

EL PROGRAMA DE TRABAJO DECENTE: UNA ESTRATEGIA DE
RESPUESTA FRENTE A LAS TRANSFORMACIONES DE LAS DINÁMICAS
LABORALES

JUDITH DEL ROCIO BENAVIDES VALLEJO

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS SOCIOJURIDICOS
ESPECIALIZACION EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

PASTO

2013

EL PROGRAMA DE TRABAJO DECENTE: UNA ESTRATEGIA DE
RESPUESTA FRENTE A LAS TRANSFORMACIONES DE LAS DINÁMICAS
LABORALES

JUDITH DEL ROCIO BENAVIDES VALLEJO

Trabajo de grado presentado para optar al título de Especialista en Derecho
Laboral y Seguridad social

Doctor Hamilton Arvey Burgos

Asesor

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS SOCIOJURIDICOS
ESPECIALIZACION EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

PASTO

2013

NOTA DE RESPONSABILIDAD

Las ideas y conclusiones aportadas en el siguiente trabajo son responsabilidad exclusiva del autor.

Artículo 1^o del Acuerdo No. 324 de octubre 11 de 1966 emanado del Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de aceptación:

Firma del Presidente de tesis

Firma del jurado

Firma del jurado

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	8
1. LEGISLACIÓN LABORAL Y DERECHO COLECTIVO EN COLOMBIA: HISTORIA Y ESTADO ACTUAL	10
1.1 Antecedentes del derecho colectivo en Colombia y situación actual.	10
1.2 Las transformaciones de la estructura del trabajo en la dinámica de cambio de década.....	15
1.3 Después de la Constitución de 1991: Efectos del contexto sobre el derecho colectivo.	19
2. EL PROGRAMA DE TRABAJO DECENTE DE LA OIT: APLICACIÓN EN COLOMBIA.....	24
3. SITUACIÓN DEL DERECHO COLECTIVO, LOS SINDICATOS Y EL TRABAJO DECENTE A LA LUZ DE LAS CONDICIONES ACTUALES DE LAS DINÁMICAS DE TRABAJO EN COLOMBIA	28
4. EL PROGRAMA DE TRABAJO DECENTE Y EL CAPÍTULO LABORAL DEL TLC: LA SITUACIÓN LABORAL EN COLOMBIA NO MEJORA.....	31
CONCLUSIONES	36
BIBLIOGRAFÍA.....	37

RESUMEN.

Las crisis mundiales de los últimos años han afectado diversos sectores de la vida económica y social de diferentes sociedades. Pero quizá donde más se han hecho notables sus efectos, es en el mercado laboral. Las transformaciones ocurridas en su estructura temporal, en las formas de contratación y en la cobertura de seguridad social, han respondido a estrategias implementadas para disminuir el desempleo y mejorar la cobertura en protección social. Estos cambios no han producido el efecto esperado, motivando una situación de precarización del empleo, en medio de la cual la Organización Internacional del Trabajo decide poner en marcha un Programa de Trabajo Decente, que busca mejorar la vida de los trabajadores sometidos a un mundo cambiante. Sin embargo, esta iniciativa ha debido hacer frente a las dinámicas propias de los mercados mundiales, tales como la suscripción de acuerdos comerciales bilaterales en los cuales las interacciones laborales desempeñan un papel fundamental que debe ser revisado y evaluado, ya que muchas veces no cumplen con los mínimos establecidos para un trabajo decente.

Palabras clave:

Trabajo, Derecho, colectivo, diálogo social.

ABSTRACT

Global crises of recent years have affected various sectors of economic and social life of different societies. But perhaps most notable have been its effects, is in the labor market. Transformations in their temporal structure in the hiring and social security coverage, have responded to strategies implemented to reduce unemployment and improve social protection coverage. These changes have not produced the desired effect, prompting a situation of precarious employment, whereby the International Labour Organization decides to launch a decent work agenda, which seeks to improve the lives of workers subject to a changing world . However, this initiative has had to cope with the dynamics of global markets, such as the signing of bilateral trade agreements in which labor interactions play a key role should be reviewed and evaluated, as they often do not meet the established minimum for decent work.

Keywords:

Labour law, collective social dialogue.

INTRODUCCIÓN

Millones de personas se encuentran sometidas en nuestro país y en el hemisferio, a la presión de encontrar un trabajo “estable”, “decente”. ¿Qué significan estas dos nociones en medio de un mercado laboral cada vez más incierto, más inestable y menos decente? ¿Es semejante esta situación a lo vivido en siglos pasados? Los movimientos de reivindicación de los derechos laborales se han dado desde el origen de la revolución industrial, y se formalizaron progresivamente hasta constituir sindicatos organizados que lograron la jornada de 8 horas, un pago en dinero que retribuía la inversión de su fuerza de trabajo, la exclusión de los niños del mundo del trabajo, etc. Este camino de logros y luchas, tanto en el mundo como en nuestro país, llegó hasta finales del siglo XX, donde fuertes cambios en el modelo económico pero también en las relaciones sociales, produjeron una oleada de reformas en los logros obtenidos por los trabajadores en siglos pasados. Bajo el rótulo de “rigideces”, fueron siendo desmontados paulatinamente, a la vez que se reconstruía la legislación laboral para acomodarse a las circunstancias. Este desmantelamiento progresivo no trajo los resultados esperados, sino más bien un empeoramiento de las condiciones de los trabajadores, por lo que la Organización Internacional del Trabajo tomó cartas en el asunto y elaboró un programa de Trabajo Decente para mitigar los efectos adversos de la flexibilidad laboral. El presente ensayo busca explorar los efectos que tuvo sobre la dimensión laboral humana los cambios introducidos por las dinámicas sociales y económicas que se reflejaron en la flexibilización del trabajo. En la primera parte se hará un breve recorrido por la historia del derecho colectivo en Colombia, luego veremos cómo este sufrió mutaciones debidas al cambio de década y a los sucesos convulsos que se produjeron en aquel momento. Más adelante se examinará la forma en que estos cambios incidieron en la recomposición del mundo laboral, a la luz de la legislación vigente, para luego comprender el papel desempeñado

por el Programa de Trabajo Decente y su relación con hechos económicos determinantes en el campo laboral como catalizadores del cambio. Finalmente se hará una reflexión acerca de lo enunciado por la OIT y la situación del derecho colectivo y los sindicalistas.

1. LEGISLACIÓN LABORAL Y DERECHO COLECTIVO EN COLOMBIA: HISTORIA Y ESTADO ACTUAL

Para comprender la forma en que aplica el Programa de Trabajo Decente de la OIT frente a la estructura y funcionamiento del mercado laboral, así como los impactos del Capítulo laboral del TLC y sus efectos en las condiciones de trabajo en Colombia, se hace indispensable una revisión histórica del desarrollo del derecho colectivo y la legislación laboral. A continuación se realizará un breve recorrido, teniendo en cuenta aquellos momentos que resultaron determinantes en la configuración de los marcos legislativos con los cuales se rige el mercado de trabajo. Ello arrojará luz sobre las preguntas relativas a la efectividad y pertinencia del Programa de la OIT, así como de las medidas implementadas para enfrentar las graves problemáticas por las que atraviesa el mercado de trabajo actualmente.

1.1 Antecedentes del derecho colectivo en Colombia y situación actual.

En Colombia no existieron sindicatos hasta la consolidación de las industrias a finales del siglo XIX y comienzos del XX, debido a esto, la legislación laboral relativa a estos colectivos es posterior a esta época. Antes, lo que predominaba era la actividad artesanal, dado que Colombia era un país netamente rural. Sin embargo, a comienzos del segundo cuarto del siglo XIX comenzó la liberalización del comercio permitiendo la entrada de mercancías extranjeras, mucho más baratas que las nacionales. Comenzaron igualmente las incipientes industrias nacionales, en muchos casos de la mano de ciudadanos extranjeros; y éstas empresas iniciales establecían una relación con sus empleados mediante un contrato en el que prácticamente los trabajadores se sometían a todas las exigencias del empresario. Los trabajadores, sintiendo los excesos que se comenzaban a cometer, se reunieron en grupos que luego se configurarían como sindicatos. De éstos, el

de Puerto Salgar en Atlántico se menciona como el primero en conformarse, y poco después se fundó el sindicato de tipógrafos de Bogotá. Durante este tiempo (1919) se promulgó igualmente la ley 75 de 1919 que le da un impulso importante al movimiento obrero en el país (Covaleda et al, 2005)

No obstante, los sindicatos en sentido estricto y con las directrices mundiales que existían en ese momento, fueron los fundados entre los obreros de la Tropical Oil Company, los cuales iniciaron una huelga en 1924; ésta terminó con la declaración del gobierno como ilegal y subversiva así como el destierro de 200 obreros participantes y la prisión del principal líder de la misma, Raúl Mahecha.

En 1928, comienza la huelga en la zona bananera, contra la United Fruit Company, a través de la cual los trabajadores se organizan buscando mejorar sus condiciones laborales. Ésta termina de una manera trágica con la conocida Masacre de las bananeras, la cual tiene como una de sus consecuencias el desprestigio del gobierno conservador y su caída. (Covaleda et al, 2005)

En la década siguiente, el partido liberal tomaría las riendas del poder, con lo que llegaría una época favorable para el sindicalismo colombiano, con algunas situaciones relevantes que marcarían avances significativos (Segrera y Torres, 2005). En 1931 se expidió la primera ley sobre organización sindical, la cual definió esta actividad y la clasificó entre sindicalismo gremial e industrial, estableciendo además las normas sobre la declaración de huelgas; ese mismo año se otorga la personería jurídica a los sindicatos mientras la ley 10 de 1934 define por primera vez lo que es un contrato de trabajo. Además de ello, “las leyes colombianas, 78 de 1919 y 21 de 1920, constituyeron un precedente continental en materia de huelga y superación de los conflictos colectivos” (Avella, 2010: 34).

En 1935 se da un intento por unificar los sindicatos en una sola organización denominada Central Sindical de Colombia, antecesora de la Central de trabajadores de Colombia. Durante esta época se producen numerosas huelgas en medio del golpe de Estado que intenta derrocar al presidente López Pumarejo; una vez superada esta situación, el presidente López aprueba la ley 6 de 1946, que fortalece aún más a los sindicatos. La expedición del decreto 2350 de 1944 en el cual se formulaba la regulación del contrato de trabajo, de las asociaciones profesionales, de los contratos sindicales, de la convención colectiva de trabajo y de los conflictos de trabajo, se configuró como el punto de partida de un proceso legislativo que llevaría a la formulación del Código de Trabajo, fue expedido mediante los decretos 2663 y 3743 de 1950 (Avella, 2010:60).

El espíritu del Código de Trabajo era recoger, organizar y sintetizar toda la legislación laboral que se había producido durante toda la primera mitad del siglo XX, buscando responder a las transformaciones que se producían en la sociedad colombiana por aquellos años: el aumento de la formación y establecimiento de industrias, la migración masiva de la población del campo a la ciudad, la diversificación de las actividades económicas entre otros. Para esta época ya se habían consolidado dos centrales sindicales principales: la CTC y la UTC, que se encontraban mayoritariamente dirigidas por liberales y conservadores; a ésta se agrega la Central Sindical de Trabajadores de Colombia (CSTC), creada en 1964 por los sindicatos influenciados por el Partido Comunista, en respuesta a las barreras a la participación que impuso el Frente Nacional. Los sindicatos cumplieron un importante papel en el mantenimiento y ampliación de los “logros” obtenidos en la legislación laboral que favorecía a los trabajadores, y en particular en esta época se presentó un alto incremento de la afiliación sindical, llegando al 25%. De ello es evidencia el decreto 2351 de 1965, que como resultado de las huelgas de los sindicatos de trabajadores de las empresas petroleras de Barrancabermeja, reestructuró el contrato de trabajo fortaleciendo su énfasis en la permanencia

y la estabilidad así como la formación de tribunales de arbitraje que limitaban las protestas a 40 días y obligaban a negociar a las partes (Ospina, 2005: 30).

No obstante todas las normas y decretos expedidos en la década siguiente no fueron necesariamente beneficiosos, “Durante el gobierno del Doctor Carlos Lleras Restrepo se expidieron una serie de medidas referidas a los trabajadores del sector oficial contenidas en los Decretos 2400 y 3135 de 1968 y 1848 de 1969. De conjunto estas normas impusieron una reclasificación de los empleados oficiales, entre empleados públicos y trabajadores oficiales y, en consecuencia, trajeron una profunda división entre los servidores del Estado, imponiendo en la práctica una fractura de las organizaciones sindicales y un debilitamiento de la negociación colectiva” (Ospina, 2005: 30)

Durante la década de los años 70's se produjo un hecho importante, logrado por la presión de los sindicatos: la adhesión a los convenios de la OIT. Durante el gobierno de Alfonso López Michelsen, mediante la Leyes 26 de 1976 se aprobó el Convenio 87 y con la ley 27 del mismo año se aprobó el Convenio 98. Sin embargo este proceso no fue sencillo, dado que la constitución y el CST no se encontraban lo suficientemente actualizadas para estar a tono con las disposiciones de la OIT (Ospina, 2005)

En las dos últimas décadas las transformaciones en el ámbito internacional se agudizaron con lo que el ambiente nacional en materia laboral también comenzó a resentirse. Sumado al crecimiento de la población en las ciudades, se acentuaba el fenómeno del desempleo que se incrementó año con año, el aumento de la competitividad entre empresas como consecuencia del debilitamiento y posterior caída del bloque comunista y la consolidación del modelo económico capitalista. Por aquella época, Colombia tenía el segundo más alto índice de desempleo del continente

(11.2% en 1970). El movimiento sindical había intentado reorganizarse para adaptarse a las nuevas condiciones y en 1986 se funda la Central Unitaria de Trabajadores CUT, pero no logran ser un protagonista de primer orden. En ese momento habían comenzado los cambios regresivos en la legislación laboral, que coincidieron con la caída del muro de Berlín, el debilitamiento general de las posturas de izquierda en las que se sustentaba en una muy buena medida el sindicalismo, produciéndose bajas en las tasas de sindicalización, de manera acelerada. (Ospina, 2005)

Debido a estas circunstancias, se llevó a cabo un estudio denominado “Las misiones del empleo”, en 1970 y en 1986. La primera fue encabezada por una comisión de la OIT presidida por Dudley Seers, entonces director del Instituto de Estudios del Desarrollo de la Universidad de Sussex. Entre otras cosas, la misión concluyó que la legislación laboral, concretamente el Decreto 2351 que era el abanderado de la estabilidad del empleo, tal y como estaba, inhibía la generación de mismo. Por ejemplo, la existencia de prestaciones complementarias del salario elevaba el costo de la mano de obra, lo cual desestimulaba la contratación. La persistencia de la tasa de desempleo durante la década de los 80's impulsó al gobierno a convocar una nueva misión en 1986 en esta ocasión dirigida por Hollis B. Chenery de la Universidad de Harvard. “Tras una amplia evaluación del régimen laboral, el informe concluyó que, “el sistema de cesantías y el régimen de despidos e indemnizaciones castiga la estabilidad laboral y puede estar induciendo una rotación de personal más alta que la deseada, reduciendo las ventajas que para trabajadores y empresarios representan los mercados de carrera” (Ocampo y Ramírez, 1986, citados por Avella, 2010: 70)

El conjunto de recomendaciones elaboradas con base en las observaciones de las misiones puede sintetizarse en una: la modernización de la economía requiere que se torne más flexible el régimen laboral con el fin de promover la competitividad, la inversión y de esta manera incrementar la generación de

empleo. Concretamente, la manera en la que se encontraban regulados tanto el contrato de trabajo como el régimen de salarios, se consideraban excesivamente rígidos, por lo que según su diagnóstico, se hacía necesario introducir importantes modificaciones. La ley 50 de 1990 fue el primer paso en una serie de reformas que se implementaron con el fin de “modernizar” la legislación laboral colombiana y adecuarla a las circunstancias nacionales e internacionales. Esta ley implicó profundas transformaciones en el ordenamiento del derecho individual pero con importantes consecuencias para el derecho colectivo. “Se eliminó la retroactividad de las cesantías, la acción de reintegro después de diez años, se estableció el salario integral para salarios superiores a veinte salarios mínimos, se debilitó la contratación a término indefinido y se crearon mecanismos para estimular la contratación a término fijo y con contratos de prestación de servicios profesionales sin prestaciones sociales. Con estos mecanismos introducidos en el campo del derecho individual se debilitó el ejercicio del derecho de asociación, de negociación colectiva y de huelga” (Ospina, 2005: 32) Al colocar al trabajador en una situación de inestabilidad, su permanencia en un sindicato perdió fuerza y sentido. Y las transformaciones posteriores en el panorama mundial afectarían la eficacia de los derechos colectivos y sindicales cada vez más.

1.2 Las transformaciones de la estructura del trabajo en la dinámica de cambio de década.

La caída del muro de Berlín en 1989 no solo significó una transformación en el ordenamiento político global sino también y sobre todo en los parámetros del sistema económico que pasó a ser unipolar, afianzando el dominio del capitalismo.

El Consenso de Washington, conjunto de políticas económicas considerado por los organismos financieros y centros económicos de poder el mejor programa económico que los países desarrollados, en particular los latinoamericanos, debían implementar para su integración a las nuevas

condiciones económicas, determinó una serie de medidas que influyeron el funcionamiento del mercado laboral.

A la par de estos acontecimientos, se producían profundas modificaciones estructurales en la sociedad, junto al debilitamiento del Estado de Bienestar como resultado de la reorganización del capitalismo. Los modelos productivos, las estrategias de gestión y las modalidades de trabajo también se modifican; una de las transformaciones más importantes, que tiene que ver con la *flexibilización* del mercado laboral. A partir de los años 80 esta noción se presenta como uno de los fundamentos de la reorganización del sistema económico. Esto da “lugar a un sinnúmero de estrategias tendientes a trasladar sobre los asalariados, así como a los subcontratistas y otros prestadores de servicio, el peso de la incertidumbre del mercado” (Boltanski y Chiapello, 2002 citados por Delfino, 2011: 89).

Esta flexibilización se presenta bajo dos facetas:

A. Flexibilidad interna o del proceso de trabajo: se fundamenta en una transformación de la organización del trabajo y de las técnicas empleadas, vinculadas con la forma en que se desarrolla el proceso productivo dentro de la empresa. Para ello se enfatiza en la adaptabilidad de los trabajadores a las condiciones de producción de la empresa.

B. Flexibilidad externa o de mercado: Las empresas pueden contratar trabajadores fuera de los esquemas de contrato de trabajo de duración indefinida, mediante el reconocimiento de modalidades de trabajo que permiten disponer fácilmente de mano de obra barata y reemplazable en tiempos muy cortos. (Delfino, 2011:89)

Estas estrategias de flexibilización requerían igualmente una modificación tanto en las formas de contratación como en los tiempos en los que se

desarrollaba el trabajo. Con respecto a la primera, se dio origen a lo que se denomina “contratos atípicos”, los cuales se definen por no enmarcarse dentro de las características de un contrato regular: No son a tiempo indefinido (por contraposición a los contratos a término indefinido) y las labores pueden realizarse para más de un empleador. Con respecto a los tiempos de trabajo, estos varían ampliamente. “Lo que se consideraba como “la jornada normal” se ha resquebrajado en múltiples direcciones: al trabajo integral y por tiempo indeterminado se le contraponen el trabajo a tiempo parcial y el empleo temporario; y los horarios rígidos han sido suplantados por una variedad de horarios atípicos, tales como trabajo los días domingos y feriados, horarios rotativos, trabajo nocturno, trabajo por “objetivos”, etc” (Delfino, 2011:90)

A esto se añaden recortes de los beneficios que obtenían los trabajadores al ser despedidos de las empresas (lo que se denominaba “estabilidad forzada”), así como la supresión de la obligación por parte de las mismas de pagar las pensiones de sus empleados una vez finalizado el contrato (ahora lo depositarían anualmente en una entidad específicamente destinada para ello que, finalmente lo entregaría al empleado una vez finalizado su contrato); generación de un salario integral que incluyera los pagos por seguridad social correspondientes al período trabajado, excluyendo la posibilidad de pagar más prestaciones por otras causas (primas, vacaciones, etc), lo cual reduciría la rigidez del mercado. (Jaramillo, 2010) En suma, estas reformas buscaban disminuir los costos de despido y facilitar la contratación temporal de trabajadores (Fernández, 2006)

Uno de los grandes objetivos de la flexibilidad laboral era la promesa de reducir el desempleo ampliando las formas de contratación, sin embargo esta promesa jamás se cumplió. Si bien inicialmente este resultado se obtuvo, con el paso de los años se hizo cada vez más real el hecho de que los resultados esperados no iban a materializarse (Lenis, 2007). No se paga más que el

tiempo trabajado, con lo que otros tiempos “muertos” como los de formación, el horario de almuerzo y los descansos, parcialmente integrados anteriormente a la definición de jornada laboral, quedan excluidos. Igualmente, el trabajo puede hacerse más intensivo sin que ello signifique la permanencia en el lugar de trabajo. La pretendida ampliación del tiempo de ocio que sería resultado de esta reorganización de los tiempos laborales, tampoco se materializó, pues la flexibilización del trabajo hizo que éste se deslocalizara y pudiera realizarse fuera de las instalaciones de la empresa. A todo esto se agrega la supresión de garantías como “la contratación a término fijo”, el pago de la seguridad social por parte de los empleadores, la subcontratación y el aumento desmedido del empleo informal, la oleada de privatizaciones y la desregulación jurídica del mercado laboral, que implicaba la reducción de la participación del Estado en el funcionamiento del mismo. Para que esto último se produjera, era necesario que el mismo Estado emitiera los principios que permitirían al mercado laboral funcionar “por sí mismo”, según la doctrina neoliberal en boga por aquellos años.

1.3 Después de la Constitución de 1991: Efectos del contexto sobre el derecho colectivo.

La razón fundamental por la cual se implementaron las medidas que llevaron a las mutaciones arriba mencionadas, se sustenta en la idea de que la participación del Estado dentro de los mercados – incluido el laboral – es un factor que los distorsiona, razón por la cual se considera altamente ineficaz. Las medidas que se habían adoptado durante el Estado de Bienestar en el mundo desarrollado tendientes a la protección de los trabajadores, se consideraban como “rigideces” que no permitían una asignación eficiente de los recursos dentro del mercado laboral. “[...] 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” (Fernández, 2006:1) Esta era la causa principal, según los defensores de los libres mercados, por la que las tasas de desempleo no disminuían: la oferta y la demanda no podían igualarse por lo que se producía el fenómeno de “desempleo involuntario”.

En el caso de Colombia, el presidente Cesar Gaviria puso en marcha una serie de medidas conocidas como “apertura económica”, que entre otras cosas buscaban sincronizar la política laboral nacional con la nueva realidad económica y de este modo luchar contra el desempleo. Una de las manifestaciones de esta iniciativa, como ya se vio, la constituyó la formulación de la ley 50 de 1990. A la par de los efectos que tuvo sobre el derecho individual, mencionados arriba, esta ley “modificó la contratación temporal y algunas normas colectivas de trabajo (facultad de constituir sindicatos sin permiso previo, personería jurídica, eliminación de la

posibilidad de suspensión por vía administrativa de la personería jurídica de los sindicatos)” (Lenis, 2010: 164)

La Constitución de 1991 por su parte implicó entre otras cosas el reconocimiento del derecho al trabajo, fijando en su artículo 53 “Igualdad de oportunidades para los trabajadores: remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social; la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”¹. Ratifica igualmente los convenios firmados con la OIT y garantiza el derecho a la asociación sindical. En el artículo 38 se reconoce el derecho de libre asociación, mientras el artículo 39 lo especifica y atribuye algunas garantías: reconocimiento jurídico con el acta de constitución; pérdida de la personería jurídica por vía judicial y no administrativa; la estructura interna de los sindicatos estará regida por el orden legal y los principios democráticos; la fuerza pública no podrá contar con sindicato. Adicionalmente, en el capítulo 2 de la carta política, “De los Derechos Sociales, Económicos y Culturales”, artículo 56, se encuentra el derecho a la huelga.

Estos principios consagrados para la protección de los trabajadores, fueron extrañamente complementados por la ley 100 de 1993, la cual representó una de las reformas más profundas en la historia de Colombia. Esta ley regulaba en un solo complejo todo lo relacionado con las normas, instituciones y procedimientos relativos a la salud, las pensiones y los riesgos

¹

profesionales. Buscaba aumentar la cobertura de Seguridad Social Integral para toda la población a partir de dos sistemas: el régimen contributivo en el cual se encuentran inscritos los trabajadores “formales”. Y el régimen subsidiado, en el cual se encuentran aquellos ciudadanos que no pueden pagar las contribuciones de seguridad social, específicamente en salud. Para que ésta pudiera cumplir los objetivos que se planearon inicialmente, se requería que las reformas introducidas en la legislación laboral mejoraran las condiciones de los trabajadores; pero esto no fue así. Muchos críticos de esta ley consideran que precarizó mucho más las condiciones de los trabajadores, al privatizar los servicios de salud, recargar los costos en la población no desempleada (que no aumentó como se esperaba por efecto de estas leyes) y dificultar el acceso a una pensión (OIT, 2006)

Luego de estas disposiciones, se implementaron otras leyes como la ley 361 de 1997 (mecanismos de integración social de personas con limitación), la ley 590 de 2000 (promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa), la ley 677 de 2001 (tratamientos excepcionales para regímenes territoriales), y la ley 1014 de 2006 (fomento a la cultura del emprendimiento), que buscaron fortalecer las políticas de mejoramiento del empleo en Colombia. Finalmente la ley 789 de 2002 buscó estimular la ampliación de la contratación ajustando las normas referentes a los contratos y costos laborales, reformando el contrato de aprendizaje, estableciendo apoyos al desempleo y mejorando las estrategias de inserción laboral en general. Esta ley se desarrolló con el fin de optimizar aun más las estrategias de lucha contra el desempleo implementadas por el gobierno, haciendo énfasis en una mayor flexibilidad; entre otras cosas plantea exenciones de impuestos para los emprendedores que generen empleo para poblaciones en condiciones especiales, tales como reinsertados, desplazados, madres cabeza de hogar, etc. Estableció el pago de horas nocturnas a partir de las 10 p.m. con lo que se reduce el pago de horas extra nocturnas para los empleadores, y redujo el recargo por el trabajo realizado los domingos y festivos, cambiándolo por un

día de descanso compensatorio en el caso de trabajos temporales. Igualmente se redujo de manera considerable el pago de indemnizaciones por despidos sin justa causa, todo ello con el fin de estimular la generación de nuevos puestos de trabajo (Trujillo y Cardona, 2009 p: 20)

Los derechos colectivos, ya consagrados desde comienzos del siglo pasado, fueron ratificados tanto en la Constitución Política de Colombia como en el Código sustantivo del trabajo. Sus principios se reúnen básicamente en los siguientes principios:

1. Derecho de asociación Sindical: Artículo 39 de la Constitución política determina que los trabajadores, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus intereses, y lo pueden hacer por medio de sindicatos. Éstos son asociaciones integradas por trabajadores del sector público o privado y tienen personería jurídica desde el momento de la asamblea de constitución. Los fundamentos del artículo 39 se encuentran en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales ratificado por Colombia en la Ley 74 de 1968, así como en el Convenio 87.
2. Derecho a generar conflictos colectivos: éstos se definen como controversias o desacuerdos entre empleadores y trabajadores por las condiciones de trabajo. La huelga es la herramienta más utilizada para ejercer este derecho. El código 429 del código sustantivo de trabajo define la huelga como la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo y debe tener una motivación estrictamente laboral. La única excepción para este derecho es el sector de servicios públicos (cualquiera que se preste en las ramas del poder público, empresas de transporte, de servicios domiciliarios, establecimientos de asistencia social y hospitales, servicios de higiene y aseo y las empresas de abastecimiento interno de petróleo)

3. Derecho a la negociación colectiva: es la posibilidad de establecer acuerdos entre trabajadores y empleadores a través de reuniones en las que se discutan los aspectos que generan las controversias. Este derecho se encuentra garantizado por el artículo 55 de la constitución Nacional. La Convención colectiva es un espacio de negociación más amplio en el que se acuerdan temas como la fijación del salario cada año (Sotey, 2011).

Como puede verse, aparentemente el derecho colectivo en Colombia se encuentra garantizado por la carta constitucional, por el Código Sustantivo de Trabajo y por los convenios de la OIT ratificados por el gobierno. Sin embargo, las preocupaciones hacia las que se dirige el “Programa de Trabajo Decente” de la OIT incluyen a Colombia por su situación de precarización laboral, por su cifra de desempleo y por el alto riesgo que significa la actividad sindical. ¿En qué consiste esta propuesta de la OIT y cómo contribuye a hacer frente a los problemas que se han generado como resultado de la debilitación sindical y las medidas de flexibilización laboral que la han ocasionado?

2. EL PROGRAMA DE TRABAJO DECENTE DE LA OIT: APLICACIÓN EN COLOMBIA

Pasados casi 20 años de las reformas al empleo recomendadas por el Consenso de Washington, es claro para muchos formuladores de política laboral analistas y políticos, que la situación del mercado de trabajo no ha mejorado significativamente con la puesta en marcha de tales medidas. Muy al contrario, con la evolución del capitalismo, se ha constatado que las condiciones de los trabajadores se han precarizado considerablemente.

Por ello y dentro de las corrientes de pensamiento y crítica en las que se insiste en la humanización de la economía (OIT, 1999), la Organización Internacional del Trabajo ha venido desarrollando desde 1999 un proyecto conocido como “Programa de Trabajo Decente”. Este concepto se utilizó por primera vez en el reporte presentado por el director de la OIT Juan Somavia, ante la Conferencia Internacional del Trabajo del año 1999, de cara al contexto que se presentaba en aquellos años, de crisis económica global, transformaciones en los modelos económicos que inducían una distribución mucho más inequitativa de las riquezas y desigualdad en las oportunidades laborales.

El trabajo decente se define como “las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres”²

² Organización Internacional del Trabajo, Definición de Trabajo Decente. En <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> recuperada el día 25 de noviembre de 2012.

Para dar cumplimiento a esta meta, se requería el cumplimiento 4 objetivos fundamentales:

1. **Oportunidades de empleo e ingresos:** Es la primera preocupación debido a las altas cifras de desempleo así como a la baja calidad de los empleos generados por la flexibilización. “El desempleo es más alto que nunca en la historia, y por eso nunca antes había sido tan necesario colocar el empleo en el centro de las estrategias económicas y sociales.”³
2. **Promoción de los derechos fundamentales en el trabajo:** Muchas de las nuevas formas de contratación violan los derechos fundamentales de los trabajadores, por lo que es esencial que la legislación internacional se cumpla.
3. **Protección social:** Al trabajo están asociados aspectos de la seguridad social tales como la salud, los riesgos profesionales, las cesantías y la pensión, por lo que para la OIT es esencial que estos factores se tengan en cuenta.
4. **Diálogo social y tripartismo** (participación de las empresas, trabajadores y del Estado): este es uno de los objetivos más importantes en relación con los derechos colectivos. “La definición de diálogo social de la OIT incluye todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común.”⁴ Para que esto sea posible, la OIT dispone del sistema tripartito, es decir, la participación de tres actores fundamentales en los procesos de negociación, los trabajadores, los empresarios y los Estados.

Para la OIT es claro que el trabajo es fundamental para la superación de la pobreza, debido a que es la única fuente de ingresos de millones de

³ Organización Internacional del Trabajo, Objetivo N 1: Creación de empleos. En <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> recuperada el día 25 de noviembre de 2012.

⁴ Ibid.

personas, por ello frente a estos objetivos se plantean igualmente algunos desafíos asociados al cumplimiento de los mismos.

- Lograr que el crecimiento económico promueva el trabajo decente.
- Lograr la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Generar mayor confianza en la democracia y en el diálogo social.
- Ampliar y fortalecer los esquemas de prevención y protección social de los trabajadores.
- Incrementar la inclusión social y laboral para reducir la desigualdad (OIT, 2006)

Según Ghai 2006, la noción de trabajo decente proporciona un marco global consolidado para el análisis de los diferentes aspectos que son relevantes en torno al trabajo. Sin embargo, una de sus limitaciones hace referencia que, aunque el derecho a un trabajo decente es una aspiración universal, su aplicabilidad y efectividad depende mucho de las características de contexto tales como las instituciones y las políticas además de las circunstancias sociales específicas de cada país. Por ello Ghai recomienda “que cada país necesita llevar a cabo una formulación de políticas que busque la decencia en el trabajo a partir de su propia historia, tradiciones, nivel de distribución de los recursos, estructura social y económica, estado de desarrollo, entre otras particularidades.”⁵

A pesar de lo señalado arriba, según el Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas, Universidad de los Andes CIJUS (2008; Pág. 4) el trabajo decente es “uno de los instrumentos más idóneos para enfrentar los retos de la economía globalizada, toda vez que ofrece dividendos económicos, y es un instrumento para que los pobres escapen de las garras de la pobreza (...) El

⁵ REPÚBLICA DE COLOMBIA, PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN (2010) Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. En http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas.pdf Consultada el día 28 de noviembre de 2012, p 33.

trabajo decente, en consecuencia, puede incrementar la productividad de las empresas y fomentar esquemas de crecimiento más equitativos y sostenibles”.⁶

⁶ “Propuestas para la generación de trabajo digno y decente en el país.” Informe elaborado por el CIJUS y citado en REPÚBLICA DE COLOMBIA, PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN (2010) Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. En http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas.pdf Consultada el día 28 de noviembre de 2012, p 32.

3. SITUACIÓN DEL DERECHO COLECTIVO, LOS SINDICATOS Y EL TRABAJO DECENTE A LA LUZ DE LAS CONDICIONES ACTUALES DE LAS DINÁMICAS DE TRABAJO EN COLOMBIA

Como se acaba de ver, el Programa de Trabajo Decente propuesto por la OIT surge de una preocupación por las dinámicas globales de los mercados laborales; sin embargo en el caso colombiano es muy importante tener en cuenta las condiciones de contexto para comprender la forma en que ha sido asumido por el gobierno y las instituciones. En primer lugar es necesario tener en cuenta que los procesos de flexibilización y reformas que fueron descritos en los primeros apartes de este artículo, modificaron de forma profunda y duradera el panorama laboral. Al modificar las formas de contratación, se generó una división entre los trabajadores que cuentan con un contrato formal y todas las garantías laborales, y otro gran grupo de personas que no pueden obtener un empleo en el sector formal “y para quienes las normas laborales simplemente son letra muerta, incluida la del salario mínimo” 246 procur Adicionalmente, en Colombia es prioritaria la atención de las garantías laborales dado que “en que los discursos de los organismos multilaterales, que dicen respaldar los programas de trabajo decente, han justificado los procesos de flexibilización laboral que han ocasionado impactos desastrosos sobre el bienestar de los trabajadores. P 43 procuraduría

En estas circunstancias, estas formas “alternativas” de contratación se constituyen en un grave obstáculo para la realización de las metas trazadas por el programa de trabajo decente; tal y como afirma Rodgers, en muchas sociedades con altos porcentajes de desempleo la preocupación muchas veces no pasa por obtener un empleo decente, sino de hecho un empleo en sí mismo, por lo que en muchos casos es preferible y más sencillo generar

trabajo precarios si con ellos se consigue cubrir parcialmente el desempleo⁷ por lo que la preocupación por garantizar sus condiciones de contratación se debilita considerablemente. “Las señoras que trabajan desde su casa confeccionando prendas para las grandes textileras o los jóvenes que trabajan en *call centers*, bajo modalidades de contratación atípicas, no tengan posibilidades reales de acceder a la seguridad social, ni de establecer vínculos solidarios con otros trabajadores para conformar asociaciones sindicales, y menos de reclamarle a alguien sus derechos, porque, bajo estas modalidades de contratación, la figura del empleador se difumina.” P 43 procuraduría. De este modo, muchos empleadores puede idear diferentes formas de evadir la legislación, a lo cual se añade el hecho de que la posibilidad de diálogo, negociación o exigencia se queda sin posibilidad al no estar presentes los actores necesarios (en particular el empleador) (ENS, 2011)

A pesar de que existen múltiples garantías para el ejercicio de los derechos colectivos tal y como fueron descritos más arriba, muchos analistas consideran que en realidad estos no se hacen efectivos. En primer lugar, hay una sensación de antisindicalismo por parte de las empresas y las instituciones del Estado, que ha generado falta de confianza en la posibilidad de establecer un diálogo claro sobre el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. (ENS 2001, Procuraduría 2010, Bedoya 2009)

A parte de la fragmentación que ha ocasionado la aparición de nuevas formas de contratación, el debilitamiento del diálogo social ha dificultado igualmente el cumplimiento de la legislación nacional y del Programa de Trabajo Decente. Según la Escuela Nacional Sindical, el diálogo social en Colombia es inexistente en el sentido en que se plantea en las instancias de

⁷ Rodgers, Gerry 2007 citado en “Propuestas para la generación de trabajo digno y decente en el país.” Informe elaborado por el CIJUS y citado en REPÚBLICA DE COLOMBIA, PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN (2010) Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. En http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas.pdf Consultada el día 28 de noviembre de 2012.

la OIT; ha quedado reducido a la concertación entre empleadores, sindicatos y gobierno para la definición del salario mínimo y en algunas ocasiones las reuniones entre empleadores y sindicatos para determinar algunas condiciones de trabajo. (ENS, 2011)

Es muy importante tener en cuenta por otra parte que en el caso de Colombia, el conflicto armado ha afectado muy gravemente el ejercicio del sindicalismo, acelerando el proceso de disminución de las afiliaciones sindicales y su poder de participación. “Así se constató que las organizaciones sindicales en Colombia, tuvieron que soportar despidos antisindicales, asesinatos continuos de líderes, liquidación de empresas estatales, persecución e injerencia indebida contra las organizaciones, entre otras prácticas que tuvieron efectos directos en la afiliación” (ENS, 2011:121) Todo ello ha conducido a la Comisión de Normas de la OIT a insistir al gobierno colombiano para que adopte nuevas acciones para fortalecer las medidas de protección a los sindicalistas, lo que contribuiría a impulsar el desarrollo del movimiento sindical en Colombia (Sanín 2009, citado por Bedoya 2009) En este orden de ideas, la ENS manifiesta “que una política de trabajo decente debe diseñarse a partir de la interacción de tres elementos: el enfoque de derechos, la solidez técnica y la deliberación democrática” (ENS, 2011: 259)

Desde el punto de vista de la Procuraduría, una de las alternativas más importantes que podría optimizar la legislación laboral vigente así como las políticas derivadas de los marcos normativos de la OIT es el fomento de una cultura de la cooperación tanto entre instancias como entre las políticas laborales, económicas y sociales. “Como resultado de esos esfuerzos

conjuntos podrían alcanzarse buenos resultados tanto en el plano económico como en el social.”⁸

4. EL PROGRAMA DE TRABAJO DECENTE Y EL CAPÍTULO LABORAL DEL TLC: LA SITUACIÓN LABORAL EN COLOMBIA NO MEJORA

Una de las preocupaciones más apremiantes que han manifestado los sindicalistas en materia laboral en los últimos años tiene que ver con las negociaciones para la firma de un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos. Este tratado se firma precisamente en el marco de afianzamiento de la globalización, de la apertura de nuevos mercados, y en medio también de una competencia cada vez más feroz entre trabajadores “para enfrentarlos a una supervivencia sin futuro asegurado” (Bedoya, 2009), competencia entre empresas que también implica que precaricen el trabajo con tal de reducir costos. Los Tratados de Libre Comercio buscan en principio mejorar los intercambios comerciales entre dos países, con las implicaciones de la globalización, la liberalización de los mercados y la competitividad.

Específicamente el acuerdo suscrito entre los gobiernos de Colombia y Estados Unidos implica según los críticos, una enorme cantidad de concesiones en materia de aranceles, impuestos aduaneros, explotación de recursos naturales, registro de patentes y derechos de autor, y derechos laborales (Rodríguez 2004, RECALCA 2007, ENS 2012) En este último aspecto, en general ha provocado muchas preocupaciones debido a que en el capítulo laboral del acuerdo, quedan según los críticos varios temas fundamentales que no son tratados o que son acomodados a las necesidades de los negociadores norteamericanos. En primer lugar, no se

⁸ “Propuestas para la generación de trabajo digno y decente en el país.” Informe elaborado por el CIJUS y citado en REPÚBLICA DE COLOMBIA, PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN (2010) Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. En http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas.pdf Consultada el día 28 de noviembre de 2012.

les exige a los estados aplicar su legislación interna para sancionar las violaciones a los derechos laborales. El acceso a justicia por parte de los trabajadores está condicionado a la existencia de un contrato formal, cuando la mayoría de los trabajadores contratados probablemente lo serán en el marco de contratos atípicos. No hay una posición clara frente a la discriminación laboral (por motivos de raza, etnia o género), por lo que este vacío puede ser aprovechado por las empresas para contratar trabajadores/as en condiciones precarias. Los mecanismos de resolución de controversias quedan igualmente inoperantes al requerir una larga serie de trámites que primero deben agotar las instancias políticas de negociación y conciliación para luego pasar a las instancias jurídicas en las que finalmente se contemplaría algún tipo de sanción. No obstante, según señala el Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo es una “etapa a la que nunca han llegado los casos presentados en países que tienen TLC con Estados Unidos como Chile, Jordania y México.”⁹ De la misma manera, se establece otra limitación en lo que respecta a poder denunciar o demandar abusos por parte de los trabajadores o empresas colombianas: únicamente el gobierno puede hacerlo. Contrariamente, las empresas norteamericanas pueden demandar al estado colombiano si consideran que hubo alguna omisión en el cumplimiento de lo que se consagra en el capítulo laboral.

En este orden de ideas, Rodríguez 2004 plantea el problema a través de un dilema entre la apertura económica que implican los acuerdos y el goce efectivo de los derechos laborales. Jessop, citado por Rodríguez, enuncia este dilema bajo otra óptica, “Por una parte, los procesos económicos operan cada vez más en una escala global, en tanto que las regulaciones estatales operan en la escala del Estado-nación. Por otra parte, la lógica reguladora jerárquica del Estado entra en conflicto con una economía organizada cada vez más alrededor de las lógicas de las redes horizontales y los mercados”

⁹ Colectivo de abogados José Alvear Restrepo, “TLC y empleo: más allá de la cláusula laboral” artículo publicado el 7 de febrero de 2006 en el portal <http://www.colectivodeabogados.org/TLC-Y-EMPLEO-MAS-ALLA-DE-LA> consultada el día 25 de noviembre de 2012.

(Jessop 2002 citado por Rodríguez 2004: 5) Ante las reglas de los mercados, que operan de manera desnacionalizada, desterritorializada, sin responder a marcos concretos de regulación, muchas veces los gobiernos de países en vía de desarrollo tienen poco que hacer para poder regular la protección de sus trabajadores. La manera en como el TLC suscrito entre Colombia y Estados Unidos intentó sortear esta dificultad fue consagrando libertades y derechos laborales estrictamente básicos, como los relativos a la prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzado¹⁰.

A la par de las críticas que se han realizado desde los sindicatos y sectores de izquierda en Colombia, algunos integrantes del Congreso de los Estados Unidos se habían opuesto a la aprobación del TLC debido a la situación de los líderes sindicales en Colombia, pero también a la situación desventajosa de trabajo con relación a los trabajadores norteamericanos. “(...) es nuestra responsabilidad, como Miembros del Congreso, hacer todo lo posible de nuestra parte para promocionar y proteger los empleos estadounidenses. Una importante forma de defender la capacidad de las familias estadounidenses de ganarse la vida y mantener sus empleos, es ofrecerles la garantía de no competir con trabajadores de otros países que obtienen salarios bajos, no solo porque sus países estén pobres, sino porque ellos no tienen los derechos democráticos esenciales que los trabajadores estadounidenses sí tienen para mejorar su calidad de vida, como lo son el derecho a protestar, a organizarse en sindicatos, a negociar colectivamente y directamente con sus empleadores, y a apoyar libremente movimientos políticos para mejorar sus condiciones económicas. Colombia, tristemente, se distingue por ser un país donde se mantienen los salarios bajos y los

¹⁰ República de Colombia, Ministerio de comercio, industria y turismo. Texto final del acuerdo suscrito entre Colombia y Estados Unidos, capítulo laboral. En <http://www.tlc.gov.co/publicaciones.php?id=727> consultada el día 29 de octubre de 2012.

trabajadores son reprimidos a través de violencia extendida cuando intentan mejorar su situación”¹¹

No obstante, estas preocupaciones no han sido lo suficientemente tomadas en cuenta para garantizar que los derechos laborales de los trabajadores sean respetados, siendo que su vulneración afecta la situación de los trabajadores norteamericanos también.

En otro aparte de la carta mencionan la segunda preocupación que les interesa a los congresistas norteamericanos, “Nuestro seguimiento de la situación de derechos laborales y humanos en el contexto concreto de Colombia, indica que muy poco progreso tangible se ha logrado para mejorar los derechos humanos. Colombia en el mundo continúa de líder en número de asesinatos de sindicalistas. El nivel de asesinatos y violencia no está disminuyendo. A pesar de eso, nosotros creemos que este es un momento oportuno para que EEUU y Colombia sobrepasen el impasse y enfoquen los problemas de raíz, los cuales han hecho indefendible la consideración de este TLC por muchos miembros de Congreso y una masa considerable del público americano”¹²

Esta última preocupación fue la que retrasó su aprobación en el congreso de Estados Unidos; pero para los sindicatos colombianos no hay aun seguridad de que estas violaciones a los derechos laborales e incluso atentados contra la vida de los líderes sindicalistas no se cumplan. La Red Colombiana de Acción Frente al Libre Comercio y el Alca RECALCA afirma de manera contundente, “El capítulo laboral no garantiza la protección de los trabajadores” (RECALCA, 2007)

¹¹ Carta que 6 congresistas de E.U. le enviaron al presidente Obama, sobre el proceso de ratificación del TLC con Colombia. Enviada el 17 de marzo de 2011. Publicada en el portal de la ENS http://www.ens.org.co/apc-aa-files/4e7bc24bf4203c2a12902f078ba45224/carta_01.pdf el 23 de marzo de 2011.

¹² Carta que 6 congresistas de E.U. le enviaron al presidente Obama, sobre el proceso de ratificación del TLC con Colombia. Enviada el 17 de marzo de 2011. Publicada en el portal de la ENS http://www.ens.org.co/apc-aa-files/4e7bc24bf4203c2a12902f078ba45224/carta_01.pdf el 23 de marzo de 2011.

Es de anotar otro hecho llamativo en el capítulo laboral del TLC: No se menciona por ninguna parte del documento, el concepto de Trabajo Decente, a pesar de que éste, como se vio más arriba, fue enunciado desde 1999. Aunque se reconocen algunos de los tratados de la OIT, el Programa de Trabajo Decente no es considerado, por lo que este capítulo laboral resulta incompleto para los sindicatos y por ello constituye una grave preocupación en términos de desmejorar aun más las condiciones laborales en Colombia. El espíritu con el que fue redactado este capítulo, si bien sigue la necesidad, manifestada desde 1994 por parte de Estados Unidos, de incluir regulaciones laborales mínimas en sus acuerdos comerciales, en realidad obedece a la misma tendencia que ha operado en los mercados laborales desde comienzos de la década de los 90's. La flexibilización continúa, no hay garantías claras frente a los derechos a la seguridad social y a la pensión, así como el diálogo social se reduce a su mínima expresión con el fin de no entorpecer la operación de las empresas. En palabras de las centrales sindicales colombianas "(...) estamos de acuerdo en que el tratado comercial subyacente perpetúa un modelo económico que expande los derechos y privilegios de las grandes empresas y corporaciones multinacionales a costa de los trabajadores, consumidores y el medio ambiente" (AFL-CIO, 2012) Quedan aún muchos esfuerzos por hacer desde el planteamiento del Programa de Trabajo Decente de la OIT, orientados a contrarrestar los efectos de acuerdos como el TLC y en general de la evolución de las relaciones laborales que tienden a desmejorar cada vez más las condiciones de los trabajadores.

CONCLUSIONES

Como se ha visto, las transformaciones en las dinámicas de trabajo no se han detenido desde 1990, momento en el que se introdujeron fuertes cambios tanto en la legislación laboral individual como colectiva. La flexibilización progresiva del mercado laboral, las transformaciones en las formas de contratación y en la estructura de la seguridad social, marcan un contraste considerable con las conquistas que los trabajadores lograron durante los siglos XIX y XX, que habían hecho del trabajo una actividad humana digna. El programa de Trabajo Decente de la OIT propende por el mejoramiento de las condiciones de millones de trabajadores en el mundo, que viven en medio de contratos informales, ausencia de seguridad social, incertidumbre laboral, discriminación, imposibilidad de sindicalizarse, protestar o negociar sus condiciones de trabajo, etc.

En el contexto mundial, el programa de Trabajo Decente se configura como una herramienta que busca luchar contra los efectos provocados por la oleada de flexibilización y liberalización del mercado laboral, pero su tarea no es fácil, debido a su carácter incipiente, a la dependencia que presenta con respecto a las legislaciones locales de cada país y a las estrategias utilizadas por hábiles negociadores o formuladores de políticas económicas (como los redactores del texto de Acuerdo del TLC) para aparentar el respeto de los convenios y del programa mismo. Es necesario que éste deje de ser simplemente doctrinario para convertirse en un programa normativo, de obligatorio cumplimiento por parte de todos los países suscriptores del mismo, generando un respeto y una observancia lo suficientemente fuertes para que se efectividad sea visible y beneficie a los millones de desempleados y subempleados que en verdad requieren ser respetados a través de la creación de puestos de trabajo decentes.

BIBLIOGRAFÍA

AVELLA GÓMEZ, MAURICIO (2010) Las instituciones laborales en Colombia Contexto histórico de sus antecedentes y principales desarrollos hasta 1990. Revista Borradores de economía, N 613 de 2010. Banco de la República, Bogotá. <http://www.banrep.gov.co/docum/ftp/borra613.pdf>

BEDOYA MARIA ROCIO (2009) El derecho de asociación sindical frente a la globalización. Revista Estudios de Derecho, Volumen 66 No 17. Universidad de Antioquia, Medellín.

COLECTIVO DE ABOGADOS JOSÉ ALVEAR RESTREPO, “TLC y empleo: más allá de la cláusula laboral” artículo publicado el 7 de febrero de 2006 en el portal <http://www.colectivodeabogados.org/TLC-Y-EMPLEO-MAS-ALLA-DE-LA> consultada el día 25 de noviembre de 2012.

COVALEDA ROZO, MARIAELENA ET AL (2005) Situación actual del sindicalismo en Colombia. Facultad de derecho, Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

DELFINO ANDREA (2011) Las transformaciones en el mundo del trabajo desde la óptica temporal. Un tiempo con nuevos tiempos. Revista Colombiana de Sociología, Volumen 34 N.1 Enero – Junio. Bogotá. <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/viewFile/22778/23586>

DELCURO ROSO, MILLER GEORGE, MICHAUD MICHAEL, SANCHEZ LINDA, McGOVERN JAMES Y SHAKOWSKY JAN. Carta que 6 congresistas de E.U. le enviaron al presidente Obama, sobre el proceso de ratificación del TLC con Colombia. Enviada el 17 de marzo de 2011. Publicada en el portal de la ENS <http://www.ens.org.co/apc-aa>

[files/4e7bc24bf4203c2a12902f078ba45224/carta_01.pdf](http://www.ens.org.co/files/4e7bc24bf4203c2a12902f078ba45224/carta_01.pdf) el 23 de marzo de 2011. Consultada el día 29 de noviembre de 2012.

ESCUELA NACIONAL SINDICAL (ENS) (2010) Informe Nacional de Trabajo Decente, 2009. En http://www.ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/INFORME_DE_TRABAJO_DECENTE_2010_tales.pdf Consultada el día 22 de noviembre de 2012.

ESCUELA NACIONAL SINDICAL (ENS) Centrales sindicales y AFL-CIO dicen que no se han cumplido compromisos laborales para inicio del TLC. Artículo publicado el 5 de noviembre de 2012 en el portal <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=Na--;4;-;&x=20166918> Consultada el día 8 de noviembre de 2012.

FERNÁNDEZ BUJANDA LEÓN (2006) Flexibilización y Precarización Laboral. Fundación Escuela de Gerencia Social. Ministerio del poder popular para la planificación y desarrollo, Caracas, Venezuela. En <http://fegs.msinfo.info/fegs/archivos/pdf/FPL.PDF> Consultada el 25 de noviembre de 2012.

JARAMILLO IVAN DANIEL (2010) Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. Revista Opinión Jurídica, Vol. 9, N° 18, Julio-Diciembre Medellín.

LENIS GÓMEZ, MAURICIO (2010) Transformación del trabajo y regulación laboral: 1990-2006. En Precedente: Anuario Jurídico - 2007. http://www.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/2187/1/07.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) Memoria del director: Programa de Trabajo Decente. Informe presentado en la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, junio de 1999. En

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> Consultada el día 27 de noviembre de 2012.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015. Informe del Director General para la XVI Reunión Regional Americana, Brasilia, mayo de 2006

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) Definición del Programa de Trabajo Decente. En <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm> Consultada el día 27 de noviembre de 2012.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) Objetivo N 1: Creación de empleos. En <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm> recuperada el día 25 de noviembre de 2012.

OSPINA DUQUE EDGAR (2005) Derecho Colectivo del Trabajo. Ediciones jurídicas Gustavo Ibáñez C. Ltda. Bogotá.

REPÚBLICA DE COLOMBIA, PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN (2010) Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. En http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas.pdf Consultada el día 28 de noviembre de 2012.

REPÚBLICA DE COLOMBIA, MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO. Texto final del acuerdo suscrito entre Colombia y Estados Unidos, capítulo laboral. En <http://www.tlc.gov.co/publicaciones.php?id=727> consultada el día 29 de octubre de 2012.

RODRIGUEZ GARAVITO CESAR (2004) Los derechos laborales en el tratado de libre comercio entre Colombia y Estados Unidos. Trabajo elaborado para el Congreso “Economía Social de Mercado y Tratados de Libre Comercio en Colombia” Bogotá. En <http://www.cesarrodriguez.net/docs/capituloslibros/TLCyDerechosLaborales-Rodriguez.pdf> Consultada el día 3 de noviembre de 2012.

SEGRERA AYALA, YIRA Y TORRES MARENCO, VERÓNICA (2005) Alcances del derecho de asociación en Colombia a partir de los fallos de la corte constitucional colombiana con base en la influencia de los organismos internacionales sobre la materia. Revista de derecho, Universidad del Norte, Barranquilla. <http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/derecho/23/6%20Alcances%20del%20derecho%20de%20asociacion%20en%20Colombia.pdf>

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN DEL VALLE, SOTEV (2011) Derecho colectivo al Trabajo y Libertad Sindical. En el blog “Inducción Sindical Cali” <http://queesunsindicato.wordpress.com/2011/01/23/derecho-colectivo-al-trabajo-y-libertad-sindical/> consultada el 28 de octubre de 2012.