

EL NUEVO SINDICALISMO: ENTRE EL NEOLIBERALISMO, LA FLEXIBILIZACIÓN Y LA PRECARIZACIÓN LABORAL.

Brahiam Santiago Ocampo Parias

1. INTRODUCCIÓN:

El sindicalismo en Colombia surge como mecanismo democrático de los trabajadores para defender y conquistar derechos laborales, siendo parte esencial de la sociedad. Aún la asociación sindical se presenta en el país desde la necesidad de la existencia de un contrato formal de trabajo y la unión de empleados que comparten intereses similares para reivindicar sus derechos ante empleadores. Así, el contrato formal de trabajo les brinda a estos trabajadores las garantías adquiridas en años de luchas por el movimiento obrero, como lo es la estabilidad laboral, vacaciones, primas de servicio, auxilio de transporte, entre otros.

Sin embargo, a diferencia de la estructura sindical, el mundo del trabajo ya no es el mismo, los trabajadores viven nuevas realidades donde su situación laboral se desdibuja de las garantías que otrora gozó. Las nuevas condiciones económicas transforman las relaciones laborales en relaciones comerciales, sacando al trabajador de la esfera laboral y por tanto eliminando su posibilidad de sindicalizarse (Duarte, 2013). Con esta nueva realidad, no desaparece el trabajador, ni los sindicatos ni la clase obrera, pero sí desaparecen sus conquistas al no existir una fuerza trabajadora organizada suficiente para defender las conquistas y alcanzar nuevas reivindicaciones.

A los trabajadores que salen de la esfera laboral, Guy Standing los identifica como una nueva clase social que denomina el precariado y que, según él, crece en paralelo con la existencia de la clase proletaria que enunció el marxismo en el siglo XIX, cuyas realidades psicosociales se transforman bajo condiciones de trabajo paupérrimas, sin estabilidad laboral, afectando su remuneración e incluso su afiliación a la seguridad social, siendo condiciones que sitúan en riesgo y menoscaban el derecho de asociación y la acción colectiva de los trabajadores. (Standing, 2012)

En ese sentido, existen dos dimensiones que transforman a la clase obrera en la era neoliberal, el trabajador como individuo precarizado y el trabajador como sujeto colectivo. El primero,

precarizado, niega la existencia del segundo al no asociarse, sus condiciones no se lo permiten y tampoco es de su interés. La dinámica económica absorbe su ser en la producción, creando un sujeto que se limita a pensar en el interés personal, sin tiempo para plantearse reivindicaciones ni mucho menos para convertirse en un actor colectivo.

Lo anterior deja a los sindicatos sin mucho margen, pues la nueva clase social -el precariado-, crece bajo las nuevas dinámicas sociales, una clase que no se sindicaliza, mientras que la clase proletaria decrece, convirtiéndose los sindicatos en los defensores de los derechos de solo una minoría de trabajadores que no logra aglutinar al precariado.

Este artículo busca encontrar en el contexto económico y político y en la legislación colombiana, las razones por las cuales el sindicalismo en el actual periodo, pierde terreno ante la flexibilización laboral, la cual se expresa en intervenciones normativas con nuevos tipos de contratación y por lo tanto, incidencia en las organizaciones de trabajadores, las cuales mutan a un nuevo sindicalismo de característica gerencial, que no reivindica derechos laborales sino que contribuye con la gestión de las empresas nutriéndolas de elementos productivos en detrimento de los trabajadores.

Así pues, examinaremos la teoría neoliberal y sus aportes a la flexibilización del trabajo, para luego explorar la dimensión personal del trabajador y su imposibilidad de asociarse a sindicatos, y finalizar con un naciente escenario en el mundo del trabajo: el nuevo sindicalismo.

2. LIBERTAD DE MERCADO Y RIGIDEZ LABORAL

Como modelo económico imperante en Colombia, es necesario reconocer en el neoliberalismo los elementos que contribuyen desde la década de los 90s en la nueva realidad de los trabajadores en el país, como lo son sus postulados de flexibilización laboral adoptados a partir de la apertura económica. (Rendón, 1999)

Es prudente decantar el término o al menos su sentido contextual, colocando en discusión el mundo del trabajo en los albores de la revolución industrial con el mundo del trabajo en la era neoliberal o contemporánea. En un primer momento, la gran similitud entre los contextos explica el cambio en el trabajador como sujeto histórico revolucionario al desencanto colectivo:

Cuando el liberalismo clásico estaba en su apogeo en plena revolución industrial, era el mercado quien regulaba las relaciones laborales y auguraba que la mano invisible del mercado corregiría los errores que se presentaran en él, en consecuencia, cada individuo era dejado a su suerte. Bajo este escenario, los obreros, quienes compartían un mismo puesto de trabajo en las grandes fábricas y talleres, se asociaban y arrancaban derechos al libre mercado, conquistando así mejor remuneración, jornadas laborales más humanas y la abolición del trabajo infantil. En la actualidad sucede algo similar bajo un nuevo contexto de destrucción del agro y la industria y de la prevalencia de la economía de servicios en el mercado informal, y es que el modelo neoliberal entregó la regulación del mercado a la mano invisible, quitando la protección del estado de bienestar, producto de ello, las relaciones laborales sucumben ante el mercado.

Sin embargo, y a diferencia del siglo XIX, ahora los trabajadores no reivindican sus derechos a través de la asociación de trabajadores, si no que los pierden a medida que el modelo se afianza, pues el mismo neoliberalismo, a través de la flexibilización laboral, saca la relación laboral de las disposiciones jurídicas laborales y las convierte en relaciones de mercado, creando un nuevo trabajador sin las garantías propias de los Estados de bienestar de mediados del siglo pasado (Santamaría, 1998).

A lo anterior se suma otra diferencia con lo que era el liberalismo clásico en tiempos de la revolución industrial inglesa, y es la denominada cuarta revolución industrial y los cambios tecnológicos, cuyos efectos estiman la pérdida de 800 millones de empleos en el mundo. Los cambios tecnológicos permiten y permitirán que sean los robots y la inteligencia artificial los futuros trabajadores, dejando aún más a la deriva la oferta laboral para millones de personas, hecho que los obliga a aceptar trabajos precarios para lograr sobrevivir, además que los cambios tecnológicos dispersan a los trabajadores, quienes pueden cumplir sus tareas desde casa y por lo tanto no hay una interacción entre ellos que les permita discutir, organizarse y movilizarse, al no compartir el mismo espacio de trabajo. (Harari, 2015)

En los albores del liberalismo, solo los hombres propietarios eran considerados ciudadanos y podían acceder a los derechos emanados por esta teoría. Lo anterior indica una discriminación ante los no poseedores y las mujeres. Bajo el neoliberalismo la diferencia no es mayor: su teoría de mercado pregona libertad y competencia perfecta entre los individuos,

sin embargo, los datos evidencian que tal libertad es un privilegio de unos, así, de los 2.153 multimillonarios (en su mayoría hombres) que había en el mundo en el año 2019, poseían más dinero que el 60% de la población mundial. Lo anterior evidencia que la brecha económica privilegia una élite que puede competir, pero que el 60% de la población, por más que el neoliberalismo así lo estime y que la política en lo formal lo instituya en los ordenamientos jurídicos, no tiene los medios económicos para competir en condiciones iguales y aún menos perfectas, además de la aun existente discriminación de género.

Por lo anterior, recogiendo a autores como David Harvey que afirman la existencia del neoliberalismo a través del estudio del contexto y los cambios económicos dados con posterioridad a la segunda guerra mundial, se puede acudir al término para explicar las nuevas dinámicas sociales y económicas en el capitalismo de finales del siglo XX e inicios del siglo XXI, por ello nos centraremos en explicar los elementos principales del neoliberalismo desde su visión y su impacto en los trabajadores y sindicatos en el país.

Para Harvey, el neoliberalismo es un paradigma que se inmiscuye no solo en el orden económico, sino también social y político, estableciendo una nueva forma de entendernos como sujetos en el mercado, que en consecuencia transforman las relaciones laborales y por ende al trabajador y sus organizaciones sindicales. (Harvey, 2007)

Como teoría político-económica, el neoliberalismo encuentra en sus bases la búsqueda por alejarse de los totalitarismos del siglo XX, o al menos fue su promesa cuando se estableció en países como Chile. Bajo sus pilares de libertad, contenidos en los principios o derechos de la propiedad privada y la seguridad (al igual que lo planteaba el liberalismo clásico), encamina su teoría al bienestar humano entendido como la libertad personal del individuo para explotar sus capacidades y libertades empresariales (Harvey, 2007).

Este nuevo paradigma, que reemplazó al keynesianismo, alimenta a la globalización para abrir aún más el mundo comercial, de allí la adopción de los principios del consenso de Washington por parte de Latinoamérica, entre ellos la liberalización del comercio (liberando las importaciones, ahora no se protege la industria nacional porque supuestamente no permite el crecimiento económico), liberalización de la inversión extranjera directa (para aportar capital, tecnología y experiencia), la privatización (bajo la concepción de que la gestión privada es más eficiente que la estatal) y por supuesto, la desregulación de todos los

mercados, entre ellos el laboral, sustituyéndolo por un mercado orientado a la competencia perfecta, aspecto en el cual nos centraremos más adelante. (Álvarez, 2006)

“los recientes procesos de globalización capitalista han demandado la reconstitución del mundo del trabajo, la desestructuración del estado de bienestar y su reducción. Tales cambios se dan paralelamente a la denominada flexibilización del mundo del trabajo que suponen no sólo la reducción de las prestaciones alcanzadas por la lucha de los sindicatos sino la aparición de medias jornadas de labor y otra serie de formas y condiciones de contratación que no solamente han implicado un debilitamiento de las condiciones laborales sino la transformación de la clase obrera”. (Urrego A. & Gómez, 2000)

En consecuencia, para llevar a cabo el proyecto neoliberal, los Estados¹ configuran su ordenamiento jurídico en pro de la privatización de empresas del Estado, la desregulación por parte del Estado y como resultado se evidencia un abandono estatal, pues las protecciones dadas otrora por el Estado desaparecen paulatinamente bajo la libertad del mercado, dejando a la sociedad desprovista de la protección social, limitándose a programas mínimos, generando así una sociedad individualista, donde la libertad individual se convierte en un sálvese quien pueda. (Harvey, 2007)

El neoliberalismo, al dejar en las manos del mercado la acción humana, convierte la ética humana en la ética del mercado, basada en la globalización, contratos a corto plazo, el consumismo y la frenética producción, creando como faro de bienestar las decisiones dadas

¹ La libertad neoliberal evidencia nuevas funciones del Estado en comparación con el Estado de bienestar: En primer lugar, el Estado se limita a crear y preservar el marco normativo e institucional que brinde las condiciones para el desarrollo de las nuevas prácticas empresariales. De esta forma, el Estado brinda la seguridad para proteger la propiedad privada encaminando para ello normas que liberen todos los mercados. A su vez, la fuerza coercitiva del Estado cumple bajo el neoliberalismo la función de preservar la propiedad privada.

En segundo lugar, el Estado ya deja de participar como sujeto económico, se limita a cumplir las tareas para un adecuado funcionamiento del mercado para luego retirarse, pues en esencia, según el mismo neoliberalismo, el Estado no entiende el mercado, éste último funciona a partir de la completa competencia, aspecto que el Estado no puede cumplir por su grandeza, teniendo incluso la posibilidad de absorber el mercado. Por ello, el Estado vende sus activos a privados, encargándole a estos el cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

Una última función del Estado encargada por el neoliberalismo es crear mercado donde antes no existía, así, áreas como la salud se privatizan, siendo sujetos privados quienes prestan el servicio, al igual que la seguridad social, ejemplo de ello es la ley 100 y la creación de fondos privados en Colombia, al igual que la educación.

por el mismo mercado, incluso la felicidad, como sentimiento humano, se aleja de las diferentes concepciones para ser reducida al consumo que dicta y da vida al neoliberalismo.

Como discurso hegemónico, el neoliberalismo se inmiscuye en las diferentes esferas sociales, aprovechándose de teorías sociológicas como el de la posmodernidad o modernidad líquida en cuanto a la existencia de una nueva cosmogonía que cambia la forma de entendernos. De esta manera, Harvey describe cambios o transformaciones en la división del trabajo, las relaciones interpersonales, las formas de vida y en el planeta producto del consumismo y el pensamiento mismo. (Harvey, 2007)

La globalización y la nueva teoría hegemónica fue inundando el mundo, liberalizando los mercados de potencias como EEUU, Inglaterra, incluso la China comunista, para luego ser el modelo preponderante en países periféricos como los latinoamericanos. A Colombia, por su parte, el neoliberalismo llega con la apertura económica de Cesar Gaviria en 1990:

“Desde el punto de vista jurídico-económico se pueden apreciar cinco momentos de la construcción del orden neoliberal en Colombia, a saber: diseño e implantación de reformas legales estructurales clave tendientes a la desregulación de la economía (1990-1991); formulación de la Constitución económica (1991); profundización de la desregulación económica mediante el diseño e implantación de reformas legales según mandato constitucional (1992-1998); ordenamiento para la gestión de la crisis y el reforzamiento de la desregulación económica y la disciplina fiscal (1999-2004); supranacionalización del orden jurídico-económico mediante la “negociación” de tratados de libre comercio”. (Álvarez, 2006)

Así pues, los TLC firmados por Colombia con países como EEUU, Corea del Sur o Canadá, evidencian elementos neoliberales propios de una economía abierta al mundo, donde la labor del Estado colombiano se limita a negociar la entrada de multinacionales para que sean estas quienes regulen el mercado². Sin embargo, en el orden jurídico colombiano, el hito normativo

² Las reivindicaciones del movimiento obrero escalan al orden internacional, siendo en materia de sindicalización y libertad sindical el Convenio 087 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (suscrito y ratificado por Colombia), las normas más relevantes en defensa de los derechos de libertad sindical y derecho de asociación de los trabajadores, normas que se ve fuertemente afectadas por los nuevos tipos de contratación laboral que, al someter al trabajador a la inestabilidad laboral, no es una opción la asociación sindical por temor a perder su trabajo, mucho menos es posible que el trabajador precarizado busque negociar con su empleador o realice huelga.

neoliberal en el mundo del trabajo, es la ley 50 de 1990 a través de la cual se hizo una reforma laboral, cuya esencia flexibilizó el mercado:

“Esta norma avanza hacia la flexibilización laboral y la reducción del precio del contrato laboral a través de: a) la eliminación de la retroactividad de las cesantías, pasando a su liquidación definitiva cada año, cuyo valor es depositado a nombre del trabajador en un fondo de cesantías, con rendimientos por lo menos iguales a la tasa de captación de dinero del sector financiero; b) la eliminación de la acción de reintegro; c) la supresión de la pensión sanción –b) y c) eran protección contra el despido para trabajadores con más de diez años de antigüedad– ;d) redefinición de las condiciones de remuneración al establecer el “acuerdo libre entre las partes” sobre los factores constitutivos del salario; e) legalización de la contratación a término por períodos menores a un año, establecimiento de la jornada alternativa de 36 horas a la semana sin recargos por trabajo nocturno, festivo o dominical (aunque con descansos compensatorios remunerados para estos últimos), especialmente para las nuevas empresas que operasen de forma continua, creación del “salario integral” para quienes devengan diez o más salarios mínimos legales, entre otros”. (Álvarez, 2006)

3. FLEXIBILIZACION LABORAL Y EL FIN DEL CONTRATO LABORAL

Bajo el nuevo paradigma neoliberal, las relaciones económicas se transformaron, inmiscuyéndose también en las relaciones laborales. El consenso de Washington llamó a desregular el mercado laboral, pues la rigidez de este no permitía a las empresas aumentar ganancias y por ende produciría menos, afectando así la oferta laboral. (Santamaría, 1998)

Aquel mandato transformó la forma de entender el trabajo bajo la flexibilización laboral, la cual puede ser definida como un proceso económico en el cual el Estado pierde su papel de interventor en las relaciones laborales, dando paso a formas de contratación laboral con parámetros legales laxos o atípicos, atendiendo a lógicas económicas por encima de garantías mínimas para el trabajador. (Semillero Asuntos del Mundo del Trabajo, 2020)

Con lo anterior, si los contratos laborales se flexibilizan, las empresas aumentan productividad, disminuyen costos y aumentan las ganancias y por ende, la acumulación de capital, de esta manera, según la doctrina neoliberal, se crea mayor oferta laboral y por ende mayor producción, pero el costo del crecimiento económico de las empresas lo cargan los

trabajadores al perder condiciones y garantías laborales. La flexibilización laboral prioriza los contratos individuales sobre los colectivos y la contratación temporal o la subcontratación por encima del contrato laboral indefinido.

“Como parte de sus medidas para recortar los gastos y de sus esfuerzos para mejorar su competitividad, las empresas trabajan cada vez más con un pequeño núcleo de trabajadores asalariados en condiciones regulares de empleo y una periferia cada vez mayor de trabajadores «no normalizados» o «atípicos» en diferentes tipos de lugares de trabajo dispersados en distintas ubicaciones, y algunas veces en distintos países. Estas medidas suelen incluir acuerdos de contratación externa o subcontratación y relaciones laborales más flexibles e informales” (OIT. Conferencia Internacional del Trabajo 90.a reunión., 2002)

De esta manera, la flexibilización laboral no solo crea nuevos tipos de contratación atípicos, sino que, bajo las nuevas funciones del Estado en el neoliberalismo, la intervención de este se limita a reformar las normas laborales para mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo bajo la nueva lógica de competencia, lo que se conoce como desregulación laboral, que en palabras de Malespín es:

“El proceso sistemático de derogación o reforma, de facto o de derecho, de normas laborales que son consideradas, por parte de los empleadores, públicos o privados, como un obstáculo para la inversión, por su naturaleza protectora, para ser sustituidas por normas de orden civil o mercantil” (Malespín, 2002)

Así pues, la flexibilización laboral busca a través de nuevos tipos de contratación evadir las relaciones laborales típicas, pero también, esta flexibilización busca a través de la desregulación laboral sacar del ordenamiento jurídico las normas laborales por considerarlas rígidas. (Lozano, 1998)

- Bajo esta dinámica, la estabilidad laboral, la remuneración y la seguridad social se vuelven laxos, incluso la jornada laboral se desdibuja, estableciéndose trabajo por horas, una muestra de ello es la ley 789 de 2002 en Colombia, donde dicha norma dispuso que la jornada diurna es de 6am a 10pm, liberando así al empleador de pagar 4 horas con el recargo nocturno, negando incluso el movimiento planetario por el beneficio empresarial (Isaza, 2003).

Y más recientemente, el decreto 1174 de 2000 expedido por el ejecutivo en medio de la pandemia, que le dio vía libre a una contratación por horas que no incluye salud, pensión ni aportes parafiscales para un trabajador que gane menos de un salario mínimo.

Y es que la flexibilización laboral se manifiesta de diferentes formas, como lo es la tercerización y la intermediación laboral, cuyos atributos en últimas blindan al empleador al dejarlo sin las responsabilidades clásicas del contrato de trabajo a término indefinido o a término fijo y las obligaciones laborales, de la seguridad social y de aportes parafiscales que se derivan de estos.

La tercerización laboral es un tipo de subcontratación en donde la empresa coloca en manos de una persona natural o jurídica externa la producción de bienes y servicios, pero esta producción parte de la descentralización de ciertas labores especializadas que no son el objeto empresarial, por lo tanto, contrata a través de un externo autónomo en su dirección, organización y patrimonio la prestación de los servicios requeridos, sin considerar esto como la prestación personal de los trabajadores. (Semillero Asuntos del Mundo del Trabajo, 2020)

En Colombia la tercerización laboral es ilegal a partir del decreto 1429 de 2010, puesto que las empresas usaban dicha figura para contratar a través Cooperativas de Trabajo Asociado la realización de actividades misionales permanentes de las empresas, beneficiándose de la relación entre el trabajador y la Cooperativa, donde el trabajador no gozaba de los derechos laborales propios de la contratación laboral.

La intermediación laboral³, por su parte, se desarrolla en la medida que el Estado o entidades privadas crean agencias públicas de colocación. La resolución número 2021 de 2018 del Ministerio del trabajo, en su artículo primero literal “a” define y aclara quienes pueden desarrollar la intermediación laboral en Colombia así:

³ Dentro de la intermediación laboral siempre participan tres elementos, y de no presentarse alguno de ellos, deviene en otra relación jurídica: el oferente, el demandante y el intermediario. El oferente, que dentro de la relación laboral sería el trabajador, es el sujeto que pone a disposición del demandante su fuerza de trabajo para ser empleada en las actividades requeridas por éste; actividad que se ejecuta bajo su continuada subordinación, sin que ello signifique que en todos los eventos se configure un contrato de trabajo. El intermediario es la persona natural o jurídica que sirve de vínculo para que el oferente (trabajador) sea incorporado como sujeto activo dentro del mercado laboral; puede decirse que es la parte que ubica al oferente al servicio de la empresa que necesita la prestación de la mano de obra. (Rojas, 2004, p.190.)

“El envío de trabajadores en misión para colaborar temporalmente a empresas o instituciones en el desarrollo de sus actividades. Esta actividad únicamente podrá ser desarrollada por las empresas de servicios temporales según el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006 hoy incorporado en el Decreto Único Reglamentario No. 1072 de 2015. Por lo tanto, esta actividad no está permitida a ninguna persona natural o jurídica que no esté debidamente acreditada como Empresa de Servicios Temporales a través de una autorización otorgada por este Ministerio y solo se adelantara en los casos que la Ley así lo haya autorizado”. (resolución número 2021 de 2018, artículo primero)

Entendiendo las manifestaciones de la flexibilización laboral en Colombia, se evidencia su inicio con la ya mencionada apertura económica, introduciendo al ordenamiento jurídico, la ley 50 de 1990 como el hito normativo de flexibilización del mercado laboral en el país, haciendo menos costosa la contratación y despidos de los trabajadores (Vélez, 2013). En cuanto a esto, Jairo Isaza puntualiza sobre la ley 50:

“Dentro del conjunto de reformas estructurales de la economía colombiana durante los noventa, la Reforma Laboral de 1990 (Ley 50) constituyó un primer paso en la flexibilización del mercado laboral colombiano. Tal iniciativa estuvo orientada a facilitar la creación de nuevos empleos, al introducir modificaciones a la legislación para hacer menos costosa la contratación y el despido de personal. Entre las disposiciones más importantes estuvieron la flexibilización de los contratos temporales, la facilitación del despido del trabajador después de diez años de antigüedad, la adopción de un sistema de salario que integrara todas las remuneraciones para los trabajadores de mayores ingresos (10 salarios mínimos) y la eliminación de los sobrecostos que implicaba el anterior régimen de cesantías”. (Isaza, 2003)

Luego de la promulgación de esta norma, en Colombia se puede observar la flexibilización laboral en nuevas formas de contratación o la utilización ilegal de otras formas de contratación existentes, como lo es la contratación a través de Empresas de Servicios Temporales (EST), los contratos de prestación de servicios, los contratos a término fijo y el contrato sindical, veamos:

Empresas de servicios temporales: Su origen normativo es el decreto 1433 de 1983, el cual dispuso las responsabilidades de la empresa de servicio temporal con el trabajador que

desempeña sus labores en la empresa beneficiaria. Posteriormente la ley 50 de 1990 aclara temas de la naturaleza del tipo de contratación, los requisitos empresariales y demás disposiciones, hasta la promulgación del decreto 4369 de 2006, necesario por la amplia utilización de la figura para encubrir relaciones laborales permanentes en actividades misionales.

La contratación realizada por las EST consiste en la ocupación temporal, entendiendo este como labores ocasionales, ocasionales o transitorios, de un trabajador que se vincula a ella, esta es responsable del cumplimiento contractual con el trabajador, tanto de salario, como de seguridad social, pero es la empresa beneficiaria quien aprovecha la labor del trabajador. En este triangulo laboral, el trabajador tiene como jefe a la empresa que lo contrata, lo que indica que la vulneración de sus derechos laborales han de ser exigidos ante la EST y no ante la empresa beneficiaria, que es donde realiza labores. (Blanco, 2007)

Este tipo de contratación claramente es un beneficio para los empresarios, pues ostenta la subordinación laboral propia del contrato laboral, pero descarga las responsabilidades con los trabajadores en las EST, esquivando de esta forma posibles escenarios donde los trabajadores exijan mejoras en sus condiciones laborales, además de eliminar la posibilidad de sindicalización de los trabajadores, puesto que no es el empleador, y por tanto, no tiene responsabilidad directa para con los trabajadores, haciendo nugatorio de esta forma el derecho de asociación, negociación y huelga y siendo un ejemplo claro de la flexibilización laboral, en el cual la contratación laboral es suavizada a tal punto que el empleador beneficiario no tiene nada que ver con las condiciones laborales de los empleados.

Contrato de prestación de servicios: Es un contrato de naturaleza civil, significa esto que, en teoría, no cumple con uno de los elementos del contrato laboral: la continuada subordinación. Su disposición normativa parte del artículo 1495 del Código Civil colombiano que define el contrato o convención, además del artículo 18 de la ley 1122 de 2007, que determina la base de cotización al Sistema de Seguridad Social Integral y la ley 1562 de 2012, reglamentada por el Decreto 0723 de 2013 que establece la vinculación al Sistema de Riesgos Laborales.

Este tipo de contratación solo puede celebrarse en los casos donde la actividad o labor no puede ser realizada por trabajadores de planta o que requiera conocimientos especializados,

siendo el principal límite a este tipo de contratación. El contratista no debe estar bajo una estricta subordinación, sino que, a partir de las funciones acordadas en el contrato, debe ejecutarlas en cumplimiento del mismo. La Seguridad social y la afiliación a riesgos laborales corre a cargo del contratista, significa esto que el contratante se libera de este pago. (Benavides, 2010)

Dicho contrato ejemplifica a la perfección la desregulación laboral, pues bajo esta figura, el derecho civil desplaza o viene a ocupar el lugar propio del derecho laboral, siendo esta una figura recurrente que se utiliza para ocultar una verdadera contratación laboral, que en nada afecta si realmente el contratista es independiente y realiza una actividad determinada, pero el abuso de la figura en la realidad colombiana demuestra el constante encubrimiento de relaciones laborales:

“Aunque no hay un diagnóstico actualizado para determinar la gravedad del asunto, la Central Unitaria de Trabajadores - CUT estima que ya son más de 10 millones de colombianos vinculados a una contratación por prestación de servicios. El problema real es que los empleados no tienden a conocer las condiciones reales de esta modalidad de contratación y lo asocian como un contrato más, pero con menos beneficios”.
(Forero, 2018)

Contrato laboral a término fijo: Regulado por el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, este contrato siempre debe estar por escrito y no supera la duración de 3 años, renovable por el mismo periodo pactado. En caso de ser pactado por un término inferior a 1 año, solo puede ser renovado por 3 periodos iguales, posteriormente la renovación no puede ser inferior a un año.

Aunque sea una disposición de naturaleza netamente laboral, fue reformado por la ley 50 de 1990, ampliando la posible duración a 3 años y eliminando el plazo mínimo de duración. (Artículo 3 de la Ley 50 de 1990).

Lo anterior supone que es una figura laboral revitalizada por la flexibilización laboral, otorgándole a dicha contratación elementos laxos que brindan beneficios al empleador, pero que supone un riesgo laboral inminente al trabajador por la inestabilidad laboral propia de la contratación, que mantiene en vilo el puesto de trabajo, pero que también atenta con la sindicalización de los trabajadores:

“En términos constitucionales y legales, el trabajador a término fijo tiene derecho al ejercicio del derecho de asociación sindical en iguales condiciones que los demás trabajadores. Sin embargo, en la práctica, el ejercicio de este derecho difiere en algunos aspectos. Uno de ellos tiene que ver con la garantía foral, pues la terminación de un contrato a término fijo, por vencimiento del plazo pactado, de un trabajador que goza de fuero sindical no requiere autorización judicial.

(...) Esta limitación a la garantía foral puede resultar atractiva a los empleadores para realizar más contratos a término fijo que le permitan debilitar de manera considerable a los sindicatos, pues tendrá la certeza de que la duración de las garantías sindicales se limita a la duración del plazo inicialmente pactado, pues no se encuentra en obligación de solicitar autorización judicial para terminar el contrato por vencimiento del plazo, ni tampoco se encuentra obligado a renovar los contratos a término fijo”. (Duarte, 2013)

Contrato sindical: Regulado por los artículos 482 al 484 del Código Sustantivo del Trabajo, se encuentra ubicado junto a la convención y el pacto colectivo en el título III del Código Sustantivo del trabajo. La figura surge en los años 30 como forma de negociación colectiva entre los trabajadores fluviales y las empresas del Río Magdalena. Allí, los trabajadores buscaban negociar a través de los sindicatos las condiciones contractuales de las actividades extras de su labor, esto es la limpieza, embarco y desembarco de diferentes navíos. sus trabajos.

Dicha figura entró en desuso hasta entrado el siglo XXI, siendo reglamentado por el decreto 1429 del 2010 y posteriormente por el decreto 039 de 2016. (Betancourt, 2019). La suscripción del contrato sindical toma fuerza en el año 2010, momento en que es reglamentado y en el que se prohíben las Cooperativas de Trabajo Asociado por su evidente intermediación laboral fraudulenta o ilegal.

El revitalizado contrato sindical, dejó de ser una figura de negociación sindical de protección para los trabajadores, para ser una figura utilizada en beneficio empresarial con el propósito de instrumentalización de los sindicatos. La esencia de la deformada figura, coloca al sindicato como un intermediario entre los trabajadores o afiliados al sindicato, con los empleadores, cuyas responsabilidades se limitan a entregar los medios de producción, mientras el sindicato se encarga de la remuneración, seguridad social y demás obligaciones

laborales, siendo esta una figura que precariza a los afiliados al sindicato y que los coloca en una constante inestabilidad laboral por el límite temporal del contrato.

La esencia de la libertad sindical, es decir, los derechos de asociación, negociación y huelga, desaparecen de los sindicatos que suscriben este contrato, pues si es el sindicato quien administra la contratación, y actúa como intermediario entre empleador y empleados, no es posible que los trabajadores negocien a través de él mejores condiciones laborales ante el mismo sindicato, quien en últimas funge como empleador. Claramente el sindicato no radica pliego de peticiones, violenta la libertad de asociación al hacer obligatoria la afiliación al sindicato para optar por el empleo, mucho menos alentará huelgas, pues es el responsable de los contratos suscritos. Lo anterior en conjunto desnaturaliza la esencia reivindicativa de los sindicatos, creando un nuevo sindicalismo de gestión, que desconoce la historia del movimiento obrero y que deja de lado la defensa a los trabajadores y la lucha por mejores reivindicaciones para estos. Es claro que se pierde la estabilidad laboral con estos nuevos tipos de contratación, pero el trabajador pierde más que eso, pues su concepción del trabajo, sus condiciones psicosociales e incluso su proyecto de vida, se ven afectados por la inestabilidad laboral. (Semillero Asuntos del Mundo del Trabajo, 2020)

Los contratos aquí tratados son solo una muestra, pues los denominados Outsourcing, el teletrabajo⁴, el trabajo en casa, trabajo por horas y tipos de contratación atípicos profundizan aun más la flexibilización laboral en detrimento de los trabajadores.

Es importante resaltar que, en vista de las disposiciones normativas internacionales provocadas por el neoliberalismo y la flexibilización laboral, la OIT desarrolló el concepto

⁴ En el marco de la pandemia de la Covid 19, y como medidas de bioseguridad, se adopta el teletrabajo y el trabajo en casa, aumentando en un 400% del 2018 (122,278 teletrabajadores) al 2020, posibilitando así que las funciones económicas continúen en algunos sectores, pero creando una nueva realidad para los trabajadores: *“Durante el estado de emergencia, quienes trabajan desde sus casas no cuentan con la cobertura de salud y de seguridad social. Tampoco hay una definición clara de los riesgos laborales en casa, ni son precisas las responsabilidades del empleador; por tanto, estas personas se encuentran en el limbo frente al riesgo de accidentes o enfermedades de trabajo.*

Los empresarios han visto que el teletrabajo les puede permitir la reducción de costos operativos y el aumento de la productividad de sus trabajadores. La pandemia ha sido una ocasión apropiada para que el sector empresarial vire hacia modalidades de trabajo más flexibles y móviles.

Es posible que millones de puestos de trabajo pasen definitivamente de las oficinas a los hogares debido a la presión de los gremios”. (Restrepo & Hawkins, 2020)

de trabajo decente como discurso que podría contrarrestar estos efectos, encontrándose en sus postulados una ruta u objetivo a seguir.

4. DE NUEVOS TRABAJADORES A NUEVOS SINDICATOS

Las garantías laborales aun existentes son consecuencia de las luchas del movimiento obrero a lo largo de la historia del capitalismo. Cada letra dispuesta en el derecho fundamental al trabajo, en la libertad sindical y en cada principio laboral no parece ser escrita con tinta, sino con la sangre de los trabajadores agremiados en pro de su liberación.

Pero la unión de trabajadores no fue espontánea, se origina en la conciencia de sí mismos como clase social subordinada que busca la emancipación, así, la problematización de la clase obrera pasa por diferentes pensadores y corrientes filosóficas, desde los anarquistas, los socialdemócratas hasta los socialistas.

El marxismo, por su parte, denominó al obrero como un sujeto que es consciente de su clase como proletariado, cuyo papel histórico es el fin de la lucha de clases bajo el socialismo y posteriormente el comunismo. El movimiento obrero, en su variopinta diversidad ideológica, buscó desde entonces mejores condiciones laborales, incursionando en política desde los sindicatos, desde los cuales alzan las banderas de los trabajadores. (Marx & Engels, 2012)

Se evidencia pues en el proletariado una doble dimensión, la del individuo que se reclama como proletario y su dimensión colectiva que, uniéndose con otros proletarios del mundo, conquistan derechos a sus empleadores. En esta sección abordaremos primero al trabajador como individuo para continuar con las consecuencias de su precarización en las organizaciones sindicales.

4.1 NUEVOS TRABAJADORES: EL PRECARIADO

La Real Academia Española -RAE- define precario como “*De poca estabilidad o duración*”, “*Que no posee los medios o recursos suficientes*”. Esta definición devela un poco lo que es la precariedad del trabajo, veamos. Si hacemos alusión a los nuevos tipos de contratación, observamos cómo estos son cada vez menos estables y a corto plazo, además de eliminar poco a poco las garantías laborales ya conquistadas.

Pero sería falaz enunciar la precariedad laboral como un mal únicamente del siglo XXI, por el contrario, en la historia existen millares de ejemplos de empleos precarios, desde la esclavitud hasta los trabajos forzados a lo largo del siglo XX.

Así pues, la precariedad, como condición de los trabajadores modernos, es desarrollada por Guy Standing (2012), quien denomina “*precariado*” a una nueva clase social diferente al proletariado, cuya vida laboral se ve envuelta de inestabilidad e inseguridad laboral que en últimas lo afectan como individuo. (Galeano, 2020)

Para Standing, el precariado nace con la sistemática pérdida de derechos laborales ya enunciados, pero no reemplaza al proletariado, cuya clase social persiste en el orden social de los países neoliberales, aunque con menos fuerza que en el pasado. El precariado en últimas es un síntoma de pérdida de capacidad por parte del proletariado para reconfigurarse como el sujeto histórico llamado a cambiar las condiciones laborales en favor del trabajador. (Standing, 2012)

Esta nueva clase social surge con la pérdida de garantías laborales enunciadas bajo discursos como el neoliberalismo, y sirve como categoría teórica para explicar las nuevas dinámicas de los trabajadores, por ello es una categoría aún en construcción para referirse a una clase social emergente, que con el robustecimiento de las políticas neoliberales y las nuevas tecnologías, crece en detrimento del proletariado.

“El precariado tiene características de clase: puede ser definido en relación con otros grupos y consiste en un grupo de personas que comparten tres rasgos de clase similares, todos ellos tendencias o modas. En primer lugar, el precariado tiene diferentes relaciones de producción o relaciones de trabajo. A diferencia de lo que es común en el proletariado, el precariado tiene un empleo inseguro, inestable, cambiando rápidamente de un trabajo a otro, a menudo con contratos incompletos o forzados a puestos de trabajo negociados e intermediados mediante agencias o brokers.

Evidentemente, siempre ha habido trabajo temporal, por lo que esta característica en sí no distingue al precariado. El aspecto clave aquí es que este precariado está sometido a lo que yo llamo precarización –adaptación de las expectativas vitales a un empleo inestable y a una vida inestable–. Breman critica que con precarización (aunque cita mal la palabra) me estoy refiriendo a una pérdida de estatus. Pero el concepto de

precarización no se refiere a la pérdida de estatus, al contrario del concepto de proletarización –adaptación a un salario y un empleo estable–, un concepto muy utilizado por historiadores para analizar lo que ocurrió a finales del siglo xix y comienzos del siglo xx. Precarización se refiere más bien a una pérdida de control sobre el propio tiempo y sobre el desarrollo y uso de las capacidades propias.

Además de ello, una persona que pertenezca al precariado tiene, a diferencia del viejo proletariado, un nivel educativo y formativo por encima del nivel que se le exigirá en el trabajo que entra en sus expectativas. Esta característica es históricamente exclusiva. Este hecho difiere de las características del proletario clásico, quien, en el mejor de los casos, aprendía un oficio o habilidad a una edad temprana, y si era competente podría ascender de oficial a artesano y de artesano a maestro o supervisor. Sin embargo, el precariado espera aprender y reaprender innumerables trucos y desarrollar habilidades sociales, emocionales y comunicacionales que sobrepasen cualquier demanda del proletariado”. (Standing, 2014)

Las características de esta clase social son propias de nuestra época y refleja las condiciones de millones de trabajadores alrededor del mundo, esto es:

“(i) una duración limitada del contrato laboral dado que la contratación por término indefinido se convierte en la excepción; (ii) se tienen salarios bajos y se presenta la imposibilidad de participar de beneficios no salariales; (iii) no se cuenta con mecanismos para defender los derechos, por lo que se está en una situación de indefensión frente a las arremetidas de los intereses económicos por parte del empleador; (iv) las condiciones de seguridad en el ámbito laboral son pésimas y no se tiene acceso a la seguridad social; y por último (v) se crean las condiciones jurídicas para que las empresas promuevan prácticas contractuales ilegales, fraudulentas o abusivas”. (Semillero Asuntos del Mundo del Trabajo, 2020)

Esta última característica sirve para entender el auge de fenómenos como la desregulación y la flexibilización laboral.

Como clase social emergente, el precariado se nutre de trabajadores de diferentes estirpes, esto es, de hombres y mujeres en etapa productiva pero que no entran al mundo laboral con garantías sociales, como son los desempleados o trabajadores informales, trabajadores que no superan con sus salarios y paupérrimas condiciones laborales el umbral de pobreza o los

indicadores de trabajo decente y por último, trabajadores con salarios elevados pero que no cuentan con las condiciones laborales que le permitan estabilidad tanto laboral como social, psicológica y familiar, como lo pueden ser docentes, médicos etc.

El precariado, al someterse a contratos desechables, no crea un verdadero vínculo con su puesto de trabajo, en consecuencia, afecta al individuo en su estabilidad laboral, pero también en el llamado sentido de pertenencia que podría incluso motivar al empleado a generar más ingresos vía estímulos por su buen desempeño. Aunque las ganancias del empleador aumentan, la motivación laboral no existe y por ende la calidad de empleados tiende a disminuir.

A diferencia del proletariado, parece ser que el nivel de estudio no exime al precariado de soportar explotación laboral bajo condiciones laborales. Los trabajadores con mayor formación académica han gozado de mejores empleos en cuanto a salario y condiciones laborales, sin embargo, desde el auge de la flexibilización laboral, los diferentes tipos de contratación han afectado a los profesionales en diferentes aspectos, como la ocupación especializada requerida y que no basta entonces con un pregrado, ni hablar de la imposibilidad de poder continuar capacitándose por la falta de tiempo y energía humana, o incluso la sobre calificación por la cual no se contrata a un trabajador muy bien capacitado. (Standing, 2012)

El desarraigo laboral y la inestabilidad generan en el sujeto precarizado dificultades en su salud mental y vida familiar, un desgaste físico, pues el tedio y cansancio por el incremento de la jornada laboral o la necesidad de tener dos o más empleos basura para suplir las necesidades básicas propias y de la familia, poco a poco hacen mella en su integridad.

Además, el precariado renuncia a su privacidad por los requerimientos constantes en su tiempo de descanso, ya sean llamadas o mensajes al celular, o incluso videollamadas en tiempos de virtualidad, reduciendo así su tiempo de ocio. Harari⁵ contempló este aspecto

⁵ Yuval Noah Harari en entrevista para Agencia EFE, 6 de abril 2020 en referencia al impacto de la pandemia en el mercado laboral: *“El mercado laboral se va a reestructurar, porque estamos teniendo un experimento masivo de trabajar desde casa y el resultado de esto va a modificar la economía del futuro. Muchas cosas en que la gente pensó pero que nunca se intentaron, como por ejemplo la enseñanza universitaria por internet, que se están experimentando ahora. Si las universidades se dan cuenta de que pueden enseñar por internet, una vez que termine la crisis, aunque muchos cursos vuelvan a la normalidad, otros se seguirán impartiendo*

incluso antes de la pandemia del 2020, pero las cuarentenas globales aceleraron el proceso de virtualización, no creando una sociedad hogareña, sino por el contrario trabajadores 24/7, donde su lugar de descanso se convierte en lo que otrora fue la oficina. (Galeano, 2020)

Bajo esta perspectiva ocupacional, el trabajador se convierte en un autómatas, un ser que vive a través del trabajo, absorbiendo este todos los ámbitos de su vida, además de sobrevivir bajo el constante peligro del desempleo. Basta con escudriñar en los proyectos de vida de los trabajadores precariados, cuya temporalidad no es a largo plazo, pues el ritmo acelerado, el constante cambio y la inestabilidad no permiten al individuo plantearse un futuro estable, perdiendo incluso el control mismo de su existencia y obsequiándose al mercado y sus dinámicas flexibles y precarias. (Vélez, 2013)

Por otra parte, la seguridad social es un aspecto clave para proteger a los ciudadanos. En Colombia, en cuanto al fortalecimiento de la protección y la seguridad social, Puig Farras describe el modelo existente como “*protección social Bismackiano*”. Este no es el único modelo, también existe el modelo socialdemócrata de los países nórdicos, el liberal anglosajón y el conservador-corporativista o Bismarckiano, el cual copiaron los países latinoamericanos.

En este modelo, la protección social depende de la relación laboral del trabajador, esto es, solo se accede al sistema de seguridad social integral bajo un contrato formal de trabajo o pagando de forma independiente, adquiriendo así derecho a pensión al cumplir requisitos de

online, lo que significa que pueden contratar personas en otros países para dar clases, algo que podría cambiar el mercado laboral académico, por ejemplo, con universidades europeas contratando profesores de India, que les serían mucho más baratos y podrían enseñar de forma virtual. (...) Otro posible impacto es la aceleración de la automatización y la implementación de robots, inteligencia artificial y aprendizaje automático en trabajos que hasta ahora eran hechos por humanos. Lo que está pasando ahora en la crisis es que hay mucha presión en muchas industrias para reemplazar a los humanos. Sí un trabajo puede ser hecho por un robot, aunque el robot no sea tan bueno como el humano, en este momento es mucho más conveniente porque no se pueden contagiar. Entonces, si hay una fábrica que tiene solo robots y una fábrica que tiene solo humanos, la fábrica humana, aunque sea un poco mejor en producción, ahora está cerrada por la cuarentena y el miedo al contagio, algo que podría significar un estímulo inmenso para que muchas compañías experimenten con un sistema de producción automatizado. El tema es que cuando la crisis se termine, difícilmente volveremos a donde estábamos antes. Hay muchas industrias que podrían atravesar un proceso de rápida automatización, sobre el que se viene hablando mucho en los últimos años y que, mientras que en condiciones normales podría haber tomado 10 o 20 años, por esta epidemia ahora tomará solo dos o tres meses”.

semanas cotizadas y edad, acceso a la salud vía afiliación a EPS con prestaciones económicas y asistenciales y afiliación a una Administradora de Riesgos laborales. Los trabajadores que no cuentan con un contrato laboral formal no acceden a los beneficios del sistema de seguridad social integral o se tardan más tiempo para lograrlo, por eso en muchos casos optan por la protección social, donde la salud es bajo el régimen subsidiado, donde no cuentan con prestaciones económicas, no se accede a pensión al no cotizar, a pesar de realizar funciones laborales, en cambio se crean programas de protección social como los BEPS y por supuesto no cuentan con afiliación a Administradora de Riesgos Laborales.

En este punto, donde el contrato laboral desaparece poco a poco, se desdibuja la seguridad social, dice el autor: *“al caerse la relación de trabajo, ipso facto el trabajador queda despojado de toda la protección social vinculada a la misma”*. Es decir, la universalidad de este derecho no existe en países como Colombia, es un privilegio contractual en decadencia por efectos de la flexibilización laboral, donde la relación laboral se transforma en una relación civil o comercial, sacando de este ámbito a los trabajadores y dejando a los nuevos trabajadores a la deriva, mientras que se les quitan estos derechos a los antiguos. (Farrás, 2011)

Lo anterior crea una disputa invisible, pues el proletariado, mermado cada vez más gracias a la flexibilización laboral, continúa en búsqueda de conquistas de derechos, pero parece olvidar el aumento de una nueva clase social como el precariado, quien por sus condiciones laborales no está en capacidad de perseguir reivindicaciones, al contrario, pierde cada día más, por ello es plausible afirmar que el precariado tiende a reemplazar al proletariado de forma inconsciente al ceder a sus necesidades inmediatas en detrimento de sus derechos como trabajador. (Villar, 2011)

Así, la falta de autoconciencia y su servidumbre voluntaria son perfectas para que los empleadores flexibilicen aún más el mercado laboral, desvirtúen derechos y en últimas precaricen a una clase social como el proletariado, quien a través de la unión logró acceder a derechos que parecen desaparecer lenta y paulatinamente en el tiempo.

Por ello, la apatía política del precariado se inmiscuye en la fuerza de los trabajadores, pues fragmenta la clase obrera, sus organizaciones sindicales vitales para la democracia, debilita instituciones de carácter social y desnaturaliza las relaciones laborales. El sujeto precarizado

incluso desconoce la existencia de los derechos laborales, pues la paulatina pérdida de ellos crea en su imaginario un mito laboral que no existe, por lo tanto, su lucha se centra en recibir mejor remuneración, pero sin pensarse sus condiciones laborales ni su seguridad social. (Galeano, 2020)

La tecnología a su vez disemina la clase obrera, creando trabajadores que pueden ejecutar sus contratos desde sus hogares, como lo es el teletrabajo, donde la jornada laboral se desdibuja, y las posibilidades de organización y acción colectiva se menguan, ya que, a diferencia del siglo XIX, los trabajadores ya no conviven en un mismo puesto de trabajo, imposibilitando la asociación sindical y por ende, la negociación colectiva y la huelga.

En una era post pandemia el teletrabajo se robustece, aflorando un nuevo dilema en los trabajadores y una nueva evidencia: que el trabajador del siglo XXI es diferente al del siglo XIX. Se regresa a una época sin una jornada laboral delimitada, sin protección social, pero con el agravante de desvincular los lazos de unidad e identidad entre trabajadores, dejando atrás la negociación colectiva.

Ahora bien, la regulación laboral sigue existiendo en la actualidad, pero convive con nuevas formas de contratación y de entender al trabajador. En otras palabras, el mercado se inventa nuevos tipos de contratación sin derogar de los ordenamientos jurídicos las previamente existentes, desapareciéndolas paulatinamente por el desuso. Haciendo las labores de oráculo, las nuevas relaciones laborales conducidas por el mercado dejan en el museo de la historia poco a poco al contrato laboral a término indefinido por ser un dinosaurio jurídico que no se adapta al mundo desregularizado que prefieren los empresarios.

4.2 LA DESNATURALIZACIÓN SINDICAL

La revolución industrial vio el nacimiento de una nueva clase social explotada: los trabajadores. El marxismo distinguió en ellos al sujeto histórico revolucionario que acabaría con la lucha de clases. (Marx & Engels, 2012) Sin embargo, el nuevo milenio parece ubicar a los trabajadores en un escenario muy diferente al anunciado por el marxismo, esto es una clase obrera fragmentada, con las luchas sociales atomizadas en diferentes frentes y el aumento de la apatía sindical que la aleja del objetivo común de la emancipación de los trabajadores. (Villar, 2011)

Es un hecho que el trabajador del siglo XXI es diferente al de siglos pasados, aquella frase de Marx que decía que los trabajadores no tienen nada que perder, salvo las cadenas, pierde vigencia, pues el trabajador moderno tiene mucho que perder, arriesgar su puesto de trabajo implica poner en riesgo su salario, por lo tanto, la educación de sus hijos, la alimentación, el pago de facturas, comodidades digitales, electrodomésticos, vehículos, etc.

El sindicalismo como lo conocíamos pierde fuerza, el trabajo sindical se sectoriza a tal punto que se invisibiliza para la sociedad civil y se desgasta en sus nichos, además del desgaste sindical propio del burocratismo, clientelismo y demás vicios que envejecen a los sindicatos y los aparta de la sociedad y de los mismos trabajadores. Pero, el ya mencionado neoliberalismo y sus mandatos de flexibilizar mercados, suponen un giro en los sindicatos, quienes enfrentan un mundo frenético mientras sus estructuras no responden a su velocidad y a sus necesidades.

El origen sindical y su estructura normativa parte de entender que el trabajador entrega su fuerza de trabajo en espacios adecuados por el empleador, quien a su vez suministra los medios de producción. Pero esta realidad cambió, el espacio laboral dejó de ser la fábrica, lo que significa que el contacto entre los obreros es cada vez menor, al igual que la posibilidad de organizarse en colectivo como trabajadores.

Las paredes, fronteras de las fábricas, son reemplazadas por barreras difusas, cuyos límites físicos son reemplazados por las posibilidades aportadas por la era digital, por marcas que emplean sin espacios físicos, por empresas transnacionales que aglomeran trabajadores en todo el mundo bajo contratos extranjeros, además que los medios de producción en la actualidad no siempre los suministra el empleador, caso Uber, Rappi etc.

Esta realidad anquilosa en el pasado del mundo del trabajo a los sindicatos y los obliga a adaptarse al mundo moderno para sobrevivir y poder luchar por los derechos laborales de los trabajadores, cabe destacar que esta realidad es predominante en los países neoliberales donde se ha implementado con fuerza la flexibilización laboral y se le brinda poca posibilidad de participación social a los sindicatos, veamos:

De los países miembros de la OCDE, para el año 1985, en promedio el 29.2% de los trabajadores totales se encontraban sindicalizados, mientras que la cifra del año 2018 roza el

16%, significa esto que en poco más de 30 años los trabajadores sindicalizados se redujeron en casi el 50%.

Países como Estados Unidos presentan un porcentaje de sindicalización en el año 2020 del 10%, Francia del 9% y México el 12%. Estos datos contrastan con la misma medición en países nórdicos, cuyo porcentaje de trabajadores sindicalizados para el año 2020 es de 92% en Islandia, 66% en Suecia y 49% en Noruega. Lo anterior evidencia que la sindicalización en países neoliberales es considerablemente inferior a los países no neoliberales. (Mesa, 2017)

“Los determinantes detrás de la caída en la actividad sindical están relacionados con cambios tecnológicos y organizacionales, la globalización, la pérdida de participación del sector industrial en la actividad económica, las nuevas formas de trabajo y el envejecimiento de la población. Adicionalmente, las reformas públicas implementadas en muchos países de la OCDE han afectado el alcance y el funcionamiento de los sistemas de negociación colectiva” (OCDE, 2017)

En Colombia la cifra de trabajadores sindicalizados es aún más inquietante, pues para el año 1985 el porcentaje de trabajadores sindicalizados era de tan solo el 13.4% (menos de la mitad del promedio de la OCDE) y para el año 2016 fue de 4.6%, significa que Colombia perdió en porcentaje casi dos terceras partes de trabajadores sindicalizados en 30 años. (Mesa, 2017)

Las razones de esta baja sindicalización en el país la atraviesan diversos elementos, algunos de ellos endémicos, como lo es el conflicto armado interno que acabó con la vida de más de 3.000 sindicalistas, la política antisindical y su estigmatización, pero también los cambios económicos propios del neoliberalismo y su flexibilización laboral. (Echeverri, 2020)

En este punto, la estrategia gubernamental por flexibilizar el mercado laboral llevó incluso a desnaturalizar el sindicalismo en el país, atribuyéndole funciones propias de las empresas y convirtiéndolos de esta manera más en sindicatos gerenciales que en sindicatos reivindicativos. (Semillero Asuntos del Mundo del Trabajo, 2020)

Estos nuevos elementos quedan plasmados explícitamente por el Ministerio de la Protección Social, quien emitió una cartilla sobre el contrato sindical en el año 2010, en ella el entonces Presidente de la República traza una nueva naturaleza para los sindicatos en el país:

“los sindicatos ahora pueden ofrecer productos y servicios a las empresas con las cuales trabajan, con una nueva reglamentación que busca garantizar el derecho de los trabajadores para acceder de manera equitativa a este beneficio” (Ministerio de la Protección Social, 2010)

Las palabras del entonces presidente buscaban desnaturalizar al sindicalismo reivindicativo a un nuevo sindicalismo, uno corporativo, de gestión, que no vela por las garantías laborales, sino que busca una relación amigable con la empresa para el progreso de esta última.

Ricardo Andrés Echeverry, viceministro de relaciones laborales, en la presentación de la cartilla describió el objetivo del Presidente de la República en cuanto al contrato sindical así:

“El contrato sindical hace parte del plan de gobierno trazado por el presidente Álvaro Uribe Vélez en su manifiesto programático y una de las finalidades es generar confianza y relaciones a largo plazo entre empresarios y sindicatos” (Ministerio del Trabajo, 2010)

Posteriormente en la cartilla se desglosan los objetivos del contrato sindical, ellos son:

- *“Mejora de ingresos para los afiliados a la organización promoviendo el bienestar social.*
- *Participación activa de los sindicalizados en el desarrollo y sostenibilidad de las empresas.*
- *Promoción del trabajo colectivo o grupal, motivando la contratación colectiva.*
- *Crear confianza y transparencia en las relaciones de la empresa o empleador con los sindicatos y sus afiliados.*
- *Ser aliados en la productividad y la calidad”.* (Ministerio de la Protección Social, 2020)

En síntesis, el gobierno de aquel entonces convirtió a los sindicatos que suscriben dicho contrato en un intermediario entre el empleador y el empleado, cuya esencia reivindicativa desaparece para dar paso a una organización que carga con las responsabilidades de la empresa, esto es seguridad social de los trabajadores, salario, convivencia etc. Agravando la situación en el momento de inconformidad de los trabajadores. (Ministerio de la Protección Social, 2020)

El nuevo paradigma sindical trae nuevas realidades a las organizaciones de trabajadores, y es que la flexibilización laboral no elimina los sindicatos, por el contrario, busca reforzarlos, pero desnaturalizando su esencia, llevándolo también al plano del mercado, convirtiéndolo en un apéndice empresarial. El neoliberalismo y la flexibilización laboral, a través de la instrumentalización sindical, desaparecen el problema de las reivindicaciones laborales y, en un escenario donde es el precariado quien está en auge, no parece existir contrapeso a estas nuevas realidades. (Vélez, 2013)

“El precariado es un sujeto político de transformación social que no está dado, sino que se hace a sí mismo, cabría decir, en el conflicto. El precario se encuentra encerrado en una aporía: necesita organizarse para subvertir la lógica de la flexibilización; pero esa lógica lo ha atomizado e imposibilita la organización entre “iguales”. Si los precarios no tienden a unificarse estructuralmente, es difícil que se unifiquen en el plano de la conciencia. El precariado contiene en sí, como origen, este particularismo como rasgo permanente, y no puede ser considerado una imperfección a corregir. Ser precario significa estar solo frente a la explotación. Los proletarios de hace décadas, potencialmente, encerraban en sí la posibilidad de articularse como sujeto del cambio. El trabajador precario carece de esa potencialidad, por las razones antes apuntadas. La precariedad es social, pero ésta se vive individualmente”. (Villar, 2011)

Ahora bien, el sindicalismo en Colombia no ha desaparecido, son organizaciones importantes en el orden social del país, pero que poco a poco pierde relevancia. En contraposición a la flexibilización laboral, las organizaciones de trabajadores son muy rígidas, se basan en normas y conceptos del siglo pasado, sin asumir los cambios y sin entender que el avance en el mundo del trabajo los está dejando atrás.

Lo anterior significa que los sindicatos requieren adaptarse a un nuevo mundo o propiciar grandes transformaciones, en escenarios donde ya no son la vanguardia de los trabajadores, y donde el contrato laboral indefinido no es la regla general sino la excepción, un mundo en permanente cambio.

Así pues, los sindicatos como organizaciones de trabajadores deben abrir su espectro, para ello la inclusión de trabajadores con vínculos laborales atípicos deben ser incluidos en sus reivindicaciones, entender que los trabajadores modernos ni siquiera tienen un empleador definido, que la virtualidad es un nuevo mundo laboral donde tienen que incidir y que la

rigidez en sus formas de organización no es propia de este siglo. Esto significa que los sindicatos tienen que repensar sus tradicionales formas de organización y lucha, quizá esto podría salvar al sindicalismo.

En resumen, la clase obrera y el movimiento sindical enfrentan una coyuntura en la cual su existencia se pone en duda. A pesar de la profundidad de los cambios y de lo que se denomina por algunos su derrota histórica, emergen nuevas propuestas de vinculación de organizaciones sindicales con la sociedad civil, lo cual supone no solamente la revisión de las formas organizativas tradicionales, los propósitos y las perspectivas de la clase obrera, sino la realización de acciones en conjunto con diversos grupos, la representación de los sectores no organizados y el enfrentamiento a reformas del Estado y la economía, que anteriormente realizaban los partidos, que exigen alianzas políticas con variados sectores sociales y un conocimiento más profundo de las sociedades.
(Urrego A. & Gómez, 2000)

Es importante que el sindicalismo actual haga una ruptura con el de inicios del siglo XX, que logre entender que hay más trabajadores afuera de las fábricas que dentro y que el trabajador informal, siendo mayoría, no tiene un empleador directo al cual exigirle garantías, además que el nivel de representatividad de los sindicatos no es hoy muy alto gracias al reducido número de trabajadores afiliados a sindicatos en el país (4.6%). Sin perder su esencia reivindicativa, los sindicatos se pueden plantear varios puntos para modernizar su estructura y no solo sobrevivir en tiempos del precariado, sino crecer:

Las reivindicaciones son de todos: Los sindicatos tienen la tarea de llegar a toda la sociedad, para ello sus reivindicaciones deben ser palpables para el conjunto social. Como institución democrática, la unión con otros actores sociales posibilita espacios altamente democráticos, por ello, un frente amplio nacional posibilita que las reivindicaciones laborales propias de los trabajadores se unan con las de los movimientos sociales emergentes en el mundo posmoderno, además de los campesinos, estudiantes, indígenas, población afro, población LGTBI, mujeres, jóvenes, trabajadores informales, desempleados entre otros, quienes unidos logran visibilizar las falencias democráticas y las reivindicaciones de cada sector, entre ellas la precariedad laboral.

Sindicatos sin empleador: La flexibilización laboral creó un nuevo tipo de trabajador que, aunque solo vende su fuerza de trabajo, no tiene empleador o al menos no es identificable.

Estos individuos son también trabajadores y como tal tienen derecho a sindicalizarse. Los sindicatos tienen la tarea de organizar a estos trabajadores atomizados en organizaciones obreras que puedan reclamar en espacios democráticos garantías laborales, que puedan exponer sus necesidades y plantear soluciones, requiriendo formación constante. En este punto es vital la organización de trabajadores informales⁶, quienes en el país representan el 47,9 % del total de trabajadores para febrero del 2020, a su vez las trabajadoras sexuales⁷, quienes requieren políticas de salud específicas, también los artistas⁸, quienes aportan a la cultura del país, pero por la esencia misma de su trabajo, dependen económicamente del rebusque. Estos trabajadores unidos pueden incidir en planes de desarrollo y políticas públicas, unos para formalizar sus relaciones laborales, otros para garantizar unos mínimos en protección social o seguridad social, alcanzar apoyo estatal y seguridad laboral.

Negociación de la política pública: La negociación colectiva excluye a los trabajadores que no ostenten un contrato formal de trabajo, por ello es indispensable que el trabajo sindical se dirija a denunciar los tipos de contrato atípicos de orden civil o comercial que encubren verdaderas relaciones laborales, que las negociaciones a través de las centrales obreras no se limiten a cuestionar el orden económico, sino que planteen y exijan las reformas laborales que incluyan a la totalidad de trabajadores en Colombia, buscando la universalidad en seguridad social y en la aplicación del régimen normativo laboral, en el marco de la flexibilización laboral.

Sindicatos plurinacionales: La globalización capitalista desdibujó las fronteras, al menos de los mercados. Grandes conglomerados internacionales llegan a nuevos países, arrasando con las diferentes industrias nacionales y convirtiéndose en los principales empleadores. Por lo anterior, es menester que el sindicalismo entienda que los sindicatos de base no responden a la realidad mundial y a las necesidades de los trabajadores. Se deben plantear negociaciones sindicales internacionales, cuyos trabajadores exijan igualdad laboral sin importar su

⁶ Véase el sindicato de taxistas Sindicato Nacional de Trabajadores de Rama, Servicios de la Industria del Transporte y Logística de Colombia (SNTT), el sindicato de la Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico (UTRASD)

⁷ Véase el Sindicato de Trabajadoras Sexuales de Colombia (SINTRASEXCO).

⁸ Véase el Sindicato de Músicos de Colombia (SIMUCOL)

nacionalidad, exigiéndole al empleador el cumplimiento de las normas mínimas internacionales, en este caso los principios del trabajo decente.

5. ¿Y EL TRABAJO DECENTE?

Los fenómenos de contratación atípica son propios de la globalización y los mandatos neoliberales que en últimas afectan en mayor medida a los Estados llamados “*del tercer mundo*”, pues su fuerza laboral se encuentra en su generalidad en la informalidad. En Colombia en el año 2019, tan solo el 35% de los trabajadores tenían un contrato escrito, los cuales se reparten en contrato a término fijo, termino indefinido, por obra o labor, civil o por prestación de servicios, aprendizaje y ocasional, temporal o accidental, lo que indica que no todos ellos gozan de garantías laborales. (Rincón, 2019) Por su parte, la informalidad laboral fue del 46% para hombres en agosto de 2020, mientras que, en el mismo periodo, la informalidad laboral para mujeres fue del 46.8%. (DANE, 2020)

Con miras a atender las nuevas dinámicas del mercado laboral, la OIT diseña el trabajo decente a finales del siglo XX, cuyo discurso busca contrarrestar los efectos negativos en el trabajo, sobre todo en las regiones más golpeadas por el neoliberalismo. Sus principios son 1. fortalecer los derechos fundamentales en el trabajo 2. Generación de empleo 3. Fortalecimiento de la protección social y de la seguridad social y 4. Fortalecimiento del diálogo social.

El trabajo decente se convierte en una meta, pero en Colombia su aplicación se ve difusa bajo la flexibilización laboral: en el primer punto, los derechos fundamentales en el trabajo son protegidos para aquellos trabajadores que ejecutan un contrato laboral a término indefinido, es decir, trabajadores que probablemente hacen parte de un grupo cada vez menor que obtuvieron su trabajo previo a la apertura económica, el resto de los trabajadores mantiene en vilo estos derechos. (GHAI, 2003)

En cuanto a la generación de empleo, la UNICEF para Colombia, en el año 2002, argumenta que la meta de flexibilización laboral reduce el desempleo aumentando la pobreza. En este punto, el desempleo es del 13% para el año 2020, en el 2010 de 11.8% y para el año 2000 fue de 19.7% (empleo.com, 2001) Es decir, el desempleo en Colombia se ha reducido en comparación del primer año del nuevo siglo, pero no se ha logrado mantener por debajo de

los dos dígitos, promesa neoliberal en cuanto a la generación de empleo bajo condiciones de libertad de mercado y competencia perfecta.

En tercer lugar, la seguridad social en Colombia se reduce a los trabajadores formales, significa que los trabajadores informales no cuentan con dicha protección o les cuesta mucho más su pago de manera independiente, por ello deben acudir a la protección social, es importante replantear los esfuerzos gubernamentales en cuanto a la universalidad de la seguridad social, pues en un país de trabajadores informales, el contrato formal de trabajo se convierte en un privilegio, en consecuencia, la seguridad social también.

Por último, el diálogo social, como herramienta del trabajo decente, busca mediar entre los trabajadores y sus organizaciones sindicales con el empleador, es una propuesta que a largo plazo tiende a mostrar resultados en la medida que los trabajadores puedan afiliarse a los sindicatos y que estos tengan participación democrática⁹, sin embargo, empaña este esfuerzo la constante deformación de la contratación por parte de los empleadores.

“El diálogo social lo garantiza el derecho de asociación sindical, negociación colectiva y la huelga. Es decir, el diálogo social es posible si los trabajadores se pueden sindicalizar, si los empresarios no usan formas ilegales de tercerización o persiguen a quienes se sindicalizan, y si el Estado protege los derechos de los trabajadores”.

(Escuela Nacional Sindical, 2018)

Vemos pues dos discursos que ven en el mercado laboral dos alternativas, el de la flexibilización laboral que pondera el crecimiento económico empresarial para lograr la modernización de cada Estado por encima de los derechos laborales, y el del trabajo decente, el cual plantea un crecimiento económico a la par del bienestar de los trabajadores.

⁹ “Solo 5 de cada 100 personas que trabajan están sindicalizadas, lo que representa una tasa de 4,6%, que es de las más bajas del mundo. Para aumentar la sindicalización es necesario reducir la tercerización laboral, la estigmatización y la persecución antisindical de empresas y empleadores tanto del sector público como privado. De acuerdo a los sistemas de información de la ENS, la sindicalización pasó de 833.858 sindicalizados en 2010, a 1’028.764 en 2017, lo que representa un incremento de 194.900 sindicalizados nuevos en siete años. El 52,0% de los sindicalizados hace parte del sector privado y el 48,0% del público, pero la tasa de sindicalización en el primero es de sólo 2,4%, mientras que en el segundo es 42,0%.

Infortunadamente algunas prácticas sindicales, prácticas empresariales antisindicales y la inestabilidad e inseguridad laboral provocan fragmentación del movimiento sindical que no contribuye al fortalecimiento del sindicalismo como actor socio-político del mundo del trabajo. El 80% de las 5.523 organizaciones sindicales del país tiene menos de 100 afiliados, y eso disminuye el poder de la negociación colectiva” (Escuela Nacional Sindical, 2018)

Dichas alternativas no parecen converger en ningún punto, por ello, bajo la flexibilización laboral no parece ser posible encontrar grandes avances en los índices de trabajo decente, a su vez que este último no puede ser posible bajo los mandatos de la flexibilización laboral, pues los derechos laborales en esta son maleables, hecho que sin duda es contrario a los principios del trabajo decente.

6. CONCLUSIONES:

La posguerra, la caída de la URSS y la crisis en los Estados de bienestar crearon el caldo de cultivo perfecto para la llegada y establecimiento del neoliberalismo tanto en las potencias económicas como en los países periféricos, entre ellos Colombia. En consecuencia, los mandatos del consenso de Washington direccionaron los diferentes mercados a la competencia propia del neoliberalismo, entre ellos el mercado laboral entregado al orden civil y comercial. (Harvey, 2007)

El nuevo mercado laboral es intervenido por el neoliberalismo, determinando que la rigidez propia de dicho mercado imposibilita el crecimiento económico, la productividad y la contratación, pues los altos costos del contrato formal de trabajo impiden la entrada al mercado laboral de desempleados. Sin embargo, estas aspiraciones son contrastadas con el poco aumento ocupacional, la pérdida crónica de derechos laborales y un inestable proyecto de vida de los trabajadores. (Vélez, 2013)

En este escenario la flexibilización laboral se inserta para reconfigurar la estructura laboral, volviendo laxas las disposiciones normativas que se consideran rígidas, como la duración indefinida de los contratos laborales, las prestaciones sociales e incluso la remuneración económica, a la vez que desregula disposiciones laborales entregándoselas al orden civil o comercial, naciendo de esta manera contratos atípicos que desconocen las garantías laborales tanto nacionales como supranacionales. (Isaza, 2003)

En consecuencia, el orden jurídico actual permite la contratación civil o comercial para trabajadores, quienes en un escenario laboral flexibilizado, se reconfiguran como una clase social alterna a la existente previa al capitalismo. Nace pues el precariado, cuyos miembros son trabajadores que no conocen las garantías y principios laborales de las cuales gozan los

proletarios. En su esencia, el precariado es una clase social egoísta, limitada por la inestabilidad laboral producida por la flexibilización laboral, que no busca reivindicaciones laborales, mucho menos opta por afiliarse a sindicatos, pues su tipo de contratación atípico no se lo permite, ni su alta ocupación profesional, mucho menos el interés. (Standing, 2012)

Así pues, los sindicatos tienden a desaparecer tal como los conocemos, el mundo neoliberal y los avances tecnológicos sacan de las fábricas a los trabajadores, siendo las organizaciones de trabajadores instituciones democráticas que en su estructura normativa se anquilosan en el pasado laboral, omitiendo que el mundo del trabajo va al ritmo del libre mercado. (Semillero Asuntos del Mundo del Trabajo, 2020)

De esta manera, es necesaria una modernización de los sindicatos, ampliando su espectro a trabajadores que no cuentan con un contrato formal de trabajo, que expanda su esencia reivindicativa a la sociedad, creando frentes amplios con movimientos sociales y políticos afines. A su vez, es importante que los sindicatos logren unir a los trabajadores informales, trabajadores sin un empleador visible y a los artistas para que, conforme a sus necesidades, posicionen sus visiones de país y del trabajo en escenarios democráticos. Por último, las organizaciones de trabajadores deben optar por una negociación colectiva también globalizada, que ejerza presión no solo desde la empresa, sino desde la unión sindical internacional.

El neoliberalismo y la flexibilización laboral lograron desnaturalizar los sindicatos al punto de transformarlos en apéndices empresariales, está en manos de los mismos sindicatos reivindicativos construir nuevas alternativas en el marco de la globalización y aprovechar las dinámicas tecnológicas y para adaptar las relaciones de trabajo con sus organizaciones de trabajadores para crecer y no quedar en el olvido como una institución jurídica agonizante.

7. REFERENCIAS

Álvarez, J. E. (2006). Las reformas estructurales y la construcción del orden neoliberal en Colombia. *CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales*, 247-284.

Benavides, J. L. (2010). Contrato de prestación de servicios. Dificil delimitación frente al contrato realidad. *Revista Derecho del Estado*, núm. 25, 85-115.

- Betancourt, R. B. (2019). *El contrato sindical en Colombia*. Bogotá: U. Externado de Colombia.
- Blanco, Ó. A. (2007). Las Empresas de Servicios Temporales en Colombia. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 231-237.
- COLOMBIA, Congreso de la República. ley 83 de 1931
- COLOMBIA, Congreso de la República. Ley 50 de 1990
- COLOMBIA, Congreso de la República. ley 789 de 2002
- COLOMBIA, Congreso de la República. Ley 1122 de 2007
- COLOMBIA, Congreso de la República. Ley 1562 de 2012
- COLOMBIA, Ministerio del trabajo. Cartilla contrato sindical 2010.
- COLOMBIA, Ministerio del Trabajo. Resolución número 2021 de 2018
- COLOMBIA, Presidente de la República. Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950.
- COLOMBIA, Presidente de la República. Decreto 1433 de 1983
- COLOMBIA, Presidente de la República. Decreto 4369 de 2006 incorporado en el Decreto Único Reglamentario No. 1072 de 2015
- COLOMBIA, Presidente de la República. Decreto 4369 de 2006
- COLOMBIA, Presidente de la República. Decreto 1429 de 2010
- COLOMBIA, Presidente de la República. Decreto 0723 de 2013
- COLOMBIA, Presidente de la República. Decreto 039 de 2016
- DANE. (13 de octubre de 2020). *DANE información para todos*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>
- Duarte, M. A. (2013). TELETRABAJO, CONTRATO A TÉRMINO FIJO Y TRABAJO A DOMICILIO: ¿DESINCENTIVOS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL, O ESTRATEGIAS DE FLEXIBILIZACIÓN? *UNIVERSIDAD DE LOS ANDES*.

- Echeverri, J. A. (21 de Septiembre de 2020). *El país de los 3.240 sindicalistas asesinados*. Obtenido de Escuela Nacional Sindical: <https://ail.ens.org.co/informe-especial/el-pais-de-los-3-240-sindicalistas-asesinados/>
- Elempleo.com. (12 de enero de 2001). *elempleo.com*. Obtenido de El desempleo mantuvo su nivel en el 2000: <https://www.elempleo.com/co/noticias/noticias-laborales/el-desempleo-mantuvo-su-nivel-en-el-2000-1561#:~:text=La%20tasa%20de%20desempleo%20con,se%20increment%C3%B3%20en%20172.000%20personas.>
- Escuela Nacional Sindical(2018). *Colombia sigue en déficit de Trabajo Decente y de protección social a la vejez*. Medellín: Agencia de Información Laboral – AIL.
- Farrás, J. P. (2011). Situación de la subcontratación en América Latina y perspectivas para su regulación: informe final Proyecto Redlat. *Escuela Nacional Sindical. Ensayos laborales no.20*.
- Forero, R. Á. (30 de julio de 2018). Uso indiscriminado del contrato prestación de servicios. *Dinero*, pág. 1.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122 (2003), núm. 2, 125-160.
- Harari, Y. N. (2015). *Homo Deus: Breve historia del mañana*. Barcelona: Harvill Secker.
- Harvey, D. (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Ediciones Akal.
- Isaza, J. G. (2003). Flexibilización laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. *REviSTA EQUIDAD Y DESARROLLO*, 10-40.
- Lozano, W. (1998). Desregulación laboral, Estado y mercado en América Latina: balance y retos sociopolíticos. *Perfiles Latinoamericanos Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 13, 113-151.
- Malespín, F. (2002). Globalización, Mercado Laboral y Desregulación de las Relaciones Laborales. *Revista de Derecho Universidad Centroamericana, Facultad de Ciencias*, 259-272.
- Marx, K., & Engels, F. (2012). *El manifiesto del partido comunista*. Madrid: Nordica libros.
- Mesa, V. A. (2017). El sindicalismo en Colombia: informe mensual. *Fedesarrollo*, 3-11. Obtenido de <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>
- Rendón, C. E. (1999). Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina. *Universidad Nacional de Colombia*.
- Restrepo, D. M., & Hawkins, D. (13 de julio de 2020). *Razón pública*. Obtenido de Las condiciones del teletrabajo durante la pandemia: <https://razonpublica.com/las-condiciones-del-teletrabajo-la-pandemia/>

- Rincón, M. C. (25 de septiembre de 2019). Según el Ministerio de Trabajo, el 35,3% de las personas laborando tiene contrato escrito. *La república*.
- Santamaría, J. C. (1998). *El déficit social neoliberal: Del Estado del bienestar a la sociedad de la exclusión*. Editorial SAL TERRAE.
- Semillero Asuntos del Mundo del. (2020). El contrato sindical: usos y efectos sobre los trabajadores y sus organizaciones sindicales en Colombia (2010-2019). Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, *Universidad de Antioquia*.
- Standing, G. (2012). *El precariado, una nueva clase social*. Barcelona: Pasado & Presente.
- Standing, G. (2014). Por qué el precariado no es un «concepto espurio». *SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO* 82, 7-16.
- OIT. Conferencia Internacional del Trabajo 90.a reunión., 2002
- OIT. Convenio 087 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación 1950.
- Urrego A., M. A., & Gómez, J. (2000). Sindicalismo y política: los trabajadores colombianos ante la globalización neoliberal. *Cinep, B. A*, 160-170.
- Vélez, M. A. (2013). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Universidad Pontificia Bolivariana*,.
- Villar, A. G. (2011). El trabajador precario y la construcción del precariado como sujeto del cambio. *Revista internacional de filosofía*, 209-217.