

**LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL CAPITALISMO GLOBAL Y SU MANIFESTACIÓN EN
LA ECONOMÍA COLOMBIANA (1990 – 2014): UNA APROXIMACIÓN DESDE EL ENFOQUE
MARXISTA, KEYNESIANO Y SCHUMPETERIANO**

JHON HENRY CORTÉS JIMÉNEZ

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título
de Magíster en Economía**

Asesor: ALFONSO DE JESÚS GÓMEZ CIFUENTES

**MEDELLÍN
UNIVERSIDAD EAFIT
ESCUELA DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA
MAESTRÍA EN ECONOMÍA
2015**

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
Resumen y palabras clave	4
Descripción del área problemática	4
Pregunta y objetivos	9
Justificación	10
Antecedentes	11
Marco Teórico	
1. Cap. 1. Antecedentes históricos del capitalismo global	15
1.1 La crisis económica de la década de 1970	15
1.2 El neoliberalismo y el capitalismo global	20
2. Cap. 2. La organización del trabajo en el capitalismo global	25
2.1 La organización del trabajo en el capitalismo global desde la perspectiva marxista	25
2.2 La organización del trabajo en el capitalismo global desde la perspectiva keynesiana	31
2.3 La organización del trabajo en el capitalismo global desde la perspectiva schumpeteriana	35
3. Cap. 3. La organización del trabajo en la economía colombiana (1990-2014)	40
3.1 El inicio de la época neoliberal y la emergencia del capitalismo global en Colombia	40
3.2 Las principales reformas laborales en Colombia (1990-2014): el impacto de las políticas neoliberales sobre la organización del trabajo	43
3.2.1. Salarios y prestaciones sociales	44
3.2.2. Estabilidad laboral	46
3.2.3. Jornada laboral	48
3.2.4. Derecho de asociación y negociación colectiva	51
4. Cap. 4. Análisis empírico	55

4.1 Metodología	55
4.2 Análisis del discurso de los entrevistados	56
4.2.1. Análisis del discurso de profesores universitarios	56
4.2.2. Análisis del discurso de expertos de la Escuela Nacional Sindical	67
4.2.3. Análisis del discurso de funcionarios del Banco de la República	76
4.2.4. Análisis del discurso de los sindicalistas	84
4.2.5. Análisis de la perspectiva de los empresarios y/o gremios empresariales	90
Conclusiones	97
Bibliografía	99
Anexo 1	105
Anexo 2	106
Anexo 3	107

La organización del trabajo en el capitalismo global y su manifestación en la economía colombiana (1990 – 2014): una aproximación desde el enfoque marxista, keynesiano y schumpeteriano

Elaborado por:

Jhon Henry Cortés

Estudiante Maestría en Economía – U. EAFIT

Asesor:

Alfonso de Jesús Gómez C.

Profesor e Investigador – U. EAFIT

Resumen

En este documento se estudia la categoría *trabajo* y la forma como éste se ha organizado en el *capitalismo global*. Se encuentra que en las décadas de 1970 y 1980 hay drásticos cambios en el modelo económico y político mundial que llevan a que las condiciones del *trabajo* sean cada vez más precarias. En Colombia, se encuentra que la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002, incrementan la flexibilidad del *trabajo* y desmejoran considerablemente la calidad de vida de los trabajadores, en términos de su remuneración, de su estabilidad, de su seguridad, de su confianza, de su asociación sindical, entre otros aspectos.

Palabras clave

Trabajo, capitalismo global, Estado de bienestar, neoliberalismo, flexibilidad, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002.

Descripción del área problemática

Desde la década de 1970 el contexto social-económico ha estado realizando un drástico viraje hacia formas institucionales y sociales que para algunos académicos (Aglietta, 1979; Chesnais, 2003) constituyen el tránsito hacia la consolidación definitiva de una economía global, en ésta se presentan cambios estructurales desde diferentes ámbitos; desde lo político se agudiza el uso de prácticas neoliberales¹ por parte de los Estados que tienden a reducir la participación y responsabilidad estatal y, en cambio, traslada las funciones sociales a la empresa y al sector privado en general; desde lo económico, comienza a caer en desuso la teoría keynesiana y se retoman aspectos neoclásicos centrados en la libre actuación del mercado, en donde lo financiero aparece como el núcleo fundamental de las relaciones sociales-económicas; desde lo contable, emergen estándares de contabilidad

¹ Se entiende por prácticas neoliberales aquellas acciones que las instituciones públicas y privadas realizan con la orientación de garantizar, cada vez más, la libre movilidad del capital, lo que se refleja en políticas de desregulación de los mercados, firmas de TLC, privatización de las funciones sociales del Estado, entre otros aspectos que tienen como objetivo potenciar la libertad del capital.

internacional que tienden a homogenizar la forma en que se representa y se revela la información contable, lo cual resulta vital para estandarizar formas comunes de medición del valor y de producción de la información; desde la interacción cultural, emergen formas de relación y comunicación posibilitadas por el nacimiento de nuevas tecnologías informáticas (internet, redes sociales virtuales, etc.).

Es importante entender que como consecuencias de un cambio estructural, las anteriores manifestaciones no son sólo hechos coyunturales que se presentan en determinados contextos, por el contrario, son hechos que están conectados y relacionados en forma de urdimbre, cuyas tramas aparecen tan complejas como las de una red neuronal. Por esto se hace vital reflexionar y entender algunas de aquellas tramas sin las cuales no sería posible la emergencia de esta nueva estructura social e institucional fundamentada en lo global-financiero. En este proyecto de investigación nos centraremos esencialmente en el estudio de la categoría *trabajo* como trama desde la cual abordaremos la explicación de varias de estas manifestaciones sociales.

En efecto, el trabajo, que ha sido un pilar fundamental de toda transformación social, ahora se presenta bajo unas condiciones específicas que *reflejan* un profundo cambio en el sistema de relaciones sociales y económicas. La forma en que los individuos se organizan para producir y para distribuir lo producido es lo que determina las condiciones y características que tomará el trabajo, sin embargo, dado que la mayoría de los individuos no inciden o no pueden decidir respecto de la forma como ha de estar organizado este sistema de producción y de distribución, entonces, el trabajo aparece como una consecuencia de la manera en que los individuos, agentes, instituciones u organizaciones con más poder, han decidido organizar tal trabajo.

En el capitalismo, y concretamente en el capitalismo global², las transformaciones del trabajo reflejan o son una consecuencia de las fuertes transformaciones que ha tomado el capital para encontrar nuevos escenarios de maximización o lucro, y este espacio de maximización a ultranza lo encuentra justamente en la reorganización de sus procesos de producción y distribución, temas que desde luego afectan drásticamente al trabajo. Si bien es cierto que las condiciones del trabajo actualmente son mejores que las de épocas anteriores, también lo es que en diversas sociedades o sectores, el trabajo todavía encuentra formas de despotismo o explotación, y esto, en parte, es lo que nos motiva a cuestionarnos por las lógicas que subyacen en la organización del trabajo.

Cuevas (1993), señala que para entender lo que significa el capitalismo es necesario precisarlo, y en esta precisión la *relación salarial* (el trabajo asalariado) es determinante, como categoría, para definir lo que es y lo que no es capitalismo.

² En términos generales el *capitalismo global* o *globalización del capital* es entendido como la posibilidad que tiene el capital de expandirse en las distintas geografías del mundo, instaurando su lógica de reproducción y acumulación.

Capitalismo, como el nombre lo indica, se refiere a un sistema económico basado en el capital. Pero si el capital es lo que define al capitalismo, ello significa que el capital es una característica específica, exclusiva del capitalismo y ajena a los demás sistemas, ya que si el capital fuese la base de todos los sistemas entonces no podría ser el elemento definitorio del capitalismo, es decir, el elemento que lo diferencia de todos los demás. Por tanto, constituye un error definitorio asimilar el capital como una categoría o una realidad común de todos los sistemas. Este error es particularmente común al identificar capital con medio de producción en general. El capital, como elemento definitorio del capitalismo, no puede sino hacer referencia a las características específicas que distinguen al capitalismo de otros sistemas, es decir, al conjunto de circunstancias que determinan la existencia de un mercado de fuerza de trabajo. Por ello, el hecho de que en la economía capitalista los medios de producción tomen la forma de capital, es decir, de medios de producción activados por trabajo asalariado, no significa que en todos los sistemas los medios de producción sean activados a través de las mismas relaciones sociales. En otros términos, lo que define al capital es la relación social específica a través de la cual los medios de producción son puestos en contacto productivo con el trabajo, el trabajo asalariado, relación social que diverge entre un sistema y otro (Cuevas, 1993, p. 26). [Subrayado propio].

Sin desconocer que pueden existir otras perspectivas, consideramos acertada esta reflexión. En este sentido, debemos reconocer la preeminencia que tiene el trabajo asalariado para la constitución de relaciones capitalistas, por esto, para comprender varias de las manifestaciones de esta estructura económica, hoy centrada fuertemente en lo global, es ineludible repensar el trabajo y sus transformaciones, pues creemos que desde el estudio de este pilar es posible entender el viraje y los cambios de gran parte de la estructura vista en su conjunto, estructura que desde lo económico, especialmente desde la década de 1970 hacia acá, ha sido enmarcada bajo la denominación de *capitalismo global*.

Una economía global “es una economía con la capacidad de funcionar como una unidad en tiempo real a escala planetaria... Esta globalidad incumbe a todos los procesos y elementos del sistema económico” (Castells, 2011, p. 120). La globalización tiene múltiples manifestaciones y dimensiones de análisis, sin embargo, se trata fundamentalmente de una categoría económica que surge como respuesta a la crisis del capital surgida a finales de la década de 1960, pero manifestada principalmente en la década de 1970. La crisis se trata fundamentalmente de: “a) descenso de los ingresos del capital en E.U. y Europa; b) reducción en los beneficios empresariales; c) altas tasas de inflación; d) tasas de interés real negativas; e) incapacidad de las políticas keynesianas para solucionar la crisis” (Medialdea & Álvarez, 2008, p. 9). La respuesta a esta crisis tuvo un conjunto de acciones políticas y económicas encaminadas a desregularizar los mercados y, en consecuencia, permitir la actuación sin restricción del capital. En este proceso el desarrollo de la informática, las telecomunicaciones e, incluso, los sistemas de

información contable que permitían la consolidación y homogenización de información económica y financiera, fueron aspectos vitales que permitieron la consolidación de lo que conocemos como globalización, es decir, un bloque espacio-temporal en el cual el capital puede circular libremente en tiempo real (Novoa, 2003).

Fruto de esta reorientación iniciada hacia finales de la década de 1970, el Estado de Bienestar que había surgido en la década de 1930 bajo el esquema del modelo keynesiano, se debilita fuertemente, y esto supone para el trabajo la pérdida de un conjunto de beneficios adquiridos, como por ejemplo, salud, educación, pensiones, etc.; ahora será el trabajador el que deba adquirir éstos como una mercancía más.

De forma general, asistimos a un mundo económico volátil, incierto, azaroso; cada vez parece más difícil saber con algún grado de certeza cuándo y dónde se evidenciará la próxima crisis; las burbujas financieras estallan “repentinamente”; las sociedades se derrumban; el desempleo aumenta en cifras alarmantes; la confianza se resquebraja; las instituciones pierden sus sentidos; el Estado pierde credibilidad; los inversionistas huyen despavoridos; las familias se desintegran; las naciones ya no resisten más el servicio de la deuda. En suma, tanto países del primer como del tercer mundo, estamos enfrentando situaciones que nos llevan a repensar los fundamentos sociales de nuestras estructuras. Se hace necesario y urgente reflexionar en formas de organización distintas que permita a la sociedad en estructurar formas más justas y equitativas. Se hace necesario repensar el trabajo, pues es el trabajo la principal forma de cohesión de los individuos, es a partir del trabajo que surgen idiosincrasias regionales y nacionales, es en el trabajo desde donde los individuos se sienten realizados y reconocidos socialmente. El trabajo debe dejar de ser una estadística más y debe ser repensado como una importante manifestación de la dimensión humana (Hopenhayn, 2006).

Consideramos que la categoría trabajo no abarca todos los aspectos de las actuales dimensiones económicas y sociales, pero estamos convencidos de que su estudio riguroso, en las dimensiones propuestas para este trabajo, nos brindará las pistas clave para comprender, en buena parte, cómo las dinámicas generadas por el capitalismo global han incidido fuertemente en la reconfiguración del trabajo a escala mundial, ámbito en el que Colombia también emerge como país impactado por estos procesos.

En el contexto global los diferentes grupos de países han definido un rol. En este escenario los países “desarrollados” tienen un rol de producción de conocimiento, tecnología, e innovación, mientras que los países “en vía de desarrollo” o “subdesarrollados” ocupan un rol esencialmente técnico (adopción de tecnología, producción de materia prima agrícola sin transformar, maquilas); los procesos de producción de conocimiento, de generación de tecnología y de condiciones de innovación son realmente escasos en este tipo de países. Esta situación en los países “subdesarrollados” conlleva para el trabajo una serie de características que, para el caso colombiano, resulta de gran interés estudiar.

En Colombia, especialmente a partir de la década de 1990, también la categoría trabajo ha asistido a una serie de reformas que están fuertemente vinculadas con el surgimiento de estructuras económicas caracterizadas por lo global. Diversos hechos en materia laboral emergen en los últimos 25 años en la sociedad colombiana, entre ellos está la profunda reforma al sistema de seguridad social con la Ley 100 de 1993; la reforma al Código Sustantivo del Trabajo con la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002; la regulación de las Cooperativas de Trabajo Asociado con la Ley 79 de 1988, el Decreto 4588 de 2006, la Ley 1233 de 2008, la Ley 1429 de 2010, y el Decreto 2025 de 2011; la creación de la Ley 1636 de 2013, a través de la cual se crean mecanismos de protección para el cesante; los programas de Equidad Laboral promovidos por el Ministerio del Trabajo; entre otros aspectos regulativos y de política pública, varios de los cuales serán estudiados en detalle en el desarrollo de este proyecto. También, otros hechos dan cuenta de las drásticas transformaciones de la economía laboral colombiana en las últimas décadas, como el aumento del comercio informal; la creación e incremento de las cooperativas de trabajo asociado; la tercerización del trabajo a través del outsourcing; el aumento de los contratos de prestación de servicios; el incremento de empleos temporales y la modificación de las condiciones de estabilidad del empleo (hecho éste que se refleja de forma incuestionable en los denominados BPO –Business Process Outsourcing– también conocidos como Call Center); entre otros hechos que evidencian diversas y múltiples formas de flexibilización laboral (Carnoy & Castells, 2001).

En el estudio de la organización del trabajo surgen diferentes visiones, una de ellas, tal vez la más predominante, es la que hemos denominado *visión schumpeteriana*, desde acá se percibe que la economía opera a través de ciclos, con fases de crecimiento económico y de recesión; cuando se llega a los ciclos de recesión es cuando surgen las crisis y la manera de resolverlas, desde un punto de vista económico, es acudiendo a innovaciones que renueven las condiciones tecnológicas de producción y de productividad de la economía (Schumpeter, 1957; Castells, 2011). En esta reflexión, la mirada general sobre la organización del trabajo desempeña un papel preponderante, pues el trabajo se debe reorganizar, se debe volver más flexible, de forma que le sea posible responder a las nuevas exigencias de la innovación. Desde esta mirada no existe una crítica profunda sobre la forma en que el trabajo se organiza, sólo se acepta de manera natural tales manifestaciones.

Otra de las visiones, es la que hemos denominado *visión keynesiana y marxista* (Neffa, 2006), en esta visión se sitúan reflexiones poco convencionales donde se asume que la forma en que el capitalismo emerge de las crisis (crisis de rentabilidad) es generalmente a través de un conjunto de condiciones que llevan a la precarización del trabajo, fundamentalmente se enuncia que se elevan las condiciones de explotación del trabajo, a la vez que se estructuran formas distintas de organizar el trabajo, todas ellas encausadas a la recuperación y elevación de la tasa de ganancia capitalista.

En este proyecto de investigación realizaremos un estudio para explicar, desde las visiones marxista, keynesiana y schumpeteriana, cómo se interpreta la organización del trabajo en el capitalismo global y, a su vez, en Colombia, fundamentalmente a partir de la expedición de la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002.

Pregunta

La pregunta que orientará el desarrollo de este trabajo es la siguiente: ***¿cómo se interpreta, desde diferentes visiones, la organización del trabajo en el capitalismo global y cómo se manifiesta ésta en la economía colombiana?***

Para responder a la pregunta de investigación, el presente trabajo se estructurará en cuatro secciones fundamentales. En la primera sección, titulada *Antecedentes históricos del capitalismo global*, realizaremos una descripción crítica de los principales aspectos económicos y sociales que estuvieron presentes en la década de 1970 y 1980, y que posibilitaron el viraje hacia formas económicas más globalizadas; se pondrá en relieve, de forma especial, el papel e impacto de la crisis capitalista de la década de 1970 en el surgimiento de nuevos modelos económicos. En la segunda sección, titulada *La organización del trabajo en el capitalismo global*, realizaremos varias reflexiones desde las visiones schumpeterianas, keynesianas y marxistas, con el fin de explicar cómo interpreta cada visión la organización del trabajo en el capitalismo global. En la tercera sección, titulada *La organización del trabajo en la economía colombiana*, se realizará un estudio de las principales transformaciones en la organización del trabajo causadas por la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002, también se realizará un estudio de varios artículos e investigaciones sobre la situación laboral colombiana. Por último, en la cuarta sección, titulada *Análisis empírico*, se analizarán las principales categorías fruto de entrevistas realizadas a profesores, funcionarios del Banco de la República, expertos sindicalistas y sindicalistas.

Objetivos

Objetivo general

Explicar cómo se interpreta la organización del trabajo en el capitalismo global desde la visión schumpeteriana, keynesiana y marxista. Haciendo una aplicación al caso colombiano en el periodo 1990-2014.

Objetivos específicos

- ♦ Describir y analizar los antecedentes históricos (décadas de 1970 y 1980) en el que emergen los cambios hacia un capitalismo global.

- ♦ Explicar la organización del trabajo en el capitalismo global, desde las visiones schumpeterianas, keynesianas y marxistas.
- ♦ Explicar las principales transformaciones en la organización del trabajo en Colombia (1990-2014), para determinar la forma en que las perspectivas schumpeterianas, keynesianas y/o marxistas, han orientado la construcción de políticas públicas laborales.

Justificación

Teórica

Este proyecto de investigación es novedoso por dos razones. Primero, por las perspectivas teóricas desde las cuales se realizará el estudio, ya que se explicará cómo se interpreta la organización del trabajo desde tres visiones: a) la visión que integra reflexiones schumpeterianas; b) la visión que integra reflexiones keynesianas; y c) la perspectiva que integra explicaciones marxistas. Segundo, porque desde estas perspectivas teóricas se explicarán las principales transformaciones que ha tenido la organización del trabajo en Colombia (1990-2014), fundamentalmente a partir de la promulgación de la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002.

Metodológica

Este proyecto de investigación es importante porque nos ayudará a entender, desde diferentes miradas, las principales transformaciones en la organización del trabajo en el capitalismo global. A su vez, este proyecto estudiará el caso concreto de Colombia, especificando concretamente cuáles fueron las principales transformaciones en la organización del trabajo, generadas por la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002.

Práctica

Este proyecto de investigación es útil a académicos, profesores y estudiantes de diversas disciplinas, como economía, contabilidad, administración, sociología, entre otras. Esto se debe a que la temática, si bien será abordada desde una perspectiva económica, es de interés general a cualquier académico, profesor o estudiante que quiera comprender las relaciones económico-sociales que vinculan a la categoría *trabajo* con la consolidación de un modelo económico global.

Viabilidad

Este proyecto de investigación es viable porque se cuenta con información bibliográfica suficiente que permitirá una rigurosa fundamentación teórica y empírica. También, porque se cuenta con la asesoría de profesores y académicos tanto de la Universidad Eafit

como de otras universidades e instituciones, que conllevarán a la realización de un trabajo mejor logrado.

Antecedentes (estado del arte)

En este apartado se identificarán algunos de los referentes académicos que soportarán tanto teórica como empíricamente la elaboración del presente proyecto. Estos antecedentes no pretenden agotar toda la temática, pero sí ubicar aquellos planteamientos fundamentales para la realización de este proyecto.

Aglietta (1979) realiza una investigación tendiente a comprender las razones de la crisis del capitalismo de la década de 1970; como parte de sus inferencias determina que la crisis y los cambios del capital está asociada a los cambios en las relaciones salariales, es decir, que tanto la forma de organización del trabajo (taylorismo, fordismo)³, como el comportamiento de los trabajadores en su consumo está asociado con las transiciones del capital.

Chesnais (2003) aborda el concepto de régimen de acumulación, en el cual se estudia los impactos del paso de un régimen fordista al pasó de un régimen financiarizado; también se estudia la evolución, principalmente en la década de 1970 y 1980, del mercado financiero, donde las pensiones, por ejemplo, han cobrado una atención muy especial; luego se realiza una reflexión prospectiva en la cual se indica que la financiarización es un proceso de acumulación que en el futuro tomará cada vez más fuerza; finalmente realiza una serie de reflexiones sobre cambios en el mercado y en las instituciones para demostrar la importancia de lo financiero en el actual contexto económico.

Medialdea y Álvarez (2008) estudian los cambios económicos y el contexto social-político de la década de 1970-1980; también analizan la importancia que ha cobrado en la economía el mercado financiero de divisas, de acciones, de bonos y de derivados, y explican el crecimiento exponencial que ha tenido ese mercado desde 1990 hasta el año 2005; finalmente los autores hablan acerca de dinámica empresarial, los inversionistas institucionales y el surgimiento del *corporate governance*.

Lipietz (1997; 1994) estudia las características económicas posteriores a la Guerra Fría. Se señala, como parte de estas características, las transformaciones que ha tenido la

³ “El taylorismo es un sistema de hiperracionalización del quehacer individual del obrero, basado en la descomposición-recomposición de los gestos y movimientos particulares que componen su tarea específica. El fordismo también es un sistema de hiperracionalización, pero realizado a través de máquinas, mediante un sistema mecánico completo y complejo, cuyas piezas clave o mecanismos esenciales son, en primer lugar, la cadena de montaje, y en segundo, todo un conjunto integrado de formas de movimiento y transporte interno de los objetos de trabajo, compuesto de grúas, deslizadores, vagonetas, transportadoras, etc.” (Aguirre, 2008, p. 25, 29).

economía mundial como consecuencia de la competencia entre los países industrializados y la concentración del capital en bloques continentales. También, analiza detalladamente el significado del trabajo desde el fordismo y desde el postfordismo, explicando sus significados, sus diferencias, y sus vínculos. Así mismo señala la década de 1970 como una época crucial en la que comenzó a presentarse virajes sociales e institucionales de profundo interés económico y social. Al final del documento el profesor Lipietz responde una entrevista donde se le indaga por distintos asuntos sociales que atañen o afectan al trabajo, varios de ellos alusivos a países latinoamericanos.

Méda (2007) realiza una reflexión de tipo filosófico sobre el significado histórico y presente del trabajo. Señala que el trabajo está en los fundamentos del orden social, y que ocupa una parte esencial de la vida de los individuos. Indica que el significado moderno del trabajo tiene matices y características que lo hacen propio y diferente del desarrollado en otras épocas, pero que, aún así, intentamos una reflexión retrospectiva donde intentamos observar el trabajo pasado con el mismo significado del moderno. Exalta la necesidad de un trabajo autónomo donde su principal fin no sea la producción, sino que el fin se halle en sí mismo: en el trabajo.

Castells (2011) realiza un estudio para describir y explicar varias de las transformaciones sociales y culturales más importantes de diversas sociedades del mundo, en la cual se incluyen a países europeos, americanos y asiáticos. Atención especial para este proyecto merecen las reflexiones del profesor Castells en torno a las transformaciones del trabajo, las posibilidades, y los obstáculos propiciados por los avances tecnológicos, lo que el mismo Castells ha llamado la sociedad red. Una sociedad donde el trabajo ha resultado altamente impactado, una sociedad en la que el trabajo material-físico ha sido desplazado en gran medida por el por un tipo de trabajo inmaterial, un trabajo simbólico, un trabajo donde prima lo intangible.

Hopenhayn (2006) realiza un abordaje de tipo histórico para entender el concepto de trabajo en varias de las civilizaciones humanas. Posteriormente estudia la categoría trabajo desde perspectivas específicas de autores como Hegel, Marx, Erich Fromm, Georges Friedmann, Alan Touraine, entre otros. Finalmente, realiza varias reflexiones en torno a las transformaciones del trabajo desde la década de 1980 y plantea algunas prospectivas en torno a lo que puede suceder con el trabajo.

López (1986; 2010) realiza una descripción de las características del empleo formal e informal en Colombia. Su estudio lo realiza en cuatro principales ciudades colombianas: Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla. Al final de su artículo el profesor López propone una estrategia económica y jurídica más estructurada para favorecer los trabajos informales en condiciones de peor dignidad, y hace un llamado al gobierno nacional a fijar su atención a este sector. También, analiza la situación laboral de corto y largo plazo en Colombia. Señala que Colombia ha reflejado una dinámica que se está convirtiendo en

mundial, que tiene que ver con la prelación por el trabajo asalariado. Indica que esta situación ha llevado a que a través de los años cada vez sean más las personas asalariadas no educadas que están perdiendo su empleo y que se están dedicando al trabajo informal.

Navarro, Montenegro, & Obando (2011) analizan por qué Pereira se ha ubicado como la ciudad con más alto desempleo en Colombia. Para esto los autores comparan a Pereira con otras trece ciudades y concluyen que la crisis económica vivida en el mundo a partir del año 2008 y que ha impactado fuertemente a países europeos, especialmente España, ha incidido en la elevación de las tasas de desempleo en Pereira, fundamentalmente, porque de todas las ciudades colombianas era la que más ingreso por remesas generaba, entonces, al caer en crisis España y Europa, también impacta a Pereira.

Boyer (1992) estudia las transformaciones del capitalismo a partir de la década de 1970 y pone en evidencia la importancia que la organización del trabajo asume en estas transformaciones, indicando el paso de una sociedad fordista a una sociedad posfordista.

Puig y Hartz (1999) plantean que existen dos tipos de flexibilidad, la de la empresa y la del trabajador. Desde la empresa se trata de la implementación de nuevos modelos productivos, de la rotación o movilidad interna de los trabajadores, de las modificaciones en la forma de contratación, entre otros. Desde el trabajador se trata de la creación de condiciones que permitan el alcance de logros personales y profesionales, y la reivindicación de sus derechos.

Valencia (2004) estudia cómo los procesos de internacionalización de América Latina han conllevado profundos cambios en el trabajo. La autora señala que estos procesos han precarizado el trabajo y la calidad de vida de los trabajadores. De igual manera, la autora plantea que el término flexibilidad se ha convertido en un concepto eufemístico, y lo que en esencia manifiesta son condiciones de seguridad, protección y estabilidad que constantemente desfavorecen al trabajador.

Beck (2000) realizó un estudio general de la situación del trabajo en América, Europa, Asia y África. Entre otros aspectos, se plantea que las dinámicas de la globalización han conllevado serias modificaciones que han precarizado el trabajo. El profesor Beck señala: “el régimen de riesgo laboral resultante está repleto de ambivalencias. Nunca fue la creatividad de la gente tan importante como hoy, pero tampoco nunca fueron los trabajadores tan vulnerables como en esta época, en la que trabajan de manera individualizada y más dependiente que nunca en redes flexibles cuyas reglas se han vuelto indescifrables para muchos” (Beck, 2000, p. 202).

Betancur (2009) expone la desfavorable situación laboral de muchas de las personas y sociedades que integran la industrial textil-confecciones en Colombia, las condiciones de

inequidad y la racionalización a ultranza de las premisas tayloristas y fordistas de producción.

Los anteriores antecedentes, entonces, serán parte de la bibliografía que será estudiada para la elaboración de este trabajo; desde luego, durante la construcción de este proyecto será posible y de hecho muy factible que aparezcan más artículos o libros que serán integrados al proyecto.

1. Capítulo 1: Antecedentes históricos del capitalismo global

El objetivo de este capítulo es describir y analizar los antecedentes históricos de las décadas de 1970 y 1980, en el que emergen los cambios hacia un capitalismo global, con el fin de encontrar, en este contexto histórico, las primeras razones de las actuales transformaciones de la organización del trabajo. Para cumplir este propósito, el capítulo se estructura en dos secciones, en la primera, denominada *La crisis económica de la década de 1970*, se estudian aspectos desde la dimensión económica y geopolítica, tendientes a explicar las causas más importantes de tal crisis; en la segunda, denominada *El neoliberalismo y el capitalismo global*, se describen y reflexionan las consecuencias más representativas de la crisis.

1.1 La crisis económica de la década de 1970

Estados Unidos y los principales países de Europa fueron los contextos geográficos donde se materializó con mayor énfasis la crisis económica presentada en la década de 1970. Esta crisis suscitó, en estos países, y más tarde en el resto del mundo, la reconfiguración estructural de sus políticas públicas y de sus modelos económicos, cuyos principios se encuentran vigentes hasta el día de hoy. Entender este contexto histórico resulta fundamental para explicar la naturaleza de los distintos cambios ocurridos al trabajo, así como el aporte que éste tuvo, y ha tenido, en la constitución de tales reconfiguraciones políticas y económicas.

No hay una sola causa que pueda explicar el surgimiento de la crisis de esta época; como siempre sucede en la historia social, son múltiples las tramas que se tejen en forma de urdimbre, de manera que lo que se realizará será brindar algunos trazos, desde distintas perspectivas, que permitan interpretar las posibles causas o factores detonantes de la crisis económica de la década de 1970. Es importante señalar que la crisis enunciada tuvo lugar, casi de forma simultánea, en Estados Unidos y en los principales países europeos; todos ellos (tanto Estados Unidos como los países europeos) pertenecientes a la OCDE. La pregunta que ineludiblemente surge es ¿qué pasó en aquellos países que les llevó a una transformación económica y política del talante en el que se manifestó? La respuesta, tendiente a identificar las causas, se construirá en torno al estudio conjunto tanto de variables macroeconómicas como de algunos aspectos geopolíticos.

Sánchez (1983) señala que los primeros síntomas de un desajuste económico comenzaron a evidenciarse en el año de 1967 en varios de los países más representativos de la OCDE, principalmente en Estados Unidos. En Estados Unidos, por ejemplo, la tasa de crecimiento del PIB cayó en dos puntos para ese año, pues pasó de 4.6%, para 1966, a 2.6 %, para 1967; a su vez, la tasa de inflación, que para principios de la década de 1960 era del 2%, para finales de esta misma década ya estaba en el 5.5%. No obstante, como se evidencia en la Tabla 1, es en la década de 1970 cuando la mayoría de los países de la OCDE

desembocan en la gran crisis que haría reconstruir los fundamentos económicos y políticos desde los que estaban contruidos los diversos Estados. Especialmente, los años 1974-1975 y 1979-1980, son los periodos más críticos de la economía mundial.

Tabla 1. PIB de países pertenecientes a la OCDE (variación porcentual en relación con el periodo anterior)

País	1960/67	1967/73	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980
Estados Unidos	4.6	3.6	-0.6	-0.9	5.4	5.4	4.4	2.8	-0.1
OCDE-Europa	4.5	4.8	1.7	-1.5	5.0	2.3	3.2	3.6	1.2
Alemania	3.9	5.3	0.5	-1.8	5.2	3.0	3.2	4.5	1.0
Francia	5.5	5.6	3.2	0.2	5.2	3.1	3.7	3.5	1.2
Reino Unido	2.9	3.4	-1.0	-0.6	3.6	1.3	3.3	1.4	-1.4
Italia	5.6	5.0	4.1	-3.6	5.9	1.9	2.7	4.9	4.0

Fuente: OCDE, "Historical Statistics, 1960/1980" *citado por* Sánchez (1983, p. 6).

Medialdea & Álvarez (2008) se referían a la anterior situación con las siguientes palabras:

Un conjunto de problemas económicos se intensificaron a partir de ese momento: a la progresiva ralentización de los sectores industriales de las economías desarrolladas le acompañaba la del progreso técnico; el aumento de las tasas de inflación; el fuerte incremento del desempleo; los crecientes desequilibrios internacionales en las balanzas por cuenta corriente; los desequilibrios monetarios del Sistema Monetario Internacional; y las convulsiones de las principales plazas financieras internacionales (p. 8).

El paulatino incremento de las tasas de inflación fue un hecho macroeconómico que, de igual forma, comenzó a manifestarse a finales de la década de 1960, y que impactó severamente a los diferentes países pertenecientes a la OCDE; este hecho, sin duda alguna, influyó drásticamente en el desorden monetario internacional que llevó a la debacle del Sistema de Bretton Woods. En la Tabla 2 se puede observar el rápido ascenso de la tasa de inflación de los países de la OCDE, alcanzando, incluso, cifras de dos dígitos; por ejemplo, para 1974, la tasa de inflación para Estados Unidos fue del 11%, para Japón fue del 24.5%, para Francia fue del 13.7%, y para el Reino Unido fue del 16% (Sánchez, 1983); estas cifras, junto con las de su PIB, solo son muestras del gran malestar en el que se encontraba la economía para estos países en este contexto histórico.

Uno de los hechos geopolíticos más significativos, tal como lo sugieren Sánchez (1983) y Duménil & Lévy (2007), causantes del desorden económico de Estados Unidos, especialmente monetario, fue la Guerra de Vietnam, la cual generó un importante aumento de las tasas de inflación, debido a la cantidad de dinero que entró en circulación para sufragar los altos costos económicos que demandó la Guerra. En la Tabla 2 se observa, precisamente, que la primera tendencia al alza de la tasa de inflación de Estados Unidos se ubica desde 1967 hasta 1974, fecha en la finaliza la Guerra de Vietnam; luego, desde 1975 hasta 1978, hay una tendencia de disminución, y posteriormente, a partir del año 1979, se evidencia una segunda tendencia al alza, que coincide con el segundo shock

petrolero. Es importante señalar que entre 1973 y 1974 también se observan importantes picos, los que en buena parte se deben al primer shock petrolero, que afectó drásticamente el crecimiento económico de los países industriales.

Tabla 2. Tasa de inflación de países pertenecientes a la OCDE (variación porcentual)

País	1960/67	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980
Estados Unidos	1.7	4.2	5.4	5.9	4.3	3.3	6.2	11.0	9.1	5.8	6.5	7.7	11.3	13.5
Canadá	2.1	4.0	4.6	3.3	2.9	4.8	7.6	10.8	10.8	7.5	8.0	9.0	9.1	10.1
Japón	5.7	2.3	5.2	7.7	6.1	4.5	11.7	24.5	11.8	9.3	8.1	3.8	3.6	8.0
Alemania	2.7	2.9	1.9	3.4	5.3	5.5	6.9	7.0	6.0	4.5	3.7	2.7	4.1	5.5
Francia	3.5	4.5	6.4	5.2	5.5	6.2	7.3	13.7	11.8	9.6	9.4	9.1	10.8	13.6
Reino Unido	3.4	4.7	5.4	6.4	9.4	7.1	9.2	16.0	24.2	16.5	15.8	8.3	13.4	18.0
Italia	4.4	1.4	2.6	5.0	4.8	5.7	10.8	19.1	17.0	16.8	18.4	12.1	14.8	21.2
Austria	3.7	2.8	3.1	4.4	4.7	6.3	7.6	9.5	8.4	7.3	5.5	3.6	3.7	6.4
Bélgica	2.8	2.7	3.8	3.9	4.3	5.4	7.0	12.7	12.8	9.2	7.1	4.5	4.5	6.6
Países Bajos	3.6	3.7	7.5	3.6	7.5	7.8	8.0	9.6	10.2	8.8	6.4	4.1	4.2	6.5
Suecia	4.1	1.9	2.7	7.0	7.4	6.0	6.7	9.9	9.8	10.3	11.4	10.0	7.2	13.7
Suiza	3.6	2.4	2.5	3.6	6.6	6.7	8.7	9.8	6.7	1.7	1.3	1.1	3.6	4.0

Fuente: OCDE, "Historical Statistics, 1960/1980" citado por Sánchez (1983, p. 14).

Como se muestra en la Tabla 3, otras variables macroeconómicas también presentaron serias fluctuaciones, como la tasa de ganancia, la tasa de acumulación, y la tasa de desempleo; de hecho, es precisamente en la primera de estas variables en la que se puede encontrar buena parte de las razones causales que configuraron el fenómeno de la crisis. Duménil & Lévy (2007) afirman la importancia de la tasa de ganancia como mecanismo a partir del cual se explica tanto la pérdida del ritmo de acumulación como el aumento de la tasa de desempleo. Igualmente, Medialdea & Álvarez (2008) señalan que “es en la caída de la rentabilidad empresarial y en las consecuencias que ello tuvo sobre los ingresos del capital, donde hay que buscar las razones fundamentales para explicar tanto la crisis como las transformaciones que de ella se derivan” (p. 8).

Tabla 3. Tasa de ganancia, tasa de acumulación y tasa de desempleo (en porcentajes)

(%)	Estados Unidos		Europa	
	1965-1974	1975-1984	1965-1974	1975-1984
Tasa de ganancia	20.7	15.9	19.1	14.1
Tasa de acumulación	4.4	3.3	4.8	2.3
Tasa de desempleo	4.6	7.7	2.1	6.2

Fuente: Duménil & Lévy (2007, p. 50).

A pesar de que se reconocen ciertos hechos sociales que pudieron haber afectado la caída de la tasa de ganancia, como la Guerra Fría, la Guerra de Vietnam, la caída del Acuerdo de Bretton Woods, el incremento de la inflación, el shock petrolero de 1973, entre otros, lo cierto es que hasta ahora no se ha encontrado una respuesta concreta que explique de forma satisfactoria el descenso manifestado por la tasa de ganancia, probablemente esto se deba a que en la historia social no hay causas lineales, sino múltiples eventos (acciones de sujetos e instituciones) que se articulan en imbricadas formas.

No obstante lo anterior, la explicación brindada por algunos economistas como Aglietta (1979), Chesnais (2003), Duménil & Lévy (2007), Medialdea & Álvarez (2008), todos ellos adscritos en perspectivas heterodoxas, han manifestado, siguiendo la tesis central de Marx, que hay una tendencia natural del capital a decrecer; esta tendencia es conocida como la *Ley de la tendencia decreciente de la cuota de ganancia*.

La tendencia real de la producción capitalista, a medida que se acentúa el descenso relativo del capital variable con respecto al constante, hace que la composición orgánica del capital en su conjunto sea cada vez más elevada, y la consecuencia directa de esto es que la cuota de plusvalía se exprese en una cuota general de ganancia decreciente, aunque permanezca invariable e incluso aumente el grado de explotación del trabajo. La tendencia progresiva de la cuota general de ganancia a bajar sólo es, pues, *una expresión característica del régimen capitalista de producción* del desarrollo ascendente de la fuerza productiva social del trabajo (Marx, 2001, Vol. III, p. 214, 215).

Lo que señalan, tanto Marx como los demás economistas que coinciden con varios de sus planteamientos, es que la tasa de ganancia concretamente se alimenta de la plusvalía extraída a los trabajadores (capital variable) y dado que en el capitalismo la productividad social del trabajo tiende a aumentar a partir de la inversión en capital constante (activos fijos: maquinarias por ejemplo), entonces, la tasa de ganancia, cada vez más, tenderá *en el largo plazo* hacia su disminución, este hecho, en esencia, es lo que configura la *Ley de la tendencia decreciente de la cuota de ganancia*. De manera que, desde esta perspectiva, la causa de la crisis, comúnmente, no hay que buscarla en ningún hecho social externo, sino fundamentalmente en el mismo capital, en el cual, según Marx (2001), se encuentran implícitas profundas contradicciones sociales.

Duménil & Lévy (2007), como resultado del estudio empírico que realizan en torno a la crisis económica de la segunda mitad del Siglo XX, encuentran que la aceleración del progreso técnico⁴ disminuyó ostensiblemente desde la década de 1970: “en Estados Unidos, en el periodo 1946-1970, la tasa anual media de crecimiento de la productividad horaria del trabajo fue de 3.4%. En ninguna de las décadas siguientes superó el 1.6%” (p. 54). Esta disminución del progreso técnico hace que el costo de reemplazar el capital fijo sea cada vez mayor, lo que a su vez lleva a un descenso en la productividad del capital y a la consiguiente disminución de la tasa de ganancia.

Entonces, no sólo es el aumento de la proporción de inversión en capital fijo en relación con el capital variable (trabajo) lo que lleva a definir la tendencia decreciente del capital, es también el costo de ese capital fijo que está reemplazando a la mano de obra. Tal costo se encuentra determinado, en gran medida, por el progreso técnico de la época. Estos dos factores, una disminución del trabajo y un aumento del capital fijo (cada vez más costoso), constituyen dos elementos fundamentales que permiten explicar la causa de la crisis del capitalismo de la segunda mitad del Siglo XX.

Las consecuencias directas de la crisis económica que se vivió en los países de la OCDE a partir de la década de 1970, fueron, entonces, la disminución del ritmo de acumulación y el vertiginoso aumento de la tasa de desempleo. La Tabla 3 evidencia esta situación y permite establecer relaciones importantes entre la tasa de ganancia, la tasa de acumulación y la tasa de desempleo.

Medialdea & Álvarez (2008) coinciden en afirmar con Duménil & Lévy (2007) que es en la disminución de la tasa de ganancia que hay que comenzar a buscar las causas del desorden económico. La Tabla 3, nos permite observar el escenario vivido tanto en Estados Unidos como en Europa debido a la disminución de la tasa de ganancia, no obstante, en Europa fue más dramático el desorden, mientras que en Estados Unidos fue

⁴ Duménil & Lévy (2007) miden el progreso técnico a través de la tasa de crecimiento de la productividad del trabajo, la cual “mide la evolución de la producción realizada en promedio por un trabajador en una hora” (p. 53).

posible disminuir el impacto de estas variables. La razón de la disminución de este impacto está sustentada, principalmente, en el *trabajo*, cuyas políticas flexibles amortiguaron los efectos nocivos para el capital. En el siguiente apartado realizaremos una reflexión más detallada de los efectos que la crisis generó en el trabajo y, a su vez, en cómo éste posibilitó al capital la salida de la crisis.

1.2 El neoliberalismo y el capitalismo global

Frente a la crisis vivida por el capitalismo, donde la tasa de ganancia y la tasa de acumulación se vieron drásticamente reducidas, las primeras acciones emprendidas por académicos, instituciones gubernamentales, e instituciones de carácter internacional, fue estudiar dónde radicaban las causas de la crisis y qué se debía hacer para solucionarla. La conclusión, casi unánime, fue acusar al Estado de Bienestar como responsable de la ralentización económica.

Este pensamiento [el pensamiento neoliberal] considera las intervenciones del Estado como responsables del enlentecimiento económico que la gran mayoría de países de la OCDE han experimentado desde 1972 [...] Acentuaban con gran ardor [se refiere a los académicos que iniciaron el movimiento neoliberal] que los efectos redistributivos del Estado del bienestar (transfiriendo fondos y recursos de las clases más pudientes a las más populares), estaban mermando la capacidad de ahorro de las clases más adineradas (a las que se suponía con mayores posibilidades de ahorro) disminuyendo así la inversión y la creación de empleo y bienestar social (Navarro, 2000, p. 27).

El Estado del bienestar configura un marco de actuación estatal en el que se identifica “la existencia de un Estado dispuesto a prevenir y evitar, o al menos aliviar, los siniestros sociales de los trabajadores, mediante la aseguración social de los mismos y la legislación laboral, así como a realizar una serie de gastos presupuestarios en sanidad, educación y vivienda, destinados a mejorar la situación de los trabajadores, de las clases medias y pobres” (Comín, 2007, p. 70). En el Estado del bienestar, también denominado Estado benefactor o Estado asistencial, hay una fuerte prioridad por la atención de la sociedad en general y de los trabajadores en particular, garantizando para éstos una serie de condiciones salariales y de protección social que de otro modo, probablemente, no podría darse. Un Estado del bienestar no sólo incluye en su presupuesto rubros destinados a atender las necesidades de la población baja y media, sino que también emite regulaciones que obliga a las empresas para con sus trabajadores, por ejemplo, jornada máxima de trabajo, aportes a la seguridad social, vacaciones remuneradas, etc. Con la llegada de la crisis, estas condiciones, precisamente, fueron objeto de transformación con el reordenamiento *neoliberal*.

La ontología en el neoliberalismo es radicalmente distinta. Su fundamento orbita en torno a la creencia de que los individuos emprendedores (agrupados en empresas) son el motor del progreso y que, en cambio, las políticas estatales de redistribución de la riqueza entre

las clases menos favorecidas, son una talanquera para la libertad de la propiedad privada y para el desarrollo de las naciones (Restrepo, 2003). Para el neoliberalismo, el papel del Estado es garantizar y propiciar un marco legal e institucional para el funcionamiento del libre mercado, pues se cree que éste tiene la capacidad de asignar los recursos de forma eficiente y neutral ante los distintos agentes (Larrinaga, 1999).

En el neoliberalismo, el análisis crítico y la valoración negativa del Estado interventor o de bienestar, conduce a una propuesta teórica de reducción, limitación o desaparición del Estado [...]. La libertad individual y el goce de la propiedad privada sólo pueden ser garantizados plenamente, mediante la extinción del Estado y su sustitución por un conjunto de asociaciones e instituciones, formadas a partir de transacciones voluntarias, de acuerdo con una lógica de mercado (Múnera, 2003, p. 45).

El profesor Navarro (2000) señala, a manera de anécdota, que en el año 1981, tanto él como otros académicos se reunieron en la Universidad de Yale a discutir sobre distintos asuntos económicos y comenta que observaba cómo los protagonistas del pensamiento neoliberal lo defendían con gran ahínco, quienes señalaban, entre otras cosas, las falencias de un modelo económico sostenido en el Estado de Bienestar y, en cambio, defendían la idea de un modelo fundamentado en el libre mercado, el ahorro privado y la inversión de capital. El principal problema que existía con el Estado de Bienestar, según sostenían los defensores del pensamiento neoliberal, era “la incompatibilidad entre equidad y eficiencia económica” (Navarro, 2000, p. 28), lo que significaba que el Estado de Bienestar lograba cierta equidad, pero era ineficiente; se suponía que el modelo neoliberal lograría tanto eficiencia como equidad.

La crisis económica de la década de 1970 trajo como principal consecuencia, entonces, el surgimiento, o al menos la entrada en escena, de un nuevo tipo de pensamiento, el cual se constituiría en un verdadero paradigma (Kuhn, 2000) que terminaría por reemplazar a su antecesor, con la pretensión de tener la capacidad para resolver todos, o al menos la mayoría, de los problemas que causaron la crisis, en especial el problema del debilitamiento de la tasa de acumulación y de caída de la tasa de ganancia. Sin embargo, la solución a estos problemas, que efectivamente se solucionaron, dieron origen a otro tipo de problemas, tanto políticos como económicos, que a la postre no se han podido resolver. Problemas de desempleo, privatización del sector público, deterioro de las condiciones laborales, polarización social, crisis ambiental, burbujas financieras, entre otros (Navarro, 2000; Duménil & Lévy, 2007; Restrepo, 2003), son manifestaciones sociales que vislumbran los nuevos problemas que trajo consigo el paradigma neoliberal.

Uno de los principales ámbitos de la sociedad que más afectado resultó con la entrada en vigencia del paradigma neoliberal, fue el sector de los trabajadores, éstos vieron desmoronar gran parte de los beneficios sociales que el Estado les había garantizado y que habían tardado en ganar durante décadas de luchas sindicales.

La Tabla 4, nos muestra varias de las políticas que tomaron algunos países europeos para mejorar la movilidad del capital, pero, al mismo tiempo, reducir la protección de los trabajadores.

Tabla 4. Políticas de flexibilidad laboral en países europeos en la década de 1980

Holanda	España	Gran Bretaña	Francia	Alemania
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Descentralización de los convenios colectivos. ♦ Disminución del salario mínimo. ♦ Reducción de los beneficios de cobertura del seguro de desempleo. 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Descentralización de los convenios colectivos. ♦ Aumento de trabajo precario no fijo. ♦ Aumento del trabajo parcial. 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Descentralización de los convenios colectivos. ♦ Disminución del salario mínimo. ♦ Mayor facilidad de despido. ♦ Reducción de los beneficios de cobertura del seguro de desempleo. 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Descentralización del convenio colectivo. ♦ Mayor facilidad de despido. ♦ Reducción semana laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Mayor facilidad de despido. ♦ Reducción de los beneficios de cobertura del seguro de desempleo. ♦ Reducción semana laboral.

Fuente: Navarro (2000, p. 55).

Buena parte de estas políticas se implementaron tratando de imitar, en cierta medida, las políticas económicas de Estados Unidos, donde las garantías de protección hacia el trabajo eran más flexibles que en Europa. La razón que se esgrimía era simple pero contundente: *tener trabajadores era muy costoso para las empresas*. Era el trabajo lo que limitaba la creación o movilidad de las empresas y, en consecuencia, la oportunidad de crear más empleos (Navarro, 2000). De manera que la *flexibilidad* era la respuesta, es decir, permitir a las empresas, como se observa en la anterior tabla, mayores facilidades de despido, aumento de trabajadores de tiempo parcial, disminución del salario, disminución de las cargas de seguridad social, y toda una serie de condiciones que en suma desmejoraron la calidad del trabajo; todas estas prácticas se justificaban, tanto por parte del Estado como por parte de las empresas, señalando que de esta forma los excedentes generados y no acumulados permitirían crear más empleos a través de otras empresas y a través de la contratación de más personas.

Como resultado de estas y otras políticas, la gran mayoría de países de la OCDE habían disminuido a finales de los años ochenta el grado de intervención estatal en la economía, flexibilizando también el mercado de trabajo. A pesar de estas medidas, el desempleo, sin embargo, ha continuado aumentando. En Gran Bretaña, desde 1979 a 1982, periodo en el que esas políticas fueron establecidas con mayor intensidad, con el inicio del gobierno Thatcher, el desempleo creció de 5.9% a 12.9%, mucho más alto que el resto de la mayoría de países de la OCDE-Europa (que pasaron de 5.1% a 8.3%), continuando creciendo en estos niveles altos hasta ahora (Navarro, 2000, 56).

La reducción y limitación del Estado y la posibilidad del libre mercado, constituyen la esencia del modelo neoliberal y al único sector que parece favorecer de forma evidente es

al conjunto de propietarios del capital (del gran capital), mientras que los Estados, los trabajadores, la sociedad, y el ambiente son los grandes perjudicados en todo este proceso. Entonces, la pregunta que se debe realizar no es si en la década de 1970 había una crisis, sino para quién era una crisis; sin duda la crisis era sólo para los grandes capitalistas, quienes en el intento de solucionarla, han llevado a diversas sociedades a un estado más desfavorable del que se pudo estar en la década de 1970.

Ahora bien, junto con el neoliberalismo surge otra categoría conceptual y empírica, decisiva para que el pensamiento y las políticas del paradigma neoliberal puedan manifestarse de forma completa e ideal: la *globalización*. Efectivamente, tal vez más que ningún otro aspecto, la globalización brinda el soporte y marco de un conjunto de estrategias indispensables para la movilidad del capital.

“El concepto de globalización hace relación directa a la *espacialidad* de los procesos y las relaciones sociales” (Novoa, 2003, p. 453). La globalización, expresada de diversas formas lingüísticas, tales como *aldea global*, *sociedad de la información*, *sociedad del conocimiento*, *mundialización*, etc., expresa, ante todo, un sentido de reducción o eliminación de fronteras: temporales, arancelarias, geopolíticas, comunicacionales, permitiendo conectar individuos, sociedades, o capitales mucho más ágilmente. La globalización expresa un complejo entramado cultural en el que la ciencia, la tecnología, la política, y la mayoría de disciplinas y profesiones, convergen para discurrir como un solo lenguaje, en una misma sintonía; precisamente una de las características importantes de la globalización, además de contribuir a la reducción de fronteras, es la posibilidad que este ideario presenta para la homogenización de las relaciones humanas; al ser el mundo uno solo, se tiene que pensar cuál es ese criterio de unicidad que permite que todos seamos uno: una misma ciencia, una misma tecnología, un mismo modelo político, etc. La globalización, a la vez que vincula al individuo o sociedad con el resto del mundo, al mismo tiempo le resta posibilidades al sujeto y a las colectividades para ser simplemente como son, con sus idiosincrasias y características particulares.

Son muchas las acepciones y semánticas que se le brinda al concepto de globalización, tales perspectivas transitan desde las más ortodoxas hasta las más heterodoxas. Este trabajo no enfatizará en tales diferencias, pero sí se reflexionará en una categoría que resulta vital para entender los procesos de movilidad del capital y de transformación del trabajo: el *capitalismo global*.

De acuerdo con Robinson (2007) el capitalismo global hace referencia a una época del capitalismo, a su fase más avanzada, en la que su característica más notoria tiene que ver con la expansión del capital; los acuerdos comerciales, la eliminación de barreras políticas, la constitución de mercados mundiales de bienes y servicios, el modelo de contabilidad internacional NIC-NIIF, así como la materialización de todo un complejo cultural que se sintetiza en el concepto de *sociedad de la información*, ha sido el mecanismo

indispensable para que el capital sea tramitado globalmente. El capitalismo global, como época o etapa del capitalismo, también ha sido llamado por Chesnais (2003) como la época de la *financiarización*; en el fondo el contenido semántico es el mismo: un conjunto de relaciones sociales donde el capital financiero, y no los ciudadanos ni el Estado, aparece como el principal protagonista de la sociedad.

Es importante subrayar que desde esta perspectiva el *capitalismo global* no se presenta como una estrategia o una acción del capitalismo, de hecho es mucho más que eso, es una época, comprende una multitudinaria articulación de tramas de distinta índole, desde científicas y tecnológicas, hasta disciplinares y profesionales; metafóricamente, el capitalismo global es el tapiz o lienzo, proporciona los límites y contornos, pero también la base sobre la que se fundamentan muchas las relaciones sociales.

Tanto el *neoliberalismo* como el *capitalismo global* son categorías que emergen con fuerza a partir de la segunda mitad del Siglo XX, en gran medida, como consecuencias de la crisis económica de la década de 1970. Si bien sus usos e implicaciones son diferentes, lo cierto es que ambas categorías están fundamentadas por una misma racionalidad: la racionalidad del capital, es decir, la idea de que el ingreso, la utilidad, la ganancia (entre otros conceptos paralelos), constituyen la premisa orientadora de toda relación social. Esta racionalidad, expresada unas veces como neoliberalismo, otras veces como capitalismo global, y otras veces con expresiones sinónimas o similares, en esencia, encarna la idea de que en cualquier relación social la prelación la tiene el capital.

La categoría *trabajo*, que constituye el objeto del presente trabajo, no se encuentra excluida de la órbita de esta racionalidad, y es por esto que desde la entrada en vigencia del neoliberalismo y del capitalismo global, las transformaciones que ha tenido el trabajo han sido dramáticas, pues como se observaba en la anterior Tabla 4, distintos países de todo el mundo, cada vez más reducen las condiciones de protección, seguridad y estabilidad de los trabajadores. El trabajo se entiende ahora en una dinámica de flexibilidad, lo que significa en últimas que no hay garantías para el sujeto de un mantenimiento institucional, es decir, se ha construido una especie de imaginario social en el que ni las instituciones ni los trabajadores se comprometen mutuamente, hoy se está y mañana no; esto ha hecho que no haya interés institucional para la creación de condiciones estables y duraderas en beneficio del trabajador, porque éste, también imbuido de la racionalidad del capital, migra con relativa facilidad otra institución.

Sin embargo, en el tercer capítulo de este trabajo, serán estudiadas con mayor detalle las implicaciones que esta racionalidad ha tenido de forma concreta sobre el trabajo en algunas sociedades y, especialmente, la sociedad colombiana.

2. Capítulo 2: La organización del trabajo en el capitalismo global

El propósito de este capítulo es explicar las formas en que se organiza el trabajo en el capitalismo global, para esto la reflexión se realizará desde tres perspectivas teóricas: marxista, keynesiana, y schumpeteriana. Estas tres perspectivas no pretenden agotar o abarcar todas las posibilidades en que puede estudiarse la categoría *trabajo* en el capitalismo global, son fundamentalmente marcos teóricos desde los cuales se pretende hacer la lectura de la realidad social que le acontece al trabajo, particularmente en el capitalismo global.

2.1 La organización del trabajo en el capitalismo global desde la perspectiva marxista

En la interpretación del trabajo desde la perspectiva marxista, distinguidos autores como Aglietta (1979), Boyer (1992), Chesnais (2003), Lipietz (1994; 1997), entre otros, clasifican la forma en que se organiza el trabajo en tres categorías fundamentales: taylorismo, fordismo y posfordismo. Para ellos, esta clasificación ofrece, incluso, las pistas vitales para explicar la transición de un régimen de acumulación a otro. Por su parte, Aguirre (2008) señala que “el taylorismo y el fordismo son solamente figuras particulares del proceso de trabajo. En contra de quienes los perciben como todo un régimen de acumulación particular o todo un modo de regulación del capital” (p. 25).

Bien como régimen de acumulación, bien como proceso de trabajo, lo cierto es que taylorismo, fordismo y posfordismo constituyen categorías vitales en torno a las cuales se articula la explicación del *trabajo* de la mayoría de las perspectivas marxistas, por esto a continuación se explicará cada una de ellas, con el propósito final de entender la explicación que los marxistas brindan a la organización del trabajo en el capitalismo global.

La expresión *taylorismo* proviene del apellido de su principal exponente, Frederick Winslow Taylor. Fue a partir de la obra de Taylor que surgió la *Administración* como disciplina académica independiente, con el propósito inicial de organizar “científicamente” el trabajo. Fundamentalmente la contribución de Taylor fue aportar las bases para el cálculo y la medición de tiempos y movimientos del obrero; descubrió, entre otras cosas, que era más productivo si el trabajador se quedaba en su puesto de trabajo y que fuese otra persona la que alimentase su puesto de los insumos y materiales necesarios; en suma cada labor, cada operación, era antecedida por un conjunto de cálculos y mediciones empíricas que determinaban que esa y no otra era la organización del trabajo más productiva.

El taylorismo, considerado como modo técnico-real del proceso de trabajo, es un sistema de hiper-racionalización del quehacer individual del obrero, basado en la descomposición-recomposición de los gestos y movimientos particulares que componen su tarea específica,

sistema mantenido o reproducido a través de todo un conjunto complejo de capataces que auxilian, supervisan e instruyen al obrero, y de 'primas salariales' que premian o refuerzan su adecuado cumplimiento (Aguirre, 2008, p. 25).

La hiper-racionalización parece ser acá el concepto clave o al menos uno de los más determinantes, pues se trata de llevar al obrero y a su trabajo a límites de tecnificación y mecanización jamás antes vistos. Se trata de descomponer y recomponer las tareas individuales del trabajador, hasta encontrar la forma más productiva (Aguirre, 2008). Esta hiper-racionalización significa el despojo al trabajador de su capacidad de obrar por voluntad propia y debe de realizar de forma minuciosa y al pie de la letra todo cuanto se le indica. Se trata de una hiper-racionalidad de la productividad, mas no de una racionalidad en cuanto uso de la razón por los sujetos, de hecho, lo último que se espera de ellos es que usen la razón, lo último que se espera es que sean sujetos pensantes; lo que se espera de ellos es que obedezcan en detalle y al pie de la letra todo cuanto se les dice que hagan, de esta forma serán "hombre de valer" [hombres que valen], tal como lo enunciaba el mismo Taylor (2003, p. 44).

El Taylorismo significa una estricta separación entre la concepción del proceso de producción, como tarea del departamento de métodos y de organización, y la ejecución de tareas estandarizadas y formalmente prescritas (Lipietz, 1997, p. 13).

Con el taylorismo se inicia una etapa diferente en la forma de organizar el trabajo, lo primero que cambia es la atención en el proceso de trabajo; antes de Taylor la atención estaba orientada fundamentalmente hacia los medios de producción (maquinaria y herramientas), pero lo que Taylor descubre (y este es su principal aporte), es que la productividad no depende mayormente de los medios de producción, sino del trabajo, de la forma en que éste se encuentra organizado; de manera que ahora es el obrero individual y no el colectivo el que tiene la atención (Aguirre, 2008). Esto es muy importante, porque se pasa de la perspectiva de un obrero colectivo a una perspectiva de un obrero individual, es decir, a partir de Taylor, lo que se planea metódica y sistemáticamente no es la labor de un conjunto de obreros sino de cada uno por separado, esto, indiscutiblemente, hace que la labor de cada trabajador sea más productiva.

En suma, el taylorismo traza las líneas fundamentales para la administración del capital, una administración fundamentada en el trabajo y no en los medios de producción. Con el taylorismo se entiende que es en la forma de organizar el trabajo que está la clave de la eficiencia económica. El taylorismo construye las bases para el control racional y sistemático del trabajo de los obreros (Lipietz, 1994). El taylorismo es, al mismo tiempo, tanto una guía para la ejecución de tareas como un marco teórico de administración del capital, posibilita la productividad del trabajador pero al mismo tiempo incrementa la productividad del capital, organiza al colectivo de trabajadores pero al mismo tiempo centra su atención en el obrero individual.

Desde la interpretación marxista, después del taylorismo aparece el fordismo, el cual construye un marco de administración del capital aún más eficiente, esta eficiencia posibilita, según una variante de aquella corriente marxista, en especial Aglietta, 1979; Boyer, 1992; Chesnais, 2003; Lipietz, 1994, 1997, que en el capitalismo emerja un nuevo *régimen de acumulación*, es decir, una nueva estructura para crear y acumular el plusvalor.

El régimen de acumulación es una forma de compatibilidad regular entre las transformaciones dentro de la producción y las transformaciones en el uso social del producto. El régimen de acumulación es una definición de un ritmo de transformación conjunto de la producción y del uso social del producto (Lipietz, 1994, p. 4).

El concepto de régimen de acumulación puede asimilarse a una idea marxista: la de la superación pasajera de los límites inmanentes del modo de producción capitalista. El régimen fordista ha permitido que se den las condiciones que garantizan esa superación de forma temporal, aunque durante un periodo relativamente prolongado. Se aprecia dentro de ese régimen [el régimen fordista] un esfuerzo deliberado tendente a construir instituciones y relaciones encaminadas a contener los conflictos y contradicciones inherentes al capitalismo (Chesnais, 2003, p. 37).

La expresión *fordismo*, de forma similar que en el anterior caso, deriva del apellido de Henry Ford, y en efecto es este empresario estadounidense el pionero de un nuevo paradigma en la organización del trabajo, la producción y el consumo. Aglietta, Boyer, Chesnais y Lipietz (citados anteriormente) consideran que este nuevo paradigma posee las características de un régimen de acumulación, el cual, como se mencionaba en la anterior cita de Lipietz (1994), involucra una coherencia entre las transformaciones de la producción y las transformaciones del consumo.

Al igual que el taylorismo, el fordismo es también un sistema de hiper-racionalización del modo de trabajo individual del obrero singular, miembro del obrero colectivo, pero a diferencia del taylorismo, esta hiper-racionalización es realizada a través de máquinas, mediante un sistema mecánico completo y complejo, cuyas piezas clave o mecanismos esenciales son, en primer lugar, la cadena de montaje, y en segundo, todo un conjunto integrado de formas de movimiento y transporte interno de los objetos de trabajo, compuesto de grúas, deslizadores, vagonetas, transportadores, etc. El fordismo es inconcebible sin la aplicación específica de la maquinaria a la producción. A diferencia del taylorismo, que puede ser aplicado dentro de cualquier trabajo cooperativo o social en gran escala, el fordismo es en cambio, necesariamente una subetapa de la gran industria, presupone el uso de máquinas para su implantación. Y en esta vía, su sentido general es bastante claro, se trata solamente de racionalizar y perfeccionar la función apendicular de los obreros individuales, respecto de los movimientos y funcionamiento del gran sistema mecánico de la fábrica (Aguirre, 2008, p. 29).

Es muy importante comprender, desde la interpretación marxista, las profundas transformaciones que genera el fordismo, no sólo en el ámbito de la producción sino también en el ámbito de la distribución y el consumo. En el ámbito de la producción, el fordismo gravita en torno al concepto de *maquinización*, es decir, la posibilidad de integrar el trabajo humano con la máquina, lo que reordena todo el proceso productivo, esto a su vez posibilita elevadísimos niveles de productividad, muy por encima de los alcanzados incluso por el taylorismo. Pero en el ámbito de la distribución y el consumo también suceden cosas importantes, piénsese en lo siguiente: con los elevados niveles de productividad creados por el fordismo va a existir un elevadísimo stock de inventario, a menos que éste logre realizarse (verderse); concretamente Ford tenía un problema, tenía muchos automóviles y el riesgo de que toda la producción no fuese vendida, de manera que la propuesta de Ford fue incrementar los salarios de los trabajadores al mismo tiempo que disminuir el costo de producción de los vehículos para que éstos pudieran ser vendidos, el resultado fue una masificación del consumo (Lipietz, 1994). Con Ford comienza, entonces, una etapa de grandes olas de producción y grandes masas de consumidores. Lo que se tiene es una completa reconfiguración del circuito económico. Desde luego, no se trata sólo de la iniciativa de Ford, sino que se trata del entramado de transformaciones culturales, económicas e institucionales que se forjaron con Ford y a partir de Ford para generar un cambio en el *régimen de acumulación*, acá, desde luego, hubo una fuerte participación del Estado y en especial del Estado de Bienestar, que cubrió buena parte de las necesidades sociales de los ciudadanos, de tal forma que el *salario* pudiera ser destinado a actividades de consumo y no al cubrimiento de necesidades básicas de salud y educación. Como lo señala Lipietz:

para realizar el régimen de acumulación fordista, hubo que cambiar muchas cosas, hubo que implantar un conjunto de ideas e instituciones que ajustaran de manera permanente el comportamiento de los capitalistas y los asalariados a las necesidades del régimen de acumulación. Eso se llama *modo de regulación*, que es lo que guía el comportamiento de todos los agentes dentro de una sociedad para satisfacer las necesidades del régimen de acumulación (1994, p. 5).

Para los autores de la interpretación marxista, el fordismo, como régimen de acumulación, estuvo vigente hasta la década de 1970, época a partir de la cual se comienza a transitar, sin que esto sea definitivo aún para todos estos autores, a un nuevo régimen de acumulación dominado por lo financiero y que ha sido llamado *régimen de acumulación financiarizado* (Chesnais, 2003) o *régimen posfordista* (Lipietz, 1994, 1997).

Este nuevo régimen se corresponde con lo que anteriormente se ha denominado como capitalismo global y neoliberalismo. De hecho, podría afirmarse que *régimen de acumulación financiarizado*, *capitalismo global* y *neoliberalismo*, si bien son conceptos formulados desde escuelas diferentes y con matices particulares, todos ellos expresan un

mismo espíritu de época: *la idea de que hay un cambio económico y político que hace que el sistema vire hacia otras formas de producción y distribución del valor.*

El *trabajo*, que es la categoría particular objeto del presente documento, presenta en esta época significativas transformaciones. Navarro (2000), como se señalaba en la Tabla 4, indica que la mayoría de los países de la OCDE están viviendo situaciones similares en cuanto a sus trabajadores se refiere: reducción de beneficios de seguridad social, aumento del desempleo, disminución de salarios, inestabilidad laboral, eliminación de sindicatos, entre otros aspectos que, en todo caso, demuestran la precariedad en la que el trabajo se ha sumergido desde la década de 1970 hasta el día de hoy. Por su parte, Ulrich Beck (2000) habla de una *brasileñización de occidente* para referirse a la precariedad del trabajo en Europa Occidental. Toma a Brasil como el país latinoamericano que representa la crisis laboral que se vive de forma semejante en la mayoría de países de Europa.

En Brasil, los trabajadores dependientes con empleo a tiempo completo representan sólo una minoría respecto a la gran masa de los económicamente activos. La mayoría vive en unas condiciones laborales precarias. Abundan los vendedores ambulantes, los pequeños comerciantes y los pequeños artesanos, que se ofrecen como asistentes domésticos de toda suerte, o los “nómadas laborales” que se mueven entre los campos de actividad más variados [...]. La situación de Alemania refleja la situación de otras sociedades occidentales. En los años sesenta, sólo la décima parte de la población laboral pertenecía al grupo de los precariamente ocupados. En los setenta, era ya la quinta parte; en los ochenta, la cuarta parte, y en los noventa, la tercera parte. De mantenerse esta tendencia galopante (y todo indica que será así), dentro de diez años uno de cada dos trabajadores dependientes tendrá un puesto de trabajo duradero a tiempo completo, mientras que la otra mitad trabajará, por así decir, *a la brasileña* (Beck, 2000, p. 9, 10).

Todos los autores de la vertiente marxista coinciden, y en esto no hay ninguna duda para ellos, en que desde la década de 1970 y 1980, con la entrada en vigencia de las políticas neoliberales, el auge del capitalismo global y el naciente régimen de acumulación, todo ello al mismo tiempo, comienza a observarse una precariedad en las condiciones laborales, que hasta el día de hoy no ha menguado.

La idea de que pueda existir un capital o un conjunto de capitales globales supone, en primera instancia, la reducción o eliminación de todo tipo de trabas, talanqueras, o en palabras más específicas, *regulaciones*, que inhiben la posibilidad de movilidad del capital. Una de las condiciones más establecidas, casi institucionalizada, para la puesta en marcha de todo el conglomerado de políticas neoliberales y la emergencia del capital global está representada en el concepto de *flexibilidad*, que aplicado al ámbito laboral significa, así sencillamente, la posibilidad del capitalista de transformar las condiciones laborales del trabajador, desde luego, en el marco de un contrato más o menos delimitado. El profesor Beck (2000), con una prosa más elaborada, señala lo siguiente:

Por doquier se reclama *flexibilidad*, o, con otras palabras, que los empresarios puedan despedir más fácilmente a sus trabajadores. *Flexibilidad* significa también que el Estado y la economía traspasan los riesgos a los individuos. Los contratos actuales son en su mayoría de corta duración y más fácilmente rescindibles (o renovables, como dicen). Por último, esto significa también: <<confórmate, pues tus conocimientos y diplomas ya no sirven, y nadie te puede decir lo que tienes que aprender para poder ser útil en el futuro>> (Beck, 2000, p. 11).

Además de las transformaciones en las condiciones laborales que conlleva la puesta en marcha de políticas y prácticas *flexibles* (tipo de contratos, horarios, salarios, etc.), la *flexibilidad* también distorsiona o modifica la cohesión social de los trabajadores en torno a una unidad de lucha, es decir, de los sindicatos; esto impide, para el colectivo de trabajadores, encontrar una unidad gremial que defienda sus derechos y que propicie mejores condiciones laborales. Como ejemplo claro de esta situación se tienen las contrataciones de tipo *outsourcing* que se realizan con un tercero para la realización de una obra determinada, se trata de empresas de servicios temporales que envían a una persona o un conjunto de personas para que realicen determinada obra en la empresa contratante sin que exista ningún vínculo entre la empresa y quienes ejecutan la obra. Muchas veces estas personas que realizan la obra son realmente trabajadores y la intervención de una empresa de tipo *outsourcing* sólo constituye una fachada para la evasión de responsabilidades laborales (Larios, 2013).

En esencia, el régimen de acumulación posfordista (Lipietz, 1994, 1997) o financiarizado (Chesnais, 2003) hace alusión a una serie de situaciones que se hilvanan, ya no desde el ámbito productivo, sino concretamente desde lo financiero, en otras palabras, la idea de empresa como espacio productivo-industrial (con la noción implícita de *empresa en marcha* o de *continuidad de la empresa*) comienza a ser desplazada por la idea de empresa como portafolio financiero. En este sentido, la empresa y todos los factores productivos que en ella convergen, comienzan a adquirir la forma de *instrumentos financieros*, relevantes por su capacidad de generar *liquidez*, especialmente a determinados *inversores institucionales*, que son los que determinan en gran medida (de forma directa o indirecta) parte importante de las políticas laborales en los Estados-nacionales y en las empresas al interior de los mismos. Estos *inversores institucionales* están conformados principalmente por “fondos de pensiones, fondos de inversión, y compañías de seguros” (Medialdea y Álvarez, 2008, p. 15).

De acuerdo con Chesnais (2003), el ahorro obligado que deben realizar los trabajadores y las empresas a los fondos de pensiones privados y otros fondos de captación (como entidades administradoras de la salud u otras entidades que aseguran el riesgo), evidencian una transformación de naturaleza del dinero, pues el ahorro colectivo ahora se convierte en capital para los inversores institucionales, lo que “contribuye a la modificación de las relaciones económicas y políticas entre trabajo y capital, favoreciendo al segundo y reforzando la *financiarización*” (Chesnais, 2003, p. 52).

En síntesis, la interpretación marxista que se realiza de la categoría *trabajo*, manifiesta la constante tensión en la que se encuentra con el *capital*. Se ha tratado de una *lucha de clases*, donde los capitalistas quieren maximizar sus beneficios y los trabajadores quieren mejorar sus condiciones laborales. Esta tensión, al menos para el siglo XX, ha sido interpretada desde el taylorismo, el fordismo y el posfordismo, señalando que cada una de estas formas constituye un *régimen de acumulación*, donde el trabajo, en especial en el posfordismo, ha evidenciado una exponencial precarización de sus condiciones.

2.2 La organización del trabajo en el capitalismo global desde la perspectiva keynesiana

El soporte teórico de estas perspectivas es, desde luego, John Maynard Keynes, quien habitó en un contexto de grandes cambios económicos, propiciados en buena parte por las dos guerras mundiales y la depresión económica de 1929. Uno de los problemas económicos más acuciantes desde la década de 1920 y en especial en la década de 1930, fue el *desempleo*, de manera que *empleo* y *desempleo* son dos de las categorías más importantes en la obra de Keynes.

Tanto Keynes como los pensadores denominados keynesianos, a diferencia de los autores de la perspectiva marxista, prefieren hablar de empleo y desempleo, o de ocupación y desocupación, en lugar de trabajo. Aunque las diferencias desde un punto de vista académico son difíciles de encontrar, autores como Maruani (2000), señala que “el trabajo es entendido como la actividad de producción de bienes y servicios y el conjunto de las condiciones para el ejercicio de dicha actividad; y el empleo es entendido como conjunto de las modalidades de acceso al mercado de trabajo” (p. 10), esto significa que el trabajo se ubica como una categoría más general, en tanto posibilidad del ser humano de realizar alguna actividad con impacto económico, cultural y social; mientras que el empleo se encuentra adscrito a las condiciones de existencia de ocupación en un *mercado de trabajo*.

Fundamentalmente, la *Teoría general* de Keynes constituye una crítica a la economía clásica, señalando que además de estar errada en varios de sus principios concernientes al ahorro, la tasa de interés, el dinero, etc., también se encuentra errada en cuanto a sus consideraciones en torno a la ocupación. “Keynes ataca principalmente el postulado de que existe un ajuste automático del mercado de trabajo, principalmente la teoría representada por A. C. Pigou, a la que considera <<la única descripción detallada que existe de la teoría clásica de la ocupación>>” (Pérez & Neffa, 2006, p. 109).

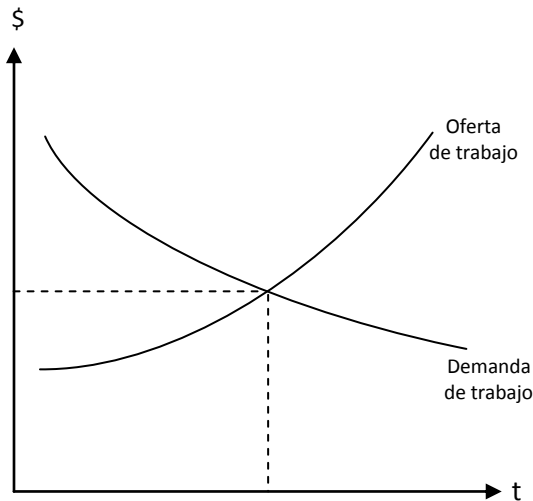
Pigou considera el tema de la desocupación como un asunto temporal (Lizarazu, 2006), de manera que las tasas de los salarios deben de ser lo suficientemente flexibles para que se puedan ajustar a los niveles de demanda. En suma, Pigou consideraba que la ocupación

plena era posible, y que de hecho había una tendencia hacia ella, siempre que hubiese un ajuste de los salarios (Pérez & Neffa, 2006). Estas apreciaciones de Pigou eran representativas de las consideraciones generales de la economía clásica, las que, precisamente, serán objeto de crítica por parte de Keynes.

Keynes enuncia que la teoría clásica de la ocupación descansa en dos postulados fundamentales: “1) el salario [real] es igual al producto marginal del trabajo; y 2) la utilidad del salario [real], cuando se usa determinado volumen de trabajo, es igual a la desutilidad marginal de ese mismo volumen de ocupación” (Keynes, 1986, p. 17). El primer postulado es aceptado por Keynes, pero plantea objeciones contra el segundo (Pérez & Neffa, 2006).

Frente al primer postulado, Keynes está de acuerdo en que dado un nivel constante de capital y de recursos tecnológicos, el producto marginal del trabajo disminuye a medida que aumenta la ocupación (lo que es conocido como rendimientos marginales decrecientes), de manera que si esto es así para un sector o para una industria, entonces, los salarios reales disminuirán cada vez que se contrate una persona adicional. Este primer postulado se encuentra representado por la curva de demanda del trabajo y, como se acaba de exponer, su tendencia es decreciente (ver gráfica 1).

Gráfica 1. Demanda y oferta de trabajo en la Economía Clásica



Frente al segundo postulado, lo primero que habría que precisar es que, para Keynes, “por desutilidad debe entenderse cualquier motivo que induzca a un hombre o a un grupo de hombres a abstenerse de trabajar antes que aceptar un salario que represente para ellos una utilidad inferior a cierto límite” (Keynes, 1986, p. 17). Lo que presenta el segundo postulado de la economía clásica, en esencia, es la idea de que las personas no estarán dispuestas a aceptar un empleo cuya utilidad esté por debajo de la utilidad de descansar o de no trabajar (lo que se conoce como *desutilidad del trabajo*). Esto supondría, y esta es la

crítica de Keynes, que las personas voluntariamente deciden no trabajar, puesto que suponen que la utilidad marginal del ocio es mayor a la utilidad del salario real, sin embargo Keynes señala que esto no es así, que esto no es lo que evidencia la realidad económica, que las personas están desocupadas no de forma voluntaria, sino por un desajuste de la economía.

Pérez & Neffa (2006) señalan que la crítica de Keynes está en que:

Observando la conducta de los obreros, sugiere que lo que los obreros reclaman es un mínimo de salario nominal y no de salario real, ya que si bien los trabajadores se oponían a una reducción del salario real provocada por una baja del salario nominal, no reaccionaban de la misma manera cuando ese deterioro se provocaba por el aumento de los precios de los bienes de la canasta familiar (Pérez & Neffa, 2006, p. 111).

Por su parte, Keynes (1986) plantea lo siguiente:

La escuela clásica ha supuesto tácitamente que eso no significa una variación importante en su teoría [hace referencia a la relación salario real y salario nominal]; pero no es así, porque si la oferta de mano de obra no es función del salario real como su única variable, su argumento se derrumba enteramente y deja el problema de que la ocupación será muy indeterminada. Los autores de esta escuela no parecen haberse dado cuenta de que su curva de oferta de mano de obra se desplazará con cada movimiento de los precios, a menos que tal oferta sea función dependiente sólo del salario real (Keynes, 1986, p. 20).

En este sentido, Keynes otorga una importancia vital a los salarios nominales expresados en los precios monetarios y critica fuertemente a la economía clásica al señalar que dado que los trabajadores toman decisiones con base en su salario nominal y no sobre su salario real, entonces, la curva de oferta del trabajo no se encontrará determinada por la relación entre la utilidad del salario real y la desutilidad marginal del trabajo, sino que estará determinada por la variación de los precios del trabajo, lo que significa que con cada movimiento del salario nominal entonces tendrá lugar un desplazamiento de la oferta de trabajo.

La crítica de Keynes a la teoría clásica de la ocupación radica esencialmente en la idea de que a través del principio del *laissez faire laissez passer* (dejar hacer, dejar pasar) es posible la ocupación plena. Desde este principio se asume que si el mercado de trabajo cuenta con total flexibilidad, entonces la demanda y la oferta de trabajo encontrarán el punto de equilibrio, donde todos los trabajadores que disponen su trabajo estarán ocupados. Desde este punto de vista se señala que dada una curva de indiferencia del trabajador, éste estará dispuesto a trabajar si la utilidad del salario real es igual, o preferiblemente mayor, a la desutilidad marginal del trabajo, pues en caso contrario elegirá racionalmente no trabajar. La inclusión de algún elemento externo al principio *laissez faire laissez passer* alterará indiscutiblemente el equilibrio del mercado de trabajo.

Como señala Argoti (2011), “para el planteamiento clásico, tan vinculado al equilibrio y tan confiado en el perfecto automatismo auto-regulador de las economías de mercado, el ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo dependía totalmente de la flexibilidad de los salarios que conllevarían a la existencia del pleno empleo” (p. 43). En este sentido, desde la explicación ofrecida por la perspectiva clásica, el hecho de que se evidencie desempleo en la economía se debe, no a la imposibilidad de la teoría clásica de explicar y predecir el comportamiento de los agentes, sino a la existencia de factores externos que no permiten que este ajuste, vía flexibilidad, se realice de forma libre, por ejemplo, sindicatos o legislaciones, que entorpecen los mecanismos auto-reguladores del mercado.

El modelo clásico está fundamentado en gran medida en el enunciado ontológico que señala que *toda oferta crea su propia demanda*, este enunciado, conocido también como Ley de Say, es fuertemente criticado por Keynes, quien señala que la oferta agregada no es igual a la demanda agregada. Argoti (2011) esboza este planteamiento en las siguientes palabras:

Keynes afirma que las funciones de oferta y demanda agregadas no son idénticas, por lo tanto, no es cierto que la economía tienda automáticamente hacia el nivel de pleno empleo porque la demanda agregada se convierte en un obstáculo para lograr este objetivo. Las dos funciones tienen pendiente positiva, pero la función de oferta agregada tiene una pendiente mayor a la de la demanda agregada. La oferta tiene pendiente igual a uno y la demanda tiene una pendiente menor que uno, por la ley psicológica fundamental de la economía, que plantea que por regla general y en promedio los individuos tienden a incrementar el consumo cada vez que se incrementa su nivel de ingreso, pero el incremento del ingreso siempre es mayor al incremento en el consumo (p. 47).

Keynes (1986) señala que la demanda global está compuesta por dos tipos de demanda: la demanda de bienes de consumo y la demanda de bienes de inversión. En este sentido, señala que la Ley de Say no puede cumplirse porque siempre habrá una parte del ingreso que no se destinará al consumo, sino que se destinará a la inversión, y es acá, en la inversión, donde está la posibilidad de generar nuevos empleos. Con Keynes se inicia otra perspectiva ontológica en la economía, en la cual se comprende que es la demanda global la que determina la dinámica de la oferta.

Ahora bien, con Keynes se marcó el inicio de una nueva etapa para la economía del siglo XX. Se trata de una teoría donde es necesaria la intervención del Estado como garante del impulso a la inversión, pues es desde acá, desde la perspectiva keynesiana, que es posible la creación de empleos. No obstante, arribado el capitalismo global, entre las décadas de 1970 y 1980, la teoría keynesiana entra en desuso y emerge con fuerzas renovadas los enunciados clásicos de *laissez faire laissez passer* y de *toda oferta crea su propia demanda*, los que fundamentarán todas las prácticas económicas del modelo neoliberal, incluyendo la idea de la *flexibilidad* del trabajo, la que propugna por la eliminación de obstáculos que inhiban la libertad de mercado en la contratación de mano de obra y en la

determinación de sus condicionantes. Entonces, en el capitalismo global, la voz de Keynes y de los keynesianos sólo resuena a modo de eco, sus principios ontológicos y sus postulados filosóficos, en general han sido desplazados a los libros de historia de las doctrinas económicas, y con ello la posibilidad de generar rutas de solución a las actuales crisis de empleo, generada precisamente por el capitalismo global, por el neoliberalismo. Autores como Krugman (2012), al estudiar la actual crisis de empleo en Europa, advierte que la única alternativa es volver a los principios fundacionales planteados por Keynes. La teoría keynesiana, entonces, no sólo constituye una teoría más, sino que tiene el potencial de constituirse en una ruta metodológica para la construcción de soluciones a los problemas de ocupación y desocupación.

2.3 La organización del trabajo en el capitalismo global desde la perspectiva schumpeteriana

Realizar una reflexión de la categoría *trabajo* desde la perspectiva schumpeteriana no es sencillo, en especial porque Schumpeter no abordó al *trabajo* como la categoría central de su reflexión. Sin embargo, se parte de la premisa de que las ideas centrales de su pensamiento permitirán explicar en alguna medida las transformaciones acontecidas con el *trabajo* en el capitalismo global.

El pensamiento de Schumpeter orbita en torno a cinco ideas principales, ellas son:

- 1) la *destrucción creativa* del desarrollo capitalista; 2) la *innovación* como elemento clave de ese proceso que tiende a concentrarse en determinados sectores y que emerge en oleadas;
- 3) la *competencia* entre agentes, percibida como su capacidad diferencial para generar nuevos productos, procesos y formas de organización y de acceso al mercado; 4) el *desenvolvimiento* como un proceso endógeno que genera cambios endógenos en la vida económica; y 5) la *idea de desarrollo* como un proceso de largo plazo (Barletta & Yoguel, 2009, p. 78, 79).

De estas cinco ideas probablemente sean las tres primeras las más extendidas en el análisis de su pensamiento y, a su vez, las que mejor se pueden articular con la categoría *trabajo*. La *destrucción creativa* y la *innovación* son dos procesos que se presentan de forma concomitante, y supone una recomposición de los medios de producción, es especial los técnicos y tecnológicos. Desde luego esta concomitancia no se lleva a cabo libre de tensiones y conflictos, pues generalmente significa la *competencia* entre organizaciones, muchas de las veces significando la extinción de las que no pueden mantenerse en el mercado. Sin embargo, la destrucción y la innovación también pueden llevarse a cabo en una misma organización, y en este caso tampoco el proceso está libre de tensiones y conflictos, ya que generalmente el proceso destrucción-innovación se traduce en una nueva organización de los factores productivos, dentro de los cuales el más afectado resulta ser, precisamente, el *trabajo*.

El concepto de *emprendedor* resulta vital en el pensamiento schumpeteriano, pues es quien realiza la innovación. Estos emprendedores tienen la responsabilidad de pensar continuamente nuevos procesos técnicos y tecnológicos que contribuyan a la eficiencia del sistema, no son sólo empleados, son el pilar del desarrollo económico y del progreso social; en palabras de Barletta & Yoguel (2009), “estos emprendedores son semejantes, por sus funciones, al superhombre nietzscheano” (p. 80).

Schumpeter (1957) señala que se debe distinguir entre empresario y emprendedor, pues no todo empresario es un emprendedor. El emprendedor es un líder que está innovando permanentemente, que ocasionalmente se debe salir de los patrones establecidos, que debe estar dispuesto a asumir riesgos, que debe estar experimentando nuevas combinaciones de sus factores productivos, nuevas herramientas, nuevos instrumentos; en suma, se trata de un individuo muy versátil (Alonso & Fracchia, 2009). Este sujeto, el sujeto emprendedor, es la base del desarrollo económico en Schumpeter.

Estas reflexiones resultan especialmente importantes para el estudio de lo que se ha dado en denominar *sociedad del conocimiento*, *sociedad de la información* o, más actualmente, *sociedad red* (Castells, 2011). Nominaciones que surgen en la segunda mitad del Siglo XX, y que comienzan a cobrar una fuerza inusitada con el desarrollo de los sistemas informáticos (computador, software y especialmente la Internet). De manera que en la base de este nuevo tipo de organización social se encuentra la *innovación* como determinante de los patrones culturales que orienta la acción científica, tecnológica y económica. Y no se debe pensar que la innovación sólo está presente en todo tipo de artefactos electrónicos, software, automóviles, etc., la innovación también hace parte del mundo financiero, donde cada vez más surgen múltiples y más complejos instrumentos financieros (futuros, opciones, swaps, divisas, entre muchos otros más).

Es importante destacar esto por dos razones: primero, porque en la sociedad del conocimiento un trabajador será más valioso que otro en tanto que genere condiciones de innovación, es decir, el obrero “raso”, que opera materialmente, es menos importante que aquel trabajador que constantemente está creando e innovando, lo cual en sentido estricto no significa que un trabajo sea más importante que otro, lo que significa es que la sociedad del conocimiento ha construido un arquetipo del trabajador ideal, y por esto asigna mayor valor a quien se corresponde con ese ideal. Segundo, porque el capitalismo global se tramita especialmente por la vía de las *innovaciones financieras*, innovaciones que van desde elaborados instrumentos financieros hasta la creación de regulaciones que modifican la forma en que se mide el valor (Normas Internacionales de Información Financiera), o la forma en que se capta el ahorro pensional de los ciudadanos (Fondos de Inversión y de Pensiones), o la forma en que se asume la salud como un riesgo que debe ser cubierto por una póliza (régimen contributivo, régimen subsidiado, medicina POS).

Alonso & Fracchia (2009) señalan que el pensamiento de Schumpeter no hace parte del *mainstream* de la economía, especialmente debido a la dificultad de expresar sus conceptos en enunciados formales, pero que indiscutiblemente sus ideas fundamentan varias de las teorías del emprendimiento y del crecimiento que hoy están vigentes, como por ejemplo, “la teoría de la evolución de la firma de Nelson y Winter (1982), y la teoría de crecimiento endógeno de Aghion y Howitt (1992)” (Alonso & Fracchia, 2009, p. 16). En este mismo sentido, Barletta & Yoguel (2009) señalan la actualidad del pensamiento de Schumpeter en las siguientes palabras:

En las últimas dos décadas del siglo XX y en la primera década del nuevo siglo se produjo un renacimiento del núcleo duro de las ideas de Schumpeter que es completamente visible en al menos tres niveles. En el nivel teórico, las ideas de Schumpeter adquieren un carácter central en el pensamiento de los economistas evolucionistas. En el nivel empírico, se han realizado numerosos trabajos analíticos que demuestran el rol positivo de la innovación en la dinámica de la productividad, el crecimiento económico y la internacionalización. En el nivel de la política pública la actualidad de las ideas de Schumpeter es evidente a partir del reconocimiento por parte de los gobiernos del papel central que tiene la innovación en el desarrollo económico a través de los recursos y políticas orientadas a fomentar la conducta innovadora de las empresas (Barletta & Yoguel, 2009, p. 82, 83)

Entender que el pensamiento de Schumpeter aún cobra plena vigencia para varios de los análisis económicos que se hacen de la realidad social, nos puede ayudar a interpretar desde una perspectiva distinta las mutaciones que ha tenido el *trabajo* y la forma como éste se organiza. La *innovación* ha constituido, precisamente, una forma de reorganización del trabajo, ha generado una nueva división social del trabajo, entre quienes innovan (o emprenden) y quienes no lo hacen. Hoy, de hecho, cada vez son más las asignaturas, los contenidos y las profesiones, que tienen como misión formar un espíritu *emprendedor* (innovador) en sus estudiantes. En la llamada *sociedad del conocimiento* el llamado institucional ya no es a engrosar las filas de trabajadores de las empresas más importantes de una región, sino especialmente a seguir los pasos de íconos de la innovación, como Bill Gates y Steve Jobs, cuyas vidas se constituyen en paradigmas del comportamiento y del espíritu emprendedor.

El concepto de *capital intelectual* (Edvinsson & Malone, 1998) que ha emergido en la década de 1990, es representativo de una sociedad que ha centrado su atención en la dinámica del conocimiento y la innovación. Con el capital intelectual lo que se quiere es identificar, describir y medir los recursos intangibles que aportan valor a la organización. Se trata del reconocimiento de que las organizaciones están compuestas por más elementos que los estrictamente tangibles y de la percepción que el valor de las organizaciones se maximiza ante todo a través de las marcas, el *good will*, el *know how*, las relaciones con los clientes, las relaciones con los proveedores, las experticias únicas de los trabajadores, entre otros aspectos. Toda esta amalgama de aspectos refleja valiosamente la dinámica del *espíritu innovador*, del *espíritu emprendedor*, desde distintas

dimensiones, es decir, como se señaló anteriormente, el *innovador* no sólo articula sus productos en materializaciones técnicas o tecnológicas, sino también a través de la *innovación de sus procesos organizacionales*, en esencia se trata de una reingeniería de procesos que permiten que la entidad pueda ofrecer nuevos y mejorados productos y servicios.

La teoría contable también expresa muy bien este cisma que la *sociedad del conocimiento* ha configurado. En contabilidad, el trabajador normal (digámoslo así), es representado en una cuenta de *gasto*, mientras que los intangibles (en los cuales se incluye el conocimiento acumulado por algunos *innovadores*, representados en patentes, marcas, good will, etc.), son representados en los *activos*. Esta representación que la contabilidad realiza determina el comportamiento de los sujetos, quienes ven en los gastos (trabajadores normales) como una carga, y a los activos (innovadores) como al recurso que debe ser conservado y protegido de distintas maneras posibles. Esta división, también legitimada por la contabilidad, marca las directrices de la atención que reciben los trabajadores y de la forma en que se organiza el trabajo.

En la *sociedad del conocimiento* el trabajo se organiza en función de su potencial para generar, precisamente, conocimiento, pues éste resulta altamente valorado no tanto por su esencia cultural, sino ante todo por la posibilidad que tiene para maximizar el valor de múltiples y en ocasiones inexplicables formas. En este sentido, Castells (2011) habla de dos tipos de trabajadores, los *genéricos* y los *autoprogramables*. Los primeros son aquellos que no tienen el potencial para adaptarse al cambio, sólo reciben órdenes y las ejecutan; los segundos, por el contrario, se adaptan al cambio, son creativos y generan valor a la organización o los procesos productivos gracias a su conocimiento. El conocimiento, en esta perspectiva, resulta la clave del cambio y de la evolución de la sociedad, y quienes no puedan entender esto, sencillamente resultan desplazados o marginados por el mercado.

En las dos últimas décadas [se refiere a las décadas de 1980 y 1990], ha surgido una nueva economía a escala mundial. La denomino informacional y global. Es *informacional* porque la productividad y competitividad de las unidades o agentes de esta economía (ya sean empresas, regiones o naciones) depende fundamentalmente de su capacidad para generar, procesar y aplicar con eficiencia la información basada en el conocimiento. Es *global* porque la producción, el consumo y la circulación, así como sus componentes (capital, mano de obra, materias primas, gestión, información, tecnología, mercados), están organizados a escala global, bien de forma directa, bien mediante una red de vínculos entre los agentes económicos (Castells, 2011, p. 93). [Subrayado propio].

La articulación de una comunicación de orden global ha posibilitado en todo sentido que las multinacionales de bienes y de servicios influyan drásticamente en la reconfiguración del trabajo en distintas naciones. *La sociedad red*, producto de grandes *innovaciones*, se ha constituido en la principal herramienta del capital para que éste se pueda tramitar en

distintos escenarios. Hoy, naciones como India, China, Bangladesh, México, Colombia, entre muchas otras, se han convertido en centros de maquilas excepcionales para la producción de determinados bienes o la prestación de determinados servicios. La estandarización de procesos y de regulaciones ha sido un importante mecanismo para cumplir el propósito de expansión del capital global.

En este contexto, la organización social del *trabajo* se ha modificado drásticamente para responder a las exigencias de una sociedad donde el capital (global, financiero) cada vez más se enraíza como el núcleo de la sociedad contemporánea. Desde este núcleo los gobiernos legitiman las acciones emprendidas por el capital, muchas veces sin importar que éstas vayan en desmedro de las condiciones de vida de la ciudadanía general. En este sentido, se observa una atención inusitada por el consumo desmedido, la disminución o evasión de responsabilidades laborales (por vías legales), la percepción de la salud y de la vejez como un riesgo-negocio (a través de fondos de pensiones y entidades administradoras de la salud). En suma, por efecto de las *innovaciones de la sociedad del conocimiento*, que han estado centradas fundamentalmente en la maximización del lucro de las empresas, se ha tenido como consecuencia un deterioro significativo de las condiciones de vida de los trabajadores a escala mundial. Esperemos que aún haya tiempo para virar el curso al que nos dirigimos, de manera que las innovaciones que se puedan generar sean esencialmente culturales y sociales, y no necesariamente productivas, competitivas y de generación de riqueza y de lucro.

3. Capítulo 3: La organización del trabajo en la economía colombiana (1990-2014)

Con el fin de entender mejor el propósito de este capítulo, repasaremos de forma muy breve lo que hasta ahora se ha realizado. *En el primer capítulo* se describieron y analizaron, para las décadas de 1970 y 1980, varias de las principales causas y consecuencias que estuvieron presentes en la emergencia del capitalismo global, centrando nuestra atención en las transformaciones suscitadas en la categoría *trabajo*. Como resultado de esto se evidenció una abrupta modificación en los procesos de organización del trabajo, tanto por parte de las empresas como por parte del Estado; en esencia, el cambio en general consistió en un cambio de modelo económico, pues de un modelo keynesiano (con fuertes preocupaciones por el empleo, la seguridad social y la desocupación) se pasó a un modelo neoliberal (que no se preocupaba por el empleo y la seguridad social, sino por la mejor forma de maximizar la utilidad de los inversores); el resultado de este tránsito fue el evidente desmejoramiento en las condiciones del *trabajo*.

En el segundo capítulo se presentó cómo podía ser entendida la organización del trabajo en el capitalismo global desde tres perspectivas teóricas: marxista, keynesiana y schumpeteriana; lo que encontramos, como era de suponer, fue que cada perspectiva brindaba una lectura diferente tanto de la realidad económica en general, como de los procesos asociados al trabajo en particular; sin embargo, sí es importante reconocer que los académicos de la perspectiva marxista abordaban el tema de la *organización del trabajo* de forma más directa y desde una postura heterodoxa (crítica radical); por su parte, los académicos keynesianos realizan una lectura que transita entre la ortodoxia y la heterodoxia (crítica moderada); mientras que los académicos schumpeterianos pueden ser adscritos en un marco completamente ortodoxo (*mainstream*); distinguir cada perspectiva resulta importante a la hora de juzgar las transformaciones asociadas al trabajo, pues dependiendo del lente teórico que se adopte se podrá señalar lo adecuado o no de los procesos sociales construidos en torno al trabajo.

En el tercer capítulo se articula lo planteado en los dos primeros capítulos, con el fin de explicar, desde las diferentes perspectivas teóricas, las principales transformaciones en la *organización del trabajo en la economía colombiana desde 1990 hasta 2014*, para este propósito se analizarán la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2009, se realizarán varias entrevistas a expertos en el área, y también se estudiarán a tratadistas que hayan reflexionado sobre la situación laboral en la economía colombiana. Con estos elementos, se concluirá qué perspectiva ha estado presente de manera prioritaria en la emisión de normas y de políticas públicas en materia laboral en la economía colombiana.

3.1 El inicio de la época neoliberal y la emergencia del capitalismo global en Colombia

La economía colombiana realizó un drástico viraje desde 1990, con el gobierno del expresidente César Gaviria Trujillo; no obstante, este tránsito comenzaba a hilvanarse

desde el inicio del gobierno del expresidente Virgilio Barco, quien desde su plan de desarrollo *economía social*, creía necesaria la reducción del Estado para que fuera posible una mayor libertad en la participación del capital privado en los distintos sectores económicos (Castaño, 2002; Londoño, 1998), esto, se pensaba, generaría mayor crecimiento y oportunidades económicas para la nación.

Claro que lo que sucedía en el contexto también influía drásticamente en las decisiones de política de los gobiernos de Barco y Gaviria, en esencia, una condición externa de gran peso que contribuyó a consolidar los programas de apertura económica de América Latina en general y de Colombia en particular, fueron las exigencias del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial para el acceso a créditos. Londoño (1998) señala que “los empréstitos [otorgados por el FMI y el BM] eran dirigidos, ahora, no al financiamiento de proyectos, sino al desarrollo de programas para el logro de un verdadero ajuste que garantizara el pago cumplido de la deuda” (p. 43). La constante y creciente dependencia de Colombia de la financiación externa significó la alienación y la pérdida de soberanía nacional, al tener que supeditarse a las exigencias de instituciones internacionales que poco entienden las realidades sociales y económicas particulares de cada contexto. Castaño (2002) plantea que las exigencias de estas instituciones de financiación giran en torno a exigencias de modificación en “materia política, materia económica, o en políticas sociales, que es donde más se ha cedido soberanía” (p. 62).

Como consecuencia de la crisis de la deuda externa en 1982, los países latinoamericanos se ven obligados, por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, a pactar programas de apertura económica para tener acceso a nuevos créditos (Londoño, 1998, p. 42).

La anterior cita de Londoño (1998) nos deja ver con lucidez cómo la dependencia del crédito significó para Colombia el inicio de un proceso obligado: *la apertura económica*, que a la postre ha dejado más perjuicios que aspectos positivos para la economía y la política nacional. Una situación similar ha sido vivida en el resto de países de América Latina, quienes en general se han visto envueltos en procesos de dependencia, alienación y pérdida de soberanía debido a la injerencia del capital transnacional en sus respectivos contextos.

Para Colombia, la apertura económica se hizo explícita desde la década de 1990, desde el inicio del gobierno del expresidente César Gaviria. En este gobierno una serie de reformas sociales, políticas y económicas se hicieron presentes, la mayoría de ellas inspiradas en un aire neoliberal, que en última instancia determinaron un viraje decisivo para la vida económica de Colombia. La oleada de reformas comenzó con la Constitución Política de 1991, la cual, en palabras de Cruz (2010), tiene dos orientaciones:

De una parte en la que queda explícita la defensa de los derechos individuales y colectivos, al igual que la defensa del Estado Social de Derecho; por otra parte, la percepción económica, orientada a abrir el espacio al mercado en su más amplio espectro, para poder fundamentar, a partir de ella, todo el espacio de legalidad que el mercado requiere (p. 270, 276).

Según Cruz (2010) estas dos orientaciones son contradictorias, pues hay una tensión muy fuerte cuando desde el Estado y desde la Constitución Política se enuncia el interés de propender por la defensa del interés privado y del interés colectivo. Cruz (2010) también señala que la acción del Estado ha estado principalmente orientada a la creación de mecanismos que permitan instrumentalizar y materializar el interés privado, dejando en ambages los mecanismos para la protección del interés colectivo.

Otras reformas, como la reforma al sistema de seguridad social (Ley 100 de 1993), la reforma laboral (Ley 50 de 1990), la reforma en educación superior (Ley 30 de 1992), la reforma a los principios de contabilidad (Decreto 2649 de 1993), las reformas arancelarias, las reformas tributarias, entre otras, marcaron el derrotero para la puesta en marcha de políticas neoliberales y el asentamiento del capitalismo global en Colombia; todo esto sucedido en los primeros años de la década de 1990.

Uno de los hechos más significativos en la configuración de un Estado colombiano con políticas y prácticas neoliberales, lo constituyó la puesta en marcha de las orientaciones del *Consenso de Washington*.

El Consenso de Washington surgió en 1989 con el fin de procurar un modelo más estable, abierto y liberalizado para los países de América Latina, donde se trató de formular un listado de medidas de política económica para orientar a los gobiernos de países en desarrollo y a los organismos internacionales (Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial, y Banco Interamericano de Desarrollo) a la hora de valorar los avances en materia económica de los primeros a los segundos. [...] El Consenso de Washington se fundamenta en diez enunciados: 1) disciplina presupuestaria; 2) cambios en las prioridades del gasto público; 3) la reforma fiscal; 4) los tipos de interés; 5) el tipo de cambio; 6) la liberalización comercial; 7) política de apertura respecto a la inversión extranjera directa; 8) política de privatizaciones; 9) política desreguladora; 10) derechos de propiedad (Casilda, 2004, p. 20-23).

Cruz (2010) interpreta el *Consenso de Washington* como el hito decisivo en el paso de un modelo económico y político centrado en la protección y la regulación estatal a un modelo con orientación global, abierto al libre mercado, con tendencia desregulacionista y, en general, neoliberal.

El *Consenso de Washington* actuó principalmente como un mecanismo de garantías financieras ante los empréstitos realizados por el Banco Mundial y el Fondo Monetario

Internacional. Acceder a los créditos que otorgaban estas instituciones significaba la realización de una serie de reformas que pasaban por el tamiz de alguno o varios de los enunciados constituyentes del mencionado *Consenso*. América Latina, y en particular Colombia, acogieron estas políticas, tal vez con intención loable aunque ingenua, y que a la postre ha significado el menoscabo para varios sectores de la economía colombiana. En este trabajo estudiaremos algunos de estos impactos para el sector *trabajo*.⁵

3.2 Las principales reformas laborales en Colombia (1990-2014): el impacto de las políticas neoliberales sobre la organización del trabajo

La Ley 50 de 1990 constituyó un importante hito en la historia laboral de la economía colombiana, ya que representa el inicio de una serie de políticas de *desregulación o flexibilización* del trabajo. Se trata de una reforma, que junto con otras (enunciadas anteriormente), hacen parte de un conjunto de *reformas estructurales* que tenían como objetivo garantizar, cada vez más, la autonomía y la libertad del *mercado*.

El Exministro de Trabajo y Seguridad Social, Francisco Posada de la Peña, en la exposición de motivos al proyecto de reforma laboral, que posteriormente se convertiría en la Ley 50 de 1990, señala lo siguiente:

Responde a una necesidad de reajuste estructural que permite adecuar los principios y normas de esta materia a la realidad contemporánea y a la modernización e internacionalización de la economía colombiana. Esa modernización hace necesario que se torne más flexible el régimen laboral para brindar mayor competitividad a nuestros productos, para promover la inversión e incrementar la generación de empleo (Ramírez, 2009, p. 50) [Subrayado propio].

Es observable cómo desde el principio la intención del gobierno con la reforma, como se ha subrayado en la cita, era poner en sintonía las dinámicas del trabajo colombiano con el orden internacional, de manera que se tuviese prácticas laborales más flexibles y, como ha sido habitual en este tipo de reformas, el discurso presente es el de generar iniciativas proclives a la inversión y a la competitividad. No obstante, como lo señala Bedoya (2003), quienes en realidad necesitaban la reforma no eran los trabajadores sino el gobierno y las empresas.

Ramírez (2009) divide las principales transformaciones de la reforma laboral de 1990 en cuatro grupos: “[a] salarios y prestaciones sociales; [b] estabilidad laboral; [c] jornada laboral; [d] derecho de asociación y negociación colectiva” (p. 50, 51).

⁵ En la página web del Banco de la República (<http://www.banrep.gov.co/es/serie-publicaciones/acuerdo-colombia-con-fmi>), pueden encontrarse varios de los acuerdos establecidos entre el Banco de la República y el FMI, en los que se evidencia la aceptación institucional de las políticas del FMI o la búsqueda de su aceptación para iniciativas nacionales.

Metodológicamente usaremos esta clasificación para enmarcar las reflexiones que tanto Ramírez como otros autores (Henaó, 1995; Jaramillo, 2010; Bedoya, 2003) realizan en torno al análisis de los principales impactos de la Ley 50 de 1990 y de la Ley 789 de 2002.

3.2.1 Salarios y prestaciones sociales

En esta categoría uno de los principales aspectos lo constituyó la reforma al régimen de cesantías. Antes de la Ley 50 de 1990, los empresarios señalaban que las cesantías eran un enorme costo laboral y, de hecho, para muchas empresas las cesantías se habían convertido en un grave problema financiero (Jaramillo, 2010), especialmente a causa de lo que se denominó la *doble retroactividad*. Ésta consistía en la posibilidad que tenían los trabajadores de realizar retiros parciales de sus cesantías, sin embargo, cuando el empleador fuera a liquidar las cesantías a sus trabajadores (lo que se hacía comúnmente al finalizar el contrato de trabajo), se debía de realizar un reajuste de los anticipos realizados, ya que las cesantías al momento de liquidación se calculaban con base en el salario devengado de los últimos tres meses.

En este mismo sentido, la Ley 50 de 1990 crea el marco jurídico para la constitución de los Fondos de Cesantías, los cuales son entidades de carácter privado encargadas de administrar el auxilio de cesantías de los trabajadores. Antes de esta Ley, eran las mismas empresas las encargadas de administrar y pagar a los trabajadores el dinero por este concepto; sin embargo, lo que se observaba era que muchas empresas no constituían un fondo específico y al momento de liquidar las cesantías de varios trabajadores incurrían en problemas financieros de liquidez, pues el dinero estaba incorporado a la dinámica operativa de la empresa.

Ramírez (2009), señala que estos dos cambios: eliminación de la doble retroactividad y traslado de los dineros de los trabajadores a los fondos de cesantías, suponen un detrimento tanto para el trabajador como para el empleador. Para el primero, porque “en el régimen anterior los trabajadores recibían intereses más la retroactividad, lo que en términos generales se puede aproximar al 12% más la tasa de inflación” (p. 51); y para el segundo, porque “en la legislación anterior los empresarios disponían de una masa de ahorro que utilizaban como capital de trabajo, a intereses relativamente bajos en el mercado de capitales. La Ley 50 de 1990 trasladó ese ahorro del sector productivo al sector financiero, que lo ofrecerá nuevamente a los empresarios como créditos a tasas superiores al DTF” (p. 51). Desde la perspectiva planteada por Ramírez (2009), el traslado de los ahorros de los trabajadores al sector financiero, que luego volverá a ser usado en el sector real, genera elevados *costos de transacción*, que incluso finalizan obstaculizando aún más el proceso de creación de empresa y de generación de empleo.

Otros aspectos importantes con la Ley 50 de 1990, son los siguientes: a) la creación del salario integral (Ramírez, 2009; Jaramillo, 2010); b) la determinación que señala que no se

presume la existencia de contrato de trabajo para las personas que desempeñen sus funciones como consecuencia del ejercicio de profesiones liberales (determinación que fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional según Sentencia C-665/1998, por considerar que transgredía el derecho a la igualdad de los trabajadores) (Henaó, 1995; Jaramillo, 2010); c) la eliminación de conceptos que anteriormente tenían carácter salarial (primas, bonificaciones, participación de utilidades, etc.), lo que significa que ya no serán tenidos en cuenta para el cálculo de factores prestacionales que tengan como base el salario (Ramírez, 2009).

Por su parte, en la categoría estudiada (*salarios y prestaciones sociales*), la Ley 789 de 2002 incorpora una de las modificaciones más representativas de las últimas décadas en materia laboral, se trata de la ampliación de la jornada laboral diurna, la cual, de ahí en adelante, se comprende entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. (art. 25 Ley 789/2002), que para efectos salariales redujo considerablemente el costo laboral para las empresas y el ingreso para los trabajadores, pues el recargo nocturno tasado en el 35% sobre el valor de la hora ordinaria representaba para sus trabajadores un importante rubro de sus ingresos mensuales. De esta manera, profesores universitarios, empleados de empresas de servicios de vigilancia, de aseo, de grandes superficies, supermercados, almacenes, industrias, entre muchas otras, vieron desmejorar su calidad de vida como consecuencia de la reducción de sus salarios.

Asociado a la reducción de los ingresos laborales, como consecuencia de la extensión de la jornada ordinaria, también se redujeron las demás prestaciones vinculadas directamente al salario, como primas, cesantías, remuneración por vacaciones, e intereses sobre las cesantías. También se redujo el recargo por laborar domingo o festivo, el cual pasó del 100% al 75%, lo que también significó un detrimento en el salario de las personas que habitualmente laboran en estos días.

También, con la Ley 789/2002, se redujo la indemnización por despidos sin justa causa en los contratos a término indefinido (art. 28 Ley 789/2002). El espíritu de este enunciado está orientado a brindar mayor flexibilidad en los despidos, reduciendo el costo asociado a los mismos (Nuñez, 2005).

En cuanto a los contratos de aprendizaje se considera que hubo una modernización en términos de mayor flexibilidad y rotación de las personas que potencialmente pueden estar vinculadas como aprendices. Fundamentalmente, su principal modificación giró en torno al hecho de considerar que el contrato de aprendizaje no es un contrato de trabajo y, en tal sentido, la remuneración recibida por el aprendiz *no se denomina salario* sino *apoyo de sostenimiento mensual*, sobre este concepto no aplica ninguna de las responsabilidades salariales asociadas (prestaciones sociales y parafiscales). Igual de importante fue el establecimiento del valor a pagar en un 50% del salario mínimo (en periodo lectivo) y un 75% del salario mínimo (en periodo productivo).

Desde luego, son diversas las miradas sobre los impactos de estas reformas laborales. Hay quienes piensan que fueron reformas progresistas y que contribuyeron a la solución del desempleo; otros, en cambio, consideran las reformas como eventos alienantes que despojan aún más a los trabajadores de sus garantías y derechos.

Lo que se ha encontrado de forma generalizada, es que las reformas no cumplieron con lo que habían prometido. En esencia, se trataba de reformas que iban a permitir un elevado nivel de ocupación formal, y lo que se evidencia es que además de no cumplir este propósito, ha desmejorado significativamente las condiciones laborales que habían sido ganadas por la lucha que los trabajadores adelantaron durante décadas.

3.2.2 *Estabilidad laboral*

Con miras a implementar prácticas laborales cada vez más flexibles, la Ley 50 de 1990 incorpora varios aspectos tendientes hacia el logro de tal objetivo. En razón de ello, un primer aspecto a analizar es la modificación que se realiza sobre la definición del *contrato a término fijo*. El Código Sustantivo del Trabajo anterior a la reforma de la Ley 50/1990, determinaba un periodo mínimo pero no máximo de la duración del contrato, se indicaba, entonces, que el contrato de trabajo a término fijo no podría ser inferior a un año, en vez de ello la Ley 50 de 1990 señala que “el contrato de trabajo a término fijo no puede ser superior a tres años” (artículo 3), y más adelante se especifica claramente que podrán haber contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año. Esta modificación en la regulación laboral ha propiciado una rotación laboral mucho más alta, lo que ha generado inestabilidad e inseguridad laboral; también ha influido en la precarización de los salarios y en dificultad de sindicalización, pues con periodos cortos de trabajo y con el temor a que el contrato no sea renovado, no hay incentivos para la consolidación sindical (Ramírez, 2009).

Igualmente, de acuerdo con Ramírez (2009), con la Ley 50 de 1990 fueron eliminadas *la acción de reintegro y la pensión sanción*. La *acción de reintegro* exigía que si el trabajador llevaba diez años o más en la empresa y si era despedido sin justa causa, el juez laboral podía ordenar su reintegro (Decreto 2351/1965, art. 8), sin embargo, esta situación se modificó, de manera que aquella norma sólo sería vigente para los trabajadores que al momento de expedición de la Ley 50/1990 llevaran diez años o más en la empresa. Por su parte, la *pensión sanción* en el anterior Código Sustantivo del Trabajo, establecía dos tipos de categorías para los trabajadores respecto al tiempo laborado (entre 10 y 15 años; y más de 15 años), de manera que si el trabajador era despedido sin justa causa y se ubicaba en una de esas dos categorías, y además cumplía con ciertos requisitos de edad, entonces la empresa (el empleador) debía asumir la pensión vitalicia del trabajador (Ley 171 de 1961, art. 8); con la nueva reforma (Ley 50 de 1990), la pensión sanción ya no debía ser asumida por la empresa, siempre y cuando el trabajador estuviera afiliado al

Instituto de Seguros Sociales; con la Ley 100 de 1993, se ratifica este hecho, señalando que todos los trabajadores deberán estar afiliados al Instituto de Seguros Sociales o Fondo de Pensión, con esto todas las empresas deben trasladar mensualmente los derechos de cada trabajador correspondiente a su pensión, de manera que las empresas ya no son responsables del pago de la pensión sanción a sus trabajadores.

Ramírez (209), critica estas reformas propiciadas por la Ley 50 de 1990, esbozando que ellas incrementan la flexibilidad laboral, en tanto que se suprimen las condiciones de estabilidad de los trabajadores, lo que hace que las empresas puedan prescindir más fácilmente de ellos, aún incluso cuando lleven varios años al servicio de la empresa. Señala también que en reemplazo de las condiciones estables, lo que se hace es incrementar en diez días los derechos por indemnización en caso de despido por injusta causa.

En vez de ello [se refiere a las condiciones laborales en el anterior Código Sustantivo del Trabajo] se incrementa en diez días la tabla de indemnizaciones con relación a los treinta días que consagraba el ordinal 5 del artículo 8 del Decreto 2351 de 1965. Fácil es deducir que el fondo de estos cambios es eliminar la relativa estabilidad que gozaban los trabajadores antiguos en la vieja legislación, reemplazándola por unos días más de indemnización” (Ramírez, 2009, p. 52).

En contraste con lo planteado por Ramírez (2009), Henao (1995) nos presenta otra mirada, en la cual señala que la eliminación de la *acción de reintegro* y de la *pensión sanción*, tuvo un efecto positivo en relación con la estabilidad del empleo. Su afirmación la argumenta señalando que, tanto con la *acción de reintegro* como con la *pensión sanción*, algunas empresas evitaban que sus trabajadores llegasen a los diez años o más, ya que si superaban este límite las empresas se veían “obligadas” a tener a sus trabajadores casi por tiempo indefinido o a tenerles que pagar una pensión vitalicia. También, la *acción de reintegro* y la *pensión sanción* hacían que muchas entidades contrataran con *empresas de servicios temporales* para evitar la relación laboral directa; de manera que, en palabras de Henao (1995), haber eliminado estos dos conceptos con la Ley 50 de 1990 favoreció la estabilidad laboral, en tanto que las empresas no tendrían que asumir compromisos de largo plazo con sus empleados.

La Ley 789 de 2002 continúa fortaleciendo la línea iniciada por la Ley 50 de 1990, en términos de construir un marco de regulación que cada vez sea más flexible. Mayor flexibilidad laboral significa, fundamentalmente, mayor inestabilidad, pues quiere decir esto que las barreras o costos de salida son menores, que las garantías de los trabajadores cada vez son más reducidas (por ejemplo, cada vez más contrataciones fijas en contraste con las indefinidas), y que el poder que genera la agremiación de los trabajadores en sindicatos, cada vez son más inexistentes. Todo esto ha llevado de forma general a una alta rotación laboral.

Núñez (2005) plantea que con la Ley 789 de 2002, se ha incentivado la creación de nuevos empleos, pero, al mismo tiempo, los trabajadores con mayor antigüedad han perdido sus trabajos. “Se observa que la probabilidad de que un individuo permanezca en el mismo empleo a los 5, 10, y 15 años es de 46%, 26% y 12%, respectivamente” (Nuñez, 2005, p. 21).

Sin duda, se trata de elevadísimas tasas de rotación y la situación se agudiza cada vez más para el mediano y el largo plazo, pues la probabilidad de que la rotación incremente en los trabajadores más antiguos está cerca al 90%, cifra indudablemente descomunal que refleja la precaria situación laboral de los trabajadores colombianos. Los tiempos de antaño, en los cuales una persona establecía su proyecto de vida con una empresa, ahora han pasado a ser leyendas, incluso mitología, hechos casi imposibles de creer, debido a que en la actualidad la situación es totalmente diferente. La flexibilización del trabajo ha hecho que los trabajadores se despojen de la identidad y el compromiso con el que pertenecían a una institución; ahora, los trabajadores en general observan a las empresas como un paraje transitorio con un futuro que, a la postre, resulta bastante incierto; por su parte, las empresas observan a sus trabajadores como recursos desechables, y la frase por excelencia es: “si no le sirve el trabajo se puede ir, que hay muchos otros esperando”, lo que refleja el sentido con el que es percibido el trabajador por parte de la mayoría de organizaciones.

3.2.3 Jornada laboral

Los cambios realizados en la jornada laboral no fueron radicales pero sí dejan ver la filosofía *flexible* que transversalizó toda la reforma. En particular, la principal modificación se condensa en el siguiente enunciado:

En las empresas, factorías o nuevas actividades que se establezcan a partir de la vigencia de esta Ley, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajos sucesivos, que permitan operar a la empresa sin solución de continuidad [es decir, sin interrupción] durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis hora al día y treinta y seis a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo (Ley 50 de 1990, art. 20) [subrayado propio].

El principal argumento del proponente de la Reforma, que en ese momento era el senador Álvaro Uribe Vélez, era que, con estas subvenciones legislativas, las condiciones para el incremento del empleo serían más propicias (Ramírez, 2009). En esencia, la reforma establecía la posibilidad de que las empresas pudiesen contratar a una fracción adicional de personas, desde luego, esto a costa del detrimento general de los derechos de todos los trabajadores que laboren en ellas, pues como se subraya en la cita, no habría pago del recargo nocturno ordinario, dominical ni festivo, con las consecuentes implicaciones que

este hecho tiene para el cálculo de prestaciones sociales (prima, vacaciones, cesantías, intereses sobre las cesantías).

Por su parte, la Ley 789 de 2002, en cuanto a jornada de trabajo se refiere, propició una modificación de talla mayor, que ha sido mencionada en párrafos precedentes pero cuyos impactos abordaremos en este punto un poco más detalladamente; tal modificación fue la extensión de la jornada ordinaria (también denominada jornada diurna) y, consecuentemente, la reducción de la jornada nocturna. Los cambios se observan en la siguiente tabla:

Tabla 5. Principales cambios en la jornada laboral propiciados por la Ley 789/2002

Jornada	Cambios propiciados con la Ley 789 de 2002	Antes de la Ley 789 de 2002
Jornada ordinaria (diurna)	6:00 a.m. hasta las 10:00 p.m.	6:00 a.m. hasta las 6:00 p.m.
Jornada nocturna	10:00 p.m. hasta las 6:00 a.m.	6:00 p.m. hasta las 6:00 p.m.

Fuente: elaboración propia a partir del artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo

La principal razón de la modificación de la jornada de trabajo, no está en la jornada *per se*, sino en la disminución de los costos laborales para las empresas. En la *Tabla 6* se puede observar claramente los cambios propiciados por la reforma en términos de horarios y recargos asociados a los mismos.

Tabla 6. Cambios en horarios y recargos

Tipo de horas laboradas	Horas consideradas	Después de la Ley 789 de 2002	Antes de la Ley 789 de 2002
Horas ordinarias	6:00 p.m. a 10:00 p.m.	0% de recargo nocturno	35% de recargo nocturno
Horas extras	6:00 p.m. a 10:00 p.m.	25% de recargo	75% de recargo
Dominicales y festivos	6:00 a.m. a 10:00 p.m.	75% de recargo	100% de recargo

Fuente: elaboración propia a partir de Medina & Escobar (2006, p. 5)

Observando la anterior tabla, podemos interpretar que, para la *primera fila*, en el espacio comprendido entre las 6:00 de tarde y las 10:00 de la noche, antes de la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002, este horario era considerado como horas nocturnas y, en consecuencia, los trabajadores que laboraban en ese horario recibían una remuneración adicional del 35% sobre el valor de la hora ordinaria, sin embargo, con la Ley, tal recargo se reduce completamente a cero. Para la *segunda fila*, al ser este horario considerado como parte de la jornada ordinaria o diurna, recibirá el mismo tratamiento en términos de horas extras, de manera que éstas recibirán un recargo del 25%, en contraste con lo que acontecía antes de la Ley, donde recibían una remuneración adicional del 75% sobre el valor de la hora ordinaria. Para la *tercera fila*, quienes laboren desde las 6:00 de la mañana hasta las 10:00 de la noche, recibirán un recargo dominical o festivo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, antes de la Ley 789/2002, este recargo era del 100%.

Este panorama, sin duda, significó para los trabajadores una importante reducción de sus salarios y demás prestaciones vinculadas. La intención del gobierno nacional fue la de incrementar la flexibilidad laboral para propiciar la contratación de nuevos puestos de trabajo. Sin embargo, en palabras de Gaviria (2004):

Los resultados no sugieren un efecto sustancial de la reforma sobre la generación de empleo. Tanto la evidencia directa [...], como la indirecta [...], indican que los efectos sobre el empleo fueron marginales [...]. Los efectos son negativos y claramente inconsistentes con la cifra de 200.000 empleos por año citada durante la discusión parlamentaria (p. 28).

El argumento del gobierno nacional para poner en marcha la reforma laboral era, esencialmente, que con ella iba a ser posible incrementar el número de empleos y si este argumento se cae, como se evidencia en la anterior cita y como también es expuesto por diversos autores, entonces ¿qué queda? Lo que se deduce, a partir de la presente investigación, es que en realidad los beneficiados con la reforma no fueron los trabajadores, sino ante todo las empresas y los inversores, quienes vieron reducir significativamente sus costos laborales.

Para legitimar de mejor forma lo que se está enunciando obsérvese la siguiente cita de un artículo publicado en la *Revista Semana* en 2007:

Con la Ley 789, que se aprobó en diciembre de 2002, se buscaba reducirles los gastos a las empresas para que pudieran generar más empleos. Hoy, casi cinco años después de que entró en vigencia, el procurador, Edgardo Maya, dice que hay que revisarla porque sí se redujo el costo de los empleados, pero no se aumentó el trabajo formal (*Revista Semana*, 2007).

En el artículo mencionado (*Revista Semana*, 2007) señala que con la Ley 789 de 2002 se debía crear una comisión de seguimiento, que evaluara el cumplimiento de los propósitos de la reforma, no obstante, señala el procurador de entonces (Edgardo Maya), que la comisión se disolvió en 2006 y que no cumplió con las funciones que se le habían asignado. Frente a este hecho la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) contrató una investigación con la Universidad Nacional, en la que se ratificó que, en efecto, la creación de empleos a partir de la reforma es prácticamente inexistente.

Con base en esta investigación [la realizada por la Universidad Nacional] la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) interpuso una demanda ante la Corte Constitucional en la que piden que se derogue la Ley 789 de 2002 porque no respeta los derechos consagrados en la Constitución. El procurador Maya revisó aquella demanda y coincidió con que la reforma laboral de 2002 sí va en contra de la Constitución. <<Las medidas adoptadas con base en la norma resultan inadecuadas, van en detrimento de los trabajadores y aplicación atenta contra la dignidad humana, el derecho al trabajo y las garantías mínimas laborales>>, explicó el procurador (*Revista Semana*, 2007).

No cabe duda que tanto para críticos sindicalistas como para representantes del gobierno nacional, la reforma laboral propiciada con la Ley 789 de 2002 ha sido un verdadero fracaso para la mayoría de trabajadores colombianos. De hecho, el presidente Juan Manuel Santos, como parte de su política electoral para su segundo periodo presidencial, prometió retornar a los trabajadores los derechos que habían sido eliminados con la Ley 789. En este sentido, en el segundo semestre del año 2014 se dio a conocer el interés del gobierno por realizar una nueva reforma laboral que restaurara los derechos perdidos de los trabajadores. El Diario *El Tiempo* consigna esta intención, y la expresa de la siguiente manera:

La intención del gobierno es que haya una jornada laboral diurna de 12 horas (de 6 de la mañana a 6 de la tarde), y una nocturna de 6 p.m. a 6 a.m. Frente al pago de dominicales y festivos, la idea es que ese rubro se calcule sobre el 100% del salario base y no sobre el 75% como pasa actualmente (El Tiempo, 2014).

En el momento aún continúa en debate esta propuesta, pero demuestra de forma fehaciente el reconocimiento por parte del gobierno de los gravísimos errores incurridos en el pasado en materia de políticas públicas sobre el empleo y la flexibilidad.

3.2.4 *Derecho de asociación y negociación colectiva*

De acuerdo con Henao (1995) y Cuesta (2005), la tasa de sindicalización en Colombia ha disminuido de forma significativa: para 1965 era del 15.8%, para 1984 del 10%, para 1993 del 7%, y en la década de 2000 se aproxima al 5%. Aunque en sentido estricto los investigadores aún no han logrado determinar con exactitud una o varias causas identificables que expliquen el descenso de los sindicatos en Colombia, sí han esbozado varias reflexiones desde las cuales puede entenderse las dificultades que pueden estar llevando al ocaso sindical.

Los elementos que explican la crisis del sindicalismo colombiano son la falta de representación política real, la reestructuración de la empresa privada, el declive de la negociación colectiva, la pérdida de poder de convocatoria de la izquierda, la violencia, y la imagen de los sindicatos (Delgado, 2005 citado por Cuesta, 2005, p. 192).

En general, se trata de una situación en la que, por distintas vías, se ha ejercido presión para ir desestimulando tanto la existencia de los sindicatos como la afiliación de los trabajadores a los mismos.

De acuerdo con Ramírez (2009), los principales aspectos suscitados por la Ley 50 de 1990 en torno al derecho de asociación y negociación colectiva, fueron los siguientes: *primero*, se mantiene la misma clasificación de los tipos de sindicatos (de empresa, de industria, gremiales, y de oficios). Ramírez (2009) indica que estas diferencias, particularmente entre

el sindicalismo de empresa y el sindicalismo de industria, han hecho que se privilegie el primero, ya que el segundo supondría una organización sindical mucho más fuerte, al reunir, ya no a una sola empresa, sino a un conjunto de ellas. *Segundo*, se elimina el fuero sindical para las comisiones estatutarias de reclamos de los trabajadores que laboren en subsidiarias o sucursales de la empresa. *Tercero*, se estipula que las empresas que creen nuevas plantas o factorías para extender su objeto social tendrán un periodo de diez años para que se declare la *unidad de empresa*, es decir, que sólo pasado este tiempo se extenderá los derechos logrados en la casa principal a las demás filiales y sucursales; desde luego el propósito de esta norma (art. 32 Ley 50/1990) es brindar algunas ventajas a los empresarios pero estancando las posibilidades de unas mejores condiciones laborales para los trabajadores.

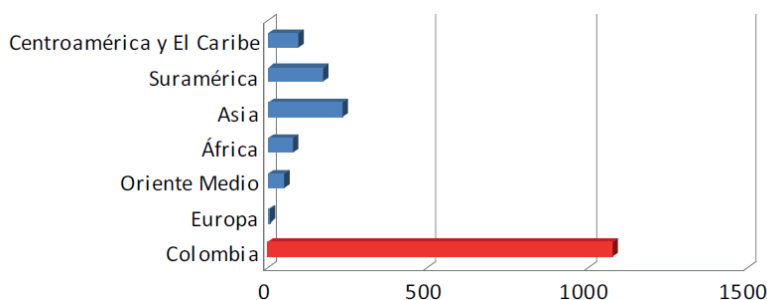
La Ley 789 de 2002 no menciona directamente alguna modificación para los sindicatos, pero es claro que al deteriorarse las condiciones generales de los trabajadores y al incrementarse la flexibilidad laboral, se repercute sobre la vida y dinámica misma del trabajo sindical. Uno de los aspectos fundamentales para los sindicatos, es que los trabajadores afiliados sean una base comprometida y estable con los objetivos sindicales, no obstante, este propósito se diluye con las elevadas tasas de contrataciones temporales, la alta rotación de personal, y la persecución de quienes quieren o están sindicalizados; con esto, resulta altamente difícil que los sindicatos puedan consolidarse como una fuerza gremial con importancia decisiva en la constitución de políticas empresariales y de políticas públicas en materia laboral.

Sin duda, la Ley 789 de 2002 y su antecedente, la Ley 50 de 1990, son las que mayor impacto han tenido en la legislación laboral del país, y en particular, las que han generado mayor rechazo en el movimiento sindical [...], por sus contrataciones laxas, tercerizadas con una notable proliferación de los contratos por prestación de servicios a término fijo y la intermediación laboral a través de Cooperativas de Trabajo Asociado, que desdibujan la relación entre trabajador y empleador. No es entonces difícil entender por qué el Índice Doing Business del Banco Mundial ubica a Colombia en el puesto 37 a nivel mundial y en el número 1 a nivel latinoamericano, en lo que se refiere a las ventajas para hacer empresa, siendo el tema laboral (facilidades de contratación y de despido) uno de los ítems más destacables (Vidal, 2012, p. 16).

Esta cita, resultado de un importante estudio llevado a cabo por José Vidal Castaño con el auspicio de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung, evidencia la forma en que la *flexibilidad laboral* ha impactado de manera decisiva la *cohesión sindical*. No obstante, aunque es necesario señalar que las políticas públicas en materia laboral han deteriorado significativamente la actividad sindical, también es preciso exponer que la violencia en contra de los sindicalistas ha sido un factor determinante y directamente responsable en el declive de los sindicatos en Colombia.

Aunque es un tema del que poco o nada se habla, es preciso indicar que en todo el mundo, Colombia es uno de los países con las tasas de homicidio sindical más alta. De hecho, Vidal (2012) señala que “Colombia es el país más peligroso del mundo para ejercer la actividad sindical” (p. 17); y aunque su afirmación es radical, se encuentra bien fundamentada, pues toma como fuente diversas investigaciones realizadas por la Escuela Nacional Sindical (ENS), donde se plantea que “del total de asesinatos de sindicalistas en el mundo, en la última década [1999 a 2009] el 63% tuvo lugar en Colombia, lo cual en cifras concretas significa el homicidio de 1081 sindicalistas” (Vidal, 2012, p. 17). La cifra sigue siendo alarmante al tomar la información registrada por la ENS desde 1984 hasta 2010, según la cual en ese periodo hubo 2878 homicidios sindicales (datos de la ENS citados por Vidal, 2012).

Gráfica 2. Distribución de homicidios de sindicalistas 1999-2009



Fuente: Gráfica tomada de Vidal (2012, p. 17) con datos de la ENS.

La intolerancia, la frecuente persecución, las amenazas y los homicidios, contra sindicalistas en Colombia, junto con las precarias condiciones legales propiciadas por las políticas gubernamentales, han hecho menguar dramáticamente la organización sindical y el interés de los trabajadores por pertenecer a estas agremiaciones.

A los mencionados problemas de políticas gubernamentales y de extrema violencia, sobre los sindicatos, se pueden agregar, de acuerdo con Vidal (2012), al menos tres situaciones adicionales que hacen que el panorama de los sindicatos se torne bastante sombrío. *Primero*, la dificultad para formar un relevo generacional sindical, debido a que los jóvenes trabajadores no entienden o no están interesados en trabajar y fortalecer las agremiaciones sindicales. *Segundo*, el imaginario-tabú que tienen las empresas y la sociedad en general de que quien es sindicalista, también es, al mismo tiempo, un conflictivo, un revolucionario, o un comunista, lo que hace que se instalen dispositivos sociales de rechazo hacia las personas que están o quieren pertenecer a los sindicatos. *Tercero*, la dificultad para desarrollar el sindicalismo de industria, que supondría una organización no al interior de una empresa, sino de todo un bloque o sector de la economía; también ha habido dificultad para alcanzar vínculos con organizaciones sindicales internacionales, con organizaciones de intelectuales, universidades, etc.

Sin duda, las dificultades mencionadas y el contexto económico y político actual exige una reorganización diferente de los sindicatos, exige de ellos una dinámica de cooperación y de trabajo en red mucho más sólida, pues de lo contrario el ocaso de los sindicatos será inevitable, lo que, al menos desde mi punto de vista, sería muy lamentable, ya que la lucha sindical ha posibilitado la reivindicación de muchos de los derechos que como trabajadores hoy tenemos.

4. Capítulo 4: Análisis empírico

Como parte de las actividades realizadas para la construcción del presente trabajo, se recurrió a la información proporcionada por *fuentes primarias* (entrevistas con personas), con el fin de contrastarlas con lo encontrado en las *fuentes secundarias* (libros, artículos y documentos). Para tal propósito, se entrevistaron los siguientes actores: tres profesores universitarios, tres expertos sindicalistas de la Escuela Nacional Sindical, tres sindicalistas, cuatro funcionarios del Banco de la República, y una investigadora de la Cámara de Comercio de Medellín. Además, se realizó encuesta a tres empresarios, y se analizó información de una conferencia orientada por la directora regional para Antioquia de ACOPI.

4.1 Metodología

Para realizar el *análisis del discurso* de cada entrevistado se hará uso de lo que Santander (2011) denomina *categorías conceptuales o teóricas*. Éstas son formulaciones categoriales (por ejemplo, en forma de palabras clave) que parten desde una formulación teórica previa (marco teórico) y tienen como propósito interpretar la respuesta de los entrevistados en función de tales categorías. Delimitar el *análisis del discurso* en forma de categorías es muy importante en términos metodológicos, puesto que focaliza la interpretación que el investigador realiza, de lo contrario, se tendría el riesgo de perderse en un *infinitum* de información, que en potencia puede ser muy relevante, pero que operacionalmente no es funcional para el cumplimiento del objetivo general de investigación.

En este sentido, derivadas de la construcción realizada en los capítulos que componen el marco teórico del presente trabajo, las *categorías conceptuales o teóricas* que orientarán la interpretación de la respuesta de los entrevistados y que contribuirán al cumplimiento del objetivo general, específicamente en cuanto al entendimiento de la situación laboral colombiana (1990-2014), son las siguientes:

- ♦ *Flexibilidad laboral*
- ♦ *Situación de los sindicatos*
- ♦ *Formas de intermediación para la contratación del trabajador*
- ♦ *Doctrinas orientadoras de la política pública laboral*
- ♦ *Condiciones y tendencias del mercado laboral en el capitalismo global*

Para esto, se analizará el discurso de cada uno de los entrevistados en relación con cada una de estas categorías. El orden para el análisis del discurso de los actores entrevistados, será el propuesto en la anterior nomenclatura (1: profesores universitarios; 2: expertos sindicalistas de la ENS; 3: funcionarios del Banco de la República; 4: sindicalistas; 5: empresarios y/o gremios empresariales).

Para los empresarios el análisis no se realizará de la misma forma que para el resto de los actores entrevistados, la razón de ello se debe a que el instrumento con el que se capturó su percepción fue una encuesta y no una entrevista, esto hace que el análisis no sea un *análisis del discurso* sino un *análisis de percepción*. A la investigadora de la Cámara de Comercio de Medellín, se le realizó una entrevista pero con preguntas diferentes a las realizadas al resto de los actores, pues el propósito era conocer la percepción conjunta que esta investigadora de la Cámara de Comercio tiene en torno a los trabajadores y las empresas en el actual contexto de globalización del capital. Por último, se tomarán algunas palabras de la directora de ACOPI, en conferencia orientada el 1 de junio de 2015 en el Pequeño Teatro, donde habló del tema de la *desindustrialización en Antioquia*.

En el análisis del discurso de los profesores universitarios, expertos sindicalistas de la ENS, funcionarios del Banco de la República, sindicalistas, y empresarios, se guardará completa confidencialidad de sus nombres, no porque sus declaraciones contengan algo ilegal o inapropiado, sino por el respeto a la confianza brindada por todos ellos al concederme su tiempo y sus percepciones.

4.2 Análisis del discurso de los entrevistados

4.2.1 Análisis del discurso de profesores universitarios

♦ *Flexibilidad laboral*

Desde la perspectiva académica brindada por los profesores entrevistados, hay ricos y variados matices en la interpretación tanto de esta como de las restantes categorías, por esta razón, al tiempo que se realizará una interpretación global del discurso de los profesores, también se presentará con algún grado de detalle sus diferentes respuestas.

Dos de los profesores entrevistados están totalmente de acuerdo en que la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002 constituyeron para la economía colombiana definitivos cambios hacia la *flexibilización del trabajo*, propiciando con ello, principalmente, condiciones de precarización laboral.

En este sentido, uno de los profesores entiende la flexibilidad laboral como el mecanismo que, desde el capitalismo, tiende a dos situaciones, la primera, a la comercialización del trabajo a gran escala, sin trabas ni cortapisas; y la segunda, al abaratamiento de la fuerza de trabajo. Desde esta definición, señala que en Colombia la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002 ha significado la entrada en vigencia de la flexibilidad laboral, permitiendo la libre movilidad del trabajo y abaratando el costo del trabajo. El profesor expresa que los principales impactos de las mencionadas normas se manifiestan en los siguientes aspectos:

La Ley 50 esencialmente hizo tres cosas. Por un lado, redefinió los aspectos relacionados con los contratos, y permitió que los contratos de trabajo fueran más flexibles. Lo segundo que hizo la Ley 50, que muestra la flexibilización, consistió en establecer unas indemnizaciones por el despido injusto después de determinado tiempo de trabajo (diez años), eliminar esa indemnización para trabajadores que no habían alcanzado a los diez años y, en esa misma vía, impedir que los trabajadores que fueran expulsados después de los diez años tuviesen la acción de reintegro si éstos no habían cumplido al primero de enero de 1991 esos diez años. La otra cosa que hizo la Ley 50, con miras a flexibilizar el contrato de trabajo y abaratar los costos para los empleadores, fue eliminar la retroactividad de las cesantías, creando un nuevo sistema de cesantías. Posteriormente llegó la Ley 789 y ahondó más la flexibilización establecida con la Ley 50. La Ley 789 abarató la indemnización por despido injusto; modificó los contratos de trabajo de lo que se llamaban los aprendices y los estudiantes en práctica, y le quitó el carácter laboral a ese tipo de contratos; y finalmente, otra cosa que hizo la Ley 789 en la vía de la flexibilización, consistió en que para abaratar la mano de obra eliminó el recargo nocturno entre las 6:00 de la tarde y las 10:00 de la noche (Profesor entrevistado, 2015).

También señala uno de los profesores que con la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002 la calidad en la contratación desmejoró decididamente, lo que hizo que la movilidad y la rotación del personal fuera cada vez mayor. Esto, junto con los casos enunciados en la anterior cita, son muestra de la difícil realidad a la que se enfrentan los trabajadores por cuenta de las políticas de *flexibilización del trabajo*. De igual manera, se señala que desde los empresarios ha habido una fatigosa lucha por eliminar el salario mínimo, argumentando, junto con economistas de renombre, que el salario mínimo es un obstáculo para la competitividad empresarial y que si el salario mínimo fuera inferior se crearía más empleo. Igualmente plantea que en estudio de su autoría ha explicado que desde 1990 hasta 2014, los trabajadores han perdido aproximadamente el 14% de su salario en términos reales.

Otro de los profesores entrevistados, indica que, en efecto, el país ha decidido apostarle conscientemente a un proceso de flexibilización laboral, sin embargo, aclara que tal proceso no comenzó exclusivamente en la década de 1990, sino que sus antecedentes ya se encontraban en las décadas de 1970 y 1980, desde las propuestas planteadas por el FMI y el Banco Mundial. Después de esto, llega para el año 1990 la Ley 50, cuyo principal propósito era “reducir los costos laborales e incrementar el empleo formal” (Profesor entrevistado, 2015). Se tenía la idea, como en otras reformas laborales, que reduciendo el costo del trabajo era posible aumentar el empleo, sin embargo, según lo aclara el profesor, esto no ha ocurrido así.

No obstante lo anterior, se señala que pareciera que el problema central no estuviese en los costos laborales (razón principal de la reforma laboral), sino en otros problemas abiertamente declarados por los empresarios, tales como: “acceso a mercados,

contrabando, la devaluación de la moneda, entre otros” (Profesor entrevistado, 2015). Esta perspectiva es muy interesante, porque descentra la atención que el gobierno nacional y algunos agentes privados han puesto en el tema de los costos laborales como principal obstáculo de la competitividad de las empresas; la respuesta brindada por el profesor nos permite entender que hay mucho en el contexto que aún no ha sido debidamente estudiado y que probablemente esté impactando de manera negativa a los empresarios, más allá de lo comúnmente señalado en torno a los salarios y sus prestaciones asociadas.

Plantea uno de los profesores que con la Ley 789 de 2002 se observa, igualmente, una posición del gobierno nacional en la que se busca continuar reduciendo los costos laborales e incrementar la flexibilidad laboral. El profesor que nos brinda estas reflexiones interpreta que el gobierno tiene una perspectiva fundamentada en la idea clásica (liberal) de los mercados, en los que se supone que ellos funcionan mejor si tienen menores rigideces; pero se ha incurrido en grandes riesgos, en especial porque el mercado en general, y el mercado laboral en particular, es sumamente imperfecto, ya que hay asimetría de información, y hay relaciones de poder, que impiden el equilibrio.

En este sentido, se indica que la flexibilización laboral no ha contribuido a un mayor bienestar de los trabajadores, en vez de ello ha traído mayores beneficios para las empresas, pensamiento que es común en todos los profesores entrevistados. También se plantea que el argumento que señala que la reforma, por ejemplo la Ley 789 de 2002, ha generado más empleo, está en bastante duda, especialmente si se mira la tendencia que traía el empleo antes de la mencionada reforma; pues desde la salida de la crisis del año 1999, por efecto del ciclo económico, el empleo en Colombia comienza una tendencia al alza, entonces, señala uno de los profesores, que el incremento del empleo que coincide con la reforma, no se debe a ésta, sino a una tendencia al alza que ya se estaba presentando en la economía nacional.

En contraste con la respuesta brindada por dos de los profesores, uno de los profesores entrevistados considera que los aportes de la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002 no fueron significativos en materia de flexibilidad laboral, ya que no posibilitaron la generación de nuevos puestos de trabajo o la formalización del mismo. Sin embargo, él considera que si se entiende la flexibilidad “como la posibilidad de engancharse [laboralmente] a través de otros mecanismos que antes no existían” (Profesor entrevistado, 2015), entonces, desde este punto de vista, las mencionadas leyes sí propiciaron esto, puesto que facilitaron la tercerización del empleo, pero aclara que esos nuevos empleos no son formales en sentido estricto.

Es importante señalar que en la interpretación del discurso del profesor, se observa que para él la *flexibilidad* tiene que ver esencialmente con la posibilidad de generación y formalización del empleo; desde esta mirada, la flexibilidad *per se* no es un aspecto

negativo. Lo negativo para él, según se interpreta de su discurso, es que se ha entendido por flexibilidad la tercerización del trabajo, y que esto sí ha generado impactos negativos en la vida de los trabajadores; tercerización que en buena parte ha sido propiciada por la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002.

Pero sí coincide el profesor entrevistado con los demás profesores al plantear que la flexibilidad lograda por la Ley 50 y la Ley 789 no generó un mayor bienestar para los trabajadores, por el contrario, fueron las empresas las que resultaron beneficiadas al contar con nuevos mecanismos de contratación para con los trabajadores. El profesor considera que el mercado laboral es un factor fundamental para la redistribución de la riqueza y para mejorar las condiciones de las clases menos favorecidas, y que estas normas no contribuyeron a esa mejor redistribución; por lo tanto, el efecto de estas normas, en general, fue negativo tanto para los trabajadores como para la economía en su conjunto; beneficioso para algunos, pero negativo para la mayoría.

En suma, la interpretación general del discurso de los profesores entrevistados es que, efectivamente, la flexibilidad laboral ha traído bienestar para las empresas, y mucho malestar para los trabajadores.

♦ *Situación de los sindicatos*

En general, los profesores entrevistados coinciden en que la representatividad de los sindicatos ha menguado debido a múltiples razones, una que se destaca tiene que ver, precisamente, con la flexibilidad laboral propiciada por las leyes 50 de 1990 y 789 de 2002, concretamente con la modificación de los contratos de trabajo de término indefinido a término fijo que, como veremos en las palabras de los propios entrevistados, constituye probablemente el elemento más importante de todos.

Frente a esta perspectiva, uno de los profesores indica que la situación presente y futura de los sindicatos es bastante precaria, planteando que antes de 1990 la tasa de afiliación sindical era aproximadamente del 15% y que los últimos estudios señalan que esa tasa ahora es sólo del 5%. Indica también que una de las razones más importantes por las cuales se ha dado este descenso, se explica por las transformaciones asociadas a la forma en que son contratados los trabajadores, pues cada vez más los trabajadores son contratados con contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, lo que genera en ellos una enorme sensación de incertidumbre e inestabilidad, cohibiéndose de participar de cualquier sindicato que ponga en riesgo la mínima estabilidad con la que cuentan. Señala también que otro aspecto, no menos importante, tiene que ver con que las empresas trabajan menos con trabajadores antiguos y más con trabajadores nuevos, situación que debilita la base sindical toda vez que los trabajadores más jóvenes tienen unas condiciones laborales distintas y están inmersos en una serie de temores distintos

que limitan o evitan su participación sindical. El profesor que presenta esta idea la expresa con las siguientes palabras:

Las empresas van seleccionando a sus trabajadores, y se van quedando con aquellos que más prefieren, y ¿quiénes son los que más prefieren?, un trabajador que reúna tres características: 1) que sea joven, porque los jóvenes están dispuestos a dar la mayor productividad; 2) que por ser jóvenes y tener poca experiencia tienen un salario de enganche muy bajo; y 3) aquellos trabajadores que tengan mejor calificación, pues estos trabajadores pensando en que pueden ascender dentro de la empresa, deciden dar toda su mayor productividad y trabajar por una remuneración mucho menor que la del trabajador que acaban de despedir (Profesor entrevistado, 2015).

Otro de los profesores nos habla de la incidencia de la flexibilidad y su impacto en la organización sindical, de la siguiente forma:

La flexibilización ha traído un problema en la organización de los trabajadores, y es que ha impedido que los trabajadores se organicen, se sindicalicen, las tasas de sindicalización del país son muy bajas, son muy precarias (Profesor entrevistado, 2015).

Indica uno de los profesores que aunque Colombia ha salido este año 2015 de la “lista negra”⁶ de la OIT, no es algo con lo que nos debemos contentar, porque la organización sindical se ha reducido dramáticamente.

También señalan los diferentes profesores que los sindicatos han sido estigmatizados en el país, lo cual ha llevado a su persecución y reducción. Tanto las regulaciones que han llevado a una mayor flexibilidad, como las organizaciones empresariales y las empresas, han contribuido a la disminución de los sindicatos, de ahí que hoy sólo se hable de un 4% ó 5% de sindicalizados en el país. Los trabajadores muchas veces para pertenecer a un sindicato deben hacerlo sin que la empresa se dé cuenta, pues de lo contrario tienen el riesgo de ser despedidos. “Colombia es un país en el que ser sindicalista es un delito, y para corroborar esto, sólo basta ver las cifras de agresión y atentados contra los sindicalistas” (Profesor entrevistado, 2015).

Otro aspecto resaltado por los profesores pone en relieve la forma en que los procesos de intermediación (empresas de servicios temporales, cooperativas de trabajo asociado, y contratos sindicales) han contribuido en la desconfiguración de relaciones entre la empresa y el trabajador. Desde esas formas asociativas existe una imposibilidad legal para pertenecer a alguna organización sindical. Con gran sorpresa uno de los profesores entrevistados analiza la figura del *contrato sindical*, pues se trata de una novedosa figura

⁶ Esta expresión, usada por uno de los profesores entrevistados, hace referencia a que Colombia hasta este año era considerada por la OIT como uno de los países que más duro ha tratado al sindicalismo.

en la que el sindicato establece contratos comerciales con la empresa, y ¿quiénes los realizan?, los afiliados al sindicato, pero pierden su calidad de trabajadores de la empresa, porque ahora trabajan es para el sindicato y se convierten en una especie de *contratistas* para la empresa. Se trata de un figura extraña, en la que ha habido una distorsión de la naturaleza del sindicato.

En la siguiente cita de uno de los profesores, se manifiesta nuevamente el impacto negativo que ha tenido las formas de contratación para los sindicatos, pero también se agrega la perspectiva que se tiene en torno al panorama futuro del sindicalismo en Colombia.

En la medida en que a una persona la vinculan con un contrato temporal o con un contrato fijo, en las condiciones que sean, eso le va permitiendo al empresario tratar de desmotivar la vinculación sindical, [ya que] a esa persona le da miedo sindicalizarse porque sabe que en el corto plazo le van a tener que hacer renovación laboral, y si está sindicalizado es posible que no lo renueve, entonces por esa lógica, extraña lógica, los sindicatos han tenido unas repercusiones muy grandes, además que el contrato laboral de corto plazo tiene muchos problemas, problemas de expectativas de los trabajadores, o sea, con qué capacidad una persona que tenga un contrato fijo va, por ejemplo, a hacer planes de largo plazo, piense en asuntos de inversión, o de vacaciones[...] Los sindicatos indiscutiblemente se han visto impactados negativamente con las reformas. El futuro lo veo todavía poco promisorio para la organización sindical y poco promisorio porque hasta que no cambie la concepción de los empresarios colombianos de lo que significa la organización sindical, no vamos a poder avanzar (Profesor entrevistado, 2015).

En contraste con la anterior cita, uno de los profesores observa con más esperanza el futuro del sindicalismo, pues avizora una mejoría en la situación de los sindicatos en Colombia. Este pensamiento lo justifica principalmente por las exigencias que desde el orden internacional se hacen a Colombia. Como ejemplo, señala que en la antesala a la firma del TLC con Estados Unidos, éste exigió mejores garantías para los sindicatos en Colombia.

La interpretación general a las respuestas brindadas por los profesores, nos permite entender que las condiciones para el sindicalismo hoy, son bastante precarias. La reducción exponencial que la base sindical ha tenido en sólo dos décadas es una muestra clara de la estructura social laboral, que cohibe de múltiples formas la organización y crecimiento de los sindicatos. El hecho de que aún se observe a los sindicalistas como sujetos que vulneran a la sociedad, evidencia el imaginario que se tiene frente a ellos, un imaginario que ha causado mucho daño al conglomerado de trabajadores en general.

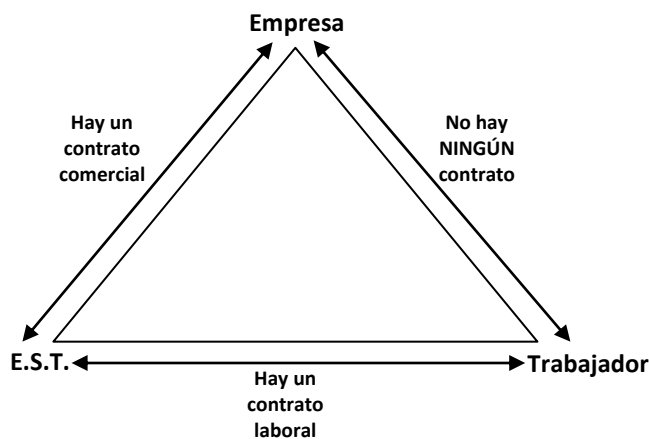
♦ *Formas de intermediación para la contratación del trabajador*

Los profesores entrevistados plantean que la posibilidad de contar con elementos que permitan la tercerización del trabajo eso no es malo en sí mismo, ya que con esto las empresas pueden contratar servicios de aseo, vigilancia, u otros específicos, con empresas que se han especializado para esto; el problema, señalan los profesores, es que en Colombia esas organizaciones han sido mal utilizadas, al punto de jugar un papel perverso, especialmente porque se han convertido en un instrumento de precarización del trabajo. Estas organizaciones (empresas de servicios temporales –E.S.T.– y cooperativas de trabajo asociado –C.T.A.–), han sido utilizadas, fundamentalmente, para reducir costos, evadir impuestos, y deteriorar las condiciones laborales.

Señalan los profesores que la idea con que fueron creadas las E.S.T. y las C.T.A. está bien estructurada, pero que su ejecución, su puesta en marcha, ha sido fuertemente desconfigurada, y que esto se debe en buena parte a la falta de una apropiada reglamentación por parte del Estado. Esto ha contribuido a que desde estas organizaciones (E.S.T. y C.T.A.) se reduzcan costos laborales, se dé una mayor flexibilidad laboral y, en general, se propicie un deterioro de la calidad del trabajo.

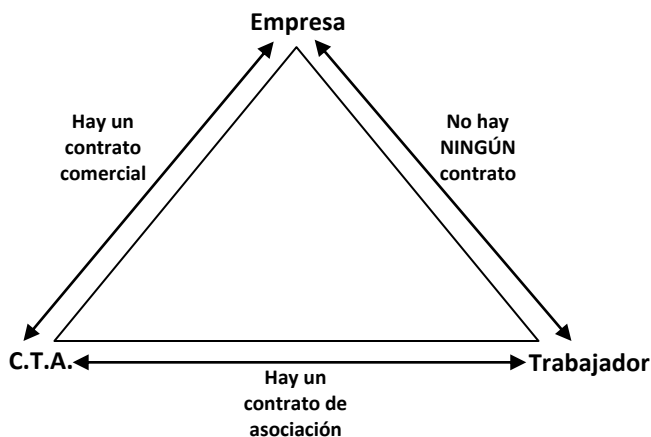
Esta categoría es magistralmente explicada por uno de los profesores. Durante la entrevista él mismo realizó los gráficos que se presentarán a continuación y que permiten visualizar claramente el papel de las empresas de servicios temporales, las cooperativas de trabajo asociado y los contratos sindicales en los actuales procesos de contratación del trabajador. La explicación brindada por el profesor refleja su pensamiento pero también captura íntegramente la percepción que los otros profesores tienen en torno al tema, veamos:

Gráfica 3. Contratación con Empresas de Servicios Temporales (E.S.T.)



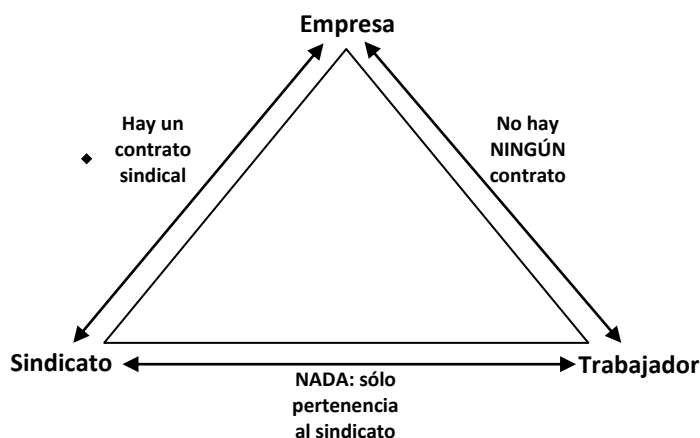
El profesor plantea que con el fin de desnaturalizar el trabajo, para convertirlo en no laboral, se ha hecho uso de distintas figuras, una de las cuales son las Empresas de Servicios Temporales (E.S.T.). Los trabajadores de las E.S.T. no son trabajadores de la empresa contratante, pero ésta dispone de ellos como quiera; este tipo de trabajadores tampoco pueden pertenecer a los sindicatos, y comparativamente devengan ingresos inferiores al de los trabajadores que sí están vinculados con empresa.

Gráfica 4. Contratación con Cooperativas de Trabajo Asociado (C.T.A.)



Las Cooperativas de Trabajo Asociado (C.T.A.) son otra de las formas que se ha usado para desnaturalizar el trabajo. Plantea el profesor que, en este tipo de figura societaria, entre el trabajador y la C.T.A. no hay una relación laboral, sino un contrato de asociación, el trabajador es considerado un socio, un asociado. Entre la empresa contratante y el trabajador NO existe ninguna relación contractual ni jurídica.

Gráfica 5. Contratación con Sindicatos



Con gran sorpresa, el profesor expone cómo ahora se ha transitado a un nivel inimaginable. Ahora es el mismo sindicato el que realiza contratos con la empresa a la que pertenece. Con este tipo de contratos, los sindicatos han perdido su naturaleza y asumen un papel igual al de las empresas de servicios temporales o las cooperativas de trabajo asociado, señala el profesor que esto es una gran tristeza para la defensa de los intereses y necesidades del trabajador.

♦ *Doctrinas orientadoras de la política pública laboral*

Todos los profesores coinciden en afirmar que las doctrinas o el fundamento conceptual que ha orientado la construcción de políticas públicas desde la década de 1990 en adelante, se sustentan en la *doctrina liberal*, *doctrina neoliberal* o *doctrina neoclásica*, como es llamada por los entrevistados.

Uno de los profesores señala que la doctrina que fundamenta todo lo que sucede en cuanto al trabajo, en cuanto al Estado, y en cuanto a la protección social, es *la doctrina liberal*, que bien puede llamarse neoliberalismo o como se quiera, pero que en esencia se trata de una doctrina liberal.

El liberalismo en su interpretación inicial, nunca tuvo ni defensa de la democracia ni de la igualdad, los principios del liberalismo económico son los principios que le convienen al capitalismo. En el liberalismo la propiedad privada es el fundamento del sistema. La

inspiración de esto es de corte liberal, no hay que darle un calificativo distinto; en un momento determinado, en un periodo de 10 ó 15 años esa cosa puede llamarse neoliberal, o puede llamarse neoconservadora, o puede llamarse social-demócrata, lo que quiera, pero la teoría que fundamenta todo esto que está sucediendo hoy es el *liberalismo económico* y el *liberalismo político* (Profesor entrevistado, 2015). [Cursivas propias].

Otro de los profesores nos presenta su pensamiento en torno a esta categoría con las siguientes palabras:

Para nadie debe ser un secreto que todo el proceso de flexibilización laboral que ha andado el país, obedece a ese *enfoque clásico, neoclásico, monetarista*, en el cual se creen que los mercados libres funcionan mejor que los mercados regulados, o intervenidos por el Estado, entonces teóricamente lo que nosotros hemos hecho es bajo esa lógica, de mercados libres, y mercados libres era que el Estado se aislara un poco, eliminara las rigideces que se habían creado y dejar que la oferta y la demanda se ajustaran o se conectaran (Profesor entrevistado, 2015). [Cursivas propias].

Otro profesor, distinto a los citados, nos presenta una perspectiva similar frente a la forma como comprende esta categoría, su pensamiento lo expresa de la siguiente forma:

Yo diría que el mercado laboral en Colombia se concibe desde la *teoría neoclásica* en la cual los salarios son entendidos como costos laborales y, por tanto, si superan cierto umbral el modelo neoclásico lo que te dice es que el crecimiento de los salarios desestimula la demanda de empleo y eso es lo que uno observa aquí, las negociaciones cada año dan cuenta de ello (Profesor entrevistado, 2015). [Cursivas propias].

Esta doctrina, para todos profesores, está presente en todo accionar económico, estatal, y político, buscando siempre favorecer los intereses particulares, no los colectivos. Aspectos tan importantes como la protección social (salud, pensión, entre otros), hoy están orientados y limitados por intereses privados. Para los profesores no hay duda en que cada vez más las políticas públicas en materia laboral y de protección social, están determinadas por el liberalismo, es decir, la idea de que reduciendo todo lo posible los *costos laborales* se favorece el crecimiento económico de las naciones. Uno de los profesores, hablando precisamente de la forma en que en Colombia los trabajadores son vistos como un *costo*, describe que hace algunos años, cuando Angelino Garzón estuvo en la vicepresidencia de la República, luchó para que el incremento del salario mínimo fuera del 4% y no del 3.6% como se estaba proponiendo; el asunto, señala el profesor, es que ese 0.4% fue muy discutido por los empresarios, con el argumento de que tal porcentaje iba a generar desempleo, esto, según lo interpreta el profesor entrevistado, constituye un ejemplo de la forma en que el modelo neoclásico determina buena parte de las relaciones con el empleo.

En cuanto al impacto de esta doctrina liberal en la seguridad social de los trabajadores, uno de los profesores contribuye a su mejor entendimiento con las siguientes palabras:

El capitalismo fundamentado en la propiedad privada y en la apropiación privada de las ganancias que se producen, hace que el mismo sistema capitalista sea el que determine cuál es el sentido del movimiento de la protección de los trabajadores, y que no es el Estado el que teóricamente podría estar por una acción como la keynesiana de beneficencia pública o de paternalismo, no es el Estado por una acción deliberada de la política que quiera que la mayoría de la población progrese y esté mejor, no es el Estado voluntariamente el que realiza la protección social, sino que el Estado establece unos mínimos de protección social, más allá de los cuales el capitalismo no permite que prospere, y además el capitalismo mismo entra a manejar todas las políticas e incluso los recursos de la protección social (Profesor entrevistado, 2015).

Otro de los profesores señala que en el tema de las pensiones la teoría orientadora es la conocida con el nombre de *teoría de los ciclos de vida*; desde esta teoría se supone que cuando las personas finalizan su ciclo de vida laboral comienzan a *desahorrar* (consumir) lo que habían ahorrado durante toda su vida laboral, sin embargo, el profesor plantea que el problema es que este modelo supone pleno empleo, y que esto está lejos de la realidad, porque lo que se observa es un gran desajuste, ya que muchas personas hoy no pueden acceder a pensiones, pues en su etapa laboral no pudieron ahorrar.

En suma, lo que se interpreta de las respuestas brindadas por los profesores, es que en todas las dimensiones del *trabajo*, la doctrina que ha orientado de manera esencial la construcción de políticas públicas, es la doctrina *liberal, neoliberal, o neoclásica*, denominaciones distintas para referirse al mismo contenido: *la libertad de los mercados, la reducción de la intervención estatal, la minimización o eliminación de costos laborales, el incremento de las ganancias del capitalista*.

- ♦ *Condiciones y tendencias del mercado laboral en el capitalismo global*

En una de las preguntas que se relacionan con esta categoría, uno de los profesores entrevistados, realiza un paralelo, una especie de parodia, entre lo que McLuhan llama la *aldea global*, y lo que él llama la *aldea capitalista*. Para el profesor, esta última tiene que ver con el hecho de que hoy en día el capitalismo se encuentra en todos los “rincones” del mundo, con el fin de invertir en los contextos que mejor le favorezcan. “La inversión o la libertad de movimiento de capital internacional, exige que las normas sobre las cuales él actúa: jurídicas, laborales, comerciales, sociales, etc., sean más o menos estandarizadas a nivel mundial; los tratados de libre comercio juegan un papel importante en eso” (Profesor entrevistado, 2015). El profesor, siguiendo a Stiglitz, plantea que los tratados de libre comercio son un mecanismo de regulación que están orientados a constituir garantías y seguridad a los inversores y, en este sentido, muchas de las normas laborales,

comerciales, fiscales, etc., están orientadas hacia el inversor (porque se piensa que es el actor más importante), y otros agentes resultan desplazados o simplemente olvidados.

Otro de los profesores, frente a la reflexión de la forma en que el capitalismo global ha impactado las condiciones de vida de los trabajadores, considera que desde que iniciaron las oleadas de modernización laboral, propias de la globalización, de convertir los mercados laborales en más flexibles, con menos rigideces, y con unas condiciones cada vez más favorables para la reducción de costos laborales por parte del empresario, entre otros aspectos, se han estado deteriorando, cada vez más, las adecuadas condiciones de los trabajadores.

Dos de los profesores entrevistados están de acuerdo en que en este contexto, dominado por la lógica del *capitalismo global*, las condiciones y tendencias de los trabajadores en el mercado laboral colombiano son muy precarias. Uno de los profesores justifica esta mirada hablando de forma concreta acerca de lo que sucede, por ejemplo, con la protección social de los trabajadores, para lo cual señala que si bien es cierto que en salud hay una cobertura del 100% su calidad está totalmente cuestionada, y sólo basta observar los múltiples casos de maltrato por parte de las E.P.S. e I.P.S. a los usuarios. En cuanto a pensión, plantea que la cobertura es de sólo el 25% de los trabajadores, lo que equivale aproximadamente a siete millones de trabajadores pensionables, esto trae múltiples problemas a la sociedad colombiana, no sólo por su escasa cobertura, sino también por la precariedad de las pensiones que son o serán recibidas por las personas. En cuanto a riesgos laborales, indica que el nivel de cobertura está alrededor del 25%, lo que deja desprotegido al trabajador en caso de un accidente o enfermedad laboral. Estas cifras muestran, de acuerdo con el profesor entrevistado, la precariedad en la que se encuentran los trabajadores colombianos en materia de *protección social*, y esto debido a que la dirección de la seguridad y protección social de los trabajadores se tramita desde la racionalidad del capital.

En esta misma línea de reflexión, uno de los profesores argumenta que, en términos de estabilidad, hay unas condiciones poco favorables, pues las elevadas contrataciones a término fijo, la reducción de barreras para el despido, la disminución de los sindicatos, incluso el elevado número de trabajadores por cuenta propia, dejan en evidencia la cruda realidad y la precariedad laboral a la que la mayoría de trabajadores colombianos se enfrentan. Con sus propias palabras, el profesor manifiesta que “los trabajadores en Colombia han tenido que pagar un costo muy alto de haberse implementado reformas de flexibilización laboral” (Profesor entrevistado, 2015).

En contraste con lo anterior, y en una perspectiva un poco diferente, uno de los profesores entrevistados se declara optimista frente a las actuales condiciones laborales, pues plantea como muy positivo el hecho de que ahora se hable de un desempleo que ronda las cifras de un dígito. Señala también como aspectos favorables el que exista un

ministerio del trabajo, que se esté hablando de trabajo decente, que se haya creado la Ley del primer empleo, y que al parecer se haya llegado a unos niveles apropiados de formalización del empleo, según lo informado por el DANE. El profesor señala que para el futuro visualiza que habrá un estancamiento, porque cree que los niveles de desempleo en que estamos es el *natural*, y llegar a un desempleo más bajo es muy difícil. Resalta que el desempleo que tenemos del 8% al 10% es una cifra de desempleo muy buena para Colombia. Frente a la injerencia de la globalización en Colombia, este mismo profesor plantea que hay aspectos positivos como la movilidad laboral, o las posibilidades para el consumidor de comprar múltiples productos producidos en otras latitudes. No obstante esto, señala que hay aspectos negativos, especialmente los relativos a la competencia posibilitada por los TLC, puesto que competir hoy con productores de otras regiones, como China, es una tarea sumamente difícil, que hace que hoy se hable de temas como la desindustrialización.⁷

Al interpretar las respuestas brindadas por los profesores en esta categoría, se observa, entonces, dos perspectivas. Una primera perspectiva, compartida por dos de los profesores entrevistados, ubica al capitalismo global y su incidencia en la organización, condiciones y tendencias del trabajo, como una decidida debacle para los trabajadores colombianos. Una segunda perspectiva, defendida por uno de los profesores entrevistados, sostiene que el capitalismo global ha significado cierto beneficio para la economía, especialmente por la movilidad laboral o las posibilidades de elección del consumidor, también porque, según él, el desempleo en Colombia ha llegado a un estado natural.

4.2.2 Análisis del discurso de expertos de la Escuela Nacional Sindical

♦ *Flexibilidad laboral*

Para todos los actores entrevistados de la Escuela Nacional Sindical (ENS), hay un fuerte impacto de la Ley 50 de 1990 y de la Ley 789 de 2002 en el aumento de la flexibilidad laboral en la economía colombiana. Para ellos la flexibilidad propiciada por estas normas ha generado una serie de condiciones que han precarizado *absolutamente* el trabajo en distintas formas. Uno de los entrevistados nos plantea lo siguiente:

Ambas leyes [Ley 50 y Ley 789] estuvieron orientadas a la reducción de costos. Por ejemplo, la Ley 50 de 1990 eliminó la retroactividad de las cesantías y también le dio vía libre a la contratación laboral temporal, desmejorando con el tiempo la contratación del trabajo a término indefinido, que era como la contratación general de las décadas anteriores a la

⁷ Es importante señalar que la respuesta brindada por este profesor en este tema concreto, difiere en la perspectiva de las respuestas brindadas a otras preguntas. Frente a esta categoría se muestra altamente optimista y rescata determinados aspectos de la globalización, pero frente a otras categorías no duda en manifestar su preocupación y en señalar los niveles de precariedad en los que se encuentra el trabajo.

década de 1990; y en el caso de la ley 789 lo más central fue el desmonte del recargo nocturno, dominicales y festivos, que implicó pérdidas en los ingresos de los trabajadores anuales, según cálculos que hemos realizado en la ENS, a dinero de hoy, superiores a 1.5 billones de pesos; es decir que los trabajadores más pobres de la sociedad, los vigilantes, las enfermeras, los trabajadores del comercio, de restaurantes, los conductores, que son trabajadores de muy bajos ingresos, renunciaron en promedio, a dinero de hoy, mensualmente a unos 100.000 ó 120.000 mensuales (entrevistado ENS, 2015).

De igual manera, se señala que la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002 se fundamentan en el concepto de *competitividad*, de manera que una empresa será tanto más competitiva cuanto menores sean sus costos, incluidos los costos laborales. La competitividad promovida en el país ha hecho que exista una especie de “guerra” empresarial, que lleva a un desmesurado interés por buscar reducir los costos laborales por múltiples vías. No obstante, esta estrategia basada en la precarización del trabajo, en la reducción permanente de costos laborales, “tarde o temprano colapsará, porque está destruyendo el mercado interno” (entrevistado ENS, 2015).

Los investigadores de la ENS enuncian también, como aspecto que ejemplifica los tantos aspectos en los que se ha incrementado la *flexibilidad laboral*, el que ahora los *aprendices* no se encuentren vinculados mediante contrato laboral (efecto principalmente de la Ley 789 de 2002). Lo que hay para estos trabajadores es un contrato de aprendizaje, pero no contrato laboral. Se señala que en la práctica cumplen las mismas funciones que cualquier otro trabajador, pero se les considera de una naturaleza diferente; esto también ha hecho que se reduzcan responsabilidades que anteriormente las empresas tenían para con ellos. Esta situación preocupa mucho a uno de los entrevistados, ya que, en sus propias palabras:

Se ha evidenciado que sobre este tipo de trabajadores [se refiere a los aprendices] hay una carga laboral muy fuerte que incluso casi que ponen a competir trabajadores que son directos en la empresa con aprendices y los ponen a hacer las mismas actividades; además no les están reconociendo todas sus prestaciones sociales (Entrevistado ENS, 2015).

Frente a esta categoría uno de los entrevistados recalca que el tema de la flexibilidad debe entenderse esencialmente como un tema de reducción de costos, así que *no* se flexibilizó las formas de trabajo ni de producción, lo que se flexibilizó fueron los costos laborales, así que temas como la eliminación de la retroactividad de las cesantías, la creación de contratos laborales a término fijo, entre muchos otros aspectos, se debe fundamentalmente a un interés por reducir los costos laborales.

La *reducción de los costos laborales* es, para los actores entrevistados de la ENS, el tema nuclear de las reformas laborales (Ley 50 y Ley 789), así como otras reformas asociadas. Se trata, en última instancia, de un tema de *competitividad* empresarial, pero entendida esencialmente desde la reducción de costos; lo que ha llevado a sendos problemas

sociales, debido a las evidentes condiciones de precarización en la que se encuentra la mayoría de la población trabajadora del país. Es cierto que unos han ganado, pero la mayoría han perdido. Es una competitividad centrada en los costos y no en la productividad.

- ♦ *Situación de los sindicatos*

En esta categoría también hay un consenso general en las distintas respuestas brindadas por los actores entrevistados de la ENS. Uno de los aspectos que más se resalta tiene que ver el profundo impacto que tuvo la modificación en las formas de contratación en la organización sindical; de forma especial se destaca cómo la modificación o el cambio de contratos a término indefinido por contratos a término fijo, constituyeron un paso aparentemente sutil pero decisivo en el debilitamiento y reducción de los sindicatos. Frente a esto se señala:

La Ley 50, por ejemplo, al darle vía libre al empleo temporal, contrato a término fijo, le quitó la base social de los sindicatos que fundamentalmente era el contrato de trabajo a término indefinido; ya los trabajadores a término fijo, temporales, es muy difícil que se afilien a los sindicatos, porque no le renuevan el contrato, incluso no hay garantía de fuero sindical cuando se trata de un trabajador con contrato a término fijo o temporal. Entonces, eso, indiscutiblemente golpeó el funcionamiento de los sindicatos, el crecimiento de los sindicatos, y fue un factor determinante para la pérdida de muchos militantes (Entrevistado ENS, 2015).

Otro de los entrevistados de la ENS, enuncia:

Estos contratos a término fijo han venido siendo usados de casi de manera punitiva particularmente contra las organizaciones sindicales porque cuando un empleador tiene problemas con un personal sindicalizado y este personal está vinculado a término fijo lo único que tiene que hacer es esperar que se vaya venciendo el término y simplemente preavisar que no será renovado el contrato y parte sin novedad, al no renovar el contrato, que es no una forma de terminación del mismo, sino simplemente su vencimiento, el sindicalista no podrá argumentar que es que me despidieron sino que simplemente no le renovaron el contrato, aquí se genera toda una secuencia muy complicada de actuaciones para poder acreditar que en realidad la no renovación del contrato obedeció fue a una actitud antisindical (Entrevistado ENS, 2015).

La interpretación que realizan los entrevistados de la realidad laboral colombiana, nos permite entender que, además de la modificación en la forma de los contratos (término indefinido a término fijo), el papel desempeñado por otras figuras, como Cooperativas de Trabajo Asociado y Empresas de Servicios Temporales, también ha sido usado como excusa para intermediar la contratación laboral; desde estas figuras no es posible pensar en una consolidación de la base sindical, ya que, en principio, quienes laboran a través de

alguna de estas formas (C.T.A. y E.S.T.) no son considerados *empleados* y, por tanto, no es posible su sindicalización.

Otro aspecto que ha llevado al estanco de los sindicatos, según lo plantea uno de los entrevistados, tiene que ver con el *miedo* latente de entablar negociaciones colectivas, pues se piensa que en cada negociación se perderán los derechos y beneficios adquiridos a través de años de lucha y esfuerzo. Esto ha llevado a que en algunos casos el sindicato prefiera no renegociar su convención colectiva y permanecer con viejos derechos adquiridos; así es narrada esta situación por uno de los entrevistados:

Uno de los casos, que no es el único pero sí de los casos más dicientes, es por ejemplo el del sindicato del Banco de la República (ANEBRE), donde llevan más de veinte años sin negociar convención colectiva, justamente por efecto de saber que si someten a negociación todos los puntos que tienen actualmente lo más seguro es que en un tribunal de arbitramento terminen perdiendo lo que hoy tienen ganado, esto hace entonces que el sindicato no pueda negociar o no quiera intentar negociar por el temor de pérdida de esas victorias convencionales (Entrevistado ENS, 2015).

En cuanto al futuro de los sindicatos, los entrevistados de la ENS observan con bastante escepticismo una mejoría en las condiciones de los mismos, puesto que mientras continúen las dinámicas de flexibilización del trabajo y de persecución sindical no será posible transformar la realidad que vive el país en este aspecto, lo que no sólo afecta a las personas sindicadas o que quieran sindicalizarse, sino a todos los trabajadores en general, ya que sin sindicatos que “luchen” o presionen por una redistribución de la riqueza más justa y equitativa, entonces, la concentración de la riqueza en determinados propietarios será mayor. Este hecho es bastante grave toda vez que el índice de GINI para Colombia en los últimos años ha estado entre el 0.54 y 0.55 (datos suministrados por uno de los entrevistados de la ENS, 2015 y contrastados con noticia del Diario Portafolio, 2014); sin duda alguna los sindicatos desempeñan un papel social de talla mayor en la economía de cualquier nación, y de Colombia en particular, toda vez que tienen el potencial de contribuir a una mejor redistribución de la riqueza y, en consecuencia, una sociedad más justa y equitativa.

Sin embargo, la realidad presente y la prospectiva que de esta realidad se hace, es bastante preocupante para los entrevistados de la ENS. Ellos nos hablan de su preocupación en los siguientes términos:

Mientras eso no se remueva en la práctica y en la norma [se refiere a las malas prácticas empresariales y a las normas que han propiciado la flexibilización], en la política laboral del Estado y de los empresarios, el sindicalismo seguirá siendo marginal en la sociedad colombiana (Entrevistado ENS, 2015).

¿Cómo veo yo en estos momentos la dinámica sindical?, me preocupa mucho, porque somos un país que sigue manteniendo una de las tasas de sindicalización más bajas, en Colombia hay 21.503.000 ocupados y la tasa de sindicalización puede llegar a 4.2%, eso es nada comparado con países como Brasil, Uruguay, etc., donde las tasas de sindicalización son superiores al 10%, o incluso en países europeos donde el proceso de organización sindical es más fuerte (Entrevistado ENS, 2015).

- ♦ *Formas de intermediación para la contratación del trabajador*

Las personas entrevistadas de la ENS reconocen con mérito la idea con que fueron creadas las Empresas de Servicios temporales y las Cooperativas de Trabajo Asociado, de manera que para ellos el problema no se presenta en su surgimiento o existencia *per se*, sino fundamentalmente en el viraje que han dado, convirtiéndose en formas de intermediación laboral ilegales, toda vez que se han usado para evadir y reducir las responsabilidades laborales. Uno de los entrevistados nos aclara este tema de la siguiente manera:

Desde los propósitos y los objetivos de su creación creo que esas figuras son rescatables, tanto las agencias o bolsas de empleo como las empresas de servicios temporales y así mismo las cooperativas de trabajo asociado, ¿qué es lo que ha sucedido?, pues que en ese mismo afán o en esa misma falacia de creer que la competitividad radica en la reducción de los costos laborales se han venido mal empleando estas figuras, es un problema que también pasa por educación tanto del empleador como del mismo trabajador, es totalmente frecuente encontrar personas que no saben hacer la distinción entre una agencia de empleo y una empresa de servicios temporales[...] El problema no está en su surgimiento, sino en el uso que el empresariado le ha dado a estas formas (Entrevistado ENS, 2015)

Los entrevistados señalan que la función de las Empresas de Servicios Temporales es apoyar, precisamente, la realización de *funciones temporales*, es decir, durante cortos periodos, por ejemplo, para picos de elevada producción, incapacidades, vacaciones, licencias de maternidad, entre otros aspectos; sin embargo, lo que se encuentra en muchas realidades organizacionales es que hay trabajadores que pertenecen a E.S.T. que realizan funciones con carácter de permanente, acumulando, incluso, años de servicio en una institución. Y lo propio sucede con las C.T.A., las que también se han convertido en figuras para la intermediación laboral ilegal. Sobre este particular, uno de los entrevistados enuncia:

Si bien hay muchas empresas de servicios temporales y cooperativas que son reguladas y que efectivamente realizan su labor de brindar el personal en esas situaciones en las que se estableció la intermediación laboral, que son cubrir un periodo de vacaciones, una incapacidad, lo que han hecho muchas de éstas es intermediación laboral ilegal y es que mandan a la persona a realizar actividades permanentes o misionales de la empresa y esta persona fácilmente puede durar un año en esa empresa, pero con contraticos de cada tres

meses con cooperativas diferentes, y esa es una modalidad que se ve mucho y que nos preocupa enormemente. Tenemos un caso en el que los contratan tres meses por una cooperativa, a los otros tres meses por otra cooperativa y se la pasan rotando de cooperativa en cooperativa entre esas dos cada trimestre del año ¿y eso que nos está indicando?, es que lo que quieren es desvincularse de responsabilidades laborales o de costos laborales que implicaría tenerlos; para hacer ver que no hay continuidad y que no hay una obligación, entonces cada tres meses lo liquidan y se desvirtúa completamente la labor de la intermediación laboral, eso sería para denunciarlo porque ahí están haciendo intermediación laboral ilegal (Entrevistado ENS, 2015).

Adicional a lo anterior, uno de los entrevistados de la ENS plantea que este tipo de contratación (con C.T.A. ó E.S.T.), generan *discriminación laboral*, tanto por parte de la empresa en la que prestan el servicio como por parte de los mismos compañeros de trabajo. Por parte de la empresa, porque su remuneración, sus beneficios, y hasta la forma de tratarlos difiere en la mayoría de las veces con respecto a otras personas que estando vinculadas con la empresa realizan la misma función. Por parte de los compañeros de trabajo, porque son percibidos como si fueran extraños que amenazan la integridad y estabilidad de los que sí se encuentran trabajando para la empresa directamente. Obsérvese las siguientes palabras de uno de los expertos de la ENS:

A mí me preocupa muchísimo todas estas modalidades porque uno de los riesgos que nosotros hemos visto es que los trabajadores que se encuentran bajo estas modalidades, sea por cooperativas sea por empresas de servicios, etc., siempre están en condición de desventaja con respecto a los trabajadores directamente vinculados por las empresas, al punto que se generan ciertas discriminaciones, discriminaciones salariales, discriminaciones entre los mismos compañeros, porque incluso los ven como una amenaza: “yo soy un trabajador que lleva aquí mucho tiempo pero éste en cualquier momento me quita el butaco” (Entrevistado ENS, 2015).

Con el fin de apoyar lo expuesto por los entrevistados de la ENS, valga traer a colación un ejemplo que quien escribe este trabajo conoce de primera mano: en la universidad en la que trabajo encuentro que hay dos grupos de mujeres que realizan el servicio general de la universidad, el primer grupo son las mujeres que se encuentran vinculadas directamente con la universidad y que llevan años, incluso décadas, de servicio a la universidad, ellas usan un tipo de uniforme, y su salario promedio es el equivalente a dos salarios mínimos mensuales; el segundo grupo son las mujeres que se encuentran contratadas por E.S.T., ellas usan un uniforme distinto a las que se encuentran vinculadas directamente con la universidad, y su salario promedio es de un salario mínimo mensual. Ambos grupos de mujeres realizan exactamente las mismas funciones. A priori no tendría por qué haber una remuneración diferente, pero es un claro ejemplo de discriminación salarial. ¿Cuál es la explicación a esta situación? Sencillamente un tema de reducción de costos laborales.

También, los entrevistados de la ENS están de acuerdo en que este tipo de intermediación en la contratación laboral genera serios problemas de estabilidad y de planeación económica para las familias, pues con contratos que finalizan cada tres meses, cada seis meses, o cada año, no hay un futuro económico cierto para los trabajadores y sus familias, viven, de alguna manera de “día en día”. Igualmente este tipo de contratación genera para ellos serias limitaciones a la hora de acceder a créditos de largo plazo, como créditos para vivienda, para vehículo, o para otros bienes muebles de su hogar, pues las entidades financieras no están dispuestas a otorgar crédito, especialmente si se trata de créditos de vivienda o vehículo, a personas cuyo contrato laboral varía frecuentemente o a personas que sólo devengan un salario mínimo.

- ♦ *Doctrinas orientadoras de la política pública laboral*

De manera explícita todos los entrevistados de la ENS plantean que es el *modelo neoliberal* el que ha determinado la forma en que se han construido las políticas públicas en materia laboral. Manifiestan, igualmente, que es desde la década de 1990 que estas políticas neoliberales se han estado constituyendo con más asiduidad en nuestro país.

Los entrevistados señalan que se trata de un conjunto de medidas y políticas orientadas al libre cambio, al libre comercio, y a la desregulación de los mercados. La firma de tratados de libre comercio, la aceptación de las recomendaciones del Consenso de Washington, la privatización de empresas públicas, los beneficios tributarios para inversionistas o para importaciones de determinados bienes, la flexibilidad laboral, y la reducción de aranceles, son algunos de los ejemplos que ponen en clara evidencia el tipo de orientación que el Estado colombiano ha decidido seguir.

Desde la doctrina neoliberal “el trabajador es una mercancía como cualquier otra, y se tiene la idea de que abaratar su costo es la mejor forma de generar empleo. [Se trata de] un modelo económico que se resume en el concepto de competitividad y la competitividad fundamentada en la mano de obra barata” (Entrevistado ENS, 2015).

Las implicaciones de esta doctrina también se observa en el tema de las pensiones, como es bien señalado por uno de los entrevistados, quien expone que:

La aparición de la Ley 100 y la creación de un nuevo régimen pensional, pasamos a darle recursos de los particulares a otros particulares para que se lucren esos particulares bajo la idea de que los trabajadores y las trabajadoras podrán pensionarse con una modalidad diferente. Hoy cuando ya se están viendo los primeros bloques de pensionados encontramos que la gran mayoría de personas, yo diría que un 90% de las personas que están inscritas o cotizando al régimen de ahorro individual con solidaridad, no van a obtener su pensión, obtendrán sí una devolución de saldos, pero si la idea era que se pensionaran eso no se va concretar; y todas estas reformas pasan también por el tema del aumento en la edad de pensión que ya la propia OCDE ha recomendado que en Colombia se debe

incrementar la edad de pensión una vez más, ya estamos en 62 años para los hombres y 57 para las mujeres y bajar los montos mínimos de pensión (en este momento la pensión mínima está en un salario mínimo), pero la propuesta de la OCDE es bajarla más, inclusive bajar más el salario mínimo como se tiene en el país. Entonces todas estas políticas laborales vienen influenciadas directamente por el esquema económico que es el liberal o neoliberal (Entrevistado ENS, 2015).

El neoliberalismo como doctrina orientadora del capitalismo en general, y en Colombia en particular, ha implicado una serie de reformas que a la postre, de acuerdo con lo planteado por los entrevistados, sólo ha generado inequidades y desigualdades sociales, en los distintos ámbitos de la vida económica y social de las personas y de las empresas, porque tampoco las empresas, particularmente las pymes, han escapado de esta lógica avasallante.

- ♦ *Condiciones y tendencias del mercado laboral en el capitalismo global*

Los entrevistados de la ENS están de acuerdo en que el capitalismo global ha impactado decididamente la forma en que se organiza el trabajo en Colombia. Sus respuestas, además, nos permite interpretar que este capitalismo global ha tenido serios impactos negativos en los distintos ámbitos de la vida colombiana: en lo social, económico, político y ambiental. Igualmente, de sus respuestas se interpreta que la lógica que sostiene la globalización del capital, está sustentada en una lógica de maximización del lucro y, en consecuencia, de reducción de costos, sin que importe, la mayoría de las veces, los efectos negativos que esto pueda tener en las personas o en las naciones.

Uno de los entrevistados nos explica su percepción en este tema con las siguientes palabras:

Acá se han introducido formas de organización del trabajo en coherencia con las políticas de mano de obra barata del capital internacional. El tema de las maquilas, las zonas francas, en parafiscalidad, donde no hay sindicatos. Entonces el trabajo se ha organizado dependiendo de las exigencias internacionales; y los países tratan de atraer inversión extranjera promoviendo que acá hay mano de obra muy barata, que los derechos laborales se han recortado, que hay flexibilidad laboral, bajos impuestos, no hay controles ambientales, entonces esa es la estrategia de atracción de inversión extranjera. En la idea de atraer inversión extranjera se introducen modalidades internacionales de desmonte de derechos a través de maquiladoras, a través de intermediaciones laborales, a través de contratos muy flexibles, de muy baja remuneración y sin garantías laborales. Entonces yo creo que las tendencias internacionales han afectado negativamente la situación laboral del país (Entrevistado ENS, 2015).

Estas condiciones de precariedad, propiciadas por la lógica del capitalismo global, se hacen cada vez más evidentes a medida que el capitalismo se instaura en los distintos órdenes de la vida social, pues, como se interpreta de la anterior cita, en su afán de

maximización de lucro, el capital recurre a toda estrategia posible para reducir sus costos y aumentar sus ganancias, proceso que se tramita en reformas fiscales, laborales, de seguridad social, aduaneras, TLC, explotación minera, etc.

Junto con lo enunciado, resulta muy ilustrativa la siguiente cita de uno de los entrevistados:

Tenemos una estructura ahora bastante precaria, primero alta informalidad, una informalidad de 14 millones de trabajadores, entre los cuenta propia y los que están bajo formas ilegales de vinculación. Unos 8 millones formales, pero de los cuales los que están a término indefinido son aproximadamente 2 ó 3 millones de trabajadores. Los ingresos en promedio es de \$900.000 mensuales, eso no te alcanza para una canasta mínima vital. Una alta exclusión de la seguridad social [...]. Una alta informalidad, bajos ingresos y obviamente grandes limitaciones para la libertad sindical. De cada 100 trabajadores no hay 5 afiliados a los sindicatos. Crear un sindicato aquí es un tema peligroso, pues yéndote bien te despiden. Entonces no es un país donde haya una cultura democrática en el mundo empresarial, ni en la cultura en general del país, y obviamente no muy amigables las políticas públicas (Entrevistado ENS, 2015).

Otro de los entrevistados nos presenta su pensamiento de la siguiente forma:

La influencia ha sido grandísima [se refiere a la influencia del *capitalismo global* en la organización del trabajo], porque precisamente estas modalidades neoliberales y de globalización lo que hicieron fue que la mano de obra colombiana tuviera que responder a las transformaciones de la flexibilidad laboral. Por responder a todos estos modelos del capitalismo global nos vimos obligados a flexibilizar la mano de obra y los impactos, por ejemplo en el sindicalismo, han sido desastrosos. Otro impacto del capitalismo global en la estructura, han sido esas formas de intermediación laboral ilegal que se han permeado en el mercado laboral. El capitalismo global ha venido a impactar de muchas maneras. Cuando las grandes multinacionales piensan expandirse en sus negocios a determinado país lo primero que toman en cuenta es los costos laborales y esto es clarísimo cuando evidenciamos que las grandes empresas del mundo tienen ya afincados sus centros de producción o de manufactura en países asiáticos o en la India, países que están marcados por una precarización laboral casi absoluta e inclusive con denuncias por esclavitud, entonces, estas tendencias nos muestra claramente cómo el capitalismo ha incidido para que los derechos laborales se vayan viendo reducidos en todas las naciones (Entrevistado ENS, 2015).

No hay duda en que para todos los actores entrevistados de la ENS hay una convicción clara acerca de los impactos negativos que ha traído para la economía colombiana, y particularmente para el *trabajo*, la injerencia del capitalismo global. También, se observa en ellos un fuerte sentimiento de preocupación mezclado con algo de desesperanza, al ver que las condiciones presentes no mejoran, sino que, por el contrario, cada vez empeoran más, en términos de lo que significaría un *trabajo decente*: remuneración justa, trato digno, reducción del subempleo, incremento de empleo formal, cobertura y calidad en

salud y pensión, contratos indefinidos, estabilidad laboral, y representatividad sindical. Estos elementos cada vez son más escasos y ello se debe, fundamentalmente, a la injerencia de políticas neoliberales impulsadas por la lógica de la globalización del capital.

4.2.3 Análisis del discurso de Funcionarios del Banco de la República

♦ *Flexibilidad laboral*

Frente a esta categoría las respuestas de los entrevistados son diversas. El análisis del discurso presentará las coincidencias, pero también las diferencias en sus respuestas, con el fin de tener una *interpretación* coherente de lo manifestado por cada funcionario y de éstos en su conjunto.

Tres de los funcionarios del Banco de la República (B.R.) consideran que las leyes 50 de 1990 y 789 de 2002, propiciaron mayores niveles de flexibilidad, pero no como se esperaba; uno de ellos señala: “trató de hacerlo y no lo logró del todo” (Entrevista a funcionario B.R., 2015); otro de los entrevistados declara: “sí hubo efecto [de las leyes 50/90 y 789/2000], pero muy pequeño”; y otro más indica: “la coyuntura especial de hoy nos dice que después de todo la flexibilización no fue tanta” (Entrevista a funcionario B.R., 2015).

Por su parte, uno de los funcionarios entrevistados, según se interpreta de su discurso, considera que sí hubo un gran avance en materia de flexibilización laboral, al respecto señala: “el espíritu de esas leyes fue flexibilizar la relación laboral, primero, flexibilizando y abaratando los costos de despido, y luego, flexibilizando y abaratando la jornada laboral” (Entrevista a funcionario B.R., 2015).

En cuanto a la percepción que se tiene sobre la pertinencia de tales leyes, tres de los entrevistados consideran que estuvieron bien orientadas y que respondieron a las necesidades del país, y uno de los funcionarios, aunque no está totalmente convencido, permite entrever que duda de su pertinencia económica y social. Uno de los funcionarios que estuvo de acuerdo con la implementación de tales normas señala: “yo creo que en general esas leyes estuvieron bien orientadas” (Entrevista a funcionario B.R., 2015); otro más indica: “las reformas introducidas se orientaron, en principio, en la dirección correcta, buscando atenuar dichas rigideces [se refiere a un salario mínimo muy elevado], para que el país lograra una mayor competitividad internacional” (Entrevista a funcionario B.R., 2015).

En contraste con lo anterior, uno de los funcionarios expresa que “la legislación que teníamos, los procesos que teníamos desde el setenta y el ochenta, comparados con los del noventa refleja, obviamente, pérdidas grandísimas desde la perspectiva de los trabajadores” (Entrevista a funcionario B.R., 2015).

Este contraste en la percepción de los entrevistados resulta interesante en tanto que nos permite comprender que al interior del Banco de la República no existe un pensamiento único, sino que, ante todo, es una institución conformada por sujetos, y en cuanto tales, existen percepciones y formas de ver la realidad distinta.

En cuanto a los antecedentes y al contexto de estas reformas, uno de los funcionarios señala que la *Misión Chenery*⁸ constituyó un importante antecedente de la Ley 50 de 1990, y, entre muchas cosas, fue la que recomendó modificar la retroactividad de las cesantías, argumentando una serie de costos laborales demasiado elevados; por su parte, la Ley 789 de 2002, en un contexto de cierta crisis, tuvo como propósito fundamental elevar el empleo formal. Frente a esta mirada, otro de los funcionarios del B.R., ofrece una interpretación distinta, ubicada en la teoría económica:

[Las leyes 50/1990 y 789/2002] fueron pensadas en términos de brindar más movilidad al mercado laboral, ahora ¿cómo entiende uno la movilidad en el mercado laboral?, dentro de un contexto muy particular, lo primero que hay que entender es el fundamento de eso: hacía unos años se había mostrado que toda esa economía neoclásica tendía al equilibrio y me estoy refiriendo es al modelo de Arrow-Debreu, o sea que había un fundamento teórico muy fuerte para mostrar que los mercados efectivamente podrían ser estables, podrían llegar a equilibrios, que eso después de todo no era tanto cuento sino que finalmente era demostrable; entonces los años ochenta estaban fraguados por un fuerte discurso y además una coyuntura económica y política muy particular, y se creía que los mercados generarían eficiencia, y a través de la eficiencia se generaría equidad, era más o menos el argumento en términos pintados a grandes trazos y esto era lo que se buscaba básicamente (Entrevista a funcionario B.R., 2015).

De acuerdo con la anterior cita y con el párrafo que le precede, podemos identificar dos grandes marcos de referencia que, desde la respuesta brindada por los funcionarios del B.R., sirvieron como justificación para la implementación de las reformas laborales (especialmente la Ley 50 de 1990 y otras reformas realizadas en esa década). El primer marco tiene que ver con un conjunto de *condiciones internas empíricas* para realizar un diagnóstico sobre el desempleo que se vivía en la década de 1980 en Colombia, resultado de esto se conformó la Misión de Empleo (conocida como Misión Chenery), a partir de la cual se generaron una serie de recomendaciones concretas que, a la postre, se materializarían en distintas reformas institucionales y legales. El segundo marco se ubica en un conjunto de *condiciones externas teóricas*, pues tiene que ver con el terreno ganado por la teoría del equilibrio general y en particular por el modelo de Arrow-Debreu, desde donde se supone que los mercados encuentran su equilibrio y que estos equilibrios generan eficiencia y equidad; la influencia de este modelo teórico se materializó en la

⁸ Recibe el nombre de Misión Chenery, ya que su coordinador fue el norteamericano Hollis Chenery, quien fue vicepresidente del Banco Mundial.

adopción de políticas de corte liberal, que resultaban justificadas no sólo por su necesidad empírica sino por sus razones teóricas, toda vez que suponía, a priori, la estabilidad y el equilibrio de los mercados.

Para finalizar el análisis en esta categoría, resulta importante señalar que dos de los efectos más marcados por las reformas laborales ha sido la distinción, primero, entre empleo formal educado y empleo formal poco educado, y segundo, entre trabajadores formales y trabajadores informales. De acuerdo con la respuesta brindada por uno de los funcionarios, para la década de 1990 había una tendencia internacional en elevar la productividad y la competitividad de las naciones, hecho que llevó al incremento del empleo educado y al despido del trabajo poco educado; eventualmente los trabajadores poco educados fueron quedando marginados del mercado laboral y entraron a robustecer las filas del trabajo informal, de manera que el trabajo informal aumentó significativamente. Lo más grave es que, según lo declara este funcionario del B.R., “mientras que el empleo formal se encuentra bastante protegido, en el mercado informal no se respetan las leyes laborales y no hay seguridad social de ningún tipo” (Entrevista a funcionario B.R., 2015).

- ♦ *Situación de los sindicatos*

En esta categoría, *todos* los funcionarios del B.R. están de acuerdo en que el sindicalismo en Colombia presenta una difícil situación, en la que la base sindical se ha estado reduciendo dramáticamente en las últimas décadas, y todos, excepto uno de los funcionarios, reconocen que tal debilitamiento sindical *no* se debe a la implementación de las reformas laborales: Ley 50 de 1990 y Ley 789 de 2002. El funcionario que se aparta de la mirada de sus colegas, señala lo siguiente al referirse a las mencionadas leyes: “a los sindicatos simplemente se les quitó el fundamento histórico para su existencia [...], se les quitó todo el fundamento económico y político para que existan” (Entrevista a funcionario B.R., 2015). En tanto que los funcionarios que *no* reconocen un carácter causal entre las reformas laborales y el debilitamiento de los sindicatos, señalan que:

La añoranza de que era que estábamos bien y que ahora no, debido a esas leyes, no la comparto. Estábamos mal en ese tiempo, tenemos todavía problemas hoy, pero que hayamos retrocedido debido al neoliberalismo y a esas leyes no estoy de acuerdo con eso (Entrevista a funcionario B.R., 2015).

No considero que esas leyes hayan modificado explícita o implícitamente las reglas de juego de los sindicatos en Colombia. La figura sindical en el país goza de total legitimidad y respaldo institucional de parte del Estado y del sector privado, y las leyes en cuestión no alteran su carácter (Entrevista a funcionario B.R., 2015).

Aunque la mayoría de los funcionarios *no* reconozcan los impactos de las reformas laborales en la organización sindical, no obstante, sí aceptan con bastante preocupación el

hecho de que los sindicatos actualmente se encuentren en unas condiciones de reducción y precariedad. Esta preocupación es capturada en las siguientes palabras de uno de los funcionarios:

La tasa de sindicalización ha caído tendencialmente [...]. Eso es grave para el país. En un mercado laboral de información imperfecta, conviene que la clase trabajadora esté organizada, pues mientras los empresarios se asocian más fácilmente, los trabajadores lo hacen más difícilmente; y los desempleados e informales, que son una parte importante de la fuerza laboral no se asocian, de manera que esa negociación bilateral favorece al sector empresarial y el mercado no logra transmitir las inquietudes de los trabajadores, de los desocupados y de los informales a los políticos, de tal manera que se generen leyes que expresen el interés de los trabajadores y de la fuerza laboral (Entrevista a funcionario B.R., 2015).

Otro de los funcionarios también manifiesta su preocupación por el futuro de los sindicatos de la siguiente forma:

En general el sindicalismo está ad portas de desaparecer y es porque el tipo de modelo que se implementa es usted con usted, pelee por usted, sálvese usted, luche usted, por lo suyo [...]. Yo creo que el sindicalismo tiene que repensarse, tiene que rehacerse, está en una coyuntura muy difícil y no se le ve una perspectiva clara, no se le ve salida, no se le ve futuro (Entrevista a funcionario B.R., 2015).

En este sentido, para la mayoría de los funcionarios del B.R., las razones del debilitamiento sindical no son muy claras, lo que sí es claro para ellos es la necesidad de fortalecer los sindicatos en Colombia, pues de lo contrario van a existir condiciones desiguales y asimétricas a la hora de realizar las negociaciones y establecer los contratos.

- ♦ *Formas de intermediación para la contratación del trabajador*

Como una forma válida de intermediación en la contratación del trabajador se encuentra las *bolsas de empleo*, éstas, según señalan todos los funcionarios entrevistados, cumplen teóricamente un papel vital y su función es necesaria para corregir las fricciones o desajustes entre oferta y demanda de empleo. Se señala que dados los altísimos niveles de rotación del trabajo que tiene Colombia, hacer uso de las bolsas de empleo para encontrar o para ofrecer empleo podría facilitar el hallazgo del mismo.

En este sentido, frente a la necesidad de las bolsas de empleo, uno de los funcionarios señala que:

Ese tipo de instituciones son convenientes, ya que facilitan el flujo de información entre el trabajador y el empleador, disminuyendo el desempleo friccional y mejorando la eficiencia del emparejamiento entre trabajadores y empleadores (Entrevista a funcionario B.R., 2015).

Otro de los funcionarios también expresa su percepción frente a este tema, con las siguientes palabras:

La demanda de canales de intermediación es muy importante en un país donde casi el 50% de los trabajadores rotan al año, de manera que a uno lo echan, sobre todo cuando está joven no dura nada, y necesita conseguir otro puesto. Y para los empresarios, que necesitan seleccionar la mano más calificada, más apta, más eficiente. De manera que sería bueno un buen sistema de intermediación laboral, pero no lo tenemos. Las encuestas del DANE le preguntan a la gente por dónde busca empleo y por dónde consigue empleo, y la principal respuesta que el DANE capta es la ayuda de familiares y amigos, o sea que esto es un país de roscas. El segundo que le sigue es la búsqueda individual, o sea que yo voy visitando empresas y llevando hojas de vida, eso es excesivamente ineficiente, costoso. Las bolsas de empleo juegan un papel muy limitado en esas búsquedas. El servicio público de empleo del SENA no representa nada en esos canales. De manera que necesitamos canales modernos de intermediación laboral que no estén basados en roscas. Lo necesitan los trabajadores y lo necesitan los empresarios (Entrevista a funcionario B.R., 2015).

La percepción cambia cuando se trata del análisis de otras formas de intermediación laboral, como las *empresas de servicios temporales* y las *cooperativas de trabajo asociado*. Frente a estas formas organizativas, dos de los funcionarios entrevistados señalan de forma explícita el daño que ha causado a las condiciones de los trabajadores. Indican, por ejemplo, que la contratación laboral a través de tales entidades ha propiciado la reducción del salario final de los trabajadores, también ha reducido la estabilidad laboral, y en general, se ha deteriorado la hoja de vida laboral del trabajador, puesto que se pueden evidenciar una serie de discontinuidades, las que resultan perjudiciales a la hora del acceso a créditos o a otros empleos. Las palabras de uno de los funcionarios ilustran con claridad la perspectiva narrada en este párrafo:

En Colombia asuntos como las empresas de servicios temporales y las cooperativas de trabajo asociado, se volvió una cosa perversa, pero fue por la manipulación que le hicieron; eso terminó favoreciendo absolutamente a las empresas, es decir, desde la filosofía que se está implementando, que es una filosofía de libre mercado, eso tiene mucho sentido, eso tiene mucho fundamento, es decir, que ese tipo de asociaciones lo que hacen es agilizar o disminuir el costo del encuentro entre un puesto que falta y un trabajador que necesita trabajo, eso no necesariamente tiene que hacerlo el Estado y los mercados privados pueden hacerlo perfectamente (Entrevista a funcionario B.R., 2015).

Otro de los funcionarios, en una perspectiva diferente, justifica el uso de estas de estas formas de intermediación (E.S.T. y C.T.A.), señalando que los costos laborales para los empresarios es demasiado alto y que, en consecuencia, se hace necesario recurrir a formas que contribuyan a disminuir el costo. Su apreciación puede verse reflejada en las siguientes palabras:

La carga en pensiones y salud, vinculadas al mínimo, y el mínimo al alza, entonces los empresarios lo que han hecho es librarse de los convenios extralegales que se pactaron, recurriendo a trabajadores por contrato, enganchados a esas empresas de intermediación, o enganchados de manera individual. Pero los sindicatos estarían desenfocados si creen que uno puede subir el mínimo y las cargas asociadas de la manera en que han subido (desde 1995 el mínimo legal, si usted lo deflacta por el índice de precios al productor, es decir, para chequear los costos al empresario, ha subido radicalmente), entonces uno no puede creer que le suben esas cargas y el empresario se queda tranquilo, en un ambiente competitivo (Entrevista a funcionario B.R., 2015).

En este contexto, de abundante intermediación laboral, se adiciona otro elemento que dificulta aún más el acceso de los trabajadores a nuevos puestos de trabajo, este factor es la *educación*. En efecto, uno de los entrevistados señala que cada vez se contratan más trabajadores con un mayor nivel educativo y, en consecuencia, se despiden los trabajadores que tengan niveles educativos más bajos, este hecho ha puesto de manifiesto que la única esperanza de las familias es que sus hijos puedan acceder a la educación universitaria.

- ♦ *Doctrinas orientadoras de la política pública laboral*

Frente a esta categoría dos funcionarios del B.R. señalan que las políticas públicas laborales han estado orientadas por el *neoliberalismo*, desde acá el objetivo ha sido la reducción de costos laborales y la intención de que sea el mercado el que corrija los desequilibrios entre los agentes (empleadores y empleados). Esta perspectiva es representada en las siguientes palabras de uno de los entrevistados:

Yo creo que en términos generales hay un primer cuerpo teórico, que consiste en dejar la protección, permitir que los mercados actúen, es decir, un cierto tipo de fundamentalismo neoclásico y de ahí se empezaron a desprender ya en forma operativa por la legislación propia de cada país [...]. En los últimos años lo que se ha visto es que este neoliberalismo, este fundamentalismo de mercado, finalmente no resulta tan viable políticamente como se quería, y no resulta tan viable económicamente como aparece en el papel, es cierto que en el papel se puede demostrar que los mercados tienden al equilibrio, que son estables, etc., pero en la realidad política y económica las condiciones son absolutamente diferentes; entonces se ha empezado a devolver el péndulo desde una condición absolutamente ortodoxa neoclásica a una condición más de centro, más keynesiana, donde hay algún tipo de protección y donde se empieza a repensar fenómenos como la salud, la educación, la protección social y se empieza a repensar en función de casos prácticos, pero no se puede negar que estamos en una égida de neoclasicismo ortodoxo (Entrevista a funcionario B.R., 2015).

Por su parte, uno de los funcionarios declara que es la realidad la que determina las ideas y, en este sentido, niega que una doctrina conceptual o teórica, sea la que encauce la construcción de políticas públicas; según se interpreta, para él, en cambio, las políticas van surgiendo a medida que la realidad lo va señalando. Sus palabras nos permitirán ver con mayor claridad la forma de su pensamiento, veamos:

Hombre yo no soy idealista, en ese sentido de que las ideas, las doctrinas comanden lo que pasa en el mercado laboral. El mercado laboral mundial y colombiano presenta cambios estructurales que son *objetivos*, y que no se deben a que simplemente fulanito dijo esto o este economista dijo aquello, de manera que no creo que se le pueda atribuir las cosas al neoliberalismo. Yo no atribuyo, no me gusta esa percepción idealista de que las ideas determinan la realidad, más bien al contrario, la realidad determina las ideas (Entrevista a funcionario B.R., 2015). [Cursivas propias].

Mientras que un funcionario más, si bien no expresa manifiestamente la existencia o no de una doctrina que oriente la construcción de políticas públicas, sí nos deja ver en su respuesta que existen al menos dos polos desde los cuales se determinan ciertos aspectos de las políticas laborales. Un primer polo tiene que ver con la representación que tienen los trabajadores formales en el *Comité de Concertación Laboral*, desde el cual las distintas organizaciones de trabajadores defienden sus derechos, pero, aclara el entrevistado, sólo en cuanto a lo que atañe a los empleados formales, dejando al margen a los trabajadores informales y los desempleados. Un segundo polo tiene que ver con la representación que tienen los empresarios, quienes buscan fundamentalmente mecanismos de flexibilidad laboral que les permita reducir sus costos. Se interpreta, entonces, que para este funcionario del B.R. las políticas públicas en materia laboral se mueven en la tensión *empleadores-trabajadores*, sin que sea uno u otro, en sentido estricto, el que determine el curso a tomar. Esta mirada, tal como se analiza de su discurso, está en sintonía con el pensamiento *empírico-objetivo* declarado por el anterior funcionario, puesto que las políticas públicas laborales van surgiendo a medida que la tensión entre empleadores y trabajadores se va transformando.

Se observa, pues, dos grandes perspectivas frente a esta categoría: una que podríamos llamar de corte *racional idealista*, en la que se entiende que las políticas públicas laborales se encuentran orientadas, en primera instancia, por marcos doctrinales o teóricos fundamentados en el neoliberalismo; y otra que podría denominarse de corte *racional empírico*, en la que se asume que es la realidad objetiva la que determina las políticas que se construyen.

- ♦ *Condiciones y tendencias del mercado laboral en el capitalismo global*

En torno a esta categoría se observan respuestas diversas por parte de los entrevistados, casi todas ellas ofrecen elementos de interpretación distintos, por tal razón en el discurso de esta categoría se procederá a analizar lo más significativo en la respuesta brindada por cada uno de los funcionarios; se finalizará el análisis con una interpretación general.

En este sentido, un primer entrevistado del B.R. indica que “con el capitalismo uno esperaría que el mercado fuera más flexible, pero no. El trabajo en Colombia aún es muy cerrado y el mercado aún es muy rígido, en términos de que aún es muy difícil realizar

cambios” (Entrevista a funcionario B.R., 2015). La perspectiva brindada por este funcionario está orientada a entender al *capitalismo global* como una adecuada estrategia para flexibilizar el trabajo, a pesar de lo cual, en Colombia, aún falta mucho. Señala que en otros contextos hay trabajos por horas que le permite a las personas trabajar hasta por dos horas, en Colombia, señala el funcionario, esto no se ve, con excepción de algunos restaurantes o trabajos muy específicos. Igualmente señala que “una mayor flexibilidad beneficiaría a los trabajadores, ya que les permitiría mayor movilidad y aprendizajes” (Entrevista a funcionario B.R., 2015). No hay duda en que para este funcionario las condiciones y tendencias propiciadas por el capitalismo global sólo pueden ser positivas, y el papel de Colombia es ajustarse cuanto más sea posible a ellas.

Otro funcionario señala que tratar de determinar la forma en que el capitalismo global ha incidido en la organización del trabajo es un asunto muy filosófico, para lo cual se requeriría de una enciclopedia completa, y aunque no brinda una respuesta concreta en torno a este tema, en otro de los puntos de su discurso puede inferirse su perspectiva al respecto, la cual consiste, fundamentalmente, en que la economía colombiana debe alinearse con los avances en materia global e internacional. En este sentido, no cuestiona la injerencia del capitalismo global sino que, por el contrario, justifica la necesidad de inversión y la reducción de costos para los empresarios. Esto no significa que este funcionario no esté preocupado por el tema del empleo y de la seguridad social de los trabajadores, sí lo está, como muy bien lo demuestra su discurso; lo que sucede es que piensa que no hay una relación causal entre capitalismo y deterioro de las condiciones laborales, y pienso que la respuesta para salir de la coyunturas está, precisamente, en el potencial del capital inversor para generar nuevos puestos de trabajo.

Por su parte, un tercer entrevistado del B.R. asocia la cuestión del capitalismo global principalmente con temas de competitividad y de formación técnica y tecnológica, para lo cual señala que Colombia ha realizado inversiones importantes en este sentido, aunque reconoce que actualmente se “registra niveles muy por debajo del de los pares internacionales con los cuales Colombia está abocado a competir” (Entrevista a funcionario B.R., 2015). Aunque no lo expresa directamente, se interpreta de su discurso que observa con beneplácito al *capitalismo global*, entendiéndolo fundamentalmente como una posibilidad en la que los mercados pueden expandirse y competir globalmente, frente a lo cual una de las respuestas más eficaces del mercado laboral es la *flexibilización*. Indica que en cuanto a flexibilización laboral se refiere la Ley 50 de 1990, 789 de 2002 y la reforma tributaria de 2012, han posibilitado condiciones importantes, no obstante, señala, “es posible que la coyuntura internacional, afectada por la desaceleración en el crecimiento de China, ejerza presiones adicionales en el mercado laboral colombiano [...]”. Eso podría forzar a que se hagan reformas adicionales tendientes a hacer el mercado laboral más competitivo” (Entrevista a funcionario B.R., 2015).

Un cuarto entrevistado del B.R. se aparta por completo de la visión entregada por sus colegas, para él el capitalismo global ha propiciado una serie de dinámicas que son inapropiadas para Colombia, las que han generado, en las palabras del funcionario, “problemas gravísimos” (Entrevista a funcionario B.R., 2015), debido a que se desconoce nuestra cultura, nuestro pasado, nuestros hábitos e, incluso, nuestra geografía. Señala que estas exigencias globales han propiciado una serie de drásticos cambios en materia laboral, especialmente se ha tenido que *flexibilizar* el trabajo. En otra parte de sus respuestas, pero relacionada con esta categoría, indica que “eso se llama inestabilidad, inestabilidad absoluta, pero uno lo puede mirar también desde la perspectiva de que no es un Estado de Bienestar, es un Estado de Competencia” (Entrevista a funcionario B.R., 2015). Debido a esto, este funcionario se percibe muy escéptico, incluso desesperanzado, frente a un cambio positivo para la economía colombiana y para la realidad de los trabajadores. Sin duda, su interpretación de la incidencia del capitalismo global en la economía laboral colombiana ha tenido consecuencias devastadoras y muy poco promisorias.

De manera general, entonces, la mayoría de los funcionarios entrevistados observan en el capitalismo global un mecanismo a partir del cual es posible obtener mejores condiciones para la economía colombiana en su conjunto, pues la competencia que genera, suponen ellos, trae beneficios para sus productores, sus trabajadores y sus consumidores. Sin embargo, uno de los funcionarios se aparta completamente de esta perspectiva, y entiende que el capitalismo global sólo ha generado condiciones de detrimento y precariedad en los distintos ámbitos de la economía nacional.

4.2.4 Análisis del discurso de los sindicalistas

♦ *Flexibilidad laboral*

En esta categoría los sindicalistas responden casi al unísono. En todos se encuentra una mirada crítica a la forma en que las leyes 50/1990 y 789/2002 han incidido en las transformaciones del trabajo. Todos, sin excepción, consideran que el aporte de estas normas a la *flexibilidad del trabajo* fue contundente, propiciando una serie de cambios que iría en contra de los intereses de la clase trabajadora. Las palabras de los entrevistados son claras y directas frente a este tema, veamos:

La flexibilidad laboral fue muy determinante en el sentido que pauperizó más el trabajo, el trabajo ya no es algo así como llamativo para el trabajador, es una obligación, pero no es llamativo, porque ya el trabajo es precario; se acabó el trabajo decente en Colombia con la flexibilización laboral [...]. Con esta flexibilización los contratos son a término fijo, por ejemplo, a tres meses, y si la empresa necesita extenderlo te hacen otro contrato y ya; se van prolongando los contratos cada tres o seis meses, entonces la estabilidad laboral ahí es muy precaria (Sindicalista entrevistado, 2015).

Otro pensamiento, en el mismo sentido, señala lo siguiente:

Es completa, completa la flexibilidad que se ha presentado [desde la aparición de las leyes 50/1990 y 789/2002] [...]. Uno puede entrar a decir que el daño que se les ha hecho a los trabajadores colombianos con ese régimen de Ley 50 del 90 es inconmensurable, incalculable, ¡es una cosa impresionante! [...]. Con eso [se refiere a las citadas normas] le va bien al empleador, progresa el empleador, el país aparentemente dentro de las cifras se ve beneficiado, pero resulta que los beneficiados son pocos, y la gran cantidad de masas de trabajadores colombianos sale altamente perjudicada con estos cambios que se están dando (Sindicalista entrevistado, 2015).

Otro de los entrevistados, con sus palabras, nos permite detallar con mayor precisión la perspectiva que los sindicalistas tienen frente al tema de la flexibilidad:

Uno de los propósitos que tenía la reforma laboral de la Ley 50 de 1990 era generar más empleo, y eso realmente no generó más empleo, lo que generó fue más recorte de plantas de personal, más precarización de los empleos, los contratos a término indefinido prácticamente van en vías de extinción (Sindicalista entrevistado, 2015).

No hay duda en que para los sindicalistas entrevistados existe una relación de *causa-efecto* entre la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 e, incluso, la Ley 100 de 1993, y el incremento de la flexibilidad laboral. Desde su perspectiva, la flexibilidad laboral *no* ha traído nada positivo para los trabajadores, en cambio, ha significado la pérdida de derechos adquiridos y ha significado la pauperización del trabajo y de la vida de los trabajadores en todas sus dimensiones.

♦ *Situación de los sindicatos*

De bastante interés resulta conocer la perspectiva de los sindicalistas frente a la situación del sindicalismo a nivel general, y sobre la forma en que en particular sus sindicatos resultaron impactados por las reformas laborales acontecidas en 1990 y 2002. En esta categoría también hay un nivel de coincidencia, por parte de los distintos entrevistados, en entender que las reformas de la flexibilidad dejaron sin fundamentos al sindicalismo en Colombia; por supuesto se reconocen otros hechos que también vulneraron el derecho de asociación sindical, pero dentro de los que más destacan, están, precisamente, el referido al impacto de las mencionadas normas. Una vez más, las palabras de los actores entrevistados, en este caso de los sindicalistas, nos permite percibir con integridad su pensamiento:

Cada día esas dos leyes son nocivas para los trabajadores y para los sindicatos por ende, y podemos decir que francamente son leyes nefastas para los trabajadores colombianos y para los sindicatos. La actualidad de los sindicatos en Colombia es bastante preocupante porque hay una cultura evidentemente antisindical, una cultura antisindical por parte de los empleadores y del mismo estamento o del gobierno nacional, y en general de la política

colombiana, porque hacen ver a las organizaciones sindicales como enemigas de las empresas, cuando legal y realmente a partir de 1991 la Constitución, que es social y democrática, consagra el derecho a la asociación, a la huelga legal dentro de unos parámetros de civilidad y de cultura (Sindicalista entrevistado, 2015).

Los sindicalistas reconocen con mucha preocupación que en Colombia la tasa de sindicalización ha disminuido dramáticamente desde 1990 en adelante. Todos están de acuerdo en que hoy la tasa de sindicalización no supera el 5%, lo que significa que de cada 100 trabajadores sólo 5 pertenecen a un sindicato; en algunos sectores es un poco más, en otros menos, pero en promedio la tasa es esa.

Uno de los sindicalistas, al hablarnos de su sindicato, nos comenta que en su empresa las nuevas personas que se sindicalizan lo hacen con bastante temor, con susto, en que la empresa pueda saberlo y los despidan prontamente. Si bien este sindicalista declara que en su empresa las condiciones del sindicato son en general buenas, acepta que ha habido periodos difíciles, en los que pertenecer al sindicato implica un riesgo para la estabilidad laboral. También indica, lo que nos parece supremamente interesante por el significado que conlleva, que en su sindicato existen dos listas de sindicalizados, una que es abierta y pública, y otra que es cerrada; este hecho evidencia el recelo y la prudencia con que actúa este sindicato, pues teme que su empresa tome medidas que de una u otra manera puedan afectar a sus afiliados. Otro de los puntos importantes comentados por este sindicalista hace referencia a una *tabla de indemnización* propia, que ha podido construirse después de varias negociaciones y que representa aproximadamente una indemnización cuatro veces superior a la estipulada por el gobierno; el entrevistado señala que es prácticamente gracias a esta tabla que los trabajadores más antiguos aún permanecen en la empresa.

Otro de los sindicalistas, hablando de las luchas que tienen que enfrentar con la empresa a la que pertenece, nos habla de que en este momento la entidad está desconociendo el régimen convencional en materia de pensiones, caso que, según se interpreta de su respuesta, ha llegado hasta la Corte Constitucional, la cual al parecer ha emitido algunas sentencias que justifican el accionar de la entidad. Más allá de los detalles y de las particularidades de este caso, lo que resaltamos allí es la constante tensión, las frecuentes luchas que deben enfrentar los sindicatos para hacer valer un mínimo de garantías y derechos históricamente adquiridos, pero que hoy, por la vía legislativa, pretenden ser desconocidos.

También, otro de los sindicalistas entrevistados, nos comenta de su empresa que en este momento hay cierta tranquilidad y libertad del sindicato, sin embargo, nos comenta que históricamente no siempre esto ha sido así, que se han tenido periodos de fuertes luchas sindicales; señala que en buena parte estos periodos de relativa tranquilidad o de fuertes conflictos se debe a la perspectiva que tenga de los sindicatos el gerente de turno. En la

narración de su historia, este sindicalista nos cuenta que en el año de 1985 se realizó una fuerte protesta que conllevó a la toma de la vicepresidencia de la empresa, lo que significó para 20 dirigentes sindicales tres días de cárcel. Nos cuenta también que en determinados periodos, cuando la tensión se ha hecho más latente, después de que el sindicato informaba a la empresa de sus nuevos afiliados, los trabajadores recién vinculados al sindicato recibían una carta de Recursos Humanos donde se les preguntaba si era cierto que se encontraban sindicalizados, y comenta el entrevistado que el trabajador, con sólo recibir esta carta de Recursos Humanos, se sentía intimidado y amenazado, razón por la cual desistía inmediatamente de su vinculación sindical; esto, según nos comenta el entrevistado, llevó a otra lucha del sindicato, pues la empresa no tiene porque intimidar al trabajador de esa forma. De igual manera, señala que la más reciente de las confrontaciones tuvo lugar en el año 2001, cuando el sindicato votó la realización de una huelga, y a cinco horas de comenzar la huelga, por razones aún desconocidas, varios de los trabajadores comenzaron a desvincularse del sindicato, después de este evento y durante un tiempo hubo una serie de persecuciones contra el derecho de asociación sindical; no obstante, reitera el sindicalista entrevistado, hoy se encuentran en un ambiente mucho más favorable, sin embargo, reconocen que las personas aún tiene muchos temores cuando se trata de pertenecer al sindicato o de enfrentar luchas sindicales.

En síntesis, tal como lo mencionaba uno de los sindicalistas entrevistados, aún hay una fuerte “incultura” hacia los sindicatos, hay demasiada ignorancia frente al papel vital que juegan los sindicatos en una sociedad, lo que ha llevado a su estigmatización y rechazo, pensando que quienes pertenecen a ellos son parias o “parásitos” que tienen como única finalidad destruir la organización a la que pertenecen. Nada más alejado de la realidad que este imaginario, sin embargo, lamentablemente, es el que persiste de forma colectiva y general en la sociedad colombiana.

- ♦ *Formas de intermediación para la contratación del trabajador*

Desde que tengo más o menos memoria y uso de razón conozco cuando en Medellín existían eran dos máximo tres, no existían más de tres empresas de servicios temporales en la década del 70 [...], pero con el transcurrir del tiempo se degradaron [...]. Lo que han hecho es acabar con la calidad del empleo que había en el país, porque mediante ellas se evitan pagar todas las prestaciones sociales a las que tiene derecho un trabajador (Sindicalista entrevistado, 2015).

Las palabras con las que se comienza esta categoría reflejan íntegramente la percepción que tienen los sindicalistas en torno al papel de las empresas de servicios temporales y las cooperativas de trabajo asociado como formas organizacionales de intermediación laboral. Para ellos, vincular a personas a través de esta modalidad sólo es uno de los muy variados mecanismos que encuentra el empresario para reducir los costos laborales. Señalan, además, que las E.S.T. y las C.T.A. han perdido su naturaleza, la que en principio era rescatable, en vez de ello, ahora se crean como estrategia de negocio. Indican,

también, que la contratación laboral a través de ellas (E.S.T. y C.T.A.) está vinculada directamente con las políticas de *flexibilidad* que se impulsan desde diferentes ámbitos estatales y empresariales.

En este orden de ideas, uno de los entrevistados nos comenta que en donde trabaja había litografía, había almacén, pero todo se acabó. La flexibilidad propiciada por este tipo de intermediación llevó a la desaparición de áreas completas de la organización, a la fusión de cargos y funciones, y al despido masivo de trabajadores.

En la litografía se producía la misma publicidad, [pero ya la empresa] le entrega esa labor a otros; las máquinas las vendieron y echaron a los trabajadores. Los indemnizaron, pero de todas maneras perdieron su empleo, y así los cargos de apoyo, cargos que hacían parte del escalafón de cargos operativos (que estaban en la convención colectiva) fueron desapareciendo. Muchas áreas desaparecieron, se fusionaron las funciones, o empezó una mezcla de trabajadores vinculados con trabajadores no vinculados (temporales, ocasionales). O sea que en materia de flexibilidad laboral, esto fue algo muy positivo para los empresarios, porque ponían a las personas a trabajar más con menores costos (Sindicalista entrevistado, 2015).

La discriminación laboral y salarial, como consecuencia de la intermediación a través de E.S.T. y C.T.A., fue uno de los elementos que tratamos previamente con los entrevistados de la Escuela Nacional Sindical, no obstante, acá este hecho es narrado en “primera plana” por uno de los sindicalistas, al respecto nos dice:

Son trabajadores que a pesar de que trabajan dentro del mismo techo tienen diferentes patronos, entonces eso lleva a que la modalidad para sindicalizarlos sea completamente difícil. Hay una especie de discriminación entre los empleados que son contratados por cooperativas y los que son, por decirlo de alguna manera, de planta, porque así hagan oficios iguales tienen una remuneración diferente. Los que son contratados como terceros son trabajadores que se ganan por decir algo el mínimo, en [la empresa donde laboro] se puede hablar de trabajadores que trabajan tercerizados que ganan \$ 800.000 ó \$1.000.000 y los que trabajan directamente con la empresa se pueden ganar \$2.500.000 ó \$3.000.000, entonces la diferencia sí es muy marcada, y eso sí lleva a que el trabajador que está tercerizado sea minimizado, y puede existir entre los mismos compañeros cierta discriminación; hasta en el restaurante no tienen el mismo derecho, pues mientras el trabajador de planta tiene derecho a la alimentación sin ningún costo, al que es tercerizado le cobran entre \$ 5.000 y \$ 6.000 por la alimentación, eso es difícil y es muy marcada la diferencia (Sindicalista entrevistado, 2015).

Las realidades que nos narran los sindicalistas nos deben llevar a reflexionar, como profesores, como estudiantes, como empresarios, como Estado, y también como trabajadores, por el sentido moral del ordenamiento que hemos dado a las relaciones laborales, a las políticas que se construyen, y a la forma como se gobiernan las empresas.

- ♦ *Doctrinas orientadoras de la política pública laboral*

Sin vacilaciones ni titubeos, los diferentes sindicalistas entrevistados, coinciden en que el modelo o doctrina orientadora de las políticas públicas en materia laboral es el *neoliberalismo*. Al respecto, uno de los sindicalistas comenta:

El neoliberalismo y la globalización de la economía terminaron con la política de empleo laboral que había en Colombia, el Estado ya no es protector sino que se rige por las políticas neoliberales a nivel mundial, políticas económicas que van en contravía del trabajador, el trabajador era protegido por políticas de gobierno, inclusive era solidario con el trabajador y el trabajador era el primero, ya no, ya lo primero es la política neoliberal que rige el trabajo, entonces eso sí es primordial, eso sí le dio un vuelco total al empleo (Sindicalista entrevistado, 2015).

Otro de los entrevistados, en esta misma línea, señala:

El modelo neoliberal, que después de 1990 para acá se afianzó en estos países ha sido el que ha orientado las reformas en muchas materias, como cambiaria, tributaria, laboral, pensional, y todo (Sindicalista entrevistado, 2015).

Uno más de los sindicalistas aporta algo adicional a lo comentado en las anteriores citas; agrega que la raíces de las políticas neoliberales aplicadas en Colombia, las podemos ubicar con el Consenso de Washington, según sus palabras, se trata de un dictado de diez puntos que tuvo como fin “recomendar” una serie de medidas macroeconómicas a los países en vía de desarrollo, con la intención de ayudar a los países emergentes a salir de la crisis en la que se encontraban; sin embargo, la perspectiva de nuestro entrevistado señala que más allá de esto, su real efecto fue nefasto, ya que constituyó la antesala de una serie de reformas en distintos ámbitos, que desde el corto plazo comenzó a generar para Colombia un detrimento de su riqueza y de su industria nacional.

- ♦ *Condiciones y tendencias del mercado laboral en el capitalismo global*

Los sindicalistas entrevistados están de acuerdo en que el capitalismo global ha traído una serie de consecuencias negativas para la economía colombiana en general y para los trabajadores en particular. Señalan que uno de los efectos más visibles de la globalización del capital es la *competencia*, queriendo indicar con esto un contexto donde hay que competir acérrimamente para poder subsistir. Frente a esto, indican que los tratados de libre comercio han generado una serie de condiciones de competencia muy desiguales, pues ponen a las empresas colombianas a competir con otros países como si se estuviera en igualdad de condiciones, en otros contextos, por ejemplo, hay subsidios y las características tecnológicas son completamente diferentes. Según se interpreta de las palabras de los entrevistados, el problema no está en que exista competencia, el problema está cuando el gobierno colombiano lanza a sus ciudadanos, trabajadores y

empresas, a competir en condiciones de desigualdad, sin garantías mínimas ni protección especial por parte del Estado.

Los entrevistados señalan que en ese contexto de competencia, propio del capitalismo global y de la liberalización de los mercados, las empresas en su afán de poder ser competitivos (y competitivos significa aumentar las ganancias), reducen cuanto más puedan los costos laborales, pues se tiene el imaginario que los trabajadores son la mayor *carga* de las empresas, pero los entrevistados señalan categóricamente que esto no es así, que las empresas no se quiebran por su causa. En este sentido uno de los entrevistados nos expone que:

Esas empresas que se están constituyendo sí podrían en realidad asumir con compromiso los costos laborales asociados y buscar otras estrategias de competitividad, pero no atentando contra la dignidad del trabajador. Cuando uno está haciendo el estudio para elaborar un pliego de peticiones uno empieza a estudiar los costos de la empresa [...], y está comprobado que por el costo laboral las empresas no se quiebran, ellas aducen que es el trabajador el que está quebrando la empresa pero no es así, eso nunca se da, es la estrategia (Sindicalista entrevistado, 2015).

En este contexto, los entrevistados señalan que son los trabajadores los que finalmente resultan más afectados, pues las presiones que enfrentan las empresas las reciben los trabajadores, en términos de menores remuneraciones, mayor exigencia de productividad, mayor asignación de funciones, menos garantías laborales y prestacionales, de manera que, señala uno de los sindicalistas, “cuando el trabajador reclama que está mal pago, que no les pagan incentivos, le dicen: <<en la calle hay gente que trabaja por menos plata>>, <<si no le gusta váyase>>” (Sindicalista entrevistado, 2015).

Parece difícil entender cómo es posible que las empresas puedan tratar de esta forma a sus trabajadores, quienes son los que están produciendo sus bienes o prestando sus servicios, sin embargo, esta es la dura realidad para la mayoría de organizaciones de Colombia, pero también de otras partes del mundo; hacia allá es a donde nos ha orientado las políticas del capitalismo: *egoísmo* y *competencia* constituyen parte vital de sus fundamentos. Los entrevistados se muestran preocupados y desesperanzados, pero desde sus sindicatos seguirán trabajando por condiciones más dignas y justas.

4.2.5 Análisis de la perspectiva de los empresarios y/o gremios empresariales

Para el análisis de este grupo se tomarán las respuestas brindadas por tres empresarios, cuya percepción fue recabada a través de encuestas; se tendrá en cuenta la respuesta de una investigadora de la Cámara de Comercio de Medellín, quien fue entrevistada; y por último, será incluido en el análisis varios argumentos planteados en conferencia sobre el tema *desindustrialización en Antioquia*, por la Directora Regional de la Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas –ACOPI–. El análisis abarcará la

mayor cantidad de datos posibles con el fin de realizar una interpretación integral de la forma en que los empresarios y los gremios empresariales perciben la realidad de los trabajadores en Colombia; también se capturarán algunos elementos tendientes a comprender las tensiones que viven las empresas actualmente en un contexto de alta competitividad.

Tabla 7. Agrupación de las respuestas de tres empresarios encuestados

Preguntas	Empresario 1	Empresario 2	Empresario 3
¿Considera usted que las actuales prestaciones sociales a que tienen derecho los trabajadores (primas, cesantías, vacaciones, intereses sobre las cesantías) constituyen un sobrecosto laboral que entorpece el eficiente funcionamiento de las empresas?	No	No	No
Considera que la contratación de personas a través de cooperativas de trabajo asociado o empresas de servicios temporales es: a) Una ventaja económica para las empresas porque permite reducir los costos labores. b) Una ventaja para la gestión de la empresa porque se reducen los costos de despido de los trabajadores. c) Una ventaja económica para la empresa porque permite mayor flexibilidad laboral. d) Una desventaja para la empresa porque los trabajadores se sienten desmotivados, al preferir ser contratados directamente por la empresa. e) Una desventaja para los trabajadores, ya que no reciben varios de los beneficios o pagos a los que tendrían derecho en una relación laboral directa.	a) Sí b) Sí c) Sí d) No e) No	a) Sí b) No c) No d) No e) No	a) No b) No c) No d) Sí e) No
Desde su perspectiva, considera que los trabajadores en el mercado laboral colombiano se encuentran en condiciones de: a) Estabilidad laboral. b) Seguridad y bienestar en sus trabajos. c) Adecuada remuneración por sus labores realizadas. d) Representados por agremiaciones sindicales fuertes. e) Ninguna de las anteriores condiciones	a) Sí b) No c) Algunos d) Algunos	a) Algunos b) No c) No d) No	a) No b) No c) No d) No
Desde su perspectiva, la globalización de la economía ha hecho: a) Las dinámicas del trabajo se hayan modificado. b) Que cada vez más se preste mayor importancia al trabajo cualificado. c) Que exista mucha oferta de trabajadores y	a) Sí b) Sí c) No necesaria/ d) No necesaria/ e) Sí	a) No b) No c) No d) No e) Sí	a) Sí b) No c) No d) No e) No

<p>pocas empresas para ocupar a tantas personas.</p> <p>d) Que el trabajo informal se haya elevado, es decir, ventas ambulantes, comercio informal, etc.</p> <p>e) Que las personas desarrollen cada vez más ideas de emprendimiento, porque encuentran en la economía global una oportunidad de crecimiento económico.</p>			
<p>En la empresa que usted administra, por favor describa:</p> <p>a) La contratación laboral, en general, se realiza a través de contrato: fijo; indefinido</p> <p>b) La contratación del personal se realiza generalmente: de forma directa; a través de Empresas de Servicios Temporales o Cooperativas de Trabajo Asociado</p> <p>c) El salario promedio de los operarios o trabajadores generales está alrededor de: 1 Smmlv; 2 Smmlv; 3 Smml; 4 Smml</p> <p>d) Existen remuneraciones extralegales como: primas extralegales (P.E.); bonificaciones por rendimiento (B.R.); bonificaciones por utilidad de la empresa (B.U.E.)</p> <p>e) Existen actividades que propicien: la formación de los trabajadores (F.T.); la recreación y el esparcimiento (R.E.); el reconocimiento público de sus labores (R.P.L.)</p>	<p>a) Indefinido</p> <p>b) Directa</p> <p>c) 1 Smmlv</p> <p>d) B. R.</p> <p>e) F.T. y R.E.</p>	<p>a) Indefinido</p> <p>b) Directa</p> <p>c) 2 Smmlv</p> <p>d) B.U.E. y aguinaldos</p> <p>e) F.T.; R.E. y R.P.L.</p>	<p>a) Fijo</p> <p>b) Directa</p> <p>c) 2 Smmlv</p> <p>d) B.R.</p> <p>e) F.T. y R.E.</p>

Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas brindadas por los empresarios entrevistados (2015).

A diferencia de lo que inicialmente podría percibirse, los tres empresarios encuestados *no* consideran que las prestaciones sociales a que tienen derecho los trabajadores (como primas, cesantías, vacaciones, intereses sobre las cesantías) constituyan un sobre costo laboral que limite el eficiente funcionamiento de su empresa. Esta mirada resulta muy interesante, porque contrasta con la percepción general de que todos los empresarios y todas las empresas consideran a sus trabajadores como costos dañinos para la eficiencia y la competitividad, por el contrario, se observa, al menos en esta respuesta concreta, una intención por parte de los encuestados, en comprender que los trabajadores tienen unos derechos vinculados y que es necesario reconocerlos.

Sin embargo, en la segunda pregunta, los *empresarios 1 y 2* parecen cambiar un poco su perspectiva, señalando que la contratación de los trabajadores a través de *cooperativas de trabajo asociado y empresas de servicios temporales* constituye una ventaja económica para las empresas al permitirle reducir sus costos. El *empresario 3* se aparta por completo de la respuesta de sus colegas y mantiene firme la perspectiva que ofreció en la pregunta uno, para él la intermediación laboral a través de C.T.A. ó E.S.T. *no* es ni una ventaja económica para las empresas ni para su gestión, en vez de ello declara que es una desventaja para la empresa porque los trabajadores se sienten desmotivados.

En la tercera pregunta, el *empresario 1* considera que los trabajadores colombianos sí se encuentran en condiciones de estabilidad laboral; por su parte el *empresario 2* considera que sólo algunos lo están; mientras que el *empresario 3* cree que ninguno está en condiciones de estabilidad. En el resto de las opciones a esta pregunta, en general, los tres empresarios consideran que los trabajadores no tienen seguridad y bienestar en sus trabajos, que no hay una adecuada remuneración de sus labores, y que no se encuentran representados por agremiaciones sindicales fuertes.

En la cuarta pregunta, el *empresario 1* y el *empresario 3* reconocen que la globalización de la economía sí ha modificado las dinámicas del trabajo, mientras que el *empresario 2* señala que no ha habido modificaciones. En general, para el *empresario 1* la globalización económica ha generado mayores impactos, mientras que las respuestas brindadas por los *empresarios 2* y *3* nos permiten interpretar que para ellos el impacto ha sido mucho menor.

En cuanto a la quinta pregunta, relativa a algunos aspectos particulares de la empresa que cada encuestado administra, se observa de forma importante que todos respondieron que sus empleados se encuentran contratados de forma directa, es decir, sin ningún proceso de intermediación; también es muy significativo que los *empresarios 2* y *3* remuneren a sus empleados un promedio de 2 salarios mínimos, y que, además, todos ofrezcan algún tipo de incentivo a sus trabajadores (como bonificaciones por rendimiento, beneficios sobre las utilidades de la empresa, o aguinaldos); igualmente importante es que todos los empresarios apoyen a los trabajadores para su formación, y que exista algún tipo de actividades que propicie la recreación y el esparcimiento.

De forma general, se observó que el encuestado que conservó más coherencia en las distintas respuestas fue el *empresario 3*, se interpreta en él una perspectiva de defensa por los derechos de los trabajadores y por su trato justo y digno; en los *empresarios 1* y *2* se observó que en algunos puntos no hay completa coherencia en sus respuestas, pero en general, también se observó en ellos una tendencia a querer generar condiciones favorables y justas para sus trabajadores.

Ahora bien, en cuanto a la entrevista concedida por la investigadora de la Cámara de Comercio de Medellín, mencionaremos los aspectos más significativos y que creemos pueden aportar a una mejor comprensión de la temática. Un primer elemento que se plantea tiene que ver con el salario mínimo, frente a éste la investigadora afirma que el salario mínimo en Colombia comparativamente es mucho más alto que el de otros países de la región, lo que, en principio, lo ubica como una barrera a la entrada de inversión, toda vez que eleva los costos de las empresas, sin embargo, un poco más adelante señala que “es una contradicción el hecho de que el salario [de Colombia] supere el de algunas regiones y que a su vez no permita el acceso a adquisición de todos los bienes y servicios

de una familia promedio” (Entrevista investigadora C.C.M., 2015), no obstante, la investigadora señala que esta contradicción se explica por las bajas productividades del sector agrario, las que llevan a que los bienes básicos que conforman la canasta familiar sean más caros comparados con los de otros países.

Otro elemento esbozado por la investigadora gira en torno a la comprensión de las implicaciones del capitalismo global en las empresas y en la dinámica del trabajo, frente a esto señala que “la influencia del capitalismo global se ha concretado en mayores exigencias en torno a competitividad tanto para el empresario como para los trabajadores” (Entrevista investigadora C.C.M., 2015), más adelante ella señala que este contexto de exigente *competitividad* ha llevado a las empresas, en los últimos 25 años, a cambiar sus patrones de producción, de comercialización y de contratación; y para los trabajadores, especialmente para los trabajadores menos cualificados, ha significado un detrimento en sus condiciones de vida.

Desde la perspectiva que nos ofrece la investigadora entendemos, entonces, que uno de los conceptos clave, cuando de *capitalismo global* se trata, y que aparece de forma recurrente en varios de los actores entrevistados, es el concepto de *competitividad*. Parece ser que hablar de capitalismo global o de globalización del capital implica necesariamente evocar la competitividad. Sin duda esta perspectiva encaja con lo planteado por los autores y académicos, quienes, como se ha visto, señalan que la lógica de expansión del capital (lo que se conoce con el nombre de *capitalismo global*) está enraizada en una dinámica de fuerte competencia, donde quien define las reglas del juego de esa competencia no son, precisamente, los menos fuertes, ni las pequeñas ni medianas empresas, incluso ni siquiera las grandes empresas; las reglas están dadas por capitales gigantes, representados en multinacionales, ellas y no otras, son las que definen las reglas del juego. Esta idea se robustece más con las siguientes palabras de la investigadora entrevistada: “Los comparativos de calidad, precio, productividad, modelos de negocio, son impuestos desde el exterior y determinan cuotas de mercado y niveles de competitividad” (Entrevista investigadora C.C.M., 2015). [Subrayado propio].

Pero no sólo las palabras de la investigadora ayudan a fundamentar la idea que se expone, también lo hacen las palabras de la Directora Regional para Antioquia de la Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ACOPI). Ella sostiene que los gremios empresariales en Colombia no han cumplido con seriedad su papel misional, pues se han ocupado de asuntos menos relevantes, pero no de lo que en realidad les atañe, lo que sería velar por el cuidado y protección de las empresas nacionales. Señala que “hacer empresa en Colombia es muy difícil porque es uno contra todo y contra todos” (Palabras pronunciadas en la conferencia, 2015), especialmente por la deprimente participación del Estado en la construcción de políticas públicas que favorezcan el desarrollo de las pymes. Indica que “las políticas públicas se hacen es para las grandes empresas no para nosotros [se refiere las mipymes]” (Palabras pronunciadas en la conferencia, 2015).

Además de esto, la Directora Regional para Antioquia de ACOPI, señala que uno de los problemas más graves de las mipymes tiene que ver con la *formalización empresarial*, lo que es mucho más que registrarse en la Cámara de Comercio, señala que ha sido un obstáculo porque formalizarse cuesta mucho, y por esto muchas mipymes contratan a sus trabajadores de la forma en que no debe ser o se evaden compromisos con la seguridad social de las personas, entre otros aspectos. Enuncia con mucho énfasis que para la formalización y el progreso de las mipymes tiene que haber un real acompañamiento del Estado, sin embargo, lamentablemente hoy la preocupación del Estado por sus mipymes es precaria, incluso grandes e insignes empresas han tenido que abandonar el país debido a la falta de garantías económicas para poder sostenerse en un mercado de alta competitividad, lo que ha hecho que se tenga que hablar precisamente de *desindustrialización de Colombia*.

Muy significativa resulta la intervención de uno de los espectadores en el espacio de conversación de la conferencia, se trata de un pequeño industrial que fabrica zapatos, quien señala: “nosotros hemos intentado formalizarnos dos veces, y en esas dos veces hemos estado al borde la quiebra, porque los impuestos son muy altos” (Palabras de pequeño industrial, 2015), indica también que en comparación con otros países como China o Vietnam, las condiciones, comparativamente hablando, son muy desventajosas, porque en Colombia se tiene que pagar toda la seguridad social del trabajador, se tiene que pagar IVA, Renta, CREE, tasas de importación, entre otros. Enuncia que “en este momento no existe en el país una política de industrial nacional. ¡No existe! ¡No existe un apoyo a la industria!” (Palabras de pequeño industrial, 2015). Indica que durante tres años ha intentado acceder a los créditos de Bancoldex, pero no ha podido, porque esta institución le exige unas condiciones de innovación del producto que debe estar patentada a nivel mundial, el pequeño industrial señala que, entonces, no hay forma de acceder a esos créditos.

En síntesis, lo que se interpreta a partir de las respuestas de empresarios encuestados, de las palabras de la investigadora entrevistada de la Cámara de Comercio, y de la conferencia orientada por la Directora Regional de ACOPI, así como de las palabras del pequeño industrial, es que las condiciones para las mipymes en Colombia tampoco son favorables, también en ellas hay ausencia de apoyo por parte del gobierno. Con esto se comprende mucho mejor, y de manera integral, por qué las condiciones de los trabajadores en Colombia son tan precarias, y lo que se entiende es que son precarias porque la mayoría de mipymes también enfrentan condiciones muy difíciles, para ellas tampoco hay protección ni garantías para su sostenimiento, se les exige que compitan en un mercado global, pero no se les brinda las herramientas para que sean competitivas. Y lo que uno se pregunta es ¿si el Estado no protege ni a los trabajadores, ni a las mipymes, e incluso, ni a muchas de las grandes empresas, entonces a quién favorece el Estado con sus políticas? Después de toda la investigación adelantada en este trabajo, la respuesta es

contundente: al *capital internacional*, al *capital global*, a las *multinacionales de bienes y de servicios*, a ellos y no a otros favorecen las políticas que se construyen en el gobierno colombiano.

Conclusiones

- ◆ Desde la década de 1970 los países desarrollados pertenecientes a la OCDE asistieron a un drástico viraje en sus modelos económico y político. La principal razón de este cambio se sustentó en la caída de la tasa de ganancia del capital, lo que llevó al reordenamiento de múltiples aspectos sociales e institucionales. Las consecuencias más importantes de estas transformaciones se vieron reflejadas en el paulatino paso de un Estado de Bienestar a un Estado Liberal, donde la desregulación de los mercados, la privatización de empresas públicas y la flexibilidad laboral constituyeron los aspectos más insignes. Fue en este nuevo contexto en el que el *trabajador* perdió muchos de los derechos que históricamente había adquirido.
- ◆ Al instaurarse una ideología estatal de corte liberal se dio paso al surgimiento y consolidación del *capitalismo global*. Éste puede ser entendido como un capitalismo que tiene el potencial para extenderse sin límites a todos los ámbitos geográficos del planeta, posibilidad que resulta cada vez más viable con lo que Castells (2011) denomina *la sociedad red*. En otras palabras, se trata de una lógica en la que el capital puede maximizar su lucro en cualquier geografía, utilizando para ello las posibilidades de las tecnologías de la información y la comunicación. En el marco de este capitalismo global, la principal doctrina económica que se ha construido ha recibido el nombre de *neoliberalismo*, encargada de justificar teórica y empíricamente por qué es necesaria la libertad de los mercados y la desregulación estatal.
- ◆ Frente a esta doctrina neoliberal, en cuyo marco puede ubicarse las perspectivas schumpeterianas que enuncian que la innovación es el motor del desarrollo empresarial, se encuentran las perspectivas marxistas y keynesianas, que critican fuertemente la constitución del liberalismo y la desaparición del Estado, argumentando, entre muchas cosas, que el *trabajo* (para los marxistas) o el empleo (para los keynesianos) constituye el eje a partir del cual la sociedad puede avanzar hacia mejores estadios de equidad.
- ◆ En Colombia la entrada en vigencia del *capitalismo global* en general y del neoliberalismo en particular, tuvo lugar a partir de la década de 1990. En esta década hubo varias transformaciones que lanzaron la economía colombiana al ámbito de la competencia internacional, de igual manera, el gobierno generó una serie de cambios legislativos que, en el caso del *trabajo*, estuvieron orientados a flexibilizar el empleo y reducir los costos asociados al mismo. Posteriormente, en el año 2002, se emitió la Ley 789/2002 que continuó con la lógica de flexibilización del trabajo. La consecuencia de estos cambios legislativos ha sido innegablemente una precarización de las condiciones del trabajo.

- ♦ Los actores entrevistados: profesores, investigadores de la ENS, funcionarios del Banco de la República, sindicalistas, incluso empresarios y gremios empresariales, coinciden, de forma general, que actualmente Colombia vive condiciones difíciles y precarias en muchos ámbitos. En lo laboral los entrevistados señalan, casi a una sola voz, que los trabajadores y sindicatos han perdido muchos de sus derechos y que sus condiciones reflejan cada vez mayor inestabilidad, inseguridad, y temor. Pero los empresarios, especialmente las mipymes, viven situaciones igualmente difíciles en un contexto de alta competitividad internacional, donde no hay ningún apoyo ni protección por parte del Estado.
- ♦ En suma, de las tres perspectivas teóricas estudiadas en este trabajo, son las perspectivas schumpeterianas las que mejor se ajusten a las transformaciones suscitadas por el *capitalismo global*, no obstante es necesario advertir que Schumpeter vivió en una época distinta al surgimiento de éste, razón por la cual no sería preciso decir que ha sido Schumpeter o sus seguidores los que han fundamentado teóricamente las transformaciones del capitalismo global, no. En vez de ello se trata de un modelo teórico totalmente renovado, que ha sido construido sobre las bases más esenciales del liberalismo y que ahora recibe el nombre de *neoliberalismo*. Es el neoliberalismo el marco doctrinal desde el cual se sustentan las políticas públicas que Colombia ha emitido en materia laboral.
- ♦ En el marco del *neoliberalismo*, como modelo orientador de las políticas públicas en materia laboral en Colombia, se encontró una categoría muy importante que se ha constituido en verdadero arquetipo tanto del pensamiento económico como de las prácticas organizacionales colombianas; esta categoría es la de *competitividad*, junto a la cual se encuentran otros conceptos como los de *libre comercio* y *flexibilidad*, los que también han sido bastante decantados en los últimos 25 años. Después del estudio de los documentos y de las entrevistas realizadas a los distintos actores, todo parece indicar que hay una idea de que la competitividad se alcanza exclusivamente por la vía de reducción de costos (de los cuales el *trabajo* ha sido el más afectado). Lo que también se observó fue que el Estado ha cedido y ha permitido que cada vez más existan políticas de libre comercio y de flexibilidad que claramente han sido inequitativas para la mayoría de los actores sociales, ejemplo de ello son los TLC o las reformas al trabajo, que han puesto en desventaja a agricultores nacionales, a trabajadores colombianos, y a las pymes.
- ♦ Después de realizado este estudio, he comprendido que los retos son gigantes. Aún hay un largo trayecto que debemos construir para lograr una Colombia más justa y equitativa, por esto, es mi deseo que este trabajo de grado sea el inicio de una transformación en mi pensamiento, que posteriormente me pueda llevar a mí, o a otros como yo, a incidir desde la academia y desde prácticas sociales distintas, a mejores políticas públicas y/o sociales.

Bibliografía

Aglietta, Michel. (1979). *Regulación y crisis del capitalismo*. Madrid: Editorial Siglo XXI, 2ª edición.

Aguirre Rojas, Carlos Antonio. (2008). Los procesos de trabajo taylorista y fordista. Notas sobre la hiperracionalización del trabajo y la caída de la tasa de ganancia. *Revista Mundo Siglo XXI Vol. 3 N° 11*. México: Instituto Politécnico Nacional.

Alonso, Cristian & Fracchia, Eduardo Luis (2009). El emprendedor schumpeteriano. Aportes a la teoría económica moderna. *XLIV Reunión Anual de la Asociación Argentina de Economía Política*. Argentina.

Argoti Chamorro, Ana Cristina (2011). Algunos elementos sobre la teoría clásica del empleo y la versión keynesiana. *Revista Tendencias Vol. XII N° 2*, pp. 35-57. San Juan de Pasto (Colombia): Universidad Antonio Nariño.

Barletta, Florencia & Yoguel, Gabriel (2009). La actualidad del pensamiento de Schumpeter. *Revista de Trabajo Año 5 N° 7*, pp. 77-94. Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Beck, Ulrich (2000). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.

Bedoya Bedoya, María Rocío (2003). El derecho al trabajo y el derecho de asociación: tensiones entre el modelo neoliberal globalizado y la Constitución Política de 1991. Tesis para optar al título de magíster en Ciencia Política. Medellín: Universidad de Antioquia. Encontrado en línea en la siguiente dirección electrónica: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/colombia/iep/tesis/bedoya/bedoya.pdf>

Betancur Betancur, María Soledad. (2009). *El mal-estar tras la moda. Especialización regional y trabajo en la industria textil-confección en Antioquia*. Medellín: Instituto Popular de Capacitación.

Boyer, Robert. (1992). *La teoría de la regulación. Un análisis crítico*. Valencia: Institució Valenciana D'Estudis I Investigació.

Carnoy, Martin & Castells, Manuel (2001). Globalization, the knowledge society, and the network state: Poulantzas at the millennium. *Global Networks Journal* 1 (1), pp. 1-18

Casilda Béjar, Ramón (2004). América Latina y el Consenso de Washington. *Boletín Económico ICE N° 2803*. España: Ministerio de Economía y Competitividad del Gobierno de España.

Castaño Z., Ricardo (2002). Colombia y el modelo neoliberal. *Revista Agora Trujillo Año 5 N° 10*, pp. 59-77. Trujillo (Venezuela): Centro Regional de Investigación Humanística, Económica y Social de la Universidad de los Andes de Venezuela.

Castells, Manuel (2011). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol. I: La sociedad Red*. 1ª ed. en español, 8ª reimp. México: Siglo XXI Editores.

Comín C., Francisco (2007). El surgimiento y desarrollo del Estado del Bienestar (1883-1980). En: Salort i Vives, Salvador & Muñoz Haedo, Ramiro (2007). *El Estado del Bienestar en la encrucijada*. España: Universidad de Alicante.

Congreso de la República de Colombia (1961). Ley 171 de 1961. Bogotá.

Congreso de la República de Colombia (1990). Ley 50 de 1990. Bogotá.

Congreso de la República de Colombia (2002). Ley 789 de 2002. Bogotá.

Corte Constitucional de Colombia (1998). Sentencia C-665. Bogotá.

Cuesta, Laura (2005). Impacto de los sindicatos en Colombia: ¿mayores salarios y más desigualdad? *Revista Desarrollo y sociedad N° 56*, pp. 177-220. Bogotá: Universidad de los Andes.

Cuevas, Homero (1993). *Introducción a la economía*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Cruz, Luis Édgar (2010). La Constitución Política de 1991 y la apertura económica. *Revista Facultad de Ciencias Económica Vol. XVIII N° 1*, pp. 269-280. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.

Chesnais, Francois. (2003). *La teoría del régimen de acumulación financiarizado: contenido, alcances e interrogantes*. *Revista de Economía Crítica N° 1*, España: Asociación Cultural de Economía Crítica. págs. 37-72

Diario Portafolio (2014). *La pobreza en Colombia se redujo en 2013*. Diario Portafolio del 21 de marzo de 2014. Encontrado en línea: <http://www.portafolio.co/economia/pobreza-colombia-el-2013>

Diario El Tiempo (2014). *Gobierno impulsa reforma al pago de las horas extras*. Diario El Tiempo del 10 de agosto de 2014. Encontrado en línea: <http://www.eltiempo.com/politica/gobierno/proyecto-de-ley-sobre-reforma-de-horas-extras/14364776>

Duménil, Gérard & Lévy, Dominique (2007). *Crisis y salida de la crisis. Orden y desorden neoliberales*. México: Fondo de Cultura Económica.

Edvinsson, Leif & Malone, Michael (1998). *El capital intelectual. Cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa*. Bogotá: Ed. Norma.

Gaviria, Alejandro (2004). Ley 789 de 2002: ¿funciono o no? *Documentos CEDE N° 45*. Bogotá: Universidad de los Andes.

Henao, Martha Luz (1995). Efectos sobre el mercado laboral de la Ley 50 de 1990. Bogotá: Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo (FEDESARROLLO).

Hernández, Robert; Fernández, Carlos & Baptista, Pilar (2006). *Metodología de la investigación*. 4ª edición. México: McGraw-Hill

Hopenhayn, Martín (2006). *Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto*. Buenos Aires: Editorial Norma.

Jaramillo Jassir, Iván 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*, pp. 57-74. Medellín: Universidad de Medellín.

Keynes, John Maynard (1986). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. 2ª ed., novena reimp. México: Fondo de Cultura Económica.

Kuhn, Thomas S. (2000). *La estructura de las revoluciones científicas*. 1ª ed. en español 5ª reimpresión. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.

Krugman, Paul (2012). *Acabemos ya con la crisis*. Bogotá: Editorial Planeta.

Larios Pino, José Luis (2013). Flexibilidad labora: eufemismo a una política de regresión. *Revista Justicia N° 23*, págs. 137-156. Barranquilla: Universidad Simón Bolívar.

Larrinaga, Carlos (1999). Perspectivas alternativas de investigación en contabilidad: una revisión. *Revista de Contabilidad Vol. 2, N° 3*, España.

Lipietz, Alain. (1997). El mundo del postfordismo. *Revista Ensayos de Economía Vol. 7 N° 12*. Medellín: Universidad Nacional de Colombia.

Lipietz, Alain. (1994). *El postfordismo y sus espacios. Las relaciones capital-trabajo en el mundo*. Serie de Seminarios Intensivos de Investigación. *Documento de Trabajo N° 4*. Buenos Aires: Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo.

Lizarazu, Eddy (2006). La macroeconomía IS-LM. Una retrospectiva teórica estilizada. *Investigación Económica, Vol. 65 N° 256*, págs. 103-129. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Londoño R., Carlos Enrique (1998). La apertura económica en Colombia. *Revista Pensamiento Humanístico N° 4*, pp. 39-51. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana.

López, Hugo. (1986). *Diagnóstico y políticas para el sector informal en Colombia*. *Revista Lecturas de Economía N° 21*, Medellín: Universidad de Antioquia, págs. 133-167.

López, Hugo. (2010). *El mercado laboral colombiano: tendencias de largo plazo y sugerencias de política*. Borradores de Economía N° 606. Bogotá: Banco de la República de Colombia.

Maruani, Margaret (2000). De la sociología del trabajo a la sociología del empleo. *Política y Sociedad N° 34*, págs. 9-17. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Marx, Karl (2001). *El capital*. Vol. III. México: Fondo de Cultura Económica

Méda, Dominique. (2007). *¿Qué sabemos sobre el trabajo?* *Revista de Trabajo año 3, N° 4*. Organización Internacional del Trabajo.

Medialdea, Bibiana y Álvarez, Nacho. (2008). *Liberalización financiera internacional, inversores institucionales y gobierno corporativo de la empresa*. Working Paper. Madrid: Instituto Complutense de Estudios Internacionales – Universidad Complutense de Madrid.

Medina, Carlos & Escobar, José Fernando (2006). Changes in daytime hours of work and employment in Colombia. *Borradores de Economía N° 421*. Bogotá: Banco de la República.

Múnera Ruiz, Leopoldo (2003). Estado, política y democracia en el neoliberalismo. En: Restrepo Botero, Darío (ed.) (2003). *La falacia neoliberal. Críticas y alternativas*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Navarro, Vicenç (2000). *Neoliberalismo y Estado del Bienestar*. 3ª ed. Barcelona: Editorial Ariel.

Navarro, Luis Eduardo; Montenegro, Paola; y Obando, Nataly. (2011). *El desempleo en Pereira: ¿sólo cuestión de remesas?* Borradores de Economía N° 636. Bogotá: Banco de la República de Colombia

Neffa, Julio César [dir.] (2006). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo*. Buenos Aires (Argentina): Fondo de Cultura Económica.

Novoa, Édgar (2003). Globalización, espacialidad y neoliberalismo: entre falacias y potencialidades. En: Restrepo Botero, Darío (ed.) (2003). *La falacia neoliberal. Críticas y alternativas*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Nuñez, Jairo (2005). Éxitos y fracasos de la reforma laboral en Colombia. *Documentos CEDE N° 43*. Bogotá: Universidad de los Andes.

OCDE (1991). *Employment Outlook*. París. Encontrado en <http://www.oecd.org/els/employmentoutlook-previouseditions.htm> Consultado en septiembre de 2014.

Pérez, Pablo & Neffa, Julio César (2006). La teoría general del empleo según J.M. Keynes. En: *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo*. Buenos Aires (Argentina): Fondo de Cultura Económica.

Presidencia de la República de Colombia (1965). Decreto 2351 de 1965. Bogotá.

Puig Farrás, Julio & Hartz Son, Béatrice. (1999). *La negociación de la flexibilidad del trabajo*. Medellín: Escuela Nacional Sindical – Organización Internacional del Trabajo.

Ramírez Moreno, Néstor Raúl (2009). La globalización y su incidencia en la legislación laboral colombiana. *Revista Republicana* N° 6, pp. 47-57. Bogotá: Corporación Universitaria Republicana.

Restrepo Botero, Darío (2003). *La falacia neoliberal. Críticas y alternativas*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Revista Semana (2007). Reforma laboral: una nueva polémica por el empleo. Revista Semana del 18 de octubre de 2007. Encontrada en línea: <http://www.semana.com/online/articulo/reforma-laboral-nueva-polemica-empleo/88890-3>

Robinson, William (2007). *Una teoría sobre el capitalismo global: producción, clases y Estado en un mundo transnacional*. Bogotá: Ediciones Desde Abajo.

Sánchez Arnau, Juan Carlos (1983). La crisis económica internacional y su repercusión en América Latina. Documento de Trabajo N° 7. Argentina: CEPAL.

Santander, Pedro (2011). Por qué y cómo hacer el análisis del discurso. *Revista Cinta de Moebio N° 41*, Chile: Universidad de Chile. Disponible en: <http://www2.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/41/santander.html>

Schumpeter, Joseph (1957). *Teoría del desenvolvimiento económico. Una investigación sobre ganancias, capital, crédito interés y ciclo económico*. 2ª ed. México: Fondo de Cultura Económica.

Taylor, Frederick (2003). *Principios de la administración científica*. Bogotá: Editorial Edigrama.

Valencia Olivero, Nelcy Yoly. (2004). *Puente y abismo. Configuraciones subjetivas de los trabajadores en el tránsito a la flexibilidad*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.

Vidal Castaño, José (2012). Panorama del sindicalismo en Colombia. Documento publicado en la biblioteca digital de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung en Colombia. Bogotá. Encontrado en línea: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/09150.pdf>

Anexos

Anexo 1 – Formato de entrevista realizada a profesores, funcionarios del Banco de la República, investigadores de la ENS, y sindicalistas

- 1.** ¿De qué manera la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002, contribuyeron a la flexibilidad laboral en Colombia?
- 2.** ¿Considera usted que la flexibilidad lograda por aquellas leyes propiciaron un mejor bienestar de los trabajadores, de las empresas, y en general de la economía nacional?
- 3.** ¿De qué manera la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002 modificó las condiciones de los sindicatos y cómo observa el estado presente y futuro de los sindicatos en Colombia?
- 4.** ¿Cuál es su apreciación sobre el papel de las bolsas de empleo y las empresas de servicios temporales en el mercado laboral colombiano?
- 5.** ¿Cuál considera que fue el impacto para los trabajadores y para las empresas la creación de los Fondos de Cesantías y los Fondos de Pensiones?
- 6.** ¿Conoce usted qué teorías o doctrinas económicas han orientado desde la década de 1990 la construcción de políticas públicas en materia laboral?
- 7.** Desde su perspectiva, ¿en qué condiciones (en términos de estabilidad, de seguridad, de bienestar) se encuentra actualmente el mercado laboral colombiano y cuáles son las tendencias que usted visualiza para el mismo?
- 8.** Desde su perspectiva, ¿cómo ha impactado el capitalismo global la organización del trabajo en la economía colombiana?

Anexo 2 – Formato de entrevista realizada a la investigadora de la Cámara de Comercio de Medellín

1. ¿Considera usted que las actuales prestaciones sociales a que tienen derecho los trabajadores (prima, cesantías, vacaciones, intereses sobre las cesantías) constituyen un sobrecosto laboral que dificulta el eficiente funcionamiento de las empresas?
2. ¿Considera que el salario mínimo que se tiene en Colombia es un salario justo para que los trabajadores puedan vivir en condiciones de dignidad humana?
3. ¿Cuál es su apreciación en torno a la contratación de personas a través de cooperativas de trabajo asociado o empresas de servicios temporales?
4. ¿Cuál es su perspectiva sobre la necesidad de los sindicatos en las empresas?
5. ¿Cómo las dinámicas del comercio internacional, los tratados de libre comercio y la reducción de barreras arancelarias, entre otros, han impactado la dinámica productiva de las empresas colombianas, especialmente de las micro, pequeñas y medianas empresas?
6. Desde su perspectiva, ¿cómo ha impactado el capitalismo global a las empresas y a los trabajadores en la economía colombiana?
7. ¿Cuáles cree usted que han sido las principales transformaciones que ha tenido el sector empresarial y el sector de los trabajadores en la economía colombiana en los últimos 25 años? ¿Cómo evaluaría usted esos cambios, es decir, estamos mejor o peor de lo que estábamos entonces?

Anexo 3 – Formato de encuesta realizada a los empresarios

1. ¿Considera usted que las actuales prestaciones sociales a que tienen derecho los trabajadores (prima, cesantías, vacaciones, intereses sobre las cesantías) constituyen un sobrecosto laboral que entorpece el eficiente funcionamiento de las empresas?

Sí___ No___

2. Considera que la contratación de personas a través de cooperativas de trabajo asociado o empresas de servicios temporales, implica [puede seleccionar una o varias opciones]:

- a) Una ventaja económica para las empresas porque permite reducir los costos labores.
- b) Una ventaja para la gestión de la empresa porque se reducen los costos de despido de los trabajadores.
- c) Una ventaja económica para la empresa porque permite mayor flexibilidad laboral.
- d) Una desventaja para la empresa porque los trabajadores se sienten desmotivados, al preferir ser contratados directamente por la empresa.
- e) Una desventaja para los trabajadores, ya que no reciben varios de los beneficios o pagos a los que tendrían derecho en una relación laboral directa.

3. Desde su perspectiva, considera que los trabajadores en el mercado laboral colombiano se encuentran en condiciones de [puede seleccionar una o varias opciones]:

- a) Estabilidad laboral.
- b) Seguridad y bienestar en sus trabajos.
- c) Adecuada remuneración por sus labores realizadas.
- d) Representados por agremiaciones sindicales fuertes.
- e) Ninguna de las anteriores condiciones.

4. Desde su perspectiva, la globalización de la economía ha hecho que [puede seleccionar una o varias opciones]:

- a) Las dinámicas del trabajo se hayan modificado.
- b) Que cada vez más se preste mayor importancia al trabajo cualificado.
- c) Que exista mucha oferta de trabajadores y pocas empresas para ocupar a tantas personas.
- d) Que el trabajo informal se haya elevado, es decir, ventas ambulantes, comercio informal, etc.
- e) Que las personas desarrollen cada vez más ideas de emprendimiento, porque encuentran en la economía global una oportunidad de crecimiento económico.

5. En la empresa que usted administra, por favor describa:

- a) La contratación laboral, en general, se realiza a través de contratos:
fijos___
indefinidos___
- b) La contratación del personal se realiza generalmente:

- De forma directa _____
A través de Empresas de Servicios Temporales o Cooperativas de Trabajo Asociado _____
- c) El salario promedio de los operarios o trabajadores generales está alrededor de:
- 1 Smmlv _____
 - 2 Smmlv _____
 - 3 Smmlv _____
 - 4 Smmlv _____
- d) Existen remuneraciones extralegales como:
- Primas extralegales _____
 - Bonificaciones por rendimiento _____
 - Bonificaciones por utilidad de la empresa _____
- e) Existen actividades que propicien:
- La formación de los trabajadores _____
 - La recreación y el esparcimiento _____
 - El reconocimiento público de sus labores _____