

**IMPLICACIONES DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL BIENVIVIR DE LA
CLASE TRABAJADORA; CON ÉNFASIS EN COLOMBIA EN UNA DE LAS
PRINCIPALES FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL: LAS
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO**

ADRIANA YANETH MARCILLO QUIROZ

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA
SAN JUAN DE PASTO
2009**

IMPLICACIONES DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL BIENVIVIR DE LA CLASE TRABAJADORA; CON ÉNFASIS EN COLOMBIA EN UNA DE LAS PRINCIPALES FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL: LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

ADRIANA YANETH MARCILLO QUIROZ

Tesis de Grado presentado como requisito para optar el título de Economista

**Asesor:
Dr.: Francisco Criollo
Director del Programa de Economía**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA
SAN JUAN DE PASTO
2009**

Nota de aceptación:

Presidente de tesis

Jurado

Jurado

San Juan de Pasto, Junio de 2009.

DEDICATORIA

*A mis padres quienes son mi mayor alegría
y el motivo de mi superación.*

AGRADECIMIENTOS

A Dios por existir.

*A mi asesor:
Francisco Criollo,
Director del Departamento de Economía*

*A mis Jurados:

Fernando Panesso,
Director del Centro de Estudios Regionales y Empresariales (CEDRE)*

*Julián Sabogal Tamayo,
Investigador y Docente de la Universidad de Nariño*

A Fernando Morán compañero y amigo

*Y a todos aquéllos y aquellas personas que sin su apoyo y colaboración hubiese
sido imposible la presentación de esta investigación.*

RESUMEN

En esta investigación se quiere analizar las implicaciones que ha tenido la Flexibilidad Laboral en las condiciones de vida de los trabajadores en Colombia. La tesis central de esta investigación es que: los fundamentos y aplicaciones teórico-políticas de la Flexibilización laboral en los países son, principalmente, instrumentos para dar respuesta a una crisis de acumulación surgida en un momento de la historia y, para que la tendencia de la tasa de ganancia sea incrementada cada vez más a través de su aplicación.

Las conclusiones esenciales de esta investigación fueron fundamentalmente dos: la primera, que la tendencia actual de la acumulación de capital en contra de la población trabajadora seguirá profundizándose con mayor fuerza en el mundo; y la segunda, es que todas las implicaciones que para la vida de la población en general tiene la aplicación de las medidas flexibilizadoras del trabajo tienden a producir más pobreza y miseria, y que esto a su vez, provocaría revoluciones conjuntas de los distintos sectores de la población en contra del capital, y que el fundamento principal para esto se encontraba, también, en el desarrollo actual de los medios de producción, en especial del capital constante.

ABSTRACT

In this research is to analyze the implications of flexible working has had on living conditions of workers in Colombia. The central thesis of this research is that the theoretical foundations and applications of the political Labor flexibility in the countries are mainly tools to respond to a crisis resulting in an accumulation of history and time, so that the tendency of the rate of profit is increasingly through its implementation.

The essential conclusions of this investigation were essentially two: first, that the current trend of accumulation of capital against the working population will continue with greater force in the world and the second is that all the implications for life of the general population has the measures of flexible working tend to produce more poverty and misery, and this in turn would lead to joint revolutions of the different sectors of the population against the capital and the main basis for This was also in the ongoing development of the means of production, especially of capital constant.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	15
1. TÍTULO	17
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS	17
1.2.1 Descripción del Problema	17
1.2.2 Formulación del Problema	19
2. OBJETIVOS	21
2.1 OBJETIVO GENERAL	21
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21
3. JUSTIFICACIÓN	22
4. HIPÓTESIS	23
4.1 HIPÓTESIS GENERAL	23
4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	23
5. MARCO DE REFERENCIA	22
5.1 MARCO TEÓRICO	22
5.1.1 Principales Transformaciones y Cambios en las Condiciones del Trabajo	22
5.1.2 Modelo Fordista-Taylorista	24
5.1.3 Flexibilidad Laboral	24
5.2 MARCO CONCEPTUAL	31
5.3 MARCO LEGAL	35
5.4 MARCO CONTEXTUAL	39
5.4.1 Generalidades	39
5.4.2 Aspectos Geográficos	39
5.4.3 Clima	40
5.4.4 Relieve e Hidrografía	40
6. DISEÑO METODOLÓGICO	43

6.1 TIPO DE ESTUDIO	43
6.2 FUENTES Y TÉCNICAS DE INFORMACIÓN	43
7. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	45
7.1 FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES QUE EXIGE LA LEY RESPECTO A LAS NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN EN COLOMBIA	45
7.1.1 Flexibilidad Laboral	45
7.1.2 Formas de Flexibilidad Laboral	47
7.1.3 Situación de Flexibilidad Laboral en Europa	48
7.1.4 Flexibilidad Laboral en América Latina	52
7.1.5 Flexibilidad Laboral en Colombia	54
7.1.5.1 Ley 50 de 1990	55
7.1.5.1.1 Objetivos de la Ley 50 de 1990	55
7.1.5.2 Subempleo en Colombia	60
7.1.5.3 Informalidad en Colombia	61
7.1.5.4 Ley 789 de 2002	64
7.1.5.5 Evolución del Sindicalismo en Colombia	70
7.2 QUÉ SON COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO, Y CÓMO FUNCIONAN EN COLOMBIA	72
7.2.1. Cooperativas de Trabajo Asociado	72
7.2.1.1 Definición	72
7.2.1.2 Valores de las CTA	72
7.2.1.3 Principios de las CTA	72
7.2.1.4 Prohibiciones de las CTA	73
7.2.1.5 Las CTA y su naturaleza de empresas asociativas sin ánimo de lucro	73
7.2.1.6 Constitución de las CTA	75
7.2.1.7 Asociados a las CTA	75
7.2.1.8 Derechos y Deberes de los Asociados de las CTA	76
7.2.1.9 Pérdida de Calidad de Asocia	76

7.2.1.10 Administración de las CTA	77
7.2.1.11 Patrimonio de las CTA	78
7.2.1.12 Excedentes Cooperativos	78
7.2.1.13 Inscripción de las CTA	79
7.2.1.14 Responsabilidades y Sanciones de las CTA	79
7.2.1.15 Control Concurrente de las CTA	80
7.2.2 Análisis del Manejo que se le ha dado a las CTA	81
7.2.2.1 Evolución de las CTA	81
7.2.2.3 Ubicación Geográfica de las CTA en Colombia	84
7.2.2.4 Distribución por Rama de Actividad	84
7.2.2.5 Empleo y CTA	85
7.3 IMPLICACIONES QUE TIENE LA FLEXIBILIDAD LABORAL A LA TENDENCIA DE LOS SALARIOS ACTUALMENTE	90
7.3.1 Flexibilidad y Salarios en las Condiciones de vida de los Trabajadores	90
CONCLUSIONES	111
RECOMENDACIONES	114
BIBLIOGRAFÍA	115
NETGRAFÍA	118
ANEXOS	119

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Reformas laborales de algunos países de América Latina en la década de los noventa	52

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1: Tasa de Desempleo en Europa, 1990 y 2006	51
Cuadro 2: Tasa de Desempleo en América Latina, 1990 y 2006	54
Cuadro 3: Número de Trabajadores Temporales y Permanentes en la Industria, Colombiana 1990-2000	59
Cuadro 4: Tasa de Subempleo según rama de actividad. Siete ciudades Colombia 1991-1999	60
Cuadro 5: Tasa de Subempleo según posición ocupacional, trece ciudades, Colombia 2000-2001	61
Cuadro 6: Informalidad según tipo de ocupación, Colombia 1992-2000	62
Cuadro 7: Informalidad según actividad económica, Colombia 1992-2000	63
Cuadro 8: Empresas y Trabajadores de las CTA, Colombia 1947-2006	82
Cuadro 9: Ubicación Geográfica de las CTA, Número de asociados, Total activos, Ingresos totales y Excedentes en Colombia. Año 2006	84
Cuadro 10: Distribución de las CTA por actividad económica según participación en los ingresos totales, Colombia 2002-2006	85
Cuadro 11: Empleo generado por las CTA y el Sistema de Economía Solidaria	85
Cuadro 12: Ingresos promedios de empleados y asociados a las CTA	86

Cuadro 13: Empleo industrial por tipo de contratación y participación en el valor Agregado, Colombia 2001-2006	86
Cuadro 14: Trabajadores afiliados a las CCF según sexo y rango de salarios mínimos	87

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico1: Crecimiento Anual de la Ocupación Total y del PIB, Colombia 1989-2000	62
Gráfico 2: Tasa de Desempleo. Siete ciudades, Colombia 1990-2000	63
Gráfico 3: Evolución de las Tasas de Informalidad y Subempleo, Colombia	69
Gráfico 4: Tasa de Desempleo. Colombia 1990-2007	73
Gráfico 5: Evolución de la Tasa de Ocupación, Subempleo e Informalidad Colombia 1992-2004	74
Gráfico 6: Tasa de Sindicalización, Colombia 1947-2005	76
Gráfico 7: Surgimiento de las CTA en Colombia 1947-2006	89
Gráfico 8: Tasa de Ganancia: Estados Unidos y el Mundo	108

INTRODUCCION

En la sociedad actual se hace difícil para la clase pobre, e incluso la clase media, contar con los ingresos suficientes para mantener un bien vivir; ante tal escenario se hace necesario el análisis de las actuales condiciones del trabajo y el empleo que se consideren dignos. No es difícil para nosotros entender que estamos en un mundo donde prevalece el interés particular por encima del interés general. La teoría económica que sustenta el modelo de desarrollo actual, pregona a todas luces al ser humano unidimensional, que sólo obtiene el disfrute y la felicidad a través de alcanzar la mayor utilidad con el menor esfuerzo, lo que se traduce en términos económicos como el mayor beneficio con los menores costos, entendiendo como el mayor valor del hombre el ansia de acumulación, esto, basado en la ley del más fuerte, se ha traducido en una gran inequidad social como también en serias dudas de la estabilidad climática y energética en el planeta; aquella inequidad social se ha traducido en una población cada vez más creciente en la indigencia y en la pobreza, a esto se le suma que, debido a esa racionalidad económica las condiciones laborales han venido en un deterioro constante a partir de la instauración de lo que muchos han llamado Neoliberalismo, para ilustrar un poco quisiera citar las palabras del director del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social Stéfano Farné quien dice lo siguiente:

En años recientes, la globalización y liberalización de los mercados mundiales han impulsado la búsqueda de menores costos de producción y de crecientes niveles de productividad y competitividad por parte de las empresas. Ello, junto con la dinámica del cambio tecnológico, ha llevado a una transformación radical de su organización productiva. En especial, esta transformación se ha caracterizado por una disminución de la integración vertical de las empresas y por la descentralización y externalización de funciones y partes del proceso productivo. Esto se ha reflejado en una búsqueda de mayores niveles de flexibilidad —no sólo del empleo, sino también de los costos laborales, del horario de trabajo y funcional— y en el intento de transferir a los trabajadores parte de los costos relacionados con la utilización de sus servicios y parte de los riesgos atinentes a una actividad productiva cambiante y probablemente más inestable.¹

Dichos cambios en las condiciones del trabajo han permeado a toda la sociedad, trayendo consigo más miseria para el ser humano; esta es una de las causas fundamentales que me inspiraron a realizar esta investigación, ya que he sido

¹ FARNÉ, Stéfano. *Estudio sobre la Calidad del Empleo en Colombia., Cuadernos de economía No.3.* Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, Universidad Externado de Colombia. Bogotá, Noviembre de 2002. Pg. 4.

testigo de las dificultades que ha traído (a personas cercanas a mí) el deterioro en las condiciones del trabajo, a partir de su afiliación a Cooperativas de trabajo asociado, a incrementos de la jornada laboral, a las nuevas leyes que hacen que oscurezca a las diez de la noche entre otras cosas. Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo primordial: realizar un análisis exhaustivo con respecto a la incidencia que las reformas laborales -a manera de ejemplo, priorizando en Cooperativas de Trabajo Asociado- tienen frente a la situación actual de los trabajadores en Colombia.

Dicho análisis se hará desde un punto de vista crítico, teniendo en cuenta a los trabajadores como los principales beneficiarios de esta investigación, contando con que de alguna manera sirva para contribuir con la reflexión acerca de la mayor parte de la población en Colombia que vive directa o indirectamente relacionada con el ingreso proporcionado por su mano de obra y teniendo claro que estamos tratando con personas en una condición desfavorable ante el poder político y económico de los empresarios en el país.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 TÍTULO

Implicaciones de la Flexibilidad laboral en el bienestar de la clase trabajadora; con énfasis en Colombia, en una de las principales formas de contratación laboral: las Cooperativas de Trabajo Asociado.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Antecedentes Históricos. Dentro de la teoría económica y en especial del modo de producción capitalista, la categoría de vital importancia es el capital². Para esto Carlos Marx hace alusión en lo siguiente:

Ni el dinero o la mercancía constituyen de por sí capital, como tampoco los medios de producción ni los artículos de consumo. Hay que convertirlos en capital. Y para ello es de vital importancia la existencia de dos clases muy diversas de poseedores de mercancías; por un lado, están los propietarios del dinero, medios de producción y artículos de consumo deseosos de explotar la suma de valor de su propiedad mediante la compra de fuerza ajena de trabajo, y por otra parte, están los obreros libres, vendedores de su propia fuerza de trabajo y, por lo tanto, de su trabajo³.

Con esta polarización del mercado de mercancías se dan las condiciones fundamentales de la producción capitalista.

Sin embargo, [...] *No basta con que las condiciones de trabajo cristalicen en uno de los polos como capital y en el polo contrario como hombres que no tienen nada*

² Entendido éste como valor que se valoriza. La forma inicial del capital es una masa de dinero cuya utilización en el proceso productivo capitalista permite a su dueño obtener una cantidad mayor que la inicial. El dinero sirve para comprar maquinarias y materias primas por una parte, y fuerza de trabajo por la otra, vale decir capital constante y capital variable. Una vez que posee capital constante y variable, el capitalista puede organizar la producción de un determinado bien; el valor de una unidad de ese bien debe ser mayor que la suma de las partes de capital constante y variable que se han usado en su producción. De esta forma, cuando todo el capital constante y variable adquirido haya sido gastado, o sea cuando las máquinas estén tan desgastadas que no pueden seguir siendo utilizadas, cuando hayan sido consumidas las materias primas y cuando haya vencido el contrato de los trabajadores, el dinero obtenido por la venta de lo producido ha de ser mayor que el invertido originalmente.

³ MARX, Carlos. *El Capital*. Fondo de Cultura Económica. México, 1982. Pg. 608.

más que su fuerza de trabajo. Ni basta tampoco con obligar a éstos a venderse voluntariamente. En el transcurso de la producción capitalista, se va formando una clase obrera que, a fuerza de educación, de tradición, de costumbre, se somete a las exigencias de este régimen de producción como a las más lógicas leyes naturales. La organización del proceso capitalista de producción ya desarrollado vence todas las resistencias, la creación constante de una superpoblación relativa mantiene la ley de oferta y de demanda de trabajo y, por ello el salario en concordancia con las necesidades de crecimiento del capital y la presión sorda de las condiciones económicas sella el poder de mando del capitalista sobre el obrero [...]»⁴.

[...]Durante la génesis histórica de la producción capitalista, la burguesía que va ascendiendo, necesita y emplea todavía el poder del Estado para regular los salarios, es decir, para sujetarlos dentro de los límites que benefician a la extracción de plusvalía, y para alargar la jornada de trabajo y mantener al mismo obrero en el grado normal de dependencia. Éste es un factor esencial de la acumulación originaria.

En cuanto a la clase de obreros asalariados, ésta surge en la segunda mitad del siglo XIV, y durante el siglo siguiente sólo representaba una parte muy pequeña de la población la cual se refugiaba aún por la economía de los campesinos independientes, además de la organización gremial de las ciudades. Tanto en la ciudad como en el campo había una cierta afinidad social entre patronos y obreros, la supeditación del trabajo al capital era sólo formal; es decir, el modo de producción no presentaba aún un carácter específicamente capitalista. El capital variable predominaba sobre el capital constante. Es por eso que la demanda de trabajo asalariado crecía rápidamente con cada acumulación de capital mientras la oferta sólo le seguía lentamente. Además durante esta época todavía se invertía en el fondo de consumo del obrero una gran parte del producto nacional la misma que más tarde se convierte en fondo de acumulación capitalista»⁵.

1.2.2 Descripción del Problema. El objetivo de esta investigación es compartir una reflexión sobre las implicaciones que la Flexibilización laboral ha producido en clase trabajadora en Colombia, que permita evidenciar la conveniencia o inconveniencia de este fenómeno; conociendo su conceptualización teórica, estructura, leyes fundamentales que la rigen y ubicándolas en el contexto socio político en el cual se desarrollan.

⁴ MARX, Carlos. Ob. Cit. Pg. 627.

⁵ *Ibíd.* Pg. 628.

Cuando se habla de las condiciones de trabajo y de vida de la población se hace referencia a una realidad cada vez más deteriorada y difusa. El modelo socio-económico occidental ha sufrido muchos cambios en los últimos 30 años, y este proceso no ha hecho sino acelerarse en este siglo, agudizando las transformaciones profundas que vienen sucediéndose desde la crisis de los años 70 del modelo industrialista y proteccionista de la posguerra. La producción y sus formas organizativas se adaptan ferozmente a la nueva era de la economía casi inmaterial en sentido de la publicidad, la comunicación, el trabajo intelectual y cognitivo, los nuevos servicios, la tecnologización y el poder de las finanzas. Este proceso deja obsoletas las antiguas formas de regulación de las relaciones laborales y de protección social, y abre paso a la nueva era de flexibilidad y precariedad que supone un cambio histórico de grandes magnitudes. Ante tal escenario de los problemas que actualmente tienen los trabajadores y las condiciones de empleo en el país, surgen los cuestionamientos que deben hacerse a la actual situación laboral que enfrentan las personas en edad de trabajar en Colombia, en lo que tiene que ver a su bienestar, entendiendo éste como una serie de condiciones que permitan su desarrollo como ser multidimensional. La pregunta que aquí surge es: ¿Las nuevas formas de flexibilidad laboral son una amenaza para el bienestar de la población trabajadora del país?, y dichas formas, ¿a quién están beneficiando en realidad? A partir de estos interrogantes, se hace necesario detenerse por un momento, para entender por qué razón está creciendo la informalidad en Colombia; como también el subempleo, los negocios ilícitos, la corrupción, la indigencia y la pobreza. Por todas estas razones es indispensable realizar un análisis profundo de dichas formas de contratación laboral que han deteriorado las condiciones de vida de los trabajadores haciendo especial énfasis en las agencias de intermediación laboral que es en lo que se han convertido las Cooperativas de Trabajo Asociado en el país.

Ahora, las condiciones reales en las cuales se están vinculando los trabajadores van en contra de su dignidad humana, tal es el caso para Colombia la existencia de Cooperativas de Trabajo Asociado; organizaciones que imponen una serie de reglas, sometiendo a la clase trabajadora -en muchas ocasiones- de manera involuntaria a su inserción; esto como producto de la presión del Gobierno y de los empleadores quienes le niegan a los no asociados la posibilidad de trabajar. Tampoco son los asociados quienes deciden el valor de su trabajo, por el contrario, las entidades que contratan establecen las condiciones y obligan a las empresas a competir por precios de sus servicios, de tal manera, que para lograr un contrato se bajarán cada vez más las compensaciones (ingresos) de los trabajadores.

Otro aspecto a considerar es que algunas Cooperativas existentes o creadas de manera oportunista por personas sin escrúpulos, son solamente una fachada para ocultar el desarrollo de actividades propias de empresas de servicios temporales o

una forma de mantener el poder de sus capitales evadiendo el pago de impuestos a través de esta modalidad.

Otras empresas tienen establecido en sus estatutos períodos de hasta seis meses durante los cuales el trabajador no es asociado, lo cual lo discrimina en cuanto a las relaciones laborales acordadas por los socios, terminando este período, la empresa se reserva el derecho de aceptarlo como socio y por consiguiente, no renovar su contrato. Estos trabajadores ocasionales o permanentes no asociados vinculados por causas excepcionales y justificadas, se rigen por las normas de la legislación laboral vigente.

Las Cooperativas de Trabajo Asociado es una de las principales formas de contratación por el sistema de intermediación, las cuales aseguran sus finanzas mediante el porcentaje que les “corresponde” por administración de la Unidad de Pago de Capitación, UPC, luego cada vez es menor lo que queda disponible para las compensaciones o ingresos de los trabajadores. Así mismo, se le trasladan a éstas las deudas de las EPS, dejándolas sin recibir compensación, honorarios, salario o como quiera llamársele por largos períodos de tiempo, hasta que la EPS pague.

Es por esto que el trabajo, a través de estas empresas en el momento y en las condiciones políticas, sociales y laborales del país, no garantiza ingresos que permitan a los trabajadores y sus familias llevar una vida digna y mucho menos, desempeñar su labor en condiciones dignas y justas como lo establece la Constitución Política Colombiana. Por el contrario, el objetivo de estas propuestas no es otro que la flexibilización del empleo, desmejorar las condiciones de trabajo, lo cual implica someter al trabajador a más riesgos de orden laboral, social y jurídico.

Por tanto, uno de los nortes al que nos debe llevar cualquier investigación sobre el trabajo es hacia buscar afirmar que las nuevas formas de contratación laboral y en especial las Cooperativas de Trabajo Asociado, están hechas para beneficiar a los empresarios y flexibilizar las condiciones laborales que exige la ley; debido a esto, surge entonces la preocupación por el aumento de las nuevas formas de contratación que debilitan las relaciones laborales y la incapacidad de las empresas para generar empleo (y empleo digno), a la misma velocidad que aumenta la mano de obra, lo que permite la informalidad, la corrupción, la desigualdad y la pobreza, en otras palabras, que deteriora la calidad de vida de la población en el país.

1.2.3 Formulación del Problema. ¿Las nuevas formas de contratación laboral, son una amenaza para el bien vivir de la clase trabajadora en el país?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar las diferentes implicaciones que traen consigo la Flexibilidad Laboral en el bienestar de los trabajadores en Colombia.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar la flexibilización de las relaciones laborales que exige la ley respecto a las nuevas formas de contratación laboral en Colombia.
- Determinar qué son las Cooperativas de Trabajo Asociado y como funcionan en Colombia.
- Analizar las implicaciones que tiene la flexibilidad laboral a la tendencia de salarios actuales.
- Analizar las consecuencias de la Flexibilidad Laboral hacia las condiciones de vida de los trabajadores.

3. JUSTIFICACIÓN

En Colombia, las nuevas formas de contratación laboral están en continuo crecimiento y cambio; dichas formas han sido causadas en cierta medida por lo que el autor Zygmunt Bauman ha llamado “El cambio hacia la nueva forma de acumulación del capital”, que tiene su génesis en la década de los 70. Para analizar este cambio y su repercusión en las nuevas formas de contratación laboral en Colombia se hace necesario el estudio de la situación actual de los trabajadores frente a las nuevas formas de contratación laboral que es el tema a analizar en esta investigación.

Desde una visión crítica al modelo de acumulación actual se puede decir que el incremento en la ganancia de los empresarios se obtiene indiscutiblemente por un incremento en la productividad del trabajo que se da por una extensión en la jornada de trabajo, un incremento en la tecnología e innovación o por un incremento en la capacidad intelectual o física de los trabajadores; también a través de la división del trabajo o la cooperación, y más directamente con una disminución en los salarios. Como queda claro, todo esto tiene que ver directamente con el trabajador, ahora, ¿qué es entonces lo que buscaría un empresario?, la respuesta es relativamente fácil, buscaría un trabajador más productivo y que venda su fuerza de trabajo a menor costo. Ahora, al ubicarnos en nuestro escenario, Colombia está gobernada por los entes de poder que difunden el pensamiento único y propendiendo por mantener el estado de las cosas, de tal manera, que cualquier cambio debe ser para el beneficio de la acumulación capitalista, por tanto, todas las formas que se han dado para la contratación del trabajo y las nuevas que han surgido en este nuevo siglo estarán bajo la condición de beneficiar al empresario, incluso llegando a estados de precariedad laboral, donde se perjudique el bienestar de la población; población que cada día se ve más llena de desempleo, informalidad, corrupción, hambre y pobreza. Por tanto, esta investigación se hará buscando las raíces y fundamentos de la problemática que surge por el estado actual de la condición de los trabajadores en el país.

De acuerdo con lo anterior, las Cooperativas de Trabajo Asociado no son más que figuras que dan pie para la precarización laboral, en la medida en que los trabajadores pierden una serie de garantías establecidas en la legislación laboral, tales como las prestaciones sociales y las indemnizaciones por despido. Por esto, es necesario darle suma importancia al tema a tratar debido a que la mayoría de las Cooperativas de Trabajo Asociado se han convertido simplemente en intermediadoras laborales que sirven de instrumento para aumentar el beneficio de la empresa a expensas de empeorar las condiciones de los trabajadores.

4. HIPÓTESIS

4.1 HIPÓTESIS GENERAL

La Flexibilización laboral es una amenaza para la calidad de vida de los trabajadores en Colombia.

4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

1. Las reformas hacia la Flexibilización laboral están en contra-posición al bienestar social ó al bienvivir de los trabajadores.
2. Las nuevas formas de contratación laboral que están asumiendo las empresas flexibilizan las condiciones laborales que exige la ley, con lo cual quedan eximidas de ofrecer garantías a los trabajadores en Colombia.
3. Las Cooperativas de Trabajo Asociado en el país han deteriorado la calidad de vida de los trabajadores en Colombia.
4. El manejo de las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia están beneficiando a los patronos en contra-posición a los trabajadores.
5. La tendencia de los salarios se ve reducida por las políticas de Flexibilidad Laboral.

5. MARCO DE REFERENCIA

5.1 MARCO TEÓRICO.

5.1.1 Principales Transformaciones y Cambios en las Condiciones del Trabajo. El trabajo en tiempos pasados cuando menos “gozaba” de una estabilidad para las personas que tenían contratos firmados y su familia, hoy en día, los cambios en el mundo del trabajo se plantean en forma más amplia desde la crisis del fordismo-taylorismo, antes de dicha crisis, las relaciones laborales estaban basadas en un mutuo acuerdo patrono-trabajador, cuyo objetivo principal era incrementar la eficiencia productiva a través de la motivación, lo que contribuye a una mayor cooperación y convivencia entre trabajadores y administradores que se expresa en la negociación de condiciones laborales referidas al trabajo, el hacer, la jornada laboral, los salarios, la estabilidad, entre otras.

Tanto en Colombia como en los demás países latinoamericanos, el trabajo ha sufrido una reconfiguración por la reestructuración de la visión productiva de los empresarios hacia los trabajadores, la relocalización industrial y la flexibilidad laboral, en parte provocados por las nuevas tecnologías pero también, por los cambios del patrón de acumulación, todo lo cual ha generado cambios en la organización del trabajo, cambios en la actual composición política de los trabajadores, cambios en la composición técnica de la fuerza de trabajo, cambios en la conducta de los consumidores y cambios en los trabajadores.

5.1.2 Modelo Fordista – Taylorista El empresario norteamericano Henry Ford fundó en 1903 la Ford Motor Company, que, además de ser una empresa gigante, revolucionó los métodos de trabajo y de organización empresarial. Este fue el laboratorio en el que se pusieron a prueba las ideas administrativas de la llamada administración científica de Frederick Taylor⁶.

Por Fordismo, se entiende la producción en serie en el modelo de cadena de montaje, al utilizar maquinaria con fines especiales y, principalmente, trabajadores no cualificados en una división del trabajo basada en la fragmentación de tareas cada vez mayor. La era fordista, se caracteriza por la dominación de los mercados de masas y por bienes estandarizados que se mantienen durante largo tiempo. El

⁶ SABOGAL TAMAYO, Julián. *Desarrollo Humano Multidimensional*. Editorial Universitaria Universidad de Nariño, UNED. Pasto, 2009. Pg. 62.

fordismo surge de la eficiencia tecnológica de la producción planificada, que se basa en la separación entre concepción y ejecución, y de la eficiencia económica de fábricas de gran escala. El fordismo viene dominado por la lógica económica, la lógica de la ventaja comparativa y del funcionamiento del mercado.

Lo que resulta de gran importancia durante este período es conocer el comportamiento de las relaciones laborales de ese entonces. Por ende, lo que pretendió Ford en la época era el deseo de detener la creciente e irritante movilidad laboral. Quería que los empleados pertenecieran a las empresas de una vez y para siempre, y hacer que el dinero invertido en su entrenamiento y capacitación diera frutos, una y otra vez, en tanto durara la vida útil de sus trabajadores. Para lograrlo tuvo que adecuar a su personal para una sola tarea y, de ser posible, mantenerlo donde estaba hasta que su capacidad laboral en el tiempo perdiera su productividad siendo reemplazado por su familia inmediata (hijos, sobrinos, etc.). Tuvo que hacer que dependiera del empleo en su fábrica y de vender su fuerza de trabajo a su propietario asumiendo que su propia riqueza y poder dependerían de sus empleados y del uso de la capacidad laboral de cada trabajador.

Además toda persona que comenzaba su carrera laboral en Ford podía estar segura que terminaría su vida laboral en el mismo lugar. Para los trabajadores, el horizonte se acercaba ante una perspectiva de una vida de trabajo dentro de una empresa que podía o no ser inmortal, pero que con seguridad los sobreviviría largamente. Para los capitalistas, la “fortuna familiar” que debía perpetuarse más allá de la vida de cada uno de sus miembros, era sinónimo de las fábricas que heredaban, construían o intentaban agregar a la lista de reliquias familiares.

Como lo afirma el autor Zygmunt Bauman: esta mentalidad a largo plazo comprometía los destinos respectivos de las personas que compraban trabajo y los de aquellas que lo vendían, estarían íntima e inseparablemente ligados durante mucho tiempo todavía, -en la práctica para siempre-, y que por lo tanto era importante encontrar una forma de convivencia soportable para el interés de todos⁷.

Además Bauman citando a Richard Sennett afirma que:

[...]no fue sino hasta la Segunda Guerra Mundial que el desorden original de la época capitalista fue reemplazado, por lo menos en las economías más avanzadas, por sindicatos fuertes, garantes del Estado benefactor, y

⁷ CFR: BAUMAN, Zygmunt. *Modernidad Líquida*. Fondo de Cultura Económica de Argentina S.A. 2002. Pg. 156.

*corporaciones a gran escala que se combinaron y dieron como resultado una era de relativa estabilidad*⁸.

Sin embargo, es importante destacar la afirmación de Bauman cuando dice que:

*En la actualidad las cosas han cambiado, y el ingrediente crucial de este cambio multifacético es la nueva mentalidad a corto plazo que vino a reemplazar a la mentalidad a largo plazo. La flexibilidad es el eslogan de la época, que cuando es aplicado al mercado de trabajo presagia el fin del empleo tal y como lo conocemos, y anuncia en cambio el advenimiento del trabajo regido por contratos breves, renovables o directamente sin contratos, cargos que no ofrecen ninguna seguridad por sí mismos sino que se rigen por la cláusula de hasta nuevo aviso. La vida laboral está plagada de incertidumbre*⁹.

En la modernidad sólida¹⁰ la supervivencia de los trabajadores dependía simplemente de que fueran contratados; la reproducción y el crecimiento del capital dependían de esa contratación. El punto de encuentro era fijo; y ninguno de los dos podía ir muy lejos por su cuenta.

Por tanto, durante aquella época el capital y el trabajo permanecían juntos: los dueños del capital debían ser capaces de seguir comprando mano de obra, y los dueños de la mano de obra debían mantenerse alerta, saludables, fuertes o con el suficiente atractivo para no alejar a los potenciales compradores ni resultarles una carga. Los intereses creados de cada una consistían en que la contraparte se mantuviera en forma. No es extraño que la rearticulación del capital y del trabajo se transformase en la principal función y preocupación tanto de la política como del agente político por excelencia, el Estado. El Estado debía velar por el capital para que estuviese en condiciones de comprar trabajo y de afrontar sus costos. Los desempleados eran un verdadero “ejército de reserva de trabajo”, y debían estar preparados en las buenas y en las malas en caso de ser convocados al servicio activo. El Estado benefactor, puntal imprescindible sin el cual ni capital ni trabajo podían subsistir saludablemente y menos aún prosperar, estaba fantasiosamente por eso más allá de la izquierda y la derecha.

5.1.3 Flexibilidad Laboral. *En la década de los años setenta el modelo fordista, cuyo producto estrella es el automóvil, termina por perder el liderazgo y dar paso a un nuevo modelo, el de la empresa flexible cuyo producto estrella es el computador personal y, sobre todo, el software. No significa lo anterior que la gran*

⁸ Ibíd. Pág. 156

⁹ BAUMAN, Zygmunt. *Modernidad Líquid.* .Op. Cit. Pg 157.

¹⁰ Modernidad Sólida: la época del capitalismo pesado -del vínculo entre capital y mano de obra fortalecido por su compromiso mutuo-.

*industria o la gran empresa se hayan agotado, lo que significa es que éstas ya no constituyen la vanguardia de la producción capitalista*¹¹.

La nueva empresa es totalmente diferente de la fordista. Su tamaño es relativamente pequeño, en materia de instalaciones hay una enorme diferencia entre Ford Motor Company y Microsoft, Bill Gates no es Henry Ford. Como dice el pensador polaco contemporáneo Zigmunt Bauman:

*Lo pequeño, lo liviano, lo más portable significa ahora mejora y “progreso”. Viajar liviano, en vez de aferrarse a cosas consideradas confiables y sólidas –por su gran peso, solidez e inflexible capacidad de resistencia–, es ahora el mayor bien y símbolo de poder.*¹²

*Esto lo que implica es una mayor movilidad del capital en todo el espacio del planeta, desconociendo las fronteras, es el globo en su totalidad a disposición del capital. Pero unido a esto está el empeoramiento de la situación de los trabajadores. Junto con la ausencia de contratos a término indefinido, prestaciones sociales, etc. está el paso de lo que Bauman llama del desempleo a la superfluidad. Anteriormente, una parte de los trabajadores permanecía temporalmente desempleada, constituía un ejército industrial de reserva*¹³.

Ahora, el objetivo primordial en esta investigación es buscar bases sólidas sobre las cuales se contribuya a realizar un análisis bastante exhaustivo acerca de la Flexibilidad Laboral y con mayor énfasis (a manera de ejemplo) en las Cooperativas de Trabajo Asociado, las cuales son consideradas por muchos autores como causantes de degradar la calidad de vida de los trabajadores en el país; entendiendo éstas como una figura de trabajo asociativo donde la cooperativa pasa a hacer intermediación, por tanto, los empleados no tienen ninguna garantía, puesto que las Cooperativas de Trabajo Asociado funcionan con los principios y normas que unos pocos establecen y no bajo las leyes que rigen el Código Sustantivo de Trabajo, que sí deben cumplir las empresas que contratan directamente a sus empleados. Es por esto, que se hace necesario finalmente, demostrar que las Cooperativas de Trabajo Asociado son realmente una amenaza para la población trabajadora en el país y con esto proponer ciertas alternativas de solución en pro de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, y de la población en su conjunto.

En consecuencia, se prosigue a conocer la nueva concepción hacia la flexibilización laboral como lo anota el economista colombiano Julián Sabogal Tamayo:

¹¹ SABOGAL TAMAYO, Julián. *Desarrollo Humano Multidimensional*. Op. Cit. Pg. 63.

¹² BAUMAN, Zygmunt. *Modernidad Líquid*..Op. Cit. Pág. 19.

¹³ *Ibíd.* Pg. 68.

El nuevo modelo tiene como sustento material una serie de cambios tecnológicos, que constituyeron verdaderas revoluciones en su campo, como las siguientes: la revolución microelectrónica, las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones, la sustitución de materiales, la biotecnología, la ingeniería genética, etc. Lo que algunos denominan el machismo maquinista dio paso a la empresa flexible¹⁴.

Por tanto, la flexibilización laboral constituye una política que tiene por objetivo fundamental la desregulación del mercado de trabajo, esto es, la reducción o eventual eliminación de aquellas instituciones o regulaciones que en su momento fueron creadas con el propósito de garantizar a los trabajadores mejores condiciones de vida. Más específicamente, la flexibilización laboral ha consistido en un conjunto de acciones de política dirigidas a reducir la participación tanto del Estado como de los sindicatos en el mercado de trabajo, bajo el presupuesto de que tales intervenciones constituyen “rigideces” que favorecen el desempleo. Ello, en la medida en que entorpecen el proceso de negociación que se lleva a cabo entre empleados y empleadores, impidiendo, en consecuencia, el adecuado funcionamiento de los mecanismos de oferta y demanda al interior de este mercado. Sin embargo, paralelamente a esta flexibilización centrada fundamentalmente en la desregulación de la legislación laboral, ha existido también una flexibilización de hecho que ha estado asociada al incumplimiento de las legislaciones laborales vigentes; no obstante, tanto en uno como en otro caso, la flexibilización laboral parece haber conducido a un debilitamiento del poder de negociación de los trabajadores.

La flexibilización o desregulación laboral se fundamenta en la concepción neoclásica del funcionamiento del mercado de trabajo, según la cual, en ausencia de rigideces (entendidas éstas como intervenciones exógenas al mecanismo de precios, representadas bien por la existencia de sindicatos o bien por diferentes formas de intervención del Estado en el mercado de trabajo), es siempre posible que exista una tasa de salario real, o precio de equilibrio, que logre igualar las cantidades de trabajo ofrecidas y demandadas por los trabajadores y empresarios, respectivamente. Según esto, la principal causa de las altas tasas de desempleo existentes tanto en los países desarrollados como en desarrollo, no es otra sino la existencia de rigideces, las cuales imposibilitan el óptimo funcionamiento del mecanismo de precios y, en consecuencia, no permiten que en el mercado de trabajo se igualen la oferta y la demanda, surgiendo, por lo tanto, el fenómeno del desempleo involuntario. En este sentido, dentro del marco argumentativo neoclásico, la política de desregulación del mercado de trabajo es conveniente, precisamente porque está dirigida a eliminar -o a reducir en la mayor medida posible- todas aquellas rigideces que conducen al aumento del desempleo, bien sea porque desincentivan la contratación de nuevos trabajadores, incentivan la permanencia en condiciones de desempleo o favorecen a los trabajadores que se

¹⁴ SABOGAL TAMAYO, Julián. *Desarrollo Humano Multidimensional*. Op. Cit. Pg. 63.

encuentran empleados frente a los que se encuentran sin empleo, entre otras causas. Dentro de esta línea argumentativa, la persistencia de altas tasas de desempleo en aquellos países donde se han implementado medidas flexibilizadoras del mercado de trabajo responde fundamentalmente al carácter insuficiente de las mismas, por lo que la recomendación de política no puede ser otra que la profundización de las reformas.

Ahora bien, una visión crítica de lo que ha representado la implementación de las políticas de flexibilización laboral sostiene que el verdadero objetivo de tales medidas no ha sido tanto el ofrecer una solución al desempleo -problema que adquirió particular relevancia a finales de los '70 dadas las altas tasas de desempleo observadas en los países desarrollados-, como el brindar una respuesta a la crisis de acumulación surgida en aquel momento a causa del estancamiento de la productividad. Crisis producto, a su vez, del agotamiento del estilo tecnológico. En efecto, desde esta perspectiva se afirma que el verdadero objetivo de la flexibilización laboral ha sido contener el proceso de autovaloración del trabajo, o si se prefiere, reducir el poder de negociación de los trabajadores, con el fin de poder sostener la tasa de ganancia, en un contexto en que el estancamiento de la productividad no hacía posible mantener el ritmo de crecimiento del salario real y de la tasa de beneficio que se alcanzó en las dos décadas posteriores al fin de la Segunda Guerra Mundial. En ausencia de una respuesta de tipo tecnológico que permitiera relanzar el crecimiento de la productividad, la flexibilización laboral ha constituido, en el marco de esta visión, una solución fundamentalmente de carácter político, que ha resuelto el problema distributivo a favor de los propietarios del capital y en contra de los trabajadores, favoreciendo, en consecuencia, el relanzamiento del proceso de acumulación a expensas de una mayor pobreza, una distribución más desigual del ingreso y un grado mayor de exclusión.

Según un estudio de Cecilia López Montaña de esta manera se consolida una dura realidad en Colombia: el mercado de trabajo se ha constituido en una fuente de generación de pobreza. Pero la falta de acción del Gobierno frente a esta explotación de la mano de obra sí es consistente con su premisa básica de que los empresarios son el motor del desarrollo colombiano y el Estado es su socio. Lo que debe quedar en claro es que mientras el trabajo no sea la alternativa digna para salir de la pobreza, no habrá presupuesto posible para darles limosnas a tantos pobres. El tema es de fondo, porque los problemas laborales no se resuelven en el mercado laboral, sino con políticas económicas y sociales que sean parte de un modelo que busque crecer, pero incluyendo productivamente a todos sus habitantes. Frente a esta realidad, ¿Gobierno y empresarios tendrán la cara para regatear un alza justa al salario mínimo? Y después se preguntan por qué son pobres los pobres¹⁵.

¹⁵ LÓPEZ MONTAÑO, Cecilia. Senadora. Artículo tomado de Portafolio. Noviembre 16 de 2007.

En la actualidad, tristemente se puede observar la tendencia hacia esa nueva concepción del trabajo. De tal manera que como lo describe Bauman:

[...] el trabajo se ha desplazado al ámbito del juego; el acto de trabajar se parece más a la estrategia de un jugador que se plantea modestos objetivos a corto plazo sin un alcance que vaya más allá de las próximas dos o tres jugadas. Lo que cuenta son los efectos inmediatos de cada jugada y los efectos deben ser aptos para su consumo también inmediato. Se sospecha que el mundo está lleno de puentes lejanos en los que uno prefiere no pensar hasta el momento de toparse con ellos y tener que cruzarlos, cosa improbable en lo inmediato. Hay que ocuparse de un obstáculo por vez; la vida es una secuencia de episodios –cada uno debe ser calculado separadamente, ya que arroja su propio balance de pérdidas y ganancias_. Los caminos de la vida no se enderezan a medida que los recorremos, y una curva bien tomada no es garantía de que la próxima nos resulte igual.

Quizá “jugueteo” sea el término que mejor expresa la nueva naturaleza del trabajo, divorciado del grandioso diseño de la misión común y universal de la humanidad y del no menos grandioso diseño de la vocación de vida. Despojado de su parafernalia escatológica y separado de sus raíces metafísicas, el trabajo ha perdido la centralidad que le fue asignada en la galaxia de los valores dominantes de la era de la modernidad sólida y el capitalismo pesado. El “trabajo” ya no puede ofrecer un uso seguro en el cual enrollar y fijar definiciones del yo, identidades y proyectos de vida. Tampoco puede ser pensado como fundamento ético de la sociedad, ni como el eje ético de la vida particular y social¹⁶.

Sin embargo, esto no es más que un sueño para los trabajadores en la actualidad, ya que en lugar de mejorar su salario diseccionado en pro de mejorar su calidad de vida éste cada día va más en detrimento.

El trabajo -si concebimos la visión de Bauman- ha adquirido (así como otras actividades de la vida) un significado mayormente estético. Se espera que resulte gratificante por y en sí mismo, y no por sus genuinos o supuestos efectos sobre nuestros hermanos y hermanas de la humanidad o sobre el poderío de nuestra nación, y menos aún sobre el bienestar de las generaciones futuras. Sólo unas pocas personas -y en contadas ocasiones- pueden reclamar el privilegio, el honor y el prestigio de realizar un trabajo que sea de importancia y beneficio para el bien común. Ya casi nunca se considera que el trabajo “ennoblezca” o que “haga mejores seres humanos” a sus ejecutores, y rara vez se lo admira o elogia por esa razón. Por el contrario, se lo mide y evalúa por su “productividad y menor costo, en contravía de lo humano y la ética, prometeica, de un productor o creador, como las

¹⁶ Zygmunt, Bauman. *Modernidad Líquida*. Op. Cit. Pg. 148-149.

*necesidades y deseos estéticos de un consumidor, un buscador de sensaciones y coleccionista de experiencias*¹⁷.

Ahora, con esta nueva concepción del trabajo en la actualidad es importante destacar además el pensamiento de Pierre Bourdieu, quien hace un estudio acerca de la precariedad laboral, consecuencia generada en el actual sistema por la acumulación de capital de la “gran empresa” en contra del trabajador.

*Cuando el empleo de la mano de obra se ha vuelto precario y transitorio y ha sido despojado de toda perspectiva firme (y menos aún garantizada) de futuro y por lo tanto se ha vuelto episódico; cuando prácticamente todas las reglas concernientes al juego de ascensos y despidos han sido torcidas o alteradas antes de que el juego termine, la lealtad humana y el compromiso tienen pocas posibilidades de brotar y echar raíces. A diferencia de la época del mutuo compromiso a largo plazo, hoy existen pocos incentivos para interesarse de manera seria y crítica por la importancia de los emprendimientos colectivos y otros asuntos afines que, de todos modos, también tienen un carácter efímero. En diciembre de 1997, Pierre Bourdieu, publicó un ensayo cuyo título era “La précarité est aujourd’hui partout”. El título lo decía todo: precariedad, inestabilidad, vulnerabilidad son las características más extendidas (y las más dolorosas) de las condiciones de vida contemporáneas. El fenómeno de todos estos conceptos intentan aprehender y articular es la experiencia combinada de inseguridad (de nuestra posición, de nuestros derechos y medios de subsistencia), de incertidumbre (de nuestra continuidad y futura estabilidad) y de desprotección (del propio cuerpo, del propio ser y de sus extensiones: posesiones, vecindario, comunidad)*¹⁸.

La precariedad es el signo de la condición que precede a todo lo demás: los medios de subsistencia, en particular la forma más básica de éstos, o sea, los que dependen del trabajo y el empleo. Esos medios de subsistencia ya se han vuelto extremadamente frágiles, pero continúan haciéndose más quebradizos y menos confiables año tras año.

En la actualidad ninguna persona puede sentirse verdaderamente segura. No existen tampoco habilidades ni experiencias que, una vez adquiridas, garanticen la obtención de un empleo, y en el caso de obtenerlo, éste no resulta ser duradero. Nadie puede presumir de tener una garantía razonable contra el próximo achicamiento, racionalización o reestructuración, contra los erráticos cambios de demanda del mercado y las caprichosas aunque imperiosas e ingobernables presiones de la productividad, competitividad y eficiencia. La flexibilidad augura empleos sin seguridades inherentes, sin compromisos firmes y sin derechos futuros, ofreciendo tan sólo contratos de plazo fijo o renovables, despidos sin preaviso ni derecho a indemnización. Por lo tanto, nadie puede sentirse

¹⁷ *Ibíd.* Pg. 149.

¹⁸ Zygmunt, Bauman. *Modernidad Líquida*. Op. Cit. Pg. 158.

verdaderamente irremplazable . Incluso los cargos más privilegiados resultan ser solamente temporarios o “hasta nuevo aviso”.

En un mundo en el que el futuro es, en el mejor de los casos, oscuro y borroso, y muy probablemente peligroso y lleno de riesgos, fijarse objetivos remotos, sacrificar el interés individual en pos de acrecentar el poder grupal y sacrificar el presente en nombre de la dicha futura no resultan una propuesta atractiva ni sensata. Toda oportunidad que no se aproveche aquí y ahora es una oportunidad perdida; no aprovecharla, es por lo tanto, algo imperdonable, difícilmente excusable y menos aún reivindicable.

En estas nuevas condiciones la responsabilidad del futuro se descarga en el individuo –propio modo de entender al ser humano de la teoría económica predominante; como individuos atómicos e independientes- . Este se hace la ilusión de que personalmente debe construirse su futuro exitoso y asume la responsabilidad de sus fracasos; si está desempleado se debe a su irresponsabilidad en la preparación de la entrevista de empleo, si está enfermo y sin apoyo médico es su responsabilidad por no afiliarse oportunamente a una empresa privada de salud, si es ignorante es su responsabilidad por no involucrarse en alguna de las miles ofertas de estudio en todos los países del mundo, etc. En pocas palabras:

Desapareció la responsabilidad de la sociedad frente al individuo. Por tal razón ha desaparecido también la utopía colectiva, ya no hay propuestas de una sociedad mejor, aquella ha sido reemplazada por la utopía liberal, el sueño individualista¹⁹.

5.2 Marco Conceptual

CALIDAD DE VIDA: se define en términos generales como el bienestar, felicidad y satisfacción de un individuo, que le otorga a éste cierta capacidad de actuación, funcionamiento o sensación positiva de su vida. Su realización es muy subjetiva, ya que se ve directamente influida por la personalidad y el entorno en el que vive y se desarrolla el individuo. Según la OMS, la calidad de vida es "la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno".

¹⁹ SABOGAL TAMAYO, Julián. *Desarrollo Humano Multidimensional*. Op. Cit. Pg. 168

La calidad de vida, a pesar de representar un aspecto muy importante para los seres humanos, es un concepto que, debido a los elementos que lo determinan, resulta difícil de definir y de medir. Generalmente, éste se asocia con condiciones objetivas del entorno, excluyendo todo aquello que emana tanto de las relaciones sociales que determinados espacios posibilitan, como de las expectativas de desarrollo y de las percepciones de los sujetos. Todos ellos son elementos inherentes a una acepción más actualizada de la calidad de vida.

Para la presente investigación el concepto de calidad de vida se lo debe entender como algo más que un mero “nivel de vida privado”, él se entiende como integrador de todos los elementos de las condiciones en que vive la gente, tanto de sus necesidades como de sus expectativas y satisfactores. Este concepto ha sido desarrollado con el fin de medir y evaluar el bienestar, satisfacción o felicidad de la gente. Una buena calidad de vida exige, entre otros aspectos, la disponibilidad y acceso a infraestructura social y pública para el bien común y para mantener el ambiente sin mayores deterioros y contaminación. Aunque calidad de vida y calidad ambiental se traslapen, ellas no son idénticas: hay elementos de felicidad que provienen del interior del individuo, es decir, hay personas que son felices aun en las peores condiciones ambientales y otras que no pueden serlo ni en las mejores.

Si se acepta que la calidad de vida se explica en términos de bienestar, felicidad o satisfacción, debemos reconocer que, necesariamente, ésta es subjetiva (Milbrath, 1978). Además, en la medida en que los seres humanos perciben los problemas y sus posibles soluciones desde diferentes puntos de vista, o según los roles que socialmente desempeñan, y satisfacen sus necesidades bajo criterios también diferentes, una experiencia dada o un mismo objeto físico pueden ser percibidos de forma distinta por diferentes sujetos. Esto significa que una determinada calidad del medio ambiente puede implicar contenidos, percepciones e imágenes muy diferentes para las distintas personas, dependiendo del género, edad, cultura, etnia, o religión, entre otros.

FLEXIBILIDAD LABORAL: Es un síntoma de la desintegración de las estructuras tradicionales del trabajo desde los años 90. Se refiere por una parte al tiempo compartido de trabajo (trabajo desde el hogar, regulación trabajo part-time, etc), como también al desmantelamiento de la protección laboral del trabajador. En muchos países el Estado se vuelve garante para flexibilizar las antiguas redes de protección logradas por los sindicatos en el siglo XX, esperando con ello mantener el crecimiento de las empresas mejor posicionadas.

PRECARIEDAD LABORAL: Se denomina precariedad laboral a la situación que viven las personas trabajadoras que, por unas razones u otras sufren unas condiciones de trabajo por debajo del límite considerado como normal.

La precariedad laboral tiene especial incidencia cuando los ingresos económicos que se perciben por el trabajo no cubren las necesidades básicas de una persona, ya que es la economía el factor con el que se cuenta para cubrir las necesidades de la gente. Los fines de las personas están basados en la satisfacción de sus necesidades, los medios son los recursos con los que se cuenta.

En las sociedades desarrolladas las necesidades a satisfacer con los ingresos salariales no implican sólo aquellas que están relacionadas con la mera supervivencia biológica (alimentos, cobijo, vestido, etc.) sino que incluyen un numeroso grupo de demandas relacionadas con el hecho de nuestra naturaleza social: afectos, ocio, cuidados, cultura, educación, comunicación, etc.

El capitalismo, en su actual proceso de globalización, ha acrecentado y generalizado las condiciones de precariedad en el *modus vivendi* de las personas, tanto en los países desarrollados como en los que están en vías de desarrollo, con el objeto de acelerar la mercantilización global de todas las relaciones humanas (sociales, interindividuales, familiares, grupales, internacionales, etc.). La precarización laboral se puede entender como un subconjunto de la precarización global de la vida y de la dignidad humanas.

EXPLOTACION LABORAL: Es un pago al propietario de un factor de producción (trabajo, energía) de una cantidad inferior al valor que produce en el proceso de transformación de materia prima e insumos en producto o inferior al valor del servicio prestado.

Marx determina la explotación laboral como una relación social de clases donde el empresario se apropia del trabajo ajeno producido por el obrero. Esto es la diferencia entre el valor de la fuerza de trabajo y el valor producido por la fuerza de trabajo a lo que Marx llamo plusvalía.

POBREZA: Es una situación o forma de vida que surge como producto de la imposibilidad de acceso y/o carencia de los recursos para satisfacer las necesidades físicas y psíquicas básicas humanas que inciden en un deterioro del nivel y calidad de vida de las personas, tales como la alimentación, la vivienda, la educación, la asistencia sanitaria o el acceso al agua potable. También se suelen considerar la falta de medios para poder acceder a tales recursos, como el desempleo, la falta de ingresos o un nivel bajo de los mismos. También puede ser el resultado de procesos de segregación social.

La pobreza se refiere también a la equidad, o la falta de equidad. Vivir en la pobreza significa que uno tiene más probabilidades de morir a causa de enfermedades prevenibles, de tener una tasa más alta de mortalidad infantil, de no poder acceder a una educación y de carecer de vivienda adecuada.

También significa mayor vulnerabilidad al delito y la violencia, acceso inadecuado o carencia de acceso a la justicia y los tribunales, así como la exclusión del proceso político y de la vida de la comunidad. La pobreza se refiere también al poder: quién lo ejerce y quién no, en la vida pública y a puertas cerradas. Para comprender las modalidades arraigadas de la discriminación y hacerles frente, modalidades que sentencian a los individuos, las comunidades y los pueblos a generaciones de pobreza, es esencial llegar al centro mismo de las complejas tramas de las relaciones de poder en las esferas política, económica y social, entre otras.

OUTSOURCING: Es una tendencia actual que ha formado parte importante en las decisiones administrativas de los últimos años en todas las empresas a nivel mundial. Es el método mediante el cual las empresas desprenden alguna actividad, que no forme parte de sus habilidades principales, a un tercero especializado. Por habilidades principales o centrales se entiende todas aquellas actividades que forman el negocio central de la empresa y en las que se tienen ventajas competitivas con respecto a la competencia. El Outsourcing es más que un contrato de personas o activos, es un contrato para resultados.

SUBCONTRATACIÓN: Se define la gestión o ejecución diaria de una función empresarial por un proveedor externo de servicios. La empresa subcontratante deberá transferir parte del control administrativo y operacional a la empresa subcontratada, de modo que ésta pueda realizar su trabajo apartada de la relación normal de la empresa subcontratante y sus clientes. La subcontratación también implica un considerable grado de intercambio bidireccional de información, coordinación y confianza.

Contratar los servicios de una empresa externa no es necesariamente subcontratación.

Las organizaciones que ofrecen estos servicios creen que la subcontratación requiere la cesión de la responsabilidad corporativa para gestionar una porción del negocio. En teoría, esta porción no debería ser crítica para el funcionamiento de la empresa, pero la práctica indica lo contrario a menudo. Muchas compañías contratan a empresas especializadas en la subcontratación para encargar la administración de las áreas más propicias a ello. Entre éstas se pueden encontrar las de informática, recursos humanos, administración de activos e inmuebles y contabilidad. Muchas empresas también subcontratan el soporte técnico al usuario y la gestión de llamadas telefónicas, manufactura e ingeniería. En resumen, la subcontratación está caracterizada por la especialización no intrínseca al núcleo de la organización contratante.

Los costos generales del servicio son comúnmente menores si son subcontratados, permitiendo a muchas empresas, desde las de servicios a las de

bienes de consumo, cerrar sus propios departamentos de relaciones con el cliente y externalizarlos a terceras empresas. La consecuencia lógica de estas decisiones fue la subcontratación de empresas en países con menores costes laborales, tendencia frecuentemente denominada deslocalización.

PRODUCTIVIDAD: Puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático decimos que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un período de tiempo dado se obtiene el máximo de productos

5.3 Marco Legal

Según la Constitución Política de Colombia se consagran los siguientes artículos los cuales propenden por el bienestar del trabajador. Entre estos están:

Art. 25. 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.

Art. 38. Garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

Art. 48. Consagra la seguridad social, sujeta a los principios de la eficiencia, universalidad y solidaridad.

Art. 49. Permite que se organicen los servicios de salud, con participación de la comunidad.

Art. 53. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; garantía a la seguridad social; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; capacitación, adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Con lo anterior, se puede decir a grandes rangos que la función principal del Estado es velar por la protección del trabajador; y porque todos estos derechos mencionados le sean cumplidos a cabalidad.

Sin embargo, en la actualidad todo esto se distorsiona debido a las nuevas formas de contratación en Colombia, en especial las Cooperativas de Trabajo Asociado; éstas han ido encaminadas a deteriorar las condiciones de vida de los trabajadores, con el único fin de favorecer a los capitalistas, y aunque también hay ley impuesta para este tipo de organizaciones, muchas de ellas hacen caso omiso de estos determinantes.

A continuación, se expresará los aspectos más relevantes a los cuales deben someterse las Cooperativas de Trabajo Asociado, y por tanto, requieren de su cumplimiento, para frenar en alguna medida el atropello que causa este tipo de contratación a la clase trabajadora.

Según el Decreto 4588 DE 2006, en el Artículo 17 se expresa la prohibición de las Cooperativas de Trabajo Asociado para actuar como intermediarias o empresas de servicios temporales, el cual contiene:

“ARTICULO 18º. PROHIBICIÓN PARA QUIENES CONTRATEN CON LAS COOPERATIVAS Y PRECOOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios, o remitirlos como trabajadores en misión con el fin de que estos atiendan labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio o permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes.

Cuando se configuren prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante, la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado y sus directivos, serán solidariamente responsables por las obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado”.

Otra de las premisas de las Cooperativas de Trabajo Asociado es de ser organizaciones sin ánimo de lucro, no obstante, se impone lo siguiente para aquellas que violen este principio simplemente por beneficio propio.

“ARTICULO 21º. PROHIBICIÓN PARA LAS ENTIDADES PROMOTORAS DE PRECOOPERATIVAS. Las entidades promotores que, so pretexto de propiciar la asociación de personas en forma precooperativa, orienten o utilicen a las Precooperativas de Trabajo Asociado, para obtener beneficios en provecho lucrativo de si mismas, serán sancionadas por la Superintendencia de la

Economía Solidaria o el Ministerio de la Protección Social, dentro del marco de sus competencias”.

En cuanto al sistema de contratación al sistema de seguridad social la Cooperativa tiene el deber de:

ARTÍCULO 26º. RESPONSABILIDAD DE LAS COOPERATIVAS Y PRECOOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO FRENTE AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. *La Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado será responsable de los trámites administrativos necesarios para realizar el proceso de afiliación y el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y para tales efectos le serán aplicables todas las disposiciones legales vigentes establecidas sobre la materia. Está obligada a contribuir de esta manera a afiliar a sus asociados al Sistema de Seguridad Social Integral mientras dure el contrato de asociación.*

ARTÍCULO 27º. AFILIACIÓN E INGRESO BASE DE COTIZACIÓN EN MATERIA DE SALUD, PENSIONES Y RIESGOS PROFESIONALES. *Los trabajadores asociados son afiliados obligatorios al Sistema de Seguridad Social Integral; para efectos de su afiliación se tendrá en cuenta como base para liquidar los aportes, todos los ingresos que perciba el asociado, de conformidad con lo señalado en el párrafo 1º del artículo 3º de la Ley 797 de 2003 y normas que lo reglamenten. El ingreso base de cotización no podrá ser inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, excepto cuando existan novedades de ingreso y retiro.*

ARTÍCULO 28º. PRESUPUESTO DE RECURSOS PARA LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. *Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado deberán prever en sus presupuestos, además de todos los costos y gastos necesarios para el desarrollo de sus actividades, lo relativo a los aportes para atender los pagos de la seguridad social integral, conforme a lo establecido en sus estatutos, los cuales deberán prever la posibilidad de que la cooperativa contribuya con el asociado en el pago de dichos aportes, en los porcentajes que se determinen.*

Igualmente, podrá crear fondos especiales vía excedentes, por decisión de la Asamblea encaminados a garantizar el pago oportuno de los aportes y cotizaciones al sistema. Y podrán destinar partidas especiales buscando incrementos progresivos de este fondo que garanticen la existencia de los recursos necesarios para atender estas actividades.

ARTÍCULO 29º. PAGO DE LA COTIZACIÓN EN MATERIA DE SALUD, PENSIONES Y RIESGOS PROFESIONALES. *La Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado incluirá en el presupuesto del ejercicio económico respectivo, los gastos necesarios para el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social*

Integral. Para tal efecto, deberá recaudar los aportes y pagarlos al Sistema de Seguridad Social Integral, asumiendo la responsabilidad por el incumplimiento en el pago, por lo que le serán aplicables las sanciones previstas en la ley 100 de 1993 y los decretos que la reglamentan.

Para efecto del pago de las cotizaciones, en los Estatutos se deberá determinar la forma como los trabajadores asociados contribuirán al pago de las mismas. Lo anterior, sin perjuicio de destinar para estos fines los recursos del Fondo de Solidaridad.

Todos estos estatutos contenidos en el decreto 4588 de 2006, juntamente con la Ley 1233 de 2008, proponen un panorama de cambio y evolución para las Cooperativas de Trabajo Asociado. Por medio de disposiciones como la responsabilidad de seguridad social de sus asociados, la prohibición de la intermediación laboral por parte de las CTA, la especialización exigida para áreas como la seguridad y los nuevos aportes al ICBF y al ICETEX, entre otras disposiciones, se ha volcado la situación en que se encontraban funcionando.

Aunque esta nueva ley ha sido encaminada a restaurar la razón social de las Cooperativas de Trabajo Asociado, protegiendo a los trabajadores y asociados y garantizando condiciones de trabajo dignas y responsables, constituye también una situación de riesgo para muchas cooperativas que no cumplen con las disposiciones establecidas en la misma.

5.4 Marco Contextual

5.4.1 Generalidades. La población de Colombia, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE).se estima para el 2008 de de 45.013.674 habitantes. Más del 77% habita en áreas urbanas. La población colombiana es el resultado de la mezcla entre los españoles y europeos que conquistaron y colonizaron el territorio desde el siglo XVI hasta el XIX, los africanos (negros) importados como esclavos desde el siglo XVII hasta comienzos del XIX, y los aborígenes americanos (indígenas).

En las diferentes regiones del país, además de los blancos (20%) pueden identificarse otros grupos: mestizo (mezcla indígena-blanco), que engloba al 58% de la población colombiana; mulato (mezcla negro-blanco), al 14%; negro, al 4%, y zambo (mezcla indígena-negro), al 3%, además del 1% indígena. La mayor parte de la población del país, que reside en las vertientes de las cordilleras y los altiplanos, es mestiza. En la costa caribeña dominan mestizos y mulatos, y en la costa Pacífica destacan los mulatos y zambos.

5.4.2 Aspectos Geográficos. La república de Colombia se encuentra ubicada en el noroeste de Sudamérica, limita al norte con Panamá y el mar Caribe, al este con Venezuela y Brasil, al sur con el Perú y Ecuador, y al oeste con el océano Pacífico. Colombia es el único país de América del Sur con costas tanto en el océano Atlántico como en el océano Pacífico.

Por sus islas San Andrés, Providencia y Santa Catalina (que pertenecen al departamento de San Andrés y Providencia), y por las aguas que se añaden al territorio continental sobre el mar Caribe, limita además con Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, Jamaica, Haití y República Dominicana. Incluyendo las aguas marinas y submarinas que le corresponden sobre el Pacífico y el Caribe, franja de 19 km² sobre cada costa (contando con las islas), de los cuales 339.500 km² son del Pacífico y 589.160 del Caribe, la superficie total es de 2.070.408 km². El país tiene 1.141.748 km² de superficie continental.

Colombia se divide en 32 departamentos y el Distrito Capital de Bogotá. Los departamentos son: Amazonas, Antioquia, Arauca, Atlántico, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Casanare, Cauca, Cesar, Chocó, Córdoba, Cundinamarca, Guainía, Guaviare, Huila, La Guajira, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Putumayo, Quindío, Risaralda, San Andrés y Providencia, Santander, Sucre, Tolima, Valle del Cauca, Vaupés y Vichada.

La capital y ciudad más grande es Bogotá D.C. relevante centro administrativo, industrial, financiero y comercial que cuenta con una población (2005) de 6.778.691 habitantes. Otras ciudades importantes son los centros comerciales y textiles de Cali (2.075.380 habitantes) y Medellín (2.223.660 habitantes); por su parte, Barranquilla (1.113.016 habitantes) y Cartagena (895.400 habitantes) son destacados puertos marinos y Cartagena alberga la terminal de un oleoducto. En Bogotá D.C., Cali y Barranquilla se ubican los principales aeropuertos internacionales del país. Bucaramanga es el centro industrial y comercial de la zona nororiental del país.

5.4.3 Clima. Colombia se localiza completamente dentro de la zona tórrida (o cálida), un término meteorológico que designa las áreas de la superficie de la Tierra entre el trópico de Cáncer y el trópico de Capricornio. No obstante, el clima varía con la altitud. Las regiones costeras bajas y las depresiones de los valles del Patía y del Magdalena son de clima tórrido, con temperaturas anuales que alcanzan un promedio de 24 a 26,7 °C. Entre los 455 m y los 2.285 m de altitud el clima es subtropical, y desde los 2.285 hasta los 3.050 es templado; no obstante, las ciudades situadas por encima de los 1.800 m de altitud son consideradas frías. A más de 3.050 m se localiza la zona de clima frío, y aquí empieza a ser

dominante el páramo, donde las temperaturas oscilan desde los -17,8 hasta los 12,8 °C. Las temperaturas de enero y julio en Bogotá tienen un promedio de 14,4 y 13,9 °C, respectivamente. En la ciudad de Barranquilla las temperaturas para los mismos meses son mucho más altas: 26,7 y 27,8 °C.

No hay estaciones y el clima de cada región se mantiene relativamente estable durante todo el año, aunque se alternan períodos de tres meses de lluvia y tres meses secos. A lo largo de la costa del Pacífico las precipitaciones son muy altas y pueden alcanzar los 12.000 mm anuales; en Bogotá la cantidad de lluvia anual recogida es de 1.060 mm y en Barranquilla de 800 milímetros. En la península de la Guajira, que limita con Venezuela, sólo alcanza los 300 mm anuales. En las vertientes de la cordillera Oriental prevalece el clima seco.

5.4.4 Relieve e Hidrografía. Los Andes están conformados por tres cadenas montañosas principales paralelas entre sí: la cordillera Oriental, la cordillera Central y la cordillera Occidental. Sobre la costa del Caribe se encuentra una alineación montañosa aislada conocida como la sierra Nevada de Santa Marta, cuyas cumbres más elevadas son los picos Cristóbal Colón (5.776 m) y Simón Bolívar (5.535 m).

Dentro de la cordillera Central se encuentran varios picos volcánicos, que se alzan en el Parque nacional de Los Nevados (Nevado del Tolima 5.616 m; Nevado del Ruiz, 5.400 m; y Santa Isabel) y en el Parque nacional del Nevado del Huila (Nevado del Huila, 5.750 m). El nivel de la vegetación se extiende hasta los 3.050 m de altitud. La cordillera desciende a cerca de 240 km del mar Caribe formando zonas cenagosas y de bosque húmedo tropical.

Al este de la cordillera Oriental, donde despunta la elevada sierra Nevada del Cocuy, se encuentran vastas extensiones de tierras bajas de clima tórrido, escasamente pobladas y sólo parcialmente exploradas por empresas petroleras. La porción meridional de esta región está cubierta por selvas drenadas por los ríos Caquetá, Vaupés y Putumayo (esta última frontera natural con Ecuador y el Perú). La parte norte de la región, de mayor extensión, está formada por enormes planicies conocidas como Los Llanos, y está atravesada por los ríos Arauca (que constituye el límite fronterizo natural con Venezuela), Meta y Guaviare.

Entre las cordilleras se encuentran altiplanicies, como el altiplano Cundiboyacense, en su mayor parte a más de 2.400 m de altitud, y fértiles valles drenados por los principales ríos del país.

El río Magdalena es el más importante de Colombia; discurre hacia el norte entre las cordilleras Oriental y Central, cruzando prácticamente todo el país, y

desemboca en el mar Caribe cerca de la ciudad de Barranquilla, después de un curso de aproximadamente 1.540 km. El río Cauca también es un importante curso fluvial y medio de comunicación; fluye hacia el norte entre las cordilleras Central y Occidental, y se une con el Magdalena unos 320 km antes de llegar al mar Caribe. Al oeste de la cordillera Occidental corre el río Atrato, que cruza la selva húmeda del Pacífico, siendo la principal vía de transporte en la región, y desemboca en el golfo de Urabá, en el mar Caribe. A la cuenca occidental o del Pacífico pertenecen, entre otros, los ríos San Juan (propuesto como ruta fluvial a unir con el Atrato para una vía Atlántico-Pacífico) y Patía, que forma la depresión del Patía al cruzar la cordillera Occidental antes de desembocar en el Pacífico. El Putumayo y el Caquetá discurren por el sureste del país y desembocan en el Amazonas.

La línea de costa de Colombia abarca 3.208 km, de los que más de 1.600 km se extienden a lo largo del Caribe. Son numerosas las desembocaduras de ríos a lo largo de las costas, pero no existen puertos naturales que favorezcan el paso de los barcos.

6. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1 TIPO DE ESTUDIO

Para esta investigación, se utilizó en gran medida la deducción lógica y el análisis en los distintos componentes del tema escogido; en principio, se pensó en hacer un acercamiento al pensamiento dialéctico-materialista, por eso, empezamos con un panorama general del tema que se expone en la Introducción, la Justificación y el Planteamiento del Problema, luego se prosigue a analizar la situación aparente, es decir, el estado de las cosas actual, se trató de ir de lo general hacia lo particular, por esta razón, se hizo el estudio para el caso de Europa, en secuencia Latinoamérica y Colombia; y en Colombia la evolución del tema en cuestiones particulares, descendiendo luego hacia la conceptualización teórica y la evolución histórica del tema en cuestión, buscando los orígenes de la problemática y las bases que la sustentan, con el fin de, luego, avanzar hacia lo concreto –que es encontrar las concatenaciones existentes sobre el tema-, y observar entonces la tendencia histórica a futuro. Pero, se entiende que este proceso es constante en el tiempo, por lo que realizarlo completamente sería un trabajo de muchos años; sin embargo, se intentó en esta investigación hacer una aproximación a éste método, pero se entiende, que quizá no pase de la deducción lógica simple.

A pesar de lo expuesto, descubrimos que en el intento de éste método fue muy gratificante en cuanto a conocimiento que sobre el tema se obtuvo.

6.2 FUENTES Y TÉCNICAS DE LA INFORMACIÓN

La validez investigativa de este trabajo se lo dan las fuentes utilizadas; para el análisis que se le ha denominado aparente se utilizó estudios latinoamericanos sobre Reformas y Flexibilización Laboral, y se intentó abarcar la mayor cantidad de ensayos que fuera posible, bajo las condiciones en el proceso. Se presentó especial énfasis en los estudios hechos por los centros de investigación colombianos como: El Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, El CID de Conciencias, La Escuela Nacional Sindical, La Central Unitaria de Trabajadores, entre muchos otros. Para desarrollar los cimientos y encontrar las bases de tal problemática, se utilizó como fuentes a autores reconocidos en el mundo como los teóricos sobre los diferentes temas que tienen que ver con el estudio sobre el trabajo; se podría nombrar entre ellos a: José Consuegra, Ricardo Antunes, Julián Sabogal, Zygmunt Bauman, Milton Friedman, Friedrich Hayek,

Adam Smith, entre otros. Debido a esta argumentación se asume la validez de las fuentes de investigación tomadas en este trabajo.

7. DESARROLLO DE LA INVESTIGACION

7.1 FLEXIBILIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES QUE EXIGE LA LEY RESPECTO A LAS NUEVAS FORMAS DE CONTRATACION LABORAL EN COLOMBIA

7.1.1. Flexibilidad Laboral. La Flexibilidad Laboral como todo fenómeno a estudiarse debe partir desde su conceptualización, por tanto, el tema de la flexibilidad debe iniciarse con una definición sobre la misma. Etimológicamente, el término flexibilidad se refiere a aquello que tiene calidad de flexible, y por flexible, se entiende aquello que se dobla fácilmente, que cede, que se acomoda sin dificultad.

Al realizar el respectivo análisis acerca de este fenómeno y teniendo en cuenta los diferentes escritos los cuales hacen referencia al mismo, se puede describir la siguiente definición: la flexibilización laboral consiste en un conjunto de mecanismos de optimización de los recursos humanos, económicos, tecnológicos y físicos de la empresa, con tendencia a profundizarse y mantenerse en el tiempo, cuyo objetivo fundamental es la fácil adaptabilidad de las relaciones laborales a las exigencias económicas del mercado tanto interno como externo, dentro del marco de la juridicidad; es decir, se trata de un mecanismo el cual permite el máximo aprovechamiento de los recursos humanos, económicos, tecnológicos y físicos de la empresa, al servicio de la producción y del mercado.

Desde el campo teórico en donde nace, la flexibilización o desregulación laboral se fundamenta en la nueva concepción liberal neoclásica del funcionamiento del mercado de trabajo, según la cual, en ausencia de rigideces (entendidas éstas como intervenciones exógenas al mecanismo de precios, representadas bien por la existencia de sindicatos o bien por diferentes formas de intervención del Estado en el mercado de trabajo), es siempre posible que exista una tasa de salario real, o precio de equilibrio, que logre igualar las cantidades de trabajo ofrecidas y demandadas por los trabajadores y empresarios, respectivamente. Según esto, la principal causa de las altas tasas de desempleo existentes tanto en los países desarrollados como en desarrollo, no es otra sino la existencia de rigideces, las cuales imposibilitan el óptimo funcionamiento del mecanismo de precios y, en consecuencia, no permiten que en el mercado de trabajo se igualen la oferta y la demanda, surgiendo, por lo tanto, el fenómeno del desempleo involuntario. En este sentido, dentro del marco argumentativo neoclásico, la política de desregulación del mercado de trabajo es conveniente, precisamente porque está dirigida a eliminar -o a reducir en la mayor medida posible- todas aquellas rigideces que conducen al aumento del desempleo, bien sea porque desincentivan

la contratación de nuevos trabajadores, incentivan la permanencia en condiciones de desempleo o favorecen a los trabajadores que se encuentran empleados frente a los que se encuentran sin empleo, entre otras causas. Dentro de esta línea argumentativa, la persistencia de altas tasas de desempleo en aquellos países donde se han implementado medidas flexibilizadoras del mercado de trabajo responde fundamentalmente al carácter insuficiente de las mismas, por lo que la recomendación de política no puede ser otra que la profundización de las reformas.

Entonces la flexibilización se aplica en el sentido en que existen rigideces en la legislación laboral que deben ser eliminadas o por lo menos revisadas con el fin de incrementar la generación de empleos, se debe aplicar según el Banco Mundial, principalmente en algunos países de América que presentan gran protección y seguridad al empleo, limitando la contratación laboral y costos de despidos injustificados; siendo éstas las principales causas de desempleo y aumento del sector informal; políticas como salarios mínimos, regulación para la seguridad de empleo que tratan de mejorar el bienestar, terminan aumentando costos de trabajo en el sector formal.

En este mismo sentido, la flexibilización laboral se ha utilizado para alcanzar niveles de productividad más altos de modo que las empresas reaccionen oportunamente a las fluctuaciones de los mercados, no obstante, la flexibilización conlleva desventajas que la hacen alejarse de uno de los objetivos principales que es disminuir las tasas de desempleo; la flexibilización prolifera los contratos a corto plazo y van acompañados de menor seguridad laboral y protección al trabajador, reflejándose en menor estabilidad en el empleo y pocos incentivos a invertir en lo que han llamado capital humano calificado; otras de las desventajas encontradas son: rotatividad de la mano de obra, inseguridad social, carencia de especialización, poca inversión de las empresas en los trabajadores, reducción de salarios y debilitamiento de los sindicatos, pero lo principal ha sido el detrimento de las condiciones de vida en general de la clase trabajadora²⁰.

Para los que defienden la Flexibilidad, ésta, permite a las empresas mantener su competitividad mediante el ajuste a las presiones externas, además de estimular la diversificación y expansión del empleo. Esto hace posible la supervivencia de la empresa, que a su vez, sustenta el empleo y el bienestar económico, y trae aparejados los beneficios adicionales de la estabilidad social y política.

Dicen los simpatizantes de la Flexibilización, que aquellos que la entienden como sinónimo de precarización y desregulación, tienen una interpretación desafortunada que lleva consigo un retroceso a etapas superadas en la discusión sobre el mercado de trabajo y el ámbito laboral, ya que con el proceso de globalización, (que implica flexibilidad) se ha obligado a las empresas a una

²⁰ Sobre esta afirmación se argumentará en el transcurso de los temas expuestos.

mayor competitividad y mayor productividad del trabajo, lo que implicó por una parte mejorar la calidad de sus productos o servicios, pero también disminuir el precio de venta; y en un país en desarrollo como Colombia, con escaso desarrollo tecnológico, su mayor ventaja competitiva resulta ser los costos de mano de obra baratos, por lo que la estructura de “competitividad” de estas empresas se basa fundamentalmente en ofrecer mano de obra barata, permitiendo de esta manera un mayor crecimiento del producto y un bienestar social.

Desde una visión crítica de lo que ha representado la implementación de las políticas de flexibilización laboral se sostiene que el verdadero objetivo de tales medidas no ha sido tanto el ofrecer una solución al desempleo -problema que adquirió particular relevancia a finales de los '70 dadas las altas tasas de desempleo observadas en los países desarrollados-, como el brindar una respuesta a la crisis de acumulación surgida en aquel momento a causa del estancamiento de la productividad. Crisis, producto, a su vez, del agotamiento del estilo tecnológico. En efecto, desde esta perspectiva se afirma que el verdadero objetivo de la flexibilización laboral ha sido contener el proceso de autovaloración del trabajo, o si se prefiere, reducir el poder de negociación de los trabajadores, con el fin de poder sostener la tasa de ganancia, en un contexto en el que el estancamiento de la productividad no hacía posible mantener el ritmo de crecimiento del salario real y de la tasa de beneficio que se alcanzó en las dos décadas posteriores al fin de la Segunda Guerra Mundial. En ausencia de una respuesta de tipo tecnológico que permitiera relanzar el crecimiento de la productividad, la flexibilización laboral ha constituido, en el marco de esta visión, una solución fundamentalmente de carácter político, que ha resuelto el problema distributivo a favor de los propietarios del capital y en contra de los trabajadores, favoreciendo, en consecuencia, el relanzamiento del proceso de acumulación a expensas de una mayor pobreza, una distribución más desigual del ingreso y un grado mayor de exclusión.

7.1.2 Formas de Flexibilidad Laboral. Se pueden distinguir diferentes formas de flexibilidad laboral, entre las cuales se encuentran:

* Flexibilidad organizativa, relativa a la forma de organización de la empresa, en cuanto a su estructura de producción. Uno de los “conceptos estrella” en esta línea ha sido el de la “empresa flexible”. Se trata de una unidad productiva que se adapta con rapidez y eficiencia a la demanda del mercado.

* Flexibilidad funcional en las relaciones laborales al interior de las empresas, donde se trabaja por objetivos, con metas grupales o individuales, en situaciones donde las jerarquías se han atenuado en forma importante. Se habla de polivalencia y polifuncionalidad del trabajador, con una capacitación y un entrenamiento que le permite cambiar de puesto o de labores sin grandes problemas.

* Flexibilidad en las cargas sociales, que apunta a la necesidad de reducir los costos del trabajo para las empresas, especialmente en materia de seguridad social e impuestos.

* Flexibilidad del derecho laboral. Aquí se pueden distinguir diversos escenarios:

a) En el tiempo de trabajo: Se busca adaptar la jornada laboral y las normas protectoras mínimas, con tres finalidades: facilitar las labores de la empresa, adecuar el trabajo a las necesidades del trabajador y disminuir los tiempos totales (semanal o anual) de trabajo.

b) Funcional: Se permite que el trabajador cambie de funciones, siempre que éstas estén determinadas en el contrato de forma tal de precaver abusos.

c) Numérica o externa: Se facilita el despido de trabajadores disminuyendo los requisitos del mismo. Se permite, además, la contratación con tipos contractuales atípicos o precarios.

d) Salarial: Se fomenta la vinculación de los salarios con las utilidades de la empresa. No obstante, dicha interrelación implica un aumento de la información a los trabajadores y sindicatos, a fin de evitar eventuales abusos. Además, esta vinculación no puede ser total, caso en el cual el trabajador sería una suerte de socio industrial del empleador, pero sin ninguna de las facultades que el derecho societario les otorga en la sociedad en comandita.

7.1.3 Situación de Flexibilidad Laboral en Europa. Según el análisis hecho a los mercados laborales europeos se encontró que sus principales problemas provienen de adoptar malas políticas en materia laboral, acción que efectuó la mayoría de los países de Europa.

Cabe recordar que desde principios de los años cincuenta hasta principios de los setenta las economías de Europa occidental registraron, en general, muy buenos resultados económicos. Alemania y Francia registraron excelentes resultados, e Italia también cosechó avances reseñables. En la mayoría de los países europeos las tasas de crecimiento económico fueron elevadas y las tasas de desempleo bajas.

Sin embargo, esta situación cambia en los años setenta, período en el cual el mercado laboral alcanza altos niveles de desempleo.

Europa registró un rápido crecimiento económico en los sesenta. Los años setenta fueron más turbulentos y se convirtieron en una línea divisoria entre períodos. En primer lugar, se produjo un incremento del precio del petróleo. Más tarde, la globalización cobró mayor importancia. De otro modo, cambió el entorno

económico. Las políticas que habían producido resultados positivos hasta los años setenta se convirtieron en perjudiciales para la economía a partir de ese momento. La economía globalizada exige mayor flexibilidad a las empresas. La competencia global se hizo más intensa, lo que se tradujo en que si una economía, como consecuencia de sus políticas públicas, reducía los incentivos y la capacidad por parte de trabajadores y empresas de ajustarse automáticamente a las nuevas condiciones productivas y competitivas, se dificultaba la eficiencia del conjunto de la economía.

Al analizar los países de la comunidad económica europea se presentan dos casos: uno es el mercado laboral flexible, con poca intervención estatal y con un nivel de protección del trabajador bajo. Y otro, con un modelo continental europeo, muy intervenido y con un grado de protección máximo.

Es por esto que en los mercados laborales europeos se propuso eliminar aquellas rigideces que imponen un intervencionismo elevado y una alta protección, para lo cual, organismos como el BID, el FMI e incluso el premio Nobel de economía G. Becker, propusieron realizar reformas laborales estructurales que permitieran flexibilizar dichas rigideces.

Sin embargo algunas reformas no han logrado ir en la dirección adecuada. Tal es el caso de Francia, adoptó postulados del economista americano Jeremy Rifkin, bastante popular en Europa, quien escribió el libro titulado *El final del trabajo*. Los franceses, de mano de los socialistas, intentaron llevar a la práctica este enfoque mediante la política de laborar treinta y cinco horas semanales. Los socialistas pretendieron fundamentar esta política en una justificación aritmética. Afirmaron que si se tiene un cierto número de empleos y otra cierta cantidad de trabajadores que trabajan durante treinta y ocho horas a la semana, al reducirse la semana laboral a treinta y cinco horas se generará un mayor número de puestos de trabajo vacantes, esto favorecería la reducción del desempleo. Este es un buen ejemplo de una medida económica errónea originada en un análisis erróneo; razón fundamental por la que Francia hoy en día es uno de los países con mayor nivel de desempleo alcanzando, un porcentaje del 9,8% en el año 2006, cifra muy por encima al compararla con los demás países de la Unión Europea. En este país existe también un alto nivel de desempleo estructural el cual lo refleja la tasa de paro que supera el 9%, por lo que el actual gobierno francés ha emprendido un conjunto de reformas para intentar enmendar el error e introducir mayor flexibilidad en el mercado de trabajo.

De lado contrario, está Finlandia, éste se caracteriza por tener un mercado de trabajo organizado, mayor desarrollo de la economía, lo cual se refleja en tasas de desempleo bajas y niveles de productividad elevados. Éste es uno de los países que a partir de 1999 es considerado como un estereotipo a seguir en lo que a cooperación social se refiere, posee un sistema económico con un mercado de trabajo caracterizado básicamente por dos hechos: -Un sistema centralizado de

negociación de sueldos, y - El hecho de tener una participación formal o informal, por parte del gobierno en los procesos sociales y económicos que se cursan.

En Finlandia el proceso de negociación del salario ha sido en general un proceso de dos o tres etapas, que es característico de los modelos de principal agente utilizados en economía de la información, en este caso es marcado por un acuerdo centralizado en el que la industria y los trabajadores firman un acuerdo en una primera etapa, y luego en las etapas sucesivas el acuerdo va sufriendo pequeños sesgos casi aleatorios donde, por parte de los empleados existe una petición de alza en los salarios y por parte de los empleadores el sesgo proviene de mejoras en la productividad.

La tasa de desempleo en Finlandia ha logrado mantenerse estable siendo ésta de 7,7%, es decir, que está dentro del promedio en comparación con el resto de países de la comunidad económica europea.

En el caso de España, se observa una disminución de tasas de desempleo entre los años 1990 y 2006, pasando de un 16.3% a un 8.5%, siendo este uno de los resultados más significativos dentro de este análisis. Las principales reformas laborales en éste país se dieron a partir de 1994, se tenía el objetivo de que las relaciones laborales se adoptaran de acuerdo a las características y situaciones de las empresas, imponiendo flexibilidad en las jornadas de trabajo de cada empresa, de modo que trabajaban más en aquellos períodos en que había mayor productividad, y así se podrían distribuir las horas trabajadas a lo largo del año dependiendo de la actividad de la empresa y, así mismo, para la fijación de los salarios, en forma de una negociación colectiva. En 2001, al verse deteriorada la negociación sindical, y el bajo poder de los sindicatos, se impuso la Ley denominada "Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad", de esta manera se regresó a la contratación parcial, y en 2002 se realizan reformas de modo que los trabajadores accedan a la prestación por desempleo de forma inmediata, a la par que el Estado garantiza el cobro de las cotizaciones empresariales, pero también establece ayudas a la movilidad geográfica y a la contratación de empleados por parte de trabajadores autónomos, con la ampliación de nuevos supuestos en los que se puede acceder a bonificaciones. Todas estas reformas lograron disminuir a la mitad las tasas de desempleo presentadas en España en los noventa.

En consecuencia, con las reformas si se consiguió flexibilizar el mercado, pero deteriorando las relaciones laborales, debido a que España es uno de los países que mayor tasa de temporalidad presenta superando incluso el 32,45% registrado para el año 2004; además supera en gran proporción a la media registrada por el total de la Unión Europea, otra de las consecuencias es que hay una reducción del consumo y aumento en los niveles de ahorro.

Otro de los países de gran interés para este análisis es el caso de Dinamarca que también logró reducir la tasa de desempleo a la mitad pasando de 8% a 4,1%

entre los años 1990 y 2006 respectivamente. A diferencia de España, Dinamarca presenta una de las economías mejor consolidadas, con una tasa de empleo del 75,1% en el año 2003 siendo esta la más elevada con respecto a la Unión Europea. Dinamarca muestra un fuerte crecimiento económico entre los años 2004 y 2005 razón fundamental para que en el año 2006 se de un excepcional incremento del empleo creando 40.000 puestos de empleo.

Ahora, en relación con la jornada de trabajo, Dinamarca cuenta con una de las siete jornadas laborales más cortas de la OCDE, debido a que este país ocupa el cuarto puesto de países con los impuestos marginales más elevados de la OCDE que equivalen al 63%. Es decir, que si los ciudadanos de Dinamarca optan por trabajar más horas o por un segundo puesto de trabajo, se hace necesario reducir los impuestos marginales sobre la renta a personas físicas.

Cuadro 1: Tasas de Desempleo en Europa, 1990 Y 2006. (Cifras en %)

Países	1990			2006		
	Tasa Hombres	Tasa Mujeres	Desempleo Total	Desempleo Total	Tasa Hombres	Tasa Mujeres
Alemania	5,4	8,2	6,6	10,3	10,3	10,3
Francia	7	7,9	11,6	9,8	9	10,8
Portugal	3,2	6,6	4,7	7,7	6,5	9
España	12	24,2	16,3	8,5	6,3	11,6
Finlandia	3,5	2,7	3,1	7,7	7,4	8,1
Suecia	1,7	1,6	1,6	5,4	5,5	5,2
Suiza	1,2	2,8	1,8	4	3,4	4,7
Dinamarca	7,1	9	8	4,1	3,5	4,7
Reino Unido	7,1	6,5	6,8	5	5	4

Fuente: OIT, 2006.

Según el Cuadro 1 lo que se concluye es que la Flexibilización laboral se presentó como un factor denigrante sobre la generación de empleo para la mayoría de los países europeos; debido a que en muchos de éstos el incremento fue significativo, a excepción de Dinamarca que se reduce el desempleo a la mitad; España si logra reducir el nivel de desempleo en una manera muy significativa, sin embargo, el empleo que se genera es de carácter precario, esto sustentado en la tasa de temporalidad de este país.

7.1.4 Flexibilidad Laboral en América Latina. En América Latina las reformas laborales que se han implementado desde los noventa han tenido también como principal objetivo la flexibilización de la estructura laboral, a continuación se describen las principales reformas adoptadas por estos países.

Tabla 1: Reformas Laborales de algunos países de América Latina en la década de los noventa

PAÍS	PERÍODO	REFORMAS
Argentina	1983	Disminución de costos laborales, flexibilización a la contratación y al despido, contratos a término fijo. Implementación de seguro de desempleo, con una muy baja cobertura.
	1994 – 1995	Ampliación de cobertura del seguro de desempleo; contribución de los empleados a los programas de seguridad social. Implementación del período de prueba de máximo seis meses, incentivos a contratación parcial.
	1998	Disminución de los pagos por indemnización de despido para accidentes de trabajo y mayor flexibilidad en horas laborales.
Bolivia	1985	Negociación salarial, eliminación del sistema complejo de bonificación del salario básico, facilidad para contratar.
Brasil	1986 – 1988	No se institucionalizó el seguro de desempleo, se introdujo en la constitución un período de treinta días por compensación por despido injustificado. Disminución de las horas máximas a trabajar.
	1998	Se elimina la indexación del salario en línea con la inflación pasada. Se facilitan trámites para contratos a término fijo. Flexibilidad en horas extras.
Colombia	Noventa`s	Introducción de distintos tipos de contratos a término fijo, se crean agencias de empleo temporal, eliminación de Ley que obligaba a las empresas a reincorporar a un trabajador con diez años de servicio que hubiese sido despedido injustificadamente. Ampliación de licencia de maternidad, fondo de

		contribuciones de empleadores programas de salud y pensión. Salario integral.
Costa Rica	Noventa`s	Contratación por grupos de población laboral, simplificación del sistema de salario mínimo, disminución de trabajos que debían ganar salario mínimo.
Perú	Noventa`s	Creación de cuentas individuales en eventos de despido, eliminación de la negociación de regulaciones internas, extensión de períodos de prueba, introducción de varios contratos a término fijo y contratos de capacitación y aprendizaje, regulación del trabajo temporal, introducción de agencias de subcontratación, mayor participación al trabajador en la compañía.

Fuente: Las reformas económicas, el crecimiento y el empleo: los mercados de trabajo en América Latina y el Caribe. 2001. CEPAL.

Estas son las principales reformas que han implementado algunos países de América Latina, desde finales de los ochenta y principio de la década de los noventa. Se puede apreciar que la mayoría de estos países hicieron reformas en el sistema de pensiones, en los aumentos de contribuciones de seguridad social, y en el manejo de dichas contribuciones por una empresa privada; así mismo se intenta darle mayor cabida a los trabajadores en las compañías creando así un sistema de incentivos tal que le permita a los trabajadores esforzarse a trabajar y así conseguir una mayor productividad.

Así mismo, se observa que las reformas lo que buscan es disminuir los costos de transacción, de modo que contratar y despedir sea más flexible para las empresas.

Cuadro 2: Tasa de Desempleo en América Latina 1990 Y 2006 (Cifras en %)

Países	1990			2006		
	Tasa Hombre	Tasa Mujer	Total Desempleo	Total Desempleo	Total Hombre	Total Mujer
Argentina	7,3	7,3	7,3	9,5	7,8	11,7
Bolivia	6,9	7,8	7,3	5,5	4,3	6,9
Chile	5,8	5,9	5,7	6	5,5	7
Colombia	8,1	13,2	10,2	12,7	9,7	16,8
Perú	4,8	7,3	5,8	8,8	6,8	11,3
Paraguay	6,6	6,5	6,6	10,8	9	13,6
Venezuela	10,4	10,3	10,4	15,8	14,3	18,1
Brasil	3,8	3,4	3,7	8,9	6,8	11,7
Uruguay	6,9	10,9	8,5	10,6	7,8	14,1
Ecuador	4,3	9,1	6,1	9,3	6	14
EE.UU	5,7	5,7	5,6	4,6	4,6	4,6

Fuente: OIT. 2006

En América Latina, entonces, se pasó de una tasa de desempleo total en el año noventa, que es primordialmente donde se profundizan las reformas laborales hacia la flexibilización, del 77.2% al 102.5% en 2006, lo que significa un incremento del 25% del desempleo en Latinoamérica. Esto en promedio sin contar con Estados Unidos nos da una tasa del 9.8%, lo que nos muestra que el intento de la flexibilización laboral en nuestros países, como política para el empleo, es un rotundo fracaso.

El desempleo en América Latina en 1990, año en el que se iniciaron las reformas laborales para la mayoría de países de la región, presentaba a Venezuela, Colombia y Uruguay con tasas por encima del 8% de la población económicamente activa; para el año 2006 la diferencia no es significativa y dichos países siguen presentado las tasas más elevadas y sólo Bolivia y EEUU lograron disminuir sus niveles; en cuanto a Chile se ha mantenido alrededor del 5.5%.

7.1.5 Flexibilidad Laboral en Colombia. *Las reformas laborales fracasaron en su propósito de crear nuevo empleo.*

¿Qué tan comprometidos están el Estado y los empresarios con las reformas laborales? Al parecer, muy poco. Tanto la Ley 50 de 1990 como la 789 de 2002 se

*plantearon como estrategias para generar más y mejores empleos con el argumento de una reducción de costos suficiente*²¹.

7.1.5.1 Ley 50 DE 1990. La ley 50 de 1990 flexibilizó el mercado de trabajo en varios de sus componentes, bajo la premisa de que la apertura de la economía requería una mayor velocidad de respuesta de los mercados ante las condiciones impuestas por el mundo globalizado, permitiendo la movilidad de los recursos de la producción para salvar las barreras a la entrada y salida de trabajadores de forma que las empresas pudieran modificar el proceso de trabajo, acorde con las nuevas tecnologías que se esperaba fueran adoptadas y aumentar así la productividad laboral para alcanzar mayor competitividad internacional.

7.1.5.1.1 Objetivos de la Ley 50 DE 1990. Las modificaciones introducidas a la legislación laboral buscaban disminuir costos directos de la nómina y costos de transacción en la relación contractual patrono-empleado, costos identificados como los principales obstáculos para generar empleo. En esta dirección, la reforma laboral presentó las siguientes novedades:

- Introdujo el salario integral para los trabajadores que devengan más de 10 salarios mínimos, en el que se incluye toda prestación legal y extralegal, con excepción de las vacaciones. Las contribuciones legales a cargo de trabajadores y empleadores se calculan sobre el 70% del valor del salario mensual. Esta medida se orienta así con el objeto de eliminar los beneficios adicionales al salario.
- Una nueva forma de definir el auxilio de cesantía, eliminando la doble retroactividad de los retiros parciales efectuados antes de finalizar la vinculación laboral. Con ello se eliminó la obligación de cancelar al trabajador todo aumento salarial como cesantía adicional por los años de derecho ya retirados, pasando el costo correspondiente del 9.3% al 3.6% del salario, en promedio.
- Estableció la posibilidad de que las partes decidan libremente qué prestaciones extralegales se incorporan al salario y cuáles no, disminuyendo así la base para la liquidación de los aportes legales y para-fiscales.
- Abolió la acción de reintegro y la pensión sanción, que obligaban a los patronos a reintegrar los trabajadores despedidos sin justa causa (y a pagarles los salarios dejados de percibir hasta su reincorporación) o a hacerse cargo del pago de su pensión hasta llegar a la edad de jubilación.

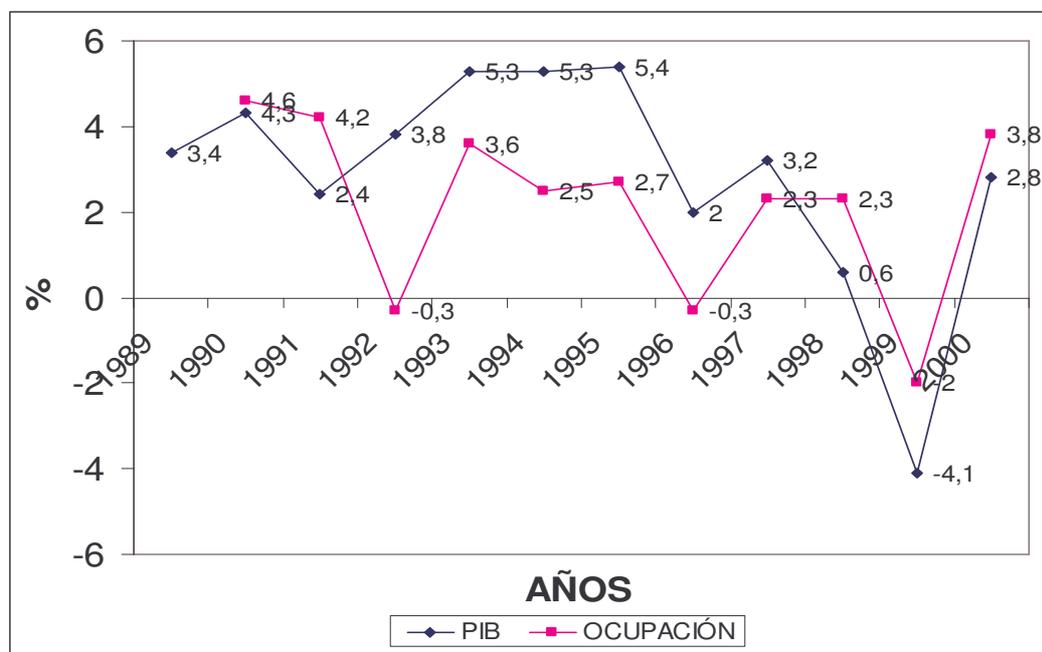
²¹ BONILLA GONZÁLES, Ricardo. *Bienestar y Macroeconomía*. Más allá de la Retórica. Centro de Investigaciones para el Desarrollo (CID) Editorial Universidad Nacional de Colombia-UNIBIBLOS Bogotá, 2007. Pg. 104.

- Eliminó la duración mínima de un año para la contratación a término fijo y con ello las limitaciones que sólo lo permitían para labores ocasionales o transitorias. De esta forma se amplió la posibilidad de contratación temporal, lo que permite acercar al mercado de trabajo a condiciones de funcionamiento libre.
- Precisó el concepto de despido colectivo, cuya definición estaba a total discrecionalidad del Ministerio de Trabajo.
- Postergó por 10 años la “unidad de empresa”, de forma que los salarios y prestaciones más altos, vigentes en una compañía que establece una nueva planta o fábrica sólo podrán aplicarse a estas últimas una vez transcurridos 10 años de empezada la nueva actividad.
- Redujo los trámites necesarios para creación de sindicatos y los tiempos requeridos para su aprobación a la vez que hizo más exentas las negociaciones de los conflictos laborales.

Con todas estas medidas, y en particular con la reforma laboral lo que se pretendía era asegurar que en el corto plazo las tasas de desempleo disminuyeran y dinamizar la generación de empleo, en favor de las mejores condiciones económicas que se propiciaban y a la flexibilidad introducida a las formas de contratación, que se adaptaban más a las condiciones de libre mercado.

Sin embargo, en la realidad, el efecto de las reformas no resulta para nada satisfactorio al confrontar la dinámica de la generación de empleo con la dinámica de la economía, en lo que respecta a la práctica, lo que ha logrado la flexibilización es simplemente un incremento en la tasa de ganancia del capital debido a una precarización del trabajo y del pago del salario.

Gráfico 1: Crecimiento Anual de la Ocupación Total y del PIB. Colombia 1989-2000



Fuente: DANE, EH

El Gráfico 1²² muestra claramente un comportamiento procíclico de la ocupación total en las siete áreas urbanas del país, sin que se note una evolución diferencial a partir de la entrada en vigencia de las nuevas reglas.

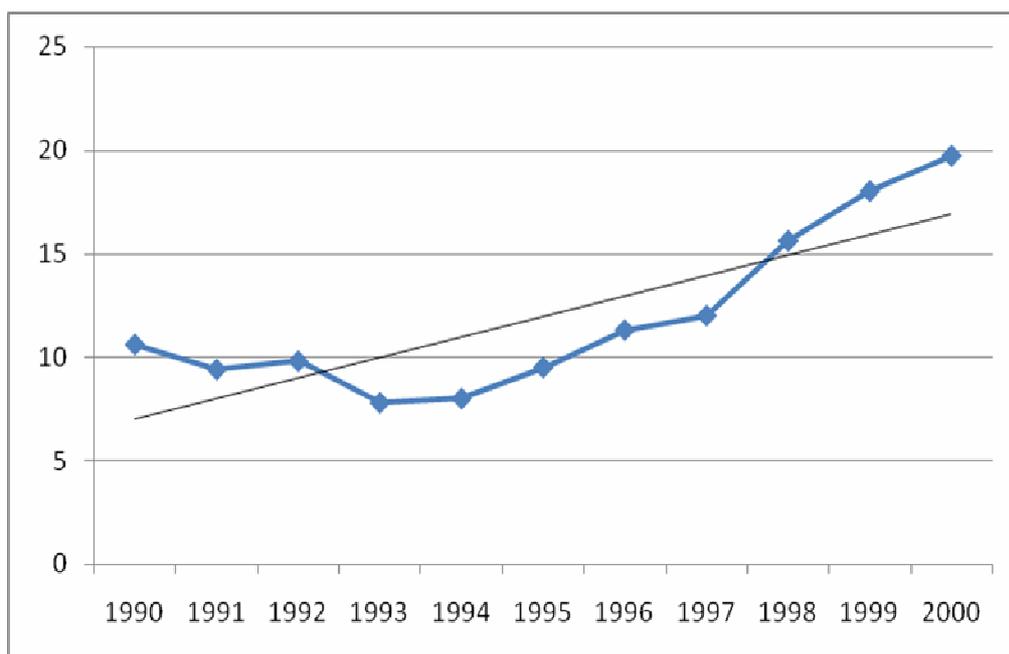
Algunos análisis sostienen que si bien la reforma no dinamizó la creación de empleo, sí impidió que se destruyeran masivamente puestos de trabajo. Así por ejemplo, Lora y Henao plantean que de no haberse acometido las reformas del 90 se hubiese dejado de crear un 28% de puestos de trabajo, pero esto no es verificable, lo mismo se podría decir desde el punto opuesto y sería una cuestión de fé; además la debilidad de esas estimaciones consiste en que, como lo ha señalado Stéfano Farné los autores utilizan en su modelo variables dummies que recogen los efectos de las reformas, variables que a su vez pueden estar captando otras varias influencias, presentes durante el tiempo cubierto por la regresión. De la misma manera, el ejercicio realizado por Farné, que él mismo califica como “una vía intermedia entre la intuición y la comprobación empírica

²² La explicación que sigue a continuación se hace desde el texto de ZERDA SARMIENTO, Álvaro. *Los Efectos de la Legislación Laboral Colombiana sobre algunos aspectos del empleo*. Oficina Internacional del Trabajo; modificada con algunos apuntes propios.

formal” calcula que el efecto de la Ley 50 fue un incremento mínimo de una sola vez del 3% en el empleo asalariado formal, conclusión que también está sujeta a los matices del caso en relación con los supuestos de base.

La evolución mostrada por la población ocupada con posterioridad a la reforma laboral se acierta en el sentido de que la generación de empleo durante los noventa siguió el comportamiento de la economía, y además a un ritmo inferior cuando ésta estuvo creciendo, como entre 1993 y 1995, y superior cuando se contrajo, como en 1998.1999. Incluso dos años después de promulgada la reforma la ocupación cayó en términos absolutos, mientras la economía crecía. Además, la caída de la inversión privada desde un 15% del PIB en 1994 hasta el 4% en el 2000, esta es la razón que explica la explosión del desempleo desde un 8% al 20% entre los mismos años como se aprecia en el siguiente gráfico.

Gráfico 2: Tasa de Desempleo. Siete Ciudades y sus Áreas Metropolitanas Colombia 1990-2000



Fuente: DANE.

Precisamente este fenómeno de desempleo en Colombia obedece a factores de largo plazo, marcados por la estructura económica, social y política, pero también de mediano plazo, definidos por el cambio de un modelo de política económica marcado por la evolución del contexto internacional y el diseño de política económica local.

De esta forma, las condiciones de competencia internacional, la influencia de las empresas privadas en la política económica, bajo la razón de que el mercado asigna mejor los recursos, presionaron la flexibilización del mercado, reformando las leyes laborales y de seguridad social que permitieron desmontar la estructura de protección del trabajador; conllevando a que muchos de los que perdieron sus empleos se vieran condenados a la disminución de sus ingresos y posteriormente arrastrados a la pobreza y a la desprotección social. Este hecho se corrobora al verificar que en el sector industrial el número de trabajadores temporales aumentó y el de permanentes disminuyó durante la década de los noventa como puede observarse en el cuadro 3.

Cuadro 3: Número de Trabajadores Temporales y Permanentes en la Industria Colombia 1990 – 2000

Año	Número de establecimientos	Total personal ocupado	Permanente	Temporal
1990	7533	571119	496163	33696
1991	7304	579102	496472	34167
1992	7995	641232	539807	40958
1993	7663	649085	549297	37847
1994	7488	654215	550096	36709
1995	7909	649163	539184	37105
1996	8174	628878	519123	35196
1997	8321	630646	512133	33347
1998	7863	593022	477333	35697
1999	7443	533414	422203	36532
2000	7248	534667	369224	80792

Fuente: EAM – DANE

Según los datos obtenidos desde 1994 se observa una caída sistemática en el número de trabajadores permanentes en la industria y un crecimiento en el número de temporales, aunque se ha presentado también un auge en la subcontratación y otras formas de contratación de servicios.

Por otro lado, quienes mantuvieron su empleo, se encontraron ante un ambiente constante de angustia e inseguridad, lo que introdujo en el trabajador la permanente expectativa de un futuro precario y saturado de riesgos.

7.1.5.2 Subempleo en Colombia. Además es necesario hacer alusión al tema del subempleo²³ que a partir de 1996 se disparó según las ramas de actividad económica de manera dramática, como se evidencia en el Cuadro 4.

Cuadro 4: Tasa de Subempleo según Rama de Actividad. Siete Ciudades Colombia 1991 – 1999

Sectores Económicos	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Agropecuario	12,9	17,1	10,1	11,4	13,0	10,8	13,6	16,4	16,2
Minas y Canteras	10,3	13,1	8,0	3,2	6,9	5,7	23,5	12,6	6,0
Industria Manufacturera	13,2	14,9	10,0	13,1	9,5	11,9	16,5	20,1	19,9
Electricidad, Gas y Agua	5,1	7,0	4,4	10,8	6,7	5,7	16,3	11,9	15,1
Construcción	23,8	24,3	19,1	19,5	17,1	18,3	23,3	30,5	32,0
Comercio, restaurantes y hoteles	13,3	15,0	10,3	12,7	11,5	12,3	16,4	21,6	21,4
Transporte y Comunicaciones	11,6	13,6	10,1	12,7	10,3	14,0	16,5	22,9	23,6
Establecimiento Financieros	12,3	13,7	10,5	11,3	9,8	9,7	12,5	18,9	17,3
<i>Servicios</i>	<i>15,0</i>	<i>17,0</i>	<i>11,2</i>	<i>13,5</i>	<i>11,4</i>	<i>12,1</i>	<i>16,6</i>	<i>22,8</i>	<i>21,8</i>

Fuente: Cálculos DEI-DDS-DNP, a partir de ENH-DANE.

En el cuadro 4, en efecto, si se compara los datos de 1992 con los resultados de 1999, se observa que el subempleo en Transporte y Comunicaciones se duplicó y otros sectores como el Financiero, los Servicios, la Construcción y el Comercio tuvieron un crecimiento muy significativo.

Lo que se puede concluir de esto es que el subempleo resulta ser una opción dejada por la sociedad antes de caer en la delincuencia, no obstante, para el gobierno es una muestra de la capacidad empresarial innata de los colombianos que habría que explotar.

²³ Tomado del texto de RAMÍREZ R. Manuel y GUEVARA F. DIEGO. *Mercado de trabajo, subempleo, informalidad y precarización del empleo: los efectos de la globalización*. Economía y Desarrollo, Volumen 5 Número 1, Marzo 2006. Pg. 107-128.

Cuadro 5: Tasa de Subempleo según Posición Ocupacional Colombia Trece Ciudades 2000 – 2001

Posición Ocupacional	2000				2001		
	I	II	III	IV	I	II	III
Trabajador familiar sin Remuneración	31,38	36,33	38,28	45,72	39,43	36,83	40,41
Obrero y empleado particular	32,08	32,27	32,67	32,06	26,61	30,73	33,18
Obrero y empleado del Gobierno	15,12	14,68	12,30	13,90	16,37	14,87	15,05
Empleado doméstico	30,83	33,02	31,36	31,31	32,05	31,62	31,58
Trabajador cuenta propia	44,14	44,56	43,41	45,25	41,29	45,57	47,52
Patrón o empleador	13,33	15,05	15,96	14,41	13,78	16,81	14,27
Otro				61,32	61,07	65,96	65,03

Fuente: Cálculos preliminares de la SES-DDS-DNP, a partir de ECH-DANE.

Al hacer el análisis respectivo, es preocupante observar el deterioro no sólo de la situación de los trabajadores por cuenta propia, sino del reto de sus familias, que del 48% que se estimó como trabajadores por cuenta propia durante el tercer trimestre de 2001 hay un 40% de los trabajadores familiares sin remuneración, es decir, que a la situación de subempleo debe sumársele otra condición adicional de deterioro en las condiciones de trabajo que consiste en la sobreexplotación no sólo la que ejerce el trabajador por cuenta propia contra sí mismo, sino contra su familia.

7.1.5.3 Informalidad en Colombia. Otro aspecto a considerar aquí es el de la Informalidad²⁴. En los países en desarrollo el incremento de la informalidad ha sido auspiciado por los programas de ajuste y procesos relacionados con reformas económicas, mientras en los países desarrollados la informalidad está siendo impulsada por la implementación de procesos de costo eficiencia que aumentan la productividad y la competitividad, tales como la subcontratación y el outsourcing.

²⁴ La informalidad se define como un conjunto de empresas que funcionan por fuera de las actividades económicas sujetas a la regulación en materia tributaria, laboral y en muchos casos al margen de la legalidad vigente. Por tanto, el sector informal es aquel conformado por quienes se dedican al servicio doméstico, trabajadores familiares sin remuneración, trabajadores independientes que no son profesionales ni técnicos, obreros, patronos o empleados particulares que laboran en empresas de diez o menos empleados, vinculados en su mayoría al sector de comercio y prestación de bienes y servicios.

La situación para Colombia es realmente dramática, no sólo por la magnitud de las cifras de personas en condiciones de informalidad, sino porque esto, lejos de ser un problema coyuntural presenta características estructurales cuya erradicación en el mediano plazo resulta sumamente difícil.

La precarización del empleo y la informalidad se reflejan en altos índices de pobreza e inequidad que generan un círculo vicioso donde cada vez la situación de inestabilidad laboral produce mayor pobreza y esta a su vez mayor inestabilidad.

El sector informal aparece como respuesta al libre mercado de la fuerza de trabajo y a la vez como mecanismo alternativo a la generación de empleo, acogiendo a todos los trabajadores excluidos por la competencia y porque las escasas barreras de entrada incrementan la capacidad de absorción del mismo, logrando nuevas formas de inserción a la economía teniendo como propósito fundamental la satisfacción de las necesidades básicas y no la capitalización ni la creación de empresas.

Cuadro 6: Informalidad según Tipo de Ocupación. Colombia 1992 – 2000

	1992	1994	1996	1998	2000
Total	100	100	100	100	100
Trabajador familiar sin remuneración	3,1	2,1	1,7	2,8	2,5
Obrero o empleado particular	37,1	37,4	38,6	34,7	30,7
Empleado doméstico	9,7	8,1	7	8	8,8
Trabajador por cuenta propia	38	40,7	43,3	44,6	49,4
Patrón o empleador	11,5	11,8	9,4	9,9	8,5

Fuente: DANE

Con referencia a los datos, los denominados trabajadores por cuenta propia participaban con un 49,4% en el año 2000, con un incremento de 11 puntos desde el año 1992. Seguido a esta categoría, y a pesar de haber disminuido en 6,6 puntos entre el año 1992 y 2000, el obrero o empleado particular tiene un peso muy relevante, ya que aporta el 30,7% del total. En otras palabras, éstos últimos junto con los trabajadores por cuenta propia representan el 80,2% de la población en estudio. Esto significa que una parte importante de la PEA, ante las nulas posibilidades de empleo formal, tienen que optar por el rebusque utilizando toda su creatividad e ingenio para auto-generar empleo y asegurar la subsistencia. Cabe destacar la categoría de los trabajadores por cuenta propia que en el año 2000 representaban la mitad de quienes se ocupaban en trabajos informales.

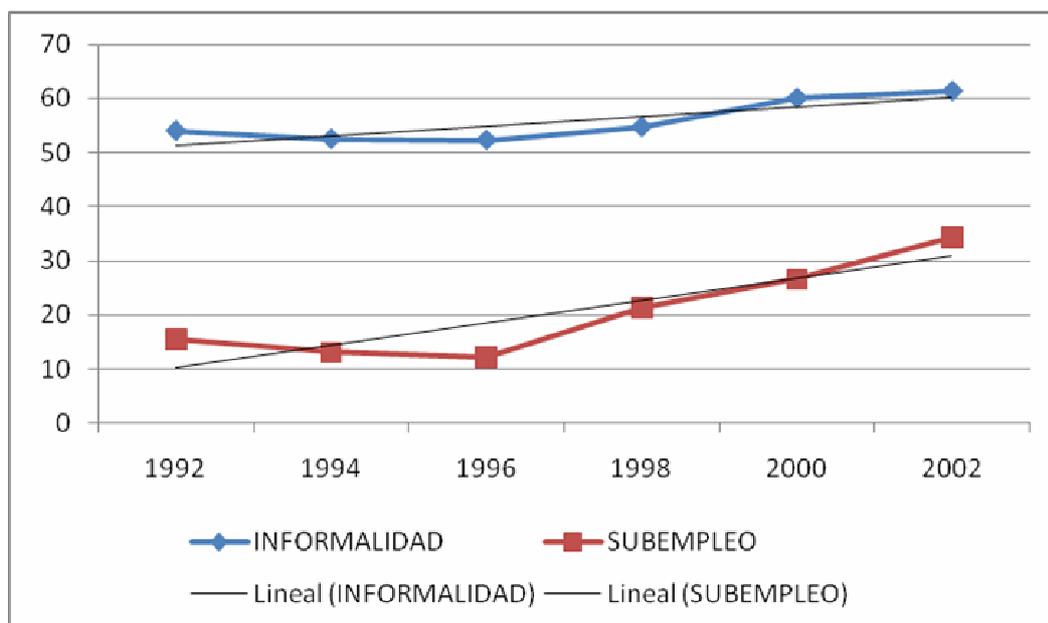
Cuadro 7: Informalidad según Actividad Económica. Colombia 1992 – 2000

Informalidad según Actividad económica	1992	1994	1996	1998	2000
Total	100	100	100	100	100
Industria	18,8	18,7	18	17,3	16
Construcción	6,8	7,9	8	7,2	5,7
Comercio	35	34,7	34,5	33,6	34,5
Transporte	5,9	6,8	7,7	8	7,6
Servicios Financieros	3,6	4,1	4,2	5,3	4,4
Servicios	28,5	26,6	26,3	27,6	30,2
Otras ramas	1,3	1,2	1,2	0,9	1,6
No informa	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0

Fuente: DANE – Encuesta Nacional de Hogares.

Según los datos anteriores, se observa que la informalidad se concentra en los sectores de comercio y servicios acumulando alrededor del 65% en el año 2000, teniendo en cuenta que buena parte de la informalidad la representan los vendedores ambulantes y las ventas detallistas.

GRAFICO 3: Evolución de las Tasas de Informalidad y Subempleo. Colombia 1992 – 2002



Fuente: DANE

En síntesis se presenta la evolución de las tasas de informalidad y subempleo registradas en Colombia durante el período 1990-2000; lo cual evidencia los tipos de empleo que se han creado a causa del ajuste que sufrió la economía con la apertura económica y la flexibilización del mercado laboral.

7.1.5.4 Ley 789 DE 2002. Otra de las reformas impuestas a través de la Flexibilidad laboral fue la Ley 789 de 2002 que lejos de generar un aumento de empleos como consecuencia del ahorro en los costos laborales, lo que ha promovido es el sacrificio de los ingresos de los trabajadores.

Esta Ley contempla una serie de medidas orientadas a reducir los costos laborales. Estas medidas se relacionan directamente con el ingreso de los trabajadores y parten de la premisa de que existe una relación inversa entre la demanda agregada de empleo y su costo salarial. Esta concepción corresponde, en el contexto neoclásico del mercado de trabajo, a pensar que la flexibilización de los mercados laborales (empleo, horarios o salarios) estimula la generación de empleo y por consiguiente reduce el desempleo. Lastimosamente, la literatura económica sobre dicha flexibilización se centra en los efectos sobre el empleo y el mejoramiento de los ingresos de los empresarios, dejando a un lado su incidencia sobre los ingresos de los trabajadores.

En por lo menos cinco puntos de la Reforma: Ampliación de la jornada diurna de trabajo (art. 25); reducción del recargo en el trabajo dominical y festivo (art. 26); posibilidad de fijar jornadas laborales flexibles (art. 51); cambio de naturaleza del contrato de aprendizaje (art. 30); y abolición de la figura “unidad de empresa” (art. 48), se propone flexibilizar tanto el horario de trabajo como los salarios, lo cual afectaría de manera directa y negativa el ingreso de los trabajadores.

- Ampliación de la Jornada Diurna de Trabajo

La jornada diurna laboral que iba desde las 6 a.m. hasta las 6 p.m., por efecto de la reforma, se extiende 4 horas más, es decir hasta las 10 p.m. Esta medida, creada con el objeto de prolongar las actividades de sectores como el del comercio, las entidades financieras y los restaurantes, tiene una doble implicación. En primer lugar, los asalariados cuyo horario regular de trabajo sea en horas de la noche, dejan de percibir durante estas cuatro horas su recargo nocturno equivalente al 35% del valor de las horas laboradas.

Con base en la nómina de una empresa típica, con trabajadores homogéneos, que reciben toda una remuneración igual al salario mínimo y que trabajan en dos turnos continuos de 6 a.m. a 10 p.m., el Observatorio del Mercado del Trabajo y la Seguridad Social, calcula que una vez aplicada esta medida, se lograría una reducción aproximadamente del 8% en los costos de la nómina. Si bien la medida

puede ser exitosa para los empresarios, significa un sacrificio para los trabajadores, ya que ese 8% se compone en un 91% (7.34%) de los ingresos prestacionales y salariales dejados de percibir por los trabajadores y de 9% (0.66%) proveniente de los parafiscales que la empresa deja de cancelar por efecto del costo ahorrado de su nómina en salarios.

En segundo lugar, esas 4 horas (6 a 10 p.m.) laboradas por el trabajador por fuera de su horario regular de trabajo, que antes le eran remuneradas como horas extras nocturnas con un recargo del 75%, por efecto de la Reforma empiezan a registrarse como horas diurnas, y como tal, son liquidadas con recargo del 25%. Es decir, de tan sólo una tercera parte de lo que venía percibiendo por este concepto.

En términos del salario mínimo de 2006 (\$408.000), un cálculo sencillo permite hacer una aproximación de lo que sólo en este año, en valores absolutos, pierden los trabajadores afectados con esta medida. Bajo el régimen anterior, un trabajador cuyo horario regular de trabajo era de 2 p.m. a 10 p.m. devengaría \$13.600 (valor del día) más el 35% de las horas laboradas entre las 6 p.m. y las 10 p.m., para un total de \$15.980. Con la reforma, este trabajador devenga \$13.600 debido a que ya no percibe el recargo nocturno, perdiendo así \$2.380 diarios, \$14.680 a la semana o \$61.880 al mes, sin contabilizar los 4 domingos. Teniendo en cuenta que el salario mínimo se incrementó de 2005 a 2006 en \$26.500, lo que realmente sucedió es que este trabajador tuvo una reducción neta de su salario de 2005 de \$35.380. Es decir, que en lugar de recibir el aumento del 6.95% decretado por el Gobierno Nacional, lo que este trabajador sufrió fue una reducción del 9.3% de su salario del 2005.

Para un trabajador cuyo horario regular de trabajo no contempla el horario de 6 p.m. a 10 p.m., una hora laborada en este espacio le significaba un incremento del 75% (\$1.275) sobre el valor de su hora ordinaria (\$1.700), al ser catalogada como hora extra nocturna. A partir de la Reforma, esta hora trabajada se remunera con el 25% (\$425), adicional al valor de la hora ordinaria, debido a que tales horas se contemplan ahora como diurnas, dejando de percibir \$850 por hora laborada.

- Reducción del Recargo en el Trabajo Dominical y Festivo

Con el fin de promover la productividad en sectores como el comercio, el turismo y los restaurantes, la reforma redujo el valor del recargo por el trabajo en día domingo o festivo en un 25%. Antes de la Ley, este tipo de trabajo se remuneraba con un excedente del 100% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo, además de que daba derecho a un día compensatorio, razón por la cual se aseguraba que su remuneración total era de 3 veces el valor del trabajo de un día ordinario.

A partir de la Ley 789 el porcentaje a pagar pasa del 100% a un 75%, lo cual significa que la remuneración total del día disminuye de 3 veces el valor del día normal de trabajo a 2.75 veces. Para un trabajador que gana el sueldo mínimo esto le significa una reducción de \$3.400 del valor de su dominical trabajado. Al mes, por lo tanto, está dejando de percibir \$13.600. El sacrificio en el salario no es proporcional con el ahorro en costos laborales logrado por el empresario, ni con los resultados obtenidos por los sectores mencionados con la aplicación de esta medida. Según la OMTSS, si todos los trabajadores de una empresa laboraran un domingo al mes, le permitiría a ésta un ahorro en costos laborales de sólo un 0.8%. Además de tan poco ahorro, otro aspecto llama la atención: la Comisión de Seguimiento a las Políticas de Generación de Empleo de la Ley[2], reconoce bajos resultados en la generación de empleo.

- Posibilidad de Fijar Jornadas Laborales Flexibles

Con el objeto de facilitar la adaptación del proceso productivo a las necesidades de cada empresa y permitir a los empresarios un mejor manejo de los horarios de trabajo, la Reforma contempla la posibilidad de establecer jornadas de trabajo flexibles (mínimo 4 y máximo 10 horas diarias y 36 semanales). Mediante esta medida, el empresario, previa concertación, puede establecer jornadas diarias de trabajo, mínimo de 4 y máximo de 10 horas, hasta completar 48 horas semanales, sin importar si se laboran en el día o en la noche, en día ordinario, dominical o festivo, y sin que ello implique recargo alguno.

Las mismas implicaciones tiene para el trabajador la ampliación de la jornada de 6 horas diarias y 36 semanales. Esta modalidad, ya existente para actividades iniciadas a partir de la Ley 50 de 1990, fue extendida por la Ley 789 de 2002, sin distinción de antigüedad a todas las empresas que laboran sin solución de continuidad y a todos los días de la semana. Introducida desde 1991, esta medida no goza de completa aceptación por parte de los empleadores ya que permite modestos ahorros en los costos laborales, sólo en la medida que se laboren cuatro turnos continuos diarios de 6 horas.

- Cambio de Naturaleza del Contrato de Aprendizaje

La Ley modifica el contrato de aprendizaje, disminuyendo su remuneración y su máximo de duración. Le da una connotación social de aprendizaje y lo despoja de su naturaleza laboral. A partir de la Reforma, se considera que el valor pagado por la empresa al aprendiz es sólo un medio de apoyo para el sustento de éste, que no puede considerarse como salario. Esto tiene implicaciones negativas en el aprendiz, quien antes se catalogaba como un asalariado más. Al definir el contrato como una relación contractual sin carácter laboral, se libera a las empresas de la obligación de cancelar las prestaciones que la Ley Laboral contempla (horas extras, trabajo dominical, primas, cesantías, pensión de jubilación, etc.), así como

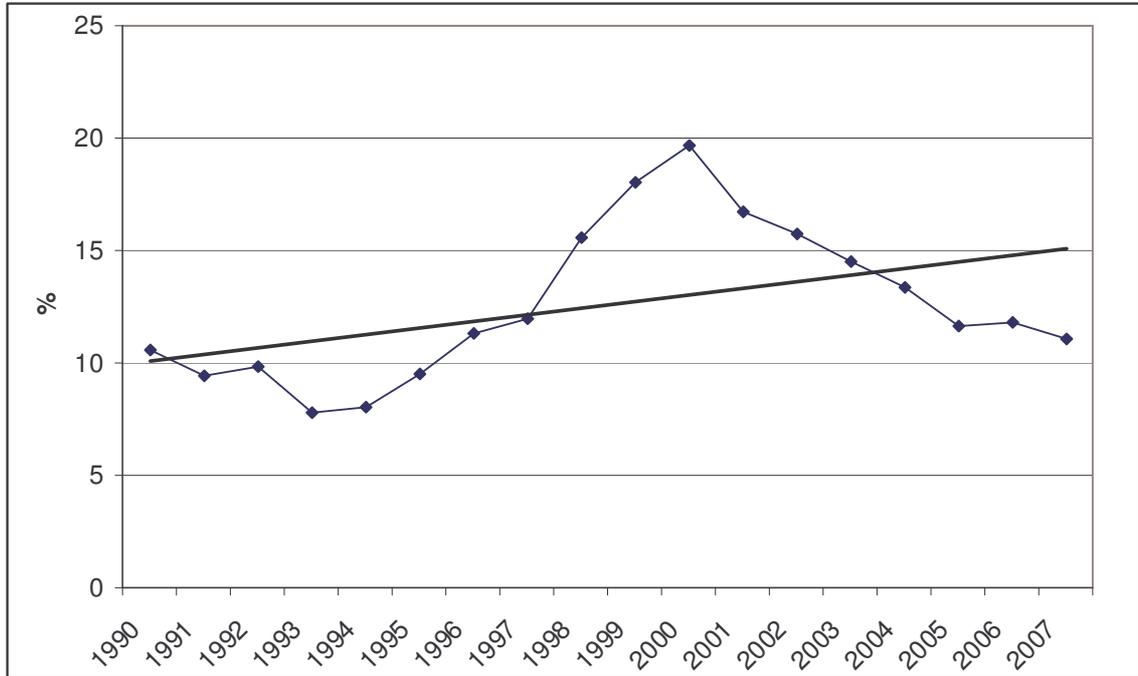
del pago de los aportes parafiscales derivados de tales conceptos. Adicionalmente, a la reducción debe agregársele la disminución del periodo durante el cual va a percibir tales ingresos: la reforma dispuso que el término máximo de duración del contrato de aprendizaje fuera de dos años y no de tres como lo era antes. Se disminuye así en una tercera parte el período de tiempo durante el cual el aprendiz devenga un ingreso.

- Abolición de la Figura “Unidad de Empresa”

En relación con la abolición de la “unidad de empresa”, esta figura ya se había intentado revocar con la Ley 550 de 1999. Sin embargo, mediante sentencia C-1185/2000, la Corte Constitucional declaró la inexecutable del artículo correspondiente, argumentando que el mismo violaba el principio de igualdad de oportunidades de los trabajadores, devolviéndole su vigencia. Su abolición deteriora el ingreso de algunos trabajadores de las filiales, quienes en la práctica no cuentan con el mismo poder de negociación para presionar la asignación de sueldos y prestaciones, que los logrados por los trabajadores de la casa principal. Pese a que la legalidad de dicha figura, había hecho tránsito a cosa juzgada constitucional, la Ley 789 (artículo 48) vuelve a abolirla. Nuevamente la CC declaró la inexecutable de este artículo mediante sentencias C-801 y C-802 de 2003, por vicios de trámite, decretando nuevamente y en su totalidad la vigencia de esta figura.

Al analizar todas estas medidas implementadas por la Ley 789 de 2002, éstas entran a ajustar ciertos desequilibrios provocados por la anterior Ley impuesta por la Flexibilidad Laboral, la Ley 50 de 1990, y consecuentemente, dinamizar el mercado de trabajo para los años posteriores.

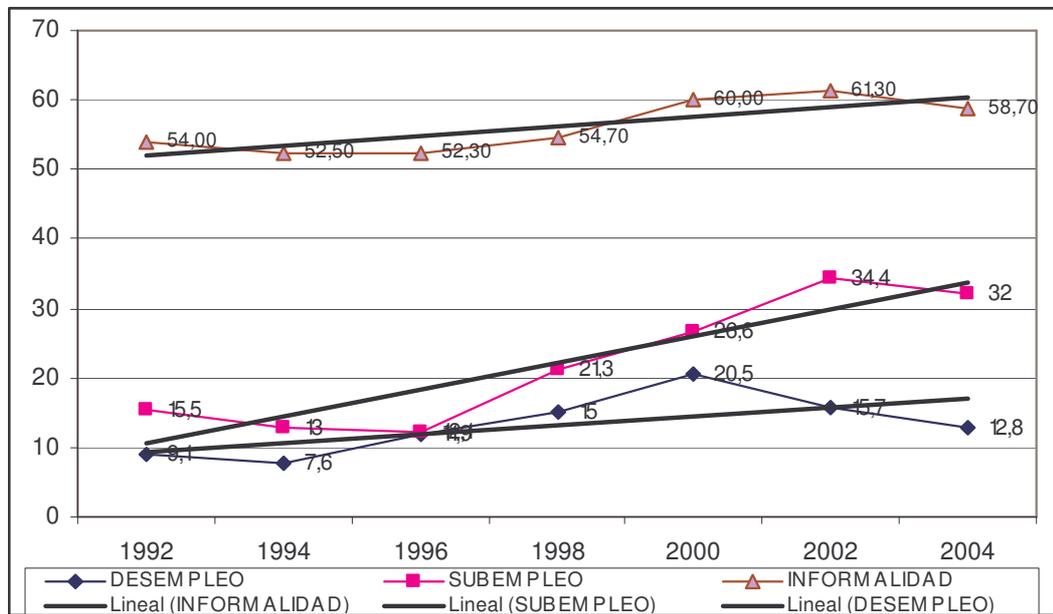
GRAFICO 4: Tasa de Desempleo. Colombia 1990- 2007



FUENTE: DANE

Según el gráfico 4 se evidencia una baja en los niveles de desempleo durante el período 2001 – 2008, algo que es bueno para la economía colombiana después de alcanzar niveles alrededor del 20% en el año 2000; sin embargo cabe aclarar que aún supera a la tasa de desempleo de 1990 que fue de 10,2%, resulta de gran importancia determinar que tipo de empleo se generó, y esto se visualiza haciendo énfasis en las tasas de informalidad y subempleo durante los últimos años.

GRÁFICO 5: EVOLUCION DE LA TASA DE DESEMPLEO, SUBEMPLEO E INFORMALIDAD. COLOMBIA 1992-2004



FUENTE: DANE.

En síntesis, al observar la evolución del desempleo a partir de las reformas laborales sustentadas en la flexibilidad laboral, se aprecia de manera obvia, como el Subempleo ha venido en constante crecimiento desde la década de los noventa hasta el año 2005 pasando del 15% en 1992 a 32% en 2004; y esto con una tendencia hacia el alza; y la Informalidad, que pasa de 54% a 58% en el mismo período, con un incremento muy significado en el año 2002 alcanzando niveles del 61%. Debido a esto, se demuestra como con la implementación de estas reformas ha conducido a un deterioro en la generación del empleo.

Otro aspecto a considerar aquí es que a pesar de que el desempleo ha disminuído de manera significativa, si se compara el 12,8 registrado en el año 2004 con el 9,1% registrado en el año 1992, se nota que a pesar de todas las reformas impuestas debido a la flexibilidad laboral y orientadas a atender contra la calidad de vida de la clase trabajadora, no importando su condición, el desempleo aún no logra igualar la cifra, y muy difícilmente podrá tener una tendencia descendente, debido a que si se analizan los datos actuales de la tasa de desempleo éste tiende todavía al alza.

7.1.5.5 Evolución del Sindicalismo en Colombia. La creación de CTA se ha hecho a raíz de la destrucción de los sindicatos debido a la introyección en gran escala del neoliberalismo en el país, con la excusa de que la sindicalización produce rigideces y éstas aumentan el desempleo como se ha comprobado anteriormente, esta argumentación es completamente inválida para Latinoamérica y en especial para Colombia; debido a todo esto lo que se pretende en este estudio en principio es dar a conocer lo siguiente:

Uno de los objetivos de la Flexibilidad laboral es: “Flexibilidad en las cargas sociales que apunta a la necesidad de reducir los costos de trabajo para las empresas, especialmente en materia de seguridad social e impuestos”.

Dentro de este objetivo se enmarca una de las principales formas de Flexibilidad laboral en contra de los sindicatos, las CTA, es por esta razón que a partir de aquí se hará especial énfasis en dichas organizaciones para develar su carácter perjudicial para el bien vivir de los trabajadores en Colombia.

La fragmentación de los proyectos de vida de los trabajadores y la pérdida de importancia del mundo laboral debido a la expansión de la globalización, que lleva consigo la implementación de reformas de flexibilidad laboral, en América Latina ha conducido a un deterioro de la acción sindical; esto obedece a una descentralización de la producción, en la cual se emplean modos de subcontratación para evitar que el trabajador se involucre en los fines de la empresa, la productividad y la calidad, impidiendo así la conformación de una identidad colectiva que represente los intereses de clase.

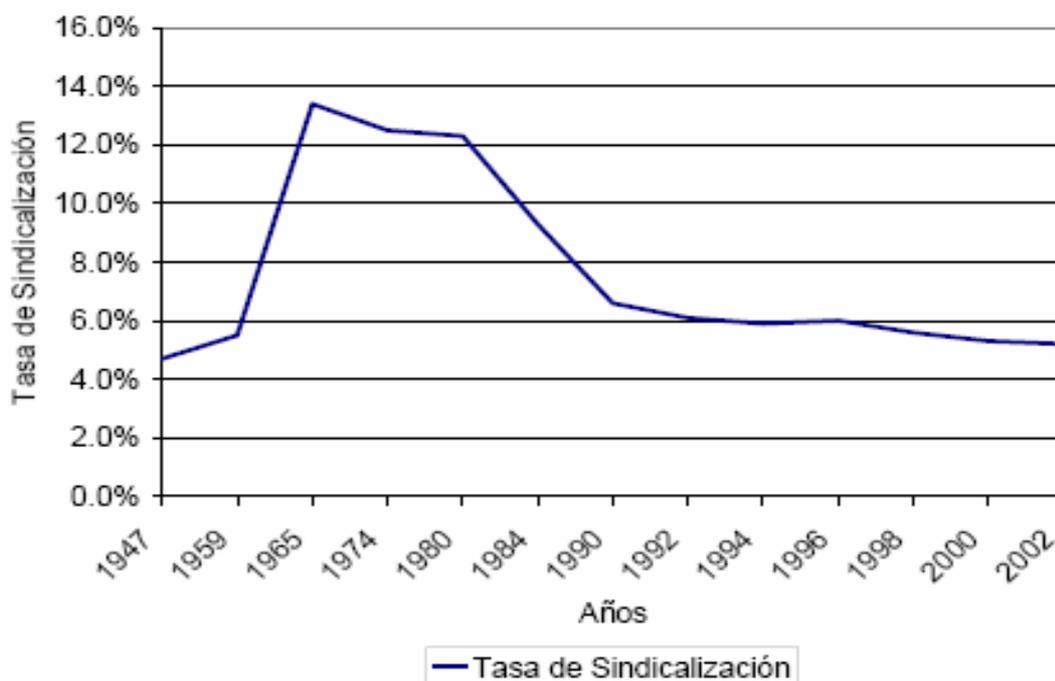
En este sentido, la estrategia de los empresarios consistente en fortalecer la creación de unidades de favorecimiento del trabajo descentralizadas como son las Cooperativas de Trabajo Asociado que reemplaza las funciones características de las organizaciones sindicales, pero ahora favoreciendo al empresario mientras el trabajador piensa que se favorece así mismo. Se logra con ello la adhesión de los trabajadores a los fines del capital sin el obstáculo del sindicato.

La transformación del Estado hacia el neoliberalismo reduce el campo de acción de los sindicatos e impulsa a las empresas a la flexibilidad del mundo laboral, promoviendo leyes menos rígidas y más favorables a los intereses del capital, y logrando con ello una desregulación en materia de trabajo y una precarización del mundo laboral que debilitan la acción sindical.

Desde el comienzo de la apertura económica y de las sucesivas reformas laborales que con el lema de “flexibilización laboral” se han venido realizando, las organizaciones de los trabajadores han sido víctimas de una ofensiva patronal y gubernamental. Se ha acusado al sindicalismo de corrupción y de mantener privilegios, al paso que se ha desestimulando en todas las formas la organización de la clase obrera.

Como se observa en el gráfico 6, después de aumentar del 4,7% al 13,4% entre 1947 y 1965, la tasa de sindicalización en el año 1996 cayó al 6% y en el año 2002 representó el 4,93%, siguiendo una tendencia a la baja hasta ubicarse en el año 2005 en 4,6%.

GRAFICO 6: Tasa de Sindicalización. Colombia 1947 – 2005



Fuente: Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social No. 7

Otro aspecto a considerar aquí es que debido a las diferentes modalidades de contratación se crean las Cooperativas de Trabajo Asociado, las cuales pasaron de 572 en el año 2000 a 3296 en 2005, según datos de CONFECOOP, y en cuyas organizaciones se pierde en su totalidad el derecho a la sindicalización. Es por esta razón factible aseverar que a medida que en Colombia han crecido las CTA los sindicatos muestran una tendencia inversa.

7.2 QUÉ SON COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y COMO FUNCIONAN EN COLOMBIA

7.2.1 Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA)

7.2.1.1 Definición. Las Cooperativas de Trabajo Asociado son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general. (Decreto 4588 de 27 de diciembre de 2006. Art. 3).

7.2.1.2 Valores de las CTA. Las CTA están basadas en valores universales de autoayuda, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Los asociados hacen suyos los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad y vocación de servicio.

7.2.1.3 Principios de las CTA. Con el fin de dar aplicación a sus valores las CTA se rigen por los siguientes principios:

- * El trabajo como servicio fundamental o razón de ser de su existencia y considerado como factor prevaleciente frente al capital.
- * La adhesión libre y voluntaria de sus asociados, condicionada a la existencia de puestos de trabajo y a la disposición de aceptar las responsabilidades propias de la organización, sin discriminación social, política, religiosa, racial o de género.
- * Obligatoriedad que los trabajadores sean asociados, según el criterio de identidad asociado-usuario.
- * Autonomía y autogestión empresarial, o sea independencia en cuanto a su administración y control de otras organizaciones, creando las fuentes de trabajo y organizando directamente las actividades de sus asociados, siempre a favor de la cooperativa, acordes con las exigencias administrativas de la época y los adelantos tecnológicos.
- * Regulación interna del trabajo por medio de regímenes auto-aceptados, concertados democráticamente.
- * Equitativa compensación de trabajo asociado, lo que implica reducir la diferencia entre las compensaciones, tomando en consideración: la responsabilidad, la complejidad, la especialidad, el grado de consagración y la capacidad económica de la organización, sin que se puedan establecer regímenes de compensación internos inferiores a los señalados legalmente para las modalidades de trabajo subordinado.

- * Contribución efectiva de los asociados al incremento patrimonial y adecuado crecimiento de las reservas y fondos irrepantibles.
- * Preocupación permanente por generar recursos necesarios para atender los servicios de previsión y seguridad social.
- * Normatividad auto-aceptada para el adecuado funcionamiento de la organización y por tanto sustraída del régimen laboral ordinario.
- * Participación democrática en las instancias decisorias de la organización y en todas las etapas del proceso administrativo.
- * Adecuadas condiciones laborales en cuanto a los aspectos físicos, técnicos y clima organizacional, con el fin de contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida del núcleo familiar y al desarrollo sostenible de la comunidad.
- * Compromiso permanente con los procesos educativos de formación, capacitación e información de modo que garantice el conocimiento y desarrollo del modelo cooperativo de trabajo asociado.
- * Intercooperación con las otras organizaciones cooperativas de trabajo asociado y en general con el sector de la economía solidaria.

7.2.1.4 Prohibiciones de las CTA. De acuerdo con el Artículo 6º de la Ley 79 de 1988, a ninguna cooperativa le será permitido:

- * *Establecer restricciones o llevar a cabo prácticas que impliquen discriminaciones sociales, económicas, religiosas o políticas.*
- * *Establecer con sociedades o personas mercantiles, combinaciones o acuerdos que hagan participar a éstas, directa o indirectamente, de los beneficios o prerrogativas que las leyes otorgan a las cooperativas.*
- * *Conceder ventajas o privilegios a los promotores o fundadores, o preferencias a una porción cualquiera de los aportes sociales.*
- * *Desarrollar actividades distintas a las enumeradas en sus estatutos.*
- * *Transformarse en sociedad comercial.*

7.2.1.5 Las CTA y su Naturaleza de Empresas Asociativas Sin Ánimo de Lucro. Es importante denotar también que las CTA pueden y deben buscar y lograr un beneficio entre ingresos y gastos, propiamente no llamado “utilidad” más si excedente, y no hay límites para dicho excedente; por esto no pierde la cualidad de ser una entidad sin ánimo de lucro, pues la ley se ha encargado de señalar qué características hacen presumir que una entidad cooperativa es sin ánimo de lucro, así:

Segundo párrafo del artículo 4º de la Ley 79 de 1988: “Se presume que una empresa asociativa no tiene ánimo de lucro, cuando cumpla los siguientes requisitos:

- *Que establezca la irrepartibilidad de las reservas sociales y en caso de liquidación, la del remanente patrimonial.*

Cuando se generen excedentes, la distribución de los mismos sigue unas reglas de ley preestablecidas, de derecho público y por lo tanto no reducibles por parte de la CTA; en estos criterios, las partidas alimentadas como reservas no son repartibles entre los asociados, eso sí, sirven de recursos para programas y planes institucionales donde los asociados son los beneficiarios, más ésta mecánica no es repartibilidad alguna.

En caso de liquidación, como se establece en todos los estatutos de las CTA, el remanente patrimonial no se reparte entre los asociados sino se destina a una entidad aprobada por la Asamblea.

- *Que destine sus excedentes a la prestación de servicios de carácter social, al crecimiento de sus reservas y fondos, y a reintegrar a sus asociados para los mismos en proporción al uso de los servicios o a la participación en el trabajo de la empresa, sin perjuicio de amortizar los aportes y conservarlos en su valor real.*

Es la piedra angular normativa por la cual se reafirma que el remanente -luego de realizar las reservas de ley- de los excedentes pueden ser retornados a los asociados en la proporción que escoja la Asamblea, ya sea del uso de los servicios o de la participación en el trabajo, lo que se ha traducido en la práctica en tomar como referencia el monto de las compensaciones y/o retribuciones de cada asociado en el curso del año fiscal.

Recientemente, el decreto 4400 de 2004, a propósito de una reglamentación tributaria para entidades de régimen especial -como las CTA- expresa en el párrafo 2º del numeral 4º del artículo 2º que:

“...Parágrafo 2º. Se entiende que las entidades descritas en los numerales 1 y 2 del artículo 1º del presente Decreto no tienen ánimo de lucro, cuando los excedentes obtenidos en desarrollo de sus actividades no se distribuyen en dinero ni en especie a los asociados o miembros de la entidad, ni aún en el momento de su retiro o por liquidación de la misma. Se considera distribución de excedentes la transferencia de dinero, bienes o derechos a favor de los asociados, miembros o administradores, sin una contraprestación a favor de la entidad.

Es obvio que hay que armonizar el sentido de éste decreto 4400 con lo preceptuado en la Ley 79, norma superior, interpretando que el remanente del excedente, luego de las reservas, sí puede ser retornado a sus asociados, y aún así la Cooperativa de Trabajo Asociado mantiene su cualidad de entidad sin ánimo de lucro.

7.2.1.6 Constitución de las CTA. En cuanto a la constitución de una *Cooperativa de Trabajo Asociado* (CTA) según el artículo 2 del Decreto. 468 de 1990 “...Las Cooperativas de trabajo asociado se constituirán con un mínimo de diez (10) asociados, y las que tengan menos de veinte (20), en los estatutos o reglamentos deberán adecuar los órganos de administración y vigilancia a las características particulares de la cooperativa, especialmente al tamaño del grupo asociado, a las posibilidades de división del trabajo y a la aplicación de la democracia directa, así como también a las actividades específicas de la empresa.”

7.2.1.7 Asociados a las CTA. Las personas que pueden pertenecer a las Cooperativas de Trabajo Asociado son:

- Las personas naturales legalmente capaces y los menores de edad que hayan cumplido catorce (14) años. O quienes sin haberlos cumplido, se asocien a través de representante legal.
- Las personas jurídicas de derecho público.
- Las personas jurídicas del sector cooperativo y las demás de derecho privado sin ánimo de lucro.
- Las empresas o unidades económicas cuando los propietarios trabajen en ellas y prevalezca el trabajo familiar o asociado.

Es importante destacar además desde qué momento se adquiere la calidad de asociado, pues en la práctica existen CTA que creen que se es asociado cuando se firma un convenio asociativo, el cual incluso puede ser verbal, y olvidan someter al órgano competente (Consejo de Administración) las solicitudes de afiliación para que sean aceptadas o negadas.

Por ello desde la Ley 79 de 1988 se señaló que...” *La calidad de asociado de una cooperativa se adquiere: 1. Para los fundadores, a partir de la fecha de la asamblea de constitución, y 2. Para los que ingresen posteriormente, a partir de la fecha que sean aceptados por el órgano competente.*”

Lo anterior resulta de gran importancia debido a que, existen demandas ante la jurisdicción laboral que pretenden aplicar la presunción legal de contrato de trabajo, a pesar de que el asociado ha suscrito un convenio asociativo y ha recibido compensaciones, participando en asambleas, etc., pero cuya solicitud de afiliación no se ha realizado y si se ha hecho, no se ha sometido a aceptación del Consejo de Administración; mientras no conste en acta del Consejo de Administración la aceptación de asociados, la relación de trabajo se presumirá regida por un contrato verbal e indefinido de trabajo, cubierto por el Régimen Laboral Ordinario.

7.2.1.8 Derechos y Deberes Fundamentales de los Asociados de las Cooperativas de Trabajo Asociado. Serán derechos fundamentales de los asociados:

- Utilizar los servicios de la cooperativa y realizar con ella las operaciones propias de su objetivo social.
- Participar en las actividades de la cooperativa y en su administración mediante el desempeño de cargos sociales.
- Ser informado de la gestión de la cooperativa de acuerdo con las prescripciones estatutarias.
- Ejercer actos de decisión y elección en las asambleas generales.
- Fiscalizar la gestión de la cooperativa.
- Retirarse voluntariamente de la cooperativa.

Pero los derechos siempre van conjuntamente ligados a los deberes que cumple el asociado, entre los cuales se destaca:

- Adquirir conocimiento sobre los principios básicos del cooperativismo, características del acuerdo cooperativo y estatutos que rigen la entidad.
- Cumplir las obligaciones derivadas del acuerdo cooperativo.
- Aceptar y cumplir las decisiones de los órganos de administración y vigilancia.
- Comportarse solidariamente en sus relaciones con la cooperativa y con los asociados de la misma.
- Abstenerse de efectuar actos o de incurrir en omisiones que afecten la estabilidad económica o el prestigio social de la cooperativa

7.2.1.9 Pérdida de Calidad de Asociado. El artículo 25 de la Ley 79 de 1988 señala que:

...La calidad de asociado se perderá por muerte, disolución, cuando se trate de personas jurídicas, retiro voluntario o exclusión.

Parágrafo. Los estatutos de las cooperativas establecerán los procedimientos para el retiro de los asociados que pierdan alguna de las calidades o condiciones exigidas para serlo”.

Las causales de pérdida de calidad de asociado son muy precisas, de orden público, y que para su correcta asignación, es clave asumir que el *convenio asociativo con el trabajador es indefinido así sea verbal.*

La CTA es autónoma para *asignarle* al trabajador asociado las características de modo, tiempo, lugar y cuantía del trabajo a realizar, pero si éste trabajo- sin ser temporal- es precario, por proyecto, por temporadas, o indefinido, es obvio que dicha asignación cese por alguna de las siguientes causas:

- a. Por insatisfactorio desempeño del asociado
- b. Por incurrir en faltas contra el reglamento de trabajo de la Cooperativa, como contra las reglas del beneficiario de la labor, tratándose de un tercero.
- c. Por cesar el proyecto de trabajo (realizado por días, meses, semestres, años, etc.)

7.2.1.10 Administración en las Cooperativas de Trabajo Asociado. La Ley 79 de 1988 establece para todo tipo de Cooperativa, por lo tanto, para las CTA, las siguientes disposiciones en lo relacionado con los órganos de administración y vigilancia de la entidad:

“..Artículo 26. La administración de las cooperativas estará a cargo de la asamblea general, el consejo de administración y el gerente.

Artículo 27. La asamblea general es el órgano máximo de administración de las cooperativas y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, reglamentarias o estatutarias. La constituye la reunión de los asociados hábiles o de los delegados elegidos por éstos.....

Artículo 35. El consejo de administración es el órgano permanente de administración subordinado a las directrices y políticas de la asamblea general.

El número de integrantes, su período, las causales de remoción y sus funciones serán fijadas en los estatutos, los cuales podrán consagrar la renovación parcial de sus miembros en cada asamblea.

Las atribuciones del consejo de administración serán las necesarias para la realización del objeto social. Se consideran atribuciones implícitas las no asignadas expresamente a otros órganos por la ley o los estatutos.....

Artículo 39. La junta de vigilancia estará integrada por asociados hábiles en número no superior a tres, con sus respectivos suplentes; su período y las causales de remoción serán fijadas en los estatutos.....

Artículo 41. Por regla general la cooperativa tendrá un revisor fiscal con su respectivo suplente, quienes deberán ser contadores públicos con matrícula vigente; el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas podrá eximir a las cooperativas de tener revisor fiscal cuando las circunstancias económicas o de ubicación geográfica o el número de asociados lo justifiquen.”

7.2.1.11 Patrimonio de las Cooperativas de Trabajo Asociado. El patrimonio de las cooperativas se constituye por los aportes sociales individuales y los amortizados, los fondos y reservas de carácter permanente y las donaciones o auxilios que se reciban con destino al incremento patrimonial.

Los aportes sociales ordinarios o extraordinarios que hagan los asociados pueden ser ya sea en dinero, en especie, o trabajo convencionalmente evaluados.

Los aportes sociales de los asociados quedarán directamente afectados desde su origen a favor de la cooperativa como garantía de las obligaciones que contraigan con ella.

Tales aportes no podrán ser gravados por sus titulares en favor de terceros, serán inembargables y sólo podrán cederse a otros asociados en los casos y en la forma que prevean los estatutos y reglamentos.

Ninguna persona natural podrá tener más del diez por ciento (10%) de los aportes sociales de una cooperativa y ninguna persona jurídica más del cuarenta y nueve por ciento (49%) de los mismos.

7.2.1.12 Excedentes Cooperativos. El Artículo 54 de la Ley 79 de 1988, aplicable a las Cooperativas en general, incluyendo las CTA, señala que:

...“Si del ejercicio resultaren excedentes, estos se aplicarán de la siguiente forma: Un veinte por ciento (20%) como mínimo para crear y mantener una reserva de protección de los aportes sociales; un veinte por ciento (20%) como mínimo para el Fondo de educación y un diez por ciento (10%) mínimo para un Fondo de solidaridad.

El remanente podrá aplicarse, en todo o parte, según lo determinen los estatutos o la asamblea general, en la siguiente forma:

- a. Destinándolo a la revalorización de aportes, teniendo en cuenta las alteraciones en su valor real.*
- b. Destinándolo a servicios comunes y seguridad social.*
- c. Retornándolo a los asociados en relación con el uso de los servicios o la participación en el trabajo.*
- d. Destinándolo a un Fondo para amortización de aportes de los asociados.”*

7.2.1.13 Inscripción de las Cooperativas de Trabajo Asociado. Como la Superintendencia de Economía Solidaria no posee bases de datos actualizadas de Cooperativas de Trabajo Asociado y éstas con todo y que requieren registro en Cámara de Comercio, por ser entidades sin ánimo de lucro no se les obliga a renovar su matrícula mercantil, el Decreto 3555 de 2004 envió una “zanahoria” a

las CTA, difiriendo la entrada en vigencia desde el 1º de Enero de 2005 a aquellas CTA que se inscribieran ante la Superintendencia Solidaria ; manifestando su disposición en la actualización de estatutos y regímenes acordes con las nuevas disposiciones legales.

7.2.1.14 Responsabilidades y Sanciones de las Cooperativas de Trabajo Asociado. Las cooperativas, los titulares de sus órganos de administración y vigilancia y los liquidadores, serán responsables por los actos u omisiones que impliquen el incumplimiento de las normas legales y estatutarias y se harán acreedores a las sanciones que más adelante se determinan, sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones.

Los miembros del consejo de administración y el gerente serán responsables por violación de la ley, los estatutos o los reglamentos. Los miembros del consejo serán eximidos de responsabilidad mediante la prueba de no haber participado en la reunión o de haber salvado expresamente su voto.

La Supersolidaria sancionará también a los titulares de los órganos de administración y vigilancia, a los empleados y a los liquidadores de las cooperativas, por las infracciones que les sean personalmente imputables, señaladas a continuación:

- Utilizar la denominación o el acuerdo cooperativo para encubrir actividades o propósitos especulativos o contrarios a las características de las cooperativas, o no permitidos a éstas, por las normas legales vigentes.
- No aplicar los fondos de educación y solidaridad a los fines legales y estatutariamente establecidos.
- Repartir entre los asociados las reservas, auxilios o donaciones de carácter patrimonial.
- Acreditar a los asociados excedentes cooperativos por causas distintas a las previstas en la ley.
- Avaluar arbitrariamente los aportes en especie o adulterar las cifras consignadas en los balances.
- Admitir como asociados a quienes no puedan serlo por prescripción legal o estatutaria.
- Ser renuente a los actos de inspección y vigilancia.
- Realizar actos de disposición excediendo las facultades establecidas.
- No asignar a las reservas y fondos obligatorios las cantidades que correspondan de acuerdo con la ley, los estatutos y los reglamentos internos.
- No presentar oportunamente a la asamblea general los informes, balances y estados financieros que deban ser sometidos a la asamblea para su aprobación.
- No convocar a la asamblea general en el tiempo y con las formalidades estatutarias.
- No observar en la liquidación las formalidades previstas en la Ley y los estatutos.

- Las derivadas de incumplimiento de los deberes y funciones previstos en la ley o los estatutos".

Las sanciones aplicables por la Supersolidaria por los hechos contemplados en los artículos 44 y 45 de la presente Ley, serán las siguientes:

- a. Llamada de atención.
- b. Cobro de multas hasta del uno por ciento (1%) de capital social de la persona jurídica o hasta de cien (100) veces el salario mínimo legal mensual, respectivamente, según se trate de sanciones o entidades o a personas naturales.
- c. Prohibición temporal o definitiva para el ejercicio de una o más actividades específicas.
- d. Declaración de inhabilidad para el ejercicio de cargos en entidades del sector cooperativo hasta por cien años.
- e. Orden de disolución y liquidación de la cooperativa con la correspondiente cancelación de la personería jurídica".

Para la aplicación de las sanciones a que se refiere el artículo anterior, con excepción de la del numeral 1o., será necesaria investigación previa. En todo caso, las entidades o personas inculpadas deberán tener la oportunidad de presentar sus descargos".

7.2.1.15 Control Concurrente de las Cooperativas de Trabajo Asociado. Las cooperativas estarán sujetas a la inspección y vigilancia permanente del Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas, de conformidad con la ley, con la finalidad de asegurar que los actos atinentes a su constitución, funcionamiento, cumplimiento del objeto social y disolución y liquidación, se ajusten a las normas legales y estatutarias.

Además de las facultades de inspección y vigilancia que corresponden al Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas, los organismos cooperativos se someterán a la inspección y vigilancia concurrente de otras entidades del Estado, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.

Las funciones de inspección y vigilancia no implican por ningún motivo facultad de congestión o intervención en la autonomía jurídica y democrática de las cooperativas. (Artículo 151 de la Ley 79 de 1988).

Posteriormente el Decreto 468 de 1990 en su artículo 21 señaló que:

"CONTROL CONCURRENTE. Sin perjuicio de la inspección y vigilancia que el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas – hoy Supersolidaria- ejerza sobre todas las actividades de la cooperativa de trabajo asociado, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social queda igualmente facultado para efectuar

la inspección y vigilancia sobre la actividad de trabajo asociado de estas cooperativas en los términos del Decreto 1422 de 1989.

Los inspectores de trabajo y seguridad social atenderán las reclamaciones que tengan las cooperativas o los trabajadores asociados en relación con el cumplimiento de las obligaciones generales en virtud del trabajo asociado y podrán actuar como conciliadores en sus eventuales discrepancias.”

Así mismo, el artículo 4º del D. 2400 de 2002 también le otorga funciones de inspección a la Superintendencia Nacional de Salud cuando establece que:

...”La Superintendencia Nacional de Salud y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Salud, o los administradores, podrán verificar el mantenimiento de la calidad de trabajador asociado, y el monto de los aportes.

Para efectos del control las cooperativas de trabajo asociado tendrán ante la Superintendencia Nacional de Salud y las administradoras los mismos derechos y obligaciones que las disposiciones legales le asignan a los empleadores”.

7.2.2 Análisis del Manejo que se les ha dado a las CTA en Colombia

7.2.2.1 Evolución de las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia.²⁵

Según diferentes estudios analizados, se dificultaba conocer en precisión el número de estas organizaciones creadas en un principio en el país.

En un principio, existían CTA que no eran clasificadas como tal. Por ejemplo, Uribe (1994) duda de la cifra de 6 CTA en 1947 porque “para la época ya figuraban 31 cooperativas de transportadores que pudieron en sus orígenes ser consideradas como cooperativas de trabajo asociado, así los vehículos con los que se prestaba servicio de transporte de pasajeros o de carga fueran total o parcialmente de propiedad de los respectivos conductores asociados a la cooperativa, quienes trabajaban de modo personal y directo en la correspondiente actividad”. Además, es solamente a partir del año 2000 que se obtiene información con mayor detalle y con cierto grado de confiabilidad sobre el cooperativismo asociado, ya que es a partir de este año que las CTA son obligadas a presentar registro mercantil y a reportar a la Superintendencia de Economía Solidaria (SES) sus estados financieros.

²⁵ Este tema de aquí en adelante será tomado del estudio: FARNÉ, Stéfano. *Las Cooperativas de Trabajo Asociado*, Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social. Universidad Externado de Colombia. 2002 - 2007

Inicialmente, se conformaron CTA en actividades campesinas y en el mantenimiento de carreteras (Rojas [2004]). Luego, a principios de los años 90, son las grandes empresas privadas que empiezan a promover la creación de CTA.

El puerto de Buenaventura (en 1993) y el sector palmífero (Unipalma del Llano en 1993, Indupalma en 1995) sirvieron de ejemplo que fue copiado con “éxito” por otras compañías que querían adoptar el modelo del trabajo solidario. Didacol (importadora de Peugeot), Helados la Fuente, Fabricato, Tejicondor, Panamco (embotelladora de Coca-cola) y Leonisa siguieron de cerca el nuevo modelo laboral” (Molina [2002], p. 5). En los ingenios azucareros las CTA comenzaron a invadir en el año 2000 (Aricapa [2006]). Y a partir de 2002, es el sector público el gran impulsador de CTA, sobre todo en el sector de la salud.

CUADRO 8: Empresas y Trabajadores de las CTA. Colombia 1947-2006.

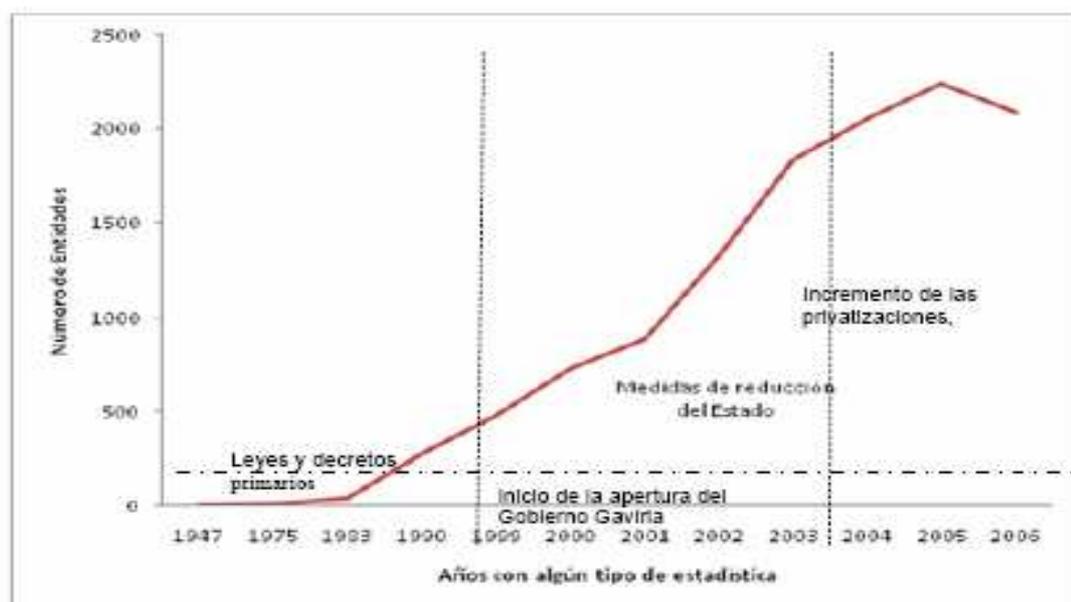
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO					VARIACIÓN ANUAL	
Año	Número CTA	Trabajadores Asociados	Empleados	Total ocupados	Empleo CTA	Empleo Nacional
1947	6					
1983	45					
1989	306					
1999	474	44049	2933	46972		
2000	572	37048	1500	38548	-15,9	
2001	710	53645	2200	55845	44,8	
2002	1110	97318	4100	101418	81,4	-2,8
2003	2039	198477	8166	206643	103,9	7,4
2004	2631	321617	14076	335693	62	-2,3
2005	2980	378933	13876	392809	17,8	6,1
2006	3296	451869	15650	467519	19,2	-6,3

Fuente: Hasta el año 1989. Uribe (1994); desde el año 1999, CONFECOOP.

En la actualidad, hay alrededor de 3.300 CTA legales en Colombia; en 1989, al año de vigencia de la ley que las reconoció formalmente, tan sólo eran 306. Por esto en el marco de una creciente competencia originada por la apertura económica, el diferencial de costos de la mano de obra asalariada vs la asociada, que se ha venido profundizando a partir de la reforma a la seguridad social de 1993, ha sido la causa principal del auge de las CTA. Acero (2007) señala, como otros posibles factores, la mayor productividad que diferencia las CTA de las otras modalidades de trabajo, el mayor conocimiento de la figura cooperativa como alternativa de trabajo, su utilización como instrumento de flexibilización laboral y en procesos de reestructuración de entidades estatales.

Como se observa en la siguiente gráfica, en los últimos años, pero sobretodo entre 2002 y 2004, la tasa de crecimiento del empleo en las CTA ha sido elevadísima y ha superado abundantemente la registrada para el empleo nacional. Actualmente, los trabajadores asociados son alrededor de 460.000, el doble de todos los individuos que trabajan, por ejemplo, en el sector financiero según las encuestas de hogares del DANE.

GRÁFICO 7: Surgimiento de las CTA en Colombia 1947 - 2006



Fuente: CASTILLO Y RODRÍGUEZ. 2007²⁶

Según un estudio realizado por la Universidad Javeriana menciona que “la dramática evolución de las CTA coincide con la apertura económica del Gobierno de Gaviria, la implementación de la reducción del Estado y el fomento de las privatizaciones.

7.2.2.2 Ubicación Geográfica de las Cooperativas de Trabajo asociado en Colombia. Como se puede apreciar en el cuadro No 9, para el año 2006 las CTA están concentradas en 5 departamentos del país que representan el 62.6% del total de las entidades y el 77.5% del número de asociados. En cuanto a las cifras financieras, en estos 5 departamentos se concentra el 81.7% de los activos

²⁶Tomado del documento de: DÁVILA, Ricardo y CASTILLO S. Darío. *Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia: una perspectiva desde la apertura.*

totales, el 76.4 de los ingresos totales y el 82.3% de los excedentes de las CTA. Esta ubicación geográfica se corresponde con la realidad histórica del país, en razón a que ha sido en la región andina donde se ha concentrado el desarrollado del país.

CUADRO 9: Ubicación geográfica de las CTA, Número asociados, Total Activos, Ingresos Totales y Excedentes en Colombia, Año 2006.

Dpto.	No. Entidad	%	No. Asociado	%	Total Activ \$ MM	%	Ingreso \$ MM	%	Excedente \$ MM	%
Bogotá	495	23,7	108.669	29,8	246	24,2	664	23	8,9	41,4
Valle	347	16,6	66652	18,4	138	13,6	442	15,2	1,3	6
Santander	207	9,9	22688	6,3	37	3,6	88	3	1,3	6
Antioquía	165	7,9	74140	20,3	161	15,8	668	23	4,4	20,5
Cundinamarca	95	4,5	9931	2,7	251	24,6	353	12,2	1,8	8,4
Subtotal	1309	62,6	282080	77,5	833	81,7	2215	76,4	17,7	82,3
Resto	779	37,4	81783	22,5	186	18,3	684	23,6	3,8	17,7
Total	2088	100	363863	100	1019	100	2899	100	21,5	100

FUENTE: Elaborado con base en la información de la base de datos de CONFECOOP a 12/ 31/ 2007. Las cifras monetarias están en miles de millones de pesos.

7.2.2.3 Distribución por Actividad Económica. Las CTA se encuentran distribuidas en 7 grandes actividades económicas, siendo los servicios comunes, sociales y personales la actividad más importante, como se puede apreciar en el cuadro No 2. Esta actividad representa para el año 2006, el 42% de los ingresos totales generados por las CTA en el país. Para el periodo estudiado, 2002-2006, se puede observar como esta actividad ha ido ganando terreno y se ha estabilizado en el 42% de los ingresos totales generados. Es interesante, de igual manera, anotar como las CTA dedicadas al comercio han venido perdiendo importancia en este mismo período, pasando del 40% en el 2002 al 15 % en el 2006.

CUADRO 10: Distribución de las CTA por Actividad Económica según Participación en los Ingresos Totales. Colombia 2002-2006

ACTIVIDAD ECONÓMICA	2002	2003	2004	2005	2006
	%	%	%	%	%
Actividades de servicios comunales Sociales y personales	25	33	44	42	42
Comercio al por mayor y al por Menor	40	30	15	15	15
Servicios sociales y de Salud	10	10	8	10	11
Industrias Manufactureras	9	7	8	7	7
Agricultura, ganadería, caza y Silvicultura	4	5	9	9	7
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	5	7	6	6	5
Otras Actividades	7	8	10	11	13
TOTAL	100	100	100	100	100
Total Ingresos en Miles de Millones	1425	1897	1834	2261	2866

Fuente: ELABORADO CON BASE EN CASTILLO Y RODRÍGUEZ. 2007

7.2.2.4 Empleo y Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia

CUADRO 11: Empleo generado por las CTA y el Sistema de Economía Solidaria (SES) Colombia 2002-2006

AÑO	EMPLEO SES	EMPLEO CTA	% EMPLEO SES
2002	67805	20952	30,9
2003	94262	34899	37,0
2004	118884	57331	48,2
2005	169029	92281	58,7
2006	120030	54834	45,7

FUENTE: ELABORADO CON BASE EN CASTILLON Y RODRÍGUEZ. 2007

En el cuadro No 11 se puede apreciar, al comparar el total del empleo generado por el Sistema de Economía Solidaria (SES) del país con el empleo generado por las CTA, como en los cuatro primeros años del periodo estudiado, se presenta una tasa de crecimiento persistente, en tanto que en el ultimo año del periodo estudiado decae a nivel del año 2004. De representar la tercera parte en al año 2002 se llega hasta casi el 60% del empleo del sector en el 2005.

Esta información se puede complementar comparando los ingresos promedios de los asociados y de los trabajadores, como se presenta en el cuadro No 12, donde se observa como las condiciones de los asociados, en promedio, frente a los empleados, se empeora en la medida que transcurre el período analizado.

CUADRO 12: Ingresos Promedios de Empleados y Asociados de las CTA. Colombia 2002-2006.

AÑO	PROMEDIO MENSUAL POR EMPLEADO (Millones de Pesos)	PROMEDIO MENSUAL POR ASOCIADO (Miles de pesos)
2002	1,39	660,1
2003	1,49	478,6
2004	1,08	252,9
2005	0.78	248,1
2006	1,65	325,4

Fuente: ELABORADO CON BASE EN CASTILLO Y RODRÍGUEZ. 2007

Según esto resulta preocupante conocer como las condiciones de los ingresos de empleados y asociados se deterioran a partir del segundo año del período en cuestión y solo se presenta una recuperación en el último año del periodo aunque por debajo del nivel con que se inició en el año 2002.

CUADRO 13: Empleo Industrial por Tipo de Contratación y Participación en el Valor Agregado. Colombia 2001 – 2006

AÑO	PERMANENTE	TEMPORAL		EMPLEO TOTAL	PARTICIPACIÓN V.A (%)
		DIRECTO	AGENCIAS		
2001	345564	90713	88476	524753	22,35
2002	336238	94152	97816	528206	21,55
2003	330527	97430	114810	542767	20,29
2004	324515	103623	139462	567600	19,49
2005	328568	105344	151187	585009	19,24
2006	324822	112876	164144	601843	18,51

Fuente: DANE, EAM. Cálculos OCSE-CIS, Universidad Nacional de Colombia.

En el Cuadro 13 se evidencia como entre los años 2001 – 2006, las pequeñas, medianas y grandes empresas industriales reducen paulatinamente los contratos permanentes, en el último año de estudio se registran alrededor de 277000 empleos temporales ya sean contratados directamente o por agencias. Es decir, que superada la crisis de 1999 – 2000 la mayor parte de los empleos generados son temporales. En consecuencia el empleo no crece, la productividad mejora, el

valor agregado es más amplio y los trabajadores pierden 10 puntos en su participación los que se trasladan a las ganancias de los empresarios.

El segmento de la EAM que explica el 70% del valor agregado industrial con 24% de las personas ocupadas, ha tenido una recuperación extraordinaria y algunas de sus empresas se volvieron interesantes para la inversión extranjera, sin embargo, ese crecimiento no ha significado mayor empleo ni redistribución hacia sus trabajadores, sino que es un crecimiento concentrador que alimenta las ganancias y no se expande hacia el mundo del trabajo.

En las medianas y grandes empresas se fomentan las Cooperativas de Trabajo Asociado, familiares de los empresarios o altos ejecutivos de las empresas se convierten en sus gestores, los trabajadores son afiliados, a veces de forma arbitraria, se transforma la relación laboral en la de asociado, las empresas trasladan los costos de la seguridad social al trabajador y, como las nóminas desaparecen, se acaba la obligación de los aportes parafiscales de carácter social, por tanto, los empresarios se ahorran entre un 30,125% y un 37,125% menos en costos laborales, los cuales incrementan sus utilidades.

CUADRO 14: Trabajadores Afiliados a las CCF según Sexo y Rangos de Salarios Mínimos

	CTA	DEMÁS EMPRESAS
HOMBRES	54,0	51,6
MUJERES	46,0	48,4
Hasta un salario mínimo	64,2	31,3
Más de 1 y hasta 2	28,9	41,0
Más de 2 y hasta 3	4,8	11,4
Más de 3 y hasta 4	1,2	5,8
Más de 4 salarios mínimos	1,0	10,5

Fuente: Encuesta Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social

El Cuadro 14 muestra que los trabajadores asociados ganan mucho menos que sus homólogos asalariados. El 64% de ellos devenga una compensación equivalente a un salario mínimo y el 99% es potencial beneficiario de los subsidios de su CCF, ya que su remuneración básica es inferior a los 4 salarios mínimos. Los asociados con compensación superior a 1.632.000 pesos mensuales en 2006 son apenas el 1% de todos los trabajadores de las CTA. En cambio, para los demás trabajadores asalariados afiliados a las CCF la distribución según rangos de salarios es mucho menos sesgada hacia el valor mínimo establecido legalmente: el 31.3% de ellos gana un salario mínimo y el 10.5% más de 1.632.000 pesos mensuales.

7.2.3 Reflexiones acerca de la Ideología y Ética de las CTA. Con todo lo descrito para las CTA, a simple vista se puede decir que éstas organizaciones fueron creadas en pro del mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores; sin embargo, desde la implementación de esta forma de contratación laboral, lo que se ha conseguido es un desmejoramiento crónico de las condiciones de vida, las condiciones económicas, la seguridad social y psicológica de los asociados trabajadores y de los trabajadores que hacen parte de muchas de las Cooperativas de Trabajo Asociado que se han creado en el país.

Aparentemente las CTA son organizaciones sin ánimo de lucro, con espíritu solidario, que asocian a personas con el fin de producir en común bienes para satisfacer necesidades de los asociados y de la comunidad en general. Además de esto, se dice que sus valores principales están basados en la autoayuda, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Asociaciones transparentes, honorables, responsables y con vocación de servicio.

Sin embargo, al analizar más detenidamente está lo siguiente:

No puede haber autonomía ni democracia sino existe trabajo común para el bien vivir común, es decir, no puede haber una asociación de trabajadores con una Junta Directiva que les negocie el trabajo de ellos hacia las empresas, sino que la asociación debería ser principalmente de trabajadores que procuren la auto-sustentación, autoconsumo sin entrar en competencia, o sea, garantizando una soberanía alimentaria para sus trabajadores, siendo ellos trabajadores y dueños en el proceso de producción. Como afirma el Senador Luis Avellaneda:

La lógica del cooperativismo se caracteriza por hacer una contribución a la realización de cualquier sociedad, tratándose de unidades productivas autónomas, “donde no existe polarización en la propiedad de los medios de producción” es decir los trabajadores son dueños colectivamente de los medios de producción, se benefician por igual de las ganancias o los excedentes producidos y se reemplazan la explotación individual por la cooperación y solidaridad, lo que sucede es que las CTA son tal vez la expresión más nociva del sistema cooperativo, entonces, lastimosamente en la realidad las CTA como se han implementado en Colombia, han contribuido a profundizar la deslaborización de las relaciones laborales y con ello evadir la legislación laboral, empeorar las condiciones de vida de los trabajadores; y por esta vía a mejorar la rentabilidad de los empresarios.²⁷

Hablando en este sentido también de la democracia –cómo puede haber democracia directa como lo afirman las CTA-, cuando en la Ley 79 de 1988 se establece una verticalidad del mandato de una asamblea compuesta por el Consejo de Administración y un Gerente y argumentando que sus decisiones son

²⁷ Ver entrevista en anexos

obligatorias para sus asociados; entonces, ¿de qué democracia se está hablando?, cuando es sabido que la verdadera democracia es una forma de vida, es autónoma del pueblo, donde el principio rector es la aceptación de las diferencias y la auto-limitación en la Ley, donde no existe quien ordene ni quien haga obligatorio un mandato, sino que en común acuerdo todos en autonomía tomen las decisiones que consideren convenientes para su bien vivir.

Es una burla al trabajador pretender convertirlo en aportante y gestor empresarial, según el Decreto 4588/06, sólo para desconocerle su régimen de trabajo, su previsión y seguridad social y, de paso, sacarlo de la legislación laboral que rige los demás asalariados. Es una hábil maniobra del capitalismo inducido por las grandes empresas en el país.

Las CTA han contribuido a deteriorar la calidad del empleo en Colombia. Las entidades que se han constituido al amparo de la figura legal de las CTA, no responden realmente a los principios cooperativos y hacen uso abusivo del derecho de asociación cooperativa, para burlar los derechos de los trabajadores, en beneficio de los empresarios.

A pesar de que en el decreto 4488 de 2006 se prohíbe la intermediación laboral a través de CTA, en la práctica la hacen, con el agravante de que el empleador beneficiario de la labor contratada se exime de responsabilidad.

A diferencia de los trabajadores asalariados, los asociados por lo general deben pagar para empezar a trabajar. Este pago toma la forma de un aporte inicial no reembolsable con motivo de la afiliación a la CTA y se suma a otras dos contribuciones: un aporte a la capitalización de la cooperativa y una cuota obligatoria mensual no inferior al 5% de la remuneración mensual y puede, en algunos casos, llegar al 10%.

Otro de los aspectos a considerar dentro de este tipo de organizaciones es que no permite la acción sindical contemplada dentro del Código Sustantivo del Trabajo para defender los intereses de los trabajadores. La razón principal que contrarresta esto, es que la diferencia entre un trabajador con contrato de trabajo y por tanto derechos laborales y uno de una cooperativa de trabajo asociado sin derechos laborales, es en términos de costos en muchos casos cercana al 50%.

Así las cosas, el trabajo a través de estas empresas en el momento y en las condiciones políticas, sociales y laborales del país no garantizan ingresos que permitan a los trabajadores y sus familias llevar una vida digna y mucho menos, desempeñar su labor en condiciones dignas y justas como lo establece la Constitución Política Colombiana. Por el contrario, el objetivo de estas propuestas no es otro que la flexibilización del empleo, desmejorar las condiciones de trabajo lo que implica someter al trabajador a más riesgos de orden laboral, social y

jurídico, todo enmarcado en la política de garantizar mano de obra barata para ser competitivos en el mercado internacional, con miras a firmar acuerdos comerciales bilaterales o en bloque con los demás países Latinoamericanos, según los mandatos del Fondo Monetario Internacional, FMI, y los intereses particulares de los Estados Unidos.

7.3 IMPLICACIONES QUE TIENE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN LA TENDENCIA DE LOS SALARIOS ACTUALMENTE.

7.3.1 Flexibilidad y Salarios en el Bienvivir de la Clase Trabajadora. Hasta este punto, se ha determinado la problemática que desde la praxis se ha suscitado por la aplicación de la Flexibilización Laboral en los países, se ha mostrado las repercusiones que éstas han tenido en el mundo, y en especial, en Colombia; en nuestro país, este suceso se ha dado con mayor fuerza, tomando prevalencia todo el andamiaje teórico neoliberal, traslapándose estas circunstancias hacia la precariedad de las condiciones de vida de la clase proletaria en el país. Ante esto se hace necesario profundizar en el asunto y llevarlo al campo teórico que es donde están las bases; los cimientos de dicha concepción.

Analizando la apariencia, se pensaría que el problema fundamental de la flexibilidad laboral se encuentra en las leyes que la rigen, en los gobiernos que la aplican, en la transfiguración del entendimiento de solidaridad hacia la creación de Cooperativas de Trabajo Asociado, en las empresas que fijan contratos flexibles, entre otros. Pero al analizar con detenimiento es posible encontrar que todas esas concepciones no han tenido en cuenta las raíces donde se nutre el imaginario social establecido en el tema del trabajo. En este orden de ideas, nos preguntaríamos ¿es posible actuar sobre la apariencia y producir cambios en dichas raíces?, quizá sí, quizá no. Sin embargo desde nuestro pensamiento, se asume un cambio radical. Para aclarar esto se toma en cuenta lo siguiente:

La crisis de los años setenta²⁸ produjo muchos cambios en la aplicación de Política Económica, y en especial, en el mundo del trabajo; y en la praxis dichos cambios se revelaron en los comienzos de los ochenta como lo anota el sociólogo brasileño Ricardo Antunes:

La década de los ochenta presenció en los países del capitalismo avanzado profundas transformaciones en el mundo del trabajo, en sus formas de inserción

²⁸ Qué –según la historia- se produjo a raíz de muchas causas: déficit fiscal en los países desarrollados, baja producción tecnológica y en especial la guerra en los países árabes; ésta a su vez provocó una disminución de la oferta de petróleo que tuvo como consecuencia una gran alza de los precios de dicho producto. Esto se tradujo en un incremento de precios de todos los productos en general y, provocó una reducción de la producción y el empleo.

en la estructura productiva, y en las formas de representación sindical y política. Fueron tan intensas las modificaciones que se puede afirmar que la clase que vivió del trabajo sufrió la más aguda crisis de este siglo. (...) Surgen nuevos procesos de trabajo donde el cronómetro y la producción de series y de masas son sustituidos por la flexibilización de la producción, “por la especialización flexible”, por nuevos patrones de búsqueda de productividad, por nuevas formas de adecuación de la producción a la lógica del mercado²⁹.

¿Cuáles fueron dichos cambios?, según algunos analistas económicos –quienes serán nombrados en el transcurso de ésta argumentación- las transformaciones llevadas a cabo en este tiempo tienen mucho que ver con el viraje de los años setenta y un cambio fundamental en el patrón de acumulación como anota Julián Sabogal Tamayo:

Yo voy a proponer que el viraje tiene lugar aproximadamente alrededor de la década de los años setenta del siglo XX y que le componente esencial del cambio de época lo determina un nuevo modelo de acumulación de capital. Desde los tiempos de la revolución industrial, la tendencia de la producción era hacia la formación de empresas cada vez de mayor tamaño³⁰.

(...) Se caracterizan por dos tendencias. De una parte, la producción industrial, particularmente la gran industria, y, de otra, la gran empresa. Esta tendencia permaneció inmutable a lo largo de dos siglos y alcanza su máxima expresión, su punto culminante, en las empresas automovilísticas, que llegaron a tamaños empresariales nunca antes vistos. El empresario norteamericano Henry Ford fundó en 1903 la Ford Motor Company, que, además de ser una empresa gigante, revolucionó los métodos de trabajo y de organización empresarial. (...) Con base en esta empresa alcanzó su máxima expresión el modelo de acumulación de capital iniciado con la revolución industrial, en esta fase del modelo tomó el nombre de fordismo.³¹

Esta etapa del sistema fordista es asumida por los estudiosos del tema como la etapa de la Modernidad Sólida, o cómo el modelo fordista-taylorista. Por este modelo se puede entender la forma por la cual la industria y el proceso de trabajo se consolidan hasta la década de los setenta. Los elementos básicos de dicho modelo fueron la producción en masa, a través de la línea de montaje y de los productos más homogéneos; a través del control de los tiempos y movimientos, la existencia del trabajo parcelado o por departamentos y la fragmentación de funciones. En este sentido, la relación trabajo-capital era indispensablemente

²⁹ ANTUNES, Ricardo. *¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Cortez Editora. Sao Paulo, 2001. Pg. 25-26.

³⁰ SABOGAL TAMAYO, Julián. *Desarrollo Humano Multidimensional*. Op. Cit. Pg. 61.

³¹ *Ibíd.* Pg. 62.

indisoluble e interdependiente; se podría decir a manera de metáfora, que el trabajo y el capital caminaban juntos, como lo anota Zygmunt Bauman:

*El fordismo fue la autoconciencia de la sociedad moderna en su fase “pesada” y “voluminosa”, o “inmóvil”, “arraigada” y “sólida”. En esa etapa de su historia conjunta, el capital, la dirección y el trabajo estaban condenados, para bien o para mal, a permanecer juntos durante mucho tiempo, tal vez para siempre –atados por la combinación de enormes fábricas, maquinaria pesada y fuerza laboral masiva-*³²

Según este autor, el capitalismo pesado estaba obsesionado por la masa y el tamaño, y esto conducía a una delimitación de fronteras; anota que el ingenio de Henry Ford fue descubrir la manera de mantener a todos sus trabajadores “encerrados” en sus fortalezas industriales detrás de los muros para impedir la tentación de desertar o cambiar de bando; y citando a Daniel Cohen dice:

*Henry Ford decidió un día duplicar el salario de sus obreros. La razón (públicamente) declarada, la celebrada expresión “quiero que mis obreros ganen lo suficientemente bien para comprar mis autos”, fue, obviamente, un chiste. Las compras de los trabajadores constituían una fracción ínfima de sus ventas, pero sus salarios representaban una parte muy importante de sus costos (...) La verdadera razón por la cual Ford duplicó los salarios fue que de esa manera podía enfrentarse al formidamible cambio de la fuerza laboral. Decidió dar a los obreros un aumento espectacular para evitar que rompieran sus cadenas*³³.

Este modelo de acumulación empezó a perder vigencia debido, aparentemente, a la crisis de los años setenta – esto se retomará más adelante-, como lo anota Julián Sabogal Tamayo:

*En la década de los años setenta el modelo fordista, cuyo producto estrella es el automóvil, termina por perder el liderazgo y dar paso a un nuevo modelo, el de la empresa flexible cuyo producto estrella es el computador personal y, sobre todo, el software. (...) El nuevo modelo tiene como sustento material una serie de cambios tecnológicos, que constituyeron verdaderas revoluciones en su campo, como las siguientes: la revolución microelectrónica, las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, la sustitución de materiales, la biotecnología, la ingeniería genética, etc. Lo que algunos denominan el machismo maquinismo dio paso a la empresa flexible*³⁴.

Y dice luego:

³² BAUMAN, Zygmunt. *Modernidad Líquida*. Op. Cit. Pg. 63.

³³ *Ibíd.* Pg. 64.

³⁴ SABOGAL TAMAYO, Julián. *Desarrollo Humano Multidimensional*. Op. Cit. Pg. 63.

La nueva empresa no ocupa un espacio específico, no pertenece en sentido estricto a un país. Los nuevos productos no solamente determinan el tamaño de la empresa, sino que se han puesto en comunicación a las distintas partes del mundo; es eso lo que ha acelerado el movimiento del capital financiero por todos los países en tiempo real. Esto es lo que se ha dado en llamar globalización. A su vez, la posibilidad de la competencia entre pequeñas unidades y la ilusión de que todos los individuos pueden aspirar a ser millonarios, como lo logró Bill Gates, ha puesto de nuevo sobre el tapete la concepción liberal de la economía, esta vez con el nombre de neoliberalismo³⁵.

Y trae a colación este ejemplo:

Las trabajadoras indias ganan mucho menos que las norteamericanas del mismo trabajo, no tienen jornada de trabajo ni estabilidad ni seguridad social, pero están satisfechas con su trabajo. Esta situación habría sido imposible medio siglo antes. La separación espacial entre el explotador y el explotado, es un fenómeno novedoso, propio del nuevo modelo de acumulación³⁶.

El mismo suceso Zygmunt Bauman lo explica de la siguiente manera:

Esa parte de la historia, que ahora llega a su fin, podía denominarse, a falta de un nombre mejor, “la era del “hardware” o “modernidad pesada” – la modernidad obsesionada por el gran tamaño, la modernidad de “lo grande es mejor”, o del tipo “el tamaño es poder, el volumen es éxito”-. Ésa fue la época del hardware, la época de las máquinas pesadas y engorrosas, de los altos muros de las fábricas que rodeaban plantas cada vez más grandes y que ingerían planteles cada vez mayores, de las enormes locomotoras y los gigantescos vapores oceánicos³⁷.

Éste es el momento en el que surge la pregunta ¿qué cambios, entonces, se presentaron en el mundo del trabajo a consecuencia de los cambios en el patrón de acumulación? La relación obrero-empresario que podría ser denominada también trabajo-capital, en el modelo anterior a los setenta (fordismo-taylorismo), había logrado en cierta medida un acuerdo entendido en el tiempo de dicha relación, es decir, el empresario había conseguido la “fidelidad” de su obrero a través de salarios altos, permitir la asociación obrera a manera de sindicatos, garantizar estabilidad, vigilar, estar en contacto constante con los obreros; en sí, un encuentro/acuerdo entre el obrero y el empresario. A raíz de los nuevos cambios hacia la flexibilización se produjo una ruptura de los mismos.

Acerca de esto Sabogal anota:

³⁵ SABOGAL TAMAYO, Julián. *Desarrollo Humano Multidimensional*. Op. Cit. Pg. 65.

³⁶ *Ibíd.* Pg. 67.

³⁷ BAUMAN, Zygmunt. *Modernidad Líquida* Op. Cit. Pg. 122.

A la par con el cambio en el modelo de acumulación, ha sufrido una metamorfosis la subordinación del trabajo al capital. En la gran empresa y, por ende, en el modelo fordista, la subordinación del trabajo al capital es directa, al interior de la empresa, los obreros están subordinados al capitalista individual propietario de la empresa o a los socios propietarios de determinado monopolio, en la empresa flexible los trabajadores del mundo le rinden tributo al capital mundializado³⁸.

Y continúa diciendo:

Por su parte, la independencia relativa de un obrero respecto a un capitalista particular, ha echado por tierra muchas de las conquistas de los trabajadores, logradas en la segunda mitad del siglo XIX y primera mitad del siglo XX. Entre las conquistas perdidas se pueden mencionar la estabilidad laboral, la jornada de trabajo y la misma organización sindical³⁹.

En el mundo fordista había que ordenar y controlar el proceso de trabajo, para esto entonces, se necesitaba supervisarlos de acuerdo con los lineamientos de la empresa, de esto se deduce que para controlar a los trabajadores, ésta manera de hacer las cosas, ponía frente a frente al trabajo y al capital, los obligaba a permanecer juntos; esto provocaba demasiado conflicto entre las partes, pero en fin, el resultado era una adaptación mutua. A partir del cambio en el modelo de acumulación, ésta unidad se rompe y se vuelve unilateral la dependencia del obrero a su patrono. En cambio que el empresario se desentiende; si se podría decir: ignora la vida del trabajador.

La “desencarnación” del trabajo humano que es la principal fuente de alimentación o el campo de pastura del capital contemporáneo. Ya no son necesarias las enormes y torpes instalaciones de vigilancia, del tipo del panóptico. El trabajo ha sido del panóptico pero, más importante aún, el capital se ha liberado de la terrible carga y de los costos exorbitantes que implicaba mantenerla; el capital se ha liberado, en realidad, de la tarea que lo ataba y lo obliga a enfrentarse directamente con los agentes a lo que explotaba para lograr reproducirse y extenderse.

El trabajo desencarnado de la época del software ya no ataca al capital: le permite ser extraterritorial, volátil e inconstante. La desencarnación del trabajo augura la ingravidez del capital. La mutua dependencia entre ambos ha sido unilateralmente cortada; mientras que la capacidad del trabajo sigue siendo incompleta e insatisfecha si se la deja sola, y depende de la presencia del capital, el caso inverso ya no es aplicable⁴⁰.

³⁸ SABOGAL TAMAYO, Julián. *Desarrollo Humano Multidimensional*. Op. Cit. Pg. 65.

³⁹ *Ibíd.* Pg. 66.

⁴⁰ BAUMAN, Zygmunt. *Modernidad Líquida* Op. Cit. Pg. 130.

Sabogal dice que éste cambio implica mayor movilidad del capital, expandiéndose en todo el planeta e invadiendo fronteras. En otras palabras, la mundialización del capital, pero este cambio ha ido acompañada de un empeoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores acompañado de una ausencia de contratos a término indefinido, prestaciones sociales, etc. Y esto ha provocado no sólo desempleo sino superfluidad; con esto se refiere a que anteriormente en épocas de auge económico, la población desempleada era absorbida por el capital, pero en la actualidad, los obreros que pierden su empleo en la mayoría de las veces no vuelven a recuperarlo; esto acompañado de otras circunstancias como la fijación de una edad joven determinada para conseguir empleo permite hablar de una población sobrante, de seres humanos desechados por el sistema⁴¹.

El desempleo sigue creciendo, la pobreza no ha cesado, la alienación se ha vuelto más fuerte, en fin, entendido esto y con la sospecha de que los cambios producidos en el patrón de acumulación, no han ido en pro de beneficiar la población, ni mucho menos dentro de ésta a la clase obrera. En consecuencia, surgen las preguntas: ¿Cuáles fueron las bases fundamentales para dichos cambios?, ¿Cuáles son las justificaciones para la Flexibilidad Laboral? Y, ¿Es posible una ruptura con dicho paradigma? Para abordar estos cuestionamientos se comenzará dilucidando la justificación teórica de la Flexibilidad. Para dicha justificación Ricardo Antunes dice que se hacía necesaria una separación del modelo productivo que venía dominando el escenario de la producción capitalista, y al respecto dice:

*El elemento causal de la crisis capitalista se encontraría en los excesos del fordismo y de la producción en masa, perjudiciales para el trabajo y supresores de su dimensión "creativa"*⁴².

De acuerdo a esto la justificación es entonces:

La Flexibilización tiene por objetivo fundamental la desregulación del mercado de trabajo, esto es, la reducción o eventual eliminación de aquellas instituciones o regulaciones que en su momento fueron creadas con el propósito de garantizar a los trabajadores mejores condiciones de vida, como también enjuiciar los salarios altos del modelo fordista, por ser causantes de la gran inflación de los años setenta y del deterioro de la producción, por lo que dichos salarios altos se convierten en una amenaza para el poder adquisitivo de los mismos trabajadores en general. Además de esto la flexibilización laboral ha consistido en un conjunto de acciones de política dirigidas a reducir la participación tanto del Estado como de los sindicatos en el mercado de trabajo, bajo el presupuesto de que tales intervenciones constituyen rigideces que favorecen el desempleo. Ello, en la

⁴¹ Confere: SABOGAL TAMAYO, Julián. *Desarrollo Humano Multidimensional*. Op. Cit. Pg. 68-69.

⁴² ANTUNES, Ricardo. *¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Op. Cit. Pg. 28.

medida en que entorpecen el proceso de negociación que se lleva a cabo entre empleados y empleadas, impidiendo, en consecuencia, el adecuado funcionamiento de los mecanismos de oferta y demanda al interior de este mercado.

La flexibilización o desregulación laboral se fundamenta en la concepción neoclásica del funcionamiento del mercado de trabajo, según la cual en ausencia de rigideces (entendidas éstas como intervenciones exógenas al mecanismo de precios, representadas bien por la existencia de sindicatos o bien por diferentes formas de intervención del Estado en el mercado de trabajo), es siempre posible que exista una tasa de salario real, o precio de equilibrio, que logre igualar las cantidades de trabajo ofrecidas y demandadas por los trabajadores y empresarios, respectivamente. Según esto la principal causa de las altas tasas de desempleo existentes tanto en países desarrollados como en desarrollo, no es otra sino la existencia de rigideces, las cuales imposibilitan el óptimo funcionamiento del mecanismo de precios y, en consecuencia, no permiten que en el mercado de trabajo se igualen la oferta y la demanda, surgiendo, por lo tanto, el fenómeno de desempleo voluntario. En este sentido, dentro del marco argumentativo neoclásico, la política de desregulación del mercado de trabajo es conveniente, precisamente porque está dirigida a eliminar -o a reducir en la mayor medida posible- todas aquellas rigideces que conducen al aumento del desempleo, bien sea porque desincentivan la contratación de nuevos trabajadores, incentivan la permanencia en condiciones de desempleo o favorecen a los trabajadores que se encuentran empleados frente a los que se encuentran sin empleo, entre otras causas.

Esto en la praxis, se lleva a cabo con el ascenso de Margaret Thatcher y de Ronald Reagan al poder en Inglaterra y Estados Unidos respectivamente, lo que dio paso a un cambio en la política económica mundial; en el campo teórico triunfaron los planteamientos de Friedrich Hayek y Milton Friedman promoviendo un cambio de prioridades, la lucha ya no era contra la crisis, contra el desempleo directamente sino contra la inflación. Se pretendía que los países adoptaran políticas de tal manera que permitiera la liberalización total de los mercados, aduciendo entre muchas cosas, a que las causas fundamentales de las crisis eran intervenciones del Estado y de otras instituciones como los sindicatos que no permitían un obrar libre al mercado en general ni al mercado laboral en particular; todo esto provocaba desequilibrios e inestabilidad económica y crisis. Entonces, el campo teórico-político de los setenta abrió paso a la flexibilización laboral desde los postulados de una escuela económica que denominaron neoliberalismo y, Hayek y Friedman como sus principales promotores. Si bien, las condiciones materiales condicionan los cambios sociales como lo afirma Sabogal:

Es válido pensar que el materialismo histórico, como método para comprender las tendencias de la historia tiene vigencia en la interpretación de estos cambios. No

*fue la decisión subjetiva de los empresarios la que permitió los cambios, son, por el contrario, las revoluciones tecnológicas las que obligan a los mismos*⁴³.

También hay imaginarios ideológicos que se instituyen en la sociedad, quizá, aprovechando el momento histórico e imponen su modo de ver el mundo, que por lo general se da desde las clases dominantes hacia la clase dominada, como anota Zygmunt Bauman citando a Marx:

*La máquina produce plusvalía relativa no sólo porque deprecia directamente la fuerza de trabajo, abaratándola además indirectamente, al abaratar las mercancías que entran en su reproducción, sino también porque en sus primeras aplicaciones esporádicas convierte el trabajo empleado por su poseedor en trabajo potenciado, exalta el valor social del producto de la máquina por encima del valor individual y permite así al capitalista suplir el valor diario de la fuerza de trabajo por una parte más pequeña de valor de producto diario*⁴⁴.

Con esto se puede anotar que los cambios dados son tecnológico-productivos de una parte, y político-ideológicos de otra.

Se puede decir, que los principales argumentos teóricos de flexibilidad radica en los postulados de la escuela económica neoliberal, lo que se busca a partir de esto es la individualización del trabajo hasta el mayor límite de lo políticamente posible llevando a sus máximas consecuencias teóricas, para lo cual era necesario la disminución de intervenciones estatales e institucionales, así como también la eliminación de la acción sindical. La búsqueda de este fin es atacar las medidas estatales hacia el trabajo, a saber:

*Otro conjunto de medidas estatales que refuerzan los tipos salariales son las leyes relativas a los salarios mínimos. Estos proyectos se defienden como un medio para ayudar a las personas con ingresos bajos. De hecho perjudican a estos sectores de la población*⁴⁵.

Aduce entonces que el Estado no puede participar en establecer por ejemplo un salario mínimo, ya que éste desestimularía la demanda de trabajo por parte de los empresarios, esto sería, por ende, causa de desempleo.

Los individuos que no pueden elegir patrono son en su gran mayoría los perjudicados por las medidas de la Administración. Hemos mencionado ya un tipo:

⁴³ SABOGAL TAMAYO, Julián. *Desarrollo Humano Multidimensional*. Op. Cit. Pg. 64.

⁴⁴ *Ibíd.* Pg.61.

⁴⁵ FRIEDMAN, Milton Y FRIEDMAN Rose, *La Libertad de Elegir*. Ediciones ORBIS, S.A. Barcelona 1988. Pg. 328-329.

*aquellos a quines la existencia de leyes sobre salarios mínimos condena al desempleo.*⁴⁶

Y Hayek también afirma:

*Tardíamente he venido a coincidir con Joseph Schumpeter, quien hace treinta años afirmaba que existe un conflicto irreconciliable entre la democracia y el capitalismo, con la salvedad que no es la democracia como tal la institución compatible, sino una forma particular de organización democrática hoy considerada como la única posible, la que producirá una progresiva expansión del control gubernamental de la vida económica, aún cuando la mayoría del pueblo desee preservar la economía de mercado*⁴⁷.

Además del Estado, la otra institución a atacar sería los sindicatos. La acusación que hace Friedman por ejemplo es que la existencia de sindicatos de la misma manera que el Estado, mantienen rígidos los salarios con tendencia hacia el alza, esto, lo que provoca es que unos pocos sean beneficiarios de los salarios altos, de tal manera que se impone el desempleo en dos sentidos: el primero, desde la demanda de los empresarios; y el segundo, desde la no creación de nuevos empleos, al respecto dice:

*¿Cómo pueden los sindicatos aumentar los salarios de sus miembros? ¿Cuál es el orden básico de ese poder? La respuesta es: su habilidad para limitar el núcleo de empleos disponibles o, lo que es igual, reducir la cifra de trabajadores que pueden ocupar un empleo determinado. Los sindicatos han podido limitar la cifra de empleos imponiendo unos salarios altos, en general con ayuda del Estado*⁴⁸.

Y el otro punto sería poner a los trabajadores y a los empresarios en contra de toda acción sindical, esto se lo puede expresar en el siguiente apartado:

*Volviendo al tipo de salario, ¿de qué modo puede conseguir una asociación sindical la aprobación de un tipo de salario alto? Una vía es la violencia o la amenaza de ésta: amenazándoles con destruir los bienes de los empresarios, o con apalearlos si dan empleo a trabajadores no sindicados o si pagan a sus afiliados una cantidad inferior a la especificada por el sindicato; u hostigar a los trabajadores, o destrozar sus bienes, en el caso de que acepten trabajar a un salario inferior*⁴⁹.

A esto se suma Hayek diciendo lo siguiente:

⁴⁶ FRIEDMAN, Milton Y FRIEDMAN Rose. *La Libertad de Elegir* Op. Cit. Pg. 340.

⁴⁷ HAYEK, Friedrich. *¿Inflación o Pleno Empleo?* Editorial Diana, México, 1979. Pg. 172-173.

⁴⁸ FRIEDMAN, Milton Y FRIEDMAN Rose. *La Libertad de Elegir* Op. Cit. Pg. 326.

⁴⁹ *Ibíd.* Pg. 327.

Los sindicatos no han conseguido su importancia y poder actuales por el mero ejercicio del derecho de asociación. Lo que son se lo deben en gran medida a que legisladores y tribunales han venido otorgándoles privilegios de los que no goza ninguna persona o entidad. Son la única institución con la que el gobierno ha fracasado totalmente en su función primordial: la de procurar que nadie ejerza coerción sobre otro; i por coerción no entiendo aquí ante todo la que sufren los empresarios, sino la impuestas por unos trabajadores a otros. Sólo por la coacción que a los sindicatos se les ha permitido ejercer sobre quienes desean trabajar en condiciones no aprobadas por ellos han podido someter a los empresarios a toda suerte de presiones nocivas⁵⁰.

El fin de estos planteamientos es la justificación de la libertad del mercado, la que Friedman resume muy bien en lo siguiente:

Cuando los sindicatos consiguen salarios mayores para sus afiliados restringiendo la entrada en una profesión o en un oficio, esos salarios más altos se obtienen a expensas de otros trabajadores que ven sus oportunidades reducidas. Cuando el Estado remunera a los funcionarios con sueldos más elevados, estas percepciones más altas se conceden a expensas de los contribuyentes. Pero cuando los trabajadores consiguen salarios y condiciones de trabajo mejores a través del mercado, cuando obtienen aumentos concedidos por empresas que compiten entre sí para contratar a los mejores trabajadores, y alcanzados por trabajadores que luchan entre sí para hacerse con los mejores puestos de trabajo, esos salarios mayores no se perciben a expensas de nadie. Pueden provenir sólo de una productividad, de una inversión de capital y de una difusión de los conocimientos y técnicas mayores. Todo el pastel es mayor: hay más para el trabajador, pero también para el empresario, el inversor, el consumidor, e incluso para el recaudador de impuestos.

Este es el modo en el que un sistema de mercado libre distribuye los frutos del progreso económico entre todos los ciudadanos⁵¹.

Por todo esto se puede ver que los cambios deberían darse en este sentido; en una actuación mayor del mercado, y sí al trabajo nos referimos: es buscar de la mejor manera que los salarios estén determinados exclusivamente por el mercado. Acerca de estos cambios Hayek dice lo siguiente:

Tenemos buenas razones para pensar que el paro indica que la estructura de precios y salarios relativos se ha distorsionado (de ordinario, a causa de la fijación de precios impuesta por los monopolios⁵² o por el gobierno), y que para

⁵⁰ HAYEK, Friedrich. *¿Inflación o Pleno Empleo?* Op. Cit. Pg. 142-143.

⁵¹ FRIEDMAN, Milton Y FRIEDMAN Rose. *La Libertad de Elegir* Op. Cit. Pg. 341-342.

⁵² Para Hayek los monopolios eran los sindicatos que se asociaban para tener el poder suficiente y, alcanzar un alza de salarios.

*restablecer el equilibrio entre la demanda y la oferta de trabajo en todos los sectores habrá que introducir algunos cambios en los precios y salarios relativos y ciertas transferencias de trabajo*⁵³.

Otro de los cambios fundamentales que el neoliberalismo propuso a través de Hayek fue el de priorizar la preocupación por la inflación antes que por el desempleo. Por tanto, el autor trae a consideración las siguientes afirmaciones:

Sería de desear, aunque es mucho pedir, que el término “pleno empleo”, tan relacionado con la política inflacionista, se abandonase. (...) Debemos dejar bien sentado que nuestro objetivo debe ser, no el empleo máximo alcanzable a corto plazo, sino un “alto y estable (es decir, contínuo) nivel de empleo”, como dijo uno de los “British White Papers” de la época de la guerra. Pero este objetivo sólo se puede conseguir restableciendo el mercado libre de trabas que, con el juego de precios y salarios, establece para cada sector la correspondencia de oferta y demanda.

*Una de las principales misiones de la política monetaria debe ser la de impedir fluctuaciones en la cantidad de dinero o en el volumen de la corriente de ingresos, pero no nos debemos dejar llevar por la preocupación del influjo que esta política ejerce sobre el empleo. El principal objetivo ha de ser la estabilidad del valor de la moneda*⁵⁴.

La justificación de Hayek hacia la inflación es que ésta, al incrementarse a través de políticas estatales tendientes a privilegiar el empleo en el largo plazo lo que provocan es un desempleo aún mayor, y totalmente destructor de la producción. Al respecto dice:

*Las verdaderas medidas de la teoría “macroeconómica” dominante han recomendado como remedio del paro, especialmente el incremento de la demanda global, se han convertido en causa de una mala asignación de los recursos que inevitablemente conducirá a un paro todavía mayor*⁵⁵.

Y también afirma:

*La inflación tiene muchos perniciosos efectos cuya gravedad tan sólo quienes hayan sufrido un completo proceso inflacionario son capaces de apreciar. El más grave a la par que menos comprendido de todos ellos, es que ineluctablemente provocará, a la larga, la aparición de un importante nivel de desempleo*⁵⁶.

⁵³ HAYEK, Friedrich. *¿Inflación o Pleno Empleo?* Op. Cit. Pg. 14.

⁵⁴ *Ibíd.* Pg. 55-56.

⁵⁵ *Ibíd.* Pg. 21.

⁵⁶ *Ibíd.* Pg. 72-73.

Además de estos efectos dice Hayek que no se debe subestimar los otros efectos dañinos de la inflación, ya que el desastre monetario lo tolera el pueblo, que al haber un alza en los precios de los productos no puede acceder a ello y, por tanto, se queda sin energías y subsumido en el tiempo.⁵⁷

Para Hayek significa lo siguiente:

Mucha de la confusión existente se deriva del inapropiado uso del término "inflación". Su original y correcto significado se refiere al incremento de los medios de pago; lo que en igualdad de otras circunstancias, dará lugar a un alza de precios⁵⁸.

Lo anterior es sólo una mirada del problema de la inflación que en cierta medida es la voz del capital, –sobre esto se volverá más adelante–, imponiéndose sobre la voz del proletariado. Porque desde otro punto de vista, podemos observar la respuesta de Consuegra a esa afirmación:

Debe quedar en claro, pues que la inflación no es la consecuencia del mal manejo de la conducta monetaria, ni del abuso de la emisión del papel moneda sobre un cierto respaldo de oro. Los precios no suben por el exceso de moneda. Sino al revés: las nuevas cantidades que entran a la circulación son la consecuencia de la subida de los precios, en la dinámica del capitalismo.

Del examen de lo anterior, bien puede enunciarse una ley: siempre la cantidad de dinero en circulación, dada la suma total de los precios, tiende a corresponder a la realmente necesaria para la circulación⁵⁹.

Bajo todas las argumentaciones anteriores acerca del neoliberalismo quedaría preguntarnos ¿por qué es tan importante la lucha contra la inflación, los sindicatos y el Estado?

Aquí nos encontramos en una encrucijada, quizá el problema de la flexibilidad es mucho más profundo de lo que en principio, o en apariencia podríamos ver. Pensemos por un momento en lo siguiente: Existe una ideología y estamos en un mundo histórico-capitalista; estamos en el reino de las multinacionales, la producción y el consumo; un mundo que no ha pensado en el bien vivir de la humanidad, sino que se ha preocupado por hacer las cosas más fáciles para la acumulación, pues esto, es el desenfreno y la enfermedad psíquica de esta sociedad, buscar cada vez más y más; preferir más a menos, donde el deseo de ostentación y poder es ilimitado. Vivimos entonces en un mundo dominado por los dueños del capital, que siguen en pro de incrementarlo, ante este escenario ¿cuál

⁵⁷ CFR: HAYEK, Friedrich. *¿Inflación o Pleno Empleo?* Op. Cit. Pg. 46.

⁵⁸ *Ibíd.* Pg. 72.

⁵⁹ CONSUEGRA HIGGINS, José. *Teoría de la Inflación el Interés y los Salarios* Plaza y Janes, Bogotá 1980. Pg. 92.

es la contravía de la acumulación? Sería de entender que lo que no permitiría la acumulación es la redistribución de la riqueza, para ser concretos, el ingreso que recibe la mayoría de la población a través de salarios; por lo que la contradicción esta dada. El salario contra la tasa de ganancia, es una pugna entre los opuestos, y entonces, lo que buscaría la clase dominante es la manera de reducir los salarios, y lo que buscaría la población trabajadora es la manera de aumentarlos.

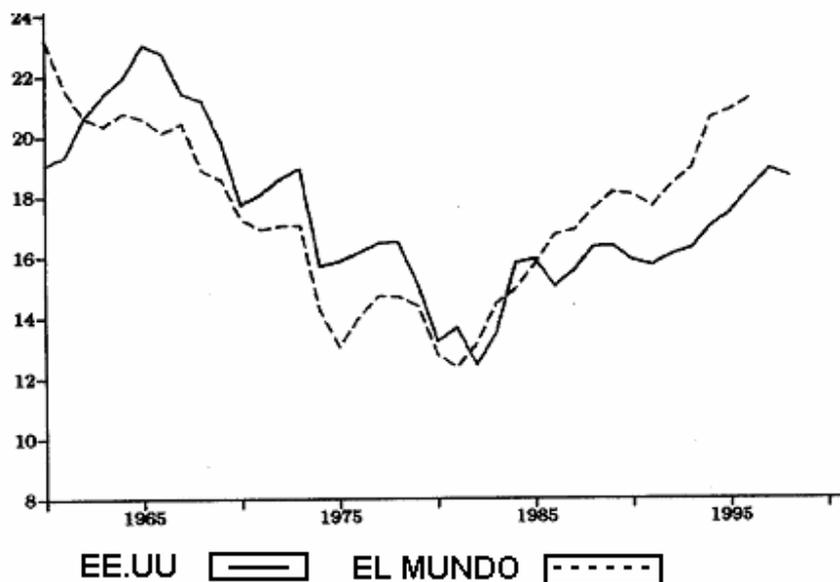
En los manuales de economía de las universidades latinoamericanas, aparece el siguiente principio:

El segundo paso del desarrollo de la teoría de la oferta consiste en relacionar los precios de las empresas con sus costes. Los costes laborales constituyen el principal componente de los costos totales. En este caso, el principio rector es el siguiente: las empresas ofrecen la producción a un precio que cubra al menos sus costes. Naturalmente les gustaría cobrar un precio superior al coste, pero la competencia procedente de las empresas que ya existen y de las que podría entrar en el sector para recoger algunos de los beneficios impide que los precios se alejen mucho de los costes⁶⁰.

Esto está acorde con la racionalidad económica que busca el mayor beneficio con el menor costo, como queda claro en este aparte los costos laborales son el principal coste, por lo que la única manera de incrementar la ganancia, sería disminuyendo este coste de cualquier forma. Con esto se puede decir que en esta investigación, la argumentación se basa en que los cambios hacia la flexibilidad laboral no se dieron para proteger a la población de los precios altos, ni tampoco para disminuir el desempleo y mucho menos para el bienestar de la población. Pensemos, simplemente, que todo el discurso de la flexibilidad laboral a partir de la década de los setenta intenta incrementar la tasa de ganancia, y esto como su principal objetivo. Veamos la siguiente gráfica.

⁶⁰ DORNBUSCH, Rudiger. *Macroeconomía*. Editorial Mc Graw Hill. Madrid, 2004. Pg. 141.

Gráfico 8
Tasa de Ganancia: Estados Unidos y el Mundo



Fuente: Tesis doctoral. RODRÍGUEZ VARGAS, J.J. "La Nueva Fase de Desarrollo Económico y Social del Capitalismo Mundial", Universidad Nacional Autónoma de México, 2005.

Como observamos en la gráfica anterior, la tasa de ganancia en los Estados Unidos y en el mundo en general, venía en decadencia, por lo que se era urgente brindar una respuesta a la crisis de acumulación surgida en aquel momento, y producida por los dos sentidos mencionados anteriormente: un estancamiento de la productividad por un agotamiento tecnológico; y una presencia fuerte en las negociaciones de los salarios por parte del Estado y los sindicatos. El primer problema, se puede decir, el avance de la historia lo solucionaría; pero el segundo, se debía reducir el poder de negociación de los trabajadores a como diera lugar para mantener la tasa de ganancia. Estas salidas fueron fundamentalmente de carácter teórico-político, como ya se mencionó, abanderado desde la teoría por Hayek y Friedman; y en lo político por Reagan y Thatcher.

La flexibilización laboral se constituiría en la solución al problema distributivo de la riqueza que fundamentalmente se dio a favor de los propietarios del capital y en contra de los trabajadores, favoreciendo el proceso de acumulación a expensas de una mayor pobreza, una distribución del ingreso más desigual y un grado de mayor exclusión.⁶¹

⁶¹ RODRÍGUEZ, J. J, *La Nueva Fase de Desarrollo Económico y Social del Capitalismo Mundial*. Tesis Doctoral. UNAM. Pg. 25.

En seguida se prosigue a examinar la propuesta de eliminar las rigideces y dejar que el salario se defina por oferta y demanda, es decir, que lo defina el mercado.

Se parte de lo siguiente: la gran mayoría de la población en el mundo pertenece a la clase proletaria, y la clase dominante o los dueños del capital son una minoría muy limitada. Ahora bien, todas las reformas hacia incrementar la ganancia producen mayor pobreza, exclusión y miseria, y una elevada concentración del ingreso, las conclusiones ante este escenario serían simples: al gran capital le conviene que se incremente la pobreza y la miseria, porque esto iría en detrimento de los salarios, que como ya se mencionó es el principal costo, por lo tanto, todas las reformas que se hagan en el campo laboral tendrán una tendencia hacia la disminución del salario, y puede ser por varias circunstancias, a saber: incremento en la jornada laboral, un aumento de las capacidades físicas y psíquicas de los obreros, un aumento de la tecnología que permita una mayor productividad en menor tiempo, o directamente una disminución de los salarios. Esto se hace evidente, en todas las reformas laborales implementadas a partir de los años setenta; y en Colombia, en todas las leyes que se han hecho hacia la flexibilización laboral.

La propuesta del capital con conciencia de esta situación es que no existan rigideces, dejar el salario a la “voluntad” del mercado. Ahora si retomamos el hecho de que los oferentes son una gran mayoría de clase media, pobre y excluída; y los demandantes son un limitado número pequeño de capitalistas, el resultado sería una depresión de los salarios tal, que atentaría contra la vida de la población, condenándola a más miseria y muerte.

Desde este punto entonces sería fácil entender la pugna entre el capital y el trabajo, ya que al obrero se le paga con lo que él mismo produce, esto ya lo había dicho Marx en su momento:

El resultado de este proceso es que el fondo del cual el capitalista paga al asalariado no es, en realidad, más que el propio producto de éste, lo que de hecho equivale a decir que el capitalista y el obrero se reparten el producto por partes alícuotas⁶².

Esto lo podríamos unir a la siguiente afirmación, también del mismo pensador:

Como el capitalista y el obrero sólo pueden repartirse este valor, que es limitado, es decir, el valor medido por el trabajo total del obrero, cuanto más perciba el uno, menos obtendrá el otro, y viceversa. Partiendo de una cantidad dada, una de sus partes aumentará siempre en la misma proporción en que la otra disminuye. Si los

⁶² MARX, Carlos. Historia Crítica de la Teoría de la Plusvalía. Ediciones S.F.A. México, 1970. Pg. 45.

*salarios cambian, cambiarán, en sentido opuesto, las ganancias. Si los salarios bajan subirán las ganancias; y si aquellos suben, bajarán éstas.*⁶³

Ahora para afirmar más claro, la pugna entre salarios y ganancia podemos observar que el mismo Adam Smith lo había descubierto hace ya mucho tiempo:

Los salarios corrientes dependen en todos los lugares del contrato que se establece normalmente entre dos partes, cuyos intereses en modo alguno son coincidentes. Los trabajadores desean conseguir tanto, y los patronos entregar tan poco, como sea posible. Los primeros están dispuestos a asociarse para elevar los salarios, y los segundos para disminuirlos.

*No resultó, empero, difícil prever cuál de las dos partes se impondrá habitualmente en la puja, y forzará a la otra a aceptar sus condiciones*⁶⁴

A través de la historia la clase dominante ha buscado siempre una “justificación” de la acumulación o también la institución de un imaginario en el que la población en general contribuya a un incremento de la tasa de ganancia. Esto lo podemos observar en Adam Smith que hablaba de la ocupación, como los salarios aumentaban en consecuencia de un mayor ingreso para los dueños del capital o los terratenientes.⁶⁵

David Ricardo con el establecimiento de un precio natural que conllevó a las teorías del salario de subsistencia: que como lo anota José Consuegra tienden a parecerse a la esclavitud o servidumbre⁶⁶, en Jhon Stuart Mill que dio lugar a la teoría del fondo de los salarios que no difería mucho de la tesis neoliberal actual, sustento de la flexibilidad: se trataba de dejar los salarios al mercado y tratar al trabajo como una mercancía cualquiera⁶⁷. Haciendo alusión a esta teoría dice el pensador colombiano José Consuegra:

*Este principio natural -esencia del liberalismo económico- es inexorable. A su cruda realidad hay que someterse: la gente protesta a veces con calor, dice Handerson, contra la idea de tratar al trabajo “como una mercancía”. Esta indignación se basa en la insensibilidad humana, pero como va contra el hecho, de que las leyes de la oferta y la demanda determinan la remuneración del trabajo, es nuestro ladrillo a la luna*⁶⁸

Y para la actualidad los planteamientos ya expuestos de Fredman y Hayek.

⁶³ MARX, Carlos. *Salarios Precio y Ganancia*. Ediciones en lenguas extranjeras. Beijing, 1976. Pg. 24.

⁶⁴ SMITH, Adam. *La Riqueza de las Naciones*. Alianza Editorial. Madrid, 2004. Pg. 110-111.

⁶⁵ CFR: SMITH, Adam. *La Riqueza de las Naciones* Op. Cit. Pg. 114-115.

⁶⁶ CFR: CONSUEGRA HIGGINS, José. *Teoría de la Inflación el Interés y los Salarios* Op. Cit. Pg. 183.

⁶⁷ CFR: MILL, Jhon Stuart. *Principios de Economía Política*. Fondo de Cultura Económica. México D.F. 1996. Pg. 309-310.

⁶⁸ CONSUEGRA HIGGINS, José. *Teoría de la Inflación el Interés y los Salarios* Op. Cit. Pg. 184.

Para ser consecutivos con lo expuesto hasta el momento analizaremos el papel del Estado en la relación capital-trabajo. Hasta los setenta el pensamiento fordista-taylorista había conseguido el favor del Estado, como un aliado incondicional, esto en el tiempo permitió como lo anota Fredman que el poder de los sindicatos tenga mayor fuerza en las negociaciones de los salarios, por esta razón había que eliminar la participación del Estado en la economía, y que ya no exista por ejemplo: el establecimiento de un salario mínimo. Esto aún no lo han conseguido totalmente, aunque se podría decir que están muy cerca. En la actualidad las cosas acontecidas, nos llevan a concluir que el Estado –en el campo del trabajo- se ha transformado; ha pasado de ser un relativo regulador de la explotación del capital hacia el trabajo, a ser un instrumento del capital en contra de los trabajadores; ahora observamos a cada Estado de los distintos países de la mano de las multinacionales, creando leyes –como las expuestas en Colombia- en contra del trabajador y a favor del capital. Hemos sido testigos de cómo la flexibilización laboral ha atravesado todo el globo terráqueo con la ayuda de los Estados; y cada vez más la debilidad de los obreros se acentúa, y el trabajador se parece más al esclavo. Pero, ¿cuáles han sido los cambios en las condiciones del trabajo?, el sociólogo brasileño Ricardo Antunes afirma que las condiciones de vida de los trabajadores está en crisis, y que los obreros han “aceptado” esta condición:

La crisis llega también intensamente como se evidencia, al universo de la conciencia, de la subjetividad del trabajo y de sus formas de representación. Los sindicatos están desconcertados, ejercitando una práctica que rara vez fue tan defensiva. Se distancian cada vez más del sindicalismo y de los movimientos sociales clasistas de los años 60/70, que propugnaban el control social de la producción, adhiriendo a un acrítico sindicalismo de participación y negociación, que en general acepta el orden del capital y del mercado. Sólo cuestionan aspectos fenoménicos de este mismo orden. Abandonan las perspectivas que implican acciones más globales, que vislumbran la emancipación del trabajo, la lucha por el socialismo y por la liberación del género humano, aceptando una socialdemocratización acrítica, o lo que es más perverso, hacer el debate, pero dentro del universo de la agenda y del ideario neoliberal.

[...] El mundo del trabajo no encuentra, en sus tendencias dominantes, especialmente en los organismos sindicales, disposición para luchar con un carácter anticapitalista. Las distintas formas de resistencia de clase encuentran barreras porque no existen direcciones dotadas de una conciencia que vaya más allá del capital.⁶⁹

⁶⁹ ANTUNES, Ricardo. *¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Op. Cit. Pg. 47-48.

Expresa Antunes un resumen de la transformación del trabajo de la siguiente manera:

*En el universo del trabajo del capitalismo contemporáneo, se observa un proceso múltiple: por un lado se verificó una desproletarización del trabajo industrial, fabril, en los países capitalistas avanzados, con mayor o menor repercusión en las áreas industrializadas del Tercer Mundo. En otras palabras, hubo una disminución de la clase obrera industrial tradicional. Pero, paralelamente, se efectuó una notoria expansión del trabajo asalariado, a partir de la enorme ampliación de asalariados en el sector de servicios; se verificó una significativa heterogenización del trabajo, expresada también a través de la creciente incorporación de contingentes femeninos al mundo obrero; se percibe, igualmente, una subproletarización intensificada, presente en la expansión del trabajo parcial, temporario, precario, subcontratado, "tercerizado", que marca la sociedad dual en el capitalismo avanzado [...]*⁷⁰.

En otro aparte también afirma:

[...] estas diversas categorías de trabajadores tienen en común la precariedad del empleo y de la remuneración; la desregulación de las condiciones de trabajo, en relación con las normas legales vigentes o acordadas, y la consabida regresión de los derechos sociales, así como la ausencia de protección y libertad sindicales, configurando una tendencia a la individualización extrema de la relación salarial.

[...] La actual tendencia de los mercados de trabajo es reducir el número de trabajadores fijos para emplear cada vez más una fuerza de trabajo que entra fácilmente y es despedida sin costos.

*André Gorz agrega que aproximadamente entre un 35% y un 50% de la población trabajadora británica, francesa, alemana y norteamericana se encuentra desempleada o desarrollando trabajos precarios, parciales, etcétera, que Gorz denominó "proletariado posindustrial", exponiendo así la dimensión real de aquello que algunos llaman la sociedad dual*⁷¹.

A partir de todas estas transformaciones que afectaron la forma de ser de la clase trabajadora, -que se ha vuelto más heterogénea y compleja- también afectó a la organización sindical de los trabajadores a escala mundial. En su estudio, Antunes dice:

[...] en la mayoría de los países capitalistas occidentales industrializados, la tasa de sindicalización, esto es, la relación entre el número de sindicalizados y la población asalariada, viene decreciendo. En Europa Occidental, excluidos España,

⁷⁰ *Ibíd.* Pg. 53.

⁷¹ *Ibíd.* Pg. 56-57.

Portugal y Grecia, se redujo de 41% en 1980 a 34% en 1989. si se incorporan los tres países citados arriba, las tasas serían aún menores. Recordemos, para hacer comparaciones, que en Japón la tasa bajo del 30% al 25% en el mismo período, y en Estados Unidos se redujo del 23% al 16%⁷².

En Colombia actualmente –como se mostró anteriormente- la sindicalización está casi desapareciendo a medida que se ha dado un proceso de individualización del trabajo y mayores formas de flexibilidad; la que más ha atentado contra la sindicalización ha sido la creación de Cooperativas de Trabajo Asociado.

La profundidad del problema no sólo es la reducción del poder sindical, sino que la asociación se hace casi imposible cuando se ha dado un cambio de trabajadores estables a un mundo de trabajadores incapaz de aglutinarse debido a las contrataciones parciales, temporarias, precarias y de economía informal, etc. Todo esto se convierte en una barrera de acero para la consolidación la consolidación de una conciencia de clase de los trabajadores, que ahora pelean entre sí bajo la lógica de la competencia por simplemente sobrevivir, esto ha individualizado más al obrero que se ha convertido en un ser solitario.

Con esto se quiere sustentar que el argumento de la flexibilidad laboral, no es, sino una fetichización de las intensiones de incrementar la tasa de ganancia del capital, y por tanto, una eliminación de las barreras, ¿cuáles?: el Estado y los sindicatos, a esto se le denomina “una liberalización del mercado de las rigideces”.

Una vez develado lo concerniente al Estado y los sindicatos, queda la otra tarea. Ahora se trata de develar el discurso de la Inflación.

-Cómo se expuso anteriormente- la inflación no es un alza de precios como tal, sino, -como plantea Hayek- un incremento de la cantidad de dinero en circulación que provoca un alza constante de precios. Aquí cabe la pregunta: ¿Por qué deviene dicha argumentación?, es lógicamente simple. Se justifica el hecho de que la inflación es un golpe para la mayoría de la población que no tiene acceso a esos precios, y la causa de que suban los precios es consecuencia de un incremento en los salarios ya que los costos se incrementan y esto se traslada al precio. Y desde el otro punto, el exceso de ingresos por parte de la clase trabajadora hace que la cantidad de dinero en circulación aumente, provocando un alza de los precios. Esto entonces se traduce en una inflación descontrolable que provocaría un desempleo impresionante, porque se detendría la producción por dichos salarios altos y por los precios altos de esos productos; por ésta razón argumentaba Hayek que la lucha debe darse contra la inflación y no contra el desempleo, ya que si se corrige dicha inflación, el empleo se fortalecería. Por

⁷² ANTUNES, Ricardo. *¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Op. Cit. Pg. 71.

tanto, los salarios no deberían aumentarse sino dejarlos al juego de mercado entre oferta y demanda.

Contrario a esta visión existe un planteamiento que hace Consuegra, argumentando que la cantidad de dinero no presupone los precios, sino al revés. Examinemos su propuesta:

Debe quedar en claro, pues, que la inflación nos es la consecuencia de mal manejo de la conducta monetaria, ni del abuso de la emisión de papel moneda sobre un cierto respaldo en oro. Los precios no suben por el exceso de moneda. Sino al revés: las nuevas cantidades de monedas que entran a la circulación son la consecuencia de la subida de los precios en la dinámica del capitalismo.

Del examen de lo anterior, bien puede enunciarse una ley: siempre la cantidad de dinero en circulación, dada la suma total de los precios, tiende a corresponder a la realmente necesaria para la circulación.⁷³

De acuerdo con este planteamiento, el salario no aumenta la cantidad de dinero, ni por ende, los precios, sino que, al tener el control sobre los precios, los monopolios y los grandes capitalistas voluntariamente determinan los precios. Al respecto dice lo siguiente:

Y este fenómeno de precios, que en el capitalismo exige del movimiento permanente de las maquinarias impresoras de papel moneda, hay que indagarlo exclusivamente en la estructura del sistema: en los países dominantes, los altísimos grados de concentración de capital, aseguran el dominio de la oferta. En las regiones dominadas, la operancia de las empresas monopolistas extranjeras, al lado de la modalidad de las formas de tenencia de la propiedad –capital y tierra– hacen aún más protuberante el control de la oferta.

Una vez controlada la oferta, los precios quedan sometidos a la voluntad de los monopolistas.⁷⁴

Ésta tesis de Consuegra es válida en la actualidad ya que el capital mundializado está controlando la oferta, y por consiguiente, los precios, pero se ha fetichizado el problema llevando la culpabilidad a los salarios. Si en cambio, podríamos decir que esto también conlleva a un triunfo del capital en la pugna salarios/ganancia. Por tanto, el discurso de la preocupación por la inflación no es otro, sino, una justificación del capital para mantener los salarios bajos y la tasa de ganancia alta.

Hasta este punto, en cierta medida, se ha develado el carácter fetichista de las argumentaciones neoliberales dirigidas hacia el Estado, los sindicatos y la

⁷³ CONSUEGRA HIGGINS, José. *Teoría de la Inflación el Interés y los Salarios* Op. Cit. Pg. 92.

⁷⁴ *Ibíd.* Pg. 92

inflación. Pero hay que tener en cuenta, que a pesar de que se pueda en alguna manera desenmascarar del enfoque neoliberal sus verdaderas intenciones, esto es lo que predomina⁷⁵, y el revertir este proceso retomado con fuerza desde los setenta parece una teoría muy difícil de asumir.

Con todo lo expuesto hasta aquí, no nos queda sino ser pesimistas ante el estado actual de las cosas. El salario del que dependen millones de personas en el mundo y las condiciones de vida de ellos, sus familias y la mayoría de la población seguirá en un deterioro aún mayor; y la flexibilización aún sigue profundizándose en los países.

⁷⁵ Como dijo un poeta en alguna ocasión: que impere no significa que sea justo aunque sea “legal”

CONCLUSIONES

A manera de conclusión se puede decir, que la flexibilidad laboral ha provocado en el bienestar de los trabajadores un detrimento profundo –de ellos y sus familias-, también desde otro punto, la flexibilización ha provocado una mayor pobreza y desempleo; y, en el empleo una inestabilidad total con trabajos parciales, temporarios y precarios, como también una tendencia grande hacia la informalidad y el subempleo, todo esto ha debilitado casi totalmente la fuerza de la clase obrera que ahora se le podría llamar “clase miserable”.

Es relevante entender también que la flexibilización laboral con su proceso de individualización del trabajo, ha provocado en los obreros un desconocimiento total de su condición de explotados, ya que hasta sus patrones son desconocidos. Debe quedar claro también, que en el enfoque neoliberal, y en sí, en la lucha del capital contra el obrero asalariado ha sido no sólo teórico-política sino de una violencia muy fuerte. Se han perdido, y se están perdiendo, en la actualidad la mayoría de reivindicaciones que la unión obrera había logrado a través del tiempo, se ha silenciado la voz de la clase que vive del trabajo, a fuerza. Lo más impresionante de esto es, que la conciencia del proletariado se ha adormecido – quizá con justas razones-, y se ha acostumbrado al estado de las cosas. Hoy por hoy, no existe un obrero unido a otro, sino un obrero en competencia con otro, simplemente por el hecho de sobrevivir.

A esta altura del desarrollo de esta investigación, no queda sino hacer un recuento muy somero del por qué se asume la posición pesimista, expresando todo lo que quiere hacer, y ha hecho el enfoque neoliberal actual.

El debilitamiento del poder de la asociación obrera, se refleja como logro de la flexibilización laboral a través de la disminución de los sindicatos en el mundo entero; en Colombia, esto se ha visto reflejado en la relación inversa cooperativas de trabajo asociado-sindicatos, donde los sindicatos casi han desaparecido en el país, en tanto, que las Cooperativas de Trabajo Asociado han llegado a alcanzar altos niveles de existencia.

La supervivencia de la clase que vive del trabajo en la actualidad, está siendo amenazada por toda la concepción neoliberal expuesta en la flexibilidad laboral, y aplicada ampliamente por los países de todo el mundo, y en Colombia, en especial, muy bien aplicada desde los años noventa hasta el momento actual.

Otra de las grandes políticas que están implementando los países en el mundo, debido a la recomendación del recetario neoliberal, es la lucha contra la inflación,

algo que es, como ya se expuso, una política en contra del salario; en Colombia esto se ve reflejado en la política de inflación objetivo.⁷⁶

La flexibilidad laboral -como justificación para un incremento en la tasa de ganancia- ha sido una política nefasta en detrimento de los salarios y las condiciones de vida de los trabajadores que ha provocado más pobreza y desempleo, mayormente en países con las condiciones de Latinoamérica.

Como ya se dijo, todo este proceso ha hecho un obrero desentendido de las condiciones de otros obreros, y en la lucha por sobrevivir, compite con aquél, y no le importa, porque está luchando por la vida.

Con todo esto podemos decir, que en sí, la flexibilización laboral está a favor del capital, y en la pugna salarios/ganancia es un arma de éste que se impone por la fuerza.

¿Cuál es el paso a seguir de la tendencia de flexibilización laboral?: después de todo lo expuesto por flexibilización, la dirección de ésta es clara, la flexibilización busca llegar al punto de que los salarios estén totalmente determinados por el mercado, ya que esto haría que los salarios lleguen al mínimo nivel posible, esto es simplemente de entender en la relación: población que ofrece fuerza de trabajo, y empresarios que demanden, siendo los primeros mayoría con respecto a los segundos.

Para terminar, la tendencia de los salarios en un futuro no muy lejano es a la baja, por todas las circunstancias socio-histórico-políticas que se ejercen en el sistema capitalista, esto se traduce en que la concentración del ingreso seguirá creciendo por un lado, y la pobreza, la miseria, el desempleo y la exclusión por otro. Dentro de la tendencia histórica esto podría no ser completamente perjudicial, porque una unión de desempleados, obreros, excluidos, desechados, académicos, y estudiantes podría hacer la diferencia, ya que el dolor se lo resistiría por un momento, luego podrían venir una serie de revoluciones conjuntas de la población en general en contra del capital; a esto se le suma la relación histórica obrero-máquina, o en términos de economía política: capital constante y variable, que en su evolución histórica producirían un cambio en las relaciones sociales hacia otro modo de vida. Esto se argumenta bajo lo siguiente: el avance de la tecnología en los procesos productivos en la actualidad, ha llegado a puntos supremamente altos, esto ha desplazado en gran medida el trabajo de los obreros y ha provocado parte del gran desempleo mundial, y seguirá provocándolo cada vez con mayor fuerza. Antunes dice al respecto:

⁷⁶ Un ejemplo de que la lucha contra la inflación en Colombia defiende intereses, es que por ejemplo, los salarios en Estados Unidos, la Unión Europea o Inglaterra, son mucho más altos que en Colombia; sin embargo, la tasa de crecimiento de estos países, como también la tasa de empleo, son superiores a las nuestras. Entonces aquí cabe la pregunta: ¿por qué tanto énfasis en la aplicación de esta política en Colombia?

[...] en un ensayo más prospectivo y menos interesado en demostraciones empíricas, trata de marcar algunas de las tendencias en curso ocasionadas por la revolución tecnológica: recuerda que las proyecciones del empresariado japonés apuntan como objetivo a “eliminar completamente el trabajo manual de la historia japonesa hacia el final del siglo. Aunque hay en esta meta cierto matiz de jactancia, las intenciones deben ser tenidas en cuenta”

Sobre Canadá, “se prevé una moderada tasa del 25% de trabajadores que perderán su puesto de trabajo hasta el final del siglo, como consecuencia de la atomización”. En referencia a las previsiones norteamericanas, alerta sobre el hecho de que “serán eliminados 35 millones de empleos hasta el fin del siglo, a causa de la atomización”⁷⁷

Podemos tomar también el caso de una fábrica del Japón expuesto en el libro de Antunes:

*El caso de la fábrica automatizada Fujitsu FAPUC (Japón), un ejemplo de avance tecnológico, es muy esclarecedor. Más de cuatrocientos robots fabrican otros robots, durante las 24 horas, los obreros, casi cuatrocientos, trabajan durante el día. Con métodos tradicionales serían necesarios cerca de cuatro mil obreros para obtener la misma producción.*⁷⁸

Esto hace que en la relación obrero-máquina -donde el obrero empieza a excluirse por el avance tecnológico- actualmente el primero se convierte casi en un supervisor del proceso productivo⁷⁹, este avance de los medios con la decadencia del trabajo que es productor del valor, pueden hacer que la base en la que se sustenta el capital no resista y estalle dando lugar a unas nuevas relaciones sociales.

En este sentido la conclusión más importante sería, que de acuerdo a la tendencia histórica existen posibilidades para un cambio de modo de vida, y esas posibilidades serían incrementadas por una unión de aquéllos afectados en sus condiciones de vida por el sistema actual:

¡Seres humanos concientes, excluidos, desechados y pobres del mundo, Uníos!

⁷⁷ ANTUNES, Ricardo. *¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Op. Cit. Pg. 55-56.

⁷⁸ *Ibíd.* Pg. 63.

⁷⁹ Antunes afirma: “que la reducción de la dimensión variable de capital, resultante del aumento de la dimensión constante, o en otras palabras la sustitución del trabajo vivo por el trabajo muerto, ofrece como tendencia las unidades productivas más avanzadas, la posibilidad de que el trabajador se aproxime a ser supervisor y regulador del proceso de producción”. *Ibíd.* Pg. 60

RECOMENDACIONES

Para lo que compete a las recomendaciones queremos en principio expresar lo siguiente:

En esta investigación se quiere analizar las implicaciones que ha tenido la Flexibilidad Laboral en las condiciones de vida de los trabajadores en Colombia. La tesis central de esta investigación es que: los fundamentos y aplicaciones teórico-políticos de la Flexibilización laboral en los países son, principalmente, instrumentos para dar respuesta a una crisis de acumulación surgida en un momento de la historia y, para que la tendencia de la tasa de ganancia sea incrementada cada vez más a través de su aplicación.

Las conclusiones esenciales de esta investigación fueron fundamentalmente dos: la primera, que la tendencia actual de la acumulación de capital en contra de la población trabajadora seguirá profundizándose con mayor fuerza en el mundo; y la segunda, es que todas las implicaciones que para la vida de la población en general tiene la aplicación de las medidas flexibilizadoras del trabajo tienden a producir más pobreza y miseria, y que esto a su vez, provocaría revoluciones conjuntas de los distintos sectores de la población en contra del capital, y que el fundamento principal para esto se encontraba, también, en el desarrollo actual de los medios de producción, en especial del capital constante.

La recomendación bajo esta salvedad, sería que se empiece a pensar en cómo se daría la unión y asociación de académicos, estudiantes, proletariados, subempleados, informales y pobres en general, en contra de la dominación de la ideología del capital.

10. BIBLIOGRAFÍA

ANTUNES, Ricardo. *¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Cortez Editora. Sao Paulo, 2001. 176 p.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidad Líquida*. Fondo de Cultura Económica de Argentina S.A. 2002. 230 p.

BENAVIDES DE CASTAÑEDA, Luisa. Nuevo Paradigma de las Relaciones Laborales. Docente e Investigadora del Instituto de Derecho. Universidad de Carabobo.

BONILLA GONZÁLES, Ricardo. *Bienestar y Macroeconomía*. Más allá de la Retórica. Centro de Investigaciones para el Desarrollo (CID) Editorial Universidad Nacional de Colombia-UNIBIBLOS Bogotá, 2007. 310 p.

CÁRDENAS, María Victoria. *Flexibilización en los mercados laborales a nivel internacional: características y aplicaciones*. 2007.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. 1991

CONSUEGRA HIGGINS, José. *Teoría de la Inflación el Interés y los Salarios* Plaza y Janes, Bogotá 1980. 244 p.

CUESTA, Laura. *Impacto de los Sindicatos en Colombia: ¿Mayores salarios y más desigualdad?* CEDE. 2005.

DÁVILA RICARDO y CASTILLÓN Darío. *Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia: una perspectiva desde la apertura*.

DORNBUSCH, Rudiger. *Macroeconomía*. Editorial Mc Graw Hill. Madrid, 2004. 678 p.

FARNÉ, Stéfano. *Estudio sobre la Calidad del Empleo en Colombia., Cuadernos de economía No.3*. Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, Universidad Externado de Colombia. Bogotá, Noviembre de 2002.

_____ FARNÉ, Stéfano. *Las Cooperativas de Trabajo Asociado*, Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social. Universidad Externado de Colombia. 2002 – 2007.

FERNANDEZ DÍAZ, Andrés. *Política Económica*. Mc Graw Hill, Madrid 2002

FRIEDMAN, Milton Y FRIEDMAN Rose, *La Libertad de Elegir*. Ediciones ORBIS, S.A. Barcelona 1988. 436 p.

HAYEK, Friedrich. *¿Inflación o Pleno Empleo?* Editorial Diana, México, 1979. 190 p.

LEY 50 DE 1990

LEY 789 DE 2002

LÓPEZ MONTAÑO, Cecilia. Senadora. Artículo tomado de Portafolio. Noviembre 16 de 2007.

MARX, Carlos. *Historia Crítica de la Teoría de la Plusvalía*. Ediciones S.F.A. México, 1970.

_____. *Salarios Precio y Ganancia*. Ediciones en lenguas extranjeras, Beijing, 1976.

_____. *El Capital*. Fondo de Cultura Económica. México, 1982. 769 p.

MILL, Jhon Stuart. *Principios de Economía Política*. Fondo de Cultura Económica, México D.F. 1996.

RAMÍREZ R. Manuel y GUEVARA F. DIEGO. *Mercado de trabajo, subempleo, informalidad y precarización del empleo: los efectos de la globalización*. Economía y Desarrollo, Volumen 5 Número 1, Marzo 2006.

RICARDO, DAVID. *Principios de Economía Política y Tributación*. Ediciones ORBES S.A. Barcelona. 1986. 189 p.

RODRÍGUEZ, J. J, *La Nueva Fase de Desarrollo Económico y Social del Capitalismo Mundial*. Tesis Doctoral. UNAM.

SABOGAL TAMAYO, Julián. *Desarrollo Humano Multidimensional*. Editorial Universitaria Universidad de Nariño, UNED. Pasto, 2009. 230 p.

_____. *Economía Política: una propuesta metodológica*. Plaza y Janes, Bogotá 1996.

_____. José Consuegra Higgins. *Abanderado del pensamiento propio*. Editorial Universidad Simón Bolívar, Bogotá. 2007. 236 p.

SMITH, Adam. *La Riqueza de las Naciones*. Alianza Editorial, Madrid, 2004. 818 p.

TRIANA, G. Rubén. *Situación del Movimiento Sindical Obrero*. Central Unitaria de Trabajadores. 2005.

ZERDA SARMIENTO, Álvaro. *Los Efectos de la Legislación Laboral Colombiana sobre algunos aspectos del empleo*. Oficina Internacional del Trabajo; modificada con algunos apuntes propios.

11. NETGRAFÍA

Disponible en:

www.dane.gov.co.

www.dnp.gov.co.

www.eumed.net/tesis/jjrv/

www.portafolio.com.co

www.gerencie.com

www.presidencia.gov.co

www.trabajodecente.org.co

www.uexternado.edu.co

www.ens.org.co

www.cut.org.co

www.javeriana.edu.co

www.dansocial.gov.co

ANEXOS

ENTREVISTA ACERCA DE LA REPERCUCIÓN DE LAS CTA EN LAS CONDICIONES DE VIDA DE LOS TRABAJADORES EN COLOMBIA

Por: FABIO ARIAS GIRALDO

Fiscal Nacional de la Central.

CUT (Central unitaria de trabajadores)

¿Usted piensa que el desarrollo de los países está en función directa del crecimiento económico? Y si es así, los mayores niveles de productividad y competitividad están determinados por las capacidades de los trabajadores en Colombia? Sí y sí.

¿El desempleo ha mejorado o ha empeorado con la Flexibilidad Laboral en Colombia? No hay estudio ni evidencia empírica que haya dependido de la flexibilidad laboral el desempleo, a pesar de que ha sido siempre la motivación para la flexibilización. Ha sido siempre un pretexto de los empresarios para reducir los costos laborales.

¿Las condiciones de los trabajadores en la actualidad han cambiado a través de la Flexibilidad Laboral en Colombia? Sí, significativamente. De los casi 18 millones de trabajadores sólo alrededor de cinco millones tienen un contrato laboral, los otros 13 millones están bajo cualquier otra modalidad de tercerización: CTA, contratos de prestación de servicios, contratos de labor, teletrabajo, cuentas propias, etc. Todos estos contratos son sin seguridad social, descargando toda la responsabilidad del pago de pensiones, salud y riesgos profesionales en los trabajadores. De los 18 millones de trabajadores, 9 millones y medio ganan el equivalente o menos de un salario mínimo. Y el 50% de estos ganan menos de medio salario mínimo.

¿La Flexibilización Laboral ha provocado cambio en la organización de los trabajadores, y cambios en los trabajadores como tal, en Colombia? Por supuesto que sí. Han eliminado el derecho de asociación sindical. En 1990, la afiliación sindical en Colombia era del 12%, hoy escasamente es del 4,5%. Esto se ha logrado a través de la persecución sindical incluido el asesinato de los dirigentes sindicales, el cierre de empresas, las privatizaciones, la reestructuraciones del

Estado, el despido masivo de trabajadores mediante indemnizaciones por encima de la ley; la negación del derecho de negociación colectiva, la negación a la concertación y el diálogo social, una cultura empresarial y gubernamental antisindical, etc.

¿Qué soluciones han dado las CTA a la economía nacional y a la sociedad en general? Ninguna positiva. Para los trabajadores ha significado su empobrecimiento por el no reconocimiento de los derechos laborales y sindicales. Ha sido el volver a la esclavitud asalariada de finales del Siglo XIX. Para el empresariado y especialmente, el de las multinacionales ha representado grandes ganancias, en desmedro de los trabajadores ampliándose de esta manera la brecha de distribución de riqueza.

¿La riqueza de los empresarios depende de los trabajadores y de la capacidad de cada uno de ellos? Afirmativamente sí. Es el factor determinante en las ganancias de empresarios.

¿La Inestabilidad Laboral es natural? No, es una decisión política para lograr bajar los costos laborales.

¿Las CTA son una respuesta al desempleo? No, son una política típicamente neoliberal para reducir significativamente los costos laborales y eliminar los sindicatos.

¿Las condiciones de los trabajadores son mejores con las CTA ó sin éstas? Siempre son peores en la CTA que frente a los de contrato de acuerdo al Código Laboral y las normas de OIT

¿Las CTA han permitido la fuerza de los trabajadores o simplemente la han debilitado? Las han debilitado al eliminar el derecho de asociación y de esta manera impedir el sindicato.

¿Las CTA están ampliando las leyes establecidas al respecto? Las leyes relacionadas con las CTA solo han servido para legalizar la intermediación laboral, que de hecho está prohibido en el Código Laboral. De esta manera le han hecho trampa a la ley.

¿Las CTA producen incremento de la productividad de los trabajadores y disminución de costos para los empresarios? Por supuesto que sí, en un lenguaje más coloquial es la superexplotación.

¿Por qué razón está creciendo la Informalidad, como también el subempleo en Colombia? Por nuestro precario desarrollo económico y atraso del país, agravado

por las políticas neoliberales, han venido propiciándose. Esto explica el aumento de la pobreza y la disminución de los ingresos de los trabajadores en Colombia.

¿A qué se debe los problemas de corrupción, de pobreza y de indigencia en Colombia? ¿Por qué son provocados? La corrupción es una situación derivada del ejercicio del poder político y económico y no de su padecimiento, por tal motivo podemos decir que corresponde a la dirigencia política en el gobierno y al empresariado. La pobreza y la indigencia en Colombia, obedece a nuestro atraso económico, a la pésima remuneración de los trabajadores, al desempleo generalizado, y a la cultura antilaboral y antisindical de gobiernos y empresarios.

¿Es decisión voluntaria la contratación de los trabajadores a través de CTA o directamente? Las CTA han sido impuestas por los empresarios y el gobierno, bajo la modalidad de que “si le gusta bien o si no se va”, como reza el tango.

¿Quién decide las condiciones del contrato de trabajo hacia las CTA (p. ejemplo: salario, jornada laboral, etc.)? Primero, no hay salario, sino compensación. No hay jornada laboral, sino labor a desarrollar. Es decir, las CTA desdibujan el contrato y la relación laboral y bajo el pretexto de ser un “socio” de una presunta cooperativa, le niegan sus derechos laborales y sindicales.

¿Las CTA pueden ser el resultado del camino hacia la precariedad laboral, ó éstas provocan esa precariedad laboral? Sí para ambas.

¿Actualmente existe convivencia y negociación franca y justa de las condiciones laborales? La negociación colectiva en Colombia ha venido disminuyendo desde la imposición del modelo neoliberal. Para los años 90, cobijaba dicha negociación colectiva a unos 600 mil trabajadores al año. Hoy, unos 45 mil trabajadores, por año.

¿Qué entiende usted por calidad de vida? Una vida decente plena de derechos y satisfacción de necesidades sociales como la Educación, la salud, la vivienda, la recreación, en un ambiente democrático.

¿Los salarios estipulados actualmente permiten el bien vivir de los trabajadores en Colombia? Rotundamente, no. ¿Quién vive con un salario mínimo? Deberá malvivir.

¿Algún comentario que desee agregar a la entrevista? Colombia sólo será viable si conquistamos un gobierno democrático y progresista, por fuera de la guerra. Es decir, la antítesis de Uribe.

ENTREVISTA ACERCA DE LA PERSECUCIÓN DE LAS CTA EN LAS CONDICIONES DE VIDA DE LOS TRABAJADORES EN COLOMBIA

Por: LUIS CARLOS AVELLANEDA TARAZONA
Senador de la República PDA

¿Usted piensa que el desarrollo de los países está en función directa del crecimiento económico? Y si es así, los mayores niveles de productividad y competitividad están determinados por las capacidades de los trabajadores en Colombia?

En primer lugar es necesario definir el significado del “desarrollo”, pues a partir de la idea que se tenga sobre éste se valoran sus determinantes. El liberalismo económico históricamente ha centrado la concepción de desarrollo de manera exclusiva en el crecimiento económico, (con algunas variantes recientes que observan otros aspectos como la satisfacción de necesidades básicas), en este sentido el crecimiento económico es un fin en sí mismo y el incremento permanente de la productividad y la competitividad son una necesidad de primer orden en un esquema de profunda competencia. En este sentido, la capacidad de los trabajadores tiene importancia relativa, pues así como trabajadores bien capacitados son fundamentales para los sectores de media y alta tecnología, también lo es que en sectores primarios se privilegia aquella mano de obra que menor salario pueda devengar centrando “la competitividad” por la vía del costo de mano de obra. En realidad tener trabajadores más o menos educados depende del comportamiento de la división internacional del trabajo, lo que conduce a que los trabajadores sean vistos por estas concepciones como “factores de producción” cuya educación debe estar en función exclusiva de la producción.

Nosotros consideramos que el crecimiento económico es un medio para el desarrollo o mejor la realización de la sociedad, entendiendo que la producción debe estar en función de la sociedad y no al contrario. Así, si se tiene la idea del desarrollo como realización, existen múltiples factores más allá del productivismo, como que los beneficios de la producción sean disfrutados por todos de manera equitativa, que los seres humanos puedan realizarse como tales y no como meros factores de producción, de donde el trabajo es solo una dimensión de éste, así, cobra importancia fundamental las condiciones de vida de todos los miembros de la sociedad, el crecimiento económico es un medio y no un fin en sí mismo y debe estar acoplado a la conservación y reproducción del medio ambiente; el sistema educativo si bien debe estar anclado al desarrollo de ciencia y tecnología para la producción material, también debe desarrollar la formación en las ciencias humanas y las artes, entre otras cuestiones necesarias para “la realización humana de la sociedad”. Respecto a la productividad y la competitividad, de acuerdo a nuestra concepción, la productividad debe ser entendida como un medio para la liberación de la fuerza de trabajo, es decir, que se necesiten menos

horas de trabajo para el desarrollo de las demás dimensiones humanas, mientras que respecto a la competitividad la situación es más compleja, pues, una sociedad vista de esta manera debería transitar hacia la superación de la competencia.

¿El desempleo ha mejorado o ha empeorado con la Flexibilidad Laboral en Colombia?

La “flexibilización laboral” está diseñada para disminuir el costo de la mano de obra, eso es claro y en eso todos estamos de acuerdo, lo que sucede es que los Neoliberales” lo defienden teóricamente desde la lógica mercantil de las relaciones laborales, según la cual, la cantidad de trabajo (demandado por los empresarios) está en relación inversa con su costo y por lo tanto una reducción de este conduciría a un aumento de la demanda de trabajo y por lo tanto del empleo. Por el contrario, lo que se ha evidenciado en Colombia es que este esquema ha conducido a incrementar las ganancias de los empresarios sin que ello redunde en una disminución del desempleo. Lo que se ha visto en el mercado laboral es que el nivel de empleo continua anclado fundamentalmente al comportamiento de la economía, el menor costo de la mano de obra no ha modificado tal condición y por lo tanto no ha podido demostrarse como un elemento generador de empleo, pero si, como un factor de precarización del trabajo.

¿Las condiciones de los trabajadores en la actualidad han cambiado a través de la Flexibilidad Laboral en Colombia?

Claro que si, en primer lugar, con las leyes 50 de 1993 y 789 de 2002, las condiciones del empleo empeoraron, prácticamente desapareció la estabilidad laboral y los ingresos de los trabajadores disminuyeron, pero además producto de esta lógica flexibilizadora se han adoptado formas de contratación que evaden la ya laxa legislación laboral, tal es el caso de la proliferación de intermediarios laborales como las empresas de empleo temporal y las cooperativas de trabajo asociado, además de formas contractuales distintas que ocultan relaciones laborales como los contratos civiles de obra y de prestación de servicios, con todo ello, hoy el trabajador que posee un contrato a término indefinido, que goza de las prestaciones de ley, es una especie en vía de extinción.

¿La Flexibilización Laboral ha provocado cambio en la organización de los trabajadores, y cambios en los trabajadores como tal, en Colombia?

Claro, con la distintas formas de flexibilización a los trabajadores en algunos casos le es imposible organizarse por su modo de contratación, en otros el poco tiempo de duración en el empleo o la expectativa de despido es un desincentivo a la organización, sin embargo, es necesario tener en cuenta que la flexibilización es solo uno de los factores que dificulta la organización de los trabajadores, pues existen otros de igual importancia, como la persecución de que son objeto los

sindicalistas y una deliberada y sistemática política de Gobierno en contra del sindicalismo.

¿Qué soluciones han dado las CTA a la economía nacional y a la sociedad en general?

La lógica del cooperativismo es en esencia una contribución a la realización de cualquier sociedad, tratándose de unidades productivas autónomas, “donde no existe polarización en la propiedad de los medios de producción” es decir los trabajadores son dueños colectivamente de los medios de producción, se benefician por igual de las ganancias o los excedentes producidos y se reemplazan la explotación individual por la cooperación y la solidaridad. lo que sucede es que las CTA son tal vez la expresión más nociva del sistema cooperativo, entonces, lastimosamente en realidad las CTA como se han implementado en Colombia, han contribuido a profundizar la deslaboralización de las relaciones laborales y con ello a evadir la legislación laboral, empeorar las condiciones de trabajo de los trabajadores y por esta vía a mejorar la rentabilidad de los empresarios, de manera que el papel de las CTA en la sociedad Colombiana depende desde la perspectiva que se mire.

¿La riqueza de los empresarios depende de los trabajadores y de la capacidad de cada uno de ellos?

La riqueza derivada de la producción depende de manera exclusiva de los trabajadores, pues es imposible llevar a cabo cualquier proceso productivo sin la utilización del trabajo humano, el “capital” que se supone es propiedad de los empresarios, es capital precisamente por la relación que tiene con el trabajo, si no fuere así, las maquinas no serían más que maquinas o el dinero no sería más que papel sin ninguna función productiva real.

¿La Inestabilidad Laboral es natural?

Sobre esto simplemente diríamos que nada que tenga que ver con relaciones sociales puede considerarse natural, y los distintos fenómenos son producto de cómo se desenvuelven dichas relaciones. La inestabilidad laboral es producto entre otras cosas, de la existencia de un mercado de trabajo y de una correlación de fuerzas desfavorable a la clase trabajadora.

¿Las CTA son una respuesta al desempleo?

Tal como se desarrollan en Colombia son más bien una forma de precarización del empleo.

¿Las condiciones de los trabajadores son mejores con las CTA ó sin éstas?

Si las CTA se ciñeran a la verdadera lógica del cooperativismo serían una forma de dignificación del trabajo, pero tal cual como se han utilizado, los trabajadores están en mejor condición teniendo una relación laboral y reglamentaria que estar “asociado” a una cooperativa, aun con todo lo que se ha “flexibilizado” la legislación laboral.

¿Las CTA han permitido la fuerza de los trabajadores o simplemente la han debilitado?

La han debilitado en dos sentidos, primero han contribuido significativamente a la precarización del trabajo y segundo, la figura jurídica impide la organización de los trabajadores.

¿Las CTA están ampliando las leyes establecidas al respecto?

El problema no es tanto de orden legal, lo que tenemos en Colombia es una institucionalidad proclive a favorecer los intereses de los empresarios y en este sentido, la legislación no es efectiva si desde el mismo estado no se generan las condiciones para ello. Por ejemplo, la intermediación laboral está prohibida por ley para las CTA, sin embargo, estas son en realidad una de las principales formas de intermediación laboral, y el Gobierno nacional que debería regularlas, por el contrario las promueve, como quedo demostrado por ejemplo durante el paro de los corteros de caña, e incluso, hace uso de dicha figura para sus procesos de liquidación y restructuración de entidades públicas.

¿Las CTA producen incremento de la productividad de los trabajadores y disminución de costos para los empresarios?

La productividad del trabajo no depende de la figura contractual que tengan los trabajadores. Lo que sí es cierto es que las CTA producen disminución de costos a los empresarios, pero por la vía de trasladar a los trabajadores la responsabilidad sobre su seguridad social y de eliminar el pago de prestaciones sociales.

¿Por qué razón está creciendo la Informalidad, como también el subempleo en Colombia?

Son múltiples las razones por las que la informalidad y el subempleo permanecen en niveles altos, entre estas, cuenta principalmente cierta debilidad del sector productivo para generar empleo de calidad, a la par con la falta de interés por parte del estado en este sentido, con lo cual muchas personas no encuentran un empleo o solo encuentran empleos que no satisfacen sus necesidades laborales y

de ingresos y/o encuentran en el sector informal la única alternativa para emplearse y generar ingresos.

¿A qué se debe los problemas de corrupción, de pobreza y de indigencia en Colombia? ¿Por qué son provocados?

No necesariamente existe una relación entre la corrupción y la pobreza, ni los factores que los generan son los mismos, en primer lugar, la corrupción obedece a la ausencia de ética pública en los funcionarios del Estado, mientras que la pobreza y la indigencia son fundamentalmente un problema de ausencia o insuficiencia de ingresos.

¿Es decisión voluntaria la contratación de los trabajadores a través de CTA o directamente?

Formalmente si, la legislación establece que la asociación a las CTA es voluntaria, pero en realidad se convierte en un requisito para ingresar a las empresas, es decir, al momento de ingresar a un empleo los trabajadores no son contratados por la empresa sino por la cooperativa y al momento de retirarse de la empresa, automáticamente, se “desasocia” de la cooperativa, con lo cual, la cooperativa se convierte más bien en el “departamento de personal” de la empresa y por lo tanto los trabajadores que pretenden ingresar a ésta, están obligado a asociarse a la cooperativa. Se dirá entonces, que la decisión de trabajar en X o Y empresa es voluntad del trabajador, pero esto remite a la vieja discusión teórica acerca de si el desempleo es voluntario o no, que se ha utilizado para justificar la existencia del desempleo, para bajar los salarios, precarizar el trabajo, etc.

¿Quién decide las condiciones del contrato de trabajo hacia las CTA (p. ejemplo: salario, jornada laboral, etc.)?

En primer lugar, se supone que las CTA no realizan contratos de trabajo, puesto que esa facultad es precisamente lo que les permite evadir la legislación laboral y en cuanto las condiciones de trabajo finalmente, como en las demás relaciones laborales, ante la imposibilidad de organización de los trabajadores, las termina definiendo el patrono.

¿Las CTA pueden ser el resultado del camino hacia la precariedad laboral, ó éstas provocan esa precariedad laboral?

De acuerdo a todo lo dicho anteriormente, es claro que las CTA en realidad han sido una herramienta para la precarización del trabajo.}

¿Actualmente existe convivencia y negociación franca y justa de las condiciones laborales?

Bueno, partimos de considerar que en el capitalismo no puede haber justicia en las relaciones entre trabajadores y patronos, pues es la injusticia de dicha relación la que alimenta y sostiene el sistema, sin embargo, con la consolidación del neoliberalismo la correlación de fuerzas se ha hecho cada vez menos favorable a los trabajadores y por lo tanto hoy la posibilidad de negociar las condiciones de trabajo es mucho más difícil que en el pasado.

Qué entiende usted por calidad de vida?

Digamos que son las condiciones que tienen las personas en una sociedad para vivir, reproducirse y realizarse.

¿Los salarios estipulados actualmente permiten el bienvivir de los trabajadores en Colombia?

No, solo para mencionar los datos oficiales, la Misión para el Diseño de una Estrategia para la Reducción de la Pobreza y la Desigualdad en Colombia (MERPD) calculó en 2005 una canasta de pobreza por persona que costaba \$224.586. la misma canasta traída a precios de hoy, costaría pesos más, pesos menos, unos \$267.000, y además, de acuerdo a los datos del DANE la población ocupada oscila entre los 17 y 18 millones de trabajadores, eso nos da que por cada trabajador ocupado existen cerca de 2.5 personas, es decir, un trabajador debería generar un ingreso de \$667.500, muy por encima del actual salario mínimo. Por si fuera poco, a ello hay que sumarle un sinnúmero de factores más, entre estos, que una gran proporción de trabajadores que puede ser cercana al 50%, devengan salarios inferiores al mínimo, que la inflación de la canasta que consumen las personas de bajos ingresos es más alta que el promedio, que la misma canasta de pobreza puede ser incluso mayor que la calculada por la MERPD, etc.

¿Algún comentario que desee agregar a la entrevista?