunismo y la obsequiosidad de los líderes políticos, la gente de todas las clases sociales y en todas partes del mundo se ve resignada y conforme con las intenciones de los que manejan estos grandes capitales. Como tal, los intereses de las poblaciones regionales y locales, se ven más y más desplazados fuera de las comunidades local y nacional hacia el exterior del país, alejándose cada vez más del alcance de la pobre e impotente población local.

El sociólogo MANUEL CASTELLS, en su análisis sobre la era de la información, ofrece un panorama de la economía, la sociedad y la cultura contemporáneas como resultado de la pérdida de la legitimación nacional. De acuerdo a su análisis, el estado-nación, para sobrevivir a su crisis de legitimidad, cede poder y recursos a los gobiernos locales y regionales y pierde capacidad para igualar los intereses diferentes y representar el “interés general”. Según CASTELLS,

“...lo que comenzó como un proceso de relegitimación del estado, mediante el paso del poder nacional al local, puede acabar profundizando la crisis de legitimación del estado nación y la tribalización de la sociedad en comunidades construidas en torno a identidades primarias”<sup>72</sup>.

Con la presencia de estos grandes sistemas globales, es natural que haya una cierta pérdida de autonomía local. Como manifestación del despojo de poder político de los países pobres, se nota la tendencia de funcionarios y políticos a sucumbir ante la tentación de dar concesiones e incentivos a los inversionistas en cambio de ciertas gratificaciones, tanto en los países industrializados como en los en vías de desarrollo. La creación de condiciones favorables para la inversión, la compra de valores y la extracción de ganancias, sobre todo de las empresas públicas que, por su poca rentabilidad, padezcan de escasez de capital, dejan los políticos susceptibles a sobornos y grandotas maniobras de corrupción, muy difíciles de detectar. Y los posibles beneficios financieros y políticos también son grandes porque las cantidades de las inversiones en juego son generalmente enormes.

FEDERICO GARCÍA MORALES hace alusión a este tema, así:

“El neoliberalismo, esa tremenda entrada del sistema transnacional en América Latina —y en otros continentes—, aprovechó en su primera época la plenitud y los remanentes de sistemas políticos autoritarios. Se instala, indudablemente no mediante la fuerza del mercado, sino bajo el amparo del estado, de gobiernos fundamentalmente centralistas y corruptos. Y así transcurre esta “modernización” con apoyo del régimen peronista en Argentina, de las democracias fingidas, liberales o conservadoras en Colombia, o con la instalación fujimorista en Perú, con el eterno PINOCHET y sus sucesores en Chile, con el consolidado apoyo de los gobiernos priístas en México, con las facilidades que el estado despótico ofrecía en Egipto, en Pakistán, en África...”<sup>73</sup>.

En la perspectiva tradicional, el desarrollo se consigue básicamente mediante la infusión de capital en una comunidad y la generación de oportunidades y de actividad económica y comercial entre la población. Tradicionalmente, no importaba tanto la clase, como el volumen de actividad. Tampoco importaba qué producía una sociedad; sólo que produzca algo y que se fije una etiqueta de precio en lo que se produce. Tradicionalmente, esto

---

<sup>72</sup> CASTELLS, Manuel: “The information age: economy, society and culture” *Journal of Sociology*, Nov 1999 v35 i3 pág. 375

<sup>73</sup> GARCÍA MORALES, Federico: *América Latina: las transiciones infinitas*.

constituía la medida de progreso y de desarrollo de un país. Según este modo, el grado de desarrollo se mide de acuerdo con indicadores de actividad económica que no tienen necesariamente que ver con el beneficio que brinda al ser humano o con las señales de bienestar humano; el valor que uno asigne a las actividades económicas es más bien una cuestión de preceptos morales y existe una jerarquía de valores que tradicionalmente se quedan muy afuera de cualquier intento de evaluar el desarrollo en los países.

Entre las consecuencias de la globalización es la vulnerabilidad del sistema agrícola a la adquisición y dominio por intereses ajenos a las comunidades campesinas. La adquisición de esta industria efectivamente pone en riesgo el sustento de muchos campesinos y la diversidad de sus culturas en materia de comidas y las economías alimenticias locales. Según la conferencista india, VANDANA SHIVA quien se ha preocupado por este tema:

“Las patentes y los derechos de propiedad intelectual deben ser otorgados por los nuevos inventos. Pero las patentes se han reclamado por variedades de arroz tales como el basmati por el que mi valle, en donde nací es famoso, por sus pesticidas derivados del neem que habían estado usando nuestras madres y abuelas”<sup>74</sup>.

Y continúa la señora. SHIVA:

“La riqueza del pobre es apropiada violentamente mediante métodos nuevos e inteligentes como las patentes sobre la biodiversidad y el conocimiento indígena. Rice Tec, una compañía con sede en los Estados Unidos de América, fue agraciada con la patente número 5,663,484 por el basmati y sus granos. El basmati, el neem, la pimienta, la calabaza amarga, el turmeric, todo aspecto de la innovación encarnada en nuestras comidas indígenas y sistemas medicinales ha sido ahora pirateado y patentado. El conocimiento de los pobres ha sido convertido en la propiedad de las corporaciones globales, creándose una situación en donde los pobres tendrán que pagar por las semillas y las medicinas que han hecho evolucionar y que han usado para satisfacer sus necesidades de nutrición y salud.

Una monocultura global se impone a la gente definiendo todo lo que es fresco, local o hecho a mano como un riesgo para la salud. —Afirma la señora SHIVA— las manos humanas han sido definidas como el peor contaminante, y el trabajo de las manos humanas ha sido puesto fuera de la ley, remplazado por máquinas y químicos comprados a las corporaciones globales. No hay recetas para alimentar al mundo, salvo robar los medios de vida de los pobres para crear mercados para los poderosos”<sup>75</sup>.

Hace menos de dos años, la empresa canadiense President’s Choice empezó a abrir un mercado de alimentos especializados de aquel país, en Colombia. Hoy en día, estos productos alimenticios tienen una importante porción del mercado especializado en

---

<sup>74</sup> VANDANA SHIVA: “Globalización y pobreza” en *Globalización* Reith (2000)

<sup>75</sup> *Ibidem*.

Colombia ostentando precios económicos y buenos productos. Esto ocurre en una coyuntura particularmente difícil para el campesino colombiano que se encuentra acometido por las fuerzas de la subversión que invaden sus parcelas y ponen sus “vacunas” de extorsión, por las importación de comidas de los países vecinos y de los industrializados, la competencia por parte de los grandes terratenientes y la caída de todos los mercados nacionales por causa de la recesión.

#### **4.4 ASPECTOS GENERALES DEL FENÓMENO DE GLOBALIZACIÓN.**

**Cambios en la División Mundial del Trabajo.** Uno de los impulsos más evidentes de los procesos de globalización se presenta en la disponibilidad de tecnologías informáticas junto con una mayor capacitación de la mano de obra en muchos países intermedios. Ambos factores posibilitan condiciones de producción asimilables en casi todas las regiones del mundo. Bajo las condiciones del concurso mundial, esto se traduce gradualmente en una transformación fundamental de las estructuras en la División Mundial del Trabajo.

A comienzos de la década del setenta, la participación de productos terminados en las exportaciones de las economías emergentes del sudeste asiático a los países industrializados apenas alcanzaba al 40%, en tanto que en la actualidad suman ya un 80%. Su estructura exportadora se asemeja cada vez más a aquella de los países industrializados. El tradicional privilegio del liderazgo tecnológico de estos últimos se presenta amenazado porque parece cada vez más difícil defender las ventajas de innovación frente a una competencia de imitación. El ciclo de vida de muchos productos se ha visto reducido drásticamente, de modo que resulta decisivo acelerar el desarrollo del producto y su lanzamiento en el mercado.

Paralelamente cobra singular importancia la presencia regional de la oferta para lograr así una rápida distribución del producto en los mercados relevantes. Como consecuencia de todo esto los términos de intercambio entre las naciones industrializadas y muchas sociedades en vía de desarrollo se modificarán sustancialmente. Hasta ahora y por espacio de muchas décadas, esta competencia se desarrolló de manera que les bastaba, a las naciones industrializadas más avanzadas, mantener su liderazgo tecnológico para poder trasladar sus elevados costos laborales y sociales a los mercados mundiales. Así, las conquistas sociales se financiaron, en buena medida, a través del comercio exterior con aquellos países que hoy surgen como serios rivales. La posibilidad de emplear estándares industriales prácticamente idénticos, hace que las naciones recientemente industrializadas puedan hacer valer mucho más eficazmente su ventaja comparativa natural, que es la de contar con una población joven, ávida de aprender y deseosa de trabajar. La División Internacional del Trabajo, en el futuro, deberá interpretarse al pie de la letra, es decir, que producirá una creciente distribución mundial de lugares de trabajo y de prosperidad económica.

**Creciente volatilidad del capital financiero.** Otro aspecto de gran alcance es la liberalización del comercio internacional de capitales. Son las inversiones extranjeras directas las que se han convertido en el genuino motor de la globalización. Mientras que en

otros tiempos ambos desarrollos transcurrían casi en forma paralela, actualmente las transacciones financieras multiplican varias veces el valor del volumen de los bienes negociables. Al mismo tiempo se ha acelerado considerablemente la velocidad con la que las transacciones financieras pueden ser transmitidas a todos los rincones del planeta. Posibles inversiones (o también especulaciones), pueden movilizar, en un mínimo de tiempo, enormes flujos de capitales. Este fenómeno de volatilidad financiera creciente ha adquirido dimensiones alarmantes a comienzos de la década de los noventa.

Otro problema que se manifiesta como resultado de la volatilidad de los capitales es que los márgenes de acción de la política económica y social de los Estados nacionales se han visto fuertemente acotados. Cualquier decisión es sometida a una valoración internacional por parte de los analistas financieros lo que provoca fugas de capitales golondrinas. Esto puede tener consecuencias positivas en el sentido de que se pone al descubierto una política económica y social errada, obligando en definitiva a que ésta sea revisada. Por otra parte, la reciente crisis financiera en Asia es una demostración cabal de que economías enteras pueden quedar atrapadas en una suerte de callejón sin salida, lo cual no puede ser superado ni con las medidas de los diferentes bancos centrales, ni con la ayuda proporcionada por el Fondo Monetario.

**Estructuras empresariales transnacionales** Una de las consecuencias posiblemente más significativas, derivadas de la globalización, será el desplazamiento del poder de decisión económico a los grupos empresarios internacionales. Una característica novedosa de las empresas transnacionales se presenta en estructuras productivas y organizativas que facilitan un intercambio flexible de bienes y servicios entre diferentes regiones del mundo. Esto admite una creciente retroalimentación interna de compras y ventas, así como un intercambio flexible y diversificado con suministradores en todo el mundo. El objetivo de estas estrategias es la creación de cadenas productivas globales para poder acomodarse mejor a las fluctuaciones en los mercados. En este mismo sentido debe interpretarse la formación de alianzas estratégicas globales que se van perfilando rápidamente hacia magnitudes garantizando el liderazgo en la economía global.

El salto cualitativo más importante y con amplias repercusiones sobre el empleo y la política social se traducirá en el carácter de “Global player” de este tipo de empresas transnacionales. Ello les permitirá sustraerse a las políticas de sus países de origen, trasladando selectivamente sus actividades hacia aquellas latitudes donde por ejemplo, las condiciones impositivas y financieras son más ventajosas, las normas ambientales menos estrictas y los costos laborales y sociales más bajos. La fragmentación de los procesos de producción que acompañan la estrategia del “Global sourcing” permite a la empresa beneficiarse de todas las ventajas comparativas y en particular del excedente de mano de obra a bajo costo.

**El Triunfo del paradigma capitalista** El colapso mundial del paradigma socialista produjo también una considerable aceleración de las tendencias globalizantes. El anterior discurso ideológico entre el modelo capitalista y el modelo socialista fue sustituido por el dominio del pensamiento capitalista. Y la discusión sobre alternativas políticas se ha visto

desplazada por un amplio intercambio de ideas sobre diferentes diseños institucionales para la estructuración de economías de mercado y democracias parlamentarias. Frente a los procesos de convergencia estructural, el modelo del estado de bienestar social realizado en los países occidentales también debe medirse internacionalmente con otros conceptos de seguridad social. La política de liberalización y desreglamentación no sólo ha hecho más permeables las fronteras y abierto los mercados que hasta ahora estaban protegidos o aislados, sino que abrió además la puerta para una oferta mundial de mano de obra. Por ello, la población activa en los países más avanzados se ha visto expuesta a una competencia que está dispuesta a trabajar a un costo laboral y social sensiblemente inferior. Toda la red de la División Internacional de Trabajo se reordenará de acuerdo con esta nueva forma de competencia por la radicación de capitales e industrias. Lo realmente revolucionario de esta situación es que por primera vez los países compiten bajo condiciones comparables. También los países en transición de Europa Central y del Este, así como China y Vietnam se van integrando al comercio mundial según las mismas “reglas de juego”. Sin embargo, las condiciones solamente son comparables pero no son iguales. Por ejemplo, el continente Africano desde hace muchos años ya se ha visto marginado de los procesos de integración mundial. Y en América Latina, también, las condiciones no son muy favorables. El concepto de economía de mercado nunca estuvo fuertemente arraigado en América Latina, y en definitiva, la opción en favor de medidas de desregulamiento y de liberalización de los mercados fue mucho más el producto de la necesidad de ajuste estructural y de las exigencias de la creciente competición mundial. Si bien hoy observamos un amplio respaldo a los principios de la economía de mercado, existe el peligro latente de que disminuya el consenso en cuanto a las ventajas que pueda generar este modelo en la medida en que no sea posible combatir en forma más eficaz los problemas de trascendencia.

No obstante que a partir de fines de la década del ochenta comienza a aplicarse en América Latina un proceso gradual de modernización a través de lo que se llamó política de estabilización y ajuste estructural, continúa sin resolverse el alarmante nivel de que más del 40% de la población latinoamericana vive en condiciones de pobreza. Por otro lado, la desigualdad de ingresos y bienes que ya es endémica en América Latina, parece agravarse con los procesos de la dolarización de las economías y la orientación política al economicismo. Frente a los desafíos planteados por el desajuste social creciente, me parece valiente recordar que la futura credibilidad del sistema político y del nuevo orden económico adoptado, dependen decisivamente de una sensible reducción del nivel de desempleo y de la marginalidad social. Si la brecha entre ricos y pobres continúa abriéndose, podría afirmarse que el actual sistema socio-económico está condenado a explotar, como explotó el comunismo. Entonces, en la época del globalismo también sigue siendo válido que la mejor política económica es la que produce mejores beneficios sociales.

**Oportunidades y riesgos del concurso institucional** Terminada la Segunda Guerra Mundial, Europa Occidental ingresó en una etapa de fuerte expansión de las prestaciones sociales, sin que prácticamente se levantaran voces críticas. En la última década del presente siglo, en cambio, han surgido crecientes dudas en torno de la vigencia de la actual



política social. No parece tratarse de una mera crisis financiera transitoria, sino de una profunda crisis de identidad, y los fenómenos de esta crisis no sólo afectan a Europa Occidental, sino que aparecen dispersos por todo el globo. Aun cuando por variadas razones y con diferentes perspectivas muchos países, tanto europeos como latinoamericanos y asiáticos, buscan actualmente nuevos paradigmas para la organización de un adecuado sistema de seguridad social. En el actual contexto de la economía mundial, las consecuencias ya analizadas de la creciente globalización han llevado consigo choques entre diferentes estándares laborales y sociales, como también entre diferentes conceptos de política social. Como consecuencia los sistemas de seguridad social nacionales se han visto sometidos a una fuerte presión de ajuste estructural.

**La desreglamentación de las relaciones laborales** Las relaciones entre las organizaciones de empleadores y sindicatos son el último ámbito donde se aprecian tendencias de cambio. La conexión con el fenómeno de la globalización se manifiesta en los profundos cambios estructurales provocados en los mercados laborales, así como en una oferta excesiva de mano de obra en el nivel de baja y media calificación profesional. Pero, aparte de estos efectos cuantitativos la globalización llevará consigo también un cambio cualitativo porque introduce la disolución de las formas de trabajo y producción de la era industrial.

Ambos efectos tendrán repercusiones graves en la estructuración y organización de sistemas de seguridad social. La redundancia a escala mundial de mano de obra de baja calificación lleva a los países industrializados a pérdidas significativas de puestos trabajo y al fenómeno -antes desconocido- de un desempleo persistente frente a las tradicionales medidas de política laboral. El paro permanente lleva no sólo a cargas financieras, sino también a una base de ocupación muy estrecha que pone la lógica de financiación de los sistemas de seguridad social cada vez más en peligro. Como factor agravante puede añadirse que el tránsito de la era industrial a una sociedad futura de información y servicios llevará consigo atípicas formas de trabajo y ocupación, que no se puede armonizar fácilmente con las formas tradicionales de seguridad social.

De la era industrial nacieron biografías laborales caracterizadas por una estandarización que facilitó la construcción de los grandes seguros sociales que conocemos, de forma que se podría hablar, por tanto, de un modelo industrial de seguridad social. Y también hay que recordar que, por lo menos en Europa, el movimiento obrero ha influido por medio de convenios colectivos en gran medida, tanto en la dirección como al contenido de la política social del Estado, pero ahora bajo la presión del concurso global y también por causa de las políticas de privatización y desreglamentación, como se puede observar, por ejemplo, en Gran Bretaña o en Nueva Zelanda, donde se debilita constantemente el poder negociado de los sindicatos. Se observa que muchos empresarios se retiran de las negociaciones colectivas, para ganar más disponibilidad sobre el empleo, resultando una individualización creciente de los contratos de trabajo que suprime la representación de intereses colectivos. Por este motivo parece dudoso que los sindicatos en la era postindustrial mantengan su significado para la formulación de la política social estatal

En el artículo titulado Globalización y mercado de trabajo en Colombia: algunas consideraciones en el marco de la flexibilización laboral. Escrito por Diego Andrés Guevara Flétcher: Economista. Especialista en gerencia de Proyectos. Estudiante de Maestría en Economía. Profesor de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Colombia, hace las siguientes apreciaciones:

#### **4.5 GLOBALIZACIÓN Y MERCADO LABORAL.**

De acuerdo a las características antes mencionadas bajo la óptica de la teoría neoclásica, el trabajo es tratado como cualquier factor de producción. El producto se interpreta como una función de insumos en donde del trabajo se trata como cualquier mercancía.

De esta manera, bajo los conceptos de globalización, los insumos o factores productivos se establecen en los países que les ofrecen las mejores condiciones de rendimiento y productividad para sus agentes. Prueba de ello es el insumo capital. En efecto, Stiglitz (2001)<sup>76</sup> evidencia cierta “flexibilidad del mercado de trabajo” y la “liberalización del insumo capital” como políticas simétricas, respectivamente liberalizadoras de los mercados de trabajo y capital; pero acarrear consecuencias muy asimétricas, y ambas sirven para acrecentar el bienestar del capital a expensas de los trabajadores.

El Banco Mundial además muestra en las encuestas realizadas a los trabajadores cómo éstos cada vez más sienten mayor preocupación a la supresión de mecanismos protectores de la estabilidad del empleo, fruto de la flexibilidad del mercado de trabajo, estabilidad que ha sido cuestionada por el consenso de Washington. Éste ha pregonado políticas macroeconómicas que se han traducido en niveles altos de desempleo, con medidas monetarias y presupuestarias procíclicas.

Esta y otras entidades económicas internacionales han impulsado políticas financieras que no han ayudado a aliviar la recesión: han recomendado a los bancos restringir los créditos, recomendado privatizar las pensiones de vejez, propugnado la flexibilización del mercado de trabajo y opuesto a las demandas de derechos de acción colectiva.

Muchas de estas acciones, acompañadas por decisiones del Estado, son dirigidas y encomendadas a jefes de gobierno cuyos intereses, perspectivas e ideología no son muy favorables a las aspiraciones de los trabajadores (Stiglitz 2001).<sup>77</sup> Los defensores de las políticas favorables al mercado (tanto de capitales como de trabajo) manifiestan una fuerte campaña conducente a la privatización de la seguridad social a fin de sustituir los sistemas de prestaciones definidas por programas de cotizaciones definidas, lo cual beneficiaría inmensamente a las empresas privadas que gestionen los fondos y abonen las pensiones, pero que al mismo tiempo, impone mayores riesgos a los trabajadores.

---

<sup>76</sup> SIGLITZ, J. (2001). Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad. En: Revista Internacional del trabajo. (Vol. 121 N. 1-2 año 2002).

<sup>77</sup> *Ibidem*

En economías en transición se observa que el marco sociopolítico no ha conducido a la creación de empleo. Aunque debido a la falta de un sistema mínimo de seguridad social algunos empleadores no despidieron a sus trabajadores lo cual disminuyó el desempleo que de otra manera se hubiese registrado; muchos de ellos quedaron subempleados.

La información del Banco Mundial en 1991 muestra el caso de Rusia: con un PIB que es inferior en un 40 por ciento al de hace diez años y un índice de pobreza que se ha disparado del 2 al 40 por ciento. La privatización, que se suponía debía ser la base de creación de riqueza y de empleo, se desplomó al disminuir su capacidad productiva y a la destrucción de mano de obra.

Los gobiernos, por su parte, tienen el cometido en el mercado de trabajo de garantizar el derecho a la acción colectiva y exigir el cumplimiento de unas normas mínimas laborales. La idea de que los mercados no garantizan resultados socialmente eficientes está reconocida. Keynes señaló que podría haber desempleo persistente; sin embargo, la síntesis neoclásica sostuvo que, una vez, subsanado el problema del desempleo masivo, los mercados funcionan bien; el modelo neoclásico estándar con sus razonamientos en términos de eficiencia prevaleció.

Los estudios de la economía de la información ayudaron a descubrir los errores del modelo neoclásico estándar: era posible el desempleo en equilibrio (Stiglitz 1974, Shapiro y Stiglitz 1984)<sup>78</sup> a través de los modelos de salarios de eficiencia debido a que las perturbaciones que sufre la economía se pueden amplificar de modo que opere muy por debajo de su “potencial” durante períodos prolongados, y se dé una persistencia de niveles de desempleo mucho más altos que el nivel de “equilibrio”.

A través de organismos internacionales como el F.M.I., y su aplicación de políticas en países en vía de desarrollo, se han puesto en marcha estrategias de reestructuración del mercado financiero que han ido en detrimento de los resultados macroeconómicos. En sus programas de ajuste estructurales ha combinado a menudo la liberalización del comercio con tipos de interés altos por los cuales ha sido imposible alcanzar niveles de inversión, y por ende, de empleo.

Los lineamientos de política monetaria condujeron al aumento de las tasas de interés impidiendo la creación de empleo vía inversión, destruyendo muchos puestos de trabajo, empujando a las empresas a la quiebra por el pago de préstamos de capital y, en el caso contrario, con la reducción de los tipos de interés no se repara el daño: las firmas que han quebrado no vuelven a abrir. Este es uno de los efectos importantes de la histéresis que se producen en el mercado de trabajo (Stiglitz 2001). Sea cual fuera la situación de los países en desarrollo, en transición o en crisis, los mercados no conducen de manera rápida y automática al pleno empleo, y debe ser el Estado el encargado de fomentar el empleo y mantener una economía de pleno empleo.

---

<sup>78</sup> SHAPIRO, C. y STIGLITZ J. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. En: American Economic Review. (Junio, Vol. 74 N. 3, pp. 433-444).

Aunque en la mayoría de los países se habla de los principios democráticos, se reconocen que hay democracias imperfectas y que las voces de algunos grupos se oyen unas más que las otras. Las de los intereses comerciales y financieros se oyen mucho más que las de los intereses del trabajo y de los consumidores. La consecuente insatisfacción de políticas reformistas, por ejemplo el caso de América Latina, donde un estudio del BID en el año 2.000 reveló que el 60 por ciento de la población piensa que la economía va mal, y un 70 por ciento no ve ninguna posibilidad de mejora en el futuro inmediato es fruto en parte del perjuicio que han causado a tantas personas

**4.5.1. Flexibilidad del mercado de trabajo: Conceptos y definiciones.** Tras el pobre desempeño económico de comienzos de los años ochenta en los países de América Latina, se argumentaba entre otras razones, que el mercado de trabajo era uno de los causantes de dicha situación. Surgieron una serie de propuestas encargadas de formular políticas en caminadas a quitarle “rigidez” al mercado laboral que se reflejaba directamente en el precio de la mano de obra, las condiciones de empleo y calidad de los recursos.

Por tal razón, había que eliminar una serie de normas y reglamentaciones<sup>79</sup> que obstaculizaban el libre funcionamiento del mercado de trabajo debido a que impiden que este mercado absorba la oferta de mano de obra y se adapte a las exigencias impuestas por los cambios tecnológicos y se ajusten a la competencia externa (Lagos 1994).<sup>80</sup>

En las definiciones de la flexibilización del mercado de trabajo, organismos internacionales como la Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T.), considera dicha flexibilidad *como la capacidad de éste de adaptarse a las circunstancias económicas, sociales y tecnológicas* (O.I.T. 1986).<sup>81</sup> Por su parte, la O.C.D.E entiende la flexibilización del mercado de trabajo *como un ajuste de todos los costos reales de la mano de obra a las variaciones de las condiciones económicas* (O.C.D.E. 1986).<sup>82</sup>

Ante las anteriores definiciones, se puede definir la flexibilidad en el mercado de trabajo como una respuesta racional del mercado de trabajo a las variaciones del entorno económico. La flexibilidad consiste en que la fuerza laboral y las horas de trabajo o la estructura salarial se ajustan a las condiciones económicas inestables y fluctuantes. Se sostiene que el ajuste a los cambios es lento e insuficiente, debido a las rigideces institucionales, circunstancia que obliga a introducir mayor flexibilidad en las relaciones ocupacionales (Lagos 1994)

El pobre desempeño económico de América Latina en los años ochenta indica que la tendencia en los países latinoamericanos apunta hacia una mayor flexibilidad.

---

<sup>79</sup> Entre los principales obstáculos que se argumentan están: las restricciones institucionales, las políticas sociales, acuerdos colectivos, intervención sindical y las directrices gubernamentales.

<sup>80</sup> LAGOS, R. (1994). ¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?. En: Revista de la CEPAL. (Diciembre, pp. 81-94).

<sup>81</sup> O.I.T. (1986). Labour market flexibility-Report o fan Experts Group Meeting. Ginebra: Mayo

<sup>82</sup> O.C.D.E. (organización de Cooperación y Desarrollo económico). (1.986). Flexibility in the labour market-The current debate. París: Octubre.

La PREALC<sup>83</sup> afirma que entre 1980 y 1989 el mercado de trabajo en América Latina se caracterizó por una menor seguridad en el empleo. Las razones se argumentaban en el reemplazo del empleo a jornada completa por el de jornada parcial y el recurso cada vez mayor de la subcontratación.

Uno de los indicadores de este proceso es la elevada tasa de crecimiento anual del sector informal (6.7%), es decir, más del doble del sector informal (3.0%), que pasó de 16% de la población de la P.E.A. no agrícola en 1980 a 22% en 1989.

Otro indicador del aumento de la flexibilidad es la expansión del empleo en la pequeña empresa (aquella con menos de 10 empleados), concentrada en los servicios y la industria. Dentro del sector formal, la tasa de crecimiento del empleo en la pequeña empresa fue de 7.5%, en comparación con solo 0.5% en las empresas medianas y grandes.

Un tercer indicador observado por la PREALC es la tendencia de las grandes empresas a subcontratar la producción de ciertos componentes básicos de su proceso productivo, así como algunos servicios indispensables (como transporte, limpieza, mantenimiento y seguridad).

Un cuarto indicador de la flexibilidad del mercado de trabajo es el descenso de la tasa de crecimiento del empleo en el sector público. Si se toma el período entre 1.980-1.989 en su conjunto, esa disminución no fue apreciable, puesto que solo bajó de 15% a 14% de la P.E.A. (PREALC 1990).<sup>84</sup> Sin embargo, si se considera la tasa anual de crecimiento de dicho empleo en los últimos años es evidente que se ha producido una rápida desaceleración.

**4.5.2. Situación en Colombia** En el conjunto de países que adopten las políticas *globalizantes* se esperaba un efecto positivo en el trabajo y los ingresos.

Primero, el aumento de la productividad especialmente en los sectores de bienes transables, debería traducirse en aumento del empleo y reducciones de precios en esos sectores. Esto último también debería repercutir en una expansión del ingreso real y del bienestar de la población. Segundo, el aumento de los salarios en los sectores exportadores, que se supone hacen uso menos intensivo de mano de obra no calificada, deberían provocar una reducción de las diferencias de salarios por niveles de capacitación y, con ello, aumentar la equidad. (Tockman y Klein, 2002).<sup>85</sup>

En Colombia se vienen registrando las tasas de desempleo más altas que se hayan registrado en muchos años. Sin embargo, se han producido cambios profundos en la estructura del empleo. Se pueden identificar cuatro procesos principales relacionados entre

---

<sup>83</sup> PREALC Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe.

<sup>84</sup> PREALC (1990). Empleo y equidad: Desafío de los 90. (Documento de trabajo, N. 354). Santiago de Chile: O.I.T.

<sup>85</sup> TOKMAN, V. y Klein, E.(2002). La estratificación social bajo tensión en la era de la globalización. En: Revista de la CEPAL. (Diciembre de 2002).

si: privatización, terciarización, informalización y precarización enmarcada en las nuevas legislaciones laborales.

La privatización introdujo un cambio de comportamiento significativo en la creación de empleos. El papel histórico del sector público como empleador y como contribuyente importante al desarrollo de las clases medias ha disminuido ostensiblemente en el decenio de 1990. Este fenómeno es importante, ya que se trata de un sector que se ha caracterizado por su gran rigidez.

Con esta situación, ocurrió un traspaso obligado de mano de obra del sector público al sector privado. Fue también, una consecuencia de la disciplina fiscal adoptada por los últimos gobiernos, notable componente de la política de estabilización, tendiente a la reducción del déficit fiscal recortando el gasto público<sup>86</sup>

Los últimos resultados del Plan de reestructuración del Estado indican que a la fecha se han desvinculado 6.227 trabajadores, lo que significa ahorros anuales por \$180.164 millones. Entidades como ISS y Telecom han contribuido con la mitad de los cargos suprimidos<sup>87</sup>.

La transferencia de empleos no fue, en general, hacia empresas privadas de gran tamaño. Estas disminuyeron su participación en el empleo total durante el decenio de 1990.

Lo mismo ocurrió para el servicio doméstico. Aunque hay un leve descenso en la participación de la mujer en el mismo período de 5 a 4.7%. Muy seguramente esos cambios, se trasladaron directamente hacia el sector de conformación de microempresas, donde ellas aumentaron su contribución empleadora

La informalización<sup>88</sup> del mercado laboral se genera principalmente en ventas ambulantes y callejeras, propias de la economía del “rebusque”. La limitada capacidad de la economía formal, pública y privada para absorber trabajadores no dejó con más opción a las personas que buscar por cuenta propia su sustento

Ante esta situación, el componente más dinámico del crecimiento del empleo ha sido la ocupación en microempresas, especialmente en la demanda de mano de obra femenina

Sin embargo, este análisis merece un análisis más a fondo, debido a las condiciones de trabajo, la estabilidad laboral y la protección social. Entre el 65% y el 95% de los que trabajan en microempresas carecen de un contrato de trabajo escrito, y entre el 65% y 80%

---

<sup>86</sup> Los acuerdos suscritos con el F.M.I. precisamente van encaminados a la reducción del déficit fiscal a través de la reducción del gasto público por medio de la liquidación de instituciones nacionales consideradas ineficientes y onerosas en sus gastos.

<sup>87</sup> En diario La República. Abril 24 de 2.003

<sup>88</sup> La informalidad está definida por todas aquellas unidades económicas de comercio, servicio e industria que son empresas de los hogares (sociedades de hecho y personas naturales) que no llevan contabilidad o que no están registradas ante las autoridades legales (Registro mercantil) y que son unidades pequeñas de menos de 10 personas ocupadas.

no tienen seguro médico ni previsión social. También son más frecuentes las violaciones de los derechos laborales básicos: trabajo infantil, libertad de asociación, negociación colectiva y trabajo forzado. (O.I.T. 1.995 citado en Tockman y Klein ).

Según un Informe de la Encuesta Nacional de micro establecimientos en el cuarto trimestre del 2002 y la encuesta 1-2-3 para la medición del sector informal realizada por el DANE, la informalidad en Colombia crece en 13 áreas metropolitanas.

Se estima que hay 1.054.685 unidades informales. El 44.4% de ellas están en el sector comercio; es decir, 468.317 unidades. Le sigue el sector servicios con 37.3%, con un total de 393.441 unidades. En último lugar, entre los informales, aparece la industria con 13.8% es decir 192.937 unidades.

El 97,1% de las unidades familiares son de personas naturales y solo el 2.9% ha creado sociedades. De hecho, no llevan contabilidad y el 53% no están registrados para ejercer la actividad. El 45% de las unidades informales tiene menos de tres años y el 26.8% llevan más de diez años.

La principal motivación entre otras razones, es el deseo de ser independiente, seguido del de falta de oportunidades de trabajo. Esto significa que cada día la informalidad gana más terreno.

La terciarización del mercado laboral colombiano es evidente. El deterioro de la economía colombiana se refleja a través de la disminución del número de ocupados en el sector secundario, minas y construcción, y su consecuente paso hacia el sector servicios.

El sector industrial perdió entre 1994 y 2000 134.480 ocupados. El sector de la construcción redujo su participación en 13.7%. Sin embargo, los servicios, especialmente comercio y servicios personales, tuvieron un notablemente incremento: 26.2% y 67.8% respectivamente. Según Bonilla (2003),<sup>89</sup> entre las principales causas que originaron la terciarización de la economía se encuentran:

- a) La política macroeconómica, en donde predominaron altas tasas de interés y revaluación de la tasas de cambio, con sus respectivos efectos sobre los costos y penetración de las importaciones.
- b) Los grandes procesos de industrialización del país culminaron en la década del setenta con la consolidación de la producción de bienes de consumo tradicional, intermedio y algunos bienes de uso durable.
- c) La dinámica del crecimiento de los últimos años recayó sobre bienes no transables mientras el sector industrial perdió protagonismo en el país. El proceso de apertura generó

---

<sup>89</sup> BONILLA, R. (2003). Empleo y política sectorial. En: La falacia Neoliberal. Críticas y Alternativas. Universidad Nacional

un inesperado crecimiento del consumo, con el consecuente desahorro. De esto salieron beneficiados los sectores de la construcción (en la primera fase), financiero y turismo, mientras los productos industriales compitieron con una mayor tasa de penetración de las importaciones, que pasaron de un 21% del mercado interno de 1.991 a 35%, en 1997. La desaceleración económica posterior terminó por postrar a la industria en una fase recesiva que, tras leves asomos de recuperación sigue sin mostrar síntomas de reactivación.

Como consecuencia de lo anterior y dado el auge de la demanda de comienzos de la década del noventa, las prioridades del empleo se fueron hacia las áreas comercial, financiera y de información, donde se requiere personal más educado o mejor formado, lo cual repercute en un doble proceso: por un lado, se desplaza mano de obra menos calificada en las actividades formales de la economía, mientras por el otro, se acentúa la tendencia hacia la creación de microempresas y el trabajo por cuenta propia (Bonilla, 2003)<sup>90</sup>

Sin embargo, la expansión del empleo en los sectores de servicios no puede interpretarse de antemano como un traslado a empleos de baja productividad. Algunos de los empleos que se generan en el sector forman parte de los procesos de modernización y globalización, como servicios de finanzas, comunicaciones y comercio. La productividad de estos sectores suele ser más alta que la de la manufactura y puede expandirse más rápidamente. Por desgracia, esta no ha sido la situación en Colombia, donde predomina el área de servicios personales, comercio minorista y transporte, que en la mayoría de los casos, son servicios de baja productividad (informalidad).

La precarización se refiere al deterioro del trabajo como consecuencia del aumento de la competitividad en un ambiente laboral más flexible.

La búsqueda de reducciones de costos y su flexibilización para promover el mejoramiento de la competitividad ha llevado a reformas de la legislación laboral. Con la mayor flexibilidad y los menores costos de mano de obra, se espera crear un mayor número de empleos asalariados. Sin embargo, el costo social fue la creciente precariedad del trabajo.

Los cambios en materia institucional de las condiciones de empleo en Colombia van hacia una mayor flexibilización laboral, y están enmarcados dentro de nuevas reformas legislativas y más bien, avizoran un panorama sombrío en materia laboral.

En este sentido, analizando los efectos de la Ley 50 la Ley 100, y los planteamientos de las leyes que han entrado en escena a finales del 2002 y principios del 2003: la Ley 787 y 797 que resultan muy prematuras para evaluar en estos momentos.

*Ley 50 y seguridad social, nuevo marco institucional para el empleo.* En los principios de los años de plena apertura económica, cuando el actual presidente Uribe estaba en el Congreso, con los mismos actores en el escenario económico como lo fue el hoy

---

<sup>90</sup> Ibídem



desaparecido Ministro de Salud Juan Luis Londoño, se gestionó una reforma tendiente a flexibilizar el mercado laboral. En este sentido, se implementó la Ley 50.

Los planteamientos principales de dicha ley fueron la eliminación de la retroactividad de las cesantías, y la extinción del contrato de trabajo a término indefinido, la redifinición del trabajo diurno y nocturno, las tasas de liquidación y recargos en dominicales y festivos, las tasas de indemnizaciones y las exenciones para los aportes para fiscales entre otras.

Objetivos de la reforma<sup>91</sup>

1. Flexibilizar el régimen de contratación, de despidos y los mecanismos de fijación de salarios, prestaciones sociales y la jornada de trabajo.
2. Terminar con la doble retroactividad existente en los retiros parciales de cesantías y precisar el alcance de la pensión-sanción.
3. Aumentar la protección de la maternidad. La licencia remunerada pagada a las madres trabajadoras lactantes se aumenta de 8 a 12 semanas y se extienden esos beneficios a los padres adoptantes de menores de siete años. Una semana de licencia puede ser cedida al esposo o compañero permanente.
4. Terminar con los incentivos al funcionamiento de las empresas de servicios temporales.
5. Facilitar la creación de nuevos sindicatos.
6. Simplificar y acabar con el carácter paternal de las funciones de las autoridades en materia de conflictos colectivos de trabajo.

Con estas medidas se aseguraba que en el corto plazo las tasas de desempleo podrían disminuir drásticamente y no seguirían el galopante desborde registrado.

En dicha ley, también se plantea en que hay que hacer una reforma inmediata a la regulación del cierre de las empresas que no son del servicio público, y a la protección en caso de despido colectivo.

Sin embargo, las tasas de desempleo han pasado de 8%, cuando se instauró, al 22% sin contar que más del 56% de nuestra economía se encuentra en la informalidad. Lo anterior demuestra el fracaso de las medidas tomadas por dicha ley no solamente en la generación de empleo, sino en lo concerniente a la precarización y la clase de condiciones en las cuales el trabajador tuvo que someterse, so pena, de perder su plaza de trabajo.

---

<sup>91</sup> REYES POSADA, Álvaro. 1.991. "Algunos lineamientos para el análisis de la reforma laboral". En Misión Social. P.N.U.D. y D.N.P. 2.000.

Varios trabajos de carácter económico (Echavarría 2.001,<sup>92</sup> Cárdenas 2.001)<sup>93</sup> demuestran que Colombia es uno de los países de América Latina con los sistemas de contratación más rígidos del área, lo cual imposibilita vía demanda, la contratación de nueva mano de obra.

Sin embargo, no tiene en cuenta la coyuntura registrada al adoptar las medidas de flexibilización laboral: un ambiente de apertura económica, merma en la productividad y eficiencia de los factores. Además, la disminución de la demanda agregada y, en los primeros años de los noventa, una apreciación del tipo de cambio que disparó el consumo por bienes importados deprimiendo la producción local.

Diferentes debates sobre productividad y trabajos estilizados sobre el mismo demuestran que entre más productividad y eficiencia, menos empleo, porque precisamente la productividad y la eficiencia significa que se debe producir más y mejor con menos mano de obra.<sup>94</sup>

Ante tales circunstancias, la implementación de medidas de flexibilización fueron el caldo de cultivo para el aumento de las tasas de desempleo.

El Informe de la O.I.T. sobre la situación de empleo y la competitividad en siete países latinoamericanos y otros del mundo concluye que *“a pesar de la elevación en dólares corrientes del costo laboral por hora trabajada en la industria manufacturera colombiana, este hecho no explicaba por sí solo un cambio significativo en el ranking de competitividad de los países analizados”*.<sup>95</sup> El mismo informe sugiere que el problema central radica en las diferencias de productividad entre los países competidores más avanzados y Colombia.

La situación de América Latina en creación de empleos registra que entre 1990 y 2004 se debían haber creado un total de 80 millones de empleos, de los cuales corresponden a Colombia 5 millones y medio. Sin embargo, el impulso a nuevas leyes de contratación puede alejarnos de estas metas.

Si se tomara en cuenta un promedio de todo tipo de contratos de trabajo (incluyendo temporales), el costo laboral por hora y el costo laboral unitario se reducirían en un 20%. Esto colocaría a Colombia en una posición aún más baja en el ranking de países según costos laborales por hora.

Mediante la Ley 50 prometieron que se crearían 5 millones de empleos si se bajaban las pensiones, si se acababa con la estabilidad y si se flexibilizaba, en términos generales, el

---

<sup>92</sup> ECHAVARRÍA, J. Y PARRA, M. (2001). Empleo, flexibilidad laboral y crecimiento en Colombia. En : Memorias del seminario Empleo y Economía. (Marzo, Miguel Urrutia editor). Bogotá: Banco de la República

<sup>93</sup> CÁRDENAS, M. (2001). Consideraciones de la demanda en Colombia. En : Memorias del seminario Empleo y Economía. (Marzo, Miguel Urrutia editor). Bogotá: Banco de la República.

<sup>94</sup> Alemania, en las décadas de los 80 y de los 90 subió un 2.5 su productividad, las ganancias en un 18% pero el empleo bajó en un 22%.

<sup>95</sup> O.I.T. (1986). Labour market flexibility-Report o fan Experts Group Meeting. Ginebra: Mayo

mercado. Si no se cumplían estos mandatos, el país estaba condenado al fracaso y al consecuente colapso.

Con la implementación de la flexibilidad del mercado laboral se ha presentado una política de reparto laboral de doble vía: una, que es rebajar el tiempo de los trabajadores con la correspondiente merma en la remuneración salarial, y la otra, correspondiente a la del reparto de los ingresos, que es lo que se ha experimentado en Colombia. Es decir, hay que repartir los ingresos de los trabajadores bajándole sus prestaciones sociales, que es básicamente la Ley 50, que como lo hemos afirmado, no ha dado resultado.

Los costos sociales en materia de reforma laboral, se han traducido directamente en el bienestar del común de la población colombiana, en especial, las mujeres. El 80% de las mujeres trabajadoras en Colombia ganan menos de dos salarios mínimos, el 31% están ubicadas en el sector comercio, y 29% en el sector servicios. Es sobre el ingreso de esta población donde recae la reforma laboral.

Si se tiene en cuenta que de estos ingresos dependen mínimo 4 personas, ya que el 64% de las mujeres en las siete principales ciudades de Colombia son jefes de hogar, de las cuales el 56% están vinculadas al mercado laboral, estamos hablando del empobrecimiento de alrededor de 16 millones de personas<sup>96</sup>

Se observa, que en la estructura de la economía nacional, el sector terciario es el que más ha jalonado la producción doméstica, especialmente servicios y comercio. Además se supone que es el sector que demanda más mano de obra, convirtiéndose así en un sector vulnerable para aplicación de la flexibilización laboral.

Ampliar las horas de trabajo sin remuneración extra, implica que las mujeres extenderán su jornada y disminuirán sus ingresos, teniendo como resultado la disminución de calidad de vida de los hogares.

Lo anterior sin contar la proporción de mujeres relacionadas en el sector informal, donde tienen gran inestabilidad. Su vida laboral está en 16 años.

Según la Encuesta Nacional de Hogares<sup>97</sup>, para el año 2000, los empleos generados en la actualidad para mujeres en mayor medida están en la informalidad, con el 55.7%, el subempleo 55%, y otros como talleres satélites, maquilas y el trabajo doméstico que presenta una tendencia creciente.

---

<sup>96</sup> La C.G.T. además informa sobre el efecto de la flexibilización laboral sobre la población joven (12 a 29 años)

<sup>97</sup> DANE. Encuesta Nacional de Hogares. Varias etapas.

Como si lo anterior no fuese suficiente, la flexibilidad laboral puede acarrear graves consecuencias en el régimen de seguridad social. Rodríguez (2002)<sup>98</sup> muestra que en la actual situación de recesión económica (decrecimiento del PIB en 4,8 % durante el primer semestre de 1999 y tasa de desempleo del 19,5 %) una reforma a la actual legislación laboral, tal y como la sugiere el D.N.P., podría tener efectos adversos sobre el conjunto del sistema de Seguridad Social

---

<sup>98</sup> RODRIGUEZ, O. (2002). Financiarización y flexibilización laboral en el Plan de Desarrollo “Cambios para construir la paz. En: [www.medicina.unal.edu.co/red/documentos/Doc4.htm](http://www.medicina.unal.edu.co/red/documentos/Doc4.htm)

## 5. ASPECTOS LEGALES DERECHO AL TRABAJO

### 5.1 CONCEPTO DE TRABAJO

En un sentido estricto, el trabajo no es una mera labor u ocupación por la cual se obtiene un salario, el trabajo adquiere un carácter fundamental en la génesis del hombre y la mujer, como *homo faber*, según lo plantea la filósofa Hannah Arendt;<sup>99</sup> además participa en la determinación esencial de lo que es ser hombre, es lo que prácticamente lo define y distingue de los demás seres de la naturaleza, puesto que el trabajo tal y como se conoce y comprende, es inherente y particular a la especie humana, de ahí que se puede mencionar al hombre y la mujer como *homo faber*, además de *homo sapiens* y últimamente *homo competens*.

Vale la pena mencionar el concepto de Engels, quien consideró que el trabajo "es una actividad básica y exclusiva del ser humano, por medio de ella el hombre establece relación con la naturaleza, la transforma y el hombre a su vez se transforma a sí mismo".<sup>100</sup>

Sin el trabajo no habría nada, ya que sin el no existirían los elementos necesarios para mantener la vida. El trabajo no sólo produce los bienes que se requieren día a día, sino toda la riqueza de la sociedad. Es la capacidad de crear intencionadamente nuevos objetos, pero también nuevas relaciones entre los hombres, de manera que el trabajo es una actividad social, por tanto, el trabajo individual es un componente del trabajo social que se aprecia en el trabajo acumulado.

Así mismo, se debe relacionar directamente el trabajo con el proceso productivo de la sociedad, de una empresa o cualquier forma de organización. El proceso productivo que engloba, a partir del trabajo, todo lo relacionado con la generación de riqueza, se compone a su vez de dos procesos: el laboral y el de creación de valor.

El proceso laboral, también denominado proceso técnico de trabajo, es el proceso que se efectúa entre los hombres y la naturaleza y en el cual los hombres, valiéndose de los instrumentos de trabajo y mediante su actividad dirigida a un fin, modifican los objetos de la naturaleza, de modo que con éstos puedan satisfacer sus necesidades. El proceso técnico de trabajo es el acto en sí de transformación y de producción de mercancías, bienes o

---

<sup>99</sup> ARENDT, Hannah. La condición humana. Barcelona: Paidós, 1998, p. 4

<sup>100</sup> ENGELS, Federico. Citado por: MUÑOZ, Luis. La salud de los trabajadores. Conceptos generales. No. 1 Pereira: ISS. Risaralda. 1.994, p.

servicios. El proceso laboral independientemente de lo que se produce, consta de tres elementos; de acuerdo a la autora Asa Cristina Laurell:<sup>101</sup>

El objeto de trabajo: es la materia prima que se transforma en producto final necesario para satisfacer una necesidad vital o de consumo.

Se tiene presente que objeto de trabajo es en realidad aquello sobre lo cual actuamos, sin ser solamente elementos materiales específicos; es decir, hay que asumir que para la actividad industrial propiamente dicha, el objeto de trabajo es la materia prima, pero para el sector de servicios, los objetos de trabajo serían todos aquellos elementos sobre los cuales un proceso laboral de tipo servicios permite actuar.

Lo importante en cualquier proceso de trabajo o actividad económica, es el conocimiento de las características físicas, químicas y, en general, las especificaciones y detalles de los objetos de trabajo que se manejan.

Los medios o instrumentos de trabajo: son los instrumentos, las herramientas, las instalaciones y, en general, todos aquellos elementos utilizados para transformar el objeto de trabajo en producto.

La actividad de los trabajadores: es el conjunto de capacidades físicas, intelectuales y psíquicas del trabajador con las cuales transforma la naturaleza, la sociedad, la cultura y a sí mismo, mediante la programación, intervención y manejo de la tecnología o los instrumentos con los cuales el hombre trabaja.

Además de lo anterior, el trabajo es creador de valor en la medida que es la fuente más clara y directa para generar plusvalía, por lo que es preciso tener presente, que en el proceso transformador de la materia prima a través de las máquinas y equipos, se obtienen bienes, productos, servicios, los que tienen la característica de ser creadores de valores de uso y de cambio.<sup>102</sup>

La evolución del trabajo ha traído consigo que cada vez sean menores las exigencias físicas para los trabajadores, pero la forma en que el trabajo se organiza lleva en muchos casos a una parcialización, que despoja de todo incentivo a la persona, el trabajo se convierte así en una imposición o en un número de piezas a ensamblar, y en la que lo único que posee es su fuerza de trabajo para vender y así obtener el sustento para él y su familia.

Históricamente, el trabajo no sólo contribuye desde su aportación material a la subsistencia de los grupos humanos cubriendo las necesidades socialmente determinadas, sino que,

---

<sup>101</sup> LAURELL, Asa Cristina *et al.* La experiencia obrera como fuente de conocimientos. En: Cuadernos Médico Sociales. México. No. 51. (mayo, 1990), p. 6

<sup>102</sup> Valor de uso: capacidad de un bien, servicio de satisfacer una necesidad. Valor de cambio: capacidad de un bien, producto o servicio de reflejarse en otro –precio-. Para que un bien tenga valor de cambio, necesariamente debe tener valor de uso, debe servir para algo.

desde las formas que adopta su significación ideológica y simbólica aporta elementos de legitimación de la estructura social, permitiendo su reproducción. Una revisión de los cambios que ha seguido la representación del trabajo, tal como lo hace Palenzuela

‘Nos muestra cómo a partir de la disolución de la comunidad primitiva y la emergencia de las sociedades jerarquizadas, el conjunto de ideas y valores sobre el trabajo (la ideología del trabajo) se ha incorporado al núcleo central del discurso hegemónico, pretendidamente globalizador y excluyente de cada formación social. Desde la mitificación de la caza como actividad masculina con superior relevancia social que la recolección de las mujeres, a pesar de los mayores aportes nutricionales de ésta, pasando por el desprecio al trabajo como actividad de esclavos en la Grecia clásica y la consideración del trabajo como condena dentro de la tradición judeo-cristiana en el seno de la sociedad feudal, hasta la sublimación del trabajo libre como fuente de todo valor (A. Smith) o como unidad del valor de todas las cosas (K.Marx) en el capitalismo, la construcción y la difusión de una ideología sobre el trabajo se convierte en una preocupación central de la sociedad’<sup>103</sup>

En las dos últimas décadas somos testigos de un vertiginoso proceso de transformación del trabajo en los países centrales y en los periféricos del sistema capitalista vigente, período en el que de acuerdo con Palenzuela, se puede sintetizar el trabajo desde el punto de vista técnico-organizativo; cuando se incorpora a múltiples procesos de trabajo los avances de la informática y la electrónica, en la revalorización del capital humano al combinarse la descualificación de ciertas tareas con la polivalencia de una élite de trabajadores que realizan funciones de distintas profesiones y ocupaciones, y la flexibilización de la producción por el aumento de la capacidad adaptativa de los procesos de trabajo a las exigencias de un mercado cambiante y competitivo<sup>104</sup>

Con referencia a lo ideológico, se hace especial énfasis en la concepción instrumental del trabajo, simple medio o recurso antes que fin en sí mismo, difusión e internalización de la idea del trabajo como bien escaso, frente a la concepción anterior del trabajo como derecho universal, corresponsabilidad del trabajo y del capital en la creación de empleo, cuando ésta era precisamente la función legitimadora de la propiedad privada de los medios de producción, desregularización y precarización del trabajo como respuesta frente a la inevitable asunción del desempleo como factor estructural del sistema económico<sup>105</sup>

Al respecto son múltiples las referencias en la literatura sobre las condiciones actuales del empleo, entre las cuales se encuentra Moreno:

---

<sup>103</sup> PALENZUELA, Pablo. El trabajo objeto de estudio para la Antropología. En: Revista del Tercer Congreso de Antropología Social. Sevilla: Universidad de Sevilla, 1998. p. 14

<sup>104</sup> Ibid; p. 15

<sup>105</sup> Op cit; p. 15

‘Si miramos dentro de la realidad de la fuerza laboral, existe un grupo de trabajadores muy heterogéneo, cada vez más escaso, con contrato fijo, con posibilidades de negociación, presión colectiva y acceso a los servicios del Estado; es en este sector donde se desenvuelven las organizaciones sindicales más importantes... las cuales tienen cada vez más una ideología conservadora, ello se debe, sobre todo, al miedo, tanto de los trabajadores asalariados y sindicatos, a perder una situación que de ser considerada como un derecho, ha pasado a ser considerada como un privilegio’<sup>106</sup>

Este fenómeno mundial del desempleo como se anotó anteriormente, es una consecuencia de la reducción del concepto de trabajo, que pasó de la mera actividad retribuida aparecida con la era de la industrialización, a la actual, en la que la sociedad concibe el trabajo basado en jornadas reducidas –menos empleos de tiempo completo– y complementadas y alternadas con labores domésticas y obras de bien común, que de acuerdo con sociólogos como Beck y Rifkin, es “la sociedad de tres tiempos” y quienes al respecto agregan, “en la sociedad del futuro, el concepto de trabajo será más amplio, los trabajos no retribuidos se equiparán al clásico empleo remunerado y estamos dejando atrás la época de empleo fijo a horario completo”<sup>107</sup>

## **5.2. RELACIÓN DE TRABAJO.**

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continua siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y que, consecuentemente, queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de

---

<sup>106</sup> MORENO, Isidoro. Trabajo, ideologías sobre el trabajo y culturas del trabajo. En: Revista Andaluza de Relaciones Laborales .No. 3, Sevilla, España: Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales. Abril, 1997. p. 18

<sup>107</sup> GROTIAN, Peter. El futuro del trabajo: nuevas estrategias de ocupación. En: Deutschland. Frankfurt. No. 6 (junio-julio,2000); p. 42-43



trabajo. En 2004, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo se refirió a ese desafío de la siguiente manera:

El Estado tiene que desempeñar un papel fundamental, creando un marco constitucional propicio para que, al responder a la evolución de las exigencias de la economía global, se concilie la necesidad de flexibilidad que tienen las empresas con la necesidad de seguridad que tienen los trabajadores [...] Una estrategia dinámica para gestionar el cambio del mercado de trabajo resulta fundamental para las políticas nacionales destinadas a dar respuesta a los desafíos sociales de la globalización<sup>108</sup>.

El marco jurídico por el que se rige la relación de trabajo es un componente importante de la política nacional para que en la gestión de los cambios del mercado de trabajo se tome en cuenta la necesidad de incorporar flexibilización y seguridad a dicho mercado

De conformidad con la resolución de 1998, en mayo de 2000 se celebró en Ginebra una Reunión tripartita de expertos sobre los trabajadores en situaciones en las cuales necesitan protección. En la Declaración conjunta que se adoptó en dicha reunión se observó que el fenómeno mundial de las transformaciones ocurridas en la naturaleza del trabajo ha dado lugar a situaciones en las cuales el ámbito legal de la relación de trabajo (que a su vez determina si los trabajadores tienen derecho o no a ser protegidos por la legislación del trabajo) no está en conformidad con las realidades de las relaciones de trabajo. Esto ha traído como consecuencia una tendencia según la cual los trabajadores que deberían ser protegidos por la legislación del trabajo, jurídicamente o de hecho, no reciben dicha protección<sup>109</sup>. El ámbito de la regulación de las relaciones de trabajo no se acomoda a la realidad, que varía de un país a otro y, dentro de cada país, de un sector a otro sector. También quedó claro que si bien algunos países habían respondido a dicha tendencia ajustando el alcance de la reglamentación jurídica de la relación de trabajo, no había sucedido lo mismo en todos los países.

En la Declaración conjunta se observa asimismo que varios estudios han enriquecido significativamente la información disponible acerca de la relación de trabajo y la medida en la cual los trabajadores dependientes han dejado de ser protegidos por la legislación del trabajo. En la Reunión se convino en que los países deberían adoptar o continuar una política nacional de acuerdo con la cual se debería revisar a intervalos apropiados y, si fuere pertinente, clarificar o adaptar el alcance de la regulación de la relación de trabajo en la legislación del país de acuerdo con la realidad del empleo. Dicha revisión debería ser realizada de una manera transparente con participación de los interlocutores sociales. Asimismo, los Expertos estuvieron de acuerdo en que la OIT debería desempeñar un papel importante en asistir a los países para que desarrollen políticas tendientes a que la

---

<sup>108</sup> OIT: *Por una globalización justa: El papel de la OIT*. Informe del Director General sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, Conferencia Internacional del Trabajo, 92.ª reunión, Ginebra, 2004, págs. 18 y 19.

<sup>109</sup> Los expertos trabajadores y gubernamentales consideraron que ésta era una tendencia creciente, pero los expertos empleadores estimaban que los alcances de dicha tendencia no habían sido probados.

legislación que regula la relación de trabajo abarque a los trabajadores que necesitan protección.

En la 91.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia que tuvo lugar en junio de 2003, se llevó a cabo una discusión general sobre el ámbito de la relación de trabajo. Durante la discusión, muchos delegados hicieron hincapié en que el concepto de relación de trabajo es común a todas las tradiciones y sistemas jurídicos del mundo. Existen derechos y prestaciones contemplados en leyes, reglamentaciones y convenios colectivos que son propios de los trabajadores enmarcados en una relación de trabajo o que guardan relación con los mismos. Una de las consecuencias asociadas a los cambios de estructura del mercado de trabajo, la organización del trabajo y la aplicación deficiente de la ley es el fenómeno cada vez más frecuente de trabajadores que en realidad son empleados pero que no cuentan con la protección que ofrece una relación de trabajo. Existía un interés común entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en garantizar que la legislación del trabajo se aplique a quienes sean parte de una relación de trabajo y que la gran variedad de arreglos según los cuales un trabajador puede prestar sus servicios se encauce en un marco jurídico apropiado<sup>110</sup>

**5.2.1. La relación de trabajo y la ley.** La *relación de trabajo* es un concepto jurídico subyacente al funcionamiento del mercado de trabajo en muchos países. Esto fue confirmado, en particular, en las discusiones sobre el «trabajo en régimen de subcontratación» en la Conferencia Internacional del Trabajo en 1997 y 1998, discusiones que precedieron a la adopción del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), los estudios nacionales llevados a cabo por la OIT, la Reunión de expertos sobre los trabajadores en situaciones en las cuales necesitan protección y la discusión general de la Conferencia de 2003 sobre el ámbito de la relación laboral. También se refleja en una gran cantidad de normas internacionales del trabajo: algunos de los convenios y recomendaciones de la OIT se aplican a todos los trabajadores sin distinción alguna, mientras que otros hacen referencia específicamente a los trabajadores independientes o trabajadores por cuenta propia, y otros se aplican sólo a las personas vinculadas por una relación de trabajo.

La prestación de servicios en el marco de una relación de trabajo es la que caracteriza de manera predominante la situación de muchos países. Además, en un estudio publicado en 2000 se ha constatado que en los países industrializados la relación de trabajo no sólo predomina sino que también sigue siendo duradera, contrariamente a informaciones persistentes según las cuales se habían producido tan grandes transformaciones que había disminuido la estabilidad en el empleo y aumentado la flexibilidad numérica<sup>111</sup>. Otro

---

<sup>110</sup> Conclusiones relativas a la relación de trabajo», en OIT: *Actas Provisionales* núm. 21, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2003, págs. 21/57-63.

<sup>111</sup> P. AUER y S. CAZES: «Fortaleza de la relación de trabajo duradera en los países industrializados», en *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 119, 2000, núm. 4, págs. 419-450.

estudio publicado en 2001 arrojó similares resultados respecto de seis países en transición<sup>112</sup>.

Desde luego, la situación respecto de la relación de trabajo no es la misma en todos los países. Cuando el sector estructurado de la economía apenas abarca una proporción bastante limitada de la población y es tal el desempleo que se engrosan las filas del trabajo independiente, la realidad tiende a ser distinta. No obstante, aún en esos casos los asalariados representan una proporción significativa de la fuerza de trabajo en términos cuantitativos.

En el marco de los cambios producidos en la organización del trabajo y las modalidades de contratación, con frecuencia se hace referencia a la amplia difusión de nuevas formas de empleo. Esa expresión, sin embargo, puede ser comprendida de diversas maneras y significar cosas distintas, en especial por lo que se refiere a sus efectos jurídicos; por esta razón, es importante hacer la distinción siguiente.

Toda persona puede ofrecer sus servicios en virtud de una relación de trabajo bajo las órdenes de un empleador y por una remuneración o en virtud de una relación independiente de índole civil o comercial y mediante un pago. Cada una de esas modalidades responde a ciertas características que varían de un país a otro, con base en las cuales es posible determinar si la prestación de un servicio se realiza según una relación de trabajo o una relación civil o comercial

Las relaciones de trabajo se han ido diversificando, más en algunos países y sectores de actividad económica que en otros. Han pasado a ser mucho más versátiles y, junto a la mano de obra asalariada que trabaja a tiempo completo, los empleadores, cada vez más están contratando a trabajadores en virtud de otras modalidades, lo que les permite utilizar sus servicios del modo más eficiente posible. Mucha gente acepta contratos de corta duración o conviene en trabajar sólo ciertos días por semana debido a la escasez de mejores oportunidades de conseguir empleo. Otros trabajadores consideran que esas opciones son adecuadas para ellos tanto como para la empresa. Recurrir a contratos de trabajo de diversos géneros es un recurso legítimo tanto para que las empresas puedan hacer frente a los desafíos que se les plantean como para que puedan atender las necesidades de mayor flexibilidad en el trabajo de ciertos asalariados. Todas estas formas contractuales existen *dentro* del marco de la relación de trabajo.

Existen a la vez relaciones contractuales civiles o comerciales en virtud de las cuales las empresas pueden procurarse los servicios de trabajadores independientes conforme a arreglos y condiciones que no son los de una relación de trabajo. Desde hace algunos años, es cada vez más frecuente la utilización de trabajadores según esas modalidades

---

<sup>112</sup> S. CAZES y A. NESPOROVA: «¿Es excesiva la inestabilidad del trabajo en las economías en transición?», en *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 120, 2001, núm. 3, págs. 341-379, en especial págs. 355 y 356 y cuadro 4.

contractuales. Desde un punto de vista jurídico, esas modalidades operan *fuera* del marco de la relación de trabajo

Para verificar si existe o no existe una relación de trabajo es necesario guiarse por los *hechos*, y no por la denominación o forma que las partes le hayan dado. Por eso se dice que la existencia de una relación de trabajo depende de si se han satisfecho o no ciertas condiciones objetivas, y no de la manera como cada una de las partes o ambas califiquen la relación entre ellas. En otras palabras, lo que cuenta es aquello que se conoce en derecho como el principio de la *primacía de la realidad*, que a veces es enunciado expresamente en algunos sistemas jurídicos nacionales. Los tribunales también aplican con frecuencia este principio en ausencia de una norma expresa.

Como se mencionó precedentemente, la reunión de expertos de mayo de 2000 puso de relieve la desprotección de los trabajadores en determinadas situaciones en las que el ámbito legal de la relación de trabajo no está en conformidad con las realidades de las relaciones de trabajo. Varía bastante de una región a otra y de un país a otro el contexto en que se ha ido planteando el problema de la falta de protección, pero en todas partes del mundo se ha podido observar que el fenómeno está ligado a cambios significativos en la estructura del empleo. Algunos de esos cambios están vinculados con la globalización<sup>113</sup>, el cambio tecnológico y la transformación de la organización y el funcionamiento de empresas, a los que se añade la frecuencia con que se procede a la reestructuración de empresas en un entorno económico sumamente competitivo. La comisión mundial sobre la dimensión social de la globalización ha declarado que «la globalización ha puesto en marcha un proceso de cambio de gran alcance que afecta a todos»<sup>114</sup>. Las repercusiones de estos cambios han sido muy distintas respecto de las ventajas que han significado para los países, las industrias y las empresas<sup>115</sup>

Los cambios que se producen en la condición de los trabajadores y los despidos en masa de mano de obra, especialmente en países en desarrollo y en economías en transición, se

---

<sup>113</sup> La Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización ha definido las características fundamentales de la globalización como «la liberalización del comercio internacional, la expansión de la inversión extranjera directa y la aparición de flujos financieros masivos transfronterizos». Véase OIT: *Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos*, informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, Ginebra, 2004, pág. 27.

<sup>114</sup> *Ibíd.*, resumen, p. x.

<sup>115</sup> Sobre los distintos efectos de estos cambios en diferentes regiones, véase *Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos*, op. cit., págs. 38-54; D. Dollar, y A. Kraay: *Trade, growth and poverty* (Banco Mundial, World Bank Policy Research Department Working Paper No. 2615, Washington, DC, 2001); K. Watkins: «Making globalization work for the poor», en *Finance and Development*, vol. 39, núm. 1, marzo de 2002; P. Warr: *Poverty incidence and sectoral growth: Evidence from Southeast Asia*, WIDER Discussion paper núm. 2002/20 (Helsinki, United Nations University, World Institute for Development Economics Research febrero de 2002); E. Lee: *La crisis financiera asiática: el reto para la política social* (OIT, Ginebra, 2000); T. Ademola Oyejide: «Globalization and its economic impact: An African perspective», en J. Semboja; J. Mwapachu y E. Jansen (publicado bajo la dirección de): *Local perspectives on globalisation: The African case* (Dar es Salaam, Mkuki na Nyota Publishers, 2002), y S. da Silva: *Is globalization the reason for national socioeconomic problems?* (OIT, Oficina de Actividades para los Empleadores, 2001).

atribuyen frecuentemente a serias crisis financieras, la deuda externa, los programas de ajuste estructural y las privatizaciones. La realidad que reflejan esas situaciones se traduce en una reducción drástica de la capacidad financiera de esos países y el deterioro de las condiciones de empleo y de trabajo de la mano de obra. En este contexto, el crecimiento de la economía informal y del trabajo no declarado son muy significativos.

En relación con los problemas que acaban de mencionarse, se han acentuado cambios en la estructura de la fuerza de trabajo como consecuencia de las migraciones, tanto de un país a otro como de un sector a otro de la economía nacional<sup>116</sup>. Influyen también el crecimiento del sector terciario, el mayor grado de participación de mujeres en la fuerza de trabajo, las mejores calificaciones profesionales de que disponen los jóvenes trabajadores en ciertos países y el grado en que en otros países los trabajadores han ido empobreciendo sus conocimientos y experiencia profesionales. Los cambios registrados en el estilo de vida, los niveles educativos y expectativas también dieron lugar a demandas de mayor flexibilidad. Tales cambios influyen inevitablemente en las actitudes de los trabajadores y en la manera en que perciben el problema de encontrar empleo y poder conservarlo.

Muchas empresas, por su parte, han organizado sus actividades de modo que puedan utilizar a su personal en trabajos cada vez más diversificados y de manera más selectiva, que incluyen el recurso a contratos de diversos tipos, la descentralización de parte de la producción u otra actividad a manos de contratistas o trabajadores independientes, o el recurso a agencias de empleo. El fomento de esas prácticas ha sido estimulado por el rápido desarrollo de la tecnología y de nuevos métodos de gestión de empresas en respuesta a las crecientes exigencias de la competencia. La flexibilidad lograda por estos medios frecuentemente fue precedida de reformas institucionales o de la legislación adoptadas algo antes o casi simultáneamente con miras a aumentar la oferta y la demanda de mano de obra y promover el empleo por cuenta propia como medio de estimular la creación de empleo.

La falta de protección laboral tiene consecuencias adversas sobre todo para los trabajadores y sus familias. Al mismo tiempo, la inexistencia de derechos y garantías puede tener efectos contraproducentes en las empresas y acarrear resultados negativos para la sociedad en general. Además, algunos indicios sugieren que los cambios afectan más a las mujeres que a los hombres. Los trabajadores perjudicados no sólo pierden los derechos que les conferían las leyes de trabajo, sino que también tropiezan con dificultades para conseguir que los inspectores del trabajo intervengan en su favor o tener acceso a los tribunales de trabajo. En muchos países, esos trabajadores quedan relegados al margen del sistema de seguridad social o reciben prestaciones mucho menos favorables que las que pueden obtener los trabajadores a quienes se reconoce la condición de empleados.

---

<sup>116</sup> El tema de los trabajadores migrantes fue objeto de una discusión general en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2004. Véase OIT: *En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 92.ª reunión, Ginebra, 2004.

### 5.3. DERECHO AL TRABAJO

El derecho al trabajo y los derechos en el trabajo constituyen un núcleo, no sólo de los derechos socioeconómicos, sino también de los derechos humanos fundamentales. Un denominador central de derechos relacionados con el trabajo, en términos de su objeto o contenido, parece ser “una labor” (trabajo). En su tradicional por estrecho sentido, el trabajo ha sido percibido como un medio de ganarse la vida, o en otras palabras, sólo un medio de supervivencia económica. A principios del siglo XX, otra perspectiva más importante y global empezó a ser discutida: la interdependencia entre las condiciones laborales, la justicia social y la paz universal. Adicionalmente las percepciones modernas han intensificado positivamente el concepto del trabajo como valor humano, una necesidad social y un medio de auto-realización y desarrollo de la personalidad humana.

La primera tendencia fue reflejada inicialmente en unas amplias pero importantes generalizaciones en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- en 1919, el cual determinó que “la paz universal y permanente puede ser establecida sólo si se basa en la justicia”(párrafo 1), y que existe la posibilidad de que “las condiciones laborales que someten a grandes cantidades de personas a dicha injusticia, sufrimiento y privación produzcan un disturbio tan grande que la paz y armonía mundial estén en peligro”(párrafo 2).<sup>117</sup> Por lo tanto, la OIT como unidad internacional empezó a tratar los temas laborales organizada y regularmente después de la Primera Guerra Mundial, no por caridad ni por una racionalidad comprensiva de parte de los gobiernos, sino por razones claramente debidas a los temores de los disturbios revolucionarios que estaban consumiendo a toda Europa en esa época. Fueran los que fueran los motivos históricos en principio, la filosofía de la justicia social ha quedado como el objetivo principal de la Organización Internacional de Trabajo.<sup>118</sup> Las Naciones Unidas, establecidas tras la Segunda Guerra Mundial, también incluyeron temas sociales en sus objetivos y programas para un nuevo orden mundial.

La segunda tendencia, continuación de la primera, fue responsable de la consideración del trabajo más en el contexto de la libertad individual y personal y la dignidad. Fue mejor explicada en las cruciales e inspiradoras declaraciones de la Declaración de Filadelfia, “la mano de obra no es un producto de consumo” y “todos los seres humanos tienen el derecho de conseguir tanto su bienestar como su desarrollo espiritual en las condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades”.<sup>119</sup> En esta forma, la

---

<sup>117</sup> Además, se explicó que los impulsores concordaron con la Constitución de la OIT porque fueron “movidos tanto por los sentimientos de la justicia y la humanidad, como por el deseo de asegurar la permanente paz mundial” (párrafo 4 del Preámbulo). Ver *Constitution of the International Labour Organization and Standing Orders of the International Labour Conference*, 1992, p. 5.

<sup>118</sup> *Democratisation and the IOL. Report of the Director General (part I)*. La Conferencia Internacional de Trabajo, la 75ª. Sesión, 1992, p.23.

<sup>119</sup> Ver respectivamente, los Artículos I (a) y II (a) de la Declaración refiriéndose a los Objetivos y Propósitos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptados en Filadelfia el 10 de Mayo de 1944 por la 26ª. Sesión del Congreso General de la Organización, e incorporados en 1946 en la Constitución de la OIT (ver, op. Cit. Nota 1, p.22). Desde un punto de vista filosófico y religioso, el *Papal Encyclical 'Laborem exercens'* de 1981 aumentó la posición de trabajadores, como subyugados no objetos, del trabajo, y por consiguiente, facilitó el reconocimiento de la supremacía de la mano de obra sobre el capital.

comunidad internacional aceptó un enlace entre “la mano de obra” y el concepto de la dignidad humana, y por consiguiente, facilitó su premiación independiente a los sistemas internacionales de derechos humanos

Ambas tendencias introdujeron el principio de la legislación laboral internacional y la integración de temas sobre “el trabajo” en los sistemas internacionales de derechos humanos con el objeto de buscar la protección a través de modalidades sustantivas y procesales.

Cronológicamente, la legislación laboral internacional empezó mucho antes que cualquier estándar internacional de derechos humanos, los que se remiten a la época formativa de las Naciones Unidas. La legislación laboral internacional se convirtió en una de las funciones principales de la Organización Internacional del Trabajo. Antes de 1919, intentaron y se registraron ciertos logros en este campo, pero fueron limitados a sólo algunas categorías de trabajadores y ni unidos en el foco objetivo en cuanto a la protección otorgada. Estas fueron intenciones de abolir o limitar los males de la creciente industrialización como los esclavos y la esclavitud, el empleo de menores, la explotación de mujeres, horas excesivas de trabajo, las peligrosas condiciones de trabajo y el mal sistema de salud.<sup>120</sup> Tras la Segunda Guerra Mundial, los esfuerzos de legislar internacionalmente los problemas laborales se convirtieron en el derecho internacional de derechos humanos, el cual se ha desarrollado tanto universalmente como regionalmente: La diversidad en las aproximaciones legislativas y los resultados logrados marcaron la necesidad de examinar el contenido y el enfoque de las regulaciones internacionales del derecho de trabajar y los derechos en el trabajo dentro de las Naciones Unidas, la OIT y también en los sistemas regionales establecidos para vigilar la protección de los derechos humanos en Europa (el Consejo de Europa), América (la Organización de Estados Americanos) y África (la Organización de Unidad Africana).

Aunque la legislación Internacional Laboral y el derecho internacional de derechos humanos son distintos, son válidos y son dimensiones complementarias de la protección de derechos relacionados con el trabajo en el derecho internacional moderno. La integración del derecho relacionado con el trabajo en el derecho internacional, ha seguido los mismos pasos típicos de la mayoría de los derechos humanos, los cuales hacen parte de su regulación anticipada dentro de los sistemas legales domésticos. Un comentarista observó que, debido al comienzo de entidades de jurisprudencia doméstica, los derechos laborales pertenecen a los derechos económicos, sociales y culturales más desarrollados.<sup>121</sup> Como consecuencia, se puede asumir que si los derechos sociales, por razones de su desarrollo

---

<sup>120</sup> Tuvieron éxito en esa época con la abolición de esclavos por el Acto General de la Conferencia de Berlín en 1885, y la abolición de la esclavitud por el Acto General de la Conferencia de Bruselas en 1890. La Conferencia en Berna en 1906 adoptó dos convenciones, una limitando el trabajo nocturno de la mujer, y la otra prohibiendo el uso de la manufactura de fósforos hechos de fósforo blanco (un material que causó la enfermedad fatal “phossy jaw” (mandíbula fosfórica) de los trabajadores. Para más información vea A.H. Robertson y J.G. Merills Human Rights. 1992, p.14-16; y J. Mainwaring. *The International Labour Organization. A Canadian View*. 1986, p. 10-11.

<sup>121</sup> P. ALSTON, “The Committee on Economic, Social, and Cultural Rights”, en: P. Alston (ed). *The United Nations and Human Rights: A Critical Appraisal*, 1992, p. 490

legislativo y jurisprudencial más débil en sistemas domésticos, pertenecen a derechos subdesarrollados, los derechos relacionados con el trabajo no pertenecen a la misma categoría. A pesar de dicho análisis relativo, los derechos laborales no están aún desarrollados, principalmente por la falta de una conceptualización coherente que permitiría una aclaración de su contenido, las obligaciones correspondientes de los estados y las estrategias de implementación. Sin embargo, esta relativamente desarrollada la etapa de la juridización de los derechos laborales ha sido más una contribución del derecho objetivo (el derecho internacional) que del derecho subjetivo (el derecho internacional de derechos humanos). En cambio, el problema entre los dos debe ser analizado en términos no de competencia, sino de una equilibrada e interdependiente relación.

**5.3.1 Los derechos y libertades relacionados con el trabajo.** Refiriéndose a la dinámica de la evolución de los derechos humanos, en contraste con los sistemas domésticos, los derechos relacionados con el trabajo internacionalmente reconocidos, han pasado por etapas de idealización, conceptualización y privatización. Sin embargo, están aún muy lejos de alcanzar un grado razonable de su juridización.<sup>122</sup> Se tiene que notar que la positivización de los derechos humanos no necesariamente implica su normativización completa. Raramente asegurada en el proceso de positivización, la normativización puede ser desarrollada por la jurisprudencia de las entidades vigilantes, y éste debe ser el paso más esperado del desarrollo con respecto a todos los derechos sociales.

Una característica tradicional de los derechos relacionados con el trabajo, ha sido que en una etapa de su umbral de positivización, una proporción sustancial de sus oponentes (principalmente los empleadores y gobiernos) argumenten que hay un supuesto deterioro en la competitividad de productos de consumo, una vez que estos derechos se conviertan en ley.<sup>123</sup> Este dilema recientemente salió con un vigor fortalecido en la Ronda de Uruguay del GATT de discusiones sobre dumping social y la cláusula social.<sup>124</sup>

Para examinar de una manera organizada el enfoque sustantivo de las regulaciones internacionales de derechos relacionados con el trabajo, es necesario distinguir los derechos y libertades específicos que constituyen los derechos cuestionados. Dicha necesidad es subrayada por una vaguedad y diversidad tanto de su contenido como las de obligaciones correspondientes de los Estados. Además, hay mucha confusión y una falacia en la mayoría

---

<sup>122</sup> El concepto original de las dinámicas de los derechos humanos de Asbjorn Eide en las tres etapas (la idealización, positivización y realización) puede extenderse para incluir la conceptualización como una etapa después de la idealización, mientras la positivización pide ser clasificada junto con la 'normativización' como subetapas de lo que puede ser nombrado 'judirización'. Para una discusión sobre conceptos diferentes de los dinámicos, vea A. Eide, 'Dynamics of Human Rights ducation, 1983, p. 107-108; y K. Drzewicki, 'The Rights of Solidarity as Human Rights. Some Methodological Aspects', *Mennesker og Rettigheter, Nordic Journal on Human Rights*, (1998) No. 4, p. 48-50

<sup>123</sup> VEA J. MAINWARING, op. cit. (nota 4), p. 1; y K. Smon, 'Social Policy for a Europe in Transition', en : K. Drezwicki et al. (eds.) *Social Righs as Human Rights. A European Challenge*, 1994, p.48-50

<sup>124</sup> la competencia basada en las diferencias del precio de la mano de obra de un país al otro, generada por la reducción de salarios y condiciones laborales, es caracterizada como *dumping social*. ha sido reconocido que la manera más apropiada de prevenir el *dumping social* es incluir cláusulas sociales en los acuerdos comerciales, es decir, provisiones sobre vigilancia de los mínimos estándares laborales establecidos por la comunidad internacional.



de las conclusiones generalizadas sobre la condición legal de todos los derechos socio-económicos, y es su supuesta falta de cumplimiento, y en particular, su justiciabilidad y otras argucias en sus modalidades legales.

En cuanto al derecho de trabajar, ha sido frecuente el error de concebirlo como sólo uno de los derechos humanos reconocidos, mientras parece ser un mero complejo agregado normativo, y ni siquiera un concepto legal individual. Refleja tanto un grupo de provisiones suponiendo libertades clásicas y métodos de derechos modernos, con una perspectiva orientada sólo por obligaciones estrictamente legales y compromisos políticos. Dicha perspectiva espera ser la mejor contribución a la promoción de la indivisibilidad e interdependencia de todos los derechos humanos, o a su recién pero mejor denominación – la llamada concepción ‘holística de derechos humanos’.<sup>125</sup> Para socavar una corriente tradicional de pensamiento sobre los derechos sociales, se deben tipificar las regulaciones de los derechos humanos relacionados con el trabajo para poder identificar su verdadero contenido, no relacionado en su conexión con esta, ni con otra generación de derechos humanos. Temporalmente el grupo entero puede ser dividido en las siguientes categorías:

Los derechos relacionados con el empleo;

Los derechos derivados del empleo;

La igualdad en el trato y los derechos a la no discriminación; y

Los derechos instrumentales.

Dentro del concepto global de los derechos relacionados con el trabajo, hay que atribuir una posición central a un grupo de derechos y libertades de varias maneras con el empleo.

El segundo grupo está compuesto por las libertades como los derechos derivados del empleo como una consecuencia de las relaciones laborales. Se refiere a los derechos como: el derecho de condiciones justas en el trabajo (por ejemplo las horas de trabajo, vacaciones anuales pagadas y otros períodos de descanso), el derecho de condiciones de trabajo seguras y sanas, el derecho a tener una remuneración justa, los derechos de asesoría y capacitación vocacional, el derecho de las mujeres y los jóvenes de protección en el trabajo, y el derecho de una seguridad social entre otros.

El tercer grupo de reglas habla de los derechos relacionados con el trabajo desde una perspectiva de no discriminación e igualdad en el trato. Esta propuesta se encuentra tanto en todos los acuerdos de derechos sociales, como en los acuerdos separados que tratan temas de no discriminación. El significado de esta propuesta para el futuro de los derechos

---

<sup>125</sup> vale la pena mencionar que desde su comienzo, la oit ha adoptado una actitud basada en el reconocimiento de la interdependencia de todos los derechos humanos. vea *human rights a common responsibility. report of the director general (part i)*. la conferencia internacional de trabajo, la 75a. sesión, 1998, p. 7-9

sociales no puede ser subestimado porque los principios sobre la no discriminación y la igualdad en el trato se extienden por todo el hábeas iuris de los derechos sociales.

En cuanto a los derechos instrumentales de la naturaleza sobre los derechos relacionados con el trabajo, se tiene que explicar que se trata de las libertades y derechos de asociación y el derecho de organización, el derecho a la negociación colectiva, el derecho a la huelga y la libertad de la migración de los trabajadores. De menos pertinencia instrumental son: la libertad de organización, el derecho de poseer propiedad, la libertad y seguridad de las personas, el derecho de juicio imparcial, la libertad de expresión y otros.<sup>126</sup> Como se ve en la enumeración de estos derechos, son importantes en el sentido de que ofrecen herramientas indispensables y establecen un marco favorable, los cuales son esenciales.

**5.3.2. Libertad de trabajo.** Además de las libertades ‘de’ ciertas prácticas relacionadas con el trabajo contrarias a la dignidad humana (como las mencionadas en las secciones 4 y 5), los derechos humanos y el derecho laboral han reconocido una cantidad de reclamos a nombre de las libertades de trabajo. Son diseñados no sólo para prevenir y proteger de las distintas formas de coacción, sino para resaltar los aspectos positivos de la libertad en cuanto al trabajo. En este sentido, ha de comprender tanto las libertades relacionadas con la selección de ocupación, trabajo u otra actividad remunerada, como la libertad de seleccionar dónde se va a llevar a cabo. Pequeñas referencias a tal estrategia han sido reflejadas en las reglas de los tratados de derechos humanos sobre ‘el trabajo que él libremente escoja o acepte’ (el Artículo 6 (1) de la CDESCR), ‘la ocupación libremente escogida’ (el Artículo 1 (2) de la CSE) y en otros instrumentos.<sup>127</sup>

La libertad de la escogencia de ocupación, trabajo y sitio de trabajo normalmente son interpretados en cuanto al principio de la proporcionalidad y necesidad, y por consiguiente puede contener ciertas restricciones o aspectos de fuerza mayor. Varios instrumentos legales legitiman una referencia a ‘los requisitos inherentes de un trabajo’ y a ‘los requisitos de la seguridad del Estado’, como se demuestra en las regulaciones de la no discriminación, y principalmente en la Convención de la OIT sobre la Discriminación en el respeto del trabajo y Ocupación (No. 111) (el Artículo 1 (2) y 4). Por lo tanto, dichos requisitos laborales pueden no ser discriminatorios en sí. Sin embargo, no es trabajo fácil facilitar la legitimación de ‘los requisitos inherentes’ o ‘la seguridad del estado’, como está ilustrado en el caso alemán sobre el procedimiento de la verificación de la lealtad de los servidores públicos a la Constitución nacional – las llamadas prohibiciones laborales (‘Berufsverbote’).

---

<sup>126</sup> Para un problema más general de los derechos humanos fundamentales, vea A. Jacobs & H. Zeijen, *European Labour Law and Social Policy*, 1993, p. 17-28. Desde otro punto de vista, la instrumentalidad de estos derechos es enfatizada en la Resolución de 1970 de la OIT sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles. Vea, *Freedom of Association and Collective Bargaining. General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*. La Conferencia Internacional del Trabajo, la 81ª. Sesión, 1994, p. 14-21 y 150’152.

<sup>127</sup> Más sobre las diferencias de las formulaciones de la libertad de escogencia, en P. Sieghart, *The Lawful Rights of Mankind. An Introduction to the International Code of Human Rights*, 1986, p.123-125.

El caso de la República Federal de Alemania, examinando por varias entidades supervisoras internacionales, demuestra la complejidad del tema sobre cuáles medidas específicas tomadas para asegurar que los servidores públicos sean leales al orden libre democrático, son discriminatorios y violan la libertad de trabajo, o cuáles garantías no discriminatorias no pueden ser interpretadas para proteger a los individuos apoyando, aun por medios pacíficos, las ideas en contra de los derechos humanos fundamentales.<sup>128</sup> Este caso también reveló la insuficiencia de los remedios internacionales establecidos e los tratados, los cuales artificialmente separan los derechos civiles de los derechos sociales. Tal conclusión parece estar justificada en el hecho de que las entidades establecidas por la CEPDH tuvieron que responder en casos similares con una decisión de que el derecho al acceso al servicio público no era asegurado por la Convención. En cambio, los órganos supervisores de la CSE pudieron acercarse a dichos reclamos, sin embargo entro del reporte y no por los procedimientos de demanda.<sup>129</sup>

Entre las limitaciones a la libertad de selección, hay una serie de provisiones diseñadas para prohibir a las personas vulnerables, como las mujeres, niños y jóvenes, el trabajar en ciertas condiciones. Estas limitaciones incluyen, por ejemplo, el establecimiento de una edad mínima de empleo de mujeres y niños para el trabajo clandestino, o prohibir el trabajo nocturno para algunas categorías de trabajadores.<sup>130</sup> Por razones obvias, estas limitaciones fueron ampliamente aceptadas, aunque recientemente su supuesta naturaleza protectora y preventiva ha sido desafiada con respecto al trabajo nocturno de mujeres. Este patrón es el resultado del deseo de reducir los efectos discriminatorios en el área de oportunidades laborales para mujeres, y para asegurar una apreciación más amplia del principio de trato igual para hombres y mujeres.<sup>131</sup>

Los derechos humanos y el derecho laboral también han tratado otras restricciones sobre el goce de la libertad de trabajo, principalmente unido al criterio sobre discriminación. Parece que la protección de la libertad de seleccionar necesita ser fortalecida, especialmente a través de las medidas disponibles para los derechos civiles y la igualdad de oportunidades.

**5.3.3 El derecho de servicios gratuitos de empleo.** Un derecho bien definido también ha sido establecido con respecto a los servicios gratuitos de empleo, es decir al libre acceso a la información, asesoría y ayuda para conseguir empleo satisfactorio, para los que lo estén buscando. Antes de que este derecho hiciera parte de los instrumentos de derechos humanos internacionales, y el tema fuera ampliamente regulado por las convenciones de la OIT,

---

<sup>128</sup> Vea las conclusiones sobre este caso: *Report of the Commission of Inquiry appointed under Article 26 of the Constitution of the International Labour Organisation to examine the observance of the Discrimination (Employment and Occupation)* de la OIT Vol. LXX (1987), Serie B, p. 245-253.

<sup>129</sup> Ver *case-law on the European Social Charter*, op. Cit. (nota), p. 2.

<sup>130</sup> Ver, por ejemplo, una serie de las Convenciones de la OIT sobre edad mínima de admisión al empleo (las Convenciones No. 5, 10, 33, 59, 60, 123 and 138; la última adoptada para reemplazar gradualmente las convenciones sectoriales), el trabajo subterráneo de las mujeres (la Convención No. 45) y el trabajo nocturno de las mujeres y jóvenes en industria (la Convención No. 89 y 90 respectivamente).

<sup>131</sup> Como resultado de este patrón, la OIT adoptó el protocolo de 1990 de la Convención sobre el Trabajo Nocturno (de mujeres) (revisada) No. 89 de 1943 para mitigar las prohibiciones establecidas anteriormente. Varios estados, particularmente los miembros de la Unión Europea, fueron más allá, y denunciaron la Convención No. 89 bajo impacto directo del Directivo 76/ 207 sobre el principio de trato igual de los hombres y mujeres en las condiciones laborales.

aguantó una lucha extensa contra las agencias privadas de empleo que en el pasado se habían atraído mala fama. Respondiendo a la necesidad de respetar el libre empleo, el principio del monopolio público de colocación, o en otras palabras, la oferta de información y acceso al empleo, al fin ganó terreno y triunfó. Un componente importante de este principio es una posición central de las autoridades públicas, una asunción basada en la consideración ética de que la colocación de trabajadores no pueda ser una transacción comercial. Sólo recientemente, un patrón se ha vuelto para fortalecer el papel de las agencias privadas de empleo, debido a sus operaciones que son más activas y efectivas que las dirigidas por las autoridades.<sup>132</sup>

Esta evolución del respeto al libre empleo conllevó a regulaciones en las cuales los Estados se obligan a mantener y asegurar el mantenimiento de un servicio público gratuito de empleo (la Convención No. 2 de 1919, y la Convención No. 88 sobre Organización del Servicio de Empleo de 1948, que fue más comprensiva). Adicionalmente, en virtud de la Convención No. 96 sobre Agencias de Empleo que Cobran (Revisada 1949), se permitió una opción flexible para que los Estados progresivamente abolieran esas agencias o sencillamente las supervisarán. Entre los tratados de derechos humanos, sólo los CES plantean una obligación de parte de los Estados ‘establecer y mantener los servicios gratuitos de empleo para todos los trabajadores’ (el Artículo 1 (3)). Los demás tratados están reservados sobre el tema. Sin embargo, se puede interpretar tal obligación como implícita en las cláusulas sobre ‘libertad al trabajo’ (por ejemplo el Artículo 6 de la CDESCR) discutidas en la sección 6.

En el transcurso de la supervisión de la CES, ha surgido una cuestión acerca de la expresión ‘para todos los trabajadores’, pero la interpretación aceptada es que los beneficios del Artículo 1 (3) no pueden ser limitados únicamente a los trabajadores, sino que tienen que incluir también a los empleadores.<sup>133</sup> Surge otro aspecto borroso; los instrumentos actuales de los servicios gratuitos de empleo parecen discriminar un poco al referirse a los trabajadores (y a los empleadores), mientras se debe hacer provisiones, como en muchos sistemas domésticos, para ‘todos’ o para ‘cada persona que esté buscando trabajo’ para incluir especialmente a las personas desempleadas y a los recién llegados al mercado laboral.

**5.3.4 El derecho al empleo (o el derechos al trabajo *sensu stricto*).** El contenido normativo del derecho *sensu largo* al trabajo ha estado frecuentemente pero equivocadamente relacionado con su comprensión como derecho al empleo, o a tener oferta de trabajo. Este legal pero dañino patrón, está reflejado en los conceptos ideológicos que enfatizan el logro del empleo casi total, para que pueda ser traducido al derechos de todos al trabajo. Dicha actitud ha sido típica de los países del llamado ‘verdadero socialismo’, el cual, en las circunstancias de las economías nacionalizadas, brindó oportunidades laborales de una gran escala al costo del empleo basado en la consideración económica razonable.

---

<sup>132</sup> Ver *The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Markets*. La Conferencia Internacional de Trabajo, la 81ª. Sesión, 1994, p. 1-5.

<sup>133</sup> *Case law on the European Social Charter*, 1982, p. 8-9.

Como resultado, la política orientada hacia el empleo total trajo sobre-empleo y una ineficiencia económica.

En términos legales, es interesante anotar que en aquellos países, el derecho al trabajo ha adquirido un status de un derecho humano garantizado constitucionalmente, pero sin remedios legales significativos.<sup>134</sup> Particularmente, en casos de fallas en conseguir empleo, el recurrir a las cortes laborales u otras cortes no fue previsto. Estas sólo fueron regulaciones estatutarias excepcionales, bajo las cuales, ciertas categorías de personas han tenido el derecho subjetivo, en circunstancias específicas, al trabajo (por ejemplo, minusválidos de guerra y personas incapacitadas para volver a su trabajo anterior, debido a un accidente laboral o enfermedad ocupacional). Pesar de los motivos profundamente humanitarios, tales arreglos pueden ser reemplazados por políticas de ‘discriminación positiva’ en el favor de los grupos vulnerables, mientras se conserva la estrategia de economía de mercado libre (por ejemplo, la aplicación de incentivos tributarios y financieros para poder contratarlos).<sup>135</sup> Con una tendencia más general hacia las economías de mercado libre y un libre mercado laboral, el número de Estados proclamando el derecho al trabajo (empleo) ha disminuido sustancialmente, y sus nuevas constituciones son reticentes para reconocer este derecho como tal.

A nivel internacional, una formulación del derecho al trabajo/empleo sólo ha quedado en provisiones generales y ambiguas. Resulta que es difícil confirmar su existencia como un derecho humano reconocido internacionalmente. Tales posiciones sobre-optimistas han sido viables en la DUDH no obligatoria, la CSE y en la Carta Africana de Derechos Humanos y de la Gente; en las cuales nadie ha otorgado una interpretación concreta hacia el reconocimiento de este derecho generalmente aplicable al empleo. Teniendo esto en cuenta, esta vaguedad y generosidad de algunos instrumentos de derechos humanos, ciertos estados vieron claramente necesario reservar sus posiciones. Por ejemplo, el reino Unido se opuso a la sobre-interpretación de la CSE (el Artículo 1 (1)) en una declaración que la provisión no involucraba ‘una obligación de garantizar el empleo’,<sup>136</sup> es decir, un derecho subjetivo al trabajo.

De todas formas, no se puede excluir que los Estados puedan ser convencidos para reconocer un derecho limitado al trabajo, principalmente para grupos vulnerables específicos, al establecer arreglos legislativos entre el sector público (por ejemplo, en el caso de escasez de trabajo disponible en las cárceles, se le da una prioridad a los detenidos con obligaciones contractuales o para el apoyo de sus dependientes) o la tributación y otros incentivos financieros dirigidos a los desempeños privados

---

<sup>134</sup> Por ejemplo, para el desarrollo en la interpretación del derecho al trabajo tanto por el Ombudsman polaco, como la Corte Constitucional, vea. M. Wyrzykowski, ‘Social Rights in the Jurisprudence of the Commissioner for Citizens’ Rights in Poland’, en: K. Drzewicki et al. (eds.), op. Cit. (nota 7), p. 260- 262 y 267-269.

<sup>135</sup> Par más información sobre este tema, vea K. Drzewicki, ‘The European Social Charter and Polish Legislation and Practice’, en: K. Drzewicki et al. (eds.), op. Cit. (nota 7), p. 223-224.

<sup>136</sup> Case Law on the European Social Charte, op. Cit. (nota 26), p. 2.

**5.3.5. El Derecho a la Protección del Empleo.** La íntima relación entre salud y trabajo es evidente. Las constituciones de Iberoamérica integran detalladamente los derechos y garantías del trabajador y muchas de ellas contemplan las restricciones al trabajo por motivos de salud. Al respecto Gutiérrez<sup>137</sup>, consultor costarricense, “indica que la fuerza de trabajo de una sociedad constituye una pieza vital en la estructura de su colectividad, y su salud tiene que ser objeto de preocupación de parte del Estado”

Uno de los mandatos básicos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), es la protección del trabajo y una mirada hacia atrás permite entrever en el preámbulo de la Constitución de la OIT, adoptada en 1919, que en sus considerandos se hace alusión a dicha protección.

La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social.

Existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales.

Es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas.

Si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

De la misma manera la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en 1944, reconoció la obligación de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar entre todas las naciones del mundo la caracterización del trabajo como derecho humano y su relación con salud al establecer que el mismo no es una mercancía, proteger adecuadamente la vida y salud de los trabajadores en todas las ocupaciones y extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes lo necesiten, y prestar asistencia médica completa<sup>138</sup>

---

<sup>137</sup> GUTIÉRREZ, E, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Derecho a la Salud en las Américas. Estudio constitucional comparado, 1998. Citado por: BRICEÑO, L et al. Promoción y prevención en riesgos profesionales: de lo conceptual a los procesos de gestión, Bogotá: Fotolito América Ltda., 2002, p.10

<sup>138</sup> BRICEÑO, Leonardo et al. Promoción y prevención en riesgos profesionales: de lo conceptual a los procesos de gestión, Bogotá: Fotolito América Ltda., 2002, p.11

Desde su creación en 1919 son numerosas las convenciones y recomendaciones internacionales que se han aprobado al interior de la OIT, lo más importante es que han sido ratificadas por muchos países, y han pasado a formar parte del derecho interno. En Colombia muchas de las recomendaciones y directrices de la OIT han sido recogidas en normas de carácter obligatorio para las empresas y entidades, sin embargo el seguimiento del cumplimiento de las mismas ha demostrado una gran debilidad

Un componente importante del derecho al trabajo es el derecho a la protección del empleo, es decir a los arreglos legales para el mantenimiento y la protección de su relación laboral. Como consecuencia, este derecho está diseñado para proteger sólo a aquellas personas que actualmente están empleadas. La evolución normativa de este derecho demuestra su desarrollo predominante avanzando en sistemas nacionales legales, en códigos laborales u otras regulaciones sobre las relaciones industriales. En su perspectiva sustantiva, las regulaciones sobre el derecho a la protección de empleo se enfocan principalmente en el derecho de no ser arbitrariamente o injustamente despedido, en otros aspectos que determinan una estabilidad e inviolabilidad de relaciones laborales (por ejemplo, el derecho a volver al empleo después de confinamiento o el derecho a períodos de preaviso). Probablemente la contribución más importante de algunos sistemas nacionales a la protección de este derecho ha sido el desarrollo del concepto del despido injustificado, el cual incluye casos distintos al rompimiento de un contrato laboral.<sup>139</sup>

Dadas las diversidades en y entre las soluciones nacionales para la protección de las relaciones laborales, las regulaciones internacionales se han vuelto bastante residuales, principalmente en los tratados de derechos humanos. N aspecto del derecho a la protección del empleo ha sido integrado a la CSE al garantizar en el Artículo 4 (4) que se reconozca ‘el derecho de todos los trabajadores a un período razonable de preaviso para la terminación del empleo’. Pero según el Apéndice de la Carta Social, esta provisión ‘no prohibirá el despido inmediato debido a una ofensa seria’.<sup>140</sup> Algunas reglas más específicas y detalladas han sido otorgadas para la protección de la mujer contra el preaviso durante la licencia de maternidad (el Artículo 8 (2)). Vale la pena destacar una provisión que prohíbe la privación arbitraria al trabajo (el Artículo 12 (3)) en la no obligatoria Declaración de Derechos y Libertades Fundamentales adoptada por el Parlamento Europeo el 12 de abril de 1989, mientras curiosamente, tal derecho hace falta a la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores adoptada por los once jefes de Estados o Gobiernos de la Comunidad Europea el 9 de diciembre de 1989.

La más extensa regulación de estos problemas ha sido adoptada por la OIT en la Convención sobre terminación del Empleo a la iniciativa del Empleador (No. 158 de 1982). Ofrece un sistema comprensivo de protección para los trabajadores del despido a la iniciativa del empleador. Su concepto central se ha vuelto una noción de ‘razones válidas’

---

<sup>139</sup> Para la base legislativa de este concepto en el reino Unido, vea H. Street, *Freedom, the Individual and the law*, 1979, p. 250-251.

<sup>140</sup> Para comentarios sobre el Artículo 4 (4), vea D. Harris, *The European Social Charter*, 1984, p. 56-57.

por la terminación del empleo, las cuales son definidas generalmente y también por exclusiones más detalladas de ciertas situaciones (los Artículos 4-6).<sup>141</sup> La Convención también ha establecido reglas sobre el procedimiento antes o al mismo tiempo de la terminación del empleo, el procedimiento de apelación contra la terminación, cesantías y otra protección de ingresos y otros.

Se puede concluir que la protección del empleo residual a través de las garantías de los derechos humanos internacionales puede ser remediada no sólo por el establecimiento de estándares mínimos, sino por una táctica más atractiva de parte las entidades supervisoras, las cuales podrían reconstruir algunos elementos de los derechos a la protección del empleo de las formulaciones generales del derechos al trabajo.

**5.3.6 El Derecho a la protección contra el desempleo.** La primera formulación internacional de este derecho apareció en la DUDH. En su Artículo 23 (1) “todas las personas tienen el derecho... a la protección contra el desempleo”. En el lenguaje sobre los derechos humanos tan explícito y típico, este derecho no ha aparecido en ningún instrumento internacional obligatorio de los derechos humanos. En cambio, su mensaje central ha sido indirectamente traducido a las reglas, obligando a los Estados a declarar y cumplir con una política activa diseñada a promover el empleo total, libre, alto, estable y productivo, como en el caso de (aunque de versiones diversificadas), las provisiones de la CDESCR (el Artículo 6 (2)), la CSE (Artículo 1 (1)) y las Convenciones de la OIT Nos. 2 y 122. A pesar de esta evolución ha producido la identificación de políticas específicas que obligan al gobierno a combatir el desempleo, ha contribuido al descuido de una perspectiva de ‘derechos’. Es decir, que el contenido del derecho a la protección contra el desempleo ha sido desarrollado más ampliamente desde el punto de vista de las obligaciones del Estado, que desde una estrategia ‘activa’ sobre los derechos humanos. No ha establecido una convivencia entretejida entre ambas estrategias.

En el área específica del seguro contra el desempleo y a través de esquemas de ayuda social, las obligaciones internacionales de los Estados a mantener dichos sistemas generaron<sup>142</sup> en varios países una extensión de la protección del derecho a recusar los fallos sobre los beneficios de desempleo a través de los remedios legales y judiciales accesibles.<sup>143</sup> Internacionalmente, el derecho de las personas incapaces de entrar o re-entrar al mercado laboral para recibir los recursos suficientes y la ayuda social, fue reflejado en la Carta Comunitaria de los derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (el Artículo 10 (2)), Estas instancias ofrecen una buena demostración de oportunidades de trasladar

---

<sup>141</sup> Por ejemplo, una lista de circunstancias, las cuales no constituirá ‘razones válidas’ para la terminación, incluye la afiliación o actividades sindicales, ocupando un cargo como representante laboral, la presentación de un reclamo contra un empleador, la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad y otras (el Artículo 5).

<sup>142</sup> Vea, por ejemplo, el enfoque de estas obligaciones en la Convención de la OIT asegurando el beneficio o los Subsidios a los Desempleados Involuntarios (el No. 44) de 1934, y la Convención de la OIT sobre Empleo y la Protección contra el Desempleo (el No. 168) de 1988.

<sup>143</sup> Para un estudio sobre los países con un arreglo para el derecho justificable a los beneficios de desempleo, vea J., Grubba & A. Rochowicz, ‘Social Rights in the Case Law of the High Administrative Court in Poland’, en K. Drzewicki et. A. (eds) op. Cit. (nota 7), p. 299-300.



obligaciones objetivas a los Estados en materia de derechos humanos subjetivos donde sea legalmente posible.

En cuanto a las obligaciones del estado a contrarrestar activamente el desempleo, existe mucha confusión sobre su significado legal. Con frecuencia se olvida que normalmente son formuladas como reglas prescriptivas (por ejemplo, adoptar y cumplir con una política específica), mientras su contenido revela diverso grado de conductas obligadas. Adicionalmente, lo que se ignora es la contribución generada por las entidades internacionales supervisoras, las cuales han interpretado las acciones específicas, formas y pasos, y han solicitado el cumplimiento de estas obligaciones menospreciadas. Por ejemplo, para ambos Comités de Expertos de la OIT y CSE, fue posible analizar si los } Estados adoptaron su política propuesta sobre empleo, incluso la promoción de programas para capacitación vocacional, su naturaleza activa o pasiva, si trabajan con grupos de personas o regiones especialmente afectados por el desempleo u organizan los mecanismos indispensables de asesoría de organizaciones de trabajadores y empleadores.

La naturaleza de todas estas obligaciones casi no permite su reformulación como un corolario del derecho potencial a las políticas a favor del empleo, pero sin embargo estas obligaciones imponen a los Estados una serie de funciones claras, de las cuales su implementación puede ser supervisada exitosamente tanto por los socios sociales domésticos, como por las entidades supervisoras internacionales.

#### **5.4. CONTRATACION LABORAL EN COLOMBIA**

El Estado Social de Derecho es el que pretende establecer un orden social económico-social basado en la procura de un mínimo existencial, en la igualdad de oportunidades, para garantizar materialmente el principio fundamental de la dignidad humana. En la Constitución Nacional se encuentra para conseguir el mínimo existencial, entre otros, los artículos 43 al 53 y el 64 como los importantes; la realización de la igualdad está garantizada con los artículos 13, 53, 54 y 70.

El Estado Social de Derecho exige esforzarse en la construcción de las condiciones para asegurar a todos los habitantes del país una vida digna, dentro de las posibilidades económicas que estén a su alcance.

La Corte ha dicho que aunque la Constitución no consagra un derecho a la subsistencia, este puede deducirse de los derechos a la vida, a la salud, al trabajo y a la asistencia, o a la seguridad social. Las personas requieren de un mínimo de elementos materiales para subsistir. La consagración de derechos busca garantizar las condiciones económicas y espirituales necesarias para la dignificación de la persona humana y el libre desarrollo de la personalidad.

La Carta política de 1991 abrió las puertas para que se consagre definitivamente el verdadero derecho social del Derecho al Trabajo que es el de aminorar las desigualdades e imponer la paz social. El derecho al trabajo no consiste únicamente en la protección de los

trabajadores, sino que tiende a construir y organizar un derecho que garantice la colaboración de todos los que intervienen en la actividad laboral; en la globalización de la economía el derecho social laboral impone el respeto de los derechos fundamentales de la persona humana y debe garantizar el bienestar social de la población.

A partir de la Carta Política de 1991 el país entra en la era del Constitucionalismo del Derecho del Trabajo, o sea, se supera el marco meramente legal que se caracteriza por su estrechez frente al trabajo. Este quedó instituido como uno de los pilares básicos del Estado Social Colombiano.

A ningún ciudadano escapa la necesidad de conocer cuáles son los derechos y cuáles las obligaciones que implica la prestación de un servicio personal a un empleador, bajo su continuada dependencia o subordinación a cambio de una remuneración. La Constitución Nacional de 1991 en su artículo 25 prescribe que: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

De lo anterior se colige que todos los ciudadanos deben procurar su forma de vivir por medio del trabajo, y cualquiera que sea la actividad laboral a la que se dedique, gozará de la protección del Estado. El trabajo será, entonces, la fuente principal de los ingresos y, en tal virtud, se estarán vinculados a otras personas, como directivos o administradores, como empleados o dependientes.

En esa relación, surgen derechos y obligaciones; y es aquí cuando el Estado, por medio de leyes y decretos, entra a regularlos, con el fin de que sean conocidos por todos los habitantes del país.

Por tanto, todos deben saber cuáles son los derechos que los asisten cuando se presta un servicio a través de un contrato de trabajo, y cuáles son las obligaciones que les impone esa misma relación con respecto a la persona a quien se sirve o para con aquella que les ha servido.

En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo contiene tres grandes aspectos en el campo del derecho social:

- a) Derecho individual del trabajo,
- b) Derecho colectivo del trabajo, y
- c) El sistema de seguridad social integral

**El derecho individual del trabajo** abarca todos los derechos y obligaciones que asisten a los trabajadores con respecto a sus empleadores, y a los derechos y obligaciones que asisten a éstos con respecto a sus trabajadores.

**El derecho colectivo del trabajo** contiene todos los derechos y obligaciones que surgen entre empleadores y trabajadores organizados en sindicatos o asociaciones profesionales.

**El sistema de seguridad social integral** fue creado por la Ley 100 de 1993 y los decretos que la reglamentan, aspectos que hoy constituyen, en la práctica un nuevo código denominado Régimen de Seguridad Social en Colombia.

La legislación laboral se aplica a todos los habitantes del territorio de la República, sin considerar su nacionalidad. Lo anterior tiene fundamento en lo consagrado por el artículo 10 de la Constitución nacional, que dice: “es deber de todos los nacionales y extranjeros en Colombia, vivir sometidos a la constitución y a las leyes, y respetar y obedecer a las autoridades”.

Siendo el trabajo una obligación social, el Estado protege cualquier actividad que el colombiano elija para procurarse la subsistencia.

Trabajo es toda actividad humana libre, lícita, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra natural o jurídica, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se ejecute con ejecución de un contrato de trabajo.

El contrato de trabajo no requiere términos específicos o sacramentales que identifiquen la relación jurídica que se establece entre las partes. Basta que concurren los elementos constitutivos del contrato para que este exista y las partes queden sometidas a las regulaciones del Código Sustantivo del Trabajo. Por consiguiente, no importa la forma que se adopte o la denominación que se le dé, en el “contrato realidad” lo importante es la prestación permanente del trabajo y su carácter subordinado.

El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito.

a) El verbal tiene lugar cuando por simple acuerdo, expresado oralmente, las partes convienen en la índole de trabajo y el sitio de donde ha de realizarse; la cuantía y forma de la remuneración y los periodos que regulan su pago, y

b) El escrito debe constar, obviamente en un documento firmado por las partes.

La ley laboral contempla varias modalidades o clases de contrato, según si duración, las formalidades y la forma de pago. Los contratantes a su vez están en libertad de estipular las cláusulas que a bien tengan con el fin de regular las condiciones del contrato, siempre que no contraríen la ley en perjuicio de alguna de las partes. Estos contratos pueden ser:

a) Por la **duración**: a término indefinido; a término fijo; de uno a tres, e inferior a un año. Por duración de la obra o labor contratada, y accidental o transitorio no superior a un mes.

b) Por la **forma**. Verbales o escritos;

c) Por la **forma de pago**: a sueldo, a destajo, a jornal, con salario integral, parte en dinero y parte en especie, entre otros.

d) Por el **sujeto y la clase de actividad**: contrato con trabajadores extranjeros, a domicilio, de dirección, confianza y/o manejo, celadores, profesionales independientes, vendedores y agentes viajeros, trabajadores del servicio domestico, chóferes del servicio familiar

Hoy en día la ley permite que las empresas contraten con terceros el personal necesario para realizar algunas de sus actividades. Las formas de contratación más utilizadas son:

a) Cooperativa Asociativa de Trabajo: De conformidad con la ley 79 de 1988, las cooperativas de trabajo asociado son empresas asociativas sin ánimo de lucro, que vinculan el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios en forma autogestionada.

b) Agencias Temporales: según el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador, sin que el trabajador o trabajador en misión participe en la gestión de la empresa usuaria.<sup>144</sup>

Todo empleador está obligado a observar las leyes laborales que rigen en Colombia. La correcta aplicación influye en la buena marcha de su empresa y redundan en beneficio de las relaciones con sus trabajadores.

---

<sup>144</sup> REPUBLICA DE COLOMBIA. Ministerio De la Protección Social [On line 30-01-2006]  
<http://www.minproteccionsocial.gov.co/MseContent/NewsDetail.asp?ID=13831&IDCompany=32>

## 6. TEORIAS DE DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL

El objetivo principal de este capítulo es sintetizar los aspectos fundamentales de las cuatro grandes teorías del desarrollo: modernización, dependencia, sistemas mundiales y globalización. Éstas son las principales explicaciones teóricas que permiten interpretar esfuerzos para el desarrollo realizados por países y grupos sociales, especialmente por aquellas naciones que presentan mayores niveles de pobreza. Estas perspectivas teóricas nos permiten no sólo aclarar conceptos y ponerlos en perspectiva, sino también identificar recomendaciones relacionadas con políticas sociales.<sup>145</sup>

Para fines de este capítulo el término desarrollo se entiende como una condición social dentro de un país, en la cual las necesidades auténticas de su población se satisfacen con el uso racional y sostenible de recursos y sistemas naturales. La utilización de los recursos estaría basada en una tecnología que respeta los aspectos culturales y los derechos humanos. Esta definición general de desarrollo incluye la especificación de que los grupos sociales tienen acceso a organizaciones y a servicios básicos como educación, vivienda, salud, nutrición, y sobre todo, que sus culturas y tradiciones sean respetadas dentro del marco social de un estado-nación en particular.

En términos económicos, la definición mencionada anteriormente indica que para la población de un país hay oportunidades de empleo, satisfacción de por lo menos las necesidades básicas, y una tasa positiva de distribución y de redistribución de la riqueza nacional. En el sentido político, esta definición enfatiza que los sistemas de gobierno tienen legitimidad legal, sino también en términos de proporcionar beneficios sociales para la mayoría de la población<sup>146</sup>

### TEORÍA DE LA MODERNIZACIÓN.

Alvin So afirma que hay 3 elementos principales e históricos después de la Segunda Guerra Mundial que favorecieron el inicio de la teoría del desarrollo de la modernización. Primero, el surgimiento de Estado Unidos como una potencia. Mientras otros países occidentales como Gran Bretaña, Francia y Alemania quedaron debilitadas después de la Segunda Guerra Mundial, los Estados Unidos resultaron fortalecidos después de la guerra. Este país se convirtió en un líder mundial con la implementación del Plan Marshall para reconstruir a la devastada Europa occidental, además del apoyo político y financiero dentro de

---

<sup>145</sup> BAILEY, K. *Methods of social research*. (New York: The Free Press, 1994). Bell, D. *El Advenimiento de la Sociedad Post-Industrial*. (Madrid: Ed. Alianza, 1987).

<sup>146</sup> BERGESEN, A. *Long Waves of Colonial Expansions and Contractions in Studies of the Modern World-Systems*. (New York: Academic Press, 1984).

perspectiva de "contención y prioridades" diseñada por George Kennan. Esta estrategia benefició economías emergentes como Taiwán, Corea del Sur y Japón, por sobre prioridades de apoyo a la integración en Latinoamérica.

Segundo, se difundió un movimiento comunista mundial unido. La ex Unión Soviética extendió su movimiento no sólo a Europa Oriental, sino también a China y a Corea. Tercero, hubo una desintegración de los imperios coloniales europeos en Asia, África y Latinoamérica, dando lugar a nuevas naciones -estados en el Tercer Mundo. Estas recién conformadas naciones buscaban un modelo de desarrollo para promover sus economías y aumentar su independencia política.<sup>147</sup>

La teoría de la modernización establece que las sociedades modernas son más productivas, los niños están mejor educados, y los necesitados reciben más beneficios. El análisis de Smelser afirma que las sociedades modernas tienen el aspecto particular de la diferenciación estructural particular, es decir, una definición clara de las funciones y papeles políticos de las instituciones.<sup>148</sup> Smelser argumenta que aunque la diferenciación estructural ha aumentado la capacidad funcional de las instituciones modernas, pero a la vez también ha creado un problema de integración, y de coordinación de las actividades de diferentes nuevas instituciones.<sup>149</sup>

En el sentido político, Coleman resalta 3 aspectos fundamentales de las sociedades modernas: a) diferenciación de la estructura política; b) secularización de la cultura política (con la ética de la igualdad); c) aumento de la capacidad del sistema político de una sociedad.<sup>150</sup>

Los principales supuestos de la teoría de la modernización se basa fundamentalmente en concebir a la modernización como un proceso que se realiza a través de fases. De conformidad con la teoría del desarrollo económico de Rostow, para una sociedad en particular existen cinco etapas. Resumiendo, estas cinco etapas son: (i) la sociedad tradicional; (ii) precondition para el despegue; (iii) el proceso de despegue; (iv) el camino hacia la madurez; y (iv) una sociedad de alto consumo masivo.

De acuerdo con esta exposición Rostow ha encontrado una posible solución para promover la modernización en los países del Tercer Mundo. Si el problema que enfrentan los países del Tercer Mundo es la falta de inversiones productivas, entonces la solución para estos países está en que se les provea de ayuda en forma de capital, tecnología, y experiencia. Las influencias de Rostow en especial en la década de los sesenta ilustra una de las aplicaciones

---

<sup>147</sup> CARDOSO, F y Falleto, E. *Dependency and Development in Latin America*. (Berkeley: University of California Press, 1973).

<sup>148</sup> CHIROT, D. *Social Change in a Peripheral Society: The creation of Balkan Colony*. (New York: Academic Press, 1993).

<sup>149</sup> DOS SANTOS, T. *La Estructura de la Dependencia*. (Boston: Extending Horizons, 1971). Etzioni, E. *Social change*. (New York: Basic Books, 1991).

<sup>150</sup> FAGEN, R. *Theories of Development: The question of class struggle*. *Monthly Review* 35, 1983, 13-24.

que desde un inicio tuvo la teoría de la modernización en el área de la formulación e implementación de políticas económicas y públicas en general. El Plan Marshall y la Alianza para el Progreso en Latinoamérica son ejemplos de programas influenciados por las teorías políticas de Rostow.<sup>151</sup>

Como fundamentos esenciales, incluyendo aquellos en los que se basan los planteamientos de Rostow, la teoría de la modernización se caracteriza por establecer:

- i. La modernización es un proceso homogenizador, es este sentido sólo podemos decir que la modernización genera tendencia hacia la convergencia entre sociedades, por ejemplo, Levy (1967, p. 207) sostiene que: "a medida que pasa el tiempo, ellos y nosotros nos pareceremos cada vez más los unos a los otros ya que los patrones de modernización son tales que a medida que las sociedades se modernicen más, se parecerán más las la una a la otra".<sup>152</sup>
- ii. La modernización es un proceso europeizador y/o americanizador; en la literatura modernizadora, hay una actitud complaciente hacia Europa Occidental y hacia los Estados Unidos. Se tiene una concepción de que éstos países poseen una prosperidad económica y estabilidad política imitable (Tipps: 1976, p. 14);
- iii. Además, la modernización es un proceso que se evidencia como irreversible. En otras palabras, una vez que los países del tercer mundo entren en contacto con el Occidente no serán capaces de resistirse al impetuoso proceso de modernización.<sup>153</sup>
- iv. La modernización es un proceso progresivo que a largo plazo es no sólo inevitable sino deseable, dentro de la perspectiva de la teoría de la modernización. Coleman afirma que los sistemas políticos modernizados tienen una mayor capacidad que los sistemas políticos tradicionales para tratar con funciones de identidad nacional, legitimidad, penetración, participación y distribución.
- v. Por último, la modernización es un proceso largo. Es un cambio basado más en la evolución que en un salto revolucionario. Tardará generaciones e incluso siglos para que culmine, y su impacto profundo sólo se sentirá a través del tiempo. Todos éstos supuestos se derivan de la teoría evolucionaria fundamentalmente desarrollada en Europa y Estados Unidos.<sup>154</sup>

También hay otro grupo de supuestos clásicos basados más estrictamente en la teoría del funcional-estructuralismo, la cual enfatiza la interdependencia de las instituciones sociales, la importancia de variables estructurales en el ámbito cultural, y el proceso de cambio

---

<sup>151</sup> FIEDRICH, R. A Sociology of Sociology. (New York; Free Press, 1970).

<sup>152</sup> FOSTER-CARTER, A. Neo-Marxist Approaches to Development and Underdevelopment. Journal of Contemporary Asia 3, 1973, 7-33.

<sup>153</sup> FRANK, G. América Latina: Subdesarrollo y Revolución.(New York: Review Press, 1969).

<sup>154</sup> Frank, G. Capitalismo y subdesarrollo en América Latina. (New York: Monthly Review Press, 1967).

inherente a través del equilibrio homeostático. Estas ideas se derivan especialmente de las teorías sociológicas de Parson.<sup>155</sup>

Los supuestos de la teoría del funcional-estructuralismo son principalmente: a) la modernización es un proceso sistemático; el atributo de modernidad forma un todo consistente, aparece inicialmente en grupos ("clusters") que en un primer momento pueden presentarse como aislados;<sup>156</sup> b) la modernización es un proceso transformativo, para que una sociedad alcance la modernidad, sus estructuras y valores tradicionales deben de ser reemplazados por un grupo de valores modernos<sup>157</sup>; y c) dada su naturaleza sistemática y transformativa, la modernización es un proceso inminente que introduce el cambio dentro del sistema social.

La fortaleza de la teoría de modernización puede ser definida en varios aspectos. Primero, podemos identificar la base del enfoque en procesos de investigación. A pesar de que los principales estudios de modernización fueron realizados por un psicólogo, un psicólogo social, un sociólogo de religión y un sociólogo político; otros autores han extendido la teoría de la modernización a otros campos. Por ejemplo, Bellah examina el papel de la religión Tokugawa sobre el desarrollo económico de los japoneses en Asia Sur-Oriental con efectos en pueblos como Camboya, Laos y Burma; Lipset discute el posible papel del desarrollo económico sobre el desarrollo económico en la democratización de los países del Tercer Mundo, e Inkeles discute las consecuencias del proceso modernizador para las actitudes y comportamientos individuales.<sup>158</sup>

Un segundo aspecto de la perspectiva de la modernización es el marco analítico. Los autores asumen que los países del Tercer Mundo son tradicionales y que los países occidentales son modernos. Para alcanzar el desarrollo, los países pobres deben adoptar los valores Occidentales. En tercer lugar, la metodología se basa en estudios generales; por ejemplo la relación entre los valores en el Tercer Mundo, y la diferenciación entre democracias inestables y dictaduras estables.

Por otro lado, la teoría de la modernización, fue popular durante la década de 1950, pero fuertemente atacada durante la década de 1960s y 1970s. Entre las críticas hacia esta teoría están: primero, el desarrollo no es necesariamente unidireccional. Este es un ejemplo de la etnocentricidad de la perspectiva de Rostow. Segundo, la perspectiva de la modernización sólo muestra un modelo de desarrollo. El ejemplo a favorecer es el patrón de desarrollo de los Estados Unidos. Sin embargo, en contraste con esta situación podemos observar que han ocurrido avances de desarrollo en otros países como Taiwán y Corea del Sur; y

---

<sup>155</sup> GOLDFRANF, W. *The World-System Capitalism: Past, and Present*. (Beverly Hills, California: SAGE, 1986).

<sup>156</sup> GOUGH, I. *Economía Política del Estado del Bienestar*. (Madrid, España: Blume, 1992).

<sup>157</sup> HERMASSI, E. *Changing Patterns in Research on the Third Worlds*, *Annual Review of Sociology* 4, 1978, 239-257.

<sup>158</sup> HUNTINGTON, S. *The Change to Change: Modernization, development and politics*. (New York: Free Press, 1976).



debemos admitir que sus niveles actuales de desarrollo se han alcanzado con regímenes autoritarios fuertes.<sup>159</sup>

Un segundo grupo de críticas de la teoría de la modernización se refiere a la necesidad de eliminar los valores tradicionales. Los países del Tercer Mundo no tienen un grupo de valores tradicionales homogéneos, son sistemas de valores heterogéneos. Por ejemplo Redfield 1965, distingue entre los grandes valores tradicionales (valores de las élites), y las pequeñas tradiciones (valores de las masas).<sup>160</sup>

Un segundo aspecto en esta crítica es que los valores tradicionales y los modernos no son siempre excluyentes: China, por ejemplo, a pesar de los avances en desarrollo económico continúa funcionando con valores tradicionales y parece suceder lo mismo en Japón. Además, no es posible decir que los valores tradicionales están siempre separados completamente, de las condiciones de coexistencia con la modernidad, por ejemplo, la lealtad hacia el emperador puede ser transformada en lealtad hacia la compañía.

Hay muchas semejanzas entre los estudios de modernización clásicos y los nuevos estudios, entre ellas están: el uso de un enfoque de investigación dirigido hacia el desarrollo de los países del Tercer Mundo; el análisis a nivel nacional; el uso de 3 variables principales: factores internos, valores culturales, e instituciones sociales; los conceptos tradicionales y de modernidad; y las implicaciones de políticas de modernización en el sentido de que generalmente es considerado beneficioso para la sociedad como un todo.

Sin embargo, hay importantes diferencias entre los estudios clásicos y los nuevos estudios de la escuela de modernización. Por ejemplo, en el enfoque clásico la tradición es un obstáculo para el desarrollo; en el nuevo enfoque, la tradición es un factor aditivo para el desarrollo. En cuanto a la metodología, el enfoque clásico aplica una construcción teórica con alto nivel de abstracción; el nuevo enfoque utiliza casos concretos dentro de un contexto histórico dado. En cuanto a la dirección del desarrollo, la perspectiva clásica utiliza una senda unidireccional la cual tiende al modelo de Estados Unidos y Europa. La nueva perspectiva prefiere una senda multidireccional de desarrollo. Finalmente, en cuanto los factores externos y los conflictos, los clásicos demuestran un descuido de los factores externos y los conflictos, mientras que el nuevo enfoque le presta mucha más atención a estos dos aspectos.<sup>161</sup>

---

<sup>159</sup> ISUANI, E. El Estado Benefactor. Un paradigma en Crisis. (Buenos Aires Argentina: Miño y Davila, 1991).

<sup>160</sup> KAPLAN, B. Social Change in the Capitalist World. (Beverly Hills, California: SAGE, 1993). Killing, J. The Quest for Economic Stabilization: The IMF and the Third World. (London: Overseas Development Institute, 1984.).

<sup>161</sup> LADSBERG, M. Export-led Industrialization in the Third World: Manufacturing Imperialism. Review of Radical Political Economics, 11, 1979, 50-63.

## **TEORÍA DE LA DEPENDENCIA.**

Las bases de la teoría de la dependencia surgieron en 1950 como resultado, entre otros, de las investigaciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Uno de los autores más representativos fue Raúl Prebisch. El punto principal del modelo Prebisch es que para crear condiciones de desarrollo dentro de un país es necesario:

- a. Controlar la tasa de cambio monetario, poniendo mayor énfasis en políticas fiscales que en políticas monetarias;
- b. Promover un papel gubernamental más eficiente en términos de desarrollo nacional;
- c. Crear una plataforma de inversiones, dando prioridad al capital nacional
- d. Permitir la entrada de capitales externos siguiendo prioridades ya establecidas en planes de desarrollo nacionales;
- e. Promover una demanda interna más efectiva en término de mercados internos como base para consolidar el esfuerzo de industrialización en Latinoamérica en particular y en naciones en desarrollo en general;
- f. Generar una mayor demanda interna incrementando los sueldos y salarios de los trabajadores;
- g. Desarrollar un sistema seguro social más eficiente por parte del gobierno, especialmente para sectores pobres a fin de generar condiciones para que estos sectores puedan llegar a ser más competitivos; y
- h. Desarrollar estrategias nacionales que sean coherentes con el modelo sustitución de importaciones, protegiendo la producción nacional al imponer cuotas y tarifas a los mercados externos.<sup>162</sup>

La propuesta de Prebisch y de la CEPAL fueron la base de la teoría de la dependencia a principios de los años 50<sup>163</sup> Sin embargo, algunos autores como Falleto y Dos Santos argumentan que las propuestas de desarrollo de la CEPAL fracasaron y que es en medio de estas condiciones en donde surge, propiamente, la teoría de la dependencia. A finales de la década de los cincuentas y mediados de la década de los sesentas se publicó este modelo teórico más elaborado. Entre los principales autores de la teoría de la dependencia tenemos

---

<sup>162</sup> LEVY, M. Social Patterns and Problems of Modernization. (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1967).

<sup>163</sup> LIZ, R. Crecimiento Económico, empleo y Capacitación. (Buenos Aires, Argentina: PNUD, 1993).

a: Andre Gunder Frank, Raul Prebisch, Theotonio Dos Santos, Enrique Cardoso, Edelberto Torres-Rivas, y Samir Amin.<sup>164</sup>

La teoría de la dependencia combina elementos neo-marxistas con la teoría económica keynesiana (ideas económicas liberales que surgieron en Estados Unidos y Europa como respuesta a la depresión de los años 20). A partir del enfoque económico de Keynes, la teoría de la dependencia está compuesta por 4 puntos fundamentales: a) desarrollar una considerable demanda interna efectiva en términos de mercados nacionales; b) reconocer que el sector industrial es importante para alcanzar mejores niveles de desarrollo nacional, especialmente porque este sector genera mayor valor agregado a los productos en comparación con el sector agrícola; c) incrementar los ingresos de los trabajadores como medio para generar mayor demanda agregada dentro de las condiciones del mercado nacional; d) promover un papel gubernamental más efectivo para reforzar las condiciones de desarrollo nacional y aumentar los estándares de vida del país.<sup>165</sup>

Foster-Carter (1973) encuentra tres diferencias fundamentales entre el Marxismo ortodoxo clásico y el neo-marxismo, siendo el segundo el que provee una base para la teoría de la dependencia. Primero, el enfoque clásico se centra en el análisis del papel de los monopolios extendidos a escala mundial, mientras que el centro del neo-marxismo es proveer una visión desde las condiciones periféricas. Segundo, el movimiento clásico previó la necesidad de una revolución burguesa en la introducción de procesos de transformación; desde la perspectiva de neo-marxista y basándose en las condiciones actuales de los países del Tercer Mundo, es imperativo "saltar" hacia una revolución social, principalmente porque se percibe que la burguesía nacional se identifica fuertemente con posiciones de élite y de la metrópoli más que con posiciones nacionalistas. El enfoque marxista clásico consideraba que el proletariado industrial tenía la fuerza y estaba llamado a ser la vanguardia para la revolución social; el enfoque neo-marxista insistió en que la clase revolucionaria debía de estar conformada por los campesinos para poder llevar a cabo un conflicto revolucionario.<sup>166</sup>

Aunque la escuela de la modernización y la escuela de la dependencia difieren en muchas áreas, también presentan algunas similitudes, las principales son: a) el centro de la investigación es el desarrollo de los países del Tercer Mundo; b) una metodología que utiliza un alto nivel de abstracción y se centra en el proceso revolucionario, utilizando estados-naciones como unidad de análisis; c) el uso de visiones estructurales teóricas polares; en un caso la estructura es tradición versus modernidad (modernización), en el otro en el caso del centro versus la periferia (dependencia).<sup>167</sup>

---

<sup>164</sup> MCCLELLAND, D. *Business Drive and National Achievement*. (New York: Basic Books, 1964) pp. 167-170.

<sup>165</sup> MOORE, M. *Globalization and Social Change*. (New York: Elseiver, 1993).

<sup>166</sup> PICO, J. *Teorías sobre el Estado de Bienestar*. (Madrid, España: Siglo XXI editores, 1995).

<sup>167</sup> POTES, A. *Labor, Class and thr International System*. (New York: Aberdeen, 1992). Held, D. *Modelos de Democracia*. (Madrid, España: Alianza Editoria, 1992).

De acuerdo con la escuela de la dependencia la principales hipótesis referentes al desarrollo en los países del Tercer Mundo son: primero, el desarrollo de los países del Tercer Mundo necesita tener un grado de subordinación al centro en contraste del desarrollo de las naciones centrales cuyo desarrollo fue históricamente y es hoy día independiente. En Latinoamérica podemos observar ejemplos de esta situación, especialmente en aquellos países con un alto grado de industrialización, como Brasil el cual es utilizado por Andre G. Frank como caso de estudio.

Segundo, los dependentistas en general consideran que las naciones periféricas experimentan su mayor desarrollo económico cuando sus enlaces con el centro están más débiles. Un ejemplo de esto es el proceso de industrialización que se desarrolló en Latinoamérica durante los años 30s y 40s cuando las naciones del centro estaban concentradas en resolver los problemas de la Gran Depresión y las potencias occidentales estaban involucradas en la Segunda Guerra Mundial.<sup>168</sup>

Una tercera hipótesis indica que cuando los países del centro se recuperan de su crisis y reestablecen sus vínculos comerciales y financieros, incorporan de nuevo al sistema a los países periféricos, y el crecimiento y la industrialización de este país se tiende a ver subordinada. Frank indica en particular que cuando los países del centro se recuperan de la guerra u otras crisis que han desviado de su atención de la periferia, la balanza de pagos, inflación y estabilidad política de los países del Tercer Mundo se han visto afectadas negativamente. Por último, el cuarto aspecto se refiere al hecho de que las naciones más subdesarrolladas que todavía operan con sistemas tradicionales feudales son las que tuvieron relaciones más cercanas con el centro<sup>169</sup>

Sin embargo, Theodino Dos Santos afirma que la base de la dependencia de los países subdesarrollados resulta de la producción industrial tecnológica, más que de vínculos financieros a monopolios de los países del centro. Otros autores clásicos de la teoría de la dependencia son: Baran, quien ha estudiado condiciones en India a final de la década de 1950; y Ladsberg, quien ha estudiado los procesos de producción industrial en los países del centro en los setentas.<sup>170</sup>

Las principales críticas de la teoría de la dependencia se han centrado en el hecho de que esta escuela no provee evidencia empírica exhaustiva para justificar sus conclusiones. Además, este enfoque utiliza un alto nivel de abstracción en su análisis. Otra crítica es que el análisis de la dependencia considera perjudiciales los vínculos de estos países con las corporaciones transnacionales mientras en verdad estos vínculos pueden ser utilizados como medio de transferencia de tecnología. Referente a esto es importante recordar que los

---

<sup>168</sup> POULANTZAS, N. Estado y Sociedad en Naciones Dependientes. (México: siglo XXI editores, 1998).

<sup>169</sup> PREBISCH, R. The Economic Development of Latin America and Its Principal Problems. (New York: United Nations, 1950)

<sup>170</sup> RAMIREZ, N. Pobreza y Procesos Sociodemográficos en República Dominicana. (Buenos Aires, Argentina: PNUD, 1993).

Estados Unidos fue una colonia y que este país tuvo la capacidad de romper en círculo vicioso del subdesarrollo.<sup>171</sup>

Los nuevos estudios de la teoría de la dependencia incluyen los de Cardoso (1979) y a Falleto (1980). Estos autores toman en cuenta las relaciones de los países en términos de sus niveles sistémicos (externos) y sub-sistemáticos (internos), y cómo estas relaciones pueden ser transformadas en elementos positivos para el desarrollo de las naciones periféricas. O'Donnell estudió el caso de la autonomía relativa entre elementos económicos y políticos en el contexto de las condiciones de los países del Tercer Mundo, especialmente los países de Asia Sur-Oriental. Evans estudió las ventajas comparativas que Brasil tiene respecto a sus vecinos en Sur América, y Gold estudió los elementos de dependencia que operaban a principios del proceso mediante el cual Taiwán se convirtió en un país con notable potencial económico.<sup>172</sup>

Un punto importante de los nuevos estudios de dependencia es que mientras que la posición ortodoxa de la dependencia no acepta la autonomía relativa del gobierno de las élites poderosas, los nuevos autores de esta escuela reconocen un margen de acción de los gobiernos en el sentido de darles espacio para perseguir su propia agenda. Estos argumentos se incluyen principalmente de los trabajos de Nikos Poulantzas. Para éste cientista político los gobiernos del Tercer Mundo tienen un cierto nivel de independencia del eje real de poder dentro del país.<sup>173</sup>

Una de las principales críticas actuales de la teoría de la dependencia y de la modernización es que ambas continúan basando sus supuestos en los resultados en los estados-nación. Este es un punto importante que nos permite separar las escuelas antes mencionadas de la perspectiva teórica de los sistemas mundiales o de la teoría de la globalización. Éstos últimos movimientos enfocan su atención principalmente en las vínculos entre países, especialmente aquellos relacionados con el comercio los sistemas financieros internacionales, la tecnología mundial y la cooperación militar.

## **TEORÍA DE LOS SISTEMAS MUNDIALES**

La nueva forma que el capitalismo estaba tomando en el mundo, especialmente en la década de 1960, fue un elemento central del cual surgió la teoría de los sistemas mundiales. Al comienzo de la década de los sesentas, los países del Tercer Mundo desarrollaron nuevas condiciones sobre las cuales intentaron elevar sus estándares de vida y mejorar sus condiciones sociales. Estas nuevas condiciones estaban relacionadas con el hecho de que los sistemas internacionales financieros y de intercambio tenían cada vez menos influencia. Básicamente estas nuevas circunstancias económicas internacionales

---

<sup>171</sup> RAZETO, L. Economía de Solidaridad y Mercado Democrático. (Santiago, Chile: Academia de Humanismo, 1995).

<sup>172</sup> REDFIELD, R. Peasant Society and Culture. (Chicago: University of Chicago Press, 1965). Smelser, N. Toward a Theory of Modernization. (New York: Basic Books, 1964).

<sup>173</sup> So, A. Social Change and Development. (Newbury Park, California: SAGE, 1991).

hicieron posible que un nuevo grupo de investigadores radicales bajo el liderazgo de Immanuel Wallerstein llegaran a la conclusión de que habían nuevas actividades en la economía capitalista mundial que no podían ser explicadas dentro de los confines de la teoría de la dependencia. Estos nuevos rasgos se caracterizaron principalmente por los siguientes aspectos:

- a. Asia oriental (Japón, Taiwán, Corea del Sur, Hong Kong, y Singapur) continuaron experimentando una alta tasa de crecimiento económico. Se hizo cada vez más difícil de caracterizar este milagro económico como un " imperialismo manufacturero";
- b. Hubo una crisis muy difundida dentro de los estados socialistas que incluyó la división chino-soviética, el fracaso de la Revolución Cultural, estancamiento económico de los estados socialistas, y la apertura gradual de los estados socialistas a las inversiones capitalistas. Esta crisis fue un signo que marcaría un proceso de caída de muchos puntos de la agenda del marxismo revolucionario;
- c. Hubo una crisis en el capitalismo estadounidense que incluyó la Guerra de Vietnam, el abandono del patrón oro/dólar, la crisis de Watergate, las alzas del precio del petróleo en 1973 y en 1979, la combinación de estancamiento e inflación al final de la década de 1970, así como el surgimiento del sentimiento de proteccionismo, el déficit fiscal sin precedentes, y el ensanchamiento de la brecha comercial en la década de 1980; todo ello constituían señales del deterioro de la hegemonía americana en la economía mundial capitalista.<sup>174</sup>

Estos elementos crearon las condiciones para el surgimiento de la teoría de los sistemas mundiales. Esta escuela tuvo su origen en el Centro de Estudios de economía, Sistemas Históricos, y Civilización en la Universidad Estatal de Nueva York en Bringhamton. Aunque la escuela de los sistemas mundiales se originó en el área de sociología su impacto se ha extendido a la antropología, la historia, las ciencias políticas, y la planificación urbana. I. Wallerstein es considerado uno de pensadores más importantes de este campo teórico. Al principio de su carrera estudio los problemas de desarrollo que enfrentaban los países africanos recién independizados tomando en cuenta las nuevas condiciones económicas y políticas mundiales de la década de los sesentas.<sup>175</sup>

Wallerstein y sus seguidores reconocieron que hay condiciones mundiales que operan como fuerzas determinantes especialmente para países pequeños y subdesarrollados, y que el nivel de análisis de estado-nación ya no es la categoría adecuada para estudiar las condiciones de desarrollo, particularmente en regiones del Tercer Mundo. Los factores que tuvieron mayor impacto en el desarrollo interno de países pequeños fueron el nuevo sistema

---

<sup>174</sup> So, A. *The South China Silk District*. (Albany: New York: SUNY Press, 1986).

<sup>175</sup> TIPPS, D. *Modernization Theory and the Comparative Study of Societies: A critical perspective*. (New York: Free Press, 1976).

de comunicaciones mundiales, los nuevos mecanismos de comercio mundial, el sistema financiero internacional, y la transferencia de conocimientos y vínculos militares. Estos factores han creado su propia dinámica a niveles internacionales, al mismo tiempo que estos elementos interactúan con los aspectos internos de cada país.<sup>176</sup>

Los principales supuestos de la teoría de los sistemas mundiales establecen que: a) hay un fuerte nexo entre las ciencias sociales, especialmente entre la sociología y las disciplinas económicas y políticas. Esta escuela reconoce que generalmente se le da una mayor atención al desarrollo individual de cada una de estas disciplinas que a la interacción entre ellas, y cómo éstas interacciones afectan en términos reales las condiciones nacionales de una sociedad dada; b) en vez de dirigir el análisis a cada una de las variables, es necesario estudiar la realidad de los sistemas sociales; c) es necesario reconocer el nuevo carácter del sistema capitalista. Por ejemplo, desde la perspectiva de la economía política el enfoque se basa en las condiciones del sistema capitalista durante la revolución industrial en el Reino Unido. Hubo evidencia concreta para apoyar la libre competencia, patrones más productivos dentro del sector industrial, y de amplios grupos de poblaciones que proveían mano de obra a las fábricas recién establecidas.

Esta no es la situación hoy en día, especialmente cuando consideramos el importante papel económico de las corporaciones transnacionales, el clima político internacional, la interdependencia que afecta a los gobiernos de los países pobres, y el papel de las inversiones especulativas. Para la escuela de los sistemas mundiales, las teorías tradicionales del desarrollo no explican completamente las condiciones actuales. Esta crítica del sistema capitalista ha estado presente desde su nacimiento. Bajo las condiciones internacionales actuales, hay aspectos específicos de monopolio de capital, sus medios de transacción, y sus operaciones en concreto a nivel mundial que han afectado considerablemente las relaciones internacionales entre los países.

Las principales diferencias entre la aproximación de los sistemas mundiales y los estudios de dependencia son: a) la unidad de análisis de la teoría de la dependencia es al nivel de la nación-estado, para teoría de los sistemas mundiales es el mundo mismo con sus diferentes esferas de acción como unidades referenciales; b) respecto a metodología, la escuela de la dependencia da por sentado que el modelo histórico-estructural es el del auge y la caída de los estados naciones, el enfoque de los sistemas mundiales mantiene la dinámica histórica de los sistemas mundiales dentro de sus ciclos rítmicos y tendencias; c) la estructura teórica de la teoría de la dependencia es bimodal, se concentra en el centro y la periferia; de acuerdo con la teoría de los sistemas mundiales la estructura es trimodal, consiste del centro, la semi-periferia y la periferia; d) en cuanto a la dirección del desarrollo, la escuela de la dependencia considera que este proceso es perjudicial generalmente; sin embargo, según la teoría de los sistemas mundiales, hay posibilidades de movilidad hacia arriba o hacia abajo dentro de la economía mundial; e) el enfoque de la teoría de la dependencia se

---

<sup>176</sup> VASITOS, C. Una Estrategia Integral para el desarrollo. (Santo Domingo, República Dominicana: PNUD, 1992).

centra en la periferia; mientras que los teóricos de los sistemas mundiales se centran en la periferia así como también en el centro y en la semi-periferia.

Dadas las características anteriormente nombradas, la teoría de los sistemas mundiales indica que la unidad de análisis central son los sistemas sociales, los cuales pueden ser estudiados en el ámbito interno o externo de un país. En este último caso el sistema social afecta diversas naciones y generalmente influye sobre una región entera. Los sistemas mundiales más frecuentemente estudiados desde esta perspectiva teórica son los sistemas relacionados con la investigación, aplicación y transferencia de tecnología básica y productiva; los mecanismos financieros y las operaciones de comercio internacional. En cuanto a los recursos financieros, esta teoría del desarrollo distingue entre inversión productiva e inversión especulativa. Las inversiones productivas son recursos financieros que refuerzan la producción manufacturera de un país en particular, mientras que las inversiones especulativas son más volátiles ya que generalmente generan ganancias rápidas en los mercados bursátiles, pero no le proveen al país una base sustentable que le permita alcanzar crecimiento a largo plazo.

Cuando la teoría de los sistemas mundiales considera mecanismos de comercio, distingue entre transacciones directas, que son las que tienen un impacto mayor, más significativo e inmediato sobre un país; y aquellas operaciones que son transacciones comerciales indirectas. Entre estas últimas se tienen contratos de comercio futuro, además de especulaciones de costos de transporte, precios de combustibles, y predicciones de cosechas futuras cuando dependen de condiciones climáticas para obtener su productividad y rendimiento.

## **TEORÍA DE LA GLOBALIZACIÓN.**

La teoría de la globalización surge del mecanismo global que presenta una mayor integración con énfasis particular en la esfera de las transacciones económicas. En este sentido esta perspectiva es parecida al enfoque de los sistemas mundiales. Sin embargo, una de las características fundamentales de la teoría de la globalización es que se centra y enfatiza aspectos culturales y económicos así como de comunicación a escala mundial. Esta escuela argumenta que los principales elementos modernos para interpretar los procesos de desarrollo son los vínculos culturales entre los países, además de los vínculos económicos, financieros y políticos. En esta comunicación cultural, uno de los factores más importantes es la creciente flexibilidad de la tecnología para conectar a la gente alrededor del mundo.

Los principales aspectos de la globalización son los siguientes:

a) Reconoce que los sistemas de comunicaciones globales ganan cada vez más importancia, y a través de este proceso los países interactúan más frecuentemente y con mayor flexibilidad, no sólo a nivel gubernamental sino también a nivel de la población;

b) Aunque los principales sistemas de comunicación operan dentro de países más desarrollados, estos mecanismos también se extienden a los países menos desarrollados.



Este hecho incrementa la posibilidad de que grupos marginales en países pobres se puedan comunicar e interactuar dentro de un contexto global utilizando tecnología novedosa;

c) Los sistemas de comunicación modernos implican modificaciones estructurales importantes en los patrones económicos, sociales y culturales de los países. Referente a la actividad económica estos nuevos avances tecnológicos son cada vez más accesibles para las pequeñas empresas locales. Esta situación ha creado un ambiente distinto para realizar transacciones económicas, utilizar recursos productivos, intercambiar productos, y aprovecharse de los "mecanismos monetarios virtuales". Desde una perspectiva cultural, los nuevos productos de comunicación unifican patrones de intercambio alrededor del mundo, por lo menos en términos de transacciones económicas conforme a condiciones actuales;

d) Estos nuevos patrones de comunicación están afectando el nuevo concepto de minorías dentro de un país en particular. Aunque estas minorías no están completamente integradas en el nuevo sistema mundial de comunicación, las empresas grandes y las élites políticas de cada país son parte de esta interacción alrededor del mundo. Al final, las empresas y las élites políticas continúan siendo quienes toman las decisiones en los países en desarrollo;

- a. Los elementos culturales dictarán la forma de las estructuras sociales y económicas en cada país. Las condiciones sociales son el resultado de los factores culturales y económicos dominantes de cada país.

Los principales supuestos que se extraen de la teoría de la globalización se resumen en tres puntos fundamentales. Primero, los factores culturales son los aspectos determinantes de las sociedades. Segundo, bajo las condiciones mundiales actuales no es importante utilizar a las naciones-estados como unidad de análisis ya que la comunicación global y los vínculos internacionales están haciendo a esta categoría menos útil. A medida de que haya una mayor estandarización de los avances tecnológicos una mayor cantidad de sectores sociales podrán conectarse con otros grupos alrededor del mundo. Esta situación incluye a los grupos dominantes y no dominantes de cada país

La teoría de la globalización coincide con algunos elementos de la teoría de la modernización. Un aspecto en que ambas teorías coinciden es que la dirección principal del desarrollo debería ser aquella que emprendan los Estados Unidos y Europa. Éstas escuelas afirman que los principales patrones de comunicación y las herramientas para lograr mejores estándares de vida se originaron en las regiones desarrolladas. En este punto es importante destacar la diferencia entre la perspectiva de la modernización la de la globalización. El primero sigue una posición más normativa, ya que trata de resolver el asunto del desarrollo; el segundo refuerza su carácter como una perspectiva "positiva" más que una posición normativa.

Con base en las anteriores similitudes, es posible afirmar que ambas teorías – modernización y globalización- coinciden en el carácter básicamente etnocéntrico de sus planteamientos. Ambas posiciones enfatizan el hecho de que el camino hacia el desarrollo se origina y debe ser seguido en términos de los modelos de los Estados Unidos y Europa.

Los defensores de la globalización argumentan que esta circunstancia es una realidad en términos de la influencia que se deriva de las redes de comunicación y de la difusión de los valores de países más desarrollados. Es más, la influencia se vería también reflejada en el campo ideológico y económico. En lo ideológico, varios autores no ocultaron su notable entusiasmo a raíz de la caída de los sistemas socialistas soviéticos a fines de la década de los ochentas.

Las teorías de la globalización enfatizan que los factores culturales son los principales determinantes que afectan las condiciones económicas, sociales y políticas de los países lo que es similar a la "escuela social exhaustiva" o de "sociología comprensiva" de las teorías de Max Weber. Con base en esto, el sistema de valores, creencias, y el patrón de identidad de los grupos de índole dominante (o hegemónico) y de alternativo (o subordinado) dentro de una sociedad son los elementos más importantes para explicar las características de un país en términos económicos y sociales. Para la posición de la globalización esta declaración de la teoría de Weber se debe aplicar a las condiciones mundiales actuales, especialmente en términos de la difusión y transferencia de valores culturales a través de sistemas de comunicación, los que están afectando cada vez más los grupos sociales en todos los países.

La teoría de la globalización y de los sistemas mundiales toman una perspectiva global al determinar sus unidades de análisis en función de sistemas y subsistemas globales, más que utilizar estrictamente el enfoque de naciones-estado como lo hacen la teoría de la modernización y de la dependencia. La teoría de los sistemas mundiales y la de la globalización difieren en que la primera contiene ciertos elementos neo-marxistas, mientras que la segunda tiene sus bases teóricas en el movimiento social estructural-funcionalista. Por consiguiente el enfoque de la globalización tiende más hacia una transición gradual que a una transformación revolucionaria.

La teoría de la globalización y la de los sistemas mundiales toman en cuenta los cambios económicos en la estructura y las relaciones mundiales más recientes que han ocurrido en los últimos años, principalmente los siguientes:

- a. Especialmente luego de marzo de 1973, los gobiernos de los países más desarrollados comenzaron a funcionar con mecanismos de tipo de cambio más flexibles. Esta situación permitió acelerar la tasa de movimiento de capital entre los centros financieros, bancos internacionales y mercados de valores del mundo;
- b. Desde mediados de los setentas, las transacciones comerciales comenzaron a basar sus especulaciones en el valor futuro de sus productos, lo que ha sido reforzado por el uso más flexible de la tecnología, computadoras y sistemas de comunicación modernos;
- c. La revolución de las computadoras a lo largo de la década de los ochentas hizo posible realizar cálculos y transacciones más rápidas relacionadas con valores del tipo de cambio y de las inversiones, lo cual fue reforzado por el uso del facsímil;

- d. Durante la década de los noventa el desafío más grande de deriva del uso del "internet" o la red, el cual ha permitido una comunicación más rápida y expansiva. El "internet" ha incrementado cada vez las condiciones de revitalizar el carácter de "Economía virtual" en diversos mercados específicos.

Bajo las condiciones actuales los principales aspectos que estudia el enfoque de la globalización son los siguientes: a) conceptos, definiciones y evidencia empírica relacionados con las variables culturales y su cambio en el ámbito regional, nacional y global; b) maneras específicas de adaptar la "sociología comprensiva" y "expansiva" a la atmósfera actual de "aldea global"; c) interacciones entre los diferentes niveles de poder entre países, y desde ciertos sistemas sociales que funcionan en alrededor del mundo; d) determinación de los mecanismos y procesos mediante los cuales los patrones de comunicación afectan las minorías dentro de cada sociedad; e) el concepto de autonomía del estado enfrentado a la flexibilidad creciente de herramientas de comunicación y vínculos económicos que están haciendo obsoleta la efectividad previa de las decisiones económicas nacionales; y f) cómo está afectando la integración económica y social a los acuerdos regionales y multilaterales.-

## CONCLUSIONES

Uno de los efectos que ha ocasionado el fenómeno de la globalización en materia de derechos colectivos laborales, ha sido sin lugar a dudas la disminución de los niveles de sindicalización en Colombia, pues es considerable la cantidad de trabajadores que ingresan al mercado laboral bajo nuevas formas de contratación, todo con ocasión a la flexibilidad laboral que hemos mencionado. La flexibilización del mercado, merma en cierta medida la posibilidad de pertenecer a una asociación sindical, pero consideramos que no ha sido la causa más importante de la crisis, como lo afirman los dirigentes sindicales del país. El origen de la crisis de estas organizaciones, es más antiguo y radica en el afán desmedido de sus dirigentes de mantener prebendas alcanzadas en una época del país donde no predominaba la internacionalización de los mercados y también en su incapacidad para captar los efectos de las transformaciones de la economía sobre el trabajo.

La crisis mundial de las economías estremece actualmente las estructuras sociales y jurídicas existentes, pues la creciente carrera hacia la globalización ha traído desajustes laborales innegables. Es así como se observan en variados países desarrollados, en desarrollo y del tercer mundo, grandes y graves conflictos sociales por despidos masivos de trabajadores, reducción drástica de las empresas (*downsizing*), aparición de los trabajos precarios (por horas, temporales, sin ningún tipo de arraigo), el aumento del horario laboral con mayor esfuerzo del trabajador y con reducción de la paga, buscándose bajar costos, mediante la desaparición de la tutela del Estado (*flexibility downward*), utilización de la contratación esporádica (y externa a la empresa) para enfrentar problemas, que antes se resolvían con personal de la propia compañía (*outsourcing*), fusiones de empresas y alianzas estratégicas de corporaciones (que reducen el campo laboral) y, toda una gama de situaciones que han repercutido negativamente en la regulación jurídica del trabajo.

La política llamada de flexibilización de las relaciones laborales, que ha tenido sus mayores avances en América Latina desde los años noventa, ha buscado desregularizar el vínculo del trabajo, con el marcado fin de bajar los costos empresariales y la obtención de grandes ganancias para los patronos (a través de la desaparición o rebaja de prestaciones sociales laborales, la desarticulación del seguro social obligatorio, la eliminación de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y de los mecanismos de estabilidad laboral, predominio de libertad de jornadas laborales, de trabajos temporales, extensión de períodos de prueba inindemnizables, libertad de acogimiento a las normas de higiene y seguridad, etc.)

La suavización de las leyes laborales y sociales sirven como incentivo para la captación de inversionistas extranjeros en Colombia que así, según este criterio, pueden colocar cómodamente sus dineros en el país, con la consiguiente creación de empresas, que en esos casos desarrollarían nuevas fuerzas de trabajo, sin las presiones del cumplimiento de

disposiciones en el orden social, garantizándose, de ese modo, la rápida recuperación de lo invertido y grandes ganancias, lo cual sería atractivo para esos inversionistas, pues de acuerdo a esta tesis, eso es lo que en definitiva buscan con su colocación de dineros, y además, la nación logra insertarse en la carrera globalizadora.

Desde una perspectiva de proceso, los fenómenos subjetivos que experimentan los propios trabajadores los conduce a una cierta priorización dentro de la variada gama de normas protectoras, y a demandas por una mayor valoración como personas (respeto a sus derechos fundamentales), tanto desde el Estado como de parte de los empleadores. Emerge así una demanda no siempre explicitada que exige trato digno, no discriminación, ambientes laborales seguros, posibilidades de expresarse sin temor, remuneraciones dignas, condiciones humanas de trabajo, etc. Lo que se traduce en exigencia por respeto a su “ciudadanía laboral”. De allí emergen fuertes señales hacia el Estado pero también para las organizaciones laborales, de requerimiento de proyectos de mediano y largo plazo; respuestas capaces de integrar políticas que den solución efectiva a los problemas laborales, con promoción de la capacidad de diálogo social y de auto solución de conflictos, junto al fortalecimiento de sujetos conscientes de su condición de ciudadanos y por tanto de portadores de derechos

Hoy, en el plano mundial, se debaten las fuerzas de la comercialización general de los países, quienes han denunciado la práctica del llamado *dumping social* (que se traduce en la elaboración de productos, por parte de grandes corporaciones, con trabajadores subpagados o de mano de obra semiesclava, o sin protección de leyes sociales), mecanismo que atenta contra la competitividad y la desajusta, desatándose una verdadera guerra de precios “hacia abajo”, donde llevan la ventaja quienes conspiran contra los precios justos. Esto ha llevado a múltiples confederaciones sindicales mundiales a exigir que se inserte la *cláusula sindical* a todos los convenios entre las naciones, donde se garantice que los productos que se comercializan están elaborados por trabajadores bajo protección de las leyes sociales, que siguen los lineamientos de la OIT.

## BIBLIOGRAFIA

- ANTUNES, R. (2000). Metamorfosis en el mundo del trabajo. Revista *Nómadas*, 12, 28-37. Bogotá: Universidad Autónoma.
- ARCHILA, Mauricio. Cultura e identidad obrera, Colombia 1910 1945. Bogotá: Cinep, 1991
- ARANGO, LUZ Gabriela. Mujer, religión e industria, Fabricato 1923 1982. Medellín: Universidad de Antioquia y Universidad Externado de Colombia,
- ARENDT, H.: La condición humana, Madrid, Paidós.
- BLANCH, J.M. (2003) (Coord.). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona: Editorial UOC.
- BASSAM, Sarkis. El sistema de relaciones industriales en Colombia. Bogotá: Universidad de los Andes, Facultad de Administración, 1981
- BASS, E. (1999). *La Globalización*. Bogotá: Editorial Voluntad
- BAUMAN, Z.: Trabajo, consumismo y nuevos pobres, Barcelona, Gedisa, 2000, p 189
- BONILLA, R. (2003). Empleo y política sectorial. En: La falacia Neoliberal. Críticas y Alternativas. Universidad Nacional
- BILBAO, A.: Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera, Madrid, Trotta.
- BRICEÑO, Leonardo et al. Promoción y prevención en riesgos profesionales: de lo conceptual a los procesos de gestión, Bogotá: Fotolito América Ltda., 2002, p.11
- 1991CAICEDO, Edgar. Historia de las luchas sindicales en Colombia. Bogotá: Ediciones Ceis, 1971
- CALVO, Juan: Globalización revista Web mensual de economía, Sociedad y Cultura - ISSN 1605-5519
- CÁRDENAS, M. (2001). Consideraciones de la demanda en Colombia. En : Memorias del seminario Empleo y Economía. (Marzo, Miguel Urrutia editor. Bogotá: Banco de la República.

CASTELLS, Manuel: "The information age: economy, society and culture" *Journal of Sociology*, Nov 1999 v35 i3 pág. 375

CASTILLO, J.J.: A la búsqueda del trabajo perdido, Madrid, Tecnos, 1998

CORTINA, A (1998). *10 Palabras claves en Ciencia Política*. Pamplona: Verbo divino

CHARRY, González Guillermo. Derecho Laboral Colombiano. Relaciones individuales. Ediciones Doctrina y Ley. Santa fe de Bogotá D.C., 1998. P. 231-235.

DOMBOIS, Rainer y PRIES, Ludger. "Sistema de relaciones industriales en el proceso de transformación económica y política de América Latina: Brasil, Colombia y México en una perspectiva comparativa". En: Avances de investigación No. 1, febrero de 1995

DOMBOIS, Rainer y PRIES, Ludger. "Sistema de relaciones industriales en el proceso de transformación económica y política de América Latina: Brasil, Colombia y México en una perspectiva comparativa". En: Avances de investigación No. 1, febrero de 1995

DUNLOP, John. Industrial relations System. Southern Illinois University Press, 1958. Publicado en español bajo el título Sistema de relaciones industriales. Barcelona: Editorial Península, 197

ECHAVARRÍA, J. Y PARRA, M. (2001). Empleo, flexibilidad laboral y crecimiento en Colombia. En: Memorias del seminario Empleo y Economía. (Marzo, Miguel Urrutia editor). Bogotá: Banco de la República

ENGELS, Federico. Citado por: MUÑOZ, Luis. La salud de los trabajadores. Conceptos generales. No. 1 Pereira: ISS. Risaralda. 1.994, p.

FAZIO, H. (2000). Globalización, Relaciones Laborales y Desigualdades. Revista *Nómadas*, 12, 56-63. Bogotá: Universidad Autónoma.

GARCÍA Ferrando, M., POVEDA, M., SANCHÍS, E. y SANTOS, A.: "Trabajo y ocio en la sociedad contemporánea" en García Ferrando, M. (coord.): Pensar nuestra sociedad, Valencia, Tirant lo Blanch, 1995, p. 325

GEORGE Susan: en su conferencia "Una breve historia del neoliberalismo: veinte años de economía de élite y de oportunidades emergentes para el cambio estructural" pronunciada en la *Conferencia sobre Soberanía Económica*, Bangkok, marzo de 1999, disponible en <http://www.ugt.es/globalizacion/susan1.htm>

FITOUSSI, J-P.: "¿La Bolsa o el empleo?" en *El País* 10.6.2001, pág. 16

GROTTIAN, Peter. El futuro del trabajo: nuevas estrategias de ocupación. En: Deutschland. Frankfurt. No. 6 (junio-julio,2000); p. 42-43

GORZ, A.: Metamorfosis del trabajo, Madrid, Sistema, 1995.

GUTIÉRREZ, E, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Derecho a la Salud en las Américas. Estudio constitucional comparado, 1998. Citado por: BRICEÑO, L et al. Promoción y prevención en riesgos profesionales: de lo conceptual a los procesos de gestión, Bogotá: Fotolito América Ltda., 2002, p.10

HERRÁN, María Teresa. El sindicalismo por dentro y por fuera. Bogotá: Cinep, Editorial La Oveja Negra, 1981

JARAMILLO, Mario. Sindicalismo y economía de mercado. Bogotá: Tercer Mundo Editores, 1994

LAGOS, R. (1994). ¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?. En: Revista de la CEPAL. (Diciembre, pp. 81-94).

LAURELL, Asa Cristina *et al.* La experiencia obrera como fuente de conocimientos. En: Cuadernos Médico Sociales. México. No. 51. (mayo, 1990), p. 6

LEE, E.: “Mundialización y empleo: ¿Se justifican los temores?” En *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 115 (1996), núm. 5, pág. 530

LÓPEZ, Carmen Marina y CASTELLANOS, Gina. Arbitrariedad y benevolencia en el trabajo industrial. El caso de una industria de grasas. Bogotá: Universidad Nacional, 1992. —. Crisis de las relaciones industriales en el renglón automotor colombiano. En: *Innovar* No. 9, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 1997

MARTÍN, Hans-Peter y SCHUMANN, Harald. La Trampa de la Globalización. Editorial Santillana, S.A. Taurus. España, 1998. P. 12-15.

MEDÁ, D. (1995). *El trabajo: un valor en peligro de extinción*. España: Gedisa.

MORENO, Isidoro. Trabajo, ideologías sobre el trabajo y culturas del trabajo. En: Revista Andaluza de Relaciones Laborales .No. 3, Sevilla, España: Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales. Abril, 1997. p. 18

MIGUÉLEZ, F.: “¿Por qué empeora el empleo?” en *Revista Sistema* 168-169: *La degradación del trabajo*, julio 2002, pág. 40

MIÑAMBRES, Puig César. La Estabilidad de Funcionarios y Trabajadores. Consejo Económico y Social, Colección Estudios, España 2001. P. 40



NAREDO, J.M.: “Configuración y crisis del mito del trabajo” en *Scripta Nova, Revista electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Vol. VI, núm. 119 (2), 1 de agosto de 2002

NAVARRO, V.: “¿Están los Estados perdiendo su poder con la globalización?” en revista *Sistema* 155-156 *El legado de Keynes*, abril 2000.

O.C.D.E. (organización de Cooperación y Desarrollo económico). (1.986). *Flexibility in the labour market-The current debate*. París: Octubre

O.I.T. (1986). *Labour market flexibility-Report of the Experts Group Meeting*. Ginebra: Mayo

PALENZUELA, Pablo. El trabajo objeto de estudio para la Antropología. En: *Revista del Tercer Congreso de Antropología Social*. Sevilla: Universidad de Sevilla, 1998. p. 14

PARRA, I. (1996). *Del Neoliberalismo a la Postmodernidad*. Bogotá: Academia Colombiana de Ciencias Económicas [ACCE].

PÉCAUT, Daniel. "Política y sindicalismo en Colombia". Bogotá: La Carreta, 1973.

PEIRO, J.M. & PRIETO, J. (1996). *Tratado de la Psicología del trabajo: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis Psicológica.

P. AUER y S. CAZES: «Fortaleza de la relación de trabajo duradera en los países industrializados», en *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 119, 2000, núm. 4, págs. 419-450.

PÉREZ Adán, J.: “Trabajo y sociedad” en Nemesio, R., Pérez Adán, J. y Serra, I.: *Organización y trabajo. Temas de sociología de la empresa*. Valencia, Nau Llibres, 1992,

P. ALSTON, “The Committee on Economic, Social, and Cultural Rights”, en: P. Alston (ed). *The United Nations and Human Rights: A Critical Appraisal*, 1992, p. 490

PREALC (1990). *Empleo y equidad: Desafío de los 90*. (Documento de trabajo, N. 354). Santiago de Chile: O.I.T.

PRIETO, C.: “Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis)” en *Revista Política y Sociedad*, nº 34 , monográfico *Qué es el empleo*, mayo-agosto 2000, pág. 27.

REPUBLICA DE COLOMBIA. Ministerio De la Protección Social [On line 30-01-2006]  
<http://www.minproteccionsocial.gov.co/MseContent/NewsDetail.asp?ID=13831&IDCompany=32>

REYES POSADA, Álvaro. 1991. “Algunos lineamientos para el análisis de la reforma laboral”. En *Misión Social*. P.N.U.D. y D.N.P. 2.000.

RODRÍGUEZ, A., HERNÁNDEZ, A., QUICENO, B., MUÑOZ, D., MONTOYA, G., CASTRO, J., GARCÍA, L., MESA, M., RENDÓN, R. & PIEDRAHÍTA, S. (2000). *Reflexiones Sociológicas del Neoliberalismo*. Medellín (Col.): Universidad de San Buenaventura

RODRIGUEZ, O. (2002). Financiarización y flexibilización laboral en el Plan de Desarrollo “Cambios para construir la paz. En: [www.medicina.unal.edu.co/red/documentos/Doc4.htm](http://www.medicina.unal.edu.co/red/documentos/Doc4.htm)

SABEL, Ch.: Trabajo y política: la división del trabajo en la industria, Madrid, Mº de Trabajo y S.S., 1986, cap. 5. “¿El final del fordismo

SANTOS, B. (1998). *De la mano de Alicia. Lo social y lo público en la postmodernidad*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores - Ediciones Uniandes

S. CAZES y A. NESPOROVA: «¿Es excesiva la inestabilidad del trabajo en las economías en transición?», en *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 120, 2001, núm. 3, págs. 341-379, en especial págs. 355 y 356 y cuadro 4.

SHAPIRO, C. y STIGLITZ J. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. En: *American Economic Review*. (Junio, Vol. 74 N. 3, pp. 433-444

SARRIÉS, L.: Sociología de las relaciones industriales en la sociedad postmoderna, Zaragoza, Mira, 1993, pág. 193.

SEN, A. (2002). Global Inequality and Human Security.” Lecture 2, Ishizaka Lectures, Tokyo, February 18, 2002. [www.fas.harvard.edu/~acgei/staff\\_publications.htm](http://www.fas.harvard.edu/~acgei/staff_publications.htm). Revisado, julio de 2006

SIGLITZ, J. (2001). Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad. En: *Revista Internacional del trabajo*. (Vol. 121 N. 1-2 año 2002).

SILLA, I., GRACIA, F.J. & PEIRÓ, J.M. (2005). Diferencias en el contenido del contrato psicológico en función del tipo de contrato y de la gestión empresarial pública o privada. *Revista de Psicología Social*, 20 (1), 61-72.

SOTELO, I.: “Un desempleo perpetuo”, en *El País*, 22.10.2002

TEDESCO, Juan Carlos: “Educación y sociedad del conocimiento y de la información” en *Revista Colombiana de la Educación* 06/2000

TOKMAN, V. y Klein, E.(2002). La estratificación social bajo tensión en la era de la globalización. En: Revista de la CEPAL. (Diciembre de 2002).

URRUTIA, Miguel. Historia del sindicalismo en Colombia. Bogotá: Ediciones Universidad de los Andes, 1969

VANDANA SHIVA: “Globalización y pobreza” en *Globalización* Reith (2000)

VANEGAS, Samuel. "Estructura sindical en Colombia". En; Sistema de relaciones industriales en el proceso de transformación económica y política de América Latina: Brasil Colombia y México en una perspectiva comparativa. En: Avances de Investigación No. 4, 1996.

VEA J. MAINWARING, op. cit. (nota 4), p. 1; y K. Smsom, ‘Social Policy for a Europe in Transition’, en : K. Drezwicki et al. (eds.) *Social Rights as Human Rights. A European Challenge*, 1994, p.48-50

WEISS, Anita. La empresa colombiana entre la tecnocracia y la participación. Del taylorismo a la calidad total. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Departamento de Sociología, 1994. —. (ed). Modernización industrial: empresa y trabajadores. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Departamento de Sociología, 1997

San José de Cúcuta, Noviembre 17 de 2009.

Señores  
**COMITE DE TRABAJO DE GRADO**  
Facultad Derecho  
Universidad Libre  
L. C

Respetuoso saludo.

Por medio de la presente hacemos entrega del proyecto de grado titulado: ANALISIS SOCIO JURIDICO DE LA GLOBALIZACIÓN Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN COLOMBIA para que sea evaluado por ustedes

Agradeciendo la atención que le puedan prestar a la presente

Atentamente;

HUGO ALFONSO RINCÓN RODRIGUEZ,

JESUS ENRIQUE ROLON

PEDRO ALBERTO SIERRA CASADIEGO

San José de Cúcuta, Noviembre 17 de 2009.

Señores  
**COMITE DE TRABAJO DE GRADO**  
Facultad Derecho  
Universidad Libre  
L. C

Respetuoso saludo.

Por medio de la presente hago entrega del proyecto de grado titulado, ANALISIS SOCIO JURIDICO DE LA GLOBALIZACIÓN Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN COLOMBIA a cargo de los estudiantes: HUGO ALFONSO RINCON RODRIGUEZ, JESUS ENRIQUE ROLON ; PEDRO ALBERTO SIERRA CASADIEGO, el cual ha sido revisado y aprobado por mi.

Agradeciendo la atención que le puedan prestar a la presente

Atentamente;

**ANGEL MARIA CORZO**  
Director tesis