

# LA GLOBALIZACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA \*

---

Néstor Raúl Ramírez Moreno\*\*  
*Corporación Universitaria Republicana*

## RESUMEN

El artículo sintetiza el informe final de un trabajo investigativo que tuvo como propósito realizar un análisis de contexto en el nivel internacional, e identificar los nexos y articulaciones de este orden mundial con el estado colombiano que han incidido significativamente en las reformas a la legislación laboral que se han realizado en Colombia en los últimos 18 años, en particular la contenida en la Ley 50 de 1990. Tiene como uno de sus aspectos centrales un análisis comparativo que tomó como elementos a comparar la legislación laboral anterior a 1990 y las reformas incorporadas a dicha legislación, a partir de 1990.

**Palabras clave:** globalización, estabilización y ajuste estructural, reforma laboral, desempleo.

## ABSTRACT

The article summarizes the final report of a research work that was to perform an analysis in the international context and identify the links and joints of the world

order with the Colombian state that has significantly affected by the reforms of labor legislation that have been carried out in Colombia in the last 18 years, particularly in Act 50 of 1990. Is a central aspect of a comparative analysis to compare items as I labor laws prior to 1990 and amended that law since 1990.

**Key words:** globalization, stabilizing and structural adjustment, labor reform, unemployment.

La investigación llevada a cabo, se propuso como objetivo general realizar un análisis de contexto en el nivel internacional, que permitiera caracterizar el nuevo orden mundial, los centros de poder, los intereses que se persiguen, las políticas que se adoptan y los instrumentos y mecanismos utilizados para su implementación, así como los nexos y articulaciones de este orden mundial con el estado colombiano que han incidido significativamente en las reformas a la legislación laboral que se han realizado en Colombia en los últi-

Recepción del artículo:

Aprobación del artículo:

\* Síntesis de los principales hallazgos y resultados alcanzados en el marco del proyecto de investigación La globalización y su incidencia en la legislación laboral colombiana, del grupo Derecho Económico y Estado, grupo registrado entre los Grupos de Investigación Científica y Tecnológica de Conciencias, adscrito al Centro de Investigaciones de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Corporación Universitaria Republicana.

\*\* Investigador principal en el proyecto La globalización y su incidencia en la legislación laboral colombiana. Integrante del grupo Derecho Económico y Estado. Profesor con estudios de Maestría en Análisis de Problemas Políticos, Económicos e Internacionales Contemporáneos y en Geografía, Licenciado en Ciencias Sociales, Diplomado en Derechos Humanos. nestoramirezmo@yahoo.es

mos 18 años, en particular a la contenida en la Ley 50 de 1990.

Para alcanzar este objetivo general se propusieron los siguientes objetivos específicos:

- Proporcionar un análisis de contexto sobre el escenario internacional contemporáneo.
- Identificar y caracterizar los nexos y articulaciones entre los centros de poder mundial y el estado colombiano y su incidencia en las reformas a la legislación laboral realizadas en los últimos 18 años.
- Analizar críticamente las reformas laborales aprobadas en Colombia en los últimos 18 años.

El estudio realizado implicó un análisis profundo de la compleja realidad colombiana, en particular en lo referente a la economía del país, frente a la cual hay diferentes y encontradas perspectivas que se diferencian, desde la identificación de las causas de la crisis de la economía colombiana, hasta en el análisis de las condiciones actuales de la misma (algunos señalaban hasta hace muy poco que el país se estaba recuperando, mientras que otros por el contrario registran la continuidad y el empeoramiento de la crisis). El trabajo aspira aportar elementos nuevos y actuales en los debates planteados, en la perspectiva de contribuir desde la academia a la solución de los ingentes problemas que agobian a la nación.

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN<sup>1</sup>

El problema de investigación se formuló en los siguientes términos: ¿En qué medida el

contexto internacional contemporáneo ha incidido en las reformas que se han efectuado a la *legislación laboral* colombiana en los últimos 18 años, en particular a la contenida en la Ley 50 de 1990, qué es lo que se ha reformado y por qué?

## HIPÓTESIS

Las reformas realizadas al régimen laboral colombiano, desde 1990, hacen parte de los programas de estabilización y de ajuste estructural propuestos por la banca mundial, principalmente por el Fondo Monetario Internacional (FMI), y tienen como propósito principal rebajar los costos de producción en Colombia, buscando estimular de esta manera la inversión extranjera en el país.

## METODOLOGÍA

El estudio se emprendió desde la *dialéctica materialista*, en el entendido de que esta propuesta metodológica, aborda la sociedad como totalidad, buscando poner de manifiesto sus antagonismos estructurales y contradicciones, además aporta a la comprensión de la realidad, la noción del cambio universal y constante. Ese carácter total de la visión de la realidad permite además, incorporar e integrar los aportes teóricos, métodos y técnicas que se producen en otras ciencias sociales (Del Arenal, 1994).

Se hizo uso principalmente de dos métodos: 1) el método de análisis comparativo que tomó como elementos a comparar la legislación laboral anterior a 1990 y las reformas incorporadas a dicha legislación, a partir de 1990; y 2) el método histórico que permitió analizar el desarrollo histórico del capitalismo a escala mundial, en las últimas décadas, identificando y caracterizando sus crisis y las

1 La formulación del Problema de Investigación, la Hipótesis y la Metodología fueron presentados *in extenso* en el primer informe de avance de investigación publicado bajo el título de "Internacionalización de la economía y política económica" (Ramírez, 2006). Para efectos de este Informe Final se presenta una síntesis de estos aspectos.

respuestas a las mismas, lo mismo que el desarrollo histórico de los modelos económicos prevalecientes tanto en América Latina en general, como en Colombia en particular, para la misma época.

## HALLAZGOS

*Análisis de contexto sobre el escenario internacional contemporáneo.* En primer lugar la elaboración del marco teórico proporcionó un análisis de contexto sobre el escenario internacional contemporáneo, que en síntesis plantea (Ramírez, 2006, pp. 32-33):

El origen de la “crisis de la deuda” que se evidencia en la década de los 80 en América Latina no hay que buscarlo en la corrupción y en el despilfarro de los recursos<sup>2</sup>. Hay que buscarlo en la crisis del modelo de acumulación capitalista en los países desarrollados, una de cuyas respuestas fue el dispendio crediticio excesivo y con bajos intereses, aumentado además con la inmensa masa de petrodólares que fueron de esta manera “reciclados” (Dos Santos, 1992, p. 10). La crisis de la deuda en América Latina terminó convirtiéndose de manera muy conveniente para los países desarrollados, en particular para los Estados Unidos, en la excusa más apropiada de los organismos financieros multinacionales (FMI, BM, AID) para obligar a los países tercermundistas a implantar políticas de estabilización y de ajuste estructural. Políticas, por supuesto, favorables a los intereses de los países desarrollados y nocivas para los países atrasados, como lo ha venido demostrando las recurrentes crisis en la economía de países como Colombia, Ecuador, Perú, entre otros.

Las políticas de estabilización impuestas tienen que ver principalmente con dos asuntos: la inflación y el déficit en la balanza de pagos. Esto último, el déficit, hace que muchos países recurran en solicitud de ayuda principalmente al FMI, el cual propicia la financiación del déficit previa aprobación de las políticas económicas del país solicitante (Stallings, 1994). De las políticas de estabilización provienen medidas como la reducción de la inversión social (salud, educación, etc.) y en general el drástico recorte de derechos en los regímenes laborales y de seguridad social de los trabajadores, principalmente aquellos al servicio del Estado. Mientras que las políticas de ajuste estructural están encaminadas a generar cambios en la estructura económica de los países y en sus estrategias de desarrollo, con el énfasis puesto en la liberación de los mercados y en la privatización (Stallings, 1994).

*Nexos y articulaciones entre los centros de poder mundial y el estado colombiano y su incidencia en las reformas a la legislación laboral realizadas en los últimos 18 años.* En el análisis de la aplicación del modelo neoliberal en Colombia se encontró, en particular referido a la reforma laboral contenida en la Ley 50 de 1990 (Ramírez, 2007, p. 42):

El siguiente gobierno, del Presidente Virgilio Barco Vargas (1986-1990) y teniendo como Ministro de Hacienda a César Gaviria Trujillo, quien irá a ocupar la Presidencia de la República en el siguiente periodo (1990-1994) y posteriormente la Secretaría de la OEA (1994-2004), se vio obligado a aceptar la *Apertura Económica* (Suárez, 2005) como condición del Banco Mundial

2 Aunque la corrupción sea uno de los fenómenos consuetudinarios en el ámbito del ejercicio de la política en América Latina, y en gran medida lo fue bajo las dictaduras militares que usurparon el poder en varios de los países de la región en las décadas precedentes.

para que le fuera concedido un crédito Challenger, “dedicado en buena parte al servicio de la deuda externa” (Ahumada, 1996, p. 102). Abdón Espinosa Valderrama expresa esta tragedia nacional en los siguientes términos: “En realidad, se nos forzó a endeudarnos y se nos dieron los recursos para hacerlo con tal de que mantuviéramos esa liberación de importaciones” (Espinosa, 2001, p. 86).

Al gobierno de César Gaviria Trujillo, periodo 1990-1994, le correspondió cumplir con los compromisos adquiridos con el Banco Mundial, aplicando a fondo la liberalización de las importaciones y dando además inicio a la aplicación del llamado *modelo neoliberal* en Colombia, lo cual significó la implementación acelerada y a fondo de los *programas de estabilización y ajuste estructural*, o *modelo neoliberal*. El listado de las reformas realizadas en todos los campos de la vida nacional es extenso y la evaluación o análisis de sus resultados es bastante controvertido: además de la liberalización a las importaciones, también se realizó una liberalización cambiaria y otra financiera, se aprobó una reforma laboral que modificó sustancialmente el régimen laboral de todos los trabajadores colombianos, se reformó de igual manera el régimen de salud y seguridad social y se iniciaron las privatizaciones, en total coincidencia con los postulados del Consenso de Washington.

Las políticas desarrolladas en el gobierno de César Gaviria corresponden a lo que en el lenguaje de los organismos financieros internacionales (FMI, BM, BID) se denominan *reformas estructurales* (Selowsky, 1990), es decir, que las políticas tiene como propósito remover las estructuras que no permiten el libre funcionamiento de los mercados, a través de desregular los mercados de bienes, trabajo y capital,

para que funcionen sin trabas ni controles (Giraldo, 2000).

Así lo señalaron, en otras palabras, los Ministros Francisco Posada de la Peña, de Trabajo y Seguridad Social, y Jaime Giraldo Ángel, de Justicia (1990, p. 1), en la Exposición de Motivos al proyecto de Ley número 66, posteriormente aprobado como Ley 50 de 1990, ante el Congreso de la República:

responde a una necesidad de reajuste estructural que permita adecuar los principios y normas de esta materia a la realidad contemporánea y a la modernización e internacionalización de la economía colombiana. Esa modernización hace necesario que se torne más flexible el régimen laboral para darle mayor competitividad a nuestros productos, para promover la inversión e incrementar la generación de empleo.

Análisis comparativo: legislación laboral antes y después de 1990

La legislación laboral en Colombia se encuentra contenida en el Código Sustantivo del Trabajo, aprobado el 5 de agosto de 1959, y reformado en varias ocasiones. Las últimas realizadas en el marco de la internacionalización de la economía o globalización lo transformaron sustancialmente. Específicamente las denominadas reformas laborales contenidas en la Ley 50 de 1990, uno de cuyos ponentes fue el senador Álvaro Uribe Vélez, hoy Presidente de la República, bajo el gobierno del Presidente César Gaviria Trujillo, y la contenida en la Ley 789 de 2002, por iniciativa de Álvaro Uribe Vélez como Presidente de la República.

Para una mayor comprensión, se proponen cinco aspectos fundamentales en el marco de las relaciones obrero-patronales que permiten agrupar las reformas realizadas:

- Prestaciones sociales y salarios.
- Estabilidad laboral.
- Jornada laboral.

- Derecho de asociación y negociación colectiva.

*1. Salarios y prestaciones sociales.* Las modificaciones que se introdujeron al régimen de cesantías constituyen parte medular de la reforma laboral propugnada por la Ley 50 de 1990, se encuentran contenidas principalmente en los artículos 98 a 106. Ellas se refieren a la eliminación de la retroactividad para los nuevos trabajadores, vinculados a partir del 1° de enero de 1991; la renuncia “voluntaria” a ese derecho para los trabajadores antiguos, vinculados antes de la misma fecha; y la creación y reglamentación de los Fondos de Cesantías.

La Ley 50 de 1990 establece “Fondos de Cesantías” regentados por “Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantías” de carácter privado, que invertirán los recursos en las condiciones y dentro de los límites que para el efecto establezca la Comisión Nacional de Valores. Los empleadores consignarán en cuentas individuales de cada trabajador, a más tardar el 15 de febrero el valor liquidado por concepto de la cesantía correspondiente al año inmediatamente anterior. Simultáneamente, cancelarán al trabajador los intereses legales del 12% anual, o proporcionales por fracción. Estos Fondos no podrán tener una rentabilidad inferior a la tasa efectiva promedio de captación de los bancos y corporaciones financieras para la expedición de Certificados de Depósitos a Término DTF con un plazo de 90 días.

El establecimiento de los Fondos y el traslado de las cesantías de manos del empleador a las cuentas individuales de cada trabajador suprime la obligación del patrono de pagar intereses del 12% sobre los recursos que pasan al Fondo. En el régimen anterior los trabajadores recibían intereses más la retroactividad, lo que en términos generales se puede aproximar al 12% más de la tasa de inflación. En adelante, por el primer año se recibe el 12% y por los siguientes la tasa efectiva promedio de captación, lo cual configura una situación de

inferiores rendimientos para los dineros de los trabajadores.

En la legislación anterior los empresarios disponían de una masa de ahorro que utilizaban como capital de trabajo, a intereses relativamente bajos en el mercado de capitales, caracterizado por tasas de interés supremamente altas. La ley 50 de 1990 trasladó ese ahorro, propiedad de los trabajadores, del sector productivo al sector financiero, que lo ofrecerá nuevamente a los empresarios como créditos a tasas de interés superiores al DTF y con los rigurosos mecanismos selectivos normales en este tipo de operaciones, restrictivas para la pequeña y mediana industria.

Se introduce por primera vez en la legislación colombiana la figura del salario integral, contemplada en el artículo 18 de la ley 50 de 1990: “Valdrá la estipulación escrita de un salario que, además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios”. Su aplicación, se limita a los trabajadores con sueldos superiores a diez salarios mínimos mensuales. Valga anotar que quien vive de un salario, por alto que sea, es un asalariado y que, al aplicarle el criterio del salario integral, sufre un deterioro real de sus ingresos en el tiempo.

En los artículos 15 al 17, de la Ley 50 de 1990, se disminuye la base salarial que sirve para fijar el valor de las prestaciones sociales, desconociendo el carácter de salario de los rubros que tradicionalmente eran considerados como tales. Las primas, bonificaciones, participación de utilidades, beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador serán factor salarial sólo si los trabajadores logran que así se exprese en la convención colectiva, a lo cual no tendrán derecho la inmensa mayoría de los trabajadores, que no pertenecen a una organización sindical y por lo tanto no celebran acuerdos convencionales. En el caso de los viáticos ocasionales o

accidentales, la ley expresa que “no constituyen salario en ningún caso”.

El artículo 19 de la Ley 50 de 1990 establece que el consenso para definir el salario mínimo en el Consejo Nacional Laboral pasa a ser obligatorio. En caso contrario, el gobierno, por medio de decretos, fijará su valor de manera general o para cualquier región o actividad económica. Se mantiene así una fachada de concertación tripartita, pero el Presidente de la República determina el monto del salario mínimo, incluso en la hipotética situación de un acuerdo entre representantes de los trabajadores y de los empresarios. Es una muestra de la concepción de “democracia participativa” que se maneja desde la tecnocracia neoliberal empotrada en el Estado: todos discuten pero el Presidente es el que decide.

2. *Estabilidad Laboral.* El Código Sustantivo del Trabajo anterior a 1990 prohibía los contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año. El artículo 3 de la Ley 50 de 1991 elimina esta restricción al señalar simplemente que “su duración no puede ser superior a tres años”. Se abrió así una compuerta que facilitó el incremento del número de trabajadores con contrato a término fijo frente a aquellos vinculados a término indefinido. Además, como los contratos son renovables indefinidamente, en poco tiempo la inestabilidad del contrato a término fijo ha venido prevaleciendo, favoreciendo la rotación de personal, los bajos salarios y la escasa sindicalización.

Con el artículo 64 de la Ley 50 de 1990 se eliminó la acción de reintegro para los trabajadores contratados a partir del 1º de enero de 1991, acción que cobijaba a los empleados con más de diez años de vinculación laboral despedidos sin justa causa. A cambio, se incrementa en diez días la tabla de indemnizaciones con relación a los treinta que consagraba el ordinal 5 del artículo 8 del Decreto 2351 de 1965. Adicionalmente, con el artículo 37 de la mencionada Ley, se elimina la pensión-sanción, con excepción de

los casos en los cuales el empleador no haya afiliado al trabajador al Instituto Colombiano de los Seguros Sociales (ICSS) o que el Instituto no haya asumido el riesgo de vejez. Fácil es deducir que el fondo de estos cambios es eliminar la relativa estabilidad que gozaban los trabajadores antiguos en la vieja legislación, reemplazándola por unos días más de indemnización.

La Ley 50 de 1990 establece también, en materia de estabilidad laboral, en su artículo 67, que el Ministerio de Trabajo, hoy de la Protección Social, no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando afecte un determinado porcentaje de trabajadores, durante un período de seis meses, calculado de manera inversamente proporcional al número de empleados de la empresa. Si una empresa, por ejemplo, tiene 5000 trabajadores y en un período de seis meses los despidos no llegaren a 250, o sea el 5% del total de trabajadores, no podrá calificarse el hecho como despido colectivo. Se modificó de esta manera el artículo 40 del decreto 2351 de 1965 que establecía: “No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo. Y éste, a su juicio, en cada caso, determinará cuando una empresa o patrono ha efectuado un despido colectivo de trabajadores”. Es evidente el retroceso que conlleva esta norma en cuanto a la estabilidad de los trabajadores, pues introduce tres elementos nuevos que distorsionan la figura del despido colectivo: supresión del análisis del motivo del despido, el mencionado plazo de seis meses y el porcentaje de despidos frente al total de trabajadores.

3. *Jornada laboral.* Lo primero que hay que señalar es que la Ley 50 de 1990 establece en su artículo 20, además de la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo, una excepción que reglamenta la jornada de trabajo de los menores de edad. En ella llama la atención la fijación de una jornada de cuatro horas diarias y veinticuatro a la semana para los menores entre doce y catorce años, en contravía con lo establecido por el

Convenio 138 de 1973 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual señala que la edad mínima para ingresar al mercado laboral es de quince años, con la excepción de los países poco desarrollados como Colombia, donde es de catorce años. En esta materia se trata de una reforma laboral que viola las estipulaciones internacionales encaminadas a defender a los menores de edad.

Otra excepción estipulada en el artículo 20 de la Ley 50 de 1990 señala que:

En las empresas, factorías o nuevas actividades que se establezcan a partir de la vigencia de esta Ley, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajos sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

El argumento principal para sustentar la jornada de 36 horas fue el siguiente: Hay 321.000 asalariados vinculados en empresas industriales de más de 100 trabajadores y, suponiendo que están trabajando en tres turnos que se habrían de convertir en cuatro, calculamos que con esta medida se abriría la posibilidad de generar 104.000 empleos nuevos.

Es discutible esta tesis económica del entonces senador Álvaro Uribe Vélez, autor de la ponencia de la reforma laboral para primer

debate en el Senado, de “crear nuevos empleos” a partir de subdividir la jornada laboral ordinaria. Será muy difícil para Colombia salir de sus seculares problemas de atraso y pobreza, mientras buena parte de sus dirigentes piensen que el desarrollo y la generación de empleo se consiguen dividiendo la miseria de los bajos salarios y los pocos empleos entre un mayor número de personas.

La medida implicó, además, una reducción de los ingresos de los trabajadores que hoy laboran en turnos sucesivos en empresas donde la producción es continua durante las 24 horas. Estos trabajadores tienen un ingreso básico, que se mantendría de adaptarse la nueva jornada, y un ingreso complementario bastante considerable proveniente de los recargos por trabajar de noche o en festivos, ya que los turnos se rotan. Esa es la porción que se ha despojado a los trabajadores con la nueva jornada, ya que la Ley precisa que en ese evento no habrá lugar al recargo nocturno, ni al previsto para el trabajo dominical o festivo.

*4. Derecho de asociación y negociación colectiva.* Los primeros artículos de la Segunda Parte de la Ley 50 de 1990, del 38 al 50, hacen referencia al Derecho Colectivo del Trabajo y están orientados a actualizar la legislación colombiana en cuanto a lo dispuesto sobre el Derecho de asociación en los Convenios Internacionales de la OIT que datan de 1948. Sin embargo, debe señalarse que frente a la clasificación de sindicatos no hay ningún avance sustancial en el sentido de privilegiar o, por lo menos, igualar a las garantías legales del sindicalismo de industria frente al sindicalismo de empresa o base, en el entendido de que el sindicalismo de industria es la forma organizativa más avanzada de los trabajadores. Esta discriminación es favorable a los empresarios que pugnan por mantener a sus trabajadores en las formas organizativas más débiles y atrasadas.

El concepto de *fuero sindical* es tratado en el artículo 57 de la Ley 50 de 1990. Lo nuevo es

que elimina los *fueros sindicales* para las comisiones estatutarias de reclamos que funcionaban dentro de una misma empresa, en las subdirectivas o comités seccionales de los sindicatos, al señalar expresamente que no puede existir en una misma empresa más de una comisión estatutaria de reclamos. La ley ignora, para perjuicio de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, que no son de la misma magnitud los problemas obrero-patronales que surgen en una empresa local y centralizada que los que se presentan en las empresas con sucursales en diversos sitios del país, cuya administración está descentralizada a causa de su nivel de desarrollo.

El artículo 52 de la Ley 50 de 1990 elimina la facultad que tenía el Ministerio de Trabajo para suspender personerías jurídicas de las organizaciones sindicales por la vía administrativa; a partir de la expedición de la Ley las solicitudes de disolución, liquidación, y cancelación de la inscripción en el registro sindical deberán formularse ante el juez de trabajo del domicilio del sindicato, estableciendo un procedimiento sumario que en todas sus etapas cubre 26 días como límite máximo para que se profiera el fallo del juez, el cual será apelable ante el Tribunal Superior del Distrito Judicial, quien a su vez tendrá que decidir en cinco días adicionales. Sin embargo, lo que llama la atención es que en un país donde se han generalizado múltiples formas de violencia, irrespeto a los Derechos Humanos de la población y la inseguridad llega a niveles insospechables, los procesos judiciales de rápida definición se refieran exclusivamente a los que tratan de las sanciones a las organizaciones sindicales.

El artículo 60 de la Ley 50 de 1990 elimina la etapa de mediación durante la negociación de los pliegos de peticiones, conservando sólo la etapa de arreglo directo con una duración de veinte días calendario, prorrogables de común acuerdo entre las partes hasta por veinte días-calendario adicionales. En la legislación anterior, sin que fuera necesario el común acuerdo de las partes, la negocia-

ción tenía una duración mínima obligatoria de veinticinco días hábiles; la nueva norma reduce a veinte días calendario este lapso de negociación.

Se mantiene en la Ley 50 de 1990, en el artículo 61, la tendencia a reducir la duración del período de negociaciones, al definir un término de diez días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo para decidir entre la huelga y el Tribunal de arbitramento. En la legislación anterior no se precisaba término alguno. En el artículo 62, además se establece que, una vez votada, la huelga sólo podrá efectuarse transcurridos dos días hábiles de su declaración y no más de diez días hábiles después. Anteriormente este lapso lindaba entre cinco y treinta días. La reducción de las etapas y duración de la negociación constituye un factor que debilita la presión que los trabajadores pueden hacer para lograr arreglos convencionales favorables.

Según el artículo 61 de la Ley 50 de 1990, se optará entre la huelga o el Tribunal de arbitramento "mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores". Este concepto de "votación secreta, personal e indelegable" se presentó por el gobierno nacional como una conquista avanzada de la "democracia participativa". En el caso de la votación sobre la huelga, una consulta general, afiliado por afiliado, tratándose de una organización sindical de carácter nacional y con un número considerable de miembros esparcidos por la geografía nacional, se convierte en obstáculo práctico para tomar determinaciones. Este procedimiento, a nombre de la democracia, interfiere en la autonomía de los sindicatos en cuanto a sus instancias de dirección. La mayoría de los sindicatos nacionales han resuelto este asunto como lo han hecho las sociedades desde la Revolución Francesa: a través de asambleas nacionales de delegados, democráticamente elegidos,

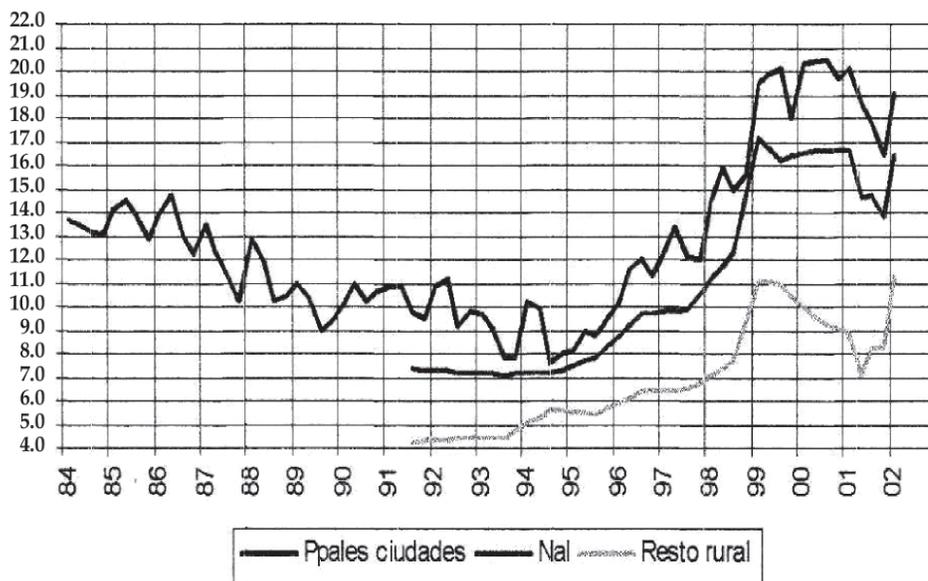
que representan la totalidad de los afiliados y están facultados para tomar determinaciones interpretando la voluntad de sus representados. El drástico cambio que impone la reforma servirá a los intereses de los empleadores y del gobierno que habrán logrado maniar la dirección de los sindicatos nacionales importantes.

De acuerdo con el artículo 63 de la Ley 50 de 1990, las facultades del Ministerio de Trabajo, hoy de la Protección Social, durante la negociación colectiva se amplían, permitiéndole intervenir de oficio, sin que medie solicitud de las partes, y convocar, una vez declarada la huelga, las asambleas de trabajadores, que considere convenientes, para repetir la votación y decidir sobre la continuación de la huelga o solicitar un Tribunal de arbitramento. A las desiguales condiciones en las que los trabajadores tienen que adelantar sus luchas por mejores condiciones de vida y trabajo, el Estado ha sumado otra: la atención durante la huelga de una

consulta popular permanente, convocada y escrutada por el gobierno.

La Ley 50 de 1990 en su artículo 329 estipula que, cuando una empresa establezca una nueva unidad de producción, planta o factoría para desarrollar actividades similares, conexas o complementarias al objeto social de la misma, sólo podrá declararse la unidad de empresa entre aquella y ésta después de un plazo de gracia de diez años de funcionamiento de la filiales. Esta disposición va encaminada a otorgar ventajas a la nueva inversión, fundamentalmente extranjera, que a través de la norma eludirá por diez años los esfuerzos del sindicato de la casa matriz para cubrir a los nuevos trabajadores con las convenciones colectivas ya existentes.

La ley 789 de 2002 “por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”



Fuente: DANE, Encuestas de Hogares, tomado de Hugo López Castaño, Director Corporación para el Desarrollo de la Investigación y la Docencia Económica, en: [http://www.grade.org.pe/eventos/seminario\\_empleo/presentaciones/Comentarios-Reformas laborales H. L.](http://www.grade.org.pe/eventos/seminario_empleo/presentaciones/Comentarios-Reformas laborales H. L.)

**Gráfico 1.** Tasa de desempleo urbano (siete ciudades), rural (fuera de cabecera) y total nacional, marzo 1984-marzo 2002.

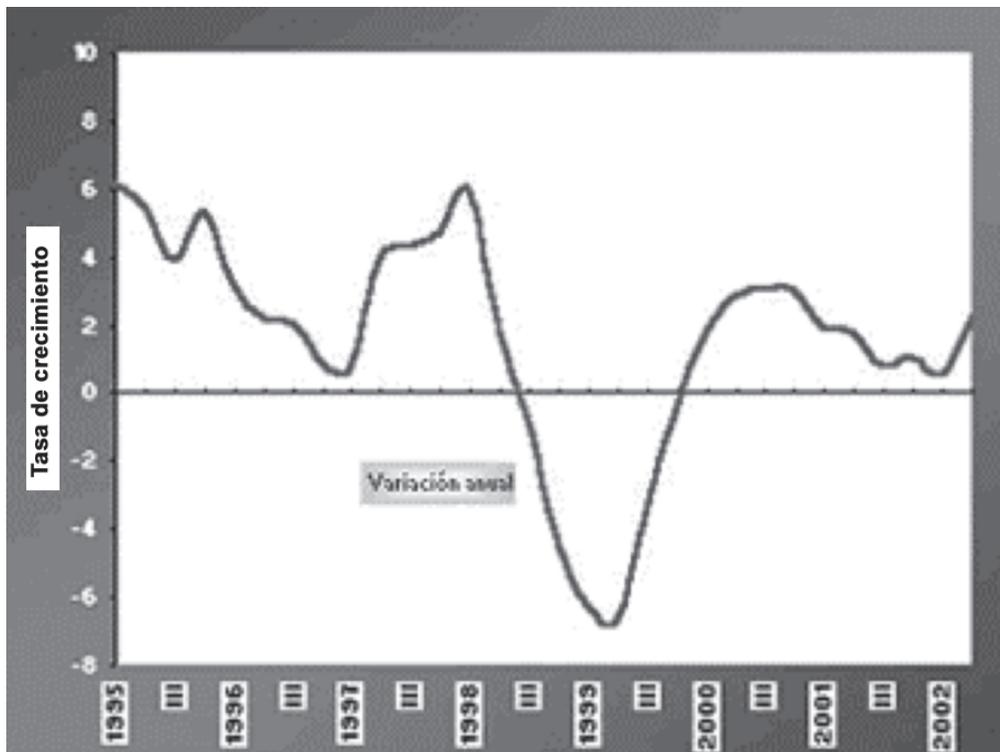
eliminó el recargo nocturno en las horas extras; creó un sistema de protección al desempleado mediante la retención de parte de la cesantía para contribuir a un seguro al desempleo; establece nuevas competencias a las Cajas de Compensación Familiar y elimina determinados aportes patronales. Además, rebaja la tabla indemnizatoria; elimina el contrato de trabajo para los aprendices; los jóvenes no tienen estabilidad laboral ni prestaciones sociales: sólo contratos de tres (3) a cuatro (4) meses: su remuneración se denomina compensación. En otras palabras: flexibilización laboral.

### CONCLUSIONES

El gráfico 1 responde a la pregunta acerca de ¿si las reformas laborales implementadas en los últimos 18 años con el propósito de generar empleo lo han logrado?

Para completar el periodo de tiempo que estaría faltando en el gráfico, 2002-2007, se recoge la información aportada por el Centro de Investigaciones para el Desarrollo CID, de la Universidad Nacional, en estudio publicado bajo el nombre de Bien-Estar y Macroeconomía 2007. En este se señala, entre otras que “La industria no ha generado ni un empleo permanente en los últimos 14 años” (Moreno et al., 2007).

El gráfico 2 responde a la pregunta acerca de ¿si las reformas laborales implementadas en los últimos 18 años con el propósito de contribuir al mejoramiento de la economía del país lo han logrado?, entendiendo, por supuesto, que en el PIB se consideran además otros factores diferentes a los provenientes de las relaciones obrero-patronales. El PIB es, sin embargo, un indicador significativo que expresa el crecimiento, decrecimiento o estancamiento de una economía.



(<http://www.colombia.com/especiales/2002/pib/grafica1.asp>)

Gráfico 2. Tasas de crecimiento anual del PIB 1995-2002 (segundo trimestre)

## REFERENCIAS

AHUMADA, C. (1996). *El modelo neoliberal y su impacto en la sociedad colombiana*, Bogotá: El Áncora Editores.

DANE. Encuestas de Hogares. Citado por López, H. en: [http://www.grade.org.pe/eventos/seminario\\_empleo/presentaciones/Comentarios-Reformas laborales H. L](http://www.grade.org.pe/eventos/seminario_empleo/presentaciones/Comentarios-Reformas_laborales_H.L)

DANE. Producto Interno Bruto. <http://www.colombia.com/especiales/2002/pib/grafica1.asp>

DEL ARENAL, C. (1994), *Introducción a las Relaciones Internacionales*. Editorial Tecnos.

DOS SANTOS, T. (1992, diciembre). "Trucos del neoliberalismo". *Revista Foro*, No. 19.

ESPINOSA, A. (2001, Abril). "Nunca alimenté la siniestra satisfacción de tener la razón". *Nueva Gaceta*, No. 2, p. 86.

GIRALDO, C. (2000, noviembre). "El acuerdo con el Fondo Monetario Internacional: un ajuste que llevará la economía al colapso". *Deslinde*, N° 27.

MORENO, A. et al. (2007). *Bien-estar y macroeconomía, más allá de la retórica*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

POSADA, F. & GIRALDO, J. (1990). *Exposición de Motivos al proyecto de Ley número 66*. Edición mimeografiada por el Ministerio de Trabajo.

RAMÍREZ, N. (2006, julio-diciembre). "Internacionalización de la economía y po-

lítica económica". *Revista Republicana*, No. 1, pp. 27-45.

RAMÍREZ, N., BOCANEGRA, H. & MORENO, C. (2007, enero-diciembre). "Impactos e incidencias de la internacionalización de la economía en el ámbito colombiano: elementos para un debate". *Revista Republicana*, No. 1-3, pp. 35-52.

SELOWSKY, M. (1990, junio). "Etapas para la reanudación del crecimiento en América Latina". *Finanzas y Desarrollo*. Citado por Giraldo, C. (2000, noviembre). "El acuerdo con el Fondo Monetario Internacional: un ajuste que llevará la economía al colapso". *Deslinde*, N° 27.

STALLINGS, B. (1994). "La influencia internacional en las políticas económicas: deuda, estabilización y reforma estructural". En HAGGARD, S. & KAUFMAN, R. (Comp.). *La política de ajuste económico, Las restricciones internacionales, los conflictos distributivos y el estado*. Colombia: CEREC.

SUÁREZ, A. (2005, octubre). "Finanzas y Comercio: una temible mezcla contra la agricultura de los países en vía de desarrollo. Caso Colombia". Ponencia preparada para el Seminario Regional de Estrategia, Nexos, Comercio y Finanzas, América Latina y el Caribe, Lima, Perú, 3 a 5 de octubre de 2005. [www.coc.org](http://www.coc.org)

Uribe, A. et al. (1990, enero). Ponencia para primer debate en el Senado de la República sobre el proyecto de Ley Número 66. *La Nueva Ley*.

