

**UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA**



**CONSECUENCIAS DE LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA PARA LOS
TRABAJADORES Y EL SINDICALISMO DURANTE EL PERIODO 2002-2010**

**Patricia Cifuentes Osorio
Paula Andrea Guerrero León**

Ensayo Académico

**ASESOR METODOLÓGICO:
Clara Inés Domínguez
Profesora UMNG**

**II TRIMESTRE
ESPECIALIZACIÓN EN FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
FACULTAD DE ECONOMÍA
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
BOGOTÁ
15 DE ABRIL DE 2011**

**CONSECUENCIAS DE LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA PARA LOS
TRABAJADORES Y EL SINDICALISMO DURANTE EL PERIODO 2002-2010**

**PRESENTADO POR
Patricia Cifuentes Osorio
Paula Andrea Guerrero León**

**ASESOR METODOLÓGICO:
Clara Inés Domínguez**

**ASESOR TEMÁTICO
Patricio Sambonino Rivera**

**II TRIMESTRE
ESPECIALIZACIÓN EN FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
FACULTAD DE ECONOMÍA
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
BOGOTÁ 15 DE ABRIL DE 2011**

NOTA DE ACEPTACIÓN

FIRMA DEL PRESIDENTE DEL JURADO

FIRMA DEL JURADO

Bogotá, 15 de abril de 2011

TABLA DE CONTENIDO	
Título	Pág.
1. RESUMEN	5
2. ABSTRACT	6
3. HOJA DE PRESENTACIÓN	7
4. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	8
5. TEMA	9
6. OBJETIVOS	10
7. INTRODUCCIÓN	11
8. JUSTIFICACIÓN	13
9. MARCOS DE REFERENCIA	14
9.1. Marco Teórico	14
9.2. Marco Conceptual	15
10. AUMENTO DE LA JORNADA LABORAL Y RECORTE DE HORAS EXTRA	17
11. MENOS SINDICATOS, MÁS EXPLOTACIÓN	22
12. PÉRDIDA DEL DERECHO A LA HUELGA	24
13. COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	25
14. CONCLUSIONES	27
15. PRESUPUESTO	29
16. BIBLIOGRAFÍA	30
17. CIBERGRAFÍA	31

1. RESUMEN

El presente trabajo hace una breve descripción de la normatividad que se aprobó durante el periodo 2002-2010 en materia laboral y que se aplicó a los trabajadores colombianos, se hace un análisis de cómo ha afectado sus condiciones laborales y cómo éstas decayeron gracias a la aplicación de dichas leyes. Así mismo se analiza cómo dicha normatividad ha afectado los derechos sindicales de los trabajadores y como esto ha perjudicado a los sindicatos al tener menos trabajadores afiliados a los mismos y menos trabajadores organizados que defiendan sus derechos.

Las principales normas vistas en el presente trabajo son la ley 789 de 2002, la ley 790 de 2002, la ley 1210 de 2008, la ley 1221 de 2008 y la ley 1233 de 2008. Hay otras que también hicieron algunas modificaciones pero las anteriores son las más significativas. Se trabajó con conceptos de organizaciones de amplia trayectoria de oposición y demostró que con esas modificaciones el país tuvo un retroceso en materia laboral y sindical.

2. ABSTRACT

The present work does a brief description of the laws that approved during the period 2002-2010 in labor matter and that was applied to the Colombian workers, an analysis is done of how it has affected them working conditions and how these declined thanks to the application of the above mentioned laws. Likewise there is analyzed how said laws has affected the trade union rights of the workers and as this it has harmed to the unions on having had fewer workers affiliated to the same ones and fewer organized workers who defend his rights.

The principal laws analyzed in the present work they are the law 789 of 2002, the law 790 of 2002, the law 1210 of 2008, the law 1221 of 2008 and the law 1233 of 2008. There are others that also did some modifications but the previous ones they are her more significant. One worked with concepts of organizations of wide path of opposition and demonstrated that with these modifications the country had a setback in labor and union matter.

3. HOJA DE PRESENTACIÓN

FACULTAD	Ciencia Económicas
PROGRAMA ACADÉMICO	Especialización en Finanzas y Administración Pública
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Demografía y Economía Laboral - Política Económica - Redes sociales
ÁREA TEMÁTICA O TEMA	Legislación laboral
TÍTULO	CONSECUENCIAS DE LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA PARA LOS TRABAJADORES Y EL SINDICALISMO DURANTE EL PERIODO 2002-2010
PALABRAS CLAVE	Ley, reforma, trabajador, sindicato
GRUPO	B
FECHA	15 de abril de 2011
ASESOR TEMÁTICO	
Clara Inés Domínguez	
ESTUDIANTES	
Nombre	Código
Patricia Cifuentes Osorio	4401015
Paula Andrea Guerrero León	4401020

4. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

4.1. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Luego de conocer las líneas de investigación que maneja y desarrolla la Universidad Militar Nueva Granada, se ha definido que las más relacionadas con el tema a tratar en el presente trabajo son las Siguietes:

- **Demografía y Economía Laboral;** esta línea de investigación tiene directa relación, pues se va a trabajar con un sector específico de la Sociedad que se ha visto afectado económicamente por las reformas laborales que se realizaron entre el 2002 y el 2011
- **Política Económica;** se escogió esta línea porque se quiere mirar como las reformas en materia económica han afectado a los trabajadores en Colombia.
- **Redes sociales;** esta línea es una de las más importantes para el tema a tratar pues además de las reformas laborales que afectan la economía de los trabajadores también se va a mirar cómo se han visto afectados los sindicatos en Colombia con dichas reformas y cuáles han sido los principales derechos sindicales que se perdieron durante el mismo periodo.

5. TEMA

El tema a desarrollar es la pérdida de derechos laborales y sindicales en la sociedad colombiana, situación que se ha materializado aspectos como la tercerización laboral, disminución de la organización sindical, el desplazamiento de los sindicalistas, entre otros.

La principal causa que genera esta situación se ve señalada principalmente en la falta de garantías en la legislación laboral, especialmente, en la cantidad de beneficios que proporciona el Gobierno Nacional hacia al sector privado, por tal motivo, estos beneficios que van en contraposición con el bienestar de los trabajadores, trayendo como consecuencias, que los trabajadores no conozcan sus derechos, proporcionar persecución sindical en el sentido de macartizar a sus dirigentes y organizaciones haciendo una campaña negativa sobre ellos, para, los busquen, no se afilien, no se organicen y no defiendan sus derechos.

6. OBJETIVOS

Objetivo General

Definir cuáles han sido los principales derechos laborales y sindicales que se han visto perjudicados en las vigencias de 2002-2010.

Objetivos Específicos

- Determinar qué derechos laborales se han perdido durante los últimos 8 años.
- Definir qué derechos sindicales se han visto más perjudicados durante los últimos 8 años.
- Determinar una alternativa para mejorar la situación laboral en Colombia.

7. INTRODUCCIÓN

El periodo a analizar se enfoca en las administraciones gubernamentales del ex presidente, Álvaro Uribe Vélez, vigencias comprendidas del año 2002 hasta el año 2010, asimismo, se tratará la legislación Colombiana con respecto a la situación laboral y sindical. Se examinará la situación en general de los trabajadores Colombianos y en particular se tomará a un sector de la sociedad civil conocido como el sindical.

Durante la década de los años 80 y principios de los años 90, los países de América Latina sufrieron una serie de cambios en sus políticas económicas y sociales, materializadas en modificaciones a sus Constituciones Políticas, causadas por el cambio de modelo económico, que se empezó a imponer a los países subdesarrollados como supuesto modelo de única forma de desarrollo. Estos países pasaron de ser Estados Benefactores a Estados Neoliberales, a Estados de Libre Mercado.

Con la Constitución Política de 1991, Colombia, al igual que el resto de los países de América Latina, atravesó por serios cambios en materia económica, política y social, esto debido a la falta de soberanía de sus gobernantes y del alto nivel de endeudamiento externo que condujo al país a someterse a imposiciones económicas expresadas a través del Consenso de Washington y el Fondo Monetario Internacional - FMI, por este motivo se momento se empezó a legislar en contra de los trabajadores Colombianos y a favor y en defensa del sector privado Colombiano como transnacional.

La pérdida de los fines esenciales del estado¹, causado por el impulso de las políticas neoliberales ha agravado la inequidad económica, la concentración de la riqueza y de la tierra, esto ha conducido a que el país pase a ser uno de los que mayor desigualdad y exclusión económica y social padece, en relación con los demás países del mundo, por ejemplo, en Colombia hay 20 millones pobres y 8 millones de indigentes y la distribución del ingreso cada vez es peor, del mismo modo, la situación del sindicalismo en Colombia es de las más difíciles en todo el mundo, en 2002, el 85% de los sindicalistas asesinados en el mundo eran Colombianos; en 2003, el 73%; en 2004 el 66% y en 2005 el 61%.

El sindicalismo es un ejercicio muy importante en cualquier País que se considere

¹ Constitución Política de Colombia, Artículo 2. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

democrático, lo anterior teniendo en cuenta, que esta condición debe cumplir con tres funciones principales:

1. organizar a los trabajadores
2. hacer que se cumpla la contratación colectiva
3. defender el derecho de huelga para que garantice que habrá derecho a la contratación colectiva.

Según lo expresado por el “PROGRAMA DE DESARROLLO SINDICAL PAIS”, se manifiesta lo siguiente; “Durante los casi 100 años de existencia del sindicalismo Colombiano, no ha sido posible que la Sociedad y el Estado lo incluyan de manera permanente y estable como parte del sistema político democrático. Las relaciones laborales se han construido con este trasfondo, el sindicalismo es identificado como enemigo del Estado y de las empresas, lo que ha generado y alimentado una arraigada cultura antisindical en el país. Este tratamiento hostil se profundiza y agrava con el actual Gobierno, porque además del deterioro creciente del equilibrio de poderes y del sistema de garantías de los derechos, durante los últimos siete años se ha llevado a cabo un modelo económico y político contra los/as trabajadores/as y sus organizaciones sindicales”²

² PROGRAMA DE DESARROLLO SINDICAL PAIS: COLOMBIA – PPC. DOCUMENTO DE TRABAJO FINAL. Comité Ejecutivo Coordinador. Octubre de 2010. Anexo 1. Contexto País Colombia. Pág. 2

8. JUSTIFICACIÓN

Se trabajó con documentos de instituciones tradicionalmente conocidas como de izquierda, pues ellos han construido documentos que explican muy bien la situación que se abordó, sus documentos contribuyen al debate y las principales organizaciones son la Escuela Nacional Sindical –ENS-, la Central Unitaria de Trabajadores –CUT- y el Centro de Estudios del Trabajo –CEDETRABAJO-.

Las líneas de investigación que se abordaron son *Demografía y economía laboral*, pues esta se ocupa de un sector específico de la Sociedad que se ha visto afectado económicamente por las reformas laborales que se realizaron durante el periodo 2002-2010. *Política económica*, porque se miró como las reformas en materia económica han afectado a los trabajadores en Colombia y *redes sociales*, pues además de las reformas laborales que afectan la economía de los trabajadores también se mira cómo se han visto afectados los sindicatos en Colombia con dichas reformas y cuáles han sido los principales derechos sindicales que se perdieron durante el mismo periodo.

Asimismo, se utilizó el método histórico, pues desde esta perspectiva, permite conocer los diferentes cambios que ocurrieron en Colombia durante el periodo trabajado en materia de legislación laboral y derechos sindicales, de igual forma se trabajó con el método deductivo, que permite que a partir del conocimiento general se llegue a un conocimiento particular, en este caso se sabe que la legislación Colombiana de los últimos ocho años ha afectado los derechos laborales y sindicales y se da a conocer que tanto ha perjudicado a los actores involucrados.

Las técnicas que se utilizaron para recopilar la información necesaria para la elaboración del ensayo son; por un lado la observación documental, pues con esta técnica se encontraron los insumos básicos para construir una idea de manera coherente y por el otro, la revisión de trabajos de grado, que permitió aportar en la esquematización de la presentación del ensayo.

El documento podrá ser utilizado como herramienta de denuncia ante organismos internacionales que están interesados y preocupados por la situación actual de los trabajadores Colombianos. Las principales beneficiadas son las mismas organizaciones que serán la fuente de la información inicial, les permitirá tener un panorama más claro acerca de la problemática de los trabajadores Colombianos en materia laboral. No será muy útil para el Gobierno nacional a quien no le interesa que salga a la luz pública la problemática laboral en Colombia, pues la tendencia de los últimos años ha sido cubrir la realidad con un manto gris que dice que todo está bien y que el país no tiene problemas bajo la premisa: “Colombia un país en progreso”

9. MARCOS DE REFERENCIA

9.1. Marco Teórico

Como se ha mencionado anteriormente, desde una mirada crítica, la legislación que en materia laboral se desarrolló durante los dos periodos presidenciales del ex presidente, Álvaro Uribe Vélez (2002-2010), fueron las reformas que no beneficiaron positivamente a los trabajadores, por tal motivo, abre el debate para responder el siguiente interrogante, ¿Colombia es un país en progreso y progreso para quién?, esto en aras de fortalecer la discusión que está en boga sobre el tema, a continuación se mencionarán las Leyes, Actos Legislativos y Decretos que en la materia se crearon:

- Ley 789 de 2002, “Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”.
- Ley 790 de 2002, “Por el cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al presidente de la república”.
- Ley 1210 de 2008, “Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 numeral 4 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1221 de 2008, “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1233 de 2008, “Por medio de la cual se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social, se crean las contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, y a las Cajas de Compensación Familiar, se fortalece el control concurrente y se dictan otras disposiciones”.
- Acto Legislativo 01 de 2005, Por el cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política.
- Ley 1309 de 2009, “Por la cual se modifica la Ley 599 de 2000 relativa a las

conductas punibles que atentan contra los bienes jurídicamente protegidos de los miembros de una organización sindical legalmente reconocida”.

- Decreto 535 de 2009, “Por el cual se reglamenta el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo”.

La revisión de estos documentos permitió desarrollar tanto el objetivo general como los objetivos específicos que se plantearon, las leyes enumeradas han contribuido a impedir que se ejerzan los derechos de las organizaciones sindicales; a la reducción de costos laborales modificando la jornada laboral, disminuyendo el pago para días festivos y domingos, reduciendo las tablas de indemnización para despidos injustos; a permitir la fácil creación de cooperativas de trabajo asociado que generan detrimento de las condiciones laborales.

9.2. Marco Conceptual

Los términos utilizados están interrelacionados y se encuentran enmarcados en los temas político, administrativo y económico, a continuación se hará una enumeración de los mismos, para establecer una idea, unas pautas y unas líneas de trabajo perfiladas que permitan generar orientación sobre el tema del documento.

- **Legislación**, es “un cuerpo de leyes que regulan una determinada materia o al conjunto de leyes de un país.”³
- **Ley**, “(del latín *lex, legis*) es una norma jurídica dictada por el legislador. Es decir, un precepto establecido por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia. Su incumplimiento trae aparejada una sanción”⁴.
- **Actos Legislativos**, “Actuación deliberada de competencia formal y material del Poder Legislativo, orientada a la creación de derecho positivo. Implica un proceso complejo y colegiado toda vez que genera situaciones jurídicas de aplicación general abstracta, impersonal y obligatoria. El acto legislativo también puede crear situaciones jurídicas particulares y concretas como es el caso de los decretos”⁵. Los Actos Legislativos se usan cuando se busca modificar la Constitución en parte o en su totalidad.
- **Decretos**, “es un tipo de acto administrativo emanado habitualmente del

³ <http://es.wikipedia.org/wiki/Legislaci%C3%B3n>

⁴ <http://es.wikipedia.org/wiki/Ley>

⁵ <http://www.definicion.org/acto-legislativo>

poder ejecutivo y que, generalmente, posee un contenido normativo reglamentario, por lo que su rango es jerárquicamente inferior a las leyes”⁶.

- **Trabajador**, “es una persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre. Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona jurídica, denominada empleador o empresario; o bien como trabajador independiente o autónomo”.⁷
- **Sindicato**, “es una organización integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral, respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente”⁸. “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”⁹
- **Sindicalista**, “se aplica a la persona que pertenece a un sindicato o que es partidaria del sindicalismo.”¹⁰
- **Gobierno**, “(del griego κυβερνάω *kubernáo* "pilotar un barco"), en general, son las autoridades que dirigen, controlan y administran las instituciones del Estado el cual consiste en la conducción política general o ejercicio del poder del Estado. En sentido estricto, habitualmente se entiende por tal al órgano (que puede estar formado por un Presidente o Primer Ministro y un número variable de Ministros) al que la Constitución o la norma fundamental de un Estado atribuye la función o poder ejecutivo, y que ejerce el poder político sobre una Sociedad. En términos amplios, el Gobierno es aquella estructura que ejerce las diversas actividades estatales, denominadas comúnmente poderes del Estado (funciones del Estado). El Gobierno, en sentido propio, tiende a identificarse con la actividad política.”¹¹

⁶ <http://es.wikipedia.org/wiki/Decreto>

⁷ <http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador>

⁸ <http://es.wikipedia.org/wiki/Sindicato>

⁹ Artículo 23, punto 4, Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948. París.

¹⁰ <http://es.thefreedictionary.com/sindicalista>

¹¹ <http://es.wikipedia.org/wiki/Gobierno>

10. AUMENTO DE LA JORNADA LABORAL Y RECORTE DE HORAS EXTRA

Ley 789 de 2002, “Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”.

Como argumento para la realización de la reforma laboral materializada en la presente ley el Gobierno sostuvo que uno de sus propósitos era la creación de 160.000 empleos al año. Esta ley generó flexibilización de normas laborales, se redujeron los costos laborales modificando la jornada diurna que se convirtió en jornada de 6 a.m. a 10 p.m., disminuyendo el pago de dominicales y días festivos pasando de un pago del 300% a un pago del 275% y jornada nocturna y reduciendo las tablas de indemnización por despido injustificado, pasando de que para un salario menor o igual a 10 salarios mínimos se pagará 30 días el primer año y 20 días adicionales por los siguientes años a 20 días el primer año y 15 días los siguientes años, a pesar de la reforma, esta no cumplió con la meta propuesta.

En primer lugar, la ley 789 de 2002, en su artículo 30 establece lo siguiente;

“Artículo 30. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo;*
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;*
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;*
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.*

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

La ley reduce las condiciones laborales de los jóvenes aprendices, al excluir la posibilidad de que el contrato de aprendizaje sea regulado a través de negociación colectiva, además de que no paga el 100% del salario mínimo si no es universitario, así cumpla con la jornada laboral completa.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pénsum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica”.

Lo anterior evidencia, que dicha ley reduce las condiciones laborales de los jóvenes aprendices, al excluir la posibilidad de que el contrato de aprendizaje se regulado a través de negociación colectiva, además de que establece que no se paga el 100% del salario mínimo legal, si no es universitario, así cumpla la jornada laboral completa.

De la misma forma, en los artículos 6, 8, 10 y 11 de la presente ley 789 de 2002, señalados a continuación;

“Artículo 6°. Recursos para el fomento del empleo y protección al desempleo. Las Cajas de Compensación Familiar administrarán en forma individual y directa o asociada con otra u otras Cajas un fondo para apoyar al empleo y para la protección al desempleado conforme los artículos 7°, 10 y 11 de la presente ley. El Gobierno determinará la forma en que se administrarán estos recursos cuando no puedan ser gestionados directamente por la Caja de Compensación Familiar...”

“Artículo 8°. Subsidio al desempleo. Como mecanismo de intervención para eventos críticos que presenten los ciclos económicos, créase el subsidio temporal al desempleo administrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual se otorgará en las épocas que señale el Gobierno Nacional, previo concepto del Conpes.

El Gobierno Nacional reglamentará los requisitos de selección y el número de beneficiarios, monto y duración del subsidio, y las condiciones que deben tenerse para acceder y conservar el derecho al subsidio, teniendo en cuenta los recursos presupuestales disponibles, así como lo referente a los convenios de cooperación o interadministrativos necesarios para la ejecución del programa...”

“Artículo 10. Régimen de apoyo para desempleados con vinculación anterior a las cajas de compensación familiar. Los Jefes cabeza de Hogar que se encuentren en situación de desempleo luego de haber estado vinculados al sistema de Cajas de Compensación Familiar no menos de 1 año dentro de los tres años anteriores a la solicitud de apoyo, tendrán derecho con cargo a los recursos del fondo para el fomento del empleo y la protección del desempleo de que trata el artículo 6° de la presente ley a los siguientes beneficios, por una sola vez y hasta que se agoten los recursos del fondo...”

“Artículo 11. Régimen de apoyo para desempleados sin vinculación anterior a cajas de compensación familiar. Con cargo al cinco por ciento (5%) del fondo para el fomento del empleo y la protección del desempleo de que trata el artículo 6 de la presente ley, las Cajas establecerán un régimen de apoyo y fomento al empleo para jefes cabeza de hogar sin vinculación anterior a las Cajas de Compensación Familiar, que se concretará en un subsidio equivalente a un salario y medio mínimo legal mensual, el cual se otorgará en seis cuotas mensuales iguales, las cuales se podrán hacer efectivas a través de aportes al sistema de salud, o bonos

alimenticios o educación, según la elección que haga el beneficiario...

Permiten crear y reglamentar un subsidio temporal al desempleo, “como mecanismo de intervención para eventos críticos que presenten los ciclos económicos”¹², que en la práctica está cubriendo actualmente sólo al 3% de la población desempleada y que además da un monto mínimo a quién lo solicita, “equivalente a un salario y medio mínimo legal mensual, el cual se dividirá y otorgará en seis cuotas mensuales iguales”¹³ en cifras del 2011 significaría un valor de 6 cuotas mensuales de \$133.900 mensuales para pagar transportes, alimentación, servicios públicos y colegio de los hijos.

Tabla 2. Efectos de la reforma sobre los ingresos de un trabajador.¹⁴

Norma	Régimen anterior	Con reforma
Jornada nocturna ordinaria	De 6 PM a 6 AM	De 10 PM a 6 AM
Jornada dominical y festiva	Doble remuneración ordinaria	75% remuneración ordinaria
Indemnización despido sin justa causa, trabajadores < 10 salarios mínimo y < 1 año antigüedad	Remuneración equivalente a 45 días ordinarios	Remuneración equivalente a 30 días ordinarios
Indemnización despido sin justa causa, trabajadores ≥ 10 salarios mínimo y < 1 año antigüedad	Remuneración equivalente a 45 días ordinarios	Remuneración equivalente a 20 días ordinarios
Indemnización despido sin justa causa, trabajadores < 10 salarios mínimo y antigüedad ↔ 1-5 años	Remuneración equivalente a 45 días ordinarios + 15 días por cada año de antigüedad	Remuneración equivalente a 30 días ordinarios + 20 días por cada año de antigüedad
Indemnización despido sin justa causa, trabajadores > 10 salarios	Remuneración equivalente a 45 días ordinarios + 15	Remuneración equivalente a 20 días ordinarios + 15

¹² Ley 789 de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Artículo 8

¹³ Ley 789 de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Artículo 10. Inciso a.

¹⁴ Aurelio Suárez, *Confianza inversionista, economía Colombiana primera década del siglo XX*, pág. 96.

mínimo y antigüedad ↔ 5-10 años	días por cada año de antigüedad	días por cada año de antigüedad
Indemnización despido sin justa causa, trabajadores < 10 salarios mínimo y antigüedad ↔ 5-10 años	Remuneración equivalente a 45 días ordinarios + 20 días por cada año de antigüedad	Remuneración equivalente a 30 días ordinarios + 20 días por cada año de antigüedad
Indemnización despido sin justa causa, trabajadores > 10 salarios mínimo y antigüedad ↔ 5-10 años	Remuneración equivalente a 45 días ordinarios + 20 días por cada año de antigüedad	Remuneración equivalente a 20 días ordinarios + 15 días por cada año de antigüedad
Indemnización despido sin justa causa, trabajadores < 10 salarios mínimo y antigüedad de más 10 años	Remuneración equivalente a 45 días ordinarios + 40 días por cada año de antigüedad	Remuneración equivalente a 30 días ordinarios + 20 días por cada año de antigüedad
Indemnización despido sin justa causa, trabajadores > 10 salarios mínimo y antigüedad de más 10 años	Remuneración equivalente a 45 días ordinarios + 40 días por cada año de antigüedad	Remuneración equivalente a 20 días ordinarios + 15 días por cada año de antigüedad
Valor mensual contrato de aprendizaje	1 salario, mínimo-relación obrero-patronal, contrato laboral	75% salario mínimo, contrato de servicios tipo civil

11. MENOS SINDICATOS, MÁS EXPLOTACIÓN

Ley 790 de 2002, “Por el cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al Presidente de la República”.

En esta Ley se reglamentó el “Programa de Renovación de la Administración Pública” –PRAP-, expresado principalmente en su artículo 1, de la siguiente manera:

*“**Artículo 1o. Objeto.** La presente ley tiene por objeto renovar y modernizar la estructura de la rama ejecutiva del orden nacional, con la finalidad de garantizar, dentro de un marco de sostenibilidad financiera de la Nación, un adecuado cumplimiento de los Fines del Estado con celeridad e inmediatez en la atención de las necesidades de los ciudadanos, conforme a los principios establecidos en el artículo 209 de la C.N. y desarrollados en la Ley 489 de 1998.*

Para el efecto se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Se deberá subsanar problemas de duplicidad de funciones y de colisión de competencia entre organismos y entidades;*
- b) Se deberá procurar una gestión por resultados con el fin de mejorar la productividad en el ejercicio de la función pública. Para el efecto deberán establecerse indicadores de gestión que permitan evaluar el cumplimiento de las funciones de la Entidad y de sus responsables;*
- c) Se garantizará una mayor participación ciudadana en el seguimiento y evaluación en la ejecución de la función Pública;*
- d) Se fortalecerán los principios de solidaridad y universalidad de los servicios públicos;*
- e) Se profundizará el proceso de descentralización administrativa trasladando competencias del orden nacional hacia el orden Territorial;*
- f) Se establecerá y mantendrá una relación racional entre los empleados misionales y de apoyo, según el tipo de Entidad y organismo;*
- g) Se procurará desarrollar criterios de gerencia para el desarrollo en la gestión pública.”*

Esta normatividad generó reformas de reestructuración en 412 entidades a nivel nacional y descentralizado, suprimiendo más de 38 mil cargos y liquidando varias empresas para acabar con el sindicato y las convenciones colectivas, esto con el fin de crear entidades públicas nuevas, con diferentes nombres y condiciones peores condiciones laborales o ceder espacio para la participación del privado en las mismas condiciones.

Además a través del artículo 2

“artículo 2o. Fusión de Entidades u Organismos Nacionales. El Presidente de la República, como suprema autoridad administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 15 del artículo 189 de la Constitución Política, podrá disponer la fusión de entidades u organismos administrativos del orden nacional, con objetos afines, creados, organizados o autorizados por la ley, cuando se presente al menos una de las siguientes causales:

a) Cuando la institución absorbente cuente con la capacidad jurídica, técnica y operativa para desarrollar los objetivos y las funciones de la fusionada, de acuerdo con las evaluaciones técnicas;

b) Cuando por razones de austeridad fiscal o de eficiencia administrativa sea necesario concentrar funciones complementarias en una sola entidad;

c) Cuando los costos para el cumplimiento de los objetivos y las funciones de la entidad absorbida, de acuerdo con las evaluaciones técnicas, no justifiquen su existencia;

d) Cuando exista duplicidad de funciones con otras entidades del orden nacional;

e) Cuando por evaluaciones técnicas se establezca que los objetivos y las funciones de las respectivas entidades u organismos deben ser cumplidas por la entidad absorbente;

f) Cuando la fusión sea aconsejable como medida preventiva para evitar la liquidación de la entidad absorbida. Cuando se trate de entidades financieras públicas, se atenderán los principios establecidos en el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero.”

Especialmente este artículo reglamenta la fusión de entidades públicas y se materializa la fusión de los Ministerios de salud y trabajo por medio del artículo 5 de la misma ley, conduciendo a que las políticas de trabajo y salud se diluyeran en una nueva estructura, con esta fusión se desmejoró el tema de la inspección del trabajo pues las pocas personas destinadas para esto no dieron abasto en su labor, por el contrario se dedicaron entre 2002 y 2008 a negar inscripciones de registro sindical, 236 organizaciones sindicales no pudieron ejercer sus derechos por intervenciones arbitrarias del Ministerio de Protección Social.

12. PÉRDIDA DEL DERECHO A LA HUELGA

Ley 1210 de 2008, “Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 numeral 4 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones”.

La legislación en Colombia con respecto a la Huelga es bastante restrictiva, la Organización Internacional del Trabajo –OIT, ha realizado observaciones sobre el tema en mínimo 12 aspectos, la presente ley fue expedida sin consultar la Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales, con ésta ley la declaratoria de la ilegalidad de la huelga queda en manos de los jueces, que estarán limitados por el Código Sustantivo del Trabajo- CST, y se verán obligados a declarar ilegales los ceses, paros y huelgas pues hay artículos del CST que son contrarios a la libertad sindical, al impedir que casi cualquier trabajador tenga derecho a la huelga y quién la ejerce puede ser despedido por esa razón.

“Modificó el tribunal de arbitramento obligatorio para la terminación de una huelga convirtiéndolo en un tribunal de arbitramento voluntario (con los tribunales de arbitramento los trabajadores quedan en minoría frente a los patronos y el Ministerio del Trabajo), creó un mecanismo alternativo para la solución de la huelga que prolonga por 5 días la posibilidad de buscar salidas en el marco de la Comisión de concertación de políticas salariales y laborales y, finalmente, le dio competencia al Presidente de la República para terminar las huelgas en cualquier momento si ellas afectan “de manera grave la salud, la seguridad, el orden público o la economía en todo o en parte de la población”. Sin embargo, la Corte Constitucional recientemente acaba de declarar inexecutable esta facultad. Como expresión de tales limitaciones, en 2008 se presentaron 80 acciones de protesta laboral y sindical, entre ellas apenas dos huelgas, ambas en multinacionales del sector minero: Cerromatoso y Carbones del César, el resto fueron acciones por fuera de los canales institucionales.”¹⁵

¹⁵ Panorama de la situación de los trabajadores y trabajadoras y de las organizaciones sindicales en Colombia. ENS. Mayo 2009.

13. COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Ley 1233 de 2008, “Por medio de la cual se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social, se crean las contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, y a las Cajas de Compensación Familiar, se fortalece el control concurrente y se dictan otras disposiciones”.

Esta ley habla principalmente sobre las Cooperativas de Trabajo Asociado-CTA, figura que se expandió durante el Gobierno del ex presidente Álvaro Uribe Vélez, según la Confederación de Cooperativas de Colombia, CONFECOOP, en 2002 estaban registradas 1.110 cooperativas y para el 2008 se habían triplicado llegando a 3.903, incluyendo tanto a cooperativas como a precooperativas de trabajo asociado, los asociados a dichas cooperativas se quintuplicaron, en 2002 estaban registrados 97.318 y en 2008 llegaron a ser 537.859. El costo inmensamente inferior, y una relación laboral sin derechos.

Esta forma de organización se puede señalar como “bolsas de empleo organizadas por los empleadores con algunos testaferros para abaratar la mano de obra y mantener a los trabajadores casi en esclavitud, sin derecho a negociación colectiva ni a huelga. Con esta figura se hacen dos daños: explotar a los trabajadores y enturbiar el buen nombre del cooperativismo.”¹⁶

Las consecuencias de la aplicación de cooperativas de trabajo asociados son varias y muy penosas para el desarrollo del país. Una de las consecuencias de las Cooperativas de Trabajo Asociado-CTA, es que como en teoría los trabajadores son socios y dueños de las cooperativas no los cubre el código de trabajo sino el acuerdo estatutario, lo que conduce a que los trabajadores no reciban salario sino una compensación y pierden el derecho a prestaciones legales y extralegales e incluso en muchos casos, principalmente en las ilegales pierden la seguridad social entendida esta como el sistema que integra las obligaciones del estado, la Sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar para todas las personas la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, esto lo hacen para disminuir los costos laborales.

Las Cooperativas de Trabajo Asociado-CTA, van en contravía del Estado Social de Derecho que busca asegurar a sus ciudadanos una vida digna, estas con la

¹⁶ Modelo económico, política laboral, empleo e informalidad en el Gobierno Uribe: Opinión de líderes sindicales y analistas económicos. Miguel Morantes A. (Presidente CTC). <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=Na--;4;-;-&x=20155554>

aplicación de la tercerización laboral y la intermediación, aumenta las desigualdades sociales. Así mismo, afectan el derecho a la salud siendo esta un estado necesario para vivir en condiciones dignas, muchas de ellas no afilian a sus "Socios" a la misma. Además, según la Constitución Política de Colombia toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, debe ser digno es su remuneración, estabilidad y seguridad social, la tercerización disminuye la calidad y la cantidad de los ingresos atentando contra el derecho al trabajo que en últimas busca tener una vida digna. Con relación a la estabilidad laboral, esta es la seguridad de un trabajador a mantener su puesto sin ser despedido sin justa causa, la estabilidad laboral conduce a estabilidad emocional, permite al trabajador a hacer planes a futuro, a largo plazo.

En las CTA el trabajador nunca tiene trabajo seguro, los acuerdos estatutarios establecen que un "socio" puede ser desafiliado en cualquier momento y perder su empleo sin derecho a reclamo. Como consecuencia el trabajador no podrá sindicalizarse sin correr el riesgo de ser despedido.

No hay derecho a la libre asociación, a sindicalizarse o a la huelga. Bajo el argumento de que no hay relación laboral patrono-obrero, estos no pueden constituir sindicatos, porque este derecho aplica solo para el vínculo laboral hacia un empleador. Así mismo, como no son trabajadores de la cooperativa son "dueños" no pueden hacerse huelga a ellos mismos y como además no tienen vínculo laboral con el tercer a quién prestan sus servicios, tampoco pueden vincularse a sus sindicatos.

14. CONCLUSIONES

- La disminución de los ingresos de los trabajadores agrava las desigualdades sociales y mantiene a Colombia dentro de los países más inequitativos e injustos del planeta.
- La flexibilización laboral, permite arar el camino que permita mayores márgenes de rentabilidad a la inversión extranjera en las negociaciones de los TLC.
- “La promesa del empleo basada en el crecimiento económico no tuvo mayor aplicación. Desde 2003 el desempleo creció en promedio 3.5 puntos por debajo del crecimiento del PIB, lo que evidencian que Colombia tiene mayor rigidez en las tasa de desempleo respecto al PIB de otras economías latinoamericanas.”¹⁷
- “Los resultados de la estrategia de crecimiento sustentada en recursos naturales, trabajo simple y barato son claras: una mayor desigualdad en la distribución de la riqueza. La participación de la remuneración de los trabajadores en el PIB se ha reducido, mientras que la de los beneficios y las rentas de la propiedad ganaron varios puntos.”¹⁸
- “En el 2007, cuando la economía creció en 7,5 por ciento, el desempleo se mantuvo en 11,2 por ciento”¹⁹
- Uribe prometió generar más de 2 millones de nuevos empleos en sus primeros 4 años de Gobierno, de esos 486.000 serían producto de la reforma laboral contenida en la ley 489 de 2002 y el resto como efecto de la recuperación económica del país. Hoy la tasa de desocupación es mayor al 12% es decir que son más de 2.5 millones de Colombianos en edad productiva. El desempleo de jefes de hogar, pasó de 5.5% a 6.2%, el sector público disminuyó en 8% y sólo participó con 4.6% de los ocupados nacionales.
- En 2009 la tasa de ocupación pasó de 51.9% a 53.9%, Según el DANE.

17 Balance del Gobierno Uribe: Modelo económico, política laboral, empleo e informalidad en el Gobierno Uribe (primera entrega). <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=Na--;4;-;&x=20155553>.

18 Idem.

19 Reforma laboral en Colombia es urgente y se requieren políticas estructuradas, dice Fedesarrollo. Publicación portafolio.com.co Sección Economía Fecha de publicación 30 de abril de 2010 Autor MARTHA MORALES MANCHEGO / Redacción Economía y Negocios. <http://www.portafolio.com.co/archivo/documento/CMS-7689878>

- La generación de empleo se centró en el sector informal, en 2008 fue de 58%, situación grave teniendo en cuenta que esta población centra su trabajo en ventas informales y rebusque que en general se excluyen de la protección social. No es que le persona elija este tipo de empleo, es que no encuentra otra alternativa.
- Entre 2008 y 2009 el subempleo creció en 1.9%. pasando de 38.7% en 2008 a 40.6% en 2009.
- Los jóvenes fueron los más afectados por desempleo, informalidad y precariedad laboral tomando como base el periodo 2001-2009 aportaron 5 de cada 10 desempleados en el país. El desempleo para jóvenes de estratos 1 y 2 en las grandes ciudades, que llegó al 50%.
- Las reformas deprimieron los salarios de los trabajadores y no contribuyeron al empleo, así que hay bajos ingresos y gran desocupación. Esto produce un efecto dominó en la economía en la medida en que bajos salarios implican poco consumo y el poco consumo implica pocas ventas y las pocas ventas implican poco desarrollo económico.
- Las cooperativas de trabajo asociado contribuyen a disminuir la calidad de vida de los trabajadores, pues al ser utilizadas como mecanismo de intermediación laboral, hacen que el trabajador pierda esta condición y se convierta en “socio” que presta su servicio a otra empresa, sin que se genere ninguna obligación laboral para el empresario, que la utiliza para evadir derechos laborales y precarizar las condiciones de vida de los trabajadores.
- Las cooperativas de trabajo asociado no son malas en sí, lo malo es el uso que se las da para explotar trabajadores a través de la intermediación y tercerización laboral.
- Colombia no es un país en progreso para todos los colombianos, solo lo es para un puñado de familias y élites que se han enriquecido a costa de los trabajadores.
- Colombia no es un país en progreso, sus sectores estratégicos han sido privatizados y entregados a ciertas multinacionales.
- Colombia no es un país en progreso, su soberanía ha sido disminuida a niveles de relaciones de irrespeto y sumisión con países como EEUU.

15. PRESUPUESTO

En la presente tabla se especifican los recursos humanos, técnicos y financieros con los que se va a contar para el desarrollo de la investigación.

RECURSOS				
CANTIDAD	HUMANOS	TÉCNICOS	COSTO UNITARIO	FINANCIEROS (COSTOS TOTAL)
2	Investigadores		\$ 1.000.000,00	\$ 2.000.000,00
3		Meses de internet	\$ 40.000,00	\$ 120.000,00
1		computador	\$ 1.500.000,00	\$ 1.500.000,00
1		resma de papel	\$ 10.000,00	\$ 10.000,00
200		impresiones	\$ 50,00	\$ 10.000,00
50		fotocopias	\$ 50,00	\$ 2.500,00
2		Derechos de grado	\$ 355.000,00	\$ 710.000,00
TOTALES			\$ 2.905.100,00	\$ 4.352.500,00
Tabla 1. Recursos para el desarrollo de la investigación				

16. BIBLIOGRAFÍA

- PROGRAMA DE DESARROLLO SINDICAL PAIS: COLOMBIA – PPC. DOCUMENTO DE TRABAJO FINAL. Comité Ejecutivo Coordinador. Octubre de 2010.
- EDUARDO BENAVIDES LEGARDA. Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia. Revista deslinda No 44.
- JOSÉ LUCIANO SANIN VASQUEZ. Director General Escuela Nacional Sindical – ENS Respuestas Para Revista Actualidad Laboral.
- BALANCE DEL GOBIERNO URIBE: Modelo económico, política laboral, empleo e informalidad en el Gobierno Uribe (primera entrega). Agencia de Información Laboral- ENS.
- JUAN PABLO ARANGO. Situación económica y social. 2011. CEDETRABAJO

17. CIBERGRAFÍA

- <http://es.wikipedia.org/wiki/Legislaci%C3%B3n>
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Ley>
- <http://www.definicion.org/acto-legislativo>
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Decreto>
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador>
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Sindicato>
- <http://es.thefreedictionary.com/sindicalista>
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Gobierno>
- <http://moir.org.co/EL-GOBIERNO-PERSIGUE-LEGALMENTE-AL.html>
- Reforma laboral: resultado negativo para los trabajadores. http://www.larepublica.com.co/archivos/ACTUALIDADECONOMICA/2010-01-23/reforma-laboral-resultado-negativo-para-los-trabajadores_91676.php.
- Reforma laboral en Colombia es urgente y se requieren políticas estructuradas, dice Fedesarrollo. Publicación portafolio.com.co Sección Economía Fecha de publicación 30 de abril de 2010 Autor MARTHA MORALES MANCHEGO / Redacción Economía y Negocios. <http://www.portafolio.com.co/archivo/documento/CMS-7689878>.
- Modelo económico, política laboral, empleo e informalidad en el Gobierno Uribe: Opinión de líderes sindicales y analistas económicos. Miguel Morantes A. (Presidente CTC). <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=Na--;4;-;-&x=20155554>
- LA REFORMA LABORAL Y LAS MUJERES EN COLOMBIA MÁS TRABAJO Y MENOS CALIDAD DE VIDA. www.cactus.org.co/.../mas_trabajo_menos_calidad_vida.doc.