

**ANALISIS CRITICO DE LA NUEVA POLÍTICA LABORAL O  
NEOLABORALISMO EN COLOMBIA  
SECTOR ESTATAL Y PRIVADO**

**JAIME CARDENAS SERPA**

**Ensayo presentado para optar el título de  
ABOGADO**

**CORPORACIÓN EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO  
SIMON BOLIVAR  
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES  
FACULTAD DE DERECHO  
MODULO LABORAL  
BARRANQUILLA  
1998**

---

## INTRODUCCION

El tema del presente ensayo está dirigido a sustentar la tesis principal, según la cual esta política va dirigida a afectar las posibilidades reales (no formales) de la relación laboral y de asociación sindical y consecuentemente a restringir el ámbito del derecho laboral y la cobertura de la representación sindical y negociación colectiva como también el aumento del desempleo en nuestro país generando de esta manera la política de deslaborizados en Colombia.

El Estado social de hoy debe cumplir diferentes objetivos: el de árbitro de la economía y del poder, el de protector de los necesitados, el de empresario y garantizador del bien común. Debe hacer justicia pero también una verdadera justicia social, porque si no asume esas responsabilidades se ilegítima, pierde justificación y se desnaturaliza.

El proteccionismo, el intervencionismo, la economía dirigida y la planificación, son las consecuencias de las nuevas funciones que se asignan al Estado.

El trabajo es una de las características que distingue al hombre del resto de las criaturas, lleva en sí un signo particular del hombre y de la humanidad, por eso no es ni una cosa ni una mercancía como tampoco es un simple instrumento de producción. Se trata de una actividad libre, consciente y noble, necesaria para la vida y generadora de capital y de instrumento de labores. Tiene un significado ético, el trabajo es bien del hombre y de la humanidad, de ahí su valor.

Nuestra norma constitucional contempla normas que pueden servir de marco para un nuevo derecho laboral, mediante el cual se garantice la idea y las condiciones de que la finalidad última o suprema de ese derecho es otorgar a los trabajadores una existencia digna como un nivel económico decoroso.

Esto solo puede darse si el individuo está en capacidad de satisfacer todas las necesidades materiales de él y de su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza en general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos, y de asomarse a los planos de la cultura en forma que tanto él como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.

El trabajo humano adquiere la jerarquía de un orden inminente, que se entronca en la persona humana porque se hace esencia y es inherente a su vida y como tal, exige la protección constitucional. Por eso en la nueva constitución se afirma el derecho al trabajo con las características de los derechos fundamentales del hombre.

El gremialismo de trabajadores y de empleados desencadena fuerzas muy poderosas, frente a las cuales el Estado no puede estar pasivo, porque el derecho del trabajo que antes se resumía en un contrato bilateral, hoy se convierte en un problema de intervención legislativa y al final en un problema de categoría institucional.

Por eso es necesario ponerle unos criterios orientadores, precisos y definitivos a la legislación laboral para que establezca los derechos del trabajador, derechos estos que serían inalienables en la medida que los hagamos ascender a una jerarquía constitucional porque las constituciones deben ser en las democracias la fuente suprema del derecho laboral.

Finalizando esta breve introducción quiero manifestarle que si el problema político del nuevo constitucionalismo consiste en realizar un régimen de garantías jurídicas de las libertades públicas y privadas, el problema de ahora para un constitucionalismo ajustado al ritmo acelerado de los tiempos, consiste en hacer posible y realizable un régimen jurídico social adecuado en el cual el trabajo sea una exigencia moral, no solo económica sino condición primordial para la dignidad de la vida humana.

Reconocer el valor que merece el trabajo no como derecho del hombre sino como una función social que el estado debe cumplir ajustándose al principio contemplado en el preámbulo de la Constitución Política y en su artículo 25 de la misma carta y acogiendo el principio básico de la OIT, el cual de los primeros dice a manera de postulado: "El trabajo no es una mercancía".

## **I. OBJETO**

Con esto se busca reseñar las principales expresiones de las normas transitoria en la Constitución Nacional, las leyes 50 y 60 de 1990 y el decreto 1660 de 1991 y su equivalente del artículo 8º de la ley 27 de 1992, la ley 4ª de 1992 en relación con los trabajadores particulares, trabajadores oficiales y empleados públicos, con el fin de ubicar rasgos singulares que permitan precisar un panorama: LA NUEVA POLÍTICA LABORAL.

## **2. UBICACIÓN JURÍDICA**

Estos principios deben ser claros y preciso ya que así lo dice la Corte Suprema de Justicia en reiteradas jurisprudencia. Por eso es importante aclarar que en cuanto a su vinculación, los trabajadores oficiales están vinculados con el Estado por medio de un **contrato de trabajo**, contrato que no está regulado por el C. S. T. según lo preceptuando por el artículo 3º C. S. T. Por lo tanto las normas que regulan el contrato de trabajo de los trabajadores oficiales son la ley 6ª de 1945 y el decreto 2127 del mismo año (Francisco Lafont, tratado del derecho laboral Tomo 1) Para los trabajadores particulares en cuanto a derechos y relaciones individuales se expidió la ley 50/90, eminente patronalista, para los trabajadores oficiales y empleados públicos, la ley 60 de 1990 y la ley 4ª de 1992 y específicamente para empleados públicos el decreto 1660 de 1991.

Tesis de la nueva política laboral:

- Deslaboralización del trabajo

Reconocer el valor que merece el trabajo no como derecho del hombre sino como una función social que el estado debe cumplir ajustándose al principio contemplado en el preámbulo de la Constitución Política y en su artículo 25 de la misma carta y acogiendo el principio básico de la OIT, el cual de los primeros dice a manera de postulado: " El trabajo no es una mercancía".

## **1. OBJETO**

Con esto se busca reseñar las principales expresiones de las normas transitoria en la Constitución Nacional, las leyes 50 y 60 de 1990 y el decreto 1660 de 1991 y su equivalente del artículo 8º de la ley 27 de 1992, la ley 4ª de 1992 en relación con los trabajadores particulares, trabajadores oficiales y empleados públicos, con el fin de ubicar rasgos singulares que permitan precisar un panorama: LA NUEVA POLÍTICA LABORAL.

## **2. UBICACIÓN JURÍDICA**

Estos principios deben ser claros y preciso ya que así lo dice la Corte Suprema de Justicia en reiteradas jurisprudencia. Por eso es importante aclarar que en cuanto a su vinculación, los trabajadores oficiales están vinculados con el Estado por medio de un **contrato de trabajo**, contrato que no está regulado por el C. S. T. según lo preceptuando por el artículo 3º C. S. T. Por lo tanto las normas que regulan el contrato de trabajo de los trabajadores oficiales son la ley 6ª de 1945 y el decreto 2127 del mismo año (Francisco Lafont, tratado del derecho laboral Tomo I) Para los trabajadores particulares en cuanto a derechos y relaciones individuales se expidió la ley 50/90, eminente patronalista, para los trabajadores oficiales y empleados públicos, la ley 60 de 1990 y la ley 4ª de 1992 y específicamente para empleados públicos el decreto 1660 de 1991.

Tesis de la nueva política laboral:

- Deslaborización del trabajo

- Reducción del Ingreso Laboral
- Satelización de las empresas.
- Privatizaciones o desmonte del Estado
- Flexibilidad o inestabilidad laboral.
- Reciclaje

## **DESLABORALIZACIÓN DEL TRABAJO**

Según el cual el trabajo no sea regulado por el derecho del trabajo, sino por el derecho civil o administrativo, es decir, deslaboralización del trabajo.

Con esto se busca que las garantías del derecho del trabajo, como el salario en sus distintos factores, las prestaciones sociales, la jornada, la protección del trabajador, no sean aplicables porque quien trabajó deja de ser considerado jurídicamente como trabajador, y lo que es más grave, pierde la posibilidad de ejercitar el derecho de Asociación Sindical, ni beneficiario de la convención colectiva, por el hecho de no ser jurídicamente un trabajador, así las cosas hay dos clases de trabajador: los laboralizados y los deslaboralizados.

¿Cómo se expresa este proceso de la deslaboralización? A manera de ejemplos veamos:

**En el sector Privado.** A través de los contratos civiles o comerciales (ley 50 art. 2º) según los cuales el principio del contrato real se invierte y lo que importa para precisar si naturaleza **laboral** o **civil**, en una relación de trabajo, será el papel, la forma, lo que el trabajador obligado por la necesidad social y la económica, se ve obligado a "pactar", que no hay contrato de trabajo, sino uno deslaboralizado (civil o comercial).

Por el ejercicio de una profesión liberal (ley 50/90 art. 2º), según la cual los médicos, odontólogos, etc., serán trabajadores deslaboralizados lo que significa la progresiva deslaboralización de la actividad asistencial.

Intermediación. Los trabajadores que laboran bajo la forma de ser socios de cooperativas

(ley 79/88), empresas asociativas de trabajos (ley 10/91 art. 4º), y microempresas, dado que el patrono contratará las prestaciones del servicio no con el trabajador directamente sino mediante la **intermediación** de las instituciones anteriores.

Así el trabajo se deslaboraiza, dado que el trabajador pierde su carácter y es ahora regulado como cooperado asociado o microempresario respectivamente.

Parcialmente deslaboralizados, en cuanto al ejercicio real de la asociación sindical y consecuentemente de ser beneficiarios de la contratación colectiva, los trabajadores que laboran a través de agencias de servicios temporales y de contratantes independiente dado que serán trabajadores a quienes exclusivamente se les aplicará el derecho individual del trabajo, es decir, trabajadores del mínimo de ley, por regla general.

**En el sector Estatal.** Aquí la relación es administrativa, más no laboral, por lo tanto a pesar de trabajar en el Estado no se tiene la condición jurídica de empleado público porque existe la figura de los contratos de prestación de servicios lo que quita garantías al trabajador, negándole una serie de derechos que van en oposición al principio constitucional del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, abriéndole posibilidades tanto al empleador en las empresas privadas y al sector estatal de menoscabar los derechos del trabajador.

Con lo anterior lo que se constituye es una regresión al siglo pasado, al código civil que regulaba el trabajo bajo el "contrato de arrendamiento de servicios".

Bajo esta forma deslaboralizada se expresa la contratación de maestros laboralizados del distrito, porque ya existe la asociación de maestros deslaboralizados, profesores universitarios de horas cátedras en segmentos de la propia Presidencia de la República; en Telecom los mensajeros, vigilantes y aseadoras de oficinas, en el I. S. S. y en general en la administración pública.

A pesar de que este principio se encuentra consignado reiteradamente como mínimo fundamental en materia laboral (art. 53) y como guía en la administración de justicia (art. 228), se critica la alarmante **utilización del papel** o la forma que se ve obligado a suscribir el trabajador, como vía para simular formas de negociación del derecho del trabajo y del procedimentalismo formalista como pretexto para burlar la efectividad del derecho sustancial en la administración de la justicia, por lo tanto se debe tener en cuenta, de acuerdo a este principio que la realidad es prevalente y determinante frente a **las formas o el papel**, y no a la inversa como es la **creencia generalizada y deformada** (C'023/94 en 27/97 y exp-3859 Corte Suprema Sala Laboral Noviembre 8/90).

**Microempresarios.** Esta es otra forma de deslaboralización o de contratación silvestre y veredal según el cual para el caso más alarmante el del Instituto Nacional de Vías (INVIAS) en el mantenimiento de la Red Vial, en lugar de contratar trabajadores directos con sindicatos y contratación colectiva, ya existen aproximadamente 248 microempresas y se proyecta progresivamente 472, a fin de cubrir esta actividad suprimiendo los trabajadores propios y obviamente los sindicatos y la contratación colectiva para culminar con la ley, según la cual ya no es Ministerio de Obras Públicas y Transporte, sino Ministerio de Transporte.

En mi opinión, el objeto es deslaborizar y sublimar al campesino analfabeta de nuestras veredas a la condición de empresario, así sea en micro, porque estando deslaborizado es fácil sustraerlo de la posibilidad de sindicalización y contratación colectiva. Lo mismo sucede con las empresas asociativas de trabajo en la cual la relación es de "carácter típicamente comercial" mas no laboral (ley 10/91) el trabajador no tiene la calidad de tal sino de un simple asociado deslaborizado.

En conclusión, el resultado final de acuerdo a las distintas expresiones de deslaborización descritas del trabajador laboralizado sino en forma indirecta para que sea contratista microempresario, asociado, cooperador y contratista, es decir, deja de ser trabajador tutelado por el derecho del trabajo. Fue allí donde los ilusionistas del derecho demostraron que las reclamaciones carecían de toda validez, simplemente porque la compañía no tenía, ni había

tenido, ni tendría jamás trabajadores a su servicio, como lo anota Gabriel García Márquez en Cien Años de Soledad.

A contrario sensu, para los trabajadores laboralizados, la situación se presenta en la "Prevalencia de lo Individual en la contratación", ya que a pesar de que en la realidad económica y social el patrón y el trabajador son desiguales, jurídicamente serían iguales porque gozarían de igual autonomía de la voluntad con eficiencia para concurrir al contrato individual, disponiendo de derechos y antes que la confrontación colectiva y la responsabilidad sindical, tachada por rígida, abstracta e impersonal. Lo conveniente en la contratación individual, dado que emana del propio trabajador y es el quien expresa su voluntad, en condiciones de igualdad con el patrono.

De lo anterior surge algo muy importante que es la competitividad, que es la "capacidad de ajustarse a las condiciones predominantes en el mercado laboral", al decir del gobierno, lo que significa **sustituir** la tutela y protección al trabajo/trabajador, para que en su lugar florezca y se desarrolle la ley del mercado: **oferta** y **demanda**, es decir del capital, del poder.

Esta política se expresa: en el sector privado, para negociar, si contrato de trabajo o contrato civil o contrato mercantil.

¿Qué es salario con incidencia prestacional y que no? (Ley 50 art. 15).

Si teniendo en cuenta 10 años de servicio en Enero 1º/91 continuaba con la estabilidad derivada de la acción de reintegro o con la tabla de despidos indemnizados (ley 50/90 art. 6º) para quienes laboran en enero de 1991, si el sistema anterior de cesantías, retrospectividad e intereses o sistema nuevo (ley 50 art. 98, parg.)

## **EN EL SECTOR PÚBLICO**

**Para negociar.** Si el contrato administrativo deslaboralizado de prestación de servicios,

contrato de servicios especiales, contrato a través de fiducia, o calidad de empleado público. Por lo anterior se deduce que la ley 50 del 90 lesionó una serie de derechos de los trabajadores del sector privado, ya que su carácter es eminente patronalista, porque se viola el derecho fundamental a la igualdad y al trabajo en relación con el aspecto salarial.

## **REDUCCION DEL INGRESO LABORAL**

Con lo cual la perspectiva es aumentar la tasa de ganancia del patrón y de disminuir el valor del costo laboral mediante la reducción del costo laboral mediante la reducción del ingreso del trabajador, la cual se expresa así:

**En el sector Privado.** Disminuyendo el valor de las prestaciones sociales, a través de la **eliminación de factores salariales** para la liquidación de prestaciones, de tal manera que haya libertad para que el patrono y trabajador, como iguales “pacten” qué elementos retributivos son salarios y cuáles no (ley 50/90 art. 15). Eliminando la doble retrospectividad de la cesantías y de los intereses y difiriendo del patrono al sector financiero el manejo y pago de estas prestaciones, todo esto contemplado en la ley 50 del 90.

Contratando a través de agencias de servicios temporales (art. 7 y 55 ley 50/90) lo que permite depreciar el valor del trabajo y del ingreso del trabajador – misionero, ya que el patrono beneficiario al dejar de ser patrono y serlo ahora y el intermediario de la agencia serán entonces trabajador del mínimo de ley más baratos dados que realmente (mas no formalmente) no podrán ejercitar el derecho de asociación sindical y de contratación colectiva o ser beneficiarios de convenciones colectivas o de régimen extralegal, obteniendo como conclusión que este tipo de trabajadores temporales serán más baratos y preferidos frente al trabajador directo o convencionado.

A mi juicio uno de los problemas más graves es el de las agencias temporales, nada más para poner de presente su transcendencia, los temporales son uno (1) de cada seis (6) trabajadores y que hay mas temporales que sindicalizados en Colombia, lo que debilita la

fuerza sindical y abre las puertas a los patronos para la violación de estos derechos e imponer así su santa voluntad.

Si tomamos como base el informe de la O. I. T. del año 1994, ésta advierte que “al comenzar la década pasada de cada 100 trabajadores de América Latina 60 estaban en el sector formal (con todas las prestaciones sociales que ordena la ley) y para 1992 ya eran solo 46, los demás pasaron al sector informal con todas las desventajas que implica” (Mayo 1º de 1994, El Tiempo pág. 50).

Y en sus efectos la ley 50 del 90, significa que el empleo temporal, por ejemplo, por representar el 16% de la población ocupada en junio de 1991 al 21% en el mismo mes de 1992, según Fedesarrollo.

Es de advertir que no es posible saber cuantos de estos empleados temporales están cobijados por la legislación laboral que nos pone de presente el alarmante crecimiento de la temporalidad sino su deslaboralización o también laboralizados pero desmejorada su remuneración.

Pago único de trabajadores de profesiones liberales y a los vinculados mediante contrato civil o mercantil dado que como trabajadores deslaborizados, no tiene salarios no prestaciones sociales sino honorarios.

**En el sector Estatal.** El objetivo es de que desaparezcan progresivamente las prestaciones sociales y haya así un salario integral, con lo cual se afectan los factores salariales, porque inciden en la liquidación de prestaciones (ley 4ª/92 art. 14 y 15) y abolir las prestaciones sociales como tales.

La prima técnica deja de ser un factor salarial para liquidar las prestaciones sociales de los empleados públicos.

Descomposición del sueldo mensual para liquidar prestaciones sociales y lo que no lo será,

cambiando el nombre de una parte del sueldo (69%) como acontece para los altos dignatarios judiciales y administrativos a fin de que esta parte no tenga incidencia salarial para liquidar prestaciones sociales (Decretos 1016/91 y 1624 y ley 4ª/92 art. 14 y 15)

### **SATELIZACION DE LAS EMPRESAS**

Es la política de descentralización, descongestión o satelización de las empresas principalmente las grandes dirigidas a la racionalidad en su administración, a la operación de procesos productivos y en la reducción de costos laboral, sindical y de cobertura convencional.

Es por eso que queda una empresa base y salen las empresas satélites pequeñas que ejecutan actividades complementarias o conexas con predominio económico, jurídico y laboral de la empresa base con las satélites; por ello la ley 50 del 90 en su artículo 32 prohibió la unidad de empresa laboral durante 10 años, como también eliminó la protección del despido colectivo (art. 67 Numeral 4º) facilitando el despido de trabajadores de la empresa base, ya que por tratarse de las empresas satélites como patronos distintos sean asimilados (los trabajadores) por las satélites, pero bajo nuevo contrato, perdiendo así, antigüedad, régimen anterior de cesantías, sindicalización beneficios convencionales, quedando el sindicato diezmado en la empresa base y difícilmente podrá haber sindicalización en las satélites – se refiere a las empresas y no a los astros –.

### **PRIVATIZACIÓN O DESMONTE**

Se afirma del Estado en sí y no del clientelismo que es un estorbo y un foco de dilapidación de los recursos, para ello el Estado debe ser reajustado y reducido en sus funciones y tamaños para dar paso a que la empresa privada lo sustituya parcialmente como medio de ahorrar gasto social y permitir la libertad de oferta y demanda plena en la compraventa de servicios sociales para redimir a la empresa privada “**damnificada**” por el supuesto estatismo.

Esta reducción del Estado desde el punto de vista funcional y estructural llevará al Estado al siguiente derrotero:

**Privatizar** actividades y empresas estatales lo que permitirá por vía de subasta suprimir o liberar recursos por el ahorro en el gasto estatal, y obtener dineros a causa de la venta de empresas.

**Descongestionar** el Estado para evitar de que asuma nuevas funciones y reducir las que tienen, limitándose al planeamiento y control estratégico quedando la empresa privada con la ejecución.

Por un lado se liberan recursos y de otro el capital privado recibe una parte del Estado para el negocio de la venta de servicios.

Un caso ilustrativo sobre los efectos laborales de esta política es por ejemplo el de la antigua Empresa Comercial e Industrial Puertos de Colombia con sindicato y convención colectiva en la que hoy privatizada la situación laboral es la siguiente: de las personas con un promedio de 2.000 que laboran en compañías operadoras de la Costa Atlántica no ganan ni siquiera el salario mínimo y tampoco tienen acceso a la seguridad social dispuesta por el código laboral (El Tiempo, octubre 27/94 pág. 1B)

### **FLEXIBILIDAD O INESTABILIDAD LABORAL**

Que es la política de mercado total señalada en la máxima oferta y la demanda la cual uno de sus ejes es la **flexibilidad**, en cuanto a la inestabilidad esta se expresa en el sector privado de la siguiente manera:

Como se anotaba anteriormente, estimulando la vinculación temporera o precaria por medio de las agencias de servicio temporal, sin que pueda por ello convertirse en de duración indefinida.

Son extraños a él y jurídicamente dependientes del intermediario o patrono. Se suprimió en la Ley 50/90 art. 3º, el término mínimo de un año para que pueda ser inferior a un año y así todavía más precario y costoso en su temporalidad, a más de renovable indefinidamente, pero eso sí, sin que pueda por ello convertirse en de duración indefinida.

Estudio reciente demostró que la contratación a término indefinido disminuyó en 8,4%, y la contratación a término fijo directo aumentó en 18,7%.

**En el sector Estatal.** Los trabajadores oficiales están sometidos por la ley (Decreto 2127/45) a la inestabilidad del plazo presuntivo de seis meses en la duración de sus contratos y que carecen de protección alguna frente al despido colectivo. Los **empleados públicos** habían conquistado la **estabilidad** derivada de la carrera administrativa pero surgió el decreto 1660/91 aún para los empleados públicos inscritos o escalafonados en las carreras retiro del servicio mediante insubsistencia con pago de indemnización o voluntariamente con renuncia con bonificación.

Pero nada importa la estabilidad por escalafonamiento, por cara o por sello, a las malas o a las buenas unos pesos y unos títulos de retiro y a la calle.

Miremos las expectativas que crea el Estado que por medio de la Corte Constitucional surge la declaratoria de inconstitucionalidad del decreto 1660/91 que constituyó un incidente en la implementación de esta política, aún cuando este no fue obstáculo pues al final se creó el artículo 8º de la ley 27/92.

## **RECICLAJE LABORAL**

Estos procesos de satelización de empresas en el sector privado y de reducción del tamaño del Estado, con sus consecuencias en el despido masivo de trabajadores conllevó principalmente el afectar trabajadores antiguos con régimen de cesantías retrospectivas estabilidad por más de 10 años de servicios, sindicalizados y beneficiarios convencionales y a empleados públicos, inscritos en carreras y de actividad sindical, produciendo ello el

reciclaje o reemplazo de unos y otros, por trabajadores y empleados nuevos sometidos en el sector privado a vinculación por agencias de servicios temporales o a término fijo y bajo el nuevo régimen de cesantías y en el sector público vinculados bajo nombramientos provisionales sin estabilidad y bajo la actividad sindical diezmada.

Con todas estas políticas, si en la actualidad el movimiento sindical apenas representa el 7,8%, la pregunta que a mi juicio surge en la siguiente: ¿a qué quedará reducido como consecuencia de la aplicación de todos estos segmentos que integran esta nueva política laboral?

Es así como se está perfilando la nueva política laboral marginando al sindicato como instrumento de asociación, y limitar así, consecuencialmente la negociación y contratación colectiva y la huelga, privilegiando el famoso pacto social y miremos que el problema entonces no es como quedó planteado en la nueva constitución el derecho de asociación o de contratación o de huelga, porque no es posible ilusionarnos con las bondades de la simple inscripción del acta de constitución como requisito para la obtención de la personalidad jurídica sindical, o de fiero o de derecho de negociación colectiva o huelga.

Es preciso reflexionar sobre quienes son los que realmente van a tener condiciones sociales, jurídicas laborales **para ejercitar estos derechos**, ya que no lo serán los trabajadores deslaboralizados de tiempo parcial por fiducia mercantil, contratos de servicios especiales o de empresas temporales, vinculados por la precaria y desechable forma del término fijo entre otros.

Con todo lo anterior tenemos que reconocer que el movimiento sindical se encuentre en crisis y que uno de los presupuestos para su solución es el autoreconocimiento de la crisis.

En mi opinión, la causa principal de la crisis es la **no práctica de la democracia**, dado el sistema de intermediación por delegatarios o directivos que suplanta e impiden la participación directa de los sindicalizados en la elaboración y decisión y de y sobre los aspectos más importantes de la vida sindical.

Los sindicatos deben ser devueltos a los trabajadores a fin de que mediante el voto directo, personal e indelegable, el voto pragmático y la **revocatoria del mandato**, tanto para el nivel confederal, como federal y de sindicato, practicándose la democracia, puede haber participación colectiva.

Los delegatarios y directivos deben ser solamente forma de **administración** y no de **decisión**. Pero lo más grave de hoy, con la política del pacto social, a través de la cúpula sindical y sin participación alguna de los trabajadores.

Por eso, democracia, autonomía y libertad sindical son los ejes de la reconstitución sindical.

A nuestro modo, el sindicalismo debe irse a los sectores marginados para hacerse más efectivo los derechos de los trabajadores de la economía informal y aquellos deslaboralizados; porque la persona en sí puede ser un lustrabotas que no es un obrero pero sí un trabajador que tiene derechos.

En términos generales afirmaba el gobierno que con la reforma constitucional se buscaba:

1. Revitalizar la legitimidad institucional.
2. Establecer la tolerancia, el mutuo respeto, la libertad y la igualdad que permitan la convivencia pacífica.
3. Fortalecer las instituciones.
4. Suprimir el excesivo centralismo, estableciendo una autonomía territorial
5. Bajarle el tono al proteccionismo y al intervencionismo, dando mayor impulso a la participación libre del sector privado en el manejo de la economía.

Con relación a lo anterior, gran parte del pueblo colombiano, puso sus esperanzas en esos cambios institucionales. Sin embargo, no es posible esperar grandes transformaciones en lo inmediato; ellas dependen no solo de las normas sino además de la condición humana, de desarrollo cultural y político y por sobre todo de la realidad económica y de un reparto equitativo de los dones de la riqueza.

La nueva constitución en lo laboral, decimos que es formalmente proteccionista en lo individual, realmente aperturista y nooliberal en lo colectivo y privativista en lo estatal y en la seguridad social, sistema este que aumenta en parte la deslaborización del trabajo y va en contra de la **NUEVA POLÍTICA LABORAL O NEOLIBERAL**.

Se hace necesario la expedición de un verdadero Estatuto del Trabajo con justicia social, sin embargo el artículo 53 de la Constitución Política ordena al Congreso expedir este estatuto, pero nos preguntamos: ¿De qué naturaleza será esa ley: estatutaria orgánica u ordinaria? Y precisar ¿cual ha de ser el contenido de esa ley y si debe ser unitaria (una sola) o no y porqué?

Recordemos que atendiendo su naturaleza, el proyecto del articulado que la subcomisión accidental presentó a primer debate en plenaria se le catalogaba entre las leyes orgánicas, categoría esta que se le negó al Estatuto del Trabajo.

Según Guillermo Figueroa, parece que el Estatuto del Trabajo debiera ocuparse únicamente del derecho individual y de la seguridad social. Sin embargo, pensándolo bien, creo que el se refiere a todo el fenómeno jurídico del trabajo, a la manera de la Ley Federal del Trabajo de México, es decir, debe ocuparse de manera armónica de la parte general, de la individualidad, de la colectiva del procesal y también de la seguridad social.

Critico esta política del clásico neoliberalismo que se refleja en el trabajo humano, dándole el valor de una mercancía, que fuga el derecho civil y al comercial, pues considero que el trabajo es el único capaz de producir valor. Esta política neoliberalista conlleva a deslaborizar los derechos sociales y económicos que deben ser pilares fundamentales para el fortalecimiento de una estabilidad en el empleo con verdadera justicia social.

Siendo así la reflexión central gira alrededor de que pasará en el próximo siglo de transitar el derecho laboral hacia el sistema "LIBRE-FLEXIBLE-DESREGULADO" que hoy se reclama; donde "precio" del trabajo se calcule inicialmente con base en la Ley de oferta y

demanda, con la consecuente acumulación general de plusvalía y disminución general de las remuneraciones.

Este interrogante ha sido resuelto por los economistas: de suceder así necesariamente decrecerán los salarios, se perderá en los mercados el poder adquisitivo o de consumo suficiente de los asalariados y no habrá demanda para las mercancías producidas. Este panorama creará profundas crisis de freno a la inversión y el desempleo, que hoy carcome fundamentalmente a Europa, se extenderá definitivamente por el resto del planeta como una verdadera plaga social.

De otra parte afirmamos que esa mirada neoliberal ríñe con la postura universal elaborada y compartida por los organismos internacionales que representan la organización de este siglo donde se concibe el trabajo como elemento fundamental constitutivo de la esencia y dignidad humana. Este principio fue planteado en 1919 al término de la primera guerra mundial cuando se reunió en París la Conferencia de Paz que creó la Liga de las Naciones en el tratado de Versalles y a su vez dio origen a la Organización Internacional del Trabajo en cuya conferencia general de 1944 se suscribió la denominada **DECLARACIÓN DE FILADELFIA** que contiene los principios básicos de la O. I. T. el primero de los cuales dice, a manera de postulado general de la convivencia humana: "a. El trabajo no es una mercancía".

Ese acuerdo mínimo universal sobre el trabajo es acogido igualmente por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Naciones Unidas aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968.

Colombia desde un principio bajo la presidencia de Marco Fidel Suárez, suscribió el Pacto Constitutivo de la Liga de las Naciones firmado en Versalles el 28 de junio de 1919 expidió la ley 49 del mismo año aprobatoria de dicho instrumento y luego la ley 74 de 1968 y hasta el momento ha incorporado a su legislación interna 55 convenios de la O. I. T.

Es menester anotar los postulados constitucionales que en nuestro país ilumina el trabajo,

cuyo poder vinculante no está condicionado a la expedición del Estatuto del Trabajo por el Congreso tal como lo ha precisado la Corte Constitucional.

Tenemos entonces que aparece éste como uno de los elementos fundantes de la nacionalidad en el preámbulo de la Carta. En el artículo 25 de la Constitución Política se consagra como un derecho y una obligación social, que goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Protección que pasa a concretarse y aterriza en el artículo 53 (Constitución Política) de los principios mínimos fundamentales que deberán tenerse en cuenta al redactar el Estatuto del Trabajo, algunos de ellos de carácter eminentemente procesal, entre ellos igualdad de oportunidades para los trabajadores, estabilidad en el empleo, primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, protección especial a la mujer, a la maternidad y al menor de edad, entre otros.

Para terminar con los anteriores elementos de fondo, quiero significar, que ni la comunidad jurídica, ni las organizaciones sociales de los trabajadores, ni los académicos y humanistas del mundo y de Colombia podemos compartir que en la teoría y mucho menos en la práctica, el trabajo humano sea tratado como mercancía, tampoco asumir jamás las relaciones que de él nacen son relaciones entre negociantes iguales y la solución de conflictos sociales emanados de su ejercicio solucionados por el procedimiento propio de la contraposición de intereses civiles o comerciales. He aquí la sustentación propia y básica para sostener la autonomía de procedimiento laboral.

## RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS

De acuerdo con la cultura antes plasmada frente al tratamiento de las relaciones de trabajo como relaciones comerciales y no como relaciones sociales entre desiguales, que es su verdadero contenido paso a ratificar la urgente necesidad de desarrollar todo un sistema de Derecho Social, que iría globalizándose a medida que la dinámica del capital haga lo propio.

Por la misma razón debe desarrollarse un derecho procesal laboral con características muy propias que asuma los conflictos presente en las relaciones de trabajo en todas sus modalidades. Que haga eficaces los derechos sustanciales de los trabajadores y responda a una legislación laboral redefinida en sus fines, para abarcar las diversas actividades humanas para los cual es menester edificar un sistema que proporcione seguridad continuada y estabilidad a las personas enfrentadas en la actualidad a una multiplicación de situaciones posibles y a un nivel permanente de adaptación.

Se requiere entonces un Estado capaz de generar empleos nuevos que tengan la obligación de crear nuevos servicios y estimular la fundación de nuevas empresas o de ampliar su estructura para ocupar la fuerza laboral cesante, que es el modelo de un Estado interviniente en la economía privada; de un Estado que por mandato de la ley pueda generar empleos en sectores estratégicos de la economía. Por tanto debe invertirse la definición de que el trabajo es una "obligación" del ciudadano por lo de que **"el trabajo es un derecho del hombre"** que el Estado tiene la obligación de procurarle directa o indirectamente.

El trabajo no es una simple obligación sino un derecho social que conlleva, por su puesto, obligaciones correlativas, derecho cuyo titular es el hombre y no el Estado.

Hay necesidad de que los trabajadores participen en la gestión de empresas y se beneficien de sus utilidades, mediante el mecanismo de concertación con el sector empresarial para

construir un nuevo tipo de relaciones laborales que puedan llegar a ser decisivas en el mejoramiento de la calidad de trabajo, de profundo beneficio para el futuro de las empresas, mucho más en momento en que es inevitable la integración internacional de la economía y sería un a gran contribución al desarrollo de la paz y la democracia en Colombia.

Este tipo de modelo económico se complementaría muy bien con la forma de propiedad solidaria donde organismos tan importantes como las cooperativas, las juntas comunales, los fondos de trabajadores y los propios sindicatos, puedan lograr un papel destacado en la generación de nuevos empleos de riquezas y mejoramientos del nivel de vida de los colombianos.

### **ESTADISTICA ACTUAL SOBRE DESEMPLEO**

El desempleo oscila entre los 17 y 18% según informes del mismo gobierno, lo que se atribuye al reflejo de la crisis económica.

Hoy cada de 100 personas disponibles para trabajar, el 17% no tiene puesto, un 20% adicional trabajan medio tiempo y otros lo hacen de manera informal.

Esto significa que solo el 40% de los colombianos tiene un trabajo fijo y al menos el 60% de ellos no devengan más de dos (2) salarios mínimos.

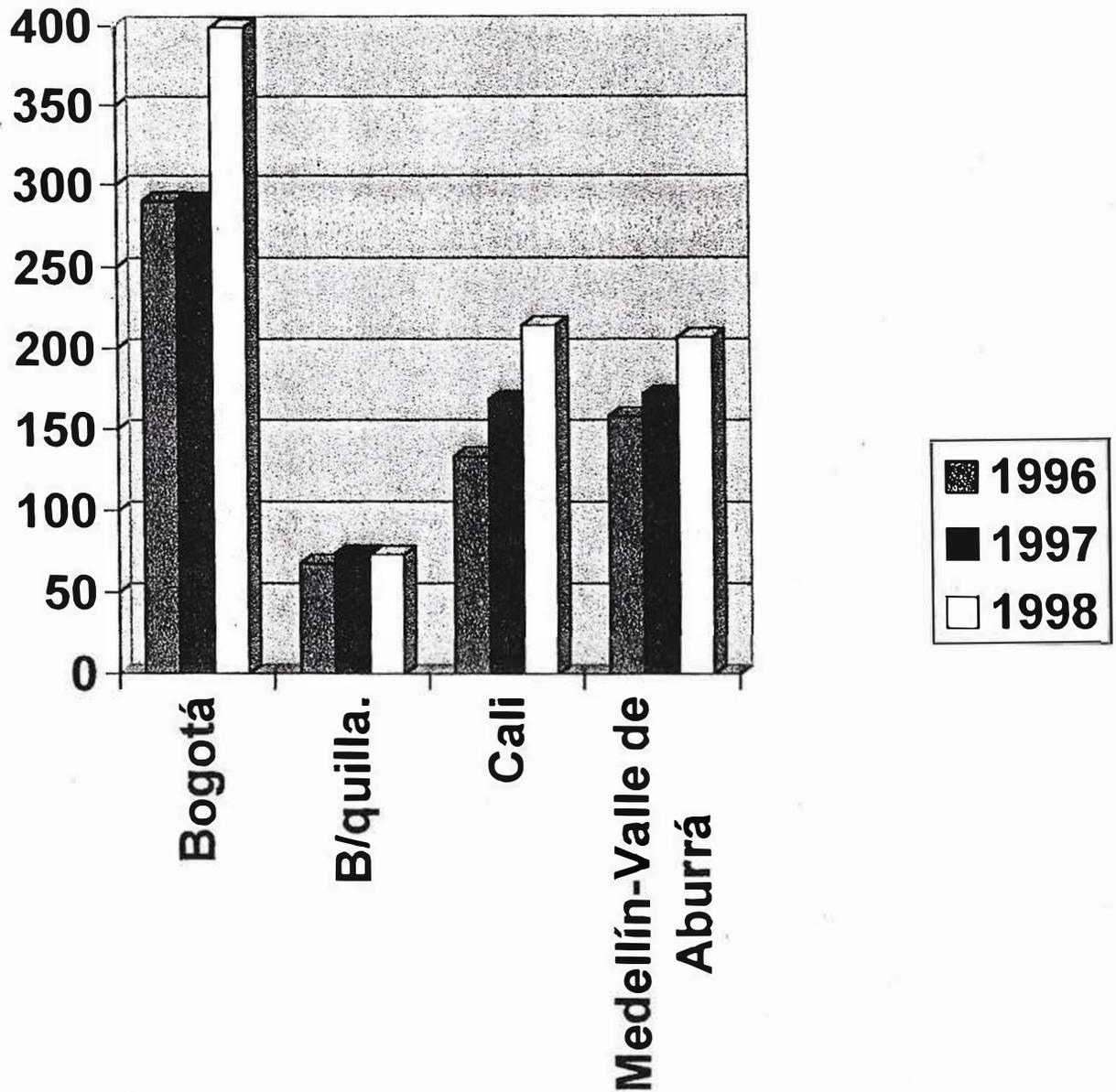
Lo anterior a la promesa del gobierno anterior de generar un millón y medio de trabajo en cuatro años y el actual que todavía no ha diseñado una política de empleo y así lo reconoció el propio Ministro de Trabajo, Hernando Yepes Arcila.

Los responsables de la generación de empleo, aseguran que el problema radica en el incremento de la oferta de la mano de obra debido a que los jóvenes y mujeres están saliendo a buscar trabajo, pero la crisis económica ha hecho que los empresarios despidan personal y las “chanfas” nuevas son apenas una mínima parte del mercado laboral.

También la crisis política interna generada en el año de 1994 influyó en el deterioro del empleo, ya que produjo incertidumbre en los empresarios.

Según el DANE el desempleo subió sistemáticamente pasando del 8,0% en 1994 al 15,8% en junio de 1998 (El Tiempo, octubre 15 de 1998).

Para finalizar el presente ensayo, considero para bien del trabajador y del país que es una buena práctica y un buen principio, fomentar el diálogo, la negociación y la concertación en el campo laboral y social que mucho nos puede contribuir a encontrar formas civilizadas de solución a los graves problemas sociales que hoy se viven en Colombia y a consolidar un clima de tranquilidad y de paz ciudadana.



GRAFICA NO. 1. INDICE DE DESEMPLEO PRINCIPALES CIUDADES DEL PAIS

Fuente: Editorial El Tiempo, Sección Económica septiembre 1998

## CONCLUSIONES

Tomando como base el artículo 25 de la constitución Política de Colombia que dice: "el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".

Es bueno recordar que en una declaración, en el fondo similar hecha por la Constitución se encontraba una declaración de Dario Hechandia que nos decía que era una declaración romántica por cuanto no ha de tener ninguna consecuencia.

En las legislaciones modernas actuales se le ha dado una especial importancia al trabajo, hasta tal punto, de establecer que este siglo ha creado una especial civilización que es la civilización del trabajo.

Lo ideal sería que a esta norma de la protección al trabajo y la obligación social de hacerlo, debería unirse a una organización económica de país que garantice el pleno empleo, y disminuir así en proporción esta forma de deslaboralización del trabajo.

Los ponentes de este artículo hicieron una loa al trabajo como actividad consciente y responsable que dignifica a hombre, una consecuencia del derecho a la vida puesto que el trabajo desarrolla las aptitudes humanas y tiene por fin la consecución digna de la vida.

La política del empleo debe tener unos objetivos, según la O. I. T. debe:

- a. Que habrá trabajo para todas las personas disponibles que lo busquen.
- b. Que dicho trabajo será tan productivo como sea posible.
- c. Que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y

de utilizar en ese empleo esa formación y las facultades que posea sin tener en cuenta su raza, color, sexo, opinión política, procedencia nacional u origen social.

Nuestra norma constitucional contempla normas que pueden servir de marco a un nuevo derecho laboral mediante el cual se garantice la idea y las condiciones de que la finalidad última o suprema de ese derecho es otorgar a los trabajadores una existencia digna con un nivel económico decoroso.

En el siglo XX como consecuencia de la dignificación del trabajo y de su necesidad como contribución para el bien común la mayor parte de los textos constitucionales de cualquier extracción ideológica lo consideran DERECHO-DEBER, o en su caso función social.

No digamos que el Estado pierda su papel mediador. Hagamos del Ministerio de Trabajo un centro donde se estimule el más amplio respeto a los derechos laborales y a las prácticas de solución, imparcialidad a los conflictos laborales, permitamos que constitucionalmente el Estado y los empresarios no solamente respeten el libre derecho de asociación sindical y que se haga conciencia de que lo mejor para la democracia, para el desarrollo de las empresas, para los trabajadores y la sociedad en su conjunto, es la existencia de sindicatos fuertes unitarios pluralistas con capacidad de negociación y concertación, con líderes responsables, con programas de financiación estatal de acuerdo con sus afiliados y profundamente democráticas a su interior sin intereses egoístas y personales que trabajen a favor de los asalariados más necesitados. En otras palabras generar en el país una verdadera renovación en las relaciones laborales, tanto en las empresas como a un nivel nacional.

Hay necesidad de estimular constitucionalmente la concertación tripartista y la participación de los trabajadores en los organismos gubernamentales y públicos que dirigen y ejecutan las políticas económicas laborales y sociales.

Tenemos que trabajar para lograr el establecimiento de una comisión permanente integrada por el gobierno, empleadores y trabajadores, que con capacidad decisoria sean capaces de

definir periódicamente las políticas salariales y laborales, para evitar que la concertación se desdibuje en organismos que, como el actual, Consejo Nacional Laboral a lo único que ha contribuido es a hacer más tensas las relaciones entre el sindicato, el gobierno y los empresarios. No debemos permitir que las relaciones laborales descansen sobre la política del engaño, de la democracia amañada, consistente en dejar hablar pero no escuchar, como lo hizo el Congreso de la República cuando aprobó la ley 50 del 90, sin tener en cuenta las asociaciones sindicales.

La gestión del gobierno no debe llegar únicamente a la de amigable componedor en que se lo ha situado por algunas legislaciones y prácticas laborales, sino también a las de gran regulador de las políticas de salarios, jornadas y condiciones de trabajo, debe sentar las bases mínimas de las tasas salariales; intervenir el mercado de trabajo para incrementar racionalmente su oferta y determinar las características y volúmenes de la correspondiente demanda; medir las fluctuaciones de ingresos de la ocupación para establecer las dimensiones de empleo y sus diferentes características, indicar las políticas de los empleadores y de los trabajadores relativos a la desocupación y a la estabilidad laboral.

Se debe precisar que las leyes laborales deben tener como objetivo la paz social, la colaboración y la confianza entre los diferentes sectores que participan en el proceso de producción que son los mejores medios para llegar a dicha paz.

No habrá paz social si las leyes de esta naturaleza contienen gérmenes de hostilidad, mecanismos impropios de lucha o confrontación y elementos tácticos políticos de tipo revolucionario como el que actualmente se está dando en nuestro país.

Miremos en cambio como en los países de capitalismo democráticos o medio de democracia social, las estructuras jurídicas y económicas permiten el ejercicio de la libre empresa mezclados con acentuados elementos de planificación estatal, establecidas por procedimientos democráticos indirectos a cuya preparación y estudio conciernen acertadamente los diferentes sectores de la economía: Estado, empresa privada y trabajadores. Es el "derecho de la participación ciudadana" en las decisiones del Estado,

muy poco reglamentado en nuestro medio, pero de una gran importancia y necesidad para el fortalecimiento de nuestras débiles democracias.

### ¿QUIEN DEBE PROCURAR EL TRABAJO?

En la economía socialista planificada está claramente definido que el trabajo lo proporciona el Estado y en la capitalista el empresario privado bajo el auspicio de medidas económicas propicias dictadas por el Estado.

Aún más en los sistemas capitalistas más radicales se ha llegado a la conclusión de que el trabajo no puede ser una obligación del ciudadano sino un compromiso del Estado, incluido en él tanto el empresario privado como el gobierno en el cual, el uno lo genera y el otro garantiza su protección.

Para finalizar recordemos las palabras que reposan en la Sagrada Escritura que dice: "Dios condenó al primer hombre y a su posteridad a trabajar con el sudor de su frente pero no nos condenó a vernos privados del trabajo del cual depende nuestra existencia". Podemos pues, en materia de derechos del hombre invitar a la filosofía y a la civilización a no arrebatarnos el recurso que Dios nos ha dejado.

Es por eso que el Estado debe asegurar a todos el trabajo necesario para su subsistencia con verdadera justicia social y lograr así la paz que todos los colombianos soñamos.

Finalmente espero haber contribuido con el presente ensayo a una mejor oportunidad en busca de una justicia social para el trabajador colombiano.

Jaime Cárdenas Serpa

01 - XI - 1998

## BIBLIOGRAFIA

ABELLO ROCA, Carlos Daniel. El Derecho Laboral y la Constitución de 1991, 1ª Edición. Marzo de 1998.

BORDA VILLEGAS, Enrique y FORERO VARGAS, Ernesto. Autonomía del Derecho Procesal Laboral, Instituto Colombiano de Derecho Procesal. Universidad Externado de Colombia. 1ª edición. 1998.

DIAZ GUTIERREZ, Ivan Alberto. Instituciones de Derecho Laboral en Colombia. 1ª edición. Editorial Leyer. 1997.

GONZALEZ CHARRIS, Guillermo. Derecho Laboral Colombiano, Tomo I y II. Ediciones Doctrina y Ley. 6ª edición. Bogotá. 1996.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Compendio del Derecho Laboral. Tomo IV. Editorial Leyer.

----. Laborismo en Iberoamérica. Academia de Ciencias Políticas y Sociales. Caracas, Venezuela.

PEDRAZA CUERVO, Ariel; GAMBOA JIMENEZ, Jorge y MOLINA NIETO, Blanca Marina. Código Laboral, Sustantivo del Trabajo y Procedimiento Laboral comentado, con Jurisprudencia y Doctrina. 6ª edición. Editorial Leyer.

VILLEGAS ARBELAEZ, Jairo. Derecho Administrativo Laboral. Tomo I y II. 2ª Edición. Rodríguez Quito Editores. 1995.

ZALAZAR, Diego Renato. Constitución Política de Colombia, comentada. Edición Librería del Profesional. 3ª edición. 1993.