

# Trabajo, derecho y subjetividad

Oscar Andrés López Cortés  
Adriana Constanza Cuevas Arias  
(Editores)



**UNIVERSIDAD LIBRE®**





# Trabajo, derecho y subjetividad

Oscar Andrés López Cortés  
Adriana Constanza Cuevas Arias  
(Editores)



**UNIVERSIDAD LIBRE®**

FACULTAD DE DERECHO

Bogotá D.C., Colombia 2018

Trabajo, derecho y subjetividad / Ludmila Costhek Abílio ... [et al.] ; Oscar Andrés López Cortes, Adriana Constanza Cuevas Arias, editores. -- Bogotá : Universidad Libre, 2018.

114 p. : gráf. ; 23 cm.

Incluye referencias bibliográficas.

ISBN 978-958-5466-37-1

I. Derecho laboral 2. Globalización 3. Subjetividad I. Costhek Abílio, Ludmila II. López Cortes, Oscar Andrés, ed. III. Cuevas Arias, Adriana Constanza, ed.

344.01

SCDD 21

Catalogación en la Fuente – Universidad Libre. Biblioteca

Comentarios y sugerencias:

Correo-e del autor: [oscardreslopezcortes@gmail.com](mailto:oscardreslopezcortes@gmail.com)

© Oscar Andrés López Cortés

© Adriana Constanza Cuevas Arias (Editores), 2018

© Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, 2018

© Universidad Libre Sede Principal, 2018

ISBN IMPRESO: 978-958-5466-37-1

ISBN DIGITAL: 978-958-5466-38-8

Queda hecho el depósito que ordena la ley.

Reservados todos los derechos. No se permite la reproducción total o parcial de esta obra, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros) sin la autorización previa y por escrito de los titulares del *copyright*.

Editorial: Universidad Libre

Coordinación editorial: Luz Bibiana Piragauta Correa

Correo-e: [comunicaciones@unilibre.edu.co](mailto:comunicaciones@unilibre.edu.co)

Calle 8 No. 5-80, TEL: 3821000, Bogotá D.C.

Diseño, diagramación e impresión: Imagen Editorial S.A.S.

Esta obra está cofinanciada por el Fondo de publicaciones de la Universidad Libre

Impreso en Colombia en los talleres gráficos

Imagen Editorial S.A.S.

Calle 35 Sur No. 72L-63

PBX: +57(1) 8055852

[www.imageneditorial.com](http://www.imageneditorial.com)

Bogotá D.C., Julio 2018

*Printed in Colombia*



# **UNIVERSIDAD LIBRE®**

## **Directivos**

**Jorge Alarcón Niño**  
Presidente

**Jorge Gaviria Liévano**  
Vicepresidente

**Fernando Enrique Dejanon Rodríguez**  
Rector Nacional

**Floro Hermes Gómez Pineda**  
Secretario General

**Ricardo Zopó Méndez**  
Censor Nacional

**Alejandro Muñoz Ariza**  
Director Nacional de Planeación (e)

**Julio Roberto Galindo Hoyos**  
Delegado Personal del Presidente

**Jesús Hernando Álvarez Mora**  
Rector Seccional

**Mario Alejandro López Viveros**  
Director Oficina de Relaciones  
Interinstitucionales – ORI

**Elizabeth Villarreal Correcha**  
Director Nacional de Investigaciones

**John Fitzgerald Martínez Vargas**  
Director Centro de Investigaciones Socio Jurídicas



# Índice

Introducción .....	9
<b>Aproximaciones a la categoría de <i>subjetividades</i> y <i>nuevas subjetividades</i> como representación del mundo del trabajo.....</b>	<b>13</b>
Adriana Constanza Cuevas Arias	
<b>Uberización: nuevas formas de control, organización y gestión del trabajo .....</b>	<b>25</b>
Ludmila Costhek Abílio	
<b>Reformas al marco jurídico del trabajo en Colombia 1990–2016. Tecnología de la <i>Ley</i>.....</b>	<b>43</b>
Oscar Andrés López Cortés	
<b>Eficacia de las acciones afirmativas para favorecer la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad: el caso de habitantes de la localidad de Fontibón .....</b>	<b>79</b>
Viviana Andrea Rodríguez Robayo y Sandra Milena Villarreal Castañeda	





## Introducción

Este libro es el resultado de un esfuerzo colectivo que busca construir un mapa de tres cuestiones comunes y recurrentes: el *trabajo*, el *derecho* y la *subjetividad*. Nuestro propósito es consolidar una herramienta teórica y metodológica, útil para pensar las formas mediante las cuales se configuran las *prácticas* y los *discursos*, en las actuales formas de organización del trabajo. Para ello, consideramos indispensable una reflexión detenida sobre cómo se constituye la *subjetividad* en las condiciones laborales actuales.

Partimos de algunos supuestos que conviene ahora explicitar. El primero de ellos es la relación entre *trabajo* y *derecho*. No tomamos aquí las normas jurídicas como simples mecanismos de prohibición o permisión de una conducta, es decir como simple instrumento de *normación*, destinado a distinguir lo normal de lo anormal. Creemos que el *derecho* juega en un plano adicional, el cual nos interesa registrar: el de la *normalización* de la conducta. Partimos aquí de la perspectiva que desarrolló Michel Foucault (2006) en diferentes oportunidades sobre el papel del derecho en la gubernamentalidad, donde la relación entre *derecho*, *poder* y *verdad*, constituyen el cuerpo social.

A partir de la interpretación que Paul Rabinow hace de la idea del *derecho* y la *normalización* en la obra de Foucault –y ya antes en la de Canguilhem–, podemos sostener entonces que en tanto el lenguaje del derecho existe en la conciencia pública o del *ethos* vigente en Colombia, conforma una dinámica encaminada a sostener una distancia entre las prácticas sociales respecto al trabajo (flexibilización, tercerización, subcontratación, reducción de salarios, pérdida de la estabilidad) y lo que las normas supuestamente buscan prote-

ger: justicia y dignidad en el trabajo. En tal sentido, tomamos el *derecho* como una ‘producción discursiva’, y por ende ‘cultural’, lo que exige una permanente referencia al contexto histórico en el cual estas normas son promulgadas e interpretadas, es decir, en términos discursivos: producidas en actos de habla.

Directamente vinculado al anterior, el segundo supuesto del cual partimos indica que si las normas son *producciones culturales* que buscan la *normalización*, los sujetos (no las personas) son discursivamente producidos, bien como representaciones, ora como datos. De tal forma, los objetos de intervención de las leyes laborales (la justicia de las relaciones laborales, el incremento de la productividad, el reparto equitativo de la riqueza, el incremento del desarrollo, el bienestar laboral, la salud y la seguridad en el trabajo, la inclusión de los grupos marginados, la libertad de empresa e iniciativa privada, entre otros) y las subjetividades que estas producen (las personas a quienes se les asigna la condición de teletrabajadores, trabajadores en situación de discapacidad, emprendedores, innovadores, contratistas independientes, cooperados) no se pueden tomar por aspectos dados y mucho menos, condiciones naturales del sujeto. Por el contrario, estas formas son creadas discursiva e históricamente, gracias a un conjunto de condiciones concretas; esto significa que ni los objetos ni los sujetos son universales que se pueden asumir sin discusión. De ahí que nuestras preguntas giren en torno a cómo son producidos unos y otros, y también, por las formas en que las personas lidian en la vida cotidiana (impugnan, asumen, aceptan, cuestionan) tales subjetividades.

Este libro pretende solo consolidar las coordenadas de un punto de partida común, que esperamos nos lleve, no por autopistas perfectamente pavimentadas, sino por caminos sinuosos, empedrados, complejos y contradictorios, que es como creemos se producen y funcionan las relaciones entre el *trabajo*, el *derecho* y las *subjetividades*.

Sobre el orden de los capítulos del libro, procuramos una línea en la lógica de la construcción del discurso sobre las subjetividades y su relación con el mundo del trabajo y el derecho. Por ello, el primer capítulo expone la complejidad de la categoría de *subjetividad* en el mundo del trabajo, así como las condiciones económicas que afectan la producción del discurso –dígase del discurso jurídico, entre otros– y los relatos asociados a la globalización como relato mítico; el título de este apartado es “Aproximaciones a la categoría de *subjetividades* y *nuevas subjetividades* como representación del mundo del trabajo. El segundo capítulo “*Uberización*: nuevas formas de control, organización y gestión del trabajo”, plantea el problema de la *uberización* de la economía, como un fenómeno en el Brasil actual. El tercer capítulo presenta un estudio crítico sobre las reformas laborales en Colombia, con el título “Reformas al marco jurídico del trabajo en Colombia 1990–2016: *tecnología de la ley*”. Por último, se analiza la relación entre el trabajo y la *discapacidad* como una forma cambiante, con el 11

Trabajo, derecho y subjetividad título “Eficacia de las *acciones afirmativas* para favorecer la inclusión laboral de las personas en *condición de discapacidad*: el caso de habitantes de la localidad de Fontibón”.

Esperamos que la presente obra aporte a la comunidad académica un horizonte para pensar el mundo del trabajo hoy, como un espacio para posibles nuevas subjetividades. Con seguridad, este libro suscitará otros diálogos sobre el tema del discurso y el derecho a futuro.

Los editores

### ***Bibliografía***

- Foucault, Michel. Seguridad, territorio, población. Curso en Collège de France: 1977-1978. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2006.
- Rabinow, Paul. *Midst Anthropology's Problems*. En: *Global Assemblages. Technology, Politics, and Ethics as Anthropological Problems*. Edited by: Aihwa Ong and Stephen J. Collier. Wiley-Blackwell, 2008.



# Aproximaciones a la categoría de *subjetividades* y nuevas *subjetividades* como representación del mundo del trabajo

ADRIANA CONSTANZA CUEVAS ARIAS

## Introducción

Seguramente, abordar el tema de la realidad del mundo del trabajo contemporáneo resulta de interés para diferentes campos científico disciplinarios como el derecho, la administración, la psicología organizacional, la lingüística organizacional y aplicada, la sociología, la antropología, la historia, entre otras. Ante tal gama de posibilidades, este capítulo explora un interrogante que bien puede contribuir desde un ejercicio de reflexión de las humanidades y las ciencias sociales a la comprensión del mundo laboral. Para esto, nuestra exploración inicia con el siguiente interrogante: ¿de qué manera influye el discurso del *modelo económico global* de base neoliberal en la construcción de nuevas subjetividades en el mundo del trabajo?

Con ocasión del presente análisis de las *subjetividades* en el mundo del trabajo, el enfoque sociocrítico orienta la reflexión sobre las dinámicas de la sociedad y la cultura, en tiempos de la aldea global y sus relatos. El propósito es plantear un ejercicio que facilite la identificación de la categoría de *nuevas subjetividades* como representaciones sociales, cuya adecuación es mediada a través del discurso jurídico contemporáneo. Tal perspectiva implica una postura que suscita nuevas investigaciones sobre el discurso del poder en la consolidación de unas formas de trabajo al servicio de grandes proyectos del mercado, cuyas propuestas responden más a las transformaciones contingentes del sistema y sus nuevas formas de organización. Esta situación conduce a los sujetos trabajadores a someterse a políticas de la incertidumbre, algo a lo que todos terminamos por acostumbrarnos, en un mundo en que los valores se pueden sugerir según el juego del capital.

Para desarrollar la reflexión, la teoría es que efectivamente el discurso del modelo económico global de base neoliberal influye en la construcción y consolidación de nuevas subjetividades del mundo del trabajo como representaciones sociales, cuyo amparo se haya hoy en el discurso jurídico contemporáneo. Por ello, el orden que sugiero es: primero, un apartado dedicado a algunas aclaraciones sobre la globalización como modelo de discurso histórico, “Sobre la globalización hoy como modelo de discurso histórico”; segundo, expongo una reflexión sobre la categoría de *subjetividad*, “Subjetividad como representación”; tercero, analizo el modelo neoliberal como discurso mítico, “Neoliberalismo: modelo detrás del discurso mítico de la globalización hoy”; cuarto y último, formulo el problema de las nuevas subjetividades en el mundo del trabajo, a partir de la crítica a la modernidad líquida y el problema de la contingencia (López Cortés; Bauman).

Entre los autores que coadyuvan en este ejercicio crítico tenemos a: María Arcelia González Butrón, en su libro *Ética de la economía. Reflexiones y propuestas de otra economía desde América Latina*; Zygmunt Bauman, en *Modernidad Líquida* (2009); Roger Chartier, en su libro *El mundo como representación* (2005); Irene Vasilachis de Gialdino con *Discurso científico, político jurídico y de resistencia* (2014); Noah Yuval Harari, en *De animales a dioses* (2016); Katerine Bermúdez Alarcón, en su texto “La actividad misional permanente, tercerización e intermediación en Colombia, publicado en el libro *Relaciones Laborales Reales Vs. Informales: el mundo del trabajo en México y otras latitudes*; y por último, me refiero al planteamiento de Oscar López Cortés en su artículo “Normas jurídicas y subjetividades capitalistas. Los dispositivos del derecho laboral y la psicología” publicado en *Universitas Psychologica*, de la Universidad Javeriana (2013).

### ***Sobre la globalización hoy como modelo de discurso histórico***

¿Qué antecedentes pueden explicar la *globalización* como modelo de un discurso histórico? Para Yuval Noah Harari, la historia de la humanidad constituye un relato de diferentes revoluciones, entre estas, la *revolución cognitiva*. Tal revolución ocurre gracias a la condición o facultad del lenguaje (capacidad de producir y entender signos) y dejó como resultado la aparición de las leyendas, los mitos y las religiones. Así el lenguaje permitió hablar de lo que existe, y mejor aún de lo que no existe en absoluto. Esto desarrolló en los hombres la capacidad de generar ficciones, una “característica singular del lenguaje de los Sapiens” (Harari, pp. 37-38). Estas primeras ficciones o relatos míticos facilitaron la imaginación colectiva y la cooperación con extraños, lo que condujo a la conformación de narraciones sobre la verdad imaginada colectiva, la aceptada, en lo que se cree.

Tales mitos o relatos dan inicio a lo que bien puede constituir una *representación del mundo*, un relato al que muchos se adhieren y en el que consideran existe un nivel de verdad sobre cómo es y debe ser la vida. Para Guiraud, “Las mitologías expresan una visión del hombre y del mundo; significan una organización del Cosmos y de la Sociedad. Y si bien se manifiestan en la forma de historias contingentes, permiten hallar, bajo las variaciones accidentales de la fábula, sistemas de significaciones estables y estructurados” (2008, p.127). Ahora bien, si consideramos la *globalización como un discurso histórico*, ella misma constituye un relato de poder imperial que expande las ideas de un determinado imperio; un ejemplo de esto es el caso del imperio romano, cuyo medio de expansión es evidente en el uso de la lengua latina en los lugares conquistados.

En esta perspectiva, el discurso histórico de la *globalización* como evidencia imperial ha trascendido hasta nuestros días constituyéndose un *relato mítico* de la contemporaneidad, con una característica importante, la difusión actual del fenómeno global sienta sus bases en la economía y su valor central es el *capital*. Esto es diferente de otros momentos históricos en que los valores de pretensiones globales imperiales apelaban a valores trascendentes (la lealtad, la honra, etc.) que se alejan de la idea sola de lo económico y predicaban verdades teológicas o epistemológicas como la verdad del mundo. Un claro ejemplo es el de la difusión de la religión católica para la época de la conquista de América, como un argumento de la presencia de los españoles en las Indias, tal como lo explica Tzvetan Todorov (2005).

Harari explica que, “el imperio ha sido la forma más común de organización política en el mundo a lo largo de 2.500 años. [...] El imperio es asimismo una forma de gobierno muy estable. La mayoría de los imperios han encontrado alarmantemente fácil sofocar las rebeliones. En general, han sido derrocados por invasiones externas o por divisiones en el seno de la élite gobernante” (2016, p. 216). Afortunadamente o no, entendida como un relato mítico de la contemporaneidad, la *globalización* basa su organización en la creencia en el valor del capital y consolida el imperio del dinero sobre el mundo de la vida; de allí que todo queda cosificado, como de base es el propósito del capitalismo. Esta circunstancia bien responde a la pretensión de tener un valor común para la cooperación con los extraños, con otros países u otros ciudadanos; todo a favor de una solidaridad basada en las reglas del mercado, sus requerimientos y condiciones para mantenerse activo en el sistema. Lo problemático de todo es el hecho de que expandir el imperio es sinónimo de la difusión del discurso económico y que en los tiempos actuales se ha privilegiado el sistema neoliberal, bajo el cual las cooperaciones son en su mayoría estratégicas, orientadas al éxito de las empresas (a veces solo de las multinacionales no de las micro, pequeñas y medianas), no necesariamente de las personas. A esto se suma que



en tiempos de globalización surge la pérdida del sentido de cooperación en comunidad y la construcción de proyectos comunes (no solamente económicos), a pesar de los esfuerzos de algunos por hacer comunidades y no solo empresas.

Cabe decir que, como tal, el discurso global de la economía es evidente solo mediante mecanismos de cooperación que durante siglos han facilitado a los imperios su establecimiento y consolidación. Por ejemplo, se puede recurrir al ofrecimiento de seguridad y paz a los pueblos sometidos; “En la actualidad, muchos norteamericanos sostienen que su gobierno tiene el imperativo moral de llevar a los países del Tercer Mundo los beneficios de la democracia y de los derechos humanos, aunque estos sean repartidos mediante misiles de crucero y F-16” (Harari, 2016). Ciertamente, hay formas más prudentes de la conquista del otro como es el lenguaje mismo. Un ejemplo es la generación de acuerdos o alianzas estratégicas entre países y corporaciones que obligan a seguir el discurso del poder, en este caso del poder del imperio del mercado. Ni siquiera se trata de países, la nueva lucha se da entre imperios míticos corporativos y de marca que a diario seducen nuevos clientes o colaboradores (*stakeholders*), quienes creen en sus misiones y visiones como relatos mitológicos salvadores ante una economía cambiante.

Harari explica que, “Cada vez más gente cree que toda la humanidad es el origen legítimo de la autoridad política, y no los miembros de una nacionalidad concreta, y que salvaguardar los derechos humanos y proteger los intereses de toda la especie humana debería ser el faro que guíe la política” (2016, p.231). En este marco, el autor termina por sugerir un imperio verde que pueda responder a las problemáticas que un solo país no podría. Adicional a este imperio, hay que considerar definitivamente un *nuevo imperio global mítico* que extiende hoy en día sus ramas a través de relatos que ofrecen la felicidad en la banalidad, la seducción, la comodidad, la paz mundial, los derechos humanos, la democracia. Este nuevo imperio parece no tener un solo Estado que difunde su proyecto político, social y cultural, en cambio apuesta por la verdad de las corporaciones como agentes que producen imágenes que valen como argumento para nuevos consumidores (Guiraud, p.133).

Si bien el modelo de la imagen es propio del mercado, también se identifica con la mitología de proyecto de los Estados Unidos. Inclusive hoy en día es un modelo aceptado como una estructura de dominación sobre los sometidos (consumidores). En este modelo, las personas son el centro como posibles compradores de elementos de sensualidad que el mercado expone como salida a las necesidades de la humanidad, salidas temporales al menos, como las formas de contratación que esta economía del capitalismo prioriza en el afán de crecimiento económico y austeridad de las compañías.

Resulta interesante que en tal *nuevo modelo económico global* se priorice el discurso de los derechos humanos, los derechos del medio ambiente y la

unidad de los pueblos; este hecho deja de lado el nacionalismo que como tal, pierde el valor de otros momentos de la Historia (Harari, 2016, p. 231); sin embargo, hay que analizar el caso de los Estados Unidos que a pesar de ser un país que ha difundido altamente el discurso de la globalización del mercado y sus reglas, últimamente evidencia la presencia de discursos nacionalistas discriminatorios que niegan la diversidad racial y cultural. Ciertamente, me refiero a lo que está ocurriendo con los brotes de violencia y agresión que el discurso del Presidente Donald Trump evidencia sobre las minorías (Skynews, 1 de septiembre de 2016), entre otros casos de violencia alrededor del mundo.

Ahora bien, para Harari,

“[...] los Estados se hayan cada vez más abiertos a las maquinaciones de los mercados globales, a la interferencia de las compañías y organizaciones no gubernamentales globales, y a la supervisión de la opinión pública global y al sistema judicial internacional. Los Estados se ven obligados a moldearse a los estándares globales de comportamiento financiero, política ambiental y justicia. Corrientes enormemente profundas de capital, trabajo e información remueven y modelan el mundo, con una desatención creciente por las fronteras y las opiniones de los Estados. El imperio global que se está forjando ante nuestros ojos no está gobernado por ningún Estado o grupo étnico particulares. De manera muy parecida al Imperio romano tardío, está gobernado por una élite multiétnica, y se mantiene unido por una cultura común, e intereses comunes. En todo el mundo, cada vez hay más emprendedores, ingenieros, expertos, eruditos, abogados y gestores que son llamados a unirse al imperio. Tienen que sopesar si responder a la llamada imperial o permanecer leales a su Estado y su gente. Y cada vez son más los que eligen el imperio (2016, p. 232).

Optar o no por el imperio, es optar o no por seguir el juego del sistema social y económico. Se trata de elección por los valores nacionales o los valores ajenos, extranjeros, esos que recibimos como “regalo” de la apertura económica, para facilitarnos la vida y que dejaron de paso la quiebra de empresas nacionales y crisis como la del cuero en Colombia, por la llegada de materiales de menor valor en el mercado y baja calidad (1999).

En el pasaje anterior relaté como la idea de un *modelo de globalización* implica considerar cómo a lo largo de la Historia de la humanidad, múltiples imperios lideraron tales empresas (caso del Imperio Romano), pero además aclaré que en la actualidad puede bien sugerirse el surgimiento de un posible *imperio verde*, como Yuval Noah Harari explica (una forma de gobierno que supere lo nacional estricto y se oriente al beneficio del medio ambiente y la humanidad). Por otra parte, esbocé la idea del modelo de un discurso global mítico alrededor del capital y las reglas del mercado. Este Discurso corresponde

a momentos posteriores a la Segunda Guerra Mundial y replantea la *imagen* como un elemento de seducción fundamental, en lo que el sistema económico se vale de elementos para atraer más consumidores, en tanto que las empresas consolidan y expanden sus posibilidades de oferta de productos y servicios, mediante los *stakeholders* (ya no solo los shareholders o accionistas).

El nuevo escenario plantea un discurso que difunde el cambio en la forma de administrar las empresas, le da valor al conocimiento (véase el caso de las empresas japonesas en el tiempo de la reconstrucción del país, después de las bombas de Hiroshima y Nagasaki, léase el artículo de Fernando Alonso Ojeda “La economía y el pueblo japonés: respectivamente, el Ave Fénix de las finanzas y de la humanidad hoy” (2011)). El discurso de la *globalización económica* ha invadido casi todos los campos de la vida. Ahora bien, dado que esto constituye la base ideológica en el capitalismo actual, tal discurso cosifica diferentes aspectos de la cotidianidad, que para otros momentos de la historia pudieron ser difíciles de medir o pesar con dinero, o simplemente genera formas nuevas de trabajo que solo tienen lógica ante los avances de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Hay que aclarar que entre los mecanismos de control del nuevo *modelo económico global* se encuentran justamente las nuevas TIC. De este modo, surgen perfiles de trabajo para atender nuevas necesidades creadas por el uso de diversas formas de comunicación, mediante dispositivos celulares que conectan en tiempos reales acortando la distancia y haciéndonos pensar que podemos vivir todos conectados en un mundo sin consenso; así, los signos pueden ser o no ser, estamos ante una apertura que además de ser económica, nos expone a la mirada del poder con mayor intensidad (Guiraud, 2008, p.132).

Los modos de operar en la vida cotidiana y el trabajo aparecen hoy como formas de estabilizar la estructura *discursiva* del *modelo económico* mítico de la globalización. Pero, ¿por qué hablar de un modelo? Pues bien, se trata de un *modelo* porque cuenta con (como lo recuerda Barrera Morales, 2002): ideas fuerza que lo identifican como un cuerpo ideológico (del capitalismo); tiene su propio lenguaje (el asociado a la gestión de la empresa, la gestión del conocimiento, el mercadeo, el emprendimiento, etc.); expresa valores cuyo centro es el capital; tiene una estructura organizacional (o las adecúa para el servicio de la producción económica); evidencia y diseña los perfiles de trabajo (ya no se trata de tener talento o vocación, sino de las necesidades de oferta y demanda); se puede aplicar a diferentes disciplinas (véase como el campo de la educación trae como herramienta metodológica el concepto de *competencia*, aunque se ha justificado con otras definiciones distintas de las del mercado para los propósitos formativos, en el mejor de los casos); y además, cuenta con suficiente literatura que explica cómo y qué decir (por ejemplo en el mundo del trabajo, la empresa y sus modelos de organización y comunicación (véase reflexión sobre modelos de comunicación organizacional, Cuevas Arias, 2009).

### Subjetividad como representación

Tener un conocimiento sobre la sociedad implica reconocer lo concreto pensado de los otros y cómo esto emerge para cada uno como representación o representaciones sociales que se edifican por el lenguaje; entonces, el lenguaje constituye un medio para estabilizar las ideas del poder en la vida cotidiana. Así, las teorías o la ley ejemplifican de manera sucinta lo que constituye una *representación*. En términos de lo concreto pensado, los campos del saber y el derecho mismo exponen lenguajes especializados que se concretan o consolidan mediante la escritura; tal concreción evidencia la solidez de los relatos, como es el caso del modelo de la economía global hoy.

Pero ante esa realidad discursiva (entiéndase una realidad creada y que crea lenguaje), ¿por qué es importante plantear la *subjetividad* como una representación? Es preciso aclarar que este apartado plantea la *subjetividad* como una herramienta metodológica que supera la mera idea de lo objetivo y subjetivo, para ubicarse en la relación entre los individuos, la cultura y la sociedad. El propósito de esta categoría de análisis es identificar qué es lo que da origen a las subjetividades como representación del mundo del trabajo hoy y cómo esto implica al menos un breve estudio sobre la consolidación de algunos discursos míticos de la sociedad global, propiciando miradas hacia la adhesión o resistencia al modelo global.

Una de las formas de comprender la representación social es como lo explica Harari (2016, p. 136), como “un orden imaginado”. Tal orden facilita la cooperación, más que solo el hecho de creer o no en un discurso. Más allá de la creencia, los órdenes imaginados “modelan nuestros deseos”. Así, nos movemos de la esfera de lo subjetivo como lo que está en función de la conciencia y las creencias de un único individuo –susceptible de cambiar si el individuo cambia igualmente sus creencias– a la esfera de lo intersubjetivo en que una red de comunicación conecta la conciencia de muchos individuos. Cabe aclarar que lo propiamente objetivo se ubica en el orden fuera de la conciencia, dígase por ejemplo los fenómenos naturales como la radiación.

En este orden, el mundo del trabajo sometido al mundo de la economía requiere unos perfiles de trabajadores, que generen nuevos perfiles de sujetos trabajadores como *representación social* u orden imaginado del sujeto trabajador, quien bien puede asumir una *nueva subjetividad*. Para ejemplificar esto, en el orden imaginado de sociedades del pasado, la estructura social sugería las profesiones que se requería para la vida; por ejemplo, en determinado momento el papel de los escribas fue fundamental para el desarrollo de las sociedades, ya que permitieron la generación de textos que registraban la memoria de los pueblos (al respecto, Marta Zambrano 2000, a propósito del efecto de la escritura legal durante la colonia). Así, podemos identificar cómo el ‘escriba’ se instituye como una forma de sujetarse al sistema y su perfil o la misión que desempeña como una posible *subjetividad*. Ahora bien, es justamente el dis-

curso del poder que mediante mecanismos legales y administrativos modela los sujetos que requiere el servicio u oferta de algún producto.

Ahora bien, si las subjetividades pueden entenderse como lo concreto pensado evidente en la escritura, vale aquí lo que plantea Chartier,

“La cuestión esencial que esta historia nos plantea es la de las relaciones existentes entre las modalidades de apropiación de los textos y los procedimientos de interpretación que sufren. ¿Cómo los textos, convertidos en objetos impresos, son utilizados (manejados), descifrados, apropiados por aquellos que los leen (o los escuchan a otros que leen)? ¿Cómo, gracias a la mediación de esta lectura (o de esta escucha), construyen los individuos una representación de ellos mismos, una comprensión de lo social, una interpretación de su relación con el mundo natural y lo sagrado? (2005, p. I).

Los textos jurídicos, administrativos o sobre estos temas conforman un corpus que permite identificar los órdenes imaginados o las representaciones sociales, pero en un ejercicio más allá del análisis texto, es evidente que hay un diálogo intertextual que puede ampliar las explicaciones sobre cómo los actores sociales se apropian del discurso del poder y sus representaciones, mediante la lectura o escucha. Esto explica cómo las leyes y en general, la literatura de y sobre las subjetividades en el mundo del trabajo plantean el diseño de unos esquemas de comportamiento y actitudes específicas, que se esbozan en los requerimientos de ley. Un ejemplo es la ley de los teletrabajadores, un perfil laboral que aparece dando origen a una nueva *subjetividad* que se asume en medio de la necesidad manejo de las TIC y las exigencias del mercado global. López (2013) explica que estos perfiles difunden los requerimientos del mercado, mediante el discurso del trabajo y evidencian subjetividades propias del capitalismo.

Pero no todo es la sola consolidación de la *nueva subjetividad* como representación social, mediante el discurso jurídico y administrativo; ante este panorama, de nuevos perfiles laborales responden a fenómenos como la informalidad laboral, la pérdida de la estabilidad del trabajador, las formas de contratación temporal, entre otros factores, generando un discurso de incertidumbre ante la realidad de las organizaciones y de los Estados, que en últimas han terminado por asumir como *representación* el discurso del *modelo mítico económico global* que sienta sus bases en el neoliberalismo.

### **Neoliberalismo: modelo detrás del discurso mítico de la globalización**

¿Qué sostiene el discurso de la economía global? Para responder esta pregunta, retomemos la hipótesis de González Butrón, “la economía global es de carácter neoliberal, de *economía de mercado total*, que tiene su propio sustento

ético y viene produciendo nuevas consecuencias en diferentes aspectos” (2010, p. 22). Y, ¿cuáles son esas consecuencias? Según la autora, las consecuencias son: primero, acentuación de la pobreza y la exclusión en lo económico y social; segundo, privatización de servicios y funciones públicas, refuncionalización de la administración de justicia para vigilancia de las propuestas macroeconómicas y represión de las expresiones sociales, en lo político; tercero, mensajes que llaman al pragmatismos o realismo, en lo simbólico; cuarto, justificación de la “idolatría del mercado” y “culto al dinero”, en lo religioso (el centro es el capital).

De acuerdo con González Butrón, el modelo neoliberal que impera en América Latina es más que un simple modelo económico, por lo que sugiere una etapa del sistema dominante, característico de un “cambio de época” que muestra a los Estados Unidos de América como la principal superpotencia. En sus palabras, “[...] El mundo se occidentaliza (esto juega un papel significativo en los medios masivos de información) en los términos simbólicos y procedimientos imaginarios que benefician la dominación económica, política y geopolítica de las élites de los países centrales. Se propicia una sensibilidad de “mercado total” (todo debe tener un precio y el mercado es el instrumento óptimo único de toda economía) [...] (p. 21).

En consecuencia, el modelo mítico global difunde asimismo un modelo mayor, el modelo de occidente con el capitalismo como sustento de sus reglas. Entonces, el discurso (lo que se dice de) de la economía aparece como relato u orden imaginado y aceptado por los actores sociales o individuos que se sujetan a relaciones intersubjetivas reales, evidentes en perfiles de trabajo y contratos laborales concretos. Este fenómeno crea nuevas formas de sujetarse al orden social, político y económico, difundido a través de la cultura, evidente en la educación –que recibe el influjo de la economía a través de la incorporación de sus categorías para ajustar la difusión de la cultura en diferentes campos del saber; es el caso del concepto de crédito académico–.

### **La novedad de las nuevas *subjetividades* en el mundo del trabajo como una respuesta a la contingencia de un *mundo líquido***

¿Con qué cooperan las nuevas subjetividades? Si de fondo la discusión sobre las *subjetividades* plantea una conciencia del poder del discurso y de algunos modelos como el de la *globalización*, las nuevas subjetividades como las anteriores cooperan con el modelo global contemporáneo, cuyo centro es el capital. ¿Dónde radica la novedad de estas nuevas subjetividades? De fondo, la novedad radica en que estas nuevas subjetividades están ancladas al discurso neoliberal y el desarrollo de las nuevas TIC.

Aunque el discurso de la defensa de los derechos de los trabajadores ha resultado de las luchas de la clase trabajadora en diferentes momentos de la historia – es el caso de los mártires de Chicago para 1884 y la huelga de mujeres trabajadoras 1857, así como la muerte de unas trabajadoras en una fábrica en Nueva York–, la flexibilización del trabajo, así como las condiciones de las nuevas formas de contratación y los perfiles que solicitan las compañías o nuevas formas de organización para el trabajo –como las formas de vinculación a plataformas virtuales– plantean un análisis urgente de las subjetividades ante la incertidumbre de un mundo líquido que responde a la contingencia. Justamente ante estas dos nuevas variables, enfrentamos unos relatos que mantienen el discurso de la libertad económica, por encima de la estabilidad de otras épocas.

En su epígrafe al prólogo de *Modernidad Líquida*, Bauman caracteriza lo leve y lo líquido como parte de una realidad cambiante, una realidad que en lugar de asumirse sólida y estable, exige la acomodación como la condición de los líquidos y los gases que se ajustan a su recipiente. Tal es el efecto del discurso mítico del modelo económico global neoliberal; en términos de las organizaciones, son cada vez mayores las innovaciones necesarias para estar vigente en el sistema. El autor explica que actualmente

“las pautas y configuraciones ya no están “determinadas” y no resultan “autoevidentes” de ningún modo; hay demasiadas, chocan entre sí y sus mandatos se contradicen de manera que cada una de esas pautas y configuraciones ha sido despojada de su poder coercitivo o estimulante. [...] Los sólidos son moldeados una sola vez. Mantener la forma de los fluidos requiere muchísima atención, vigilancia constante y un esfuerzo perpetuo. [...] Sería imprudente negar o menospreciar el profundo cambio que el advenimiento de la “modernidad fluida” ha impuesto a la condición humana. [...] Gracias a sus recientemente adquiridas flexibilidad y capacidad de expansión, el tiempo moderno se ha convertido primordialmente en un arma para la conquista del espacio. [...] (pp.14-15).

Para un mundo que depende del mercado y sus novedades, es conveniente un cambio en la forma de asumirse en el mundo. Seguramente, la contradicción propia de la modernidad líquida constituye una buena metáfora para explicar que el mercado puede ser hoy y mañana no, pero también puede reutilizar en algún momento su discurso. Si antes te educabas para toda la vida, nosotros mismos nos hemos convertido en recipientes del discurso del mundo económico y sus influjos en diferentes ámbitos de la vida cotidiana (la empresa, la escuela, la universidad, nuestros sitios de reunión incluso), todo ha sido transformado.

En Colombia, por ejemplo, la tercerización de servicios por parte de las empresas deviene en la pérdida de la estabilidad de los trabajadores y garantías

propias de la contratación directa –que es cada vez para menos personas–. Es decir, la solidez de las posibilidades laborales también ha cambiado, ante las exigencias del mercado. Y aunque para evitar los abusos de la tercerización se han promulgado nuevas normas (Ley 1429 de 2010 o ley de formalización laboral y el Decreto 583 de 2016 sobre tercerización laboral, entre otros) y se han creado diversos mecanismos, como la inclusión del concepto de actividad misional permanente (Bermúdez Alarcón, 2016), la subcontratación y tercerización siguen aumentando.

Ya desde mediados del Siglo XX, el Código Sustantivo del Trabajo contemplaba la figura del contratista independiente, mecanismo que ha servido para disfrazar relaciones laborales subordinadas, bajo una modalidad contractual que presupone la igualdad de las partes y la autonomía del contratista vendedor de su fuerza de trabajo. Este tipo de normas ha permitido la aparición de nuevas formas de estar sujeto. Esta y otras modificaciones permiten la aparición de nuevas formas de estar sujetos al mercado de trabajo, con toda la incertidumbre respecto a la relación entre quienes ejecutan las obras y las empresas, que a largo plazo son simples extraños que cooperan. Así, el sentido de pertenencia, la idea de hacer parte de un grupo o comunidad son cosa del pasado. Los grandes proyectos en los que el progreso de todos era la clave parecen ser cosa de la historia; ahora, lo importante es la historia de un sujeto que se hace a sí mismo y cambia según las circunstancias, eso puede ser muy problemático si pensamos en nuestra naturaleza de seres sociales y la necesidad de vivir en comunidad.

Las constantes transformaciones del mundo del trabajo generan un panorama cada vez más incierto a los sujetos trabajadores hoy, muchos apenas logran sobrevivir en un mundo que sostiene su estrategia sobre la escasa humanidad y pretende resolverlo todo olvidándose de trabajar en la construcción de una identidad que supere el diseño de un perfil laboral y permita una existencia acorde con las necesidades e inquietudes de los sujetos trabajadores, sus talentos y proyectos de vida para construir comunidades. Estamos llamados a observar con atención las *subjetividades o nuevas subjetividades del trabajo*, como manifestaciones de la representación de la organización social, cultural y económica, como es el caso del modelo en que estamos inmersos. Así, es clave explicar qué implican las nuevas formas de vinculación de los sujetos trabajadores, así como los efectos de aspectos como la flexibilización laboral y el uso de las nuevas tecnologías. Esperamos que esta reflexión nos lleve a transitar por diversas problemáticas como la identidad del sujeto trabajador, su imaginario, el derecho como representación y los discursos como evidencias de los relatos en los que creemos y que bien necesitamos repensar para la vida.



### **Referencias**

- Bauman, Z. (2009). *Modernidad Líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bermúdez Alarcón, K. (2016). “La actividad misional permanente, tercerización e intermediación en Colombia”. En Bouzas Ortiz, J.A. (Coord) *Relaciones Laborales Reales Vs. Informales: el mundo del trabajo en México y otras latitudes* (pp. 171-191). México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Barrera Morales, M.F. (2002). *Modelos epistémicos*. Bogotá: Editorial Magisterio.
- Cuevas Arias, A.C. (2009). *Guía Académica de Modelos de Comunicación Organizacional*. Cuaderno de Investigación. Bogotá: Universidad EAN.
- Chartier, R. (2005). *El mundo como representación*. Barcelona: Gedisa.
- González Butrón, M.A. (2010). Ética de la economía. Reflexiones y propuestas de otra economía desde América Latina. México: Universidad Autónoma.
- Guiraud, P. (2008). *La semiología*. México: Siglo veintiuno editores.
- Harari, N.Y. (2016). *De animales a dioses. Una breve historia de la Humanidad*. Bogotá: Penguin Random House Grupo Editorial.
- López, O. A. (2013). Normas jurídicas y subjetividades capitalistas. Los dispositivos del derecho laboral y la psicología. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1101-1111. Doi: 10.11144/Javeriana.UPSY12-4.njsc
- \_\_\_\_\_. (2016). En: *Selección de personal. Discursos, prácticas, tecnologías*. Editores: Oscar Andrés López y Luz Mery Carvajal Marín. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Ojeda, F.A. (2011). “La economía y el pueblo Japonés: respectivamente, el Ave Fénix de las finanzas y de la humanidad hoy”. *Revista Nueva Época*. 37, año XVII. Bogotá: Universidad Libre.
- Skynews (1 de septiembre de 2016). Five Insults Donald Trump Has Fired At Mexicans In The Presidential Race. Recuperado de <http://news.sky.com/story/five-insults-donald-trump-has-fired-at-mexicans-in-the-presidential-race-10559438>
- Todorov, T. (2005). *La Conquista de América. El problema del otro*. México: Siglo XXI.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2014). *Discurso científico, político jurídico y de resistencia*. Barcelona: Gedisa.
- Zambrano, Marta. (2000). La impronta de la ley: escritura y poder en la cultura colonial. En: *Memorias hegemónicas, memorias disidentes. El pasado como política de la historia*. Editores: Cristóbal Gnecco y Marta Zambrano. Bogotá: ICANH. Universidad del Cauca.

# Uberización: nuevas formas de control, organización y gestión del trabajo

POR: LUDMILA COSTHEK ABÍLIO

TRADUCCIÓN: OSCAR ANDRÉS LÓPEZ CORTÉS

Y ROSEMARY COSTHEK ABÍLIO

## 1. Entre salones de belleza y apps

En octubre de 2016, el Gobierno de Michel Temer<sup>1</sup> sancionó una ley que pasó desapercibida durante los debates sobre las tercerizaciones. La ley “Salão parceiro – profissional parceiro” (Salón asociado – profesional asociado) exige a los propietarios de salones de belleza de reconocer el vínculo laboral de manicuristas, depiladoras(es), peluqueras(os), barberos, maquilladoras(es) y esteticistas. El establecimiento solo se hace responsable de proveer la infraestructura necesaria; ahora conforme a la ley, los trabajadores realizan su labor como trabajadores autónomos. Así, aunque una manicurista trabaje para un mismo salón de belleza durante ocho horas diarias y seis días a la semana, o más, será solo una prestadora de servicios independiente.

Quizás por tratarse de un trabajo típicamente femenino, aparentemente irrelevante y socialmente invisible, la ley fue recibida como un asunto cosmético y no como la medida mediante la cual se abre una puerta legal a la “uberización” del trabajo en Brasil<sup>2</sup>. La uberización, tal y como será entendida

---

<sup>1</sup> El 1º de septiembre de 2016, la primera mujer en llegar a la presidencia de Brasil, Dilma Rousseff, fue destituida luego de que el Senado votara en su contra el *impeachment* promovido el 2 de diciembre de 2015 por el entonces presidente de la Cámara de Diputados, Eduardo Cunha, hoy condenado a 15 años de prisión por corrupción. [http://internacional.elpais.com/internacional/2017/03/30/actualidad/1490890557\\_119151.html](http://internacional.elpais.com/internacional/2017/03/30/actualidad/1490890557_119151.html)

<sup>2</sup> Cuando se sancionó la ley, el presidente de SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio à Micro e Pequenas Empresas), Guilherme Afif Domingos, señaló: “el sector de la belleza

aquí, se refiere a una nueva fase de la explotación laboral, que trae reformas cualitativas en las condiciones de trabajo<sup>3</sup>, en la configuración de las empresas, así como en las formas de control, administración y explotación del trabajo. Se trata de un nuevo paso en las formas de tercerización, que, al mismo tiempo que se complementa, también puede competir con el modelo anterior de las redes de subcontratación compuestas por los más diversos tipos de empresas. La uberización consolida el paso del estatuto del trabajador al de un nanoempresario-de-si-mismo permanentemente disponible para el trabajo; le retira garantías mínimas pero mantiene su subordinación; y también se apropia, de modo administrado y productivo, de la desaparición de formas públicamente establecidas y reguladas del trabajo. Sin embargo, apropiación y subordinación pueden operar según nuevas lógicas. Podemos entender la uberización como un futuro posible para las empresas en general, que se tornarán responsables por proveer la infraestructura para que sus “asociados” ejecuten sus trabajos; no es difícil imaginar que hospitales, universidades, empresas de los más diversos ramos, adopten este modelo, valiéndose del trabajo de sus “colaboradores *just-in-time*” de acuerdo con su necesidad<sup>4</sup>. Este parece ser el futuro probable y generalizable para el mundo del trabajo. Pero, si miramos el presente de la economía digital, con los conductores de Uber, los que hacen entregas a través de la aplicación Loggi, los trabajadores ejecutores de tareas de Amazon, Mechanical Turk, ya podemos ver el modelo funcionando en la práctica; y, al tiempo, comprender que no solo se trata de la eliminación del vínculo laboral: la empresa Uber hizo visible un nuevo paso en las formas de dominación y subordinación del trabajo, que atraviesa el mercado laboral a nivel global, involucrando actualmente a millones de trabajadores alrededor del mundo y con posibilidad de generalizarse a las relaciones de trabajo de diversos sectores.

---

será el modelo para la tercerización de todos los demás sectores”. Disponible en: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2016-10/temer-sanciona-nova-lei-do-simples-e-lei-do-salao-parceiro>

<sup>3</sup> N.T. En Brasil sí existe un estatuto del trabajador, a diferencia de lo que sucede en Colombia, donde luego de 26 años de promulgada la Constitución Política, la cual ordena al legislador expedir un estatuto del trabajo, este aún no ha cumplido el mandato constitucional, por lo que permanece vigente un Código Sustantivo del Trabajo que data de 1950 junto con múltiples reformas, las más recientes de marcada impronta neoliberal. Sin embargo, cabe señalar que aunque Brasil posea un estatuto del trabajo, la flexibilización laboral también ha tenido allí fuertes impactos.

<sup>4</sup> El contrato “hora cero” ya abarca el 3% de la fuerza laboral del Reino Unido, lo que equivale a más de novecientos mil trabajadores, y crece exponencialmente desde 2012. El contrato reglamenta una condición de trabajador *just-in-time*, lo que permite a las empresas utilizar la mano de obra de acuerdo con su necesidad y reducir los costos.

Por tanto, la uberización no surge con el universo de la economía digital: sus bases se están desarrollando en el mundo del trabajo desde hace décadas, aunque actualmente se materialicen en ese campo. Las actuales empresas promotoras de la uberización, a las que aquí denominaré como *empresas-aplicación*, ya no despliegan mecanismos de transferencia de los riesgos y los costos hacia otras empresas subordinadas a ellas, sino hacia una multitud de trabajadores autónomos, movilizados y disponibles para el trabajo. En la práctica, tal transferencia es administrada por *softwares* y plataformas *online* de propiedad de esas empresas, las cuales conectan usuarios trabajadores con usuarios consumidores, establecen y administran las reglas (incluidos costos y ganancias) de esa conexión.

El hecho es que las empresas-aplicación tienen poca materialidad, pero muchísima visibilidad. Es tal la actuación de la empresa Uber en el mundo, que hoy es concebible emplear el término uberización. La fuente de la fetichizada “fuerza de marca” en este caso se refiere a la multitud de trabajadores y consumidores que la empresa consigue movilizar por el mundo (tan solo en la ciudad de São Paulo se sabe que los conductores de Uber ya superan en número a los taxistas. Sobrepasan los 50 mil; pero la empresa no divulga sus datos<sup>5</sup>). La actuación de Uber toca cuestiones centrales del desarrollo capitalista, como la movilidad urbana y la legislación en torno a la economía digital. Se convirtió en tema de campañas y debates electorales, en objeto de controversias en el terreno difuso y permeable entre empresas y Estado que involucra intereses de consumidores-electores, conflictos laborales y choques de titanes sobre el “libre” mercado. No obstante, además de lo señalado, Uber puso en evidencia tendencias mundiales del mercado de trabajo, las cuales no solo incluyen la transformación del trabajador en microempresario, sino además, del trabajador en trabajador aficionado<sup>6</sup> productivo, cuestión que desarrollaré a lo largo de este análisis.

---

<sup>5</sup> <http://sao-paulo.estadao.com.br/noticias/geral,total-de-carros-da-uber-e-otros-aplicativos-supera-numero-de-taxistas-em-sp-diz-doria,70001653256>

<sup>6</sup> A propósito de la discusión sobre el trabajador aficionado, se sugiere: Dujarier, M. *Le travail du consommateur*. Paris, La Découverte, 2009. Abílio, L.C. *Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos*. São Paulo: Boitempo, 2014. N.E: Por trabajador aficionado (trabalhador amador), la autora se refiere a un trabajador cuya actividad, generalmente a través del espacio virtual, no tiene una forma-trabajo definida y confunde en un solo sujeto la condición de trabajador y consumidor. El mejor ejemplo serían las personas que a través de redes como Natura, explorada por la autora en otros trabajos (Abílio 2014), laboran por cuenta propia vendiendo productos de la marca y engancharo nuevos vendedores-consumidores, todos sin vínculo

Las empresas-aplicación se presentan en el mercado como mediadoras entre los consumidores y los trabajadores-microemprendedores, como proveedoras de la infraestructura necesaria, aunque virtual, para que ese encuentro ocurra. Para ello, así como la propietaria de un salón de belleza que recibirá la comisión por el trabajo de la manicurista, Uber recibe un porcentaje (25%) por actuar como mediador entre la multitud de consumidores-regateadores y la multitud de conductores-aficionados. Obviamente, la intervención de Uber es mucho más compleja que eso. Así como una manicurista “asociada” no está en condiciones de igualdad con el propietario o propietaria del salón para definir sus ganancias, la intensidad del trabajo o la jornada, el trabajador uberizado también está subordinado. Sin embargo, las formas de control, administración, vigilancia y explotación de su trabajo, son al mismo tiempo evidentes y poco tangibles: finalmente, el régimen del conductor es el de un trabajador autónomo, la empresa no es su empleadora, él no es un empleado, sino un número en el registro de la empresa. Trabaja según su conveniencia; al mismo tiempo, el gerente de su trabajo es un software descargado en un Smartphone: aunque determine las reglas del juego, la empresa aparece más bien como una marca que como una empresa. Pero el discurso sobre la “asociación”, entre empresa-aplicación y trabajadores, así como la inmaterialidad de aquellas, rápidamente se difuminan cuando los trabajadores uberizados se empoderan como multitud y establecen formas colectivas de resistencia y negociación. En ese momento, las formas de control, expropiación y opresión se tornan explícitas.

Ya están en acto nuevas formas de organización política, que incluyen la creación de sindicatos de aplicaciones, huelgas y manifestaciones de trabajadores uberizados. En el año 2016, alrededor del mundo tuvieron lugar manifestaciones, protestas, acciones legales, formación de sindicatos de trabajadores de aplicaciones. Los conductores de Uber en Estados Unidos (actualmente más de 400 mil), se aliaron con enfermeras, trabajadores de los hoteles, entre otros, en la campaña “Fight for US\$15”, que demandaba el pago mínimo de 15 dólares por hora de trabajo<sup>7</sup>. En California, Uber optó por pagar cien millones

---

laboral con la empresa; pero la categoría no se restringe a estos, pues esta también es útil para comprender la forma como personas en todo el mundo participan voluntariamente en concursos propuestos por corporaciones a través de internet, con las cuales no tienen ningún tipo de vínculo, para generar soluciones innovadoras, respuestas ingeniosas y estrategias favorables a esas corporaciones, permitiéndoles incluso a esas corporaciones prescindir de áreas dedicadas a investigación y desarrollo. Se volverá adelante sobre este punto.

<sup>7</sup> <https://www.tecmundo.com.br/uber/112162-motoristas-uber-entram-greve-eua-em-luta-remuneracao-melhor.htm>

de dólares en un acuerdo al que llegó con decenas de miles de trabajadores (no existen datos precisos sobre el número) que demandaron colectivamente ante el poder judicial, exigiendo el reconocimiento legal de su vínculo laboral con la empresa. El acuerdo evitó que fuera proferida una sentencia<sup>8</sup>. Al final del 2016, la justicia británica determinó que Uber reconocería el vínculo laboral con sus conductores; el proceso aún está en curso<sup>9</sup>.

Los domiciliarios<sup>10</sup> que trabajan a través de la aplicación Loggi también organizaron, bajo la coordinación de SindimotoSP, una manifestación que interrumpió vías esenciales para el flujo del tráfico en São Paulo, en protesta por la nueva forma de remuneración por entrega adoptada por la empresa, que en realidad aumentaba su porcentaje de ganancia en perjuicio de las condiciones de trabajo de los domiciliarios<sup>11</sup>. En Italia, los ciclistas-repartidores de la empresa Foodora organizaron las primeras protestas de trabajadores a través de aplicación; las cuales dejaron en evidencia nuevas formas de penalización (como bloquear la aplicación a los líderes de la protesta), así como de apoyo (las manifestaciones progresivamente obtuvieron el apoyo de los usuarios consumidores)<sup>12</sup>. Motociclistas que trabajan a través de la aplicación Deliveroo, después de siete días de huelga, consiguieron impedir reformas que pretendían reducir el valor de su hora de trabajo.<sup>13</sup> También fue constituido en el 2016 el Sindicato de Conductores de Aplicaciones de São Paulo, la Asociación de Conductores Autónomos por Aplicativos y el Sindicato de Conductores de Transporte Privado Individual de Pasajeros del Estado de Pernambuco. Al

---

<sup>8</sup> <http://money.cnn.com/2016/04/22/technology/uber-drivers-labor-settlement/> <http://exame.abril.com.br/negocios/uber-paga-ate-us-100-mi-para-encerrar-processo-de-motoristas/>

<sup>9</sup> <http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2016/10/justica-do-reino-unido-decide-que-motoristas-sao-empregados-do-uber.html>

<sup>10</sup> N.T. Escogí la expresión domiciliario para traducir “motoboy”, que es la manera coloquial como en Brasil designan a los trabajadores que hacen entregas en motocicleta de restaurantes, farmacias, supermercados, tiendas, entre otros, con el fin de conservar el estilo original de la autora. En Colombia, tanto como en Brasil, esos trabajadores suelen ser hombres jóvenes, propietarios de las mismas motocicletas, sin contrato de trabajo y deben asumir los riesgos por el accidente a través de los seguros de tránsito, pues suelen estar desvinculados del sistema de riesgos laborales.

<sup>11</sup> <http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2016/11/motofretistas-protestam-em-vias-de-sp-contra-cortes-em-servico-de-entrega.html>

<sup>12</sup> <http://passapalavra.info/2016/12/110141>

<sup>13</sup> <https://www.theguardian.com/business/2016/aug/11/deliveroo-drivers-protest-london-changes-pay-structure>

inicio del 2017, Uber interpuso una acción legal ante los jueces de California mediante la cual busca impedir la formación de sindicatos.<sup>14</sup>

## **2. El trabajador-perfil y el consumidor-vigilante**

Básicamente, la empresa Uber promueve la conexión entre una multitud de conductores aficionados remunerados y una multitud de usuarios en busca de tarifas más reducidas que las ofrecidas por los taxis; en algunas ciudades se establece como una opción económicamente accesible, menos degradante y más rápida que el transporte público. Entrando en el mercado de forma predatoria y con pocas exigencias legales, rápidamente la empresa ha reconfigurado el mercado privado de movilidad urbana. Su estrategia para entrar a los mercados locales es agresiva; en muchas ciudades el servicio de Uber es ilegal, no obstante lo cual sigue operando normalmente. Para ello, cuenta con una multitud de usuarios y recluta (o mejor sería decir que cuenta con la adhesión permanente de) una multitud de conductores aficionados, que encuentran en esa actividad una forma de generación de ingresos.

Uber, así como otras empresas que operan con la misma lógica, establece reglas, criterios de evaluación, métodos de vigilancia sobre el trabajador y su labor, al mismo tiempo que evade las responsabilidades y exigencias que genera un vínculo laboral. Consumo, evaluación, recolección de datos y vigilancia son elementos inseparables. En realidad, el control sobre el trabajo se transfiere a una multitud de consumidores, que evalúan a los profesionales en cada servicio demandado. El resultado de la evaluación queda visible para cada usuario que pretenda acceder al servicio de ese trabajador. La certificación del trabajo proviene así de la esfera del consumo, por medio de esa especie de gerente colectivo que fiscaliza de forma permanente al trabajador. Una multitud en la forma de multitud vigilante, es entonces quien garantiza de modo disperso la certificación sobre el trabajo. La confianza, elemento clave para que el consumidor entregue sus bienes y documentos en manos del mensajero, o para entrar en el carro de un desconocido que será su conductor (y que, a diferencia del taxista, no pasó por un proceso de certificación públicamente reglamentado), es entonces garantizada por la actividad de esa multitud vigilante, que se involucra y a su vez confía en su papel de certificadora. Así, el trabajador uberizado se reconoce como un sujeto permanentemente vigilado y evaluado. Esa nueva forma de control ha demostrado ser eficaz en el mantenimiento de su productividad, en su adecuación a los procedimientos, informalmente establecidos, que

---

<sup>14</sup> <http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/por-que-a-uber-quer-impedir-motoristas-de-criar-sindicatos-nos-eua.ghtml>

implican su ocupación. Al adecuarse a ellos, el trabajador labora para sí y para la empresa, para sí y para el crecimiento y cultivo de la marca, que en realidad depende por entero de la actuación dispersa de ese ejército de conductores.

La realización del trabajo requiere la disposición del trabajador para aceptar la tarifa ofrecida, lo que significa una autogestión permanente de su propia productividad; sin embargo, la aceptación requiere aun vencer a los otros conductores disponibles para atender el servicio. La evaluación de la multitud de consumidores proporciona los elementos para la clasificación de los trabajadores. Esta opera con un criterio de determinación – programada y automatizada – de cuáles trabajadores serán quienes tienen acceso a las mejores tarifas.

De esa manera, los trabajadores y los consumidores se convierten en perfiles virtuales, números de una base de datos de la empresa. La actividad de ambos es material y tangible, es ella la fuente que alimenta el control sobre el trabajo, su organización y distribución en el tiempo y en el espacio, las cuales, no obstante, son programadas y ejecutadas por los *softwares* y sus algoritmos.

Ser un trabajador-perfil entre una multitud registrada en una base de datos significa en la práctica ser un trabajador por cuenta propia, que asume los riesgos y los costos de su actividad, que define cuál será su jornada, que decide cuál será su dedicación al trabajo y, a su vez, que crea estrategias para lidiar con una competencia de dimensiones gigantescas suspendida sobre su cabeza de forma permanente<sup>15</sup>.

Por tanto, la uberización consolida el paso del trabajador al microemprendedor. Esa consolidación implica nuevas lógicas que cuentan, por un lado, con la tercerización de la ejecución del control sobre el trabajo, que ya no realizan las empresas, sino la multitud de consumidores vigilantes; y, por otro lado, con el involucramiento de la multitud de trabajadores con relación

---

<sup>15</sup> Al hacer el cálculo de la relación costo-beneficio, centenares de conductores de Uber concluirán que costos como el desgaste del vehículo, entre otros, son mayores en la realización de viajes cortos. Una de las alternativas halladas por esos conductores en São Paulo fue la de buscar los viajes más largos al tomar como punto de partida el aeropuerto de Guarulhos. Esa decisión se tradujo en la formación de aglomeraciones de vehículos estacionados, los cuales forman extensas filas en espera del próximo trabajo. El conductor puede pasar horas (12 horas, como señala una nota de prensa) esperando por un llamado proveniente del aeropuerto, el cual tienen que aceptar sin saber el destino ni el valor que ganarán con el servicio. Los conductores pasan el día jugando naipes y domino, y entorno a ellos ya se ha conformado una red de trabajadores informales que abastecen a los conductores de meriendas, bebidas y hasta baños portátiles. <http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2017/02/1857136-por-corrída-cara-motorista-do-uber-acampa-por-12-h-perto-de-aeroporto.shtml>



a su propia productividad, además de la transferencia absoluta de los costos y los riesgos de la empresa a los que ahora son sus “socios”.

### 3. Un paso más en la flexibilización del trabajo

Para comenzar, el término flexibilización solo tiene sentido crítico si lo comprendemos como las mutaciones contemporáneas del proceso de trabajo ligadas a la relación entre el Estado, el capital y el trabajo; la relación entre las innovaciones tecnológicas, las políticas de los Estados nacionales que promueven los flujos financieros de inversión, el aumento del desempleo y las nuevas formas de explotación, todo lo cual también conlleva transformaciones en la *subjetividad* del trabajador. Se refiere entonces a la relación entre movilidad del capital y movilidad del trabajo a nivel global. La flexibilización también puede ser comprendida de manera más simple como el conjunto de formas contemporáneas de eliminación de derechos laborales y, más que eso, de transferencia a los trabajadores de los riesgos, los costos y el trabajo no remunerado. Esta transferencia trae consigo la extensión de la jornada laboral, así como su intensificación, en formas definidas.

En las últimas décadas quedó claro que también era posible transferir la administración del trabajo al propio trabajador – obviamente una administración subordinada, tejida por la amenaza del aumento de la competencia y del desempleo. El hecho es que el paso de marcar tarjeta en el reloj de la fábrica al control ejercido por reloj del dispositivo conectado a la red, demostró ser extremadamente eficaz en la intensificación del trabajo y la extensión del tiempo de trabajo. Hoy la jornada de ocho horas parece un recuerdo distante para trabajadores de los más diversos grados de cualificación y remuneración<sup>16</sup>.

El núcleo de la flexibilización en realidad está en ese movimiento que transfiere al trabajador la administración de su labor, de los costos y los riesgos, sin que eso signifique perder el control sobre su producción. David Harvey al tratar el tema de la *organización en la dispersión*, y João Bernardo<sup>17</sup> al demostrar que subcontratar la producción no significa perder el control sobre la misma,

---

<sup>16</sup> En la investigación que realicé con conductores de servicios de entrega en moto quedó claro que la mayoría de los entrevistados tienen jornadas en las que pasan 12 horas al día o más sobre su motocicleta en medio del tránsito de São Paulo.

<sup>17</sup> Harvey, D. *A condição pos-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo : Loyola, 1992. (Hay edición en castellano: Harvey, D. *La condición de la posmodernidad Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires, Amorrortu editores, 1998) Bernardo, J. *Democracia totalitária: teoria e prática da empresa soberana*. São Paulo: Cortez, 2004

han puesto en evidencia que la dispersión del trabajo no significa la pérdida de control ejercido por el capital, ni democratización alguna del proceso de trabajo. Por el contrario, en estas décadas hemos visto un incremento de la centralización del capital acompañada por nuevas formas de intensificación del trabajo, extensión de la jornada laboral y transferencia a los trabajadores de los riesgos y costos, de maneras cada vez más difíciles de rastrear.

La uberización se complementa con las tercerizaciones y al mismo tiempo compite con ellas. Se complementa en la medida que es un paso más en la transferencia de costos y responsabilidades sobre la producción. Pero además, es una forma de eliminar las empresas intermediarias que no lograron competir con las empresas-aplicación. Es justo lo que vemos en Brasil en el segmento de los domiciliarios, hoy legalmente reconocidos como “motofretistas”<sup>18</sup>. En los años ochenta, el domiciliario era contratado directamente por la empresa, incluso la motocicleta era de propiedad de esta, y no del trabajador. A partir de los años noventa, las empresas de entrega tercerizadas comienzan a esparcirse en el mercado. Hoy en Brasil son más de 900 mil domiciliarios, y solo en la ciudad de São Paulo probablemente más de 200 mil. Ese inmenso ejército de motociclistas, que arriesgan sus vidas y piernas cotidianamente para garantizar la circulación de bienes de consumo y de documentos, se fue expandiendo conjuntamente con la tercerización de su trabajo. La extensión del crédito a los más pobres permitió financiar la compra de la motocicleta; los celulares se convirtieron en instrumentos populares de trabajo, lo que reconfigura toda la logística y el ritmo de trabajo de esos profesionales; la poca calificación exigida y la remuneración más alta que la devengada en otras ocupaciones del mismo nivel son elementos que contribuyen en la consolidación y expansión de las empresas tercerizadas y de una amplia oferta de plazas de domiciliarios. Al mismo tiempo, el crecimiento del contingente de trabajadores y de las empresas contratantes también está relacionado con el desarrollo de São Paulo como un centro de valorización financiera e inmobiliaria y simultáneamente una metrópoli que ha colapsado en cuestión de movilidad urbana.

---

<sup>18</sup> N.E. En Brasil la regulación legal existente para esta actividad ha dado el nombre oficial de “motofretistas” a los trabajadores que hacen entregas a domicilio de casi cualquier producto que se pueda llevar en una moto o en una bicicleta. En Argentina también existe regulación para los trabajadores de esta actividad; en ese país se les conoce como motomensajeros y deliverys. En Colombia aún no contamos con una regulación especial para este tipo de trabajos, a pesar del gran crecimiento que han tenido plataformas como *Rappi* y *Domicilios.com*, a lo que se debe sumar la reciente entrada a este mercado de UberEats. Ver: <http://www.portafolio.co/negocios/luchapor-los-domicilios-online-apenas-comienza-502316>.

En ese universo bien consolidado de empresas tercerizadas y su enorme ejército de trabajadores, surgen las aplicaciones de entrega domiciliaria. Y aunque no existen datos precisos, en menos de cinco años que llevan en el mercado estas empresas ya cuentan con la adhesión de decenas de miles de mensajeros motorizados en São Paulo. Para ser un domiciliario o un motomensajero de Loggi, es necesario convertirse en microempresario (MEI<sup>19</sup>) y acogerse al reglamento de motofretista.<sup>20</sup> Los fundadores de Loggi entraron en el mercado creando un nicho nuevo. Al igual que Uber, la aplicación Loggi conecta a los consumidores y a los conductores (en este caso, “motofretista”); define el valor de la entrega, reteniendo una comisión del 20% por esa intermediación; automatizó la logística, desarrollando un *software* que geolocaliza a los mensajeros motorizados disponibles y a los consumidores. El consumidor hace un pedido, la plataforma *online* hace visible el pedido para los mensajeros más cercanos del punto de partida, y el primero en aceptar se queda con la entrega. Los mensajeros son geo-referenciados antes y durante el servicio de entrega. El consumidor tiene acceso a los datos del mensajero (como su nombre, fotografía, puntaje

---

<sup>19</sup> En Brasil la uberización es aun potencializada por una nueva figura jurídica, creada durante el gobierno de Dilma, de Microempresario Individual (MEI). En un principio se estableció como un medio para la formalización de trabajadores informales con bajos ingresos, que en virtud de la ley se constituyeron como personas jurídicas, pudiendo así emitir factura de venta sin asumir las responsabilidades jurídicas propias de una empresa. El MEI no puede facturar más de sesenta mil reales por año, aunque aporta al sistema de seguridad social, teniendo acceso a beneficios sociales como auxilio de maternidad, salud y pensión por jubilación. La figura del MEI se convirtió al mismo tiempo en un instrumento gubernamental para reducir el índice de trabajo informal en Brasil, y vehículo extremadamente eficaz de “pejotización” de trabajadores de baja cualificación y rendimiento.

<sup>20</sup> En 2009 el gobierno de Lula reconoció y reglamentó la profesión de mensajero en moto y mototaxista (N.E. con el mismo sentido que se da esta expresión en Colombia). Las alcaldías se encargan de la reglamentación local. En São Paulo la reglamentación fue motivo de diversas manifestaciones en las cuales centenas de mensajeros en moto bloquearon las vías principales de la ciudad con su instrumento de trabajo. La reglamentación generó una serie de costos a cargo de los domiciliarios. A la fecha, pese a haberse adoptado la reglamentación en la ciudad de São Paulo, no es vigilada, permaneciendo como una norma opcional para los trabajadores. Las empresas-aplicación de servicio de motoflete registran únicamente en sus balances a los profesionales regularizados mediante la ley. Para ellas la reglamentación es sumamente propicia, en la medida que certifica al trabajador como autónomo, operando así como una forma de burocratización de la relación de confianza que es fundamental para que el consumidor contrate el servicio. De esa forma, los domiciliarios que trabajan con aplicativos son “motofretistas-MEI”.

a partir de la evaluación dada por otros consumidores) y puede acompañar *online* su desplazamiento: la vigilancia opera como mecanismo central para la confianza del consumidor. Para el domiciliario, las aplicaciones pueden ser el medio para librarse de la explotación de las empresas de tercerización (que por lo general retienen el 40% del valor de la entrega realizada) y convertirse en un trabajador por cuenta propia, lo que, por ahora, puede proporcionarle mayores rendimientos. Trabajar por cuenta propia requiere renunciar a muchos derechos (en los casos en que el mensajero sea formalizado) y enfrentar la relación permanente entre competencia y rendimientos: cuantos más trabajadores adhirieron a las aplicaciones, menor será la posibilidad de ganancia y probablemente mayor será el tiempo de trabajo.<sup>21</sup>

No obstante, es posible la articulación y retroalimentación entre la uberización y la tercerización clásica. Para muchos, hoy la empresa aplicación y las empresas subcontratistas se combinan: el mensajero motorizado rellena con entregas provistas por las aplicaciones los poros del tiempo libre que deja su jornada laboral prestada a los subcontratistas, una estrategia que requiere el saber-hacer de su propia logística.

#### **4. El admirable mundo del e-marketplace**

Para comprender la uberización tenemos que enfrentar algunos términos muy familiares para el mercado, pero aún poco incorporados por la crítica. La economía digital hoy es el nuevo campo de la flexibilización laboral, puesto que es un campo virtual que conecta la actividad de consumidores, trabajadores y empresas bajo formas menos reconocibles y localizables.

Actualmente, al revisar solamente el caso de Brasil, conductores, motomensajeros, camioneros, esteticistas, operarios de construcción civil, trabajadores del sector de limpieza, niñeras, así como abogados, médicos, profesores, entre otros, cuentan con aplicaciones que posibilitan la uberización de su trabajo. Ahora el mercado de trabajo en general es permeado por un espacio virtual de compra y venta de trabajo, conocido como *e-marketplace*. Se trata de un universo virtual extremadamente propicio a la transformación de trabajadores en micro-emprendedores, así como de trabajadores en trabajadores aficionados. Como me explicó el director de una empresa-aplicación de motomensajería en São Paulo, el “e-marketplace es un lugar donde las personas

---

<sup>21</sup> La llegada de las aplicaciones y el incremento de la adhesión de conductores aficionados ha generado un alargamiento brutal de sus jornadas laborales, así como de las jornadas de los taxistas. <http://www1.folha.uol.com.br/saopaulo/2016/07/1794373-efeito-uber-reduz-precos-mas-leva-motorista-a-jornada-de-quase-24h.shtml>

*se encuentran para hacer compras. Somos un lugar donde personas que buscan mensajería encuentran motomensajeros.”*

El *e-marketplace* se convirtió en un universo extremadamente provechoso y lucrativo, fomentado por las llamadas *startups*, las cuales son nuevos modelos de empresa. Loggi, Uber, Google, Facebook, son ejemplos de *startups* que han tenido éxito. Por *startup* se denomina a la combinación contemporánea entre innovación, emprendimiento y un amplio mercado de fondos de inversión (los llamados inversores-ángel). Son pequeñas empresas de alto potencial lucrativo; la innovación aquí se refiere al desarrollo tecnológico, pero también a la posibilidad de crear nuevos modelos de negocios. Siguiendo a la revista Exame, “una *startup* é um grupo de pessoas à procura de um modelo de negócios repetível e escalável, trabalhando em condições de extrema incerteza”<sup>22</sup>. Las *startups* dan una especie de materialidad al espíritu emprendedor del capitalista contemporáneo y a un nuevo formato de futuras corporaciones: la empresa Uber es un ejemplo de *startup* bastante exitoso; como lo describe su sitio web, fue creada en 2008, cuando dos amigos iluminados, andando por las calles de París, se dieron cuenta de que la dificultad para conseguir un taxi era en realidad un magnífico nicho de mercado. Lanzada al mercado en 2010, la empresa hoy actúa en 540 ciudades alrededor del mundo. En 2016 su valor de mercado era calculado en una cifra superior a los 64 billones de dólares<sup>23</sup>. Librarse de los costos del trabajo manteniendo las ganancias y el control sobre la producción: las *startups* que se han establecido como empresas-aplicación – tal y como entiendo aquí – materializan el auge del modelo de empresa delgada, con un número ínfimo de empleados y miles de emprendedores conectados, de consumidores persistentes, de trabajadores aficionados. Todas son fundamentales en la consolidación del *e-marketplace*; pero, mientras se presentan como mediadoras entre la oferta y la demanda (como Amazon, Estante Virtual; las aplicaciones móviles para taxis, como Easytaxi; sitios de venta de ropa *online*, como Dafiti), algunas de ellas en realidad promueven una inmensa reorganización del mundo del trabajo, estableciendo nuevos nichos para diversas ocupaciones, nuevas formas de control sobre el trabajo y nuevas experiencias de consumo.

---

<sup>22</sup> “Una *startup* es un grupo de personas que buscan un modelo de negocios repetible y escalable, trabajando en condiciones de incertidumbre extrema.”

<sup>23</sup> <http://exame.abril.com.br/negocios/com-aporte-de-us-2-1-bi-uber-ja-vale-mais-que-ford-ou-gm/>

### **5. Crowdsourcing: una multitud productiva de trabajadores aficionados**

La multitud es un buen negocio. En 2008, el periodista Jeff Howe acuñó el término *crowdsourcing*<sup>24</sup>. El *outsourcing* habría llegado así a su nueva etapa, el *crowd* se constituía como la nueva fuente de las tercerizaciones. Al navegar en la celebración de la economía compartida, el autor en realidad desvelaba la enorme transferencia de trabajo de las empresas hacia los usuarios navegantes del ciberespacio. El debate es largo y complejo. ¿Qué somos los usuarios de Facebook? Cada *post* genera un *cent* – no para quien da el *post*, está claro. ¿A qué debe esa empresa el hecho de ser una de las de más alto valor en el mercado mundial, si no es a la participación de sus usuarios? ¿Qué sería de Youtube sin la producción de *uploads* y las visualizaciones permanentes de sus usuarios? ¿Sería esa actividad un trabajo? Pero no es necesario tomar ese camino complejo de las actividades creativas de consumidores que se traducen mágicamente en lucro para empresas. Actualmente, la transferencia del trabajo en la forma trabajo es explícita en diversos sitios que cuentan con la adhesión de multitud de usuarios-trabajadores. Al inicio de los años 2000, la NASA creó el proyecto *Clickworkers* y con él descubrió que no era necesario contratar trabajadores para identificar elementos como cráteres en las fotos de Marte: después de testar a la multitud, comprobó que esta era igualmente eficiente y mucho más rápida en el cumplimiento de la tarea, realizada además gratuitamente, como forma de “colaboración para el futuro”. El sitio web Innocentive hoy conecta a científicos uberizados con corporaciones como Procter & Gamble y Johnson’s & Johnson’s. Estas empresas se dieron cuenta de que sus departamentos de investigación y desarrollo se pueden extender a los laboratorios improvisados de profesionales en busca de ingresos adicionales o simplemente motivados por los “desafíos” hechos en el sitio web. Las soluciones propuestas por los usuarios pueden ser patentadas por las empresas, la recompensa para el usuario cuya respuesta o solución ha sido seleccionada son premios en dinero.

El *crowdsourcing* solo es posible tratándose de un *trabajador aficionado*. Lo que se nos depara es una pérdida – y una apropiación lucrativa – del lastre del trabajo. Una multitud de personas realiza un trabajo sin la forma socialmente establecida de este, a través de actividades que pueden transitar entre el ocio, la creatividad, el consumo y también la ganancia de ingresos adicionales. Se trata de una ausencia de la forma concreta del trabajo, lo que significa la plena flexibilidad y maleabilidad de una actividad que, sin embargo, se realiza como trabajo (¿estaríamos presenciando aquello que Francisco de Oliveira, hace 14

---

<sup>24</sup> Howe, Jeff. *Crowdsourcing: How the power of the crowd is driving the future of business*. Nova York, Rondon House, 2008.

años, denominó como “la plenitud del trabajo abstracto”<sup>25</sup>?) Un conductor de Uber no es un conductor profesional, como lo es un taxista. El que resuelve los retos de Innocentive puede incluso ser un empleado de algún departamento de investigación y desarrollo, pero en cuanto usuario es un científico aficionado. No hay lugar de trabajo definido, no hay vínculos, no se requiere dedicación, no hay selección, contratos, ni despidos (aunque como vimos la competencia opera permanentemente, de forma difusa e imposible de localizar). Se puede decir que, en la contemporaneidad, todo trabajador es potencialmente un trabajador aficionado. Así como el mensajero motorizado reparte su tiempo de trabajo entre la empresa subcontratista y la aplicación, así como el ingeniero “pejotizado”<sup>26</sup> pasa sus días entre el computador y el volante de su vehículo inscrito en Uber, trabajadores de los más diversos perfiles socioeconómicos se involucran en actividades carentes de estatuto profesional definido, pero que pueden ser fuente de ingresos, de reducción de gastos o incluso de ejercicio de la creatividad.

## 6. Del vivir en lo provisional hacia la *gig economy*

Regresando ahora a los salones de belleza, el trabajo típicamente femenino nos ofrece las raíces de la flexibilización laboral que recorre el mercado de arriba a abajo. La indistinción entre lo que es y lo que no es tiempo de trabajo, la fusión entre la esfera profesional y la privada y la imposibilidad de mediaciones públicamente instituidas en la regulación del trabajo, la indefini-

---

<sup>25</sup> Oliveira, F. *Crítica à razão dualista/ O ornitorrinco*. São Paulo: Boitempo, 2003

<sup>26</sup> N.E. No contamos en castellano con una palabra para traducir el neologismo “pejotização” (y su adjetivo “pejotizado”), hoy de uso en Brasil en el lenguaje coloquial como contracción de “pessoa jurídica – (P.J.)” (persona jurídica). La expresión designa a la forma legal compuesta de una sola persona natural vinculada contractualmente como persona jurídica con una empresa a la cual presta servicios como contratista independiente. En otros países latinoamericanos, como Argentina, se empieza a utilizar “pejotización”. Lo más parecido en el derecho colombiano sería la empresa unipersonal conformada por una persona que presta sus servicios a una empresa bajo la forma de un contrato civil o comercial cuando en realidad se encuentra bajo una relación subordinada, la cual fue incorporada en el sistema jurídico colombiano por la ley 1014 y luego subsumida por la ley 1258 que creó las SAS (Sociedades por acciones simplificadas) que permiten a los socios que las integran, tras la justificación de promover el emprendimiento, evadir fácilmente la responsabilidad laboral con los trabajadores. Se trata, tanto en Brasil como en Colombia, de un mecanismo empleado en ocasiones de forma fraudulenta para esconder una relación laboral tras una de carácter civil o comercial, estrategia usada como mecanismos de flexibilización del trabajo.

ción en cuanto a qué es y qué no es trabajo son algunos de los elementos que tejen la vida de las mujeres. En el más precario trabajo de costurera satélite<sup>27</sup>, de empleada doméstica, de ama de casa, podemos encontrar elementos que hoy tejen la explotación del trabajo de forma generalizada<sup>28</sup>. Al observar lo que es una labor típicamente femenina, fue posible reconocer tendencias en curso en el mercado de trabajo que hoy desembocan en la forma visible de la uberización. Las revendedoras de cosméticos, tan solo en el caso de Natura en Brasil, hoy superan el millón cuatrocientos mil mujeres. Con los más diversos perfiles socioeconómicos, empleadas domésticas, secretarias, profesoras, amas de casa, entre tantas otras, combinan su profesión, o la ausencia de ella, con las ventas por catálogo. Las reventas tienen una capilaridad asombrosa con la vida personal y con otras ocupaciones. Vender durante la jornada laboral en la escuela, en el despacho, en las reuniones familiares, promover sesiones de maquillaje durante las vacaciones, distribuir productos en la oficina pública: lo que mi investigación evidenció fue una plena adhesión a un trabajo que carece de la forma propia del trabajo, y es precisamente esa ausencia de forma lo que posibilita su permeabilidad con otras actividades.

La empresa transfiere a la multitud de trabajadoras una serie de riesgos y costos, y se vale de una dimensión inconmensurable y no remunerada del trabajo de esas mujeres. El uso del espacio de la casa, del lugar de trabajo, la inversión en productos para uso propio como medio de venta, incluso las relaciones personales, son elementos que funcionan como vectores para la venta y también para la promoción de la marca. Pero lo que más interesa acá es percibir la adhesión actual de 1.4 millón de mujeres, para una sola empresa en Brasil, al trabajo aficionado. El trabajo sin forma de trabajo, sin estatuto, que opera como un medio complementario de generación de ingresos, como un ejercicio de una identidad profesional indefinida, como un estímulo para el consumo. Del lado de la empresa, el trabajo aficionado informal está muy bien

---

<sup>27</sup> N.E. En Brasil se les denomina costureras a domicilio, y aunque esa expresión también sería acertada en Colombia, aquí la más usada es “satélite”. Empresas de ropa de diferentes marcas, encargan de la confección de sus prendas a mujeres generalmente de zonas marginales de ciudades como Bogotá, Medellín o Pereira, quienes deben recoger las piezas que luego en sus casas, con sus propias máquinas, cosen a cambio de un pago con el que no alcanzan a completar el equivalente a un salario mínimo luego de jornadas diarias que pueden exceder las 14 horas. Por supuesto, carecen de contrato laboral, prestaciones y cotizaciones a seguridad social, y son identificadas como emprendedoras o trabajadoras por cuenta propia.

<sup>28</sup> Ver capítulos “*O flex é feminino*” e “*O sistema de vendas diretas e a exploração do trabalho tipicamente feminino*” en Abílio, L.C. *Sem maquiagem...*, cit.



amarrado, se traduce en información, en una fábrica que tiene su producción pautada por el ritmo de las ventas de ese gigantesco ejército.

El conductor de Uber tiene con su trabajo una relación muy parecida a la que tiene la revendedora de Natura: un ingreso complementario derivado de una actividad que no confiere un estatuto profesional, un “bico”<sup>29</sup>, un trabajo aficionado que usa el vehículo y la destreza del conductor, sus estrategias personales y su disponibilidad para el trabajo.

Mirando a esos trabajadores, vemos en acto lo que Robert Castel, refiriéndose al contexto francés, muy distinto del brasileño, define como *la instalación en lo provisional como régimen de existencia* – lo que nos lleva al tema actual y al mismo tiempo estructural del mercado de trabajo brasileño desde su formación. El “vivir por un hilo”<sup>30</sup> de las periferias brasileñas significa un constante aferrarse a las oportunidades, que en términos técnicos se traduce en la alta rotación del mercado de trabajo brasileño, en el tránsito permanente entre trabajo formal e informal (como demuestra Adalberto Cardoso<sup>31</sup>), la combinación de “bicos”, trabajos eventuales, programas sociales, actividades ilícitas y empleos.<sup>32</sup> La trayectoria profesional de los domiciliarios entrevistados pone en evidencia que lo provisional es estructural. Hoy domiciliario subcontratado y repartidor de pizza, mañana motomensajero MEI, ayer zapatero, obrero, pizzero, jornalero, latonero, empleado de lavadero de carros. Hoy motogirl, antes empleada doméstica, mesera, coordinadora de clínica para drogadictos. Moto mensajero, cerrajero, despachador de mercancías; pastelero y también albañil. Propietario de tienda de bebidas, campesino, funcionario del Banco de Brasil y hoy motofretista autónomo. Hoy domiciliario, antes conserje, portero y

---

<sup>29</sup> “Bico” es el término utilizado informalmente en Brasil para designar el trabajo o servicio eventual, temporal y no regular, y también el trabajo o empleo secundario, además del principal, que alguien ejerce porque se encuentra desempleado o a fin de incrementar sus ingresos. El término correspondiente cambia en América Latina según los países: changa, champa, chamba, camello, cachuelo, cachuelito, pololo, pololito.

<sup>30</sup> Castel, R. *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Ed. Paidós Ibérica, 1997.

<sup>31</sup> Cardoso, A. *Ensaio de sociologia do mercado de trabalho brasileiro*. Rio de Janeiro: FGV, 2013

<sup>32</sup> CABANES, R.; GEORGES, I.; RIZEK, C. & TELLES, V (orgs.). *Saídas de emergência: Ganhar/perder a vida na periferia de São Paulo*. São Paulo: Boitempo, 2011; FEL-TRAN, G. O valor dos pobres. *Cadernos CRH*, Salvador, v. 27, n. 72, pp. 495-512, dez. 2014; TELLES, V. S.; CABANES, R. (Orgs.). *Nas Tramas da Cidade - trajetórias urbanas e seus territórios*. São Paulo: Associação Editorial Humanitas, 2006.

ayudante de bus. Este es el movimiento con el cual gran parte de los brasileños tejen el mundo del trabajo.

Pero el vivir en lo provisional, o la “viração”<sup>33</sup>, como podríamos definir en Brasil, ahora ya tiene nombre internacional y globalizado, seguimos en la vanguardia del atraso: *gig economy*<sup>34</sup> nombra hoy el mercado movido por esa inmensidad de trabajadores que adhieren al trabajo inestable, sin identidad definida, que transitan entre “bicos”, camellos, rebusques, o actividades que ni siquiera sabemos cómo nombrar. Por ejemplo, la plataforma *online* de la empresa *Airbnb* hoy cuenta con la adhesión de miles de usuarios que ponen a disposición sus domicilios para alquiler instantáneo y pasajero; actuando como microemprendedores aficionados, se convierten en una especie de administradores de sus propias casas. La *gig economy* es hecha de servicios remunerados, que mal podría decirse que tienen la forma de trabajo, que cuentan con el involucramiento del trabajador-usuario, con su propio gerenciamiento y definición de sus estrategias personales. Da nombre a una multitud de trabajadores *just-in-time* (como ya avizoraba Francisco de Oliveira a inicios de los años 2000, o Naomi Klein al mapear el camino de las marcas hasta los trabajadores)<sup>35</sup>, que adhieren de forma inestable y siempre transitoria a las más diversas ocupaciones y actividades, como medio de supervivencia y por otras motivaciones subjetivas que aún requieren ser mejor comprendidas. Sin embargo, esas actividades están subordinadas a formas de control y expropiación al mismo tiempo evidentes y difíciles de ubicar. La llamada desechabilidad social también es productiva. Al menos por ahora.

---

<sup>33</sup> El neologismo “viração” deriva del verbo “virar” – de su forma pronominal “se virar”, que en lenguaje informal significa [en Brasil] esforzarse de modo provisional a fin de superar una dificultad, de salir de una situación difícil, de alcanzar un fin. Su mejor traducción al lenguaje coloquial en Colombia quizá sea “arreglárselas”, y en el ámbito laboral: rebuscársela”.

<sup>34</sup> *Gig economy* es el término que hoy nombra a la supervivencia por medio de bicos, changas, pololitos, cachuelitos, de contratos de trabajo temporales, de actividades como la de Uber. Ese término expresa bien la dimensión que alcanzó la globalización del “rebusque”. <https://www.wired.com/insights/2013/09/the-gig-economy-the-force-that-could-save-the-american-worker/>, <https://www.theguardian.com/commentis-free/2015/jul/26/will-we-get-by-gig-economy>

<sup>35</sup> Oliveira, F. *Passagem na neblina*. In: Stédile, J., Genoíno, J. (orgs.) *Classes sociais em mudança e luta pelo socialismo*. São Paulo: Perseu Abramo, 2000. Klein, N. *Sem logo: a tirania das marcas em um planeta vendido*. São Paulo: Record, 2002. (N.E.: Existe versión en español: *No logo: el poder de las marcas*. Editorial Planeta, 2011.)



# Reformas al marco jurídico del trabajo en Colombia 1990-2016

TECNOLOGÍA DE LA LEY\*

OSCAR ANDRÉS LÓPEZ CORTÉS

*¡No, eso cambió desde cuando Uribe cambió todo eso! ¿no vio que el Uribe fue el que se tiró todo eso? El Uribe fue el que dijo que los festivos ya no se pagaban triples, que se pagaban ahora por horas que disque para dar más trabajo ¡que yo sepa no dio más trabajo! Con las horas extra nocturnas le pagaban a uno un recargo nocturno y él todo eso lo quitó y él fue el que dañó todo eso. Uribe fue el que también se tiró todo lo de los trabajadores porque él fue el que colocó la ley esa cincuenta que nos quitó todo lo que teníamos los trabajadores. La estabilidad laboral. Todo lo que uno tenía. Él fue el que quitó todo eso con ese señor que se mató en el avión. Ellos fueron los que sacaron su ley 50, porque uno tenía la ley 100 que era la que amparaba al trabajador, que usted tenía su estabilidad laboral, que si usted salía a vacaciones le daban una prima vacacional, que le daban su prima legal, su prima extralegal, ellos quitaron todo eso.*

**DOÑA ANA. TRABAJADORA DE FLORES.**

Este texto reconstruye las reformas legales introducidas al marco jurídico del trabajo en Colombia entre los años 1990 y el 2016. La fecha de partida obedece a la expedición de la ley 50 de 1990, momento que podría reconocerse como el de la cristalización de la flexibilización laboral, aunque no necesariamente pueda considerarse el de su origen. El extremo final, a la posibilidad de contar con datos confiables sobre los impactos de las reformas laborales en las

---

\* Agradezco a la profesora Liliana Vargas-Monroy su cuidadosa lectura y sus valiosos aportes.

condiciones de trabajo. El objetivo de esta reconstrucción es contar con un referente contextual que permita comprender los cambios producidos en las subjetividades laborales ocurridas durante el mismo periodo.

### **Recuento intencionado**

El periodo transcurrido entre 1990 y 2016 se caracteriza por numerosas reformas del sistema jurídico colombiano: desde la derogatoria total de una constitución centenaria, hasta la expedición de decenas de leyes y decretos reguladores del trabajo en Colombia. El amplio espectro de reformas jurídicas experimentado en tan corto lapso, semejante al ocurrido en otros países de América Latina (Hernández 2006; Ermida et al 2009), es consecuencia de las profundas transformaciones socio económicas introducidas por la política neoliberal desde finales de los años setenta.

La reforma legal de 1990 en Colombia implicó la flexibilización laboral, lo que generó condiciones inéditas de explotación de la fuerza de trabajo y formas de revalorización del capital igualmente desconocidas hasta entonces, como muestran Camacho (2013), Estrada (2009), Camacho y Libreros (2004), Garay (2004), Bonilla (2003), Heckman y Pagés (2001), Sarmiento (2000), entre otros. De manera que, si bien nos aproximaremos a una serie de reformas a la legislación colombiana introducidas apenas desde 1990, es preciso recordar la transformación estructural global ocurrida desde los años setenta del siglo pasado; como tampoco se puede olvidar que, aunque la crisis sea mundial, esa transformación generó y sigue causando sus peores efectos (ambientales, sociales, económicos, culturales) en el sur global.

A inicios de la década del noventa Colombia recibía el influjo de las decisiones tomadas tras el denominado Consenso de Washington<sup>37</sup>. Fuertes ajustes fiscales que intentaban reducir el aparato estatal a su mínima expresión, olas privatizadoras que condujeron a la venta de importantes activos públicos por debajo de su costo real, reformas a la educación y la salud en detrimento de las

---

<sup>37</sup> Forma como fueron dadas a conocer las “recomendaciones” en materia de política económica que Estados Unidos, a través de las instituciones como el B.M. y el F.M.I. (pero también por medio de la banca privada, los acuerdos comerciales, la política exterior y otros mecanismos) impuso a Latinoamérica y luego al resto del mundo. Estas políticas se destacan especialmente por estrictos ajustes regresivos en materia fiscal y monetaria, libre comercio, privatizaciones y reducción de las garantías sociales y ambientales en los países periféricos. El nombre de Consenso de Washington se debe al economista John Williamson, quien en 1990 escribió un breve texto denominado *Washington Consensus*, con las diez fórmulas que los países debían seguir para salir del subdesarrollo y que se encuentran sintéticamente recogidas en Martínez (2003)

condiciones de trabajo de profesores (Ley 115 de 1994 en educación básica y secundaria, y la ley 30 en educación superior) y profesionales de la salud (especialmente con la adopción de la ley 100 de 1993), así como los derechos de estudiantes y pacientes, fueron solo algunas de las medidas que mayor detrimento causaron en los derechos sociales a inicios de la década del noventa. Pero todo este paquete de reformas estaría incompleto sin el proyecto de reducción de garantías laborales adoptado mediante la ley 50 de 1990.

Hace un poco más de veinte años, los promotores del proyecto legislativo que se convertiría en Ley 50, argumentaban que urgía flexibilizar las relaciones laborales con el fin de generar nuevos empleos, dinámica que, en el papel, le permitiría al país ser más competitivo e ingresar más rápidamente en el circuito global de producción. Sostenían los legisladores de la época: “Colombia tiene que armonizar cada día más la relación entre el empleador y el trabajador. Esto es una premisa para el éxito de la modernización, que dependerá de la eficiencia, de la productividad y de una democracia firme y solidaria en los diferentes campos de la vida nacional.” (Anales del Congreso N° 113)

Dicha reforma disminuyó las garantías sociales de los trabajadores colombianos, asestó un duro golpe a la estabilidad laboral, disminuyó el monto de las cesantías y entregó su administración a la banca privada, modificó las condiciones de contratación, redujo el pago por trabajo nocturno y dominical mediante la creación de turnos rotativos, permitió la evasión del pago de horas extras a cambio del “acuerdo bilateral” sobre descanso en día sábado, y finalmente, le facilitó a los empresarios evadir las responsabilidades laborales al modificar la reglamentación sobre unidad de empresa. Veamos en detalle cada una de estas transformaciones y la manera como estas fomentaron la inequidad en la relación laboral.

### **iAdios a la estabilidad!**

Convulsas transformaciones culturales sacudían al mundo en la década de los años sesenta. En Colombia, las reivindicaciones del movimiento sindical y la revitalización de partidos políticos de izquierda como el PCC (Archila, 2003), constituían procesos sociales coetáneos, aunque no necesariamente convergentes. Ese mismo año se produjo un hito legal en cuanto a la estabilidad laboral: el artículo 8° del Decreto 2351 de 1965, según el cual una persona que alcanzaba los diez años continuos al servicio del mismo empleador, no podía ser despedida sin justa causa; de ocurrir tal evento, la afectada podía ejercer una acción legal para obtener su reintegro al cargo demostrando que cumplía tal requisito de tiempo y que había sido despedida sin justa causa. Aunque no se trataba de una estabilidad plena, pues se requerían diez años continuos al

servicio del mismo empleador, era la mayor garantía de estabilidad reconocida en la historia de la legislación laboral colombiana.

El artículo 6° de la Ley 50 de 1990 diluyó la estabilidad laboral, al acabar con la acción de reintegro. Y aunque el mismo artículo previó un párrafo que garantizaba la estabilidad laboral como derecho adquirido a favor de quienes la habían alcanzado antes de la entrada en vigencia de la ley 50 (1° de enero de 1991), la norma clausuraba definitivamente una garantía conquistada por la generación anterior mediante la movilización y la protesta social<sup>38</sup>, en medio de la asfixia y la represión promovida por el excluyente frente nacional.

La potestad otorgada al empleador para despedir sin una justa causa, que supuestamente promovería la generación de nuevos empleos, ocasionó el efecto contrario. Despidos masivos y contrataciones temporales sin garantía de estabilidad proliferaron desde entonces. Adicionalmente, el artículo 67 de la ley 50 de 1990 modificó la figura del despido colectivo contemplada en el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965. La vieja norma constituía una garantía de protección para los trabajadores, en tanto estipulaba que carecía de efecto el despido plural de trabajadores sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo, organismo al cual le correspondía determinar si el empleador había efectuado un despido masivo que afectara el derecho a la estabilidad de los trabajadores o si actuaba dentro de las facultades legales. La ley 50 de 1990 reguló el despido colectivo como aquel que afecta, en un período de 6 meses, a un porcentaje determinado de trabajadores según el tamaño de la plantilla de la empresa, así:

NÚMERO DE TRABAJADORES CONTRATADOS EN LA EMPRESA	PORCENTAJE DE TRABAJADORES DESPEDIDOS IGUAL O SUPERIOR A
HASTA 50	30%
DE 51 A 100	20%
DE 101 A 200	15%
DE 201 A 500	9%
DE 501 A 1000	7%
MÁS DE 1000	5%

Elaboración propia con base en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990

Desde la ley 50 se estableció que para efectuar despidos en un lapso de 6 meses en un porcentaje igual o superior a los señalados en la tabla, el empleador debe contar con autorización del Ministerio de Trabajo. Podría pensarse

---

<sup>38</sup> Según datos de Archila (2003) durante 1964 se dieron 84 huelgas, 93 más en el 65 y 112 en 1966, lo que hace de esos años los más agitados de esa década.

que la norma de 1990 es más garantista, en tanto establece porcentajes precisos y le quita la discrecionalidad al funcionario del Ministerio para valorar si se trató o no de un despido colectivo. No obstante, la reforma de 1990 otorgó al empleador una fórmula precisa para poder vulnerar la garantía de estabilidad de los trabajadores, amparándose precisamente en la objetividad de la norma. Por ejemplo: en una empresa cuya planta es equivalente a 500 trabajadores, el empleador a partir de la ley 50 puede despedir 44 trabajadores (8.8% de la nómina) el 30 de marzo y 44 más el 1° de octubre inmediatamente siguiente, para un total de 88 trabajadores despedidos en menos de un año, o lo que es igual al 17.6% de la nómina. Con la norma de los años sesenta, semejante cantidad de despidos habría sido suficiente para que el Ministerio de Trabajo considerara tal acción como una forma de despido colectivo, y aun cuando el Ministerio no lo hubiese considerado así, la decisión podría ser objetada ante la autoridad judicial. Hoy sencillamente el funcionario se limita a constatar un porcentaje sin considerar a las personas, sin analizar las consecuencias sociales y económicas que ese tipo de acciones representan para los afectados.

Lo ocurrido después de la aprobación de la ley 50 de 1990 confirma empíricamente nuestro argumento. Según datos recolectados por la Escuela Nacional Sindical y publicados en Vásquez (1993), solamente en la ciudad de Medellín durante 1993, Coltabaco despidió 180 trabajadores en un solo mes. Polímeros Colombianos, empresa de Ardila Lulle, solicitó autorización para despedir 300 trabajadores, finalmente el Ministerio de Trabajo le concedió permiso para despedir a 226 pese a que ya habían salido de la empresa en ese mismo año 135 trabajadores. Sofasa consiguió que el Ministerio autorizara 165 despidos, y aunque la empresa al poco tiempo contrató 200 nuevos trabajadores, estos ingresaron con el nuevo régimen contemplado en la ley 50 de 1990, lo que significó importantes ganancias para la empresa a costa de una fuerte reducción de los ingresos de los trabajadores, por el efecto que el nuevo régimen tuvo en el pago las cesantías, aspecto que en breve ampliaremos.

La facultad de despedir un amplio número trabajadores sin que tal acción constituyera un acto ilegal, provocó una oleada de despidos masivos al amparo de la ley. Esto ocurrió ante la incapacidad de reacción de las autoridades administrativas del trabajo y la excusa de las reestructuraciones empresariales producto de los cambios globales en la economía. Despidos masivos como los registrados en Medellín en 1993 se dieron por todo el país a lo largo de la década. Algunos trabajadores despedidos por las empresas sin justa causa lograron ganar batallas judiciales, en algunos casos mediante la intervención de organismos internacionales como el Comité de Libertad Sindical de la OIT, en otros por la acción de la Corte Constitucional; y de una combinación de ambos escenarios, como el caso de los 39 trabajadores reintegrados en 1999 luego de haber sido despedidos en 1994 por la entonces Empresas Varias de



Medellín<sup>39</sup>. Sin embargo, muchos trabajadores ni siquiera tuvieron la oportunidad de ejercer reclamación alguna, y aunque quizás nunca será posible contar con cifras precisas del número de trabajadores despedidos durante los años siguientes a la adopción de la ley 50 de 1990, lo que si se puede contabilizar sin mayor esfuerzo son los escasos fallos judiciales mediante los cuales se ordenó el reintegro de los trabajadores afectados por la facultad concedida a los empleadores mediante la ley 50 de 1990.

Paradójicamente, aun hoy algunos consideran que fue positivo retirar del ordenamiento la garantía de estabilidad contemplada en la legislación del año 65. Tal afirmación, generalmente se basa en que esa norma generaba persecución en contra de quien estaba a punto de cumplir los diez años de servicio. El argumento sostiene que cuando el trabajador cumplía los nueve años de servicio, el empleador comenzaba a acosarlo laboralmente, sobrecargarlo de tareas, vigilar más celosamente el cumplimiento de sus obligaciones, y a ejercer otros actos de presión en contra del trabajador para provocar su retiro o llevarlo a cometer algún error que diera lugar a su despido justificado. Otros argumentos sostenidos por abogados litigantes y funcionarios de la rama judicial, señalan que el empleador prefería despedir al trabajador antes de los diez años y asumir el pago de una indemnización, o proponerle el retiro a cambio de dinero, antes de permitirle alcanzar la garantía de estabilidad.<sup>40</sup>

No se puede generalizar al respecto. Es imposible saber con la información empírica disponible en este momento si esta práctica fue recurrente o no, si se trata de una narrativa que ha sido construida en contraposición a los hechos ocurridos o por el contrario los refleja tal y como sucedieron. Podría tratarse de una narrativa a través de la cual se forjó un discurso que socialmente justificaba el despido de una persona trabajadora próxima a cumplir los diez años de antigüedad. Probablemente nunca lleguemos a contar con datos apropiados y suficientes para saber qué tanto obedece ese relato a lo realmente ocurrido durante esos años en Colombia; y aunque dispusiéramos de ellos, probablemente emerjan luego otros que indiquen exactamente lo contrario, o una interpretación de los datos existentes que apunte a otro lugar.

Es necesario movernos en otra dirección: no es importante hallar una “verdad” de lo sucedido, sino lograr reconstruir las narrativas emergentes como prácticas discursivas que dan sentido a la experiencia vivida *por y para* sus

---

<sup>39</sup> Ver: Sentencia T-568 de 1999 de la Corte Constitucional

<sup>40</sup> He conocido los testimonios al respecto de una manera informal y producto de mi propia actividad docente, versión que es frecuente entre estudiantes de posgrados en derecho laboral y seguridad social cuyas trayectorias de trabajo comenzaron durante la década de los noventa o antes.

propios narradores. En este sentido, asumimos una perspectiva de la historia que renuncia a la búsqueda de la interpretación auténtica y se orienta hacia las intencionalidades políticas y culturales de los emisores de los discursos ubicados en diversas posiciones. No queremos decir con ello que no existan los hechos, mucho menos que todo sea discurso, simplemente que el recuerdo da sentido a unos hechos vividos por el narrador desde su perspectiva particular y compartidos con otros en este presente en el cual son narrados; narración del recuerdo que no es neutral: por el contrario, está cargada de intencionalidades políticas y subjetivas. Finalmente, como señaló Michel-Rolph Trouillot, el pasado no importa en tanto pasado, sino en cómo el recuerdo de este configura el inmediato presente y permite a las personas (individual y colectivamente) posicionarse hacia el futuro. (Trouillot, 2007)

Durante los debates parlamentarios que llevaron a la aprobación de la ley 50 de 1990, llama la atención los argumentos empleados por los promotores de la reforma:

“Es indudable que una sana estabilidad en el empleo hace parte de las buenas condiciones de trabajo. Pero ella no se consolida con factores inmovilizantes del mercado laboral, que conduce a resultados contrarios a aquellos que teóricamente se desea alcanzar.

Después de diez (10) años de servicio en una misma empresa, la estabilidad en el empleo se convierte en inmovilidad y está conduciendo, en la práctica, a unos efectos contrarios a los que la norma se propuso en su momento. En efecto, la acción de reintegro, así como la llamada pensión-sanción, tuvieron justificación cuando las pensiones de jubilación estaban a cargo del empleador y podía presumirse interés de éste en propiciar el despido, con el único fin de eludir la pensión.”  
Exposición de motivos de la ley 50 de 1990. Citado en Jaramillo (2010 p. 64)

*Efectos contrarios a los que la norma se propuso, resultados contrarios a aquellos que debía alcanzar, la estabilidad en el empleo se convierte en inmovilidad...* La norma a la que se refiere la exposición de motivos es el artículo 8º del Decreto 2351 de 1965, la que, como se dijo, garantizaba estabilidad para los trabajadores, ese era su cometido, no en vano hacía parte de un conjunto de reivindicaciones producidas en los años sesenta por la movilización de las organizaciones sindicales. La norma de los sesenta obstaculizaba el cometido del neoliberalismo, por eso molestaba a los promotores de la ley 50 de 1990, porque cumplía el efecto de garantizar la estabilidad en el trabajo al impedir a los empresarios despedir a los trabajadores a su arbitrio.

El fragmento transcrito muestra un uso estratégico del recuerdo y el tiempo a él asociado: al sacar de contexto la norma de los años sesenta para juzgarla bajo los criterios de la flexibilización, la garantía de la estabilidad se

convierte -discursivamente hablando- en un obstáculo para el “progreso” y el “desarrollo” propios de la inversión extranjera, aquella que, en el discurso de 1990, no llegará al país con normas como la del año 1965. Mediante el juego retórico, la estabilidad se coloca en la misma discusión de la pensión, tema siempre polémico y generador de las mayores suspicacias, como también de los más mezquinos sentimientos; así, se estigmatiza la estabilidad, al representarla como una pesada carga, no para los empleadores, sino para la sociedad en general. No es de extrañar que estas mismas estrategias discursivas se repitieron en reformas posteriores, como se expondrá más adelante a propósito de la Ley 789.

En las actas del Congreso de la República en las cuales reposa la discusión que dio origen a la aprobación de la ley 50 de 1990, no figura estudio alguno que demuestre los “efectos contrarios” denunciados por los promotores de la reforma. La argumentación presentada en el Congreso sirvió como un poderoso incentivo para los ingenuos que creían amparar a los trabajadores con la medida. Otros, emplearon el discurso como un mecanismo de legitimación de una reforma regresiva de los derechos sociales y destructora de la estabilidad laboral.

Independiente de cómo se recuerde hoy la ley 50, en los años siguientes a su promulgación, miles de trabajadores fueron despedidos gracias a las facultades entregadas a los empleadores, como se expuso mediante los ejemplos de Coltabaco, Empresas Varias de Medellín y Sofasa. Y lo que es aun peor: las mediciones de los primeros años de esa década señalan que el aumento de la tasa de empleabilidad durante el período 1991-1995<sup>41</sup> fue tan solo de 2,9%, muy lejos del que se esperaba generar con la aprobación de la ley 50 de 1990.

Pero entonces ¿por qué se originan versiones a propósito de la ley 50 de 1990, según las cuales esta garantizaba mayor estabilidad a los trabajadores? Se suponía que al acabar con la acción de reintegro el empleador dejaría de presionar a quienes se acercaban a los diez años de servicio, y efectivamente esto pudo haber sucedido, aunque no necesariamente por la razón que aducían los promotores de la ley. Si pensamos en la facilidad que representaba para el empleador, a partir de 1991, despedir a un trabajador sin importar su antigüedad, resulta lógico deducir que aquel ya no sentía necesidad de presionar a este, precisamente porque podría despedirlo en cualquier momento aun cuando tuviera más de diez años en la empresa<sup>42</sup>. Los datos estadísticos recogidos por la ENS muestran precisamente el incremento de los despidos sin justa causa a

---

<sup>41</sup> Datos tomados de: El TIEMPO, 17 de octubre de 1996. Bogotá D.C., Colombia.

<sup>42</sup> Se insiste: excepto el trabajador que alcanzó los diez años de servicio continuo antes de la entrada en vigencia de la ley 50 (1º de enero de 1991), quien ya tenía un derecho adquirido conforme a la ley anterior, al cual, por sustracción de materia, el empleador no presionaría.

partir de 1991, muchos de ellos aupados por la liquidación de empresas quebradas como consecuencia de la reducción de aranceles a las importaciones, la adquisición de empresas nacionales por multinacionales, la caída del consumo interno producto de la reducción de los salarios, la eliminación de puestos de trabajo, la proliferación de maquilas que permitió a las multinacionales reducir costos de producción de mercancías, mismas que luego entraron legal e ilegalmente a Colombia, quebrando la industria nacional, entre otras causas.

Si como indican los datos de esa época, la estabilidad laboral disminuyó ¿por qué insistir en que esa ley fue “de provecho para los trabajadores”? Quizás porque solo a través de la retórica se puede justificar lo injustificable. Esta es la defensa que de las reformas hace su promotor: “Las reformas laborales que Colombia ha adelantado, como la Ley 50 del 90, la Ley 789 del año 2002 y otros ajustes, le han permitido al país avanzar muchísimo hacia ese equilibrio entre lo que es la flexibilidad para los empresarios y la estabilidad para los trabajadores.” (Álvaro Uribe Vélez, intervención en la asamblea del Consejo de Empresas Americanas (CEA) 15 de abril de 2010.)

Las palabras de Uribe resultaban en ese año totalmente contrarias a lo que las cifras económicas (tan usualmente recordadas por él cuando le favorecían) demostraban. En el 2011 la Revista Semana registraba que Colombia tenían un coeficiente de Gini del 0.58, el más alto de América Latina y el cuarto más alto del mundo; y mientras que en Sur América, para el periodo 2002-2008, la pobreza se había reducido 11 puntos, en Colombia sólo se había reducido 8 puntos<sup>43</sup>. A fuerza de repetirlo, el entonces presidente Uribe insistía en negar las consecuencias causadas por sus reformas laborales sobre las condiciones de vida en Colombia.

Como ocurrió en los noventa, después de expedida la ley 789 de 2002 los despidos masivos se incrementaron. El sector floricultor no fue la excepción. Lilibian Vargas (2011) resume, de diversas fuentes, las consecuencias negativas de las políticas neoliberales sobre la estabilidad de las trabajadoras de los cultivos de flores en la sabana de Bogotá:

Reseñando la crisis del sector en Colombia, diferentes autores han hablado del cierre paulatino de decenas de empresas, así como de la pérdida de entre 15.000 y 22.000 empleos directos por el despido de trabajadores (Tenjo, Montes y Martínez, 2006; Pérez, 2006) En un artículo publicado en 2009, el periódico El Tiempo, el diario de mayor circulación en el país, confirmó el despido de más de 15.000 trabajadores dentro del sector; de la misma manera, en un texto titulado: El marchitamiento del sector floricultor colombiano, el periódico El Espectador llamó la atención en 2008, sobre el peligro que corría la industria frente a su crisis sostenida, haciendo una solicitud al gobierno para su rescate. (Vargas, 2011 p. 137)

---

<sup>43</sup> Ver: <http://www.semana.com/nacion/articulo/desigualdad-extrema/236705-3>

Los impactos económicos y sociales de las reformas laborales han sido ampliamente comentados, analizados y cuestionados. La reforma legal producida en la década de los noventa impactó la cultura del trabajo en Colombia hasta el punto que la estabilidad laboral hoy pareciera no tener relación alguna con los derechos en el trabajo. Doce años después de haber expedido la ley de 1990, sus mismos promotores se encargaron de enterrar los vestigios de la estabilidad aun persistentes en la ley 50. Si bien la ley de 1990 acabó de un plumazo la acción de reintegro, también consagró una indemnización por despido, la cual aumentaba en proporción al número de años laborados por el trabajador.

AÑOS DE SERVICIO	# DE DÍAS DE SALARIO POR CONCEPTO DE INDEMNIZACIÓN
Más de 10	45 por el primer año + 40 por cada uno de los siguientes
Entre 5 y 10	45 por el primer año + 20 por cada uno de los siguientes
Entre 1 y 5	45 por el primer año + 15 por cada uno de los siguientes
Menos de 1	45

Elaboración propia con base en la ley 50 de 1990

Como se puede observar, el criterio legal consistía en desincentivar el despido de los trabajadores más antiguos, quienes suelen afrontar mayores obstáculos para acceder a una nueva fuente de empleo, de esa manera, se buscaba garantizar mayor estabilidad a aquellas personas con mayor antigüedad en el trabajo.

Mediante la ley 789 de 2002, se estableció que la indemnización debida al trabajador en caso de despido sin justa causa no varía por el número de años laborados. Sin importar cuánto tiempo laboró el trabajador, siempre le corresponderán 30 días de salario por el primer año y 20 más por cada uno de los siguientes si el salario percibido es inferior a 10 s.m.l.m.v. Pero si el trabajador devenga un salario igual o superior a 10 s.m.l.m.v., la indemnización corresponde a 20 días de salario por el primer año y 15 más por cada uno de los siguientes. De esa manera, la ley 789 redujo el monto de la indemnización, al tiempo que la escindió del criterio de antigüedad, lo que coloca en el mismo riesgo de despido a todos los trabajadores, aunque no para todos existan las mismas oportunidades de empleo.

### ***Contratación a cualquier costo***

Otra modificación adoptada mediante la ley 50 de 1990 fue la relativa al sistema de contratación. Además de disminuir la estabilidad, se le brindaba a los empresarios una herramienta de contratación laboral temporal pero prorrogable de manera sucesiva, lo que en términos prácticos promueve una contradicción evidente: ¿cómo un contrato puede ser temporal y al mismo

tiempo prorrogable de manera indefinida? Aunque no parezca lógico así lo estableció la ley 50 de 1990.

La intención del legislador, al menos en la motivación del proyecto de ley, era legítima: dotar a los empleadores de herramientas adecuadas para contratar trabajadores temporalmente cuando la necesidad del servicio así lo impusiere. Esta norma buscaba ajustar la legislación a una realidad, según los promotores de la ley, inevitable: la transformación del sistema productivo como consecuencia del posfordismo. Acorde a los tiempos, la vinculación laboral debía corresponder a la necesidad real impuesta por las nuevas tendencias del consumo y formas de organización del trabajo.

No obstante, lo que era una forma excepcional de contratación<sup>44</sup> se convirtió en la regla general. Los empleadores no vieron ningún impedimento en vincular la nueva fuerza laboral a través de contratos temporales bajo la racionalidad económica según la cual podrían dar por terminada la relación laboral 30 días antes del vencimiento del plazo fijo pactado o de cualquiera de sus prórrogas sucesivas sin importar la cantidad de años que se hubiere prolongado el contrato.

Este margen de maniobra favorable al empleador se vio cuestionado al final de la misma década de los noventa, cuando se presentó ante la Corte Constitucional una demanda contra el artículo 3º de la ley 50 de 1990 que reformaba el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo. En la acusación, se argumentaba que los contratos a término fijo atentaban contra el derecho al trabajo y sus principios fundamentales, al tiempo que generaban mayor desempleo del que podrían mitigar. La Corte Constitucional, si bien no retiró la norma demandada del ordenamiento jurídico, acogió parcialmente los argumentos de la demanda, al señalar que el empleador debía garantizar la renovación del contrato “siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones” (Corte Constitucional, Sentencia C-016 de 1998)

La tesis de la Corte Constitucional abrió una posibilidad hasta entonces impensable para los trabajadores: acudir a la acción de tutela como un mecanismo en defensa de la estabilidad laboral casi una década después de que la ley 50 la había debilitado sustancialmente. En lo que constituyó un intento por restituir al sistema jurídico la eficacia del principio de estabilidad consagrado

---

<sup>44</sup> La regla general consagrada en la ley, paradójicamente, sigue siendo el contrato de trabajo a término indefinido, razón por la cual aún la legislación señala que el contrato verbal se presume a término indefinido, las demás modalidades, como el temporal, se deben pactar por escrito. La paradoja, una vez más, resulta evidente.

en el artículo 53 de la Constitución Política, la Corte Constitucional afirmó: “Mediante el principio de la estabilidad en el empleo (...) la Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono.” (Sentencia C-016 de 1998)

El argumento de la Corte Constitucional, según el cual, el legislador estableció el mecanismo de contratación temporal para generar empleos temporales en situaciones excepcionales, como las relacionadas con picos productivos, temporadas de mayor flujo de ventas, pedidos extraordinarios de los clientes, y otras circunstancias que las mismas reformas productivas habían generado, es claro y luce convincente. La tesis de la Corte Constitucional no significa que la relación laboral se torne en un vínculo eterno para el empleador, ya que si el trabajador incurre en una justa causa de despido comprobada por el empleador mediante un debido proceso, nada impide dar por terminado el contrato.

Pese a la claridad del mensaje enviado por la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia desatendió el criterio, e impuso a los jueces laborales una interpretación de la Constitución y la ley completamente contraria. Para la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, nada impide al empleador dar por terminado el contrato de trabajo al vencimiento del plazo fijo pactado. En estos términos se refirió la Corte Suprema respecto a la tesis de la Corte Constitucional:

Si bien la estabilidad en el empleo ha sido un anhelo de conquista por los trabajadores, ello no puede operar de manera absoluta como una camisa de fuerza, porque de entenderlo así, aunque la Constitución garantiza el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, ello no quiere decir que el empleador estaría obligado a conservar indefinidamente el puesto de trabajo, independientemente de sus necesidades y de los cambios surgidos en la globalización de los mercados y los nuevos desarrollos tecnológicos que tienen como meta suprimir mano de obra para reemplazarla por maquinaria con tecnología de punta, a efecto de ofrecer una aceptable competencia. Sentencia 19343 Corte Suprema de Justicia, 7 de febrero de 2003.

La Corte Suprema tergiversó la tesis de la Corte Constitucional para poder sostener su propio razonamiento, ya que en ningún momento la segunda afirma que la estabilidad laboral sea absoluta. Por el contrario, esta corporación judicial admite que si el trabajador no se desempeña adecuadamente o si las causas del trabajo desaparecen, el contrato se puede dar por terminado al vencimiento del plazo pactado, sin perjuicio de que el empleador pueda acudir

en cualquier momento a la terminación con justa causa. La estabilidad laboral defendida por la Corte Constitucional en la sentencia de 1998 no constituye una camisa de fuerza para los empleadores, como afirma la Corte Suprema, por el contrario, se trataba de un fallo ponderado y garantista para ambas partes.

El discurso de la Corte Suprema de Justicia es contradictorio, ya que comienza reconociendo la legitimidad del derecho a la estabilidad en el empleo como un “anhelo de conquista por los trabajadores”, para luego negar su materialización señalándolo como una “camisa de fuerza para los empleadores”, lo que haría ilegítima tal aspiración; y por último, acepta que la mano de obra ha sido desplazada por la maquinaria y los cambios tecnológicos, aunque no observa en tal situación un deber social correlativo para el empleador, dado el aumento de plusvalía que trae la mecanización de los procesos.

Pero además, para la Corte Suprema, la estabilidad es un “anhelo”, una aspiración, no es una garantía reconocida por el ordenamiento Constitucional, es decir, niega de plano su sustento jurídico. Esta afirmación tiene profundas consecuencias para los jueces laborales, pues como la Corte Suprema afirmó en ese mismo pronunciamiento, la competencia para fijar el alcance y sentido de las normas “está radicada en la Corte Suprema de Justicia, como máximo Tribunal de la Justicia Ordinaria y a la vez órgano unificador de la jurisprudencia Patria” (Sentencia 19343 de 3 de febrero de 2003)

Se trata de un ejercicio de autoridad de la Corte Suprema a través de la facultad que le asiste para interpretar las normas, colocándose claramente a favor de la flexibilización laboral y de la defensa de la autonomía de la voluntad del empleador por encima de los principios mínimos fundamentales del artículo 53 de la Constitución Política. Aunque la Corte Suprema reconoce que subyace en la estabilidad laboral un aspecto de justicia social profundamente afectada por los cambios tecnológicos y organizacionales, para sostener su pronunciamiento no encuentra reparo en negar un supuesto básico que cualquier juez, independiente de sus convicciones ideológicas, tendría que reconocer: la vigencia del principio de “estabilidad en el empleo” como derecho de los trabajadores consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política. De esa manera, la Corte Suprema de Justicia se encargó de generar una paradójica situación para los jueces laborales, en tanto quienes decidan acatar la Constitución Política y garantizar el derecho a la estabilidad laboral, se verán expuestos a la “rectificación” de la Corte Suprema, para quien la interpretación de la ley hecha por la Corte Constitucional no tiene validez.

### ***Cesantías: ¿dónde está la bolita?***

En el régimen anterior a 1990 el trabajador recibía su cesantía con base en el último salario devengado. Así, por ejemplo, si el trabajador laboraba durante 8 años, y en el primero devengaba un salario mínimo, pero al final de la



relación ganaba tres salarios mínimos, la cesantía correspondiente a los 8 años de trabajo se le pagaban teniendo como base de liquidación el último salario, lo que significaba que la cesantía ya causada -pero aun no devengada- correspondiente al primer año de servicio, se liquidaba sobre la base de tres salarios mínimos y no solo uno. Al modificar el sistema, el empleador debe pagar a mas tardar cada 15 de febrero, a favor del trabajador pero a disposición de un fondo financiero, el monto de la cesantía correspondiente al periodo laborado durante el año inmediatamente anterior teniendo como base de liquidación el salario devengado durante ese año. De esa manera, al final de la relación laboral, el trabajador dispone de un monto equivalente a un mes de salario por cada año de servicio, pero el mes de salario se liquida conforme al monto que devengaba en el año en que se causó la respectiva cesantía.

La reforma de la ley 50 de 1990 tuvo un gran impacto en la capacidad adquisitiva de los trabajadores, especialmente porque significó una disminución de los pagos derivados de la cesantía y obligó a los trabajadores a llevar sus ahorros al sector financiero. Uno de los objetivos de la reforma de 1990, decían sus defensores, era incentivar las conductas de ahorro a través del sistema financiero, el cual podría administrar las cesantías mejor de lo que podría hacerlo el empleador. Según sus promotores, la ventaja del sistema radicaba en garantizar la seguridad de los ingresos económicos de los trabajadores mediante la protección efectiva contra los descalabros económicos del empleador

Esto decía el promotor de la reforma al régimen de cesantías veinte años después de su aprobación: “A mí me tocó trabajar entre 1986 y 1990 por lo que fue la Ley 50. Los mayores en esta reunión sabemos que si no hubiéramos modificado el sistema de retroactividad de cesantías, seguramente estaría muy postrada la empresa privada colombiana y totalmente defraudados los trabajadores, pero sé lo difícil que es introducir esas reformas.” (Palabras de Álvaro Uribe Vélez en la reunión del programa Empresas en Trayectoria Mega, de la Cámara de Comercio de Bogotá, 16 de abril de 2010)

Sin embargo, a la población trabajadora no se les garantizó su seguridad económica, pues si bien corrían menores riesgos de perder sus cesantías por la eventual insolvencia del empleador, a cambio perdieron la posibilidad de una liquidación retroactiva de sus cesantías; la población quedó sujeta al volátil sistema financiero, el cual puede captar sin restricciones la mayor fuente de ahorro de los trabajadores y administrar esos recursos, administración por la cual el trabajador además debe pagar.

Podría argumentarse que el sistema anterior era inequitativo con el empleador, quien debía pagar cesantías de años pasados tomando como base salarios de años posteriores, argumento que desde una perspectiva puramente nominal tendría validez. No obstante, tal argumento debe ser colocado en el

contexto socio económico real: la economía colombiana ha registrado históricamente una tendencia inflacionaria, y el dinero una constante y progresiva pérdida de poder adquisitivo, de manera que el sistema anterior en realidad preveía una forma de justicia social por la vía del equilibrio económico en la relación laboral, garantizando al trabajador un pago de cesantías justo y acorde a las condiciones materiales históricas de la economía colombiana.

Cuando entró en vigencia la Ley 50 de 1990, los trabajadores vinculados antes de esa fecha no estaban obligados a acogerse a las condiciones de la ley 50, ya que su relación laboral se regía por la norma anterior. Sin embargo, si un trabajador vinculado antes de 1º de enero de 1991<sup>45</sup> voluntariamente quería trasladar sus ahorros por concepto de cesantía a un fondo privado y de esa manera hacer parte del nuevo régimen, podía hacerlo, pero era una decisión del trabajador. Por supuesto ningún trabajador con información clara y suficiente habría querido trasladarse al nuevo régimen, dado el detrimento que implicaba semejante decisión. Esto ocasionó que muchos empleadores presionaran a sus trabajadores antiguos para que se acogieran al nuevo régimen. Quienes decidieron permanecer al amparo de la legislación anterior por tener derecho a regirse por esa norma, a menudo padecieron actos de acoso, aislamiento, tergiversación de la información respecto a sus derechos sobre las cesantías<sup>46</sup>, presiones indebidas, tratos discriminatorios<sup>47</sup>, y con frecuencia, despidos injustificados<sup>48</sup>. El régimen legal había generado un incentivo perverso para los empleadores, quienes podían disminuir los gastos laborales mediante el nuevo sistema de liquidación.

¿En dónde está el truco del sistema creado con la ley 50? La supuesta reducción del riesgo también resultaba falaz. Está claro que el trabajador asume desde 1991 la devaluación de la moneda, mientras el fondo de cesantías se

---

<sup>45</sup> Fecha de entrada en vigencia de la ley 50 de 1990

<sup>46</sup> Como sucedió en los casos analizados en las sentencias de la Corte Constitucional T-463 de 2000, T-418 de 1996, SU-519 de 1997, entre muchas otras.

<sup>47</sup> Es el caso de INCA METAL S.A, empresa que no reajustaba el salarios de los trabajadores que decidían mantenerse en el régimen anterior. Ver: sentencia T-602 de 1999, Corte Constitucional. En el mismo sentido T-638 de 1996, T-693 de 1996, SU-519 de 1997.

<sup>48</sup> Muchos trabajadores presionados por sus empleadores para que se trasladaran al nuevo régimen de cesantías, acudieron a la acción de tutela para conjurar la vulneración en contra de sus derechos. Algunas sentencias al respecto: T-597 de 1995, T-102 de 1995, SU-519 de 1997, T-175 de 1997, en los cuales la Corte Constitucional ordenó a las empresas cesar los actos de hostigamiento contra los trabajadores que se mantuvieron en el régimen anterior.

apropia de los rendimientos del dinero de los trabajadores, quienes al final de su relación laboral reciben los mismos devaluados pesos. Pero allí no termina la magia. Conforme se fueron consolidando los fondos de cesantías en el mercado, la legislación les permitió progresivamente intervenir en el complejo y creciente mundo del mercado de derivados financieros, contribuyendo a la consolidación de lo que algunos denominan la *financiarización* de la economía (Estrada, 2009; Alonso y Fernández, 2012), es decir, la prevalencia de la economía financiera sobre la economía real. El negocio consistía en que los fondos de cesantías podían invertir en el mercado financiero las cesantías de los trabajadores, comprando por ejemplo TES o bonos de deuda pública, con la posibilidad de que dichos títulos rentaran una determinada cantidad durante un plazo establecido. Por supuesto, nadie puede garantizar una determinada rentabilidad. Ni los cálculos más complejos de la ingeniería financiera pueden predecir la caída de las acciones en la bolsa de valores, el precio futuro del petróleo o la permanencia de una moneda como patrón de cambio global; por ende, nadie puede predecir cuál será la rentabilidad de un título. Con la crisis económica sobrevenida, producida en gran medida por libertad otorgada a los mercados financieros como ha señalado de manera contundente David Harvey (2010) y luego lo reconocerían tímidamente economistas liberales como Joseph Stiglitz (2010), los trabajadores verían derrumbarse los castillos de naipes contruidos por la engañosa publicidad de los fondos de cesantías y las demás entidades financieras.

Estos son algunos de los artículos de prensa que daban la noticia a los trabajadores cuyos ahorros se encontraban en los fondos de cesantías. El País, com señalaba el 7 de julio de 2013:

Nadie se atreve a decir en realidad cuánto tiempo le tomará a los Administradores de Fondos de Pensiones y Cesantías recuperar las pérdidas ocurridas en sus inversiones en los meses de mayo y junio pasados.

Los cálculos indican que el impacto ha sido de \$3 billones en pensiones y en las cesantías los datos son menores. Para cualquier colombiano esa cifra es 'gigante', (representa los presupuestos anuales de Cali y el Valle juntos), pero Asofondos, gremio que agrupa a las sociedades administradoras, asegura que las desvalorizaciones presentadas son poco significativas al compararlas con los rendimientos que obtuvieron los ahorros de los trabajadores afiliados durante el 2012 (\$17 billones).

Pero una gran parte de los colombianos lo único que ve es una reducción en sus aportes de cesantías y pensiones. Es el caso de Julián Gómez, que la semana del 15 de junio consultó su saldo de cesantías porque pensaba retirarlas para comprar vivienda. En su cuenta habían \$11.200.000 y sobre esa cifra hizo presupuestos. Su sorpresa fue mayor cuando al retirar el dinero el pasado 2 de julio se encontró que su saldo era de \$10.671.000 y menos otros descuentos, Gómez recibió \$10.543.000.

Carlos Díaz también ha visto como su saldo de cesantías se reduce. El no tiene pensado retirarlas, pero si le gusta hacer seguimiento a sus ahorros, por eso vio que en febrero su saldo era de \$12.363.417, el cual pasó en mayo a \$12.230.113 y en julio 4 la cifra bajó a \$11.810.032, y ahora él se pregunta ¿en cuánto tiempo se puede recuperar lo perdido?<sup>49</sup>

Y esto señalaba El Universal el 15 de febrero de 2012

Para el mes de enero de 2011 la rentabilidad mínima de las cesantías a largo plazo se ubicaba en 10,11% según la Superintendencia Financiera, sin embargo, para el periodo entre el 31 de agosto al 30 de noviembre de 2011 esta cifra se ubicó en 2,64%. Lo que significa una disminución de 7,47 puntos porcentuales entre enero y noviembre que se ha visto reflejada en los rendimientos de los ahorros de los trabajadores.<sup>50</sup>

Los fondos de cesantías no tardaron en señalar a la crisis económica de Europa y Estados Unidos como causante de la caída de sus inversiones; sin embargo, esta situación evidenció que las pérdidas se “socializan” mientras que las ganancias se privatizan. De otra manera no se puede explicar cómo el sistema financiero, según datos de la Superintendencia Financiera, obtuvo durante el año 2012 5,5 billones de pesos de ganancias, mientras que los ahorradores, usuarios de esas mismas entidades, según cálculos presentados por Portafolio perdieron 3,2 billones de pesos<sup>51</sup>.

El régimen de las cesantías no se modificó con la expedición de la ley 789 de 2002, la cual contribuyó a profundizar la flexibilización laboral iniciada en 1990. Sin embargo, no fue necesario, pues luego de 26 años de haber entrado en vigencia la ley 50 de 1990, son muy pocos los empleados que no tienen sus cesantías en los fondos creados para tal efecto y manejados por el sistema financiero.<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> <http://www.elpais.com.co/elpais/economia/noticias/ahorros-pensiones-baja-colombianos-sienten-afectados> Recuperado el 4 de febrero de 2014

<sup>50</sup> <http://www.eluniversal.com.co/monteria-y-sincelejo/economica/rendimiento-de-cesantias-cayo-74-puntos-porcentuales-64929> Recuperado el 6 de febrero de 2014

<sup>51</sup> <http://www.portafolio.co/economia/ano-rendimientos-ahorro-pensiones> Recuperado el 5 de febrero de 2014

<sup>52</sup> Aunque cabe señalar que no son muchos los trabajadores colombianos que logran tener un contrato de trabajo estable que les permita ahorrar sus cesantías en un fondo, como señala el estudio de la ENS: “Por el lado de las cesantías, se tiene que para 2009,

Con tal poder en el mercado, los fondos de cesantías han promovido los cambios legislativos acordes a sus intereses, entre ellos, la reforma que condujo a la creación de dos tipos de portafolios disponibles “a opción” del trabajador afiliado: a corto plazo, donde sus ahorros están más seguros pero tienen bajo margen de ganancia. A largo plazo, donde los ahorros pueden tener mayor rentabilidad pero con mayores riesgos financieros; lo cual, huelga decir, implica el eufemismo: rentabilidad negativa. Ante el descalabro de los ahorros en pensiones y cesantías manejados por el sistema financiero, el cual ya muchos medios han registrado, el sector recibió con total beneplácito el Decreto 2555 de 2010, con el cual se despedía el entonces Presidente Uribe:

Artículo 2.6.7.1.4 (Artículo 4 del Decreto 4600 de 2009) Información y educación del afiliado. Las Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantía tendrán la obligación de informar a los afiliados, de conformidad con las instrucciones que para el efecto imparta la Superintendencia Financiera de Colombia, sus derechos, obligaciones, y los efectos de seleccionar entre los diferentes portafolios disponibles, de manera tal que estos puedan adoptar decisiones informadas en relación con la inversión de sus recursos. Por su parte, los afiliados manifestarán de forma libre y expresa a la administradora correspondiente que entienden y aceptan los riesgos y beneficios de su elección.

Bajo el supuesto del consentimiento informado, los afiliados aceptan los riesgos de invertir sus ahorros en los portafolios administrados por los fondos de cesantías, riesgos que ni los más versados en el mercado de valores se atreven a predecir sin advertir un amplio margen de error. No obstante y como por un acto de fe, los ahorradores, legos en materia de mercados repo, movimientos de bolsa y derivados financieros, deben aceptar los riesgos de su inversión.

**“Trabajar, trabajar y trabajar”,  
aunque no paguen los domingos**

La intención de la ley 50 era permitirle al empleador reducir costos, y de esa manera, en el supuesto ideal, generar incentivos para crear nuevas empresas y más puestos de trabajo. La ley creó la posibilidad de organizar jornadas de turnos rotativos de máximo seis horas de duración, pero con la posibilidad de que cada trabajador laborara dos turnos en un mismo día. Poco conocimiento de aritmética basta para comprender que de esa forma una persona podía llegar

---

los ocupados afiliados a los fondos eran 5.140.162, es decir, de cada 100 ocupados, sólo 28 se encontraban afiliados.” (ENS, 2011)

a laborar 12 horas durante un solo día. Y si bien para muchos trabajadores en Colombia es habitual trabajar más de ocho horas diarias, cuando semejante exceso tiene lugar el empleador debe pagar las horas extras. Pues bien: los turnos rotativos adoptados en la ley 50 eximen al empleador del pago de las horas extras, rompiendo así la regla de protección en materia de máxima jornada diaria permitida. Aunque quien labora bajo la modalidad de turnos rotativos puede llegar a trabajar cuatro horas diarias adicionales, el empleador no está obligado a pagar esas horas como extras, sino como jornada ordinaria; cuatro horas de desgaste adicional por las cuales el trabajador no recibe remuneración extra.

La figura de los turnos rotativos se fundaba en la mejora de la competitividad que el aumento de trabajo produciría, como si efectivamente ampliar las jornadas de trabajo generara mayor productividad, lo que no necesariamente ocurre, máxime cuando ese aumento se da empeorando las condiciones de remuneración. Los diferentes estudios recogidos por Janeth Feo (2007), muestran que los turnos rotativos con aumento de las jornadas laborales producen efectos nocivos en la salud de los trabajadores, en particular, trastornos del sueño, problemas osteo-musculares, detrimento de las relaciones y los vínculos del trabajador con su familia y su entorno, entre otros. Estas alteraciones pueden producir reducciones en el rendimiento, la motivación y la capacidad de concentración en la realización de las tareas, disminuyendo la productividad del trabajo. *Trabajar, trabajar y trabajar*, no implica producir más ni mucho menos vivir mejor; solo se traduce en una mayor rentabilidad, puesta entre paréntesis dados los efectos que a mediano y largo plazo puede tener para las empresas; rentabilidad que evidentemente no se redistribuye socialmente.

Con la expedición de la Ley 789 el Estado colombiano desacralizó el domingo. Establece la ley 789 en su artículo 51, el cual modificó el 161 del C.S.T.:

“El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.”

Esta norma debe ser entendida además a la luz del artículo 26 de la misma Ley 789: “El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. (...)”

De esa manera, la Ley dejó la opción a las partes de acordar el sábado como el día de descanso obligatorio, trasladando así los efectos de trabajar un domingo, es decir la remuneración de la hora de trabajo con base en el

175% del valor ordinario, al día sábado, De esa manera, el empleador puede dejar de pagar al trabajador el recargo por laborar los domingos cuando se ha acordado como día de descanso obligatorio el sábado. Si bien, cuando no existe tal acuerdo, el empleador sigue obligado a reconocer el domingo como día de descanso obligatorio y a remunerar con el 175% adicional o con un día de descanso cuando ocasionalmente se trabaja el domingo, y con el 175% más el día de descanso cuando se trabaja habitualmente el domingo, la Ley redujo el pago por laborar en este día, afectando así las garantías laborales. Debe entenderse en este caso, que tal reducción no se da únicamente porque se haya reducido el valor del recargo, sino porque el día domingo es el único que el trabajador puede realmente pasar tiempo con su familia, lo que puede afectar sus relaciones en ese ámbito personal.

### ***La empresa liofilizada***<sup>53</sup>

En la década de los noventa las privatizaciones estuvieron en la agenda de todos los gobiernos, sin distinción de partido. La venta de importantes activos públicos, como Puertos de Colombia, Flota Mercante Grancolombiana, empresas del sector eléctrico y la banca pública, entre otras, ocuparon el interés del Estado e intentaban saciar el apetito voraz de inversionistas privados.

La feria de lo público estaba abierta y los bienes se vendían, con frecuencia, por debajo del costo de oportunidad. Empresas públicas construidas con el esfuerzo de una nación por generaciones, eran rematadas, no al mejor, sino al peor postor, quien además, generalmente imponía a la Nación la carga de los pasivos laborales y pensionales dejados por la empresa, pero también los ambientales y sociales. Los argumentos del gobierno y los inversionistas se repetían como mantras dispuestos para todas las críticas: *la empresa pública es ineficiente, las empresas privadas del sector tienen más experiencia y se dedican exclusivamente a eso, el sector privado cuenta con el músculo financiero, el sector público se debe dedicar a lo esencial, en las empresas públicas pulula la corrupción y estas son el botín clientelista de los políticos, las condiciones de competencia privada mejoran el servicio, la búsqueda de rentabilidad conatural a la empresa privada fomentará la competencia por los usuarios y redundará en la prestación más eficiente del servicio.*

---

<sup>53</sup> Expresión empleada por Ricardo Antunes (2009), como una derivación de lo que Juan Castillo denominó “liofilización organizacional”. Para Antunes, la empresa liofilizada alude a la empresa flexible contemporánea, ubicua, fragmentada, liviana, desengrasada, que está y no está, y claramente, gaseosa. Antunes apela a la metáfora física de la sublimación o “liofilización”, como la conversión de elementos sólidos en sustancias gaseosas sin pasar nunca por el estado líquido, proceso en el cual se eliminan las grasas y otros componentes no deseados.

El Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional no escatimaron esfuerzos en promover tales argumentos en sus informes y demás documentos. Y aunque se trataba de argumentos ideológicos, todas aquellas afirmaciones se escondían tras criterios técnicos, para tratar de ocultar su sesgo político. De hecho, los privatizadores afirmaban que quienes se oponían no ofrecían más que argumentos ideologizados, pero no fundamentos capaces de controvertir válidamente el peso de sus pruebas técnicas, negando así el carácter propiamente ideológico de la política privatizadora. Una vez más, la herencia del positivismo científico -vestido de su mejor ropaje: el del apolítico y neutral- se desplegaba como razón incontrovertible de la supuesta -pero nunca empíricamente demostrada- necesidad de privatizar los bienes públicos.

Algo semejante ocurría afuera del sector público. Si bien la venta de grandes empresas privadas nacionales como Coltabaco, Paz del Río y Coltejer, nunca recibieron la misma atención mediática prestada a la privatización de las empresas públicas, son conocidos los efectos devastadores que tuvo para la clase trabajadora la venta de las empresas privadas de origen nacional. Una de las caras más violentas de la globalización económica<sup>54</sup> se manifestaba en la pérdida de miles de empleos, la extinción de sindicatos y la consecuente reducción del poder de negociación y movilización que estos tenían, lo que a su vez implica la asfixia de espacios colectivos de participación y defensa de los derechos. Las multinacionales absorbían a las grandes, medianas y pequeñas empresas, en todos los sectores económicos y en cualquier renglón productivo; la empresa cada vez era menos nacional mientras los consumidores festejaban la llegada masiva de productos importados tras la apertura económica; esa era la *bienvenida al futuro* tan prometida por el presidente de turno.

En este panorama, las empresas que lograron sobrevivir se vieron avocadas a profundas reformas estructurales, las cuales generalmente se traducían en recortes masivos de personal, sustitución de mano de obra por maquinaria, cierre de algunas líneas de producción para concentrarse en aquello que el mercado les imponía, o incluso, cierres definitivos de la empresa y traslado de los recursos restantes -luego de la costosa liquidación- al especulativo capitalismo financiero. Pero, una vez más, no se puede generalizar. Algunas

---

<sup>54</sup> Hablamos de una globalización económica precisamente para enfatizar que la globalización no se reduce a esa dimensión, por lo cual acogemos una teoría de la globalización más amplia y compleja, como un proceso histórico, desigual, asimétrico y con profundas incidencias culturales, sociales y políticas. Una idea de globalización más cercana a lo que por tal comprenden autores como Santos (2010), Evans (2007), Trouillot (2011), Hall (2010) y Sloterdijk (2010), y alejada de lo que plantean autores como Stiglitz (2010).



empresas no requerían una reestructuración porque, por una de esas extrañas coincidencias del mercado, su producto o servicio no se encontraba en la mira de la competencia internacional; sin embargo, “a río revuelto, ganancia de pescadores”. La reestructuración, forzosa para aquellas empresas que por efecto de la apertura no podían competir con las multinacionales, fue rápidamente emulada por las que simplemente vieron la oportunidad de incrementar sus utilidades reduciendo costos laborales.

Gracias a la ley 50 de 1990, las empresas dispusieron de herramientas para despedir trabajadores masivamente y sin mayores costos, contratar temporalmente, reducir el pago por cesantías y el pago por trabajo extra, nocturno y festivo, y como si esto no fuera poco, se les daba la oportunidad de crear sucursales para evadir la acción de los jueces. En un ámbito de creciente flexibilización, las empresas que establecieran filiales y demostraran que lo hacían con el fin de llevar la industrialización a zonas del país donde habitualmente esta no llegaba, promover las exportaciones, o en beneficio del interés social o la rehabilitación de una región deprimida, quedaban exentas de la declaratoria de unidad de empresa<sup>55</sup> por espacio de diez años.

Criterios como la descentralización industrial, incentivar las exportaciones, incluso la rehabilitación de una región deprimida, podrían medirse de alguna manera; pero “beneficiar el interés social” resulta un criterio tan vago que es imposible determinar con certeza qué acciones puede implicar. El “interés social” es tan vaporoso, que cualquier aspecto puede invocarse para justificar la creación de una filial, y así, obtener por diez años una licencia para evadir las obligaciones con los trabajadores.

Luego de la creación de esta figura, empresas del sector farmacéutico localizadas en diversas ciudades comenzaron a crear filiales en otros lugares del país, filiales con personería jurídica propia a la cual trasladaban los activos de la empresa, dineros, maquinarias, conocimiento, patentes, licencias de explotación, y cuantos recursos materiales e inmateriales pudieran movilizar. Paulatinamente, antiguas empresas fueron mutando en filiales diversas y diversificadas, pues cada una se encargaba de una parte del negocio, el cual antes se encontraba concentrado en una sola empresa, y además asumían nuevos

---

<sup>55</sup> Figura legal mediante la cual una empresa responde por lo que hacen sus filiales, y el patrimonio que destine a ellas hace parte de los activos para cumplir las obligaciones a sus acreedores. Por esta figura, se establece que un trabajador vinculado en una filial puede exigir sus derechos laborales a la empresa matriz o al grupo que controla la filial, sin necesidad de que exista un contrato de trabajo suscrito directamente entre la matriz y el trabajador, bastaría decretar la unidad de empresa entre la matriz y la filial para de allí derivar la responsabilidad de la primera.

objetos de negocio. De esa manera, una empresa diseñaba el producto, otra lo producía, otra lo comercializaba, otra administraba los recursos, y así sucesivamente según el número de actividades en las que se pudiera descomponer el objeto comercial de la empresa. Todas las empresas intervinientes podían ser propiedades del mismo grupo económico a través de la figura de la matriz y las filiales o del grupo empresarial prevista en el derecho comercial, aunque no en todos los casos sucedía de esa manera. Muchas actividades se subcontrataban a empresas ajenas, tanto aquellas prescindibles para el giro normal del negocio, como aquellas indispensables para la consecución de los objetivos básicos. Esta estrategia, se combinaba adicionalmente con la subcontratación laboral a través de empresas de servicios temporales y cooperativas de trabajo asociado, contratos de *outsourcing*, contratos de prestación de servicios, entre otros. Así, la empresa, no solo distraía los recursos económicos, sino que además colocaba intermediarias que desvanecían la presencia de la empresa a la cual los trabajadores realmente prestaban el servicio.

Se trataba de la empresa fragmentada, *liofilizada*, pero además, escurridiza, evasiva, pues los eventuales procesos judiciales en los que resultaban condenadas eran ineficaces, ya que los bienes de la empresa se encontraban en lugares donde le resultaba imposible a los jueces embargarlos sin declarar la unidad de empresa. Estrategias como la descrita fueron empleadas por empresas tan sólidas como Panamco, adquirida en el 2003 por Coca-Cola FEMSA. Panamco se vio envuelta en centenares de procesos judiciales en tribunales de Colombia y Estados Unidos, así como en trámites de quejas ante la OIT, luego de los despidos y cierres de plantas que efectuó entre los años 2000 y 2003. Después de que FEMSA adquirió PANAMCO, los procesos judiciales en trámite contra la segunda quedaron en vilo, pues PANAMCO entró en insolvencia al distraer los bienes de su propiedad, muchos de los cuales, como era predecible, quedaron en manos de FEMSA. El ejemplo de Coca-Cola no es el único pero es bastante ilustrativo acerca de las prácticas y las estrategias que emergen en medio de la racionalidad neoliberal. El negocio de la multinacional de las bebidas es uno de los más rentables del mundo, sin embargo, la empresa no duda en evadir las cargas laborales allí donde la debilidad de los gobiernos abre los espacios necesarios para sus legales, pero siempre cuestionadas, prácticas comerciales.

A través de la ley 1014 de 2006 la idea de la empresa como proyecto completamente individual se legalizó a través de la empresa unipersonal. En coincidencia con el discurso del emprendimiento, esta ley generaba un mecanismo que propiciaba

### **La ley 789 de 2002. Vino nuevo en odres viejos**

Los cambios legislativos del periodo analizado redujeron los ingresos de los trabajadores mientras se le disminuían cargas laborales a los empleadores, quienes desde entonces pueden despedir sin asumir el costo de un reintegro y del pago de las cesantías retroactivas. Simultáneamente, se fortaleció el poder de los bancos y de sus fondos, inicialmente de cesantías, luego de pensiones. Los bancos, administradores del futuro (tanto de los riesgos y los infortunios como de las oportunidades de crecimiento económico) de la población trabajadora del país, obtuvieron mayores ganancias gracias a las reformas legales.

Lo sucedido en 1990 provoca voces como la de doña Ana, con quien iniciábamos este análisis:

“Uribe fue el que también se tiró todo lo de los trabajadores porque él fue el que colocó la ley esa cincuenta que nos quitó todo lo que teníamos los trabajadores. La estabilidad laboral. Todo lo que uno tenía. Él fue el que quitó todo eso con ese señor que se mató en el avión. Ellos fueron los que sacaron su ley 50.”

Álvaro Uribe Vélez, fue uno de los ponentes en el Congreso de la República del proyecto que se convertiría en la Ley 50 de 1990. Luego, en su campaña a la presidencia de 2002, su cerrada defensa de la racionalidad neoliberal lo llevaba a reconocer lo siguiente:

“La ley 50 de 1990 sustituyó en el sector privado la retroactividad de las cesantías por la liquidación anual, que ha evitado la acumulación de un pago excesivo contra el empresario y ha dado seguridad al trabajador para recibir el pago; eliminó la acción de reintegro para trabajadores despedidos con más de 10 años de antigüedad pero elevó la indemnización; reglamentó el trabajo temporal con derecho a vacaciones y prima; y, facilitó la asociación sindical. En los años posteriores el desempleo se redujo al 7% y luego vino, por razones diferentes, la crisis actual.”<sup>56</sup>

El discurso de Doña Ana conecta una relación que muchos pierden de vista: como lo hizo en 1990, Uribe Vélez impulsó como presidente en su primer mandato la regresiva reforma plasmada en la ley 789 de 2002, a través de la cual disminuyó la remuneración en el pago de horas extras y recargos por trabajo en dominical y festivo, amplió la jornada diurna hasta las 10:00 p.m., reemplazó el contrato de trabajo para los practicantes por un contrato

---

<sup>56</sup> Recuperado de [http://www.colombia.com/especiales/elecciones\\_2002/perfiles/uribe/reforma.asp](http://www.colombia.com/especiales/elecciones_2002/perfiles/uribe/reforma.asp) última visita 10 de noviembre de 2013.

de aprendizaje y disminuyó el pago de la indemnización por despido sin justa causa, indemnización que el mismo Uribe había promovido como mecanismo para eliminar la estabilidad laboral.

Los redactores en el Congreso de la Ley 789 de 2002, promotores de las políticas neoliberales, argumentaban que la reforma produciría 160.000 nuevos empleos por año, durante los cuatro de vigencia que tendría la ley. Con ese objetivo, los trabajadores debían hacer el mayor esfuerzo castigando sus ingresos. Los ahorros generados por la reforma supuestamente serían destinados a la creación de los nuevos empleos, lo que justificaba el efecto regresivo de la reforma sobre el ingreso per cápita. Se trataba de generar a través de la ley un incremento del mercado de trabajo que a su vez incentivaría el crecimiento económico.

Si analizamos la ley 789 de 2002 desde una perspectiva teleológica, encontraremos que la intención del legislador era crear 640.000 nuevos empleos y la lógica de sus proponentes no era otra que la fundada en las teorías económicas neoclásicas, las mismas que habían orientado la reforma de 1990, según las cuales la producción de nuevos empleos es posible en tanto el empleador pueda reducir costos de producción, lo que en la ley 789 se traducía en la disminución de garantías sociales para los trabajadores. Recordemos el argumento central de los ponentes de la reforma de 2002:

La evidencia empírica muestra que un factor importante en la explicación del desempleo estructural colombiano es la rigidez que aún caracteriza el mercado laboral. En los diferentes mercados que conforman un sistema económico es natural observar cómo en los períodos de crisis y de reducción de la demanda, los precios se ajustan hacia abajo para poder realizar o vender el bien ofrecido. Esa capacidad de ajuste de los precios hace viables y sostenibles a los mercados, al mismo tiempo que aumenta el bienestar de los oferentes y los demandantes.

El mercado laboral no es la excepción. Sin embargo, las trabas que aún persisten en el país no han permitido que los salarios y en general los costos de contratación reflejen la verdadera situación del mercado de trabajo. A pesar de la caída en la demanda por mano de obra de los últimos años, el salario promedio de la economía y el salario mínimo legal medidos en términos reales se han incrementado bastante. (Gaceta del Congreso No 579 del 10 de diciembre de 2002, p 7)

El Ejecutivo consiguió mantener a salvo la reforma promovida ante el Congreso, al contar con la complacencia de la Corte Constitucional (Sentencias C-038 de 2004 y C-257 de 2008) que declaró ajustada a la Carta Política la ley 789. Hoy aún persisten los debates acerca de si la ley 789 realmente consiguió crear los 640.000 nuevos puestos de trabajo prometidos, o si por el contrario fracasó en su objetivo. De lo que si es posible tener certeza es que la ley dismi-

nuyó los derechos sociales de los trabajadores colombianos sin que se hubiera podido regresar a las condiciones previstas antes de la reforma, obligación que supuestamente debía cumplir el Estado colombiano con la clase trabajadora sin importar la eficacia de la ley, obligación ante la cual, cínicamente Uribe reconoció que se opuso:

El año pasado faltaba un debate para que desmontaran esa Reforma Laboral de 2002. Y yo llamé a los congresistas que han apoyado al Gobierno y me dijeron: ‘Presidente, si no hacemos eso nos derrotan, porque es que es muy taquillero hablar de desmontar esas reformas y nosotros no nos podemos quedar atrás’. Fue muy difícil convencerlos de que se necesitaba una decisión de responsabilidad con el país y no dejar desmontar esa reforma. (Palabras de Álvaro Uribe Vélez en la reunión del programa Empresas en Trayectoria Mega, de la Cámara de Comercio de Bogotá, 16 de abril de 2010)

Fue como verter vino nuevo en odres viejos. El sacrificio de los trabajadores fue en vano. Es claro que para el estado colombiano el trabajo es una mercancía. De acuerdo con Polanyi, se pueden definir “empíricamente las mercancías como objetos producidos para su venta en el mercado” (Polanyi, 2003, p. 122). Nos encontramos entonces frente a un legislador que actúa *como si* efectivamente el trabajo, que no es otra cosa que los seres humanos, hayamos sido creados para ser intercambiados en el mercado; un estado que negocia con la vida.

Las reformas legales introducidas al marco jurídico del trabajo en Colombia durante los últimos veinte años son una muestra del debate más amplio entre la racionalidad económica y la garantía de los derechos sociales, debate que se avivó tras la expedición de la Constitución del 91. En esta polémica, quienes defienden la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales (trabajo, salud, educación, vivienda, seguridad social, recreación, entre otros) como derechos fundamentales, y la necesidad de regular el mercado a través de mecanismos democráticos, participativos, incluyentes y transparentes, encuentran importantes límites de acción debido al control que ejercen quienes promueven la autonomía del mercado. Revisemos algunos de los postulados teóricos que ambientaban el escenario de la reforma introducida por la ley 789.

A comienzos de la década pasada, la controversia acerca de los límites entre igualdad social y decisiones técnicas de la economía en el campo concreto del derecho al trabajo, era alimentada por posturas como las de Fajardo y Guataquí (2000), quienes sostenían que la Corte Constitucional impedía el libre funcionamiento del mercado laboral, al intervenir mediante sus sentencias en las decisiones del ejecutivo. La situación era puesta en los siguientes términos por los autores:

El conflicto jurídico revela una profunda contradicción entre la dirección general de las leyes expedidas en la última década, que buscan flexibilizar el mercado laboral, basadas en la premisa de que dicha legislación facilita el funcionamiento de un modelo de desarrollo basado en la libre acción de las fuerzas del mercado, y unos principios constitucionales que, bajo la doctrina del “Estado Social de Derecho”, consideran que la intervención estatal en la economía es esencial para garantizar derechos fundamentales de los ciudadanos. (Fajardo y Guataquí, 2000)

Los autores, recurriendo a un modelo microeconómico de la teoría del productor, argumentaban que las decisiones de la Corte Constitucional reducían la flexibilidad de los contratos de trabajo, lo que a su vez afectaba las decisiones que debían tomar los productores respecto de los niveles salariales y generación de empleo. Para Fajardo y Guataquí, la intervención de la Corte Constitucional era un activismo judicial de tipo ideológico, basado en la interpretación de los derechos fundamentales y del concepto de Estado Social de Derecho que la misma Corte Constitucional defendía, carente de realismo y argumentación técnica. Según la postura de los autores, la Corte Constitucional no tenía la facultad de interpretar el alcance de los derechos económicos, facultad que según ellos, estaría reservada al poder ejecutivo.

Para los autores, la Corte Constitucional se extralimita en sus funciones al interpretar los derechos económicos, aspecto que ellos consideran nocivo para el adecuado funcionamiento del mercado de trabajo, en tanto el activismo judicial impide la consolidación de una política laboral coherente. Por último los autores concluyen que la

(...) inflexibilización (sic) del mercado laboral a través de fallos de la Corte Constitucional es un riesgo latente y preocupante. En un momento en que la tasa de desempleo es superior al 15% y que se discuten posibles alternativas de reforma laboral, los fallos de esta corte en asuntos sustantivos de la legislación del trabajo pueden estar llevando a una *contrarreforma laboral*.

Cuatro años después, la Corte Constitucional no lucía tan garantista de los derechos laborales como Fajardo y Guataquí señalaban. En lo que ya se advertía como un cambio interpretativo promovido por los nuevos integrantes de la Corte Constitucional<sup>57</sup>, esa corporación avaló la reforma laboral adop-

---

<sup>57</sup> Para el año 2004 la Corte Constitucional contaba con solo uno (Alfredo Beltrán) de los magistrados que integraron esa Corporación durante el periodo 1992-2000, época en

tada mediante la ley 789 de 2002, lo que provocó una razonable desconfianza en la independencia de la nueva Corte frente al poder de los empresarios. Desconfianza que se corroboró en el 2008, cuando la Corte Constitucional nuevamente avaló la reforma, pese a que los resultados sobre la generación de empleo contradecían los supuestos que la sostenían.

Ya han pasado quince años de la reforma promovida en la ley 789; se han escrito numerosos documentos a propósito de ella (CID, 2007; Guataquí, 2009; Guataquí y García, 2009; Núñez, 2005; Gaviria, 2004; Montes y Sánchez, 2010; Universidad Externado de Colombia, 2004) y es posible dimensionar los impactos que produjo, los cuales ya se conocían desde los primeros años de vigencia de la ley como lo muestran las conclusiones generales a las que llegaba un estudio de la Universidad de los Andes apenas un año después de la aprobación de la reforma:

Los resultados no sugieren un efecto sustancial de la reforma sobre la generación de empleo.

Los resultados tampoco sugieren un efecto de la reforma sobre la formalización del empleo.

Los programas de apoyo al desempleado y de estímulo a la generación de empleo no han funcionado como se previó inicialmente. (Gaviria, 2004)

Estas conclusiones indican que la ley 789, no sólo fracasó en el intento por generar nuevos empleos, sino que además su aporte resultó marginal en el objetivo por reducir el subempleo y mejorar de las condiciones vida de los desempleados. Lo más sorprendente, es que esas eran las conclusiones de quienes habían elaborado la fundamentación teórica del proyecto de ley debatido en el Congreso, pues no se debe olvidar que Alejandro Gaviria era para entonces Decano de la Facultad de Economía de la Universidad de los Andes, ente académico a quien el ministro Juan Luis Londoño encargó el estudio económico que aportaría los argumentos técnicos expuestos por el Gobierno en el debate ante el Congreso para la aprobación de la ley.

---

la que se produjo la que bien podría considerarse como la jurisprudencia más progresista de la historia constitucional en Colombia. Entre aquellos magistrados iniciales se encontraban Ciro Angarita, Carlos Gaviria Díaz, Eduardo Cifuentes, Alfredo Beltrán Sierra, Alejandro Martínez Caballero, José Gregorio Hernández, entre otros, algunos de los cuales se caracterizaron por su abierta militancia con en los partidos de izquierda en Colombia, como es el caso de los magistrados Beltrán, Gaviria y Martínez, estos últimos elegidos posteriormente al Senado y al Concejo de Bogotá.

Otro estudio, en este caso adelantado por la Universidad Nacional, señalaba lo siguiente:

La Ley 789 de 2002 no es ajena a la concepción y a las medidas correspondientes al ajuste del país a la economía abierta. Además de las concepciones de orden macroeconómico que le son concomitantes, la visión sobre el mercado de trabajo conduce hacia la baja los ingresos de los trabajadores.

(...) En consecuencia, las medidas de la reforma se caracterizan por ir en contravía de la equidad distributiva y por preservar los mandatos de los organismos multilaterales sobre el Estado mínimo y el ajuste fiscal, todo ello debido al sesgo principal de la reforma, de financiarla con los recursos del trabajo. (Centro de Investigaciones para el Desarrollo, 2003)

Pese a que en la Constitución Política de 1991 el trabajo digno y justo es un principio y valor fundamental, el legislador colombiano ha promovido durante todo el periodo coincidente con la vigencia de la Constitución, un conjunto de reformas legales regresivas con impactos negativos en los derechos sociales, profundizando así la inequidad en la distribución de la riqueza que el trabajo produce. El sistema jurídico colombiano ha propiciado la exclusión y la pobreza, al entregar a los gremios con poder económico beneficios de diferente índole que les permite aumentar la ventaja histórica en la disputa por la vida. Después de todo, veinte años dejaron la frente marchita de millones de trabajadores que con su vida contribuyeron a enriquecer las arcas de aquellos a quienes las políticas gubernamentales no han dejado de favorecer.

### **¿Oleada de emprendedores entusiastas o jóvenes trabajando en la precariedad?**

Como sucedió en el 2002, ocho años después se expidió una legislación laboral cuyo fundamento, nuevamente, era la generación de empleo a partir de los beneficios recibidos por los empleadores de manos del legislador. Mediante el proyecto de Ley 053 de 2010 Cámara 187 de 2010 Senado, se pretendía generar condiciones adecuadas para el primer empleo y la formalización del empleo en Colombia. Se expidió entonces la ley 1429 de 2010. Aunque el proyecto del ley original se encaminaba a la generación de nuevos empleos para los más jóvenes, en la práctica reguló una multiplicidad de aspectos inicialmente no contemplados, como la renovación de la matrícula mercantil de las empresas, la simplificación de trámites comerciales en materia de liquidación de empresas (20 artículos) y principalmente, mecanismos para entregar beneficios tributarios a los empresarios en nombre de la generación de empleo, tales como: exenciones y alivios en el pago de los impuestos de renta, de industria



y comercio, parafiscales, en la matrícula mercantil, y otras contribuciones de nómina. Más tarde, la mayoría de esas normas serían derogadas mediante las reformas tributarias del Gobierno Santos.

Más en detalle, los artículos 4 al 8 están dedicados al otorgamiento de exenciones tributarias para las pequeñas empresas. Pero ¿qué se entiende por pequeña empresa en la ley 1429? Según el artículo 2 de la misma, se trata de empresas cuyo personal no sea superior a 50 trabajadores; criterio que para efectos hermenéuticos no resulta útil, pues dependiendo el tipo de actividad económica existen empresas pequeñas en las que 50 trabajadores pueden ser muy pocos, por ejemplo una empresa de vigilancia; como existen empresas de elevada rentabilidad en las que 50 trabajadores son demasiados, por ejemplo una empresa de diseño de software. Luego el criterio del número de trabajadores no permite establecer un rasero adecuado para distinguir una pequeña empresa de una grande.

El segundo criterio puede ser aun más polémico. Según la ley, se consideraran pequeñas empresas aquellas cuyos activos no superen los 5.000 SMLMV. De manera que una empresa cuyos activos rondan los tres mil setecientos millones de pesos es una empresa pequeña, y por tanto, beneficiaria de las exenciones tributarias contempladas en la ley 1429.

El legislador contempló abundantes beneficios tributarios, no para quienes proporcionen trabajo a los jóvenes, sino para los jóvenes que generen nueva empresa, para los emprendedores. De hecho, el propósito fundamental de la reforma fue el de promover la creación de empresas mediante el diseño y la promoción de “programas de microcrédito y crédito orientados a empresas del sector rural y urbano creadas por jóvenes menores de 35 años”<sup>58</sup>, empresas a las que además se les beneficiará con simplificación en los trámites para el acceso a créditos.

Promover la creación de “*pequeñas empresas*” por parte de los más jóvenes es sin duda un objetivo loable y legítimo. En tal propuesta no existe la vulneración de ningún presupuesto constitucional. No obstante, al analizar la reforma desde una perspectiva política y no simplemente desde la hermenéutica constitucional, se puede afirmar que esta reforma da continuidad al neoliberalismo característico de las últimas décadas, mediante el cual se busca generar ingresos para los más privilegiados, antes que trabajo para todos. Se trata, igualmente, del desarrollo de los postulados fundados en los derechos patrimoniales y las garantías para el ejercicio de las libertades económicas,

---

<sup>58</sup> Literal a) artículo 3 de la Ley 1429. Aunque inicialmente la 1429 contempló un límite de 28 años, en el 2016 se reformó este artículo mediante la ley 1780, allí se incluyó el término: pequeña empresa joven.

móviles legítimos dentro de una democracia, pero que, como lo pone en evidencia la experiencia histórica heredada por el neoliberalismo, aumentan la desigualdad y la exclusión.

El problema no es la ilegitimidad de la propiedad privada, o de la promoción de empresa. El reparo radica en que los incentivos que se entregan a los particulares en una posición privilegiada, como los jóvenes empresarios con más de 3.600 millones de pesos de capital, deben simultáneamente equilibrarse con una serie de garantías para aquellos grupos poblacionales que se encuentran en mayor condición de vulnerabilidad y que no tienen acceso al capital necesario para generar una pequeña empresa.

Vale la pena recordar lo que plantea Pisarello al respecto: “Para ser coherentes con su voluntad de ampliar la autonomía y de evitar la arbitrariedad, las limitaciones impuestas a las diversas formas de poder privado deben ser ellas mismas, en todo caso, restricciones proporcionales al tamaño y la capacidad de actuación de éstos.” (Pisarello, 2007: 45)

Lo que equivale a sostener que: entre mayores sean los beneficios entregados a los sectores que pueden ejercer poder por encontrarse en una posición privilegiada, más fuertes deben ser las garantías para aquellos grupos en condición de vulnerabilidad. De lo contrario, no sólo no se reduce la brecha entre los dos, sino que incluso se profundiza.

La ley es completamente retórica tratándose de la generación de empleo para jóvenes. Contrario a lo que sucede para la creación de empresas por personas jóvenes, sector al cual realmente se le entregan estímulos concretos, tan sólo dos de los 65 artículos de la ley apuntan a la generación de empleo para los jóvenes: el artículo 3 y el artículo 9. El 3º en una dimensión estrictamente formal:

“Dentro de los (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Gobierno Nacional bajo la coordinación del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, deberá: literal e) Mejorar la ocupabilidad de los/as jóvenes, diseñando, gestionando y evaluando una oferta que contemple todas las necesidades formativas de una persona en situación de exclusión y que cubra todas las etapas que necesite para su inserción social y laboral.” (Artículo 3º de la Ley 1429)

La ley también contempló la creación de un organismo que se denomina SINIDEL, Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral para llevar a cabo la tarea señalada en el artículo 3º antes leído. La debilidad de este organismo se encuentra en su conformación, pues se trata de un órgano no democrático, en tanto cuenta con una comisión asesora en la que no aparecen los beneficiarios del sistema, únicamente delegados de diferentes dependencias y entidades del gobierno nacional: ministerios de trabajo, educación, comercio, hacienda, el DNP, el DANE, el SENA, el Consejo Privado de Competitividad, y

las instituciones de educación superior. En la comisión Asesora del SINIDEL, los trabajadores, los pensionados, los informales, los desempleados, los estudiantes, los aprendices, no tienen cabida.

Al analizar en conjunto estas reformas de la última década, es posible encontrar una política que ha renunciado a generar empleos para apostar al emprendimiento. La muestra más significativa en este empeño es la ley 1014 de 2006, posteriormente reformada por la ley 1258 de 2008.

La ley 1014 de 2006, conocida como “de fomento a la cultura del emprendimiento”, pretende “formar en los jóvenes actitud favorable al emprendimiento, la innovación y la creatividad y desarrollar competencias para generar empresas.” (Artículo 13 de la Ley 1014). No obstante, el énfasis real está en la generación de ingresos por cuenta propia. Entre otros mecanismos contemplados para ello, figuran: la instrucción obligatoria de la “cátedra empresarial”, dirigida a estudiantes de todos los niveles de formación -preescolar incluido- y en todas las instituciones -públicas y privadas-; el otorgamiento de beneficios para el acceso a los programas de formación técnica gratuita ofrecidos por el SENA a quienes muestren “mentalidad emprendedora” (Artículo 19); medidas que en la práctica condicionan la garantía de derechos sociales a la asunción subjetiva de los valores neoliberales.

Otro aspecto a destacar de esta reforma, fue la introducción de la figura de la empresa unipersonal. Y aunque la expresión empresa evoca la idea de organización, es necesario admitir que la ley adoptó el individualismo propio de nuestra época. La empresa unipersonal, sobre la cual existe discusión incluso dentro del derecho comercial (Oviedo, 2011), se creó con la intención de promover las iniciativas individuales de emprendimiento y genera nuevas empresas. Acorde a su ideología de hacer empresarios de todos los colombianos, el gobierno de Uribe Vélez promovió esta singular figura que facilita la asociación de los pequeños empresarios, la constitución de personas jurídicas con capacidad para contratar la prestación de servicios independientes.

Tan solo dos años después, la ley 1258 transformó el mecanismo de las sociedades unipersonales para convertirlas en SAS (Sociedades por Acciones Simplificadas) compuestas por una sola persona natural. Esta es la manera como ahora funcionan, o deberían funcionar, las iniciativas de emprendimiento que estarían amparadas por la ley; sin embargo, esta ley 1258 tuvo un efecto adicional, y es que bajo la justificación de promover el emprendimiento, los socios de las SAS no responden por las obligaciones laborales en que incurra la sociedad (Artículo 1 de la ley 1258). Así que al reformar la ley de emprendimiento el legislador generó una fisura por la cual es más sencilla para los empresarios-emprendedores evadir de las obligaciones laborales.

Ingenuamente podría pensarse que esta ley promueve la RSE (Responsabilidad Social Empresarial), al incentivar el emprendimiento y facilitar los

mecanismos para la constitución de mepresas en Colombia. Nada más ingenuo y alejado de la realidad. Una conclusión semejante, solo puede partir de ignorar el contexto en el cual nació esta figura. Por aquella época, ya se había corroborado que el Decreto 4588 de 2006 era ineficaz en su objetivo por detener la ilegalidad amparada tras la figura de las CTA (cooperativas de trabajo asociado), muchas de las cuales estaban funcionando como intermediarias laborales y burlando los derechos de los trabajadores, como muesrtan muchas de las investigaciones ralizadas en ese momento (Aricapa 2006a, 2006b, 2006c, 2007, 2008a, 2008b; Urrea 2007; Bedoya y Caruso, 2006). Incluso, el legislador intervino a través de la ley 1233 para detener los abusos cometidos por quienes se amparaban en la figura asociativa. Como los requisitos para crearlas y las sanciones para quienes abusaran de esa figura se endurecieron, rápidamente apareció una figura de reemplazo: las sociedades por acciones simplificadas. Una vez más: *hecha la ley hecha la trampa*.

Fue en el contexto del descrédito de las CTA que surgió la figura de las SAS, que si bien puede tener loables objetivos como el fomento de las asociaciones y del emprendimiento, han servido en la práctica para legalizar el la evasión de los derechos laborales y el trabajo por cuenta propia en condiciones precarias. Como muestra uno de los ensayos recogidos en este volumen, se trata de una política que se expande por los países de América Latina, a lo que Ludmila Abílio llamará la uberización del trabajo. Las SAS, en la práctica han reemplazado a las CTA en el objetivo de burlar los derechos laborales, como ya pusieron en evidencia estudios adelantadas por la Escuela Nacional Sindical. Casos de tercerización laboral reportados ante el Ministerio de Trabajo, como los ocurridos en la Empresa Metro de Medellín y en la empresa que maneja el puerto de Barranquilla<sup>59</sup>, demuestran que las SAS están sirviendo como intermediarias laborales.

Las reformas legales descritas, profundizaron la política neoliberal introducida en Colombia -como en la mayoría de países de Sur y Centro América- desde principios de la década de los noventa (Abal, 2004; AAAA). Lejos de ampliar las oportunidades laborales para los jóvenes y de mejorar la condición de los empleos a ellos ofrecidos, abundante evidencia empírica demuestra que el desempleo juvenil ha aumentado, o se ha sostenido en un elevado porcentaje. Así, la tasa de desempleo de las personas entre los 14 y los 26 años de edad durante el trimestre de noviembre de 2011 a enero de 2012, fue del 19.3%<sup>60</sup>; para el trimestre junio - agosto de 2012 en las trece ciudades

<sup>59</sup> Ver: <http://ail.ens.org.co/mundo-laboral/min-trabajo-confirma-metro-medellin-tercerizacion-ilegal/>

<sup>60</sup> Ver Resumen ejecutivo Bogotá 16 de marzo de 2012, MERCADO LABORAL DE LA

y áreas metropolitanas del país, fue del 20.9%<sup>61</sup>; entre febrero y abril de 2015, alcanzó el 17.2%<sup>62</sup>, registrando un leve descenso, Esta tendencia coincide con las cifras de la CEPAL (2014), según las cuales, en el año 2012 Colombia registró una tasa de desempleo de 22.8% entre la población de 15 a 24 años de edad.

### Referencias

- Alonso, Luis Enrique y Fernández Rodríguez, Carlos J. (eds.) (2012). La Financiarización de las Relaciones Salariales, Una perspectiva internacional. Los Libros de la Catarata. Madrid, España. 2012
- Antunes, Ricardo (2009) Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el trabajo del futuro) En: Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales, Compilado por Julio César Neffa ; Enrique de la Garza Toledo; Leticia Muñiz Terra. - 1a ed. Buenos Aires : Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO : CAICYT.
- Archila, Mauricio (2003) Idas y venidas, vueltas y revueltas. Protestas sociales en Colombia 1958-1990. ICANH CINEP, Bogotá.
- Bonilla, Ricardo. (2003) Empleo y Política Sectorial. En: En: La falacia neoliberal. Crítica y alternativas. Darío Restrepo (Editor) Universidad Nacional de Colombia, Bogotá
- Camacho, Adriana. (2013) Flexibilización sin precarización: estrategias para prevenir la precarización en la era de la modernización económica. En: Criterio Jurídico, V. 13 N° 2
- Camacho, Karina y Libreros, Daniel (2004) El impacto del comercio de flores sobre los derechos laborales el desarrollo humano sostenible en la Sabana de Bogotá. Escuela Nacional Sindical, Bogotá.
- Centro de investigaciones para el Desarrollo CID. (2003) Evaluación de la Reforma Laboral Ley 789. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas.
- CEPAL. Anuario Estadístico de América Latina y El Caribe 2014. Santiago de Chile, Naciones Unidas.
- Ermida, O. & Colotuzzo, N. (2009) Descentralización, tercerización, subcontratación. Uruguay, Organización Internacional del Trabajo

---

JUVENTUD (14 a 26 años) Trimestre móvil noviembre 2011 - enero 2012. (s.f.) Disponible en:

[http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/RE\\_trim\\_nov\\_ene12.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/RE_trim_nov_ene12.pdf) Recuperado 26 de marzo de 2012.

<sup>61</sup> Ver Resumen ejecutivo Bogotá 10 de octubre de 2012, MERCADO LABORAL DE LA JUVENTUD (14 a 26 años) Trimestre móvil junio-agosto 2012. Disponible en:

[http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/RE\\_trim\\_jun\\_ago12.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/RE_trim_jun_ago12.pdf) Recuperado el 19 de noviembre de 2012.

<sup>62</sup> Ver: Resumen ejecutivo Bogotá 10 de junio de 2015, MERCADO LABORAL DE LA JUVENTUD (14 a 28 años) Trimestre móvil febrero-abril de 2015 Disponible en:

[http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/Bol\\_eje\\_juventud\\_feb\\_abr\\_15.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/Bol_eje_juventud_feb_abr_15.pdf) Recuperado el 27 de junio de 2015.

- Estrada Álvarez, Jairo (2009) Crisis capitalista y perspectivas del neoliberalismo autoritario en Colombia: ¿Se deshace el virtuosismo económico de la seguridad democrática?. En: Crisis capitalista, economía, política y movimiento. Jairo Estrada Álvarez (Comp.) Espacio Crítico Centro de Estudios, Bogotá.
- Evans, Peter (2007) Instituciones y desarrollo en la era de la globalización neoliberal. ILSA, Bogotá
- Fajardo, Luis Eduardo y Guataquí, Juan Carlos. (2000) La Corte Constitucional y la flexibilidad del mercado laboral. En: Revista de Economía Institucional N° 3 pp. 80-103
- Feo, Janeth (2007) Influencia del trabajo por turnos en la salud y la vida cotidiana. Trabajo de tesis, especialización en Salud Ocupacional, Pontificia Universidad Javeriana.
- Garay, Luis Jorge (2004) Colombia: estructura industrial e internacionalización 1967-1996, Biblioteca Virtual del Banco de la República. Bogotá
- Gaviria, Alejandro (2004). Ley 789 de 2002: ¿Funcionó o No? de Gaviria. CEDE Documento 2004-45.
- Harvey, David (2010) El enigma del capital y la crisis del capitalismo. Akal Editores. Madrid
- Hall, Stuart (2010) Sin garantías. Trayectorias y problemáticas en estudios culturales. Popayán, Instituto Pensar universidad Javeriana, Instituto de Estudios Peruanos, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, Envión Editores.
- Heckman, James & Carmen Pagés. 2001. The cost of job security regulation : evidence from Latin American labor markets. University of Chicago, American Bar Foundation, NBER Inter-American Development Bank,.
- Hernández, O (2006) Tendencias tradicionales y emergentes en el derecho laboral en América Latina. En: Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América.
- Jaramillo, Iván (2010) Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. En: Opinión Jurídica, volumen 9 N° 18, página 64. Universidad de Medellín.
- Martínez, Astrid. (2003) La política energética en Colombia durante los años noventa. ¿Neoliberal? En: La falacia neoliberal. Crítica y alternativas. Darío Restrepo (Editor) Universidad Nacional de Colombia, Bogotá
- Ojeda, Daira y Villalobos, Fredy. (2011) Elementos para una Política Pública desde la Percepción del Suicidio en Nariño. En: Revista colombiana de Psicología. Vol. 20
- Oviedo, Jorge. (2011) Consideraciones sobre la naturaleza contractual y comercial de las sociedades en el derecho colombiano. En: Revista de la Universidad del Norte. División de Ciencias Jurídicas No. 36
- Pisarello, G. (2007). Los derechos sociales y sus garantías. Elementos para una reconstrucción. Madrid: Trotta.
- Polanyi, Karl. (2003) La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo. México Fondo de Cultura Económica.
- Pulido, Camilo et. al. 2014 De la construcción del servidor público y del lugar de la vocación en las condiciones de trabajo contemporáneas en el sector. Inédito.
- Santos, Boaventura de Sousa. (2010) Para descolonizar Occidente: más allá del pensamiento abismal. Buenos Aires. Prometeo, Clacso, UBA
- Sarmiento, Eduardo. (2000) Cómo construir una nueva organización económica. La inestabilidad estructural del modelo neoliberal. Elementos para un Estado estratégico. Editorial Oveja Negra, Bogotá

- Stiglitz, Joseph (2010) *Caída libre*. Santillana ediciones.
- Trouillot, Michel-Rolph. (2011) *Transformaciones globales. La antropología y el mundo moderno*. Popayán, Universidad del Cauca. CESO Uniandes.
- Vargas, Lilibiana (2011) *Gubernamentalidad, globalización y mujeres trabajadoras en la industria de la flor cortada en Colombia: una análisis poscolonial/feminista*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Vásquez, Héctor. (1993) "Política laboral en tiempos de apertura": "El que peca y reza, empatata" En: *Revista de la ENS: N° 30 - 31: Diciembre de 1993*
- Von Potobsky, G y de la Cruz, B *La Organización Internacional del Trabajo*. Editorial Astrea, Buenos Aires, 1990
- Documentos institucionales:  
Anales del Congreso N° 113 de 7 de noviembre de 1990  
Gaceta del Congreso N° 579 de 2002

# **Eficacia de las acciones afirmativas para favorecer la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad: el caso de habitantes de la localidad de Fontibón**

VIVIANA ANDREA RODRÍGUEZ ROBAYO  
Y SANDRA MILENA VILLARREAL CASTAÑEDA

## **Introducción**

“No estoy en desventaja por mi condición. Estoy físicamente desafiada y capacitada de forma diferente”, afirmaba la periodista estadounidense Janet Barnes. De la población en condición de discapacidad existe una inmensa literatura, al igual que normatividad y políticas públicas, no obstante, el interés principal de esta investigación fue el de reconocer si la política pública de inclusión laboral para las personas con alguna condición de discapacidad habitantes de la localidad de Fontibón, en la ciudad de Bogotá, realmente se materializa.

Si bien es cierto, en la última década el Estado colombiano ha dirigido su mirada hacia este sector de la población, tal acción no ha sido suficiente en la generación de oportunidades reales y dignas para este grupo poblacional, pues las políticas no han roto la conexión entre la discapacidad y la pobreza. Las difíciles condiciones de vida que acompañan a estas personas y sus familias traen consigo elevados factores de riesgo que estrechan la relación entre discapacidad y pobreza producto de la desigualdad de oportunidades laborales.

La definición de la discapacidad es cambiante y compleja, pues depende del momento histórico, de la cultura y de las construcciones subjetivas, tanto de quienes la presenta como de quienes no, y de aquellos a través de alguien cercano la han vivido. No obstante, tomamos como referencia principal la definición establecida en la convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ratificada por Colombia a través de la ley 1346 de 2009: “La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la socie-



dad, en igualdad de condiciones con las demás” (Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Diciembre 13 de Diciembre de 2006, la cual entró en vigor el 3 de Mayo de 2008)

De acuerdo al informe mundial de la Organización Mundial de la Salud – OMS- sobre la discapacidad, “En todo el mundo, las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad” (Informe Mundial sobre la Discapacidad, Organización Mundial de la Salud. Año 2011.) Según la OMS el escenario no es el más alentador debido a que, en su mayoría, la situación de discapacidad se presenta en población adulta mayor, de este modo, subraya como factor preponderante para superar esta barrera, el hecho de que los estados deben garantizar a esta población mayor acceso a oportunidades laborales y educativas.

En Colombia, de acuerdo a datos del Departamento Nacional de Estadística (DANE) para el año 2010<sup>63</sup> 857.132 personas se encontraban en condición de discapacidad, de los cuales 120.083, es decir el 14%, se encontraban laborando. Cabe señalar que el DANE a partir del 1 de Noviembre de ese mismo año, dejó en cabeza del Ministerio de Protección Social (actualmente Ministerio de Salud y Protección Social) la responsabilidad del registro de este colectivo a través del Registro para la Localización y Caracterización de las Personas en Condición de Discapacidad –RLCPCD-.

De acuerdo al informe *Sala Situacional de personas con discapacidad* presentado en agosto de 2015 por el Ministerio de Salud y protección Social, y a la información del Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad –RLCPCD-, la población en condición de discapacidad llegaba a los 30.860 en el año 2011; para el año 2012, se estimaba un total de 53.226 personas en esta condición, sin contar con datos exactos de cuántas personas se encontraban laborando para la fecha. Para el año 2013, el número de personas en estas condiciones tiene una variación significativa, con un total de 110.963, hecho que evidencia un mayor registro de las personas que comprenden este colectivo. No se cuenta con datos a propósito del número de personas en esta condición ubicadas laboralmente. Según la misma fuente, para el año 2014 la cifra continúa en ascenso al registrar 148.668, y para el año 2015, son 90.957 las personas que se encuentran en condición de discapacidad. No se cuenta con análisis que permitan establecer las razones por las cuales la cifra decreció significativamente para el 2015

La datos expuestos indican que la información resulta ser insuficiente ya que el RLCPCD es voluntario, es la persona con algún grado de limitación

---

<sup>63</sup> Consulta en página web: [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co). De fecha 19 de Mayo de 2016.

o su cuidador o familiar, quienes deben acercarse al punto de atención que generalmente es el hospital o la sede de la Subdirección de Integración Social de la localidad para registrarse; por ende, son bastantes las personas que al desconocer la manera de acceder a este registro no hacen parte de las cifras reales con las cuales existiría una información más acertada.

Del mismo modo, en la actualidad son muy pocos los empresarios conscientes de los procesos de inclusión laboral para la población discapacitada. Los datos que expondremos indican que los beneficios tributarios parecen ser el principal motivo por el cual deciden integrar laboralmente a personas en condición de discapacidad. Sin embargo, muchos empleadores reconocen el potencial que posee esta población, la que de acuerdo a sus capacidades, puede desenvolverse en el mundo laboral como cualquier otra persona.

La investigación cuyos resultados aquí se presentan partió de la siguiente pregunta: ¿Garantizan eficazmente la inclusión laboral aquellas acciones afirmativas adoptadas por el legislador colombiano durante los últimos diez años a favor de la población diversamente hábil, residente en la localidad bogotana de Fontibón?

Para ello, y a través de un tipo de Investigación Acción Participativa, que según Selener se define como “un proceso por el cual miembros de un grupo una comunidad oprimida colectan y analizan información, y actúan sobre sus problemas con el propósito de encontrarles soluciones y promover transformaciones políticas y sociales” (Balcázar Fabricio: 2003), desarrollamos en primer lugar un estudio de la información cuantitativa disponible para el Consejo Local de Discapacidad y la Secretaría Distrital de Integración Social a través del proyecto 721” Proyecto de atención integral a personas con discapacidad, familias, cuidadores y cuidadoras - Cerrando Brechas”. Proyecto que está dirigido a la población con algún grado de discapacidad y sus familias. Igualmente, analizamos estadísticas de la Organización Mundial de la Salud.

Realizamos entrevistas semi-estructuradas a personas en condición de discapacidad participantes de los procesos de educación en salud que promueve el Hospital de Fontibón, en busca de la percepción y el nivel empoderamiento de las políticas públicas que tiene esta población. También se indagó con ellos por los programas y proyectos que los benefician a nivel distrital. Otra de las personas entrevistadas fue la coordinadora del programa de Responsabilidad Social del Centro Comercial Gran Estación, el cual se encuentra ubicado dentro de la Localidad.

La investigación se basó en la información relevante para las instituciones como el Consejo Local de Discapacidad y la Subdirección Local de Integración Social de Fontibón, de manera que el resultado final pudiera constituir un aporte para sus proyectos y programas en beneficio de la población en condición de discapacidad.

## 1. Concepciones diversas de la discapacidad

### 1.1. La discapacidad en el modelo Biopsicosocial

Al tomar como base el modelo Ecológico de inclusión de las personas con discapacidad, (Córdoba Andrade, Gloria Soto Roldán, María Clara Rodríguez Díaz, Alejandra Alvarado García, María Elisa Moreno Fergusson y Robert Schalock), es necesaria una intervención que tenga en cuenta las diferentes tipologías de familias que existen y el ciclo vital en que se encuentran. Resulta fundamental en el afrontamiento que se da cuando se les informa a los padres sobre el nacimiento de un hijo con discapacidad, el acompañamiento oportuno de un equipo interdisciplinario (Psicólogo, Trabajador Social, Médico tratante). El Estado debe implementar y ejecutar políticas públicas que mejoren las condiciones de vida presentes y futuras de la persona en situación de discapacidad. En un sentido complementario, autores como Rodríguez, Alvarado y Moreno, proponen el modelo socioecológico como una manera de incluir a las personas en la sociedad, sus cuidadores y familiares y comunidad en general como una alternativa de solución a los antecedentes de exclusión y discriminación.

Por su parte el profesor Schalock (1999), define una nueva manera de pensar la discapacidad para lo que establece aspectos fundamentales definidos así:

- “Una nueva concepción de la discapacidad en la que la discapacidad de una persona resulta de la interacción entre la persona y el ambiente en el que vive.
- Una visión transformada de lo que constituye las posibilidades de vida de las personas con discapacidades, Esta visión supone enfatizar en la autonomía (*selfdetermination*), la integración, la igualdad y en las capacidades.
- Un paradigma de apoyo que remarque la prestación de servicios a las personas con discapacidades y se centre en la vida con apoyo, en el empleo, y en la educación integrada.
- Una interconexión del concepto de calidad de vida con el de mejora de la calidad, garantía en el mantenimiento de la calidad, gestión de la calidad, y evaluación centrada en los resultados
- El desplazamiento hacia una aproximación no categórica de la discapacidad, que se focalice en las conductas funcionales y en las necesidades de apoyo de las personas sin tener en cuenta sus diagnósticos clínicos”<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> SCHALOCK, Robert. Hacia una nueva concepción de la discapacidad. Artículo presentado en las III Jornadas científicas de Investigación sobre personas con discapacidad. Universidad de Salamanca 18 – 20 de Marzo de 1999.

Esta última perspectiva se nutre del modelo ecológico y la realización de los derechos fundamentales de las personas en condición de discapacidad; lo cual resulta coherente con la garantía de la dignidad humana como *uno de los fines esenciales de todas las personas, y especialmente de la protección que debe recibir quienes se encuentra en condición de vulnerabilidad*.

Históricamente, existe una evaluación desfavorable de la familia y su adaptación a la sociedad cuando tienen dentro de su núcleo una persona que presenta discapacidad, incluso se les ha considerado como mal adaptadas y patológicas. Según María Clara Rodríguez, hasta hace 30 años la rehabilitación de la persona con discapacidad se llevaba a cabo en centros hospitalarios, asilos para enfermos Mentales (actualmente conocidos como hospitales día de los cuales ya no existen suficientes a nivel distrital), y Centros de Educación Especial (los cuales aún existen, pero la oportunidad de ingreso es mínima frente a la demanda a nivel distrital). Pero nunca se pensaba en la inclusión laboral de estas personas.

El paradigma médico con el que se ha actuado frente a la discapacidad ha reconocido la importancia del ambiente social y ha contribuido a romper estereotipos en procura de la participación efectiva de la persona en condición de discapacidad en las Políticas Públicas y en los procesos comunitarios y familiares. No obstante, el modelo Ecológico ha devenido de propuestas como el modelo Biopsicosocial, donde se traspasa la frontera de la parte biológica y la rehabilitación es vista allende el área hospitalaria. En este modelo el componente fundamental es la adaptación a la sociedad de las personas en situación de discapacidad, sus cuidadores y familias, lo que busca un alcance más efectivo de la participación y el ejercicio de los derechos fundamentales. Para que esa perspectiva sea viable se requiere la respuesta de la sociedad y un cambio de sentido de la pregunta: *¿cómo se debe adaptar la sociedad a las personas con discapacidad para ofrecer alternativas que mejoren sus condiciones de vida?*

En el Distrito Capital, no existe actualmente un trabajo interdisciplinario e interinstitucional que permita la inclusión efectiva de las personas en condición de discapacidad y su participación a nivel comunitario. El modelo ecológico propone la inclusión de la familia y la creación de espacios de participación social y comunitaria, necesarios para mejorar las condiciones y la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad y la de sus familias.

Es indispensable un registro riguroso de las personas en condición de discapacidad a nivel distrital que permita evidenciar su situación actual. Al carecer de tal registro, las políticas públicas partirán de datos imprecisos y resultar desafortunadas.

José Vanegas y Lida Gil (2007), aseguran que la discapacidad se puede analizar desde un enfoque sistémico integrado por dos puntos de vista: la discapacidad tomada como sistema de interés, y la persona en situación de

discapacidad como sustantividad sistémica, lo que se traduce en tomar a la persona en condición de discapacidad no como un conjunto de elementos sino como una totalidad.

El sistema de interés, alude a un conjunto de elementos biológicos, sociales y culturales que conforman una serie de interrelaciones, donde todos se toman por separado, y la falencia o falta de alguno de ellos afecta a los demás. La debilidad de este punto de vista está en que la persona en condición de discapacidad quedaría relegada a un segundo plano. En la segunda perspectiva, se amplía el espectro, ya que se incluye al total de la sociedad, tanto a las personas que presentan alguna limitación como a las que no, a un proceso continuo de salud individual y colectiva, mediante la interrelación de las personas en situación de discapacidad y sus familias.

Los autores señalan que para reflexionar sobre los sistemas que promueven la rehabilitación de las personas en condición de discapacidad, es necesario tener en cuenta que lo que entendemos por ella ha variado bastante, especialmente desde 1980 cuando la OMS estableció la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), donde la discapacidad deja de estar asumida únicamente en la persona y su naturaleza, y empieza a ser analizada como una situación o vivencia que padece un ser humano durante un determinado intervalo de tiempo. Así, la discapacidad deja de estar ligada intrínsecamente al concepto de enfermedad, y en consecuencia, el padecimiento puede tener causas distintas al aspecto físico de la discapacidad, puede ser social.

En la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad, se especifican los factores contextuales y ambientales a los cuales se enfrentan las personas en situación de discapacidad. En ese sentido, la discapacidad no es un aspecto aislado, sino como parte de una serie de acontecimientos relacionados a la anomalía en el funcionamiento, los factores ambientales y personales. Así vista la discapacidad, es imprescindible reconocer a la persona en tal condición como un conjunto de saberes, emociones y sentimientos, a quien sus derechos le deben ser garantizados.

### ***1.2. La Rehabilitación de Base Comunitaria - RBC-***

Gerardo Alfaro y Gilberto Ayala (2011), proponen la RBC como “una estrategia propuesta por OMS desde la década de los 70; la cual ha sido fundamental en los procesos de atención a las personas con discapacidad, haciendo énfasis en la rehabilitación integral”. Esta propuesta parte de la atención médica y centra su diseño en la incorporación de la comunidad al proceso de rehabilitación. Así, la RBC “desarrolla en las personas con discapacidad y sus familiares, habilidades que les permita integrarse y vivir en sociedad, es decir sumar a los aspectos biológicos de la rehabilitación los componentes psico-sociales”

(Alfaro y Ayala 2011). En esta perspectiva es prioritario el reconocimiento de las personas con discapacidad en todas sus áreas, incluyendo el ejercicio de sus derechos fundamentales.

## **2. La Rehabilitación de Base Comunitaria – RBC- en Colombia**

En Colombia, a través del documento Lineamientos Nacionales de Rehabilitación basada en Comunidad, publicado en el Ministerio de Salud (2014), se cuenta con información detallada acerca del proceso RBC con base en lo propuesto por la Organización Mundial de la Salud, La Organización Internacional del Trabajo, y la Organización de las Naciones Unidas para la ciencia y la Cultura. En ese documento se define el modelo de la RBC como “una estrategia que tiene lugar dentro del desarrollo comunal general para la rehabilitación, la equiparación de oportunidades, la reducción de la pobreza y la inclusión social de las Personas con Discapacidad.” (Ministerio de Salud, 2014, p 8)

Entre los años 2004 y 2010, la Secretaría Distrital de Salud preocupada por la situación del proceso salud y enfermedad de las personas en Bogotá, y teniendo en cuenta las sugerencias de la OMS, adelantó un análisis explicativo de los factores sociales en la salud. En tal virtud se celebró el contrato 015 de 2011, el cual pretende desarrollar un análisis de la situación de las personas en condición de discapacidad a nivel salud y sus procesos de rehabilitación

Un equipo profesional que participa en este proceso dio vida al documento **sistematización de investigaciones en discapacidad y la estrategia de rehabilitación basada en la comunidad en el periodo de 2005 a 2010**, el cual permitió identificar brechas e inequidades para los procesos de atención en salud. Según la Secretaría Distrital de Salud, a partir de las conclusiones de este informe, y teniendo en cuenta las condiciones en que se encuentra una persona a lo largo de su ciclo vital, las personas en condición de discapacidad se pueden exponer a situaciones de inequidad a las que denominan transversalidades, dentro de las cuales se encuentran la discapacidad, el género y la etnia.

Israel Cruz, Clara Duarte y Aleida Fernández, autores del informe indicado, señalan que uno de los primeros programas de rehabilitación de 1995 a 1999, se soportó en un enfoque médico disciplinar centrado en la rehabilitación funcional, lo que condujo a emitir el primer documento para la ciudad de Bogotá denominado “*Concertando entornos colectivos para las personas con discapacidad*”. A finales de los años 90, la Secretaría Distrital de Salud decidió implementar la estrategia de RBC, propuesta por la OMS. Según los autores el proceso de implementación del programa de rehabilitación se ordenaba bajo tres escenarios:

1. *“Prevención de deficiencias y discapacidades.*
2. *promoción de la salud para las personas con discapacidad.*
3. *Rehabilitación funcional” (Cruz et al, 2011 p XX)*

El programa se fundamentaba en un proceso de salud y rehabilitación, en el cual la discapacidad se explicaba en el contexto de la enfermedad, asumida como deficiencia. (Cruz et al 2011). En esta fase inicial se evidencia la falta de inclusión y participación activa de la comunidad, en conjunto con la familia, eso representaba la visión médica de la discapacidad.

Actualmente hay una visión más integral, lo que se logra a través de la implementación de la Prestación de Servicios, y la comprensión de esta problemática como un fenómeno de Salud Pública que requiere toda la atención por parte de la Secretaría Distrital de Salud. En el periodo comprendido entre los años 2000 a 2003, surge el programa de Prevención y Atención a la Discapacidad, el cual se soporta en un enfoque Psicosocial que se centra en las personas. Es importante reconocer en este momento el cambio en la dinámica social a nivel distrital, pues se generaron espacios de discusión en diferentes escenarios y entre los diferentes actores, lo que coadyuvó en la construcción del Plan Distrital de Discapacidad 2001-2005. Los autores comentan cómo durante este periodo se genera la consolidación de la estrategia RBC, caracterizada por espacios de discusión entre los profesionales de los hospitales y la Secretaría Distrital de Salud, donde se definen como ejes: la formación, la información, el desarrollo de habilidades, la concertación y la gestión.

Ya para finalizar este periodo, con la culminación del Plan Distrital de Discapacidad 2001-2005, se inicia el trabajo de la formulación de la Política de Discapacidad vigente en la actualidad. Posteriormente, la Secretaría Distrital de Salud fundamentaría sus acciones bajo un enfoque familiar y comunitario, dando lugar a tres momentos de la estrategia RBC:

- El de sistematización, que se fundamenta en la investigación adelantada por la Secretaría Distrital de Salud en convenio con el Grupo Latinoamericano de Rehabilitación profesional en cofinanciación por Colciencias y la Secretaría Distrital de Salud; donde se recogieron experiencias y se proyectó un modelo aplicable a nivel nacional. De acuerdo a estos antecedentes, los autores señalan que “además, propuso la generación de acciones sobre competencias ciudadanas, dimensiones de la calidad de vida, formación de facilitadores y agentes de cambio en procesos formales –diplomados– y vinculación de los agentes de cambio a la estrategia, entre otras.” (Cruz, Fernández y Duarte 2011 Página 10)

- El segundo que se relaciona con la expansión y se caracteriza por la amplitud de la cobertura de la atención, la variación de las acciones, la búsqueda de financiación, entre otras. Sus estrategias de acción están fundamentadas de acuerdo a lo establecido por la Secretaría de Salud en Salud Pública en tres esferas: 1) gestión local, 2) vigilancia en salud pública y 3) ámbitos.
- Y el último que está vinculado con el periodo de crisis en el desarrollo de la estrategia de RBC, que se evidencia por alta rotación y flexibilización laboral del personal de salud, tanto en los hospitales como en la misma Secretaría Distrital de Salud, lo que trajo un sesgo en las acciones y la falta de continuidad de los procesos.

### **3. Inclusión Laboral**

Según la OIT, el trabajo puede ser entendido como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesario para los individuos”<sup>65</sup>. Es así como el acceso a las oportunidades laborales debe darse en igualdad de oportunidades para todos, lo que incluye al colectivo de las personas diversamente hábiles, quienes deben gozar no solo de iguales oportunidades para acceder al mercado laboral, sino además de un trabajo que les permita crecer y poder desarrollarse en las esferas personal y profesional, que les garanticen las prestaciones sociales, capacitarse y ascender dentro de la empresa.

#### ***3.1. Inclusión Laboral y discapacidad en Colombia***

En diferentes escenarios se aboga por la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad a través del concepto “diversamente hábil”, como parte del ejercicio de reconocimiento de las habilidades inherentes a esta población; sin embargo, actualmente, se sigue aludiendo en Colombia a este grupo poblacional como personas en condición de discapacidad.

El eje central de intervención a favor de las personas en esta condición se encuentra en la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social -PPDIS-, cuyo objetivo es asegurar el goce pleno de los derechos y el cumplimiento de los deberes de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores para el periodo 2013 – 2022, esto como respuesta a lo ordenado por

---

<sup>65</sup> Organización Internacional del Trabajo, documento Trabajo Decente. Consulta 19 de Mayo de 2015, en la plataforma de la página Web: [www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm).



la Convención Internacional sobre los Derechos Humanos de Personas con Discapacidad, la cual fue ratificada por Colombia mediante la ley 1346 de 2009.

A partir de los compromisos normativos asumidos por el Estado colombiano para garantizar el derecho a la igualdad en sentido material, es necesario ajustar las instituciones y programas con el fin de propiciar escenarios de inclusión para las personas diversamente hábiles. Es así como el extinto Ministerio de Protección publicó el documento Procesos de Inclusión Laboral en la Política Pública de Discapacidad<sup>66</sup>, el cual busca fortalecer los comités regionales de inclusión con el apoyo de los empresarios. Como resultado de estos esfuerzos se han desarrollado instrumentos guías que afianzan el componente laboral, entre los que se encuentran: Cartilla Sobre Discapacidad e Integración Laboral, Directorio de Servicios de Habilitación y Rehabilitación e Integración Laboral, Portafolio de Servicios de Habilitación y Rehabilitación e Integración Laboral y beneficios de la normativa para la población con discapacidad, y un análisis del comportamiento del mercado de trabajo en población en situación de discapacidad. Otro de los objetivos desde la oficina de la de la Dirección y promoción del Trabajo del entonces Ministerio de Protección<sup>67</sup>, y que aún el Ministerio de Trabajo valida, es “implementar metodologías sobre el Empleo Protegido y Apoyado para las diferentes discapacidades y así poder consolidar de esta manera el modelo sociolaboral para las personas en situación de discapacidad en Colombia” del entonces Ministerio de Protección Social, Dirección y promoción del trabajo, directrices que aún continúan vigentes.

Dentro de esa iniciativa se destacan las Ruedas Empresariales, donde se ponen en contacto los posibles empleados con los propietarios o representantes legales de las empresas; espacio en el cual las entidades participantes conforman un equipo de Rehabilitadores Ocupacionales en sus respectivas localidades o regiones y círculos de emprendimiento, con el objetivo de facilitar la creación de proyectos productivos por departamento, especialmente en los sectores donde se encuentran personas con discapacidad. Igualmente se realizan campañas de sensibilización y de divulgación sociolaboral, que apoyan los procesos de integración e inclusión laboral para las personas en condición de discapacidad.

---

<sup>66</sup> <https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/Procesos%20de%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20Discapacidad.pdf>. Fecha de consulta: 19 de Mayo de 2016.

<sup>67</sup> Actual Ministerio de Salud y Protección Social, ya que a través del Decreto 205 de 2003, se habían fusionado los Ministerios de Salud y Trabajo; posteriormente fueron separados mediante la ley 1444 de 2011, creando así el Ministerio de Trabajo de una parte y el Ministerio de Salud y Protección Social por otra.

Estas actividades están encaminadas a sensibilizar a las empresas, concientizar y orientar sobre los procesos de inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral, como estrategia de generación de ingresos para este sector de la población. De acuerdo con los objetivos del actual Ministerio de Trabajo, los beneficios (los cuales señalan con la palabra Gana) que se presentan para las empresas, son:

- Gana deducción de la renta del 200% del valor del salario y las prestaciones.
- Gana en la disminución del 50% en la cuota de aprendices que esta obligado a contratar.
- Gana Exclusión del pago sobre los aportes al Régimen al Subsidio Familiar, ICBF y SENA.
- Gana en preferencia a licitaciones, adjudicación y celebración de contratos públicos y privados, cuando está en igualdad de condiciones con otras empresas.
- Gana prelación para recibir créditos o subvenciones del Estado.
- Gana en productividad.
- Está comprobada la capacidad de concentración y mayor rendimiento en el trabajo de personas con discapacidad, de hecho existen numerosos testimonios de empleadores sobre su experiencia.
- El verse útil, apreciada y con oportunidades, convierte a las personas con discapacidad en un empleado comprometido y leal con la empresa.
- Gana en Imagen.
- Emplear personas con discapacidad hace parte de su responsabilidad empresarial e influye en el balance social de su compañía.
- Su imagen corporativa mejorará gracias al reconocimiento de su acción social por parte de clientes y consumidores.

En el plano formal las empresas cuentan con bastantes beneficios, de la misma manera las personas en condición de discapacidad, pues es posible que las personas con esta condición sean incluidas laboralmente, así como tienen la posibilidad de crear su propia empresa. Además, las empresas pueden vincularlos mediante contrato laboral, contrato de aprendizaje, por prestación de servicios y subcontratando servicios de cooperativas o asociaciones que vinculan personas con discapacidad.

La Subdirección del Trabajo contempla estrategias para que este proyecto de inclusión se materialice. La primera es promover alianzas con diferentes entidades tales como INCI, INSOR y SENA, las cuales se encargan de realizar un acompañamiento a las empresas y a las personas en condición de discapacidad que se han incluido en las primeras.

La segunda estrategia busca fortalecer las de redes de protección laboral regional, local y nacional, a través de los Comités Departamentales de Discapacidad con las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social<sup>68</sup> y el SENA, y las organizaciones civiles en trabajo conjunto con las entidades públicas y privadas; donde además, se debe construir una base de datos que incluye todo el registro de discapacidad, atendiendo variables como: tipo de discapacidad, nivel educativo, arte, oficio, profesión, experiencia laboral entre otros. También resulta relevante en esta estrategia, la alianza con cadenas radiales y emisoras con el fin de realizar un proceso de sensibilización.

La tercera estrategia busca establecer alianzas con entidades nacionales e internacionales que financien procesos productivos en el país. El objetivo es mejorar la infraestructura de las entidades como el SENA y Secretarías municipales y departamentales de educación; otro de los pilares de esta estrategia es el apoyo en los procesos productivos que permitan mayor acceso y aumento de la competitividad en los procesos de capacitación a nivel laboral. Las entidades con las que se tienen convenios son: SENA, INCI e INSOR.

La cuarta estrategia se denomina implementación directa de socialización de procesos integrales de discapacidad. En ella la Dirección Nacional de Promoción del Trabajo del Ministerio de Trabajo, viene adelantado procesos investigativos que favorezcan la inclusión sociolaboral de las personas que presentan algunas limitaciones. En este marco se encuentra el proyecto piloto adelantado en Norte de Santander, donde se busca identificar las barreras de accesibilidad, oportunidad y continuidad laboral para esta población, e identificar el por qué estas personas tienen dificultad para la integración sociolaboral.

En síntesis, el Estado Colombiano ha adelantado acciones que permiten procesos de rehabilitación para las personas con discapacidad, pero a su vez, se está rompiendo con ese paradigma médico, que veía la discapacidad como una enfermedad; ahora surge el modelo socioecológico como una propuesta que responde a las verdaderas necesidades de la población en condición de discapacidad, a su inclusión y participación activa, mediante diferentes estrategias educativas enfocadas en lograr que las personas en condición de discapacidad, puedan realizar de la manera más eficiente su proyecto productivo.

#### *La localidad bogotana de Fontibón*

De acuerdo a la información registrada en la plataforma web de la localidad de Fontibón<sup>69</sup> esta es la número nueve (9) de la ciudad de Bogotá (nomen-

---

<sup>68</sup> Hoy esa tarea debe ser entendida como una de las asignadas al Ministerio de Trabajo.

<sup>69</sup> [www.fontibon.gov.co](http://www.fontibon.gov.co). Fecha de consulta Julio 02 de 2016.

clatura asignada mediante acuerdo 26 de 1972, ya que desde 1954 cuando se creó el Distrito Especial de Bogotá, Fontibón y otros municipios circunvecinos se anexaron a este distrito especial). Cuenta con una extensión de 3327,2 hectáreas lo que representa el 3.9% del Distrito; está dividida en ocho (8) Unidades de Planeación Zonal, a saber: Fontibón Centro, San Pablo, Zona Franca, Ciudad Salitre Occidental, Granjas de Techo, Modelia, Capellanía y Aeropuerto el Dorado. Al norte limita con la Avenida el Dorado, y con la localidad de Engativá, al sur con el río Fucha y la Localidad de Kennedy; al oriente con la avenida 68, y con las localidades de Teusaquillo y Puente Aranda y al Occidente con el río Bogotá y con el municipio de Mosquera del departamento de Cundinamarca. Fontibón se caracteriza por ser un importante epicentro industrial y comercial, así como un significativo centro de transportes, ya que allí se ubican el Aeropuerto Internacional el Dorado y el Terminal de Transportes de Bogotá. Cuenta con una población de 345.909 habitantes.

### **3.2. Programas a nivel distrital para las personas en condición de discapacidad**

A nivel distrital y desde la Secretaría Distrital de Integración Social, como entidad encargada de ejecutar los proyectos sociales en Bogotá D.C, encontramos el proyecto 721 *ATENCIÓN INTEGRAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD SUS FAMILIAS Y CUIDADORES, CERRANDO BRECHAS*, donde se indica que el censo de las personas en condición de discapacidad se obtiene a través del Registro de Caracterización y Localización de la Población con Discapacidad en adelante RCLPD), y la encuesta multipropósito, ambos coordinados por el DANE. No se cuenta con otro registro a nivel distrital, y el que existe depende de la voluntad y organización de los concejos locales de discapacidad

A nivel Distrital se cuenta con el Sistema Distrital de Atención Integral de Personas en Condición de Discapacidad, el cual es un marco de procesos que permiten la planeación, ejecución y control social de las políticas públicas que favorecen a las personas en condición de discapacidad, para ello cuenta con los siguientes programas:

- **El Consejo Distrital de Discapacidad CDD:** El cual coordina y articula el Sistema Distrital de Atención Integral de las Personas en Condición de Discapacidad en el Distrito Capital, igualmente, es el ente encargado de establecer un proceso de concertación entre el Estado y la sociedad para la formulación de políticas, planes, programas y proyectos relacionados con el sector y sus respectivos presupuestos (Artículo 2 del Acuerdo 06 de 2005, Consejo Distrital de Discapacidad).
- **El Comité Técnico de Discapacidad CTD:** “Es una instancia de asesoría técnica al Consejo, así como de las diferentes instancias locales de disca-

pacidad conformadas para tal efecto, para el cumplimiento de políticas, seguimiento de gestión y coordinación interinstitucional, con el fin de velar por la realización de un trabajo articulado y armónico de las instancias que hacen parte del Sistema”<sup>70</sup>

- **La Secretaría Técnica STD:** “Es la instancia que permite la operatividad y coordinación e interrelación entre el Consejo Distrital, Comité Técnico y los Consejos Locales de Discapacidad”<sup>71</sup>. Esta coordinada por la Secretaría Distrital de Integración Social.
- **Los Consejos Locales de Discapacidad CLD:** Los cuales se encargan de definir y apoyar los planes y proyectos que beneficien a las personas en condición de discapacidad, es decir, son el puente entre la Administración Distrital y la población en condición de discapacidad de las localidades.

### **2.3. Situación de las personas en condición de discapacidad en la localidad de Fontibón**

En la localidad de Fontibón, y tomando como referencia el documento actualización de la caracterización sociodemográfica de la población con discapacidad residente en la localidad de Fontibón para el periodo 2004 – 2015, el cual parte de la información consignada en el RCLPD 2005-2010, de la Secretaría Distrital de Salud, elaborado por Vigilancia en Salud Pública del Hospital Fontibón, es posible encontrar los siguientes datos:

#### *2.3.1. Género de las personas en condición de discapacidad residentes en la localidad de Fontibón.*

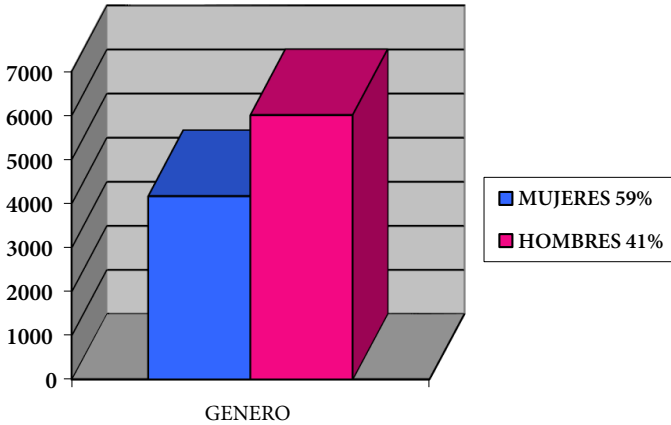
<b>Género</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Hombres	4169	59%
Mujeres	6008	41%
Total	10177	100%

Fuente: Registro para la Localización y caracterización de las personas en condición de discapacidad

<sup>70</sup> Artículo 10 del acuerdo 137 de 2004 del Concejo de Bogotá.

<sup>71</sup> Artículo 08 del acuerdo 137 de 2004 del Concejo de Bogotá.

**ILUSTRACIÓN 1:** Género de las personas en condición de discapacidad residentes en la localidad de Fontibón.



Fuente: Registro para la Localización y caracterización de las personas en condición de discapacidad

La población que se encuentra en condición de discapacidad llega a los 10.177, lo que representa el 34% de los residentes, que se encuentran contabilizados en el RCLPD y de los cuales 4169 son hombres y 6008 son mujeres. Así pues, en su mayoría son las mujeres con 59% las que presentan algún tipo de discapacidad.

*2.3.2. Población en condición de discapacidad, residentes de la localidad de Fontibón según edad*

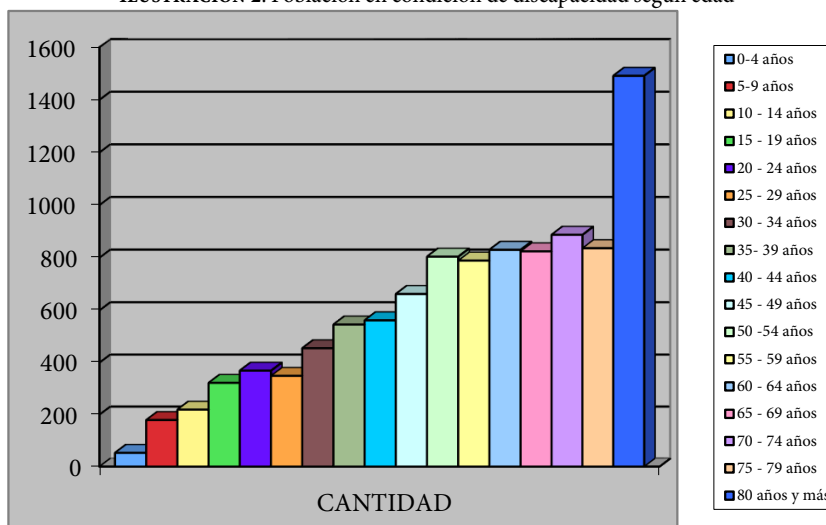
Edad	Cantidad	Porcentaje
0 – 4 años	53	0.5%
5 – 9 años	179	1.8%
10 – 14 años	219	2.2%
15 – 19 años	322	3.2%
20 – 24 años	369	3.6%
25 – 29 años	349	3.4%
30 – 34 años	455	4.5%
35 – 39 años	546	5.4%
40 – 44 años	562	5.5%
45 – 49 años	662	6.5%
50 – 54 años	804	7.9%

**TABLA 2: Población en condición de discapacidad residentes de la localidad de Fontibón según edad**

Edad	Cantidad	Porcentaje
55 – 59 años	789	7.8%
60 – 64 años	830	8.2%
65 – 69 años	824	8.1%
70 – 74 años	887	8.7%
75 – 79 años	836	8.2%
80 años y más	1491	14.7%
Total	10177	100%

Fuente: Registro para la Localización y caracterización de las personas en condición de discapacidad

**ILUSTRACIÓN 2: Población en condición de discapacidad según edad**



Fuente: Registro para la Localización y caracterización de las personas en condición de discapacidad

De acuerdo a la información anterior, son los adultos mayores de 80 años los que tienen el mayor porcentaje de edad de las personas en condición de discapacidad, así mismo, la población en edad de ubicarse laboralmente, es decir las personas con un rango de edad de 20 a 49 años, tiene una representación de 2943 personas, lo que constituye un 28% de la población.

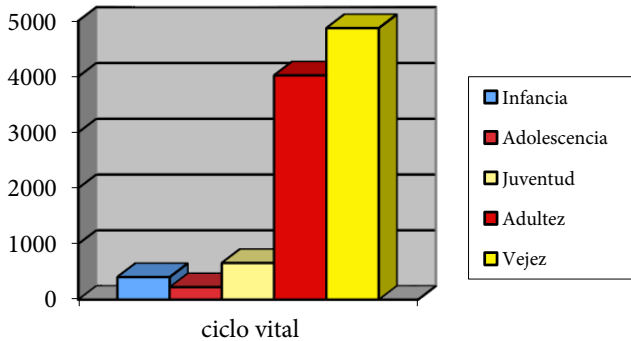
2.3.3. Ciclo vital de las personas en condición de discapacidad, residentes en la localidad de Fontibón.

**TABLA 3:** Ciclo vital de las personas en condición de discapacidad, residentes en la localidad de Fontibón.

Ciclo Vital	Cantidad	Porcentaje
Infancia	405	4.0%
Adolescencia	225	2.2%
Juventud	658	6.5%
Adulthood	4021	39.6%
Vejez	4868	47.8%
Total	10177	100%

Fuente: Registro para la Localización y caracterización de las personas en condición de discapacidad

**ILUSTRACIÓN 3:** Ciclo vital de las personas en condición de discapacidad, residentes en la localidad de Fontibón.



Fuente: Registro para la Localización y caracterización de las personas en condición de discapacidad

En cuanto a ciclo vital, 405 personas se ubican en infancia es decir de 1 a 13 años lo cual representa un porcentaje de 4.0%, 225 están en la adolescencia la cual comprende edades entre los 13 a 18 años que equivale al 2.2% del total; 658 personas se encuentran en el ciclo vital de juventud, lo que significa un 6.5%, ciclo vital que, de acuerdo a la clasificación de la OMS en el año 2000 en el documento *LA SALUD DE LOS JÓVENES: UN DESAFÍO PARA LA SOCIEDAD*, abarca de los 20 a los 24 años. Igualmente, 4021 personas se hallan en el ciclo de adultez que refleja un 39.6%, ciclo vital el cual en palabras del Ministerio de Salud, en su clasificación<sup>72</sup> determina que esta etapa de la vida comprende

<sup>72</sup> Ministerio de Salud y Protección Social, plataforma web, enlace <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/cicloVida.aspx>. Fecha de consulta: 3 de Julio de 2016.



las edades de 27 a 59 años. Finalmente, son 4868, las personas que atraviesan el ciclo vital de vejez, que en términos porcentuales representa 47.8% de la población, ciclo vital que, acogiendo de nuevo la clasificación del Ministerio de Salud y Protección Social, son personas con edad de 60 años y más. Es posible apreciar de acuerdo a esta clasificación, que la mayor parte de la población cursa el ciclo vital de vejez, y requieren la asistencia y el cuidado de otra persona para las actividades de la vida diaria, contrario al ciclo vital de la adolescencia donde el número de personas disminuye.

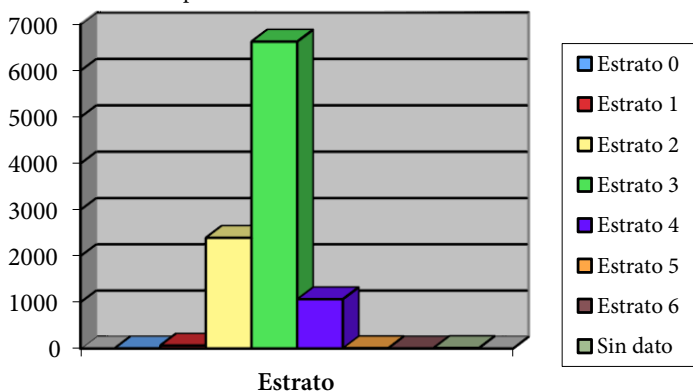
*2.3.4. Estratificación Social de las personas en condición de discapacidad residentes en la localidad de Fontibón*

**TABLA 4:** Estratificación Social de las personas en condición de discapacidad residentes en la localidad de Fontibón

Estrato	Cantidad	Porcentaje
Estrato 0	3	0.03%
Estrato 1	64	0.6%
Estrato 2	2395	23.5%
Estrato 3	6627	65.1%
Estrato 4	1067	10.5%
Estrato 5	8	0.1%
Estrato 6	2	0.1%
Sin dato	11	0.1%
<b>Total</b>	<b>10177</b>	<b>100%</b>

Fuente: Registro para la Localización y caracterización de las personas en condición de discapacidad

**ILUSTRACIÓN 4** Estratificación Social de las personas en condición de discapacidad residentes en la localidad de Fontibón



Fuente: Registro para la Localización y caracterización de las personas en condición de discapacidad

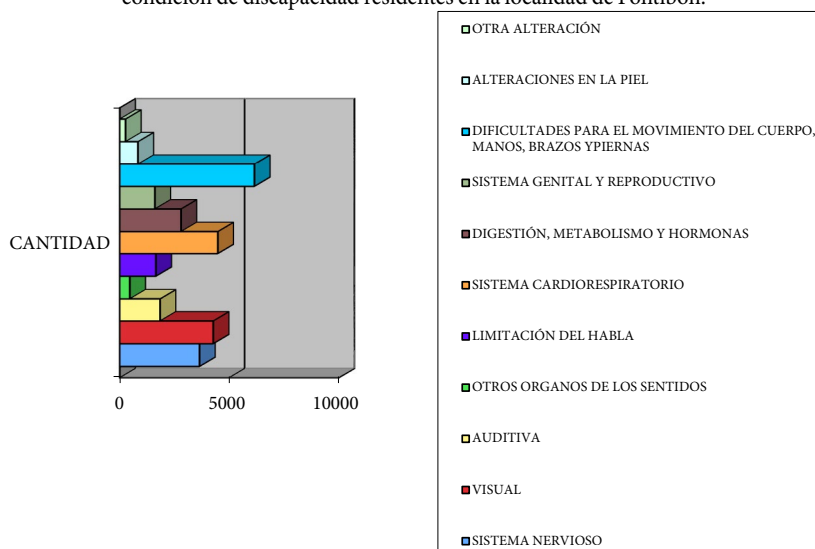
En cuanto a la estratificación, el documento señala que en el decenio 2005 – 2015, 3 personas en condición de discapacidad habitantes de la localidad de Fontibón pertenecen a estrato 0, lo que representa un 0,03%; 64 personas pertenecen a estrato 1, lo que refleja un 0,6% del total; al estrato 2 pertenecen 2395 sujetos, lo que constituye un 23,5%; asimismo, 6627 individuos en condición de discapacidad durante el decenio 2005 -2015, pertenecen al estrato 3, lo que en términos porcentuales manifiesta un 65,1%; 1067 personas las relacionadas a un estrato 4, que caracteriza un 10,5% del total; 8 personas registradas en estrato 5, lo que refiere un 0,1%; 2 personas que se ubican en un nivel 6 de estratificación, lo que proyecta un 0,1%. Finalmente, son 11 individuos de este colectivo que no registran datos, es decir 0,1%. De esta información, es posible concluir que el mayor porcentaje de personas en condición de discapacidad se encuentra ubicado en el estrato 3, es decir, cuentan con ingresos suficientes para la satisfacción de necesidades básicas, seguida del número de personas correspondientes al estrato 2.

*2.3.5. Tipo de discapacidad que presentan las personas en condición de discapacidad residentes en la localidad de Fontibón.*

TABLA 5: Tipo de discapacidad que presentan las personas en condición de discapacidad residentes en la localidad de Fontibón.		
Tipo de discapacidad	Cantidad	Porcentaje
Sistema Nervioso	3647	35.8%
Visual	4272	42.0%
Auditiva	1845	18.1%
Otros órganos de los sentidos	459	4.5%
Limitación en el habla	1651	16.2%
Sistema cardiorrespiratorio y defensas	4481	44.0%
Digestión, metabolismo y hormonas	2801	27.5%
Sistema genital y reproductivo	1605	15.8%
dificultades para el Movimiento del cuerpo, manos, brazos y piernas	6155	60.5%
Alteraciones en la Piel	830	8.2%
Otra alteración	261	2.6%
<b>Total</b>	<b>10177</b>	<b>100%</b>

Fuente: Registro para la Localización y caracterización de las personas en condición de discapacidad

**ILUSTRACIÓN 5:** Tipo de discapacidad que presentan las personas en condición de discapacidad residentes en la localidad de Fontibón.



Fuente: Registro para la Localización y caracterización de las personas en condición de discapacidad

De acuerdo a los tipos de discapacidad, en el informe se expone que del Sistema Nervioso son 3647 las personas que en el periodo 2005 – 2015 han presentado su discapacidad, asimismo y de acuerdo al Servicio de Información sobre discapacidad, en su plataforma web, expone las características de este tipo de discapacidad:

“Se refiere a personas con deficiencias del SNC (Sistema Nervioso Central) que producen incoordinación de movimientos, movimientos involuntarios, temblores, tics, estereotipias (repetición persistente de actos o movimientos, palabras o frases que pueden aparecer en distintas enfermedades, especialmente psiquiátricas), alteraciones del equilibrio, vértigos no de origen laberíntico (incluye vértigo esencial, vértigo histérico, vértigos ocasionados por arterioesclerosis cerebral, enfermedades del sistema Nervioso Central, enfermedades cardíacas) y las deficiencias por aumento o disminución del tono muscular. Se incluyen trastornos del SNC como la enfermedad del Parkinson, parálisis cerebral, epilepsia, esclerosis múltiple, esclerosis lateral amiotrófica, etc.”<sup>73</sup>

<sup>73</sup> Servicio de Información sobre discapacidad, entidad pública del gobierno español adscrita al ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad y la Universidad de Salamanca entre otras instituciones, que brinda información de tipo científica vía web, con el fin de que todas las personas tengan acceso a ella. En su plataforma web, con el

4272 personas padecen una limitación total o parcial a nivel visual. Referente a discapacidad auditiva, son 1845 los sujetos que la padecen. 459 personas de la Localidad presentan discapacidad por los demás órganos de los sentidos (limitación para oler, para degustar, masticar, tragar asimilar o transformar los alimentos, para retener o expulsar la orina, sostener relaciones sexuales y procrear). 1651 personas presentan limitación en la voz y habla. En el Sistema cardiorrespiratorio y defensas 4481 es el número de integrantes que presentan este tipo de discapacidad.

De la información registrada se observa que los mayores porcentajes se encuentran en la discapacidad visual y del sistema cardiorrespiratorio y defensas. De acuerdo con estas cifras, es posible concluir que el mayor porcentaje de limitaciones se relaciona directamente con la dificultad para la movilización de los miembros del cuerpo como brazos y piernas, seguido del sistema cardiorrespiratorio y defensas, este hecho también se traduce en que estas personas se encuentran en capacidad e incluso aptitud para ubicarse laboralmente, pues sus funciones y procesos mentales son adecuados, así las cosas, las empresas que decidan vincularlos requieren adecuar su infraestructura de tal suerte que se les favorezca a ellos.

#### *Análisis de las políticas en la localidad*

Dentro del marco de la Política Pública de Discapacidad a nivel Local, en un trabajo conjunto entre la Subdirección de Integración Social de Fontibón, la Alcaldía Local de Fontibón y el Hospital de Fontibón, se desarrollan diferentes actividades grupales con las personas en condición de discapacidad y con los adultos mayores. De igual forma, se adelanta un registro detallado por parte del Consejo Local de Discapacidad que da cuenta de las personas en condición de discapacidad que habitan y tienen su residencia en la localidad, esto los hace beneficiarios de los subsidios económicos y de la entrega de ayudas técnicas. Las actividades de apoyo para estas personas se fundamentan en el hecho de hacerlos empresarios, es por ello que adelantan las ferias en la localidad de Fontibón con apoyo del Consejo Local de Discapacidad.

Además de lo anterior, las personas en condición de discapacidad que se encuentran registradas en la base de datos a nivel distrital, cuentan con acceso a los servicios de salud de manera gratuita, lo que les permite acceder a servicios integrales de salud en cualquiera de las IPS de la red pública.

---

siguiente enlace: <http://sid.usal.es/colectivos/discapacidad/discapacidades-fisicas/deficiencias-motoricas-sistema-nervioso/trastornos-coordinacion-movimientos-tono-muscular.aspx>. Fecha de consulta Julio 4 de 2016.

Si bien es cierto, el Estado colombiano en los últimos años ha direccionado su mirada hacia este sector de la población, tal simpatía no ha sido suficiente para solucionar de raíz la problemática social a la que se enfrenta. Es por eso que en nuestra investigación buscamos evidenciar el deber que le asiste al Estado, a los empresarios y a la sociedad en general, frente al reconocimiento de las múltiples capacidades que puede poseer una persona pese a alguna condición de discapacidad. Es necesario construir una sociedad incluyente y respetuosa de la diferencia, fundada en el reconocimiento de la dignidad de todas las personas sin distinción de condiciones. Por ello, es urgente generar un proceso de sensibilización, a través del cual se reconozca a la persona discapacitada como un trabajador competente.

#### **4. Resultados de la investigación.**

Los principales hallazgos del trabajo de campo se derivan de las entrevistas realizadas a los diferentes actores que de manera directa se interrelacionan con las personas en condición de discapacidad; entre ellos: la referente de discapacidad ante la Alcaldía Local de Fontibón, la coordinadora de Responsabilidad Social del Centro Comercial Gran Estación, los Agentes de Cambio del área de Salud Pública de la Unidad Prestadora de Servicios Fontibón. Estos últimos, colaboran en el fortalecimiento de habilidades sociales para el colectivo que presenta algún tipo de discapacidad a través de los servicios de Salud Colectiva, mediante reuniones con las personas en condición de discapacidad y sus familias, con una periodicidad de ocho (8) o quince (15) días, donde se desarrollan diferentes temáticas encaminadas a fortalecer habilidades sociales y empoderamiento del derecho a la salud. Así mismo, establecimos contacto con las fundadoras – miembros de la Fundación Inclusión Colombia, la cual promueve procesos de capacitación para las personas en condición de discapacidad, brindando herramientas para el conocimiento de la normatividad vigente y para aspectos como la presentación de hojas de vida y entrevistas. También contactamos a los miembros activos de la mesa laboral de Zona Franca, que promueve la inclusión en el trabajo de todas las personas que presentan alguna limitación. A continuación, presentamos algunos de los aspectos más relevantes de las entrevistas.

##### ***4.1. Coordinadora Oficina de Responsabilidad Social, Centro Comercial Gran Estación.***

Janeth Rocío Corredor, coordinadora de la Oficina de Responsabilidad Social del Centro Comercial Gran Estación, nos brindó su testimonio. Ella nos explicó que la iniciativa de inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, surgió a partir de la situación vivida por uno de los hijos de los

accionistas del Centro Comercial. El joven sufrió una lesión medular, lo que los llevó a reflexionar sobre la necesidad de la inclusión laboral de este colectivo y la adecuación de la infraestructura del Centro Comercial para incluir a estas personas. Inicialmente, la contratación de personas en condición de discapacidad se efectuó a través de la empresa de seguridad y vigilancia, y luego se extendió a otras áreas, como atención al cliente y mantenimiento.

Le preguntamos por el tipo de dificultades encontradas en la implementación de esta iniciativa, ante lo cual nos explicó que ella no se hallaba en ese momento laborando en el centro Comercial, pero, a su llegada en el año 2010, la institución realizó una medición en las diferentes áreas de lo que ha sido el programa y la percepción que han tenido los diferentes colaboradores. La iniciativa está institucionalmente consagrada como “Programa de inclusión laboral de las personas con discapacidad física y sensorial”. Para esta iniciativa la institución buscó apoyo en la Fundación Arcángeles, la cual crea un programa de aseguramiento de la inclusión a través de la visita a los puestos de trabajo y análisis de los mismos, y con estos mecanismos el Centro Comercial sabe cuántas personas y con qué tipo de discapacidad se requieren, desarrollando así los perfiles ocupacionales.

Janeth Rocío Corredor nos dice que aproximadamente el 30% de la planta de personal padece algún tipo de discapacidad. Adicionalmente, el servicio de vigilancia y seguridad es contratado por el Centro Comercial a través de la modalidad de *Outsourcing* con una empresa que también promueve la inclusión laboral de este grupo. Sobre el tipo de vinculación que tienen las personas en condición de discapacidad que laboran en el Centro, nos comentó que esta es directa con el Centro Comercial, con todas las prestaciones sociales y garantías laborales.

Indagamos por la rotación del personal, ante lo cual nos contestó que Gran Estación busca que tengan estabilidad laboral. Añadió que se estaba realizando un proceso de selección interno debido a que algunas personas que trabajaban en el servicio de seguridad deseaban trasladarse al área de servicio al cliente, y algunos deciden irse a otro centro comercial o cambian de labor. Sin embargo, advierte que existe tendencia a la permanencia y que algunas personas en condición de discapacidad vinculadas al Centro Comercial ya cuentan con 11 años de antigüedad.

Se preguntó a la consultada si las personas en condición de discapacidad han sufrido algún tipo de violencia o han sido víctimas de desplazamiento forzado, a lo que revela que no cuenta con un dato exacto al respecto, no obstante, conoce que algunos de ellos si han sido víctimas de desplazamiento forzado e incluso unos sobrellevan la discapacidad como consecuencia de hechos de violencia, otros han sido víctimas de accidentes de tránsito. Explica que están

creando espacios donde las personas de este colectivo puedan generar sus propias unidades productivas, con el objetivo de que sean empresarios, y además, ya en el Centro Comercial no disponen con más programas o vacantes que les permitan emplear a las personas en condición de discapacidad, lo que ha llevado a que se presenten propuestas ante otras empresas como Tutto, Arturo Calle y Pepe Ganga, para que ellos vinculen a personas de este colectivo, añade que algunos de ellos ya los están contratando. Se indaga a la entrevistada sobre los programas de Bienestar Social para los empleados que promueve el Centro Comercial, a lo que respondió que efectivamente se llevan a cabo algunas actividades de integración de todos los empleados, como celebraciones de asados y la festividad del día del niño, donde los empleados padres de familia comparten un espacio con sus hijos y con sus compañeros de trabajo.

Finalmente, la coordinadora de la Oficina de Responsabilidad Social de Gran Estación, señaló que la ley Clopatofsky (Ley 361 de 1997) brindó “demasiada seguridad”<sup>74</sup> a la persona en condición de discapacidad, lo que ha generado cierta resistencia de los empleadores y las oficinas de recursos humanos de las empresas a contratar personal con alguna limitación, debido a que la ley se presta a demasiadas interpretaciones. Por ejemplo, si se va a prescindir de los servicios de una persona en condición de discapacidad se debe notificar al Ministerio de Trabajo, el cual remite a un funcionario con el fin de hacer una revisión, lo que en esencia se convierte en una obligatoriedad de conservar en el puesto de trabajo a estas personas.

La Dra. Diana Robayo, es la Referente de la Unidad Prestadora de Servicios de Salud Fontibón ante el Consejo Local de Discapacidad, quien además se desempeña como secretaria técnica del Consejo Local de Discapacidad. Uno de los primeros aspectos por ella señalados es que dentro del colectivo de personas en condición de discapacidad hay varios líderes suficientemente empoderados de las políticas, procesos y derechos que benefician a la población, lo cual contribuye a que la localidad sea vista como firme garante de los derechos de la población en condición de discapacidad. En contraste, existen otras personas que no son reconocidos como líderes y conocen de manera somera la existencia de las políticas, programas y derechos que pueden exigir. Nos explicó que las personas en condición de discapacidad pueden acceder a

---

<sup>74</sup> La entrevistada considera que la estabilidad laboral reforzada de la cual gozan las personas en condición de discapacidad, la cual ha sido desarrollo de la jurisprudencia, constituye “demasiada seguridad” para los trabajadores. Con ello busca significar que hay un exceso del ámbito de protección del derecho laboral, valoración que aparece de manera recurrente en el discurso empresarial colombiano.

diferentes beneficios, como el subsidio económico<sup>75</sup> y la ayuda alimentaria, los cuales se encuentran establecidos en el antiguo proyecto 721. Ella señala que para acceder a estos beneficios se debe visitar al usuario en su residencia, donde además se entrevista a las personas que conforman el círculo social y familiar del potencial beneficiario, se verifican las condiciones socioeconómicas para acreditar que en verdad el usuario lo requiere.

En este sentido, y teniendo en cuenta que el proyecto mencionado se erige como la carta de navegación de los programas sociales a nivel distrital para las personas que presentan algún tipo de discapacidad, este cambió su denominación desde Junio del 2015, y pasó a ser el proyecto 1113 “Por una ciudad incluyente y sin barreras”, el cual aunque en esencia cuenta con los mismas bases que el anterior e indica algunos datos fundamentales para entender la discapacidad a nivel Distrital, entre ellos que “el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, 2004-Mayo de 2015; en este se reporta que, en cuanto al tipo de actividad, cerca del 20% de las personas con discapacidad manifestó haber realizado oficios del hogar, el 14,4% se encontraba trabajando y 7% estudiando. Por su parte, alrededor del 33% se encuentra con incapacidad permanente para trabajar y de estas el 80% no recibe pensión”<sup>76</sup>. Es evidente que un porcentaje reducido contaba con oportunidades laborales y académicas.

Así mismo, el proyecto tuvo como punto de partida los aportes de las personas en condición de discapacidad y sus familias, tomando en cuenta además sus intereses respecto a los programas que oferta la Secretaría Distrital de Integración Social, donde además se reconocía la integración y articulación con entidades del sector público y privado. Así, el proyecto contaba con dos componentes:

“Componente 1. Inclusión a Personas con Discapacidad, familias, cuidadoras y cuidadores: Una vez caracterizada la Población con Discapacidad, familias, cuidadoras y cuidadores, que solicitan o participan de los servicios de la SDIS, se realizarán las articulaciones con instituciones públicas y privadas, que tengan la capacidad de disponer escenarios de inclusión efectiva, tales como el sector educativo, laboral y cultural. En este sentido es necesario

---

<sup>75</sup> Del cual hay dos modalidades: tipo A en el cual se reconoce un monto de \$125.000 y tipo B en el cual se brinda un subsidio de \$ 225.000, el cual se concede teniendo en cuenta el grado de dependencia del usuario de otra persona para realizar las actividades de la vida diaria, es decir, la necesidad de que otra persona abandone cualquier actividad que le permita percibir recursos económicos para cuidar a la persona en condición de discapacidad

<sup>76</sup> Proyecto 1113 Por una ciudad incluyente y sin barreras. Alcaldía mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Integración Social. Página 2. Consulta plataforma web: [www.integracionsocial.gov.co](http://www.integracionsocial.gov.co).



brindar de manera previa las herramientas básicas a dichos escenarios con el fin de garantizar la permanencia de la población en los mismos.

Componente 2: Atención a Personas con Discapacidad y sus familias: La inclusión es una apuesta y responsabilidad de la sociedad en general, por lo tanto las personas con discapacidad y sus familias deben contar con las herramientas y sistemas de apoyo necesarios para incluirse en los diferentes entornos. Con los Servicios de Atención Especializada de la SDIS, se proyecta la potenciación de las habilidades y capacidades de esta población, proceso indispensable para una efectiva inclusión, así como la promoción y garantía de sus derechos. Por lo anterior, los servicios sociales dispuestos se especializaran en atender a las necesidades propias de cada etapa del ciclo vital<sup>77</sup>.

La Dra. Robayo nos explicó que dentro de los programas promovidos por la Secretaría Distrital de Integración Social a través del proyecto 1113, no se encuentra alguno orientado a brindar herramientas que le permitan a las personas en condición de discapacidad ubicarse laboralmente, solo ofrecen programas de capacitación en elaboración de elementos a través de trabajo manual; aseveró que desde allí igualmente se encuentran establecidos centros de protección destinados a la institucionalización de las personas en condición de discapacidad cuando sus derechos han sido vulnerados, y algunos centros de rehabilitación donde realizan diferentes tipos de terapia que les permiten fortalecer algunas habilidades personales, a los cuales acuden en un horario de 8:00 A.M. a 4:00 P.M. También aludió a la labor del Instituto para la Economía Social –IPES-, institución que capacita a los usuarios en condición de limitación para convertirlos en empresarios a través de las Unidades Productivas: ferias donde ellos pueden ofrecer los productos que fabrican; también se brindan apoyos económicos para emprendimientos, sin embargo acceder a este beneficio no es sencillo y su cobertura alcanza a pocas personas. Por otra parte, reveló que el SENA ofrece diplomados y capacitaciones para que las personas desarrollen actividades que les permitan ubicarse laboralmente, a lo que añadió que resultan insuficientes teniendo en cuenta las expectativas y necesidades de esta población, y factores como la movilidad para llegar a los sitios de capacitación.

En concordancia con lo expuesto por la Dra. Robayo, es pertinente aludir al programa Pacto de Productividad, el cual es un proyecto empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad, mediante el cual se pretende articular y fortalecer “los servicios de formación e inclusión, con el fin de mejorar las oportunidades de empleo de las Personas con discapacidad auditiva, visual, física y cognitiva a través de su vinculación como trabajadores formales

---

<sup>77</sup> Ibídem Página 3.

en los procesos productivos,<sup>78</sup> en alianza con el sector empresarial. El proyecto se diseñó como un programa piloto para Bogotá, Medellín, Cali y Pereira, el cual estaba respaldado por algunas cajas de compensación familiar como CAFAM, COMFENALCO Antioquia, COMFANDI y COMFAMILIAR Risaralda.

El proyecto se planteó varias metas, entre otras: la formación para el trabajo de 1000 personas en condición de discapacidad; el fortalecimiento de 40 instituciones de inclusión laboral; la asesoría y apoyo a 20 programas para la formación para el trabajo en estrategias de inclusión educativa y la inclusión de 100 empresas de los sectores agrícola, industrial comercial y de servicios, que generen 500 u oportunidades de trabajo formal para las personas en condición de discapacidad.

“La metodología de trabajo se basa en el desarrollo simultáneo de cuatro componentes: la sensibilización y movilización del sector empresarial; el fortalecimiento técnico de las Instituciones de inclusión laboral; el ingreso de Personas con discapacidad en programas de formación para el trabajo y por último, la articulación de los anteriores componentes con la estrategia de comunicación para difundir el Programa. De igual forma, se cuenta con procedimientos de sistematización y evaluación que se desarrollan desde cada uno de los componentes y una auditoría permanente que apoya los procesos de gestión y administración del Programa.”<sup>79</sup>

El proyecto en la ciudad de Bogotá cuenta con los siguientes socios estratégicos:

Tipo de socio.	Nombre entidad
Socio Regional Estratégico	Caja de Compensación Familia Cafam
Socios y Aliados Locales	Servicio Nacional de Aprendizaje - Regional Distrito Capital
	Ministerio de Trabajo
	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia - Regional Bogotá
	Federación Nacional de Comerciantes - Bogotá
	Cámara de Comercio de Bogotá

<sup>78</sup> Plataforma web programa pacto de productividad enlace de consulta con fecha 31 de Agosto de 2016. [http://www.pactodeproductividad.com/s\\_programa.html](http://www.pactodeproductividad.com/s_programa.html)

<sup>79</sup> Plataforma web programa pacto de productividad enlace de consulta con fecha 31 de Agosto de 2016. [http://www.pactodeproductividad.com/s\\_programa.html](http://www.pactodeproductividad.com/s_programa.html)

Tipo de socio.	Nombre entidad
Movimientos Asociativos Locales	Asociación Colombiana para el Desarrollo de Personas con Discapacidad
	Sociedad de Sordos de Bogotá
	Asociación Colombiana de Padres con Hijos Especiales
	Corporación Integradora Multi - aptitudinal
Instituciones de Rehabilitación	Fundación Teletón
	Grupo Social Empresarial Arcángeles
	Centro Integral de Rehabilitación de Colombia
	Centro de Rehabilitación para Adultos Ciegos
	Fundación Misioneros Divina Redención San Felipe Neri
	Fundación Instituto de Adaptación Laboral
	Corporación Síndrome de Down
	Fundación Fe
Programas de Inclusión Laboral	Gran fundación
	Fundación Tecново
	Corporación Matamoros
	Red de Empleo con Apoyo
	Programa Aulas de Gestión Ocupacional América Latina (Colombia)
	Corporación Jabes
Otros	Tejido Humano Somos Todos
	ARP Positiva Compañía de Seguros S.A.
	Consejo Distrital de Discapacidad - Secretaria Técnica
	Fundación Cepyтин
	Alcaldía de Madrid
	SENA Regional Cundinamarca
	OAT-Transiciones Crecer
	Red Punto Visión
	Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema
	Veeduría Distrital

Fuente: plataforma web página Pacto de Productividad: [http://www.pactodeproductividad.com/s\\_donestbog.html](http://www.pactodeproductividad.com/s_donestbog.html) Fecha de consulta: agosto 31 de 2016.

La Dra. Robayo comentó que la mayor parte de las personas en condición de discapacidad integrante de los grupos con los que se trabajan en los Servicios de Salud Colectiva, se encuentran desempleados y los que logran ubicarse laboralmente son aquellos que alcanzaron una formación académica.

No obstante, señaló que muchos de quienes encuentran empleados son discriminados. Otros no logran conseguir un empleo al ser discriminados durante el proceso de selección.

En cuanto al papel de los cuidadores, enfatizó que las personas en condición de limitación son beneficiarias del subsidio económico, además, se generan espacios de capacitación denominados “encuentros psicosociales” donde se les instruye sobre la normatividad para empoderarlos de sus derechos. También señaló que cuando la persona en condición de discapacidad presenta una limitación severa, un integrante de la familia debe abandonar su trabajo, lo que afecta los recursos familiares. Nos habló de los Centros Crecer que propenden por la rehabilitación de menores entre los 0 y 17 años, quienes al cumplir su mayoría de edad egresan de dicha institución sin un proyecto de vida definido, por lo que por sus propios medios y con la ayuda del cuidador deben buscar alternativas en procura de su calidad de vida, las cuales no siempre dan continuidad al proceso adelantado; estos Centros de Rehabilitación son coordinados por la Secretaría Distrital de Integración Social, y cuentan con sedes en todas las localidades, pero insistió en que los cupos son insuficientes en atención a la cantidad de individuos que sobrellevan alguna discapacidad y algunos jóvenes no logran ingresar allí. Una problemática adicional radica en que los menores llegan a la vida académica regular, en la cual las instituciones educativas no responden a las necesidades de estos niños, a lo que añadió que no hay más centros de este tipo de carácter público. En Fontibón el Centro Educativo garante de brindar escenarios académicos para las personas en esta condición es el IED Villemar, el cual cuenta con dos modalidades de atención: las aulas diferenciales y las aulas regulares. En las primeras los menores cuentan con una docente permanente que les colabora en el proceso de inclusión, a pesar de ello, la inclusión y el desarrollo de capacidades cognitivas son insuficientes, y solo alcanzan el grado quinto de primaria. Por su parte las aulas regulares son aquellas en las cuales ingresan los menores que tienen plenas capacidades físicas y cognitivas que les permiten culminar su formación académica; adicionó a esto, que muchos niños en condición de discapacidad leve, llevan a cabo sus estudios en estas aulas. En cuanto a la acción de la Administración Distrital, respondió que no se han dado las directrices para atender a esta población, por lo que expuso que aún no se conoce qué sucederá con la implementación del proyecto y si continuarán vigentes los beneficios de esta población.

Finalmente, la Dra. Robayo añadió que existe la Mesa de Trabajo de Fontibón, la cual se encuentra en el sector de Zona Franca y desde el año 2015 promueve la vinculación laboral de todas las personas. Para el año 2017 se tiene programado acentuar la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad mediante un puente entre la empresa y el potencial empleado con alguna limitación, capacitando a las personas en condición de discapacidad,

brindando herramientas conceptuales para que logren ubicarse laboralmente. Diana Robayo comentó que la mesa busca capacitar a las empresas en los aspectos legales para la vinculación de estas personas. La entrevistada hizo referencia a la Fundación Inclusión Colombia, la cual busca brindar herramientas tanto a las empresas como a las personas en condición de limitación, sobre aspectos relacionados con el manejo que se debe dar dentro de la empresa a la persona en condición de discapacidad y a esta sobre el empoderamiento y desarrollo de habilidades para un adecuado desempeño laboral.

#### **4.2.. Miembros - Fundadoras Fundación Inclusión Colombia.**

Terapeutas Ocupacionales preocupadas por la desigualdad que afecta a las personas en condición de discapacidad al momento de vincularse laboralmente, decidieron crear la Fundación Inclusión Colombia, ellas son Luisa Buenaventura y Cecilia Acosta. Conversamos con ellas a través de una entrevista abierta en la cual nos compartieron su experiencia. La Dra. Cecilia ha desarrollado su trabajo en el área de Bienestar Empresarial, en tanto que la Dra. Buenaventura se ha desempeñado en el sector comunitario con la población en condición de discapacidad. La Fundación vio la luz hace tres (3) años, ante la solicitud de una empresa de diseñar proyectos encaminados a la inclusión laboral de esta población, dirigiendo sus esfuerzos a diseñar protocolos a nivel empresarial para la vinculación laboral de las personas con alguna limitación. Acosta, aportando elementos desde el enfoque de bienestar empresarial, y su colega, desde un enfoque de discapacidad, diseñaron los perfiles ocupacionales y evaluación de los puestos de trabajo, en el sentido de adecuación de estos a las personas en condición especial por su discapacidad. El proyecto no superó la etapa de diseño y según lo manifestado por ellas no se alcanzó la tan anhelada vinculación. Posteriormente, una constructora las convoca de nuevo para realizar el proceso de asesoramiento y lograr la vinculación de esta población, pero este nuevo llamado solo las llevó a concluir que existen pocas entidades comprometidas con la inclusión laboral. No obstante, enfatizaron el hecho de que lograr beneficios tributarios, conseguir adjudicaciones en licitaciones públicas y fortalecer su imagen institucional, son algunos de los objetivos de las empresas interesadas en la vinculación laboral de este sector de la población, a lo que añadieron que tal aquiescencia a nivel tributario es insuficiente frente al temor de los empleadores de contar dentro de su talento humano con los individuos en condición de discapacidad. Reconocieron que el país carece de empoderamiento y acciones y favorables frente a la situación de la discapacidad, por ende la sensibilización y la responsabilidad social de cara a esta situación es bastante pobre. Hasta el momento de llevar a cabo el trabajo con la Constructora y otras instituciones, ejercían sus actividades como consultoras en las empresas interesadas en la vinculación laboral de las personas en condición de

discapacidad, donde percibieron que existen compañías que sí muestran un interés legítimo en estos procesos de inclusión laboral, sin embargo, el temor de contratar personas en situación de discapacidad persiste por parte de las entidades, y ello debido a factores comportamentales propios y no favorables para los sujetos que padecen una discapacidad. Esto ha generado la insostenibilidad de los procesos ya que se presentan situaciones como la deserción y la ausencia constante al puesto de trabajo, atribuidas a situaciones emocionales que van en perjuicio de la permanencia en el empleo. Al detectar esta situación las dos terapeutas empiezan a escribir la historia de la fundación, al trazar como objetivo el fortalecimiento de competencias y habilidades personales de trabajadores con discapacidad. Desde un enfoque que enfatiza el ser sobre el hacer, evidenciaron que las personas en situación de discapacidad con las que trabajaban no carecían de las habilidades y la formación académica requerida por las empresas, pero factores emocionales inadecuadamente manejados generaba la deserción laboral de estas personas. Bajo el mismo enfoque, señalan que las empresas se preocupan más por el hacer que por el ser. De la misma manera, explicaron que las personas en condición especial, se han visto sometidas a una especie de asistencialismo, donde los individuos que hacen parte de su círculo social deben garantizarles no solo la satisfacción de todas sus necesidades básicas, sino también un estado emocional inconveniente para el establecimiento y estabilidad de relaciones sociales idóneas. Reconocieron que los índices de discapacidad han aumentado, ante lo cual no existe un programa de formación para ellos, por lo que no se supera la etapa de la contratación sin un seguimiento riguroso que permita establecer realmente el avance, los logros y dificultades que presentan las personas en condición de discapacidad al momento de ser vinculadas laboralmente por una empresa, lo que atribuyeron al pobre empoderamiento de la discapacidad por parte del Estado, y una cultura que desconoce la discapacidad. Explicaron también que no existe un programa de educación dirigido a las empresas y a las personas con algún grado de limitación, por lo que tomaron la decisión de que quienes no hayan cursado el programa “edificando mi futuro laboral” (que ejecuta su fundación), no recibe su colaboración para ingresar laboralmente a las empresas.

En cuanto a los tipos de empleo a los que se vinculan las personas en condición de discapacidad, se refirieron a trabajos con plenas garantías laborales (vacaciones, primas, cesantías), y a la población que accede a ellos como personas en edad productiva entre los 18 y 45 años principalmente. Actualmente la Fundación tiene convenio con dos empresas y 5 trabajadores permanecen vinculados a ellas. Agregaron que actualmente buscan motivar a las pequeñas y medianas empresas, sin embargo, es necesario que la persona en condición de discapacidad cumpla con unos requisitos para acceder al empleo a través de la fundación, especialmente la calificación de discapacidad.

A su juicio, las personas con discapacidad tienen una estabilidad laboral reforzada en atención a la normatividad vigente, sin embargo, enfatizaron en el hecho de que el empleado con discapacidad puede ser despedido con causa justificada. Sin embargo, consideran que el problema es más complejo, pues se trata de una responsabilidad es compartida entre el Estado y la persona con limitación. Un ejemplo de ello es la Fundación Matamoros que evidencia las dificultades que se presentan debido al inadecuado manejo de la autoridad y de la situación de la persona discapacitada. En su consideración, las Terapeutas señalan que hay un pobre empoderamiento de los deberes por parte de los empleados en condición de discapacidad, lo que genera desmotivación en las empresas, a lo anterior sumaron que hace falta una política que responda a las necesidades de la población con discapacidad, incluso el sector académico debe promover escenarios de reconocimiento y toma de decisiones ante el panorama de la discapacidad.

Señalaron que no hay procesos efectivos de inclusión laboral para las personas con algún grado de limitación. El trabajo que han adelantado con las comunidades, deja en evidencia que estas esperan que el Estado y los programas sociales les brinden beneficios pero no hay un deber correlativo para las comunidades. En cuanto a la promoción de iniciativas y la creación de empresas por parte de las personas en condición de discapacidad, comentaron que la persona con discapacidad debe ser reconocida como potencial empresario, y se deben brindar las herramientas tanto económicas como de formación para que ellos puedan iniciar y hacer su empresa rentable y sostenible, de tal suerte que favorezca la satisfacción de necesidades básicas y una calidad de vida digna. Una alternativa contemplada por las entrevistadas para alcanzar esos objetivos es el teletrabajo. La Dra. Buenaventura, reconoció que la Fundación debe orientar sus acciones a la promoción y vinculación de las personas en condición de discapacidad generadoras de su propia empresa.

Las terapeutas desean fortalecer su proyecto a través de la formación efectiva y el fortalecimiento de habilidades sociales de las personas en condición de discapacidad. Por ahora el programa es financiado por ellas, sin el patrocinio de alguna entidad, aunque se encuentran en conversaciones con diversos sectores, incluidas universidades que tienen articulación con empresarios que pueden financiar este proyecto. No obstante, dieron la razón al hecho de que el camino por recorrer es largo, y el trabajo debe orientarse hacia el empoderamiento de la familia (la cual debe romper con el imaginario de la persona con discapacidad como víctima a quien se re victimiza durante el trascurso de su vida de manera constante, facilitando la pérdida de oportunidades especialmente a nivel laboral) y la articulación con espacios locales. El proyecto de formación para las personas en condición de discapacidad y las empresas, el cual busca incidir de manera positiva a una inclusión real, parte de aspiraciones y objetivos muy personales de las Dras. Buenaventura y Acosta.

### **4.3. Entrevista a Luz Adriana Duque, Coordinadora Oficina de Responsabilidad Social Mesa Laboral de Zona Franca.**

Luz Adriana Duque, es una profesional a quien desde hace bastante tiempo la inquieta la situación laboral a nivel general, y de la inclusión laboral de las personas con discapacidad a nivel particular; su trabajo y el de su equipo tiene por objetivo constituirse en el puente entre las personas desempleadas y las empresas. Realizamos con ella una entrevista semiestructurada orientada a conocer el trabajo que realiza, los objetivos y la metodología que utiliza para conseguirlos, el tipo de población objeto y la situación laboral de las personas en situación de discapacidad con quienes ella trabaja. Inició la entrevista comentando que en el momento no tienen establecido un proyecto encaminado a la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, lo que buscan en la mesa de trabajo con la comunidad es generar proyectos, especialmente de empleabilidad y el menoscabo de las barreras de acceso para todas las personas; en este sentido, desarrollan procesos de sensibilización con las empresas, frente a temas como la empleabilidad, diversidad y disminución de requisitos para vincularse laboralmente, específicamente con las entidades ubicadas en Zona Franca de Bogotá. Nos relató que en el año 2012 se realizó un diagnóstico sobre la identificación de las personas en condición de discapacidad y las necesidades que tenía, el cual arrojó como resultado que eran 45 el número de sujetos con limitación. A partir de esta información y con la ayuda de la Secretaría Distrital de Integración Social, se hizo un recorrido por la Zona Franca con el fin de identificar si la infraestructura se encontraba adecuada a estas personas, presentando a partir de lo evidenciado una propuesta a la copropiedad (administración del parque empresarial) de la zona empresarial ubicada en Zona Franca, logrando hacer unas adecuaciones, ya que uno de los hallazgos más importantes fue que las rutas de acceso representaban una dificultad para el desplazamiento de estas personas, las que mejoraron en el sentido de instalar rampas en los vehículos. Comentó que desde del año 2013 se inició el proceso de sensibilización a las compañías, motivado principalmente por los objetivos de la oficina de Responsabilidad Social de Zona Franca y los resultados del diagnóstico realizado, este proceso se desarrolló mediante metodología de charlas y encuentros. Sin embargo, y pese al efecto que pudo haber tenido el ejercicio, cada empresa es autónoma en el tipo de personal que vincula. Para el ejercicio contaron con el apoyo de la Secretaría Técnica de Discapacidad, el SENA (Cuyos programas estaban dirigidos a la capacitación de las personas con discapacidad visual principalmente, y el acompañamiento a la empresa para facilitar la contratación de estas personas) y la Fundación Corona a través del proyecto Ágora; adicionalmente, comentó que participaron otros programas como Linci (en convenio con el proyecto Ágora).



Estableció que la Oficina de Responsabilidad Social, se encuentra adherida a la dependencia Pacto Global Colombia, y además hace parte del Grupo Empresarial Zona Franca –ZFB-, que coordina todo el Parque Industrial de Zona Franca. Adicionó que desde su oficina se promueven para las empresas procesos de capacitación en aspectos como Derechos Laborales, ambiental, ética y anticorrupción entre otros.

Anteriormente, y en sus inicios estas acciones se realizaban con un total de 100 compañías, que hacían parte de una red de Parque Empresarial que se denominaba “Red de Usuarios Francamente Responsables”, las cuales son convocadas para favorecer procesos de responsabilidad Social, en donde se hace acento en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Reconoció que en la actualidad son varias las empresas que vinculan a personas con limitación, con quienes han tenido experiencias laborales exitosas, ya que esta población presenta una constante a conservar su empleo; los definió entonces como muy responsables, no obstante ello, comentó que en servicios como Call Center donde se presenta el mayor nivel de vinculación laboral de esta población, se presenta una alta rotación de personal. A futuro y dentro de los objetivos de su oficina, se proyectan continuar fortaleciendo la inclusión laboral de las personas con limitación.

Igualmente, aseguró que a la mesa de Trabajo de Zona Franca, que surgió en abril de 2015, asisten miembros de la Red de Discapacidad de Zona Franca cuya responsabilidad hace énfasis en el trabajo con los jóvenes con discapacidad cognitiva, sin embargo, reiteró que la mesa de trabajo dirige sus acciones a la ubicación laboral de todas las personas.

Fue clara al decir que los organizaciones comunitarias y fundaciones que busquen la ubicación de los individuos con discapacidad a través de la Mesa de Trabajo y específicamente desde su oficina, deben tener en cuenta la formación académica que hayan adelantado tales sujetos, con el fin de posibilitar un enlace discapacitado – empresa acorde a los conocimientos y necesidades de la persona y los requerimientos de la compañía que desee vincularlos, para lo cual, uno de los ideales de la consultada es orientar a estas comunidades y fundaciones sobre la importancia de realizar un proceso donde tengan en cuenta cualidades y conocimientos de las personas que permitan una contratación acorde a los puestos para los cuales están capacitados. Finalizó la entrevista explicando que a la mesa de Trabajo también asisten líderes comunitarios y entidades distritales, con el objetivo a futuro de promover programas de inclusión laboral efectiva y acorde a las necesidades de los sujetos con discapacidad.

### Referencias

- CRUZ, Israel et.al. 2011. Sistematización de investigaciones en discapacidad y la estrategia de rehabilitación basada en la comunidad en el periodo de 2005 a 2010. Secretaría Distrital de Salud, Hospital Centro Oriente. Contrato 0015 de 2011. Bogotá.
- FERGUSSON María Elisa Moreno, María Clara Rodríguez, Marybell Gutiérrez Duque, Luz Yorladi Ramírez y Olga Barrero Pardo. ¿Qué significa la discapacidad?
- MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Documento Lineamientos Nacionales de Rehabilitación basada en la Comunidad, 2014.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. La salud de los Jóvenes: un desafío para la sociedad. Publicado en semanario informativo de la facultad de jurisprudencia y ciencias sociales Universidad el Salvador, 2012.
- SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL. Proyecto de atención integral a personas con discapacidad, familias, cuidadores y cuidadoras – cerrando brechas. Proyecto 721.
- SCHALOCK, Robert. Hacia una nueva concepción de la discapacidad. Artículo presentado en las III Jornadas científicas de Investigación sobre personas con discapacidad. Universidad de Salamanca 18 – 20 de Marzo de 1999.

### Normatividad

- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 470 de 12 de Octubre de 2007, por el cual se adopta la Política Pública de Discapacidad.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Resolución 425 de 2008: Por la cual se define la metodología para la elaboración, ejecución, seguimiento, evaluación y control del Plan de Salud territorial, y las acciones que integran el Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas a cargo de las entidades territoriales.

### Páginas web

- Acuerdo 137 de 2004, por medio del cual se establece el sistema distrital de atención integral de personas en condición de discapacidad en el distrito capital y se modifica el acuerdo 022 de 1999. Consultado en la plataforma. Disponible en: [www.alcaldia-bogotagov.co](http://www.alcaldia-bogotagov.co)
- Alcaldía Local de Fontibón, en su plataforma. Disponible en: [www.fontibon.gov.co](http://www.fontibon.gov.co)
- BECERRA. Omar Artículo Elaboración de Instrumentos de Investigación. Disponible en: <https://nticsaplicadasalainvestigacion.wikispaces.com/file/view/guia+para+elaboracion+de+instrumentos.pdf>
- CENTRO NACIONAL DE INFORMACIÓN DE CIENCIAS MÉDICAS. Ministerio de Salud Cubano, artículo: Disartria. Doctor Luis Álvarez Lami, a través de enlace <http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-logo/disartria.pdf>
- Documento: Procesos de Inclusión laboral, en la Política Pública de Discapacidad en Colombia, por parte del Ministerio de Salud y Protección Social. Fecha de consulta: 19 de Mayo de 2016 Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/Procesos%20de%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20Discapacidad.pdf>

- Departamento Nacional de Estadística, en su plataforma web: [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co). Consulta: 19 de Mayo de 2016. Fundación Arcángeles, plataforma web: <http://arcangeles.org/acerca-de-arcangeles/>
- MINISTERIO DE SALUD Y LA PROTECCIÓN SOCIAL. Oficina de la promoción del trabajo. Artículo: Procesos de Inclusión Laboral en la política pública de discapacidad en Colombia. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/Procesos%20de%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20Discapacidad.pdf>
- MARTÍ, Joel. La Investigación Acción Participativa. Estructura y fases. Disponible en: [http://www.redcimas.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/08/m\\_JMarti\\_IA-PFASES.pdf](http://www.redcimas.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/08/m_JMarti_IA-PFASES.pdf)
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Trabajo Decente. Disponible en: [www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm)
- Plataforma web programa pacto de productividad enlace de consulta con fecha 31 de Agosto de 2016. Disponible en: [http://www.pactodeproductividad.com/s\\_programa.html](http://www.pactodeproductividad.com/s_programa.html)
- Proyecto 1113 Por una ciudad incluyente y sin barreras. Alcaldía mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Integración Social. Página 2. Consulta plataforma web: [www.integracionsocial.gov.co](http://www.integracionsocial.gov.co).
- Servicio de Información sobre discapacidad, entidad adscrita al ministerio español de sanidad, en su plataforma web: <http://sid.usal.es/colectivos/discapacidad/discapacidadesfisicas/deficiencias-motoricas-sistema-nervioso/trastornos-coordinacion-movimientos-tono-muscular.aspx>
- SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE, CLASIFICACIÓN DE GRUPOS ÉTNICOS. En plataforma web: Consulta enlace web: <http://www.cultura-recreacionydeporte.gov.co/es/areas-de-trabajo/practicas-culturales/grupos-etnicos>
- Servicio de Información sobre discapacidad, entidad adscrita al ministerio español de sanidad. Disponible en: <http://sid.usal.es/colectivos/discapacidad/discapacidades-fisicas/deficiencias-viscerales/aparato-cardiovascular.aspx>



Trabajo, derecho y subjetividad  
Se terminó de imprimir en septiembre de 2018.  
Para su elaboración se utilizó papel Bond de 70 gramos en  
páginas interiores y papel Propalcote de 250 gramos para la carátula.

Las fuentes tipográficas empleadas son  
Minion Pro 10.5 puntos en texto corrido y  
Gothan 12 puntos en títulos.

Este libro es el resultado de un esfuerzo colectivo que busca construir un mapa de tres cuestiones comunes y recurrentes: el trabajo, el derecho y la subjetividad. Nuestro propósito es consolidar una herramienta teórica y metodológica, útil para pensar las formas mediante las cuales se configuran las prácticas y los discursos, en las actuales formas de organización del trabajo. Para ello, consideramos indispensable una reflexión detenida sobre cómo se constituye la subjetividad en las condiciones laborales actuales. De esa manera, buscamos consolidar las coordenadas de un punto de partida común, que esperamos nos lleve, no por autopistas perfectamente pavimentadas, sino por caminos sinuosos, empedrados, complejos y contradictorios, que es como creemos se producen y funcionan las relaciones entre las tres cuestiones asumidas.



**UNIVERSIDAD LIBRE®**

ISBN: 978-958-5466-37-1



9 789585 466371