

GUILLERMO CORREA MONTOYA*

LOS CASTIGOS DE LA EDAD Y LA DIFICULTAD DE HABLAR DE TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA

INTRODUCCIÓN

“Gran parte de los días de la semana me toca levantarme a pensar el evento que conseguiré para hacerme al dinero del arriendo, los servicios y la comida, cuando los consigo puedo estar más tranquila... pero a veces es duro vivir del diario. Yo soy algo así como la imagen de eventos publicitarios o mejor una modelo de bajo perfil... me toca estar siempre disfrazada y posando, es un buen trabajo pero muy inestable, depende de los productos nuevos que vayan entrando y en particular de que yo no engorde o me arrugue... el día que pase eso... salgo del mercado... y no es que yo odie el trabajo fijo... sólo que además de tener que cumplir con unos horarios estrictos, el sueldo no alcanza ni para comprar café y pagar el apartamento, por eso prefiero la aventura de lo que me traerá el día. Y mira, alguna vez cuando estuve como más estable de imagen de Sony pensé: estos explotadores que nos exigen siempre sonreír y mantenernos lindas sin que les importe nada de tus vidas, esperando a que haya niñas más jóvenes y lindas para que te reemplacen... sería bueno montarles un sindicato... pero mis compañeras de trabajo y alguno jefes me dijeron... ojo... ustedes son solo ganchos visibles para mostrar... no piensan; solo sonríen, no protestan

* Trabajador Social, Máster en Hábitat de la Universidad Nacional de Colombia, seccional Medellín, Director del Área de Investigaciones de la Escuela Nacional Sindical

porque no les conviene... ustedes no tienen voz; solo un cuerpo para maquillar... así que ni se les ocurra pensar en algún tipo de reclamo" (mujer de 28 años, lleva cinco trabajando como imagen de eventos).

Sin duda el relato anterior nos ofrece una imagen subjetiva de las formas actuales que parecen encontrar los jóvenes hoy frente a su experiencia laboral, una experiencia marcada por la incertidumbre, la flexibilidad y la amenaza latente de una condición efímera de empleo. Esta imagen no revela por supuesto al grueso de la población trabajadora en el país; sin embargo, nos ubica frente a una situación que cada vez va tomando más fuerza y lugar en el terreno del mundo laboral, la población del riesgo laboral, jóvenes sin altos niveles de especialización y hombres y mujeres adultos mayores excluidos del sistema productivo, con escasas posibilidades de reingreso.

Las reflexiones frente a esas formas, amarradas a los elementos centrales del panorama laboral en el país y cruzadas por una perspectiva de trabajo decente como horizonte de análisis, será el formato de este texto. Para desarrollarlas hemos retomado la ruta metodológica y conceptual propuesta por Philippe Egger y Werner Sengenberger en su texto *Problemas y políticas del trabajo decente* y algunas reflexiones de Zygmunt Bauman en su desarrollo del concepto de lo líquido.

EL DESAFÍO DEL TRABAJO DECENTE

En los discursos actuales las alusiones frente a las agudas contradicciones de la globalización, las crecientes desigualdades sociales como consecuencia del modelo neoliberal, la concentración de las riquezas, el precario panorama laboral y las dramáticas revelaciones de la pobreza se han convertido en lugares comunes, en fórmulas retóricas que se reproducen una y mil veces, en lugares que parecen ir adquiriendo formas huecas con contenidos cada vez más diluidos. Los discursos han ido adquiriendo el tono sombrío de la desesperanza, instalados en sus complejos diagnósticos de las realidades laborales en el mundo, abocados a entender conceptualmente lo que pasa, lo que se transforma, mientras la gente continúa en su experiencia cotidiana de encontrar un empleo para arreglárselas en la vida o de aferrarse al que posee, aunque ello implique aguantar y ajustarse.

Desde 1999 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha venido acuñando e impulsado fuertemente la noción de trabajo decente, no solo como una aspiración universal de la humanidad, que es real, sino como un conjunto de objetivos alcanzables, operativamente posibles, metodológicamente operables y políticamente necesarios.

Son innumerables las discusiones que aparecen frente a los contenidos que suponen la noción de trabajo decente; mientras para algunos es aún un concepto en construcción que supone y engloba el proceso histórico mismo de la OIT y marca la ruta de continuidad bajo una noción integradora, para otros el concepto no es más que una noción que interrelaciona los propósitos de la institución, otorgándoles un orden sin mayores novedades que su semántica. En este sentido dicha noción podría significar, para algunos, el piso sobre el cual se construye una dimensión de dignidad del trabajo en un paradigma que vincula desarrollo social y económico con satisfactores y seguridad humana, para otros, el concepto supone un marco de referencia que ubica el techo de las apuestas de la institución.

En 1999, el director general de la OIT, Juan Somavia, establecía que "el objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana."

Esta noción conceptual frente al trabajo establece entonces un marco integrador de todos los asuntos relativos al trabajo y fija un lugar de comprensión más compleja frente al concepto, en una lógica de interrelaciones e interacciones de todas las dimensiones del mismo que antes se observaban de formas aisladas. En esta dirección la noción de trabajo decente, tomando anteriores estudios y reflexiones como punto de partida, se establece como un enfoque que brinda una visión de conjunto de los problemas relativos al desarrollo y la privación, al tiempo que sintetiza las cuatro áreas de acción de la OIT (IIEL, 2002: 14); además permite identificar la compatibilidad y los conflictos entre los diferentes componentes.

De acuerdo con el Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL), las oportunidades de trabajo, la libertad, la igualdad, la seguridad, la dignidad y el trabajo productivo, son las dimensiones que articulan el trabajo decente y el empleo; y la protección social, los derechos de los y las trabajadores y el diálogo social, los elementos que lo componen. En sentido amplio se puede establecer que el trabajo decente es aquel trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, donde existe participación, se respetan los derechos y se percibe remuneración adecuada y protección social.

Ahora bien, cada una de estas dimensiones y elementos no son suficientes por sí solos; es decir, que al hablar de trabajo decente es necesario tener presente la indivisibilidad de sus componentes y la integralidad en sus realizaciones para poder superar la visión fragmentaria que destina mayor interés a aspectos particu-

res mientras descuida elementos que sugieren menor importancia. Así se tiende a creer que el foco central es la existencia del empleo y que los demás elementos se conquistarían de forma progresiva. La noción de trabajo decente es un intento de capturar, en un lenguaje cotidiano, esta integración de objetivos sociales y económicos: el empleo, los derechos laborales, la seguridad y la representación en una unidad con coherencia interna; y tiene sentido cuando se la considera en su totalidad.

Para autores como Egger y Sengenberger, es necesario pensar el trabajo decente en una combinación e interacción entre las aspiraciones de la gente, los objetivos definidos internacionalmente, las políticas que lo hagan posible y los dividendos sociales y económicos que resultan de la aplicación de este modelo.

De acuerdo con este enfoque, en la perspectiva de los intereses de la gente, son una aspiración general: el acceso al empleo, el trato justo y equitativo en el mismo, la remuneración laboral decente, las condiciones laborales justas, el ámbito de trabajo seguro, la protección en caso de desempleo, las oportunidades de formación, la participación, la motivación y la voz en la participación. En la combinación de estas aspiraciones está la clave para pensar en un trabajo decente que además permita conciliar la vida laboral, con la vida social y familiar.

COLOMBIA A CONTRAMANO DEL TRABAJO DECENTE

Una mirada panorámica de la realidad laboral en el país, de cara a los retos que plantean las transformaciones mundiales en este tema, con el telón de fondo de la competitividad y el libre mercado, nos permite detectar con cierta nitidez que en Colombia se ha ido institucionalizando la modalidad de trabajo precario como forma de respuesta a los desafíos que este panorama presenta. El primer plan de desarrollo del gobierno del presidente Álvaro Uribe planteó como meta la creación de 2.295.223 nuevos empleos en cuatro años. Para el logro de esta meta se confiaba en el impacto positivo que sobre el empleo tendría la recuperación de la economía, que en teoría debería ser responsable de la creación de 1.809.159 nuevos puestos de trabajo; el resto, es decir, 486.064 empleos, serían consecuencia de la reforma laboral (Ley 789 de 2002). Esta ley, que tenía por objetivo “dictar normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social”, modificó aspectos clave en la remuneración de los y las trabajadoras: suprimió el pago del 35% por trabajo nocturno entre las 6.00 y las 10.00 p.m.; redujo en un 25% el pago por trabajo en días dominicales y festivos y, las tablas de indemnización por despido sin justa causa, las redujo a la mitad.

Múltiples estudios se han realizado sobre el impacto de esta reforma¹. En todos ellos, de diferentes maneras, se señala que no se cumplieron las metas propuestas. La reforma laboral no sólo no consiguió la creación de empleos sino que utilizando como mecanismo de financiación de las medidas creadas por esta ley, los recursos del trabajo, generó una inequidad distributiva mayor, que se vio reflejada en la pérdida de ingresos de los trabajadores (Herrera, 2007; 75), como por ejemplo, en el caso del sector de la vigilancia².

Por otro lado, los impactos laborales de la inversión extranjera directa en los últimos años en el país no han sido muy positivos para los y las trabajadoras. Según la Base de Datos de Multinacionales de la Escuela Nacional Sindical, que contiene datos sobre las operaciones colombianas de 679 empresas transnacionales, estas compañías emplean aproximadamente 300 mil trabajadores y trabajadoras directos. En las multinacionales registradas en esta base de datos, 22.573 trabajadores son sindicalizados, un equivalente a 7,6% de la fuerza laboral, inferior a la de otros países latinoamericanos que son grandes receptores de inversión extranjera directa, como Brasil, donde el 23,58% de la población económicamente activa está sindicalizada (CUT-Brasil, 2006).

Varios factores explican los bajos niveles de empleo y sindicalización en las filiales colombianas de las multinacionales: la concentración de inversión extranjera directa en las industrias extractivas que utilizan poca mano de obra, la preeminencia de inversión extranjera directa en los sectores de manufactura y servicios, realizada mediante adquisiciones de empresas nacionales en vez de la construcción de nuevas unidades de producción y prestación de servicios por parte de las multinacionales, y la utilización generalizada de los y las trabajadoras tercerizados, quienes son inhibidos por la ley y en la práctica para afiliarse a organizaciones sindicales.

En este sentido, se muestra cómo la inversión extranjera directa en 2006, tuvo un enfoque mayor en la búsqueda de materias primas, concentrada en la explotación de los recursos renovables (como madera y caucho) y no renovables (como minerales y petróleo). Esta inversión es tipificada por sus altos impactos ambientales,

1 Son cuatro los estudios publicados entre 2004 y 2005: Gaviria (2004); Núñez (2005); López, et al. (2005); y, Amarante, et al. (2005).

2 En este sector la situación es crítica, señala Herrera (2007: 79), que: “Sumando los resultados de todas las medidas que afectaron a los vigilantes, es decir, extensión de la jornada diurna y reducción de recargos de dominicales y festivos laborados, tendríamos que cada vigilante perdió para 2005 en promedio \$1.151.000, suma que retrasa el ingreso de los trabajadores del sector a niveles de hace cinco años”.

que se traducen en problemas de deforestación y contaminación del agua y la atmósfera, y al mismo tiempo, poca generación de empleo –según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia (DANE)- el sector de minas, canteras y petróleo apenas representa 1,13% del empleo nacional (Ramírez, 2006: 70).

En este panorama es necesario destacar la institucionalización del fraude a las relaciones de trabajo con la proliferación de cooperativas de trabajo asociado³ que responden, en un muy alto porcentaje, a estrategias empresariales para evadir las obligaciones laborales propias del contrato de trabajo⁴. No se trata por tanto de emprendimientos autónomos constituidos de forma autogestionaria, sino de una herramienta legal que los empleadores, incluyendo el Estado, están utilizando para contar con mano de obra barata sin ninguna responsabilidad en el momento de contratar.

Con la expedición de la Ley 79 de 1988, se abrió el camino hacia la deslaboralización, al consagrar que no se aplicará la ley laboral a los trabajadores asociados⁵. Esto quiere decir que quienes prestan sus servicios por medio de cooperativas, no son considerados trabajadores sino que tienen la calidad de socios y por esta ra-

3 La Ley 79 de 1988, en su artículo 70, define las cooperativas de trabajo asociado como: “[...] aquellas que vinculan el trabajo de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios”. En el mismo sentido el Decreto 468 del 90, que desarrolla la anterior ley dice, en su artículo 1º: “Las cooperativas de trabajo asociado son empresas asociativas sin ánimo de lucro, que vinculan el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios en forma autogestionaria”.

4 “Los ingenios son trece, y en conjunto producen anualmente 2,7 millones de toneladas de azúcar, de las cuales el país consume internamente millón y medio. El resto va al mercado exterior. Según datos de Asocaña, Manuelita e Incauca, los ingenios más grandes, realizaron en el año 2004 ventas superiores a los \$320 mil millones; y todo el sector obtuvo ganancias por \$174 mil millones, lo que da una clara idea de la riqueza que genera el cultivo de la caña en el Valle del Cauca.”

“Sin embargo, toda esa riqueza ha tenido un precio alto para una buena parte de los trabajadores; toda esa riqueza esconde bajo sus frondosas enaguas una larga cadena de iniquidad laboral, que en el nivel más bajo de la escala arranca con los “corteros”, nombre genérico que se les da a los obreros encargados de cortar la caña en el campo, el oficio menos especializado de toda la cadena de producción del azúcar y demás derivados de la caña” (Aricapa, 2006a: 7).

5 Ley 79 de 1988. “Artículo 59. En las cooperativas de trabajo asociado en que los aportantes de capital son al mismo tiempo los trabajadores y ges-

zón se les priva de todas las garantías⁶ que históricamente han sido reconocidas a los trabajadores; en este caso, de manera excepcional se interpreta que el trabajo que llevan a cabo es su principal aporte a la cooperativa a la que pertenecen.

En principio se establece que la pertenencia a dichas organizaciones cooperativas es libre y voluntaria⁷ y no el resultado de actos de constreñimiento a los que son sometidos antiguos trabajadores para mantener sus ingresos, aunque por fuera del contrato de trabajo. Igualmente se considera fundamental que la toma de decisiones en el interior de la cooperativa, es resultado de procesos democráticos y deliberativos y, sin embargo, los *supuestos socios* generalmente ni siquiera conocen qué significa tener esa calidad, no realizan asambleas periódicas y no tienen ninguna influencia en la dirección y administración de la cooperativa.

Sin embargo, pese a la creciente institucionalización de formas precarias laborales, y en general a la desregulación de las relaciones laborales en el país, los mecanismos de control y regulación como el sistema de inspección del trabajo, resultan hoy insuficientes e irrisorios, por su limitación y actuación decididamente pro-estatal o pro-empresarial. Los altos niveles de evasión y de elusión en que incurren una buena parte del empresariado y de las instituciones estatales, respecto de su obligación de afiliar a los trabajadores y trabajadoras a la seguridad social y de respetar los derechos del trabajo en general, son reforzados por las políticas del Estado mismo, en relación con la labor de inspección del trabajo que debe cumplir.

tores de la empresa, el régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y compensación, será establecido en los estatutos y reglamentos en razón a que se originan en el acuerdo cooperativo y, por consiguiente, no estará sujeto a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes y las diferencias que surjan, se someterán al procedimiento arbitral previsto en el Título XXXIII del Código de Procedimiento Civil o a la justicia laboral ordinaria. En ambos casos, se deberán tener en cuenta las normas estatutarias, como fuente de derecho”.

6 “Las compensaciones, para decirlo en términos cooperativos, distan mucho de los salarios que ganan los corteros vinculados a los ingenios, empezando porque los de las CTA no trabajan los lunes festivos, la Semana Santa, el 25 de diciembre y el primero de enero, y por tanto por esos días los corteros no tienen paga. Las diferencias salariales son grandes: mientras en el 2005 los corteros vinculados a los ingenios recibían \$5.682 por tonelada, los asociados a las CTA recibían \$3.900, o sea casi dos mil pesos de diferencia por hacer el mismo trabajo [...]” (Aricapa, 2006b: 7).

7 Ley 79 de 1988 “Artículo 5: Toda cooperativa deberá reunir las siguientes características: 1. Que tanto el ingreso de los asociados como su retiro sean voluntarios [...]”.

Aunque Colombia ratificó los convenios 81 de 1947 y 129 de 1969, relativos a la inspección del trabajo, éstos no han tenido la incidencia requerida; en primer lugar, por la eliminación del Ministerio del Trabajo y el consecuente debilitamiento de sus funciones en el Ministerio de la Protección Social; en segundo lugar, el sistema de inspección del trabajo es completamente inoperante en relación con las continuas y reiteradas violaciones a los derechos laborales. Esto se ve reflejado, por ejemplo, en las largas esperas que deben realizar los trabajadores y trabajadoras en el trámite de sus quejas, que pueden tardarse hasta dos años sin ninguna solución. Al contrario de lo que ordena el Convenio 81, sobre el número de inspectores del trabajo, éste resulta completamente exiguo con respecto al grave problema de ilegalidad y de evasión existente.

Como lo informa el propio Ministerio de la Protección Social: “Para realizar la función de Inspección, vigilancia y control del trabajo el ministerio [en 1.094 municipios y cuatro distritos] cuenta con dos niveles de gestión: el central y el territorial, compuesto por 32 Direcciones Territoriales en las capitales de Departamento, 2 Oficinas Especiales, y 112 sedes de las Inspecciones de Trabajo con jurisdicción sobre la totalidad de los municipios a las que se les ha asignado 273 inspectores de trabajo para operar un sistema de prevención, inspección, vigilancia y control de trabajo.” (Ministerio de la Protección Social, 2006: 106).

Si se compara con la población ocupada (17.667.878), a cada inspector le corresponderían 61.134 trabajadores para ejercer vigilancia y control. No solo es la insuficiente cantidad de inspectores, sino también la multiplicidad de funciones, las que continuamente afectan la posibilidad de hacer inspecciones y entorpecen las demás funciones principales de protección.

En esta dirección, si se observa el escenario de precarización desde el trabajo de las mujeres, la institucionalización de formas precarias adquiere mayor dramatismo. El modelo económico vigente genera mayor demanda de empleo hacia las mujeres, pero bajo condiciones más precarias e inestables. Entre el 60% y el 70% de las personas que trabajan en los eslabones más bajos de las cadenas productivas —recogiendo fruta, cosiendo ropa, cortando flores, ensamblando juguetes— son mujeres, de forma que tal ubicación tiene consecuencias como menores salarios y más baja cobertura de seguridad social.

El grado de informalidad del trabajo de hombres y mujeres para 2006, según el DANE, era del 57,5% para los primeros y del 60,2% para ellas. Así pues, de los 4.376.617 hombres ocupados y

3.753.018 mujeres, sólo 1.860.062 hombres y 1.493.701 mujeres tienen un trabajo formal.

En promedio, el 80% de las mujeres trabajadoras ganan menos de dos salarios mínimos legales vigentes, y un salario mínimo mensual de \$436.000 (USD \$218), que sólo alcanza para cubrir el 45% de la canasta familiar básica. Con la reforma laboral, Ley 789 de 2002, las mujeres redujeron gastos en educación, salud y vivienda, además de cuidado personal y ahorros. Estas medidas han hecho que las mujeres ingresen a la informalidad para tratar de compensar esta pérdida en su poder adquisitivo, restringiendo así sus posibilidades de participación y su derecho al descanso.

POBLACIÓN EN RIESGO LABORAL: LOS CASTIGOS DE LA EDAD

Nos referiremos en este apartado, a los hombres y mujeres en riesgo e incertidumbre laboral, como aquellos sujetos con posibilidades productivas que se encuentran en los extremos del mercado laboral y sobre los cuales se han ido consolidando una creciente amenaza y un desafío permanente. Una amenaza que anuncia insistentemente la posibilidad de la pérdida del empleo y este, haciendo uso de tal sentencia, se torna cada vez más exigente, cada vez más precario; y termina por otorgarle al trabajo una noción de privilegio, un privilegio frágil que debe conservarse a cualquier precio, si es posible; su mayor “eficacia” radica en la pérdida de derechos. El empleo en esta atmósfera llega incluso a catalogarse como un favor o una ayuda que no demanda de quien lo recibe ningún tipo de reivindicación, ninguna protesta y menos la mínima actitud sindical; por el contrario ante este favor es necesario estar siempre dispuesto, hacer sacrificios y agradecer.

En este lugar se encuentran miles de trabajadores no calificados profesionalmente, con escasa educación y con una edad considerada como poco productiva. Hombres y mujeres adultos que son deslaboralizados y obligados a insertarse en figuras tercerizadas como las cooperativas de trabajo asociado, para poder permanecer en el mercado laboral, aunque ello signifique una pérdida sustancial de sus derechos laborales y una manera de hacer más precarias sus vidas familiares. Vale aclarar que si bien el escenario es más complejo si se consideran categorías de género, etnia y diversidad sexual, en esta presentación sólo hemos tomado como referencia el asunto generacional y lo hemos cruzado con el nivel de formación profesional.

En el otro extremo se encuentran los jóvenes a punto de ingresar al mercado laboral, o recién ingresados, jóvenes de la incertidumbre laboral, sobre quienes se cierne el desafío de la flexibilidad,

de la intermitencia y la trashumancia. Deben aprender a ser cada vez más maleables para responder a las exigencias de la competitividad, deben adquirir la destreza de la velocidad y la transformación rápida para poder ser incluidos y, a su vez, deben agradecer siempre, sin ninguna posibilidad de demandas reivindicativas o exigencia de derechos, pues el incluirlos en la dinámica laboral es parte de sus aprendizajes. Es un favor otorgado por la falta de experiencia. Por ello el salario, cuando existe, se convierte en una forma simbólica con un valor simbólico: a nadie se le paga por aprender, sólo se le otorga un estímulo⁸. Sobre los jóvenes se cierne el desafío de la alta y especializada formación como la posibilidad de un buen empleo, mientras un amplio número que no logra especializarse debe esperar pacientemente el momento y competir al extremo por un posible empleo, crear su propia empresa, vincularse a una cooperativa o engrosar las filas de los “rebuscadores” o “changarines”.

Se torna paradójico entonces preguntarse por la posibilidad de trabajo decente para gran parte de la población que, por un lado, no posee el perfil hiperespecializado que parecen demandar hoy las empresas, bajo el supuesto de la competitividad, en el cual hombres y mujeres en transición a adultos mayores, no encajan y son arrojados a formas precarizadas y, por otro lado, un amplio sector de jóvenes en proceso de formación profesional, asumidos como aprendices flexibles portadores de vitalidad e inexperiencia. Al respecto es ilustrativo la cita de Sennet “[...] en un número del *California Management Review*, por ejemplo se intentó explicar los puntos a favor de la juventud y los aspectos negativos de la edad en las organizaciones flexibles. Se argumenta que los trabajadores mayores tienen modos de pensar inflexibles y son reacios al riesgo y también carecen de la energía física necesaria para hacer frente a las exigencias de la vida en un trabajo flexible [...], la flexibilidad es sinónimo de juventud, la rigidez es sinónimo de vejez [...]” (2000: 97).

Así hombres y mujeres adultos se encuentran amenazados por el correr del tiempo y con el temor de llegar a pertenecer a la categoría de *ancianos*, para los cuales la sociedad capitalista les ha conferido el estatus de improductivos: el temor de llegar a una edad

8 Al respecto los investigadores Valencia y Celis en una investigación sobre supermercados, señalan cómo, retóricamente, se acude a figuras como el estímulo y la compensación, entre otras figuras, para esconder y borrar la figura del salario y liberar los ingresos a las propinas que provienen de los clientes; en igual dirección, Díez (2007), en su trabajo sobre el mismo tema, hace alusión al sentido semántico del estímulo como reemplazo de salario sobre la carga valorativa de un favor para que los jóvenes puedan educarse y aprender a trabajar.

de retiro sin un respaldo de pensión; a su vez están amenazados por la desvinculación dada la naturaleza de sus oficios, que empiezan a ser desestimados en el mundo laboral. Cada vez más las empresas se concentran en tareas de alta tecnología, gerencia y diseño de estrategias, dejando un lugar reservado sólo para el personal especializado, mientras los demás oficios ya no requieren inclusión en la planta, ya no forman parte del mundo laboral de las empresas. Éstos pueden ser contratados y para ello nada mejor que dejar que los terceros se encarguen de brindar el servicio y de contratar ellos mismos el personal necesario. Estos trabajadores son excluidos del mundo laboral de las empresas, desvinculados de sus lugares, deslaboralizados y obligados a ingresar a formas tercerizadas, que la mayoría de las veces es una forma precaria de trabajo.

La disyuntiva no deja lugar a dudas: o ser excluido del mundo laboral con un telón de fondo que les anuncia que sin oficios calificados y a esa edad, la posibilidad de encontrar un nuevo empleo es casi nula; o deslaboralizarse e insertarse en una nueva figura de contratación, aunque ello signifique una pérdida sustancial de sus derechos.

En los estudios de caso sobre las cooperativas de trabajo asociado, Aricapa, lo ilustra de esta manera: “[...] la situación de los corteros de la agroindustria cañera del Valle del Cauca resulta ser pues un buen espejo para mirar lo que está pasando con el fenómeno de la “deslaborización” en Colombia [...] nuestras cooperativas de trabajo asociado se encuentran en un terreno movedizo, de mucha fragilidad, no son autónomas ni tienen manejos democráticos y están totalmente condicionadas a las empresas que las contratan. Los asociados de las cooperativas de trabajo asociado en el sector de la caña son realmente trabajadores rasos de bajos ingresos, que, presionados por la necesidad aceptan vincularse a esos remedos de cooperativas [...] la acumulación en bienes y capital, que es lo que realmente garantiza la riqueza y la proyección a futuro, en estas cooperativas de trabajo asociado no se da, porque la propiedad colectiva realmente no existe, y no tienen capacidad de crecimiento y diversificación” (2006: 63-64).

El anterior estudio referenciado, al igual que en otros dos sobre las cooperativas de trabajo asociado de la agroindustria de la palma africana y las cooperativas de trabajo asociado en el puerto de Buenaventura, Aricapa (2006c, 2007) evidencia cómo las cooperativas de trabajo asociado se han convertido en una estrategia empresarial para minimizar costos laborales, evitarse gastos en seguridad social, pensiones dominicales y demás derechos laborales y eliminar la relación con los sindicatos. Estas figuras títeres de las

empresas funcionan sin ningún tipo de autonomía, supeditadas a los caprichos empresariales. Allí se evidencia igualmente cómo los trabajadores en su gran mayoría poco calificados, se ven obligados a aceptar este tipo de figuras ante la inminente amenaza de la necesidad de sobrevivir y el oscuro panorama que les deja el mercado laboral. Es tan alarmante la pérdida de derechos que en algunas cooperativas de trabajo asociado los trabajadores terminan sin ningún tipo de ingresos y obligados a contraer deudas imposibles de pagar con las mismas cooperativas, dejándolos en una especie de esclavitud moderna, donde se consigue escasamente la comida y la fuerza laboral le pertenece por completo a la cooperativa.

Las cooperativas de trabajo asociado como formas actuales de deslaboralización y pérdida total de derechos laborales, son figuras que vienen en creciente aumento, amparadas por una legislación nacional frágil frente a las mismas. En el estudio realizado por Urrea (2007: 121), se señala cómo éstas han crecido en solo seis años de un 21% a un 46,1%, es decir que de 732 cooperativas de trabajo asociado registradas en 2000, han pasado a 2.980 en 2005 y a 3.296 en 2006; sin embargo, el investigador aclara que esta cifra presenta un importante nivel de subregistro, por lo cual podría plantearse que el panorama es aún mayor.

Estos estudios reflejan cómo un determinado grupo de trabajadores es obligado a despojarse de sus derechos laborales, a ser desvinculados y excluidos de procesos formales del mundo laboral y forzados a negociar su sobrevivencia sobre la base de una pérdida de decencia en sus trabajos y sus vidas y de una amenaza de exclusión irreversible. Al respecto, la voz de una trabajadora es más que elocuente: “no tengo más opción que aceptar, aunque no me guste, pues una ya tan vieja y sin estudios y con una familia que mantener, me toca porque me toca”. La amenaza de pérdida sin posibilidad de retorno empieza a marcar lo que Bauman llama población superflua, una población cada vez más desestimada en su condición laboral y social, una población destinataria de abusos sin límites.

Ahora bien, si ubicamos como referencia que la tasa de inactividad —que cubre miles de desempleados y desempleadas retirados del mercado de trabajo luego de años de rechazo—, se incrementó también cuatro puntos en el año 2006, cruzada con la alarmante realidad que reflejan los datos sobre las pensiones⁹ en el país, tendremos como resultado un panorama sombrío donde la pregunta por la supervivencia social y biológica estaría en el centro de las

9 Según datos del DANE, de los 17.667.878 trabajadores y trabajadoras activos, sólo 4.630.469 se encuentran afiliados a un fondo de pensión, lo que

discusiones. De lo contrario, el modelo de mercado laboral desvinculado de políticas que promuevan vidas decentes con trabajos decentes, estaría condenando a la muerte a una gran cantidad de hombres y mujeres que al perder su vínculo laboral, corren el riesgo de perder el vínculo social y ser borrados como sujetos de derechos; situación que sobre todo señala la ruta creciente de futuros problemas sociales.

Aislados del mercado laboral, impedidos para vivir una vejez activa, los adultos mayores se convierten en actores invisibles y carentes de derechos sociales y económicos, sin el protagonismo cultural que en otras sociedades cuentan las personas de la tercera edad.

El deterioro de las pensiones o la expectativa de pérdida definitiva en el futuro expresan una regresión en materia de reconocimiento de los derechos sociales, proscrita por el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. El Acto Legislativo 01 de 2005 que reformó la constitución colombiana prohibió, contra lo establecido en el Convenio 98 de la OIT, la inclusión de los temas pensionales como materia de la negociación colectiva.

Los ancianos sin seguridad social se convierten en individuos marginados, sin políticas públicas que los protejan no sólo de la violencia sociopolítica que aqueja a Colombia, sino también de la violencia intrafamiliar, pues se han convertido en uno de los sectores más agredidos, sólo superado por los niños¹⁰.

Bauman acuña el concepto de superfluo haciendo referencia a un ser supernumerario, innecesario, carente de uso y lo contrasta con el concepto de desempleo. Señala que éste solía sugerir una salida de la norma, una especie de reserva que luego podría ser ocupada. Por el contrario, la amenaza de superfluidad insinúa permanencia, destinada a quedarse ahí. Para este autor el tema de la población superflua obligada en cierta forma a carecer de uso, no radica solo en pensar en subsidiar la supervivencia biológica sino en la supervivencia social, es decir, en sostener el vínculo social (2005: 25-27).

En el otro extremo se encuentran los jóvenes, los trabajadores de la incertidumbre y la intermitencia. Sus inicios en la vida laboral

muestra la baja expectativa que tiene la mayoría de la población actualmente empleada, de obtener una pensión para una vejez digna. En este campo es significativa la mayor esperanza de vida para las mujeres, respecto de los hombres, señalando que ésta se da en condiciones de mayor deterioro de la salud.

10 Para un mayor desarrollo de esta problemática, ver: CPC (2007a, 2007b).

están marcados por sus niveles de profesionalización y especialización, por la inexistencia de una moratoria social, que sólo se otorga a un grupo bastante restringido, en general de altas posibilidades económicas y en particular por la noción de inexperiencia que se les atribuye. Acá es necesario distinguir a aquellos jóvenes que se vieron obligados u optaron por no continuar sus estudios universitarios, con los que continuaron su formación y deben compartir sus estudios con el mundo laboral, y aquellos que no lograron acceder a estudios básicos y hacen parte o bien de la economía del rebusque, circunscritos en la categoría informal o están insertos en oficios de la construcción o similares. Es necesario anotar además, que sólo un número reducido de estudiantes logran acceder a la universidad pública.

El caso de los supermercados es un ejemplo representativo para ilustrar esta referencia al empleo juvenil y las exigencias de flexibilización y adaptación. La investigación realizada por Valencia y Celis (2005) señala detalladamente cómo estos supermercados prefieren contar con jóvenes estudiantes universitarios para realizar el trabajo de empacadores contratados a su vez en la figura de precooperativas o cooperativas de trabajo asociado, evitándose responsabilidades laborales del tipo prestaciones sociales y salarios, y cómo en esta lógica se va instaurando un modelo que busca la precariedad del empleo juvenil, susceptible de ser reproducido en diferentes esferas de la vida laboral. En este estudio los investigadores señalan cómo los supermercados nacionales, en el caso particular de Éxito, copia de grandes supermercados extranjeros (Wal-Mart), la forma de deslaboralización de los empacadores y, bajo la supuesta consideración de encontrar en el joven trabajador-estudiante un sujeto flexible y poco conflictivo, los obliga a vincularse a la figura de cooperativas de trabajo asociado, para reducir costos laborales y poder competir con los supermercados extranjeros.

La figura de flexibilidad vinculada a la condición juvenil se torna más evidente cuando sabemos que los jóvenes empacadores antes de 1998 tenían contratos con el supermercado Éxito y recibían un sueldo un poco superior al salario mínimo vigente y, como una respuesta a la competitividad que demanda la presencia en el país de nuevas cadenas de supermercados extranjeros, el primer lugar de ajuste en costos recayó en los más flexibles, los jóvenes. Este ajuste viene acompañado de una política empresarial que hasta entonces no estaba muy definida, y que consiste en darles preferencia a la vinculación como empacadores a jóvenes universitarios con los cuales, bajo el argumento de colaborar con sus estudios, mediado por la necesidad que tienen aquellos de recursos económicos, la exigencia

de vincularse a una cooperativa de trabajo asociado, con mínimas garantías laborales, no demandaría mayor discusión. Esta deslaboralización viene acompañada además de una serie de consignas retóricas que invitan al joven a solidarizarse con el almacén a fin de evitar su quiebra, para que el supermercado pueda seguir dándoles oportunidades a otros jóvenes que desean estudiar.

La retórica de las oportunidades como una forma de vaciar de contenido y obligación la figura del trabajo juvenil, en el caso de los estudiantes, se convierte en un elemento central del análisis que permite observar cómo al joven, bajo el pretexto de ayuda a su formación profesional, se le exige renunciar a sus derechos, de tal forma que el mercado va incorporando aproblemáticamente la noción de que el trabajo para los jóvenes es parte del proceso formativo y, como tal, carece de las formas legales del derecho.

El joven investigador Díez, partiendo de su propia experiencia laboral al respecto señala lo siguiente “Hace dos semestres, cuando recién cumplí los 26 años comencé a trabajar en docencia universitaria. Si bien desde los 18 años he tenido distintos trabajos —uno de ellos como empacador de supermercados— sólo siendo docente me encontré con que algunos y algunas de mis colegas de trabajo reaccionaban con asombro al conocer mi oficio. Igual sucedía con familiares, amigos, funcionarios y personas con quienes interactuaba en el ámbito universitario [...]. En contraste con lo anterior, cuando trabajé como empacador nunca encontré señal de asombro ni en mis compañeros de labor ni en mis familiares o conocidos. A nadie le parecía extraño que siendo joven tuviera empleo precario, cuya principal remuneración fueran las propinas de los clientes.” (Díez, 2007) Y retomando su experiencia Díez afirma “[...] la asociación entre joven y trabajo precario se asume socialmente como normal, mientras que el vínculo entre joven y trabajo relativamente estable y con estatus elevado es visto como irregular o fuera de los común” (2007).

Ahora bien, la pregunta por el trabajo decente para los jóvenes estudiantes se torna más problemática si se considera que, en cierta forma, para los teóricos de la juventud, e incluso desde una visión oficial, el joven debería estar haciendo uso de una moratoria social para que pueda cualificarse; sin embargo, esta situación resulta irónica en jóvenes cuyo escenario económico los obliga a compartir el estudio con el trabajo. En esta misma dirección, para poder conciliar estudio y trabajo deben ingresar a procesos flexibles pues la universidad, al menos en su parte pública, está pensada para aquellos que no trabajan (basta mirar los horarios en los que imparten sus cursos) y vinculado a lo anterior, se asume que, en la

demanda juvenil de tiempos flexibles, la mejor respuesta es la acomodación de formas precarizadas semánticamente resignificadas para ofrecerle al joven la noción de ayuda sin mayores obligaciones. A esto habría que sumarle el artificio retórico de la supuesta pérdida de subordinación, el desprestigio de las organizaciones sindicales y las anacrónicas formas de estabilidad. Son ilustrativos los eslóganes que empiezan a construirse alrededor de estas figuras:

“Somos más de 2.500 jóvenes empacadores que conformamos las empresas cooperativas [...] trabajamos medio tiempo y el otro medio lo dedicamos a estudiar. De esta manera podemos progresar.” “Somos dueños y trabajadores de nuestras propias cooperativas, nos capacitamos y nuestros horarios se ajustan a los compromisos académicos [...] los clientes nos agradecen nuestro servicio con sus propinas y hacemos parte del programa de trabajo juvenil más importante del país” y resaltan “¡Somos felices y nos encanta servirle!”.

Es significativo el uso de imágenes en las que se ven como los propios dueños de las cooperativas y la posibilidad de quebrar las viejas tradiciones del patrón. Una imagen resaltada y remarcada culturalmente, que proyecta en los jóvenes su ideal de energía y destreza en la obligación de convertirse en empresarios dueños de su destino laboral, a la vez que se les transfiere la responsabilidad de encontrar salidas a lo que en este caso particular el Estado no ha logrado, el tema del desempleo.

Contrasta con lo que señala la investigación de Bedoya y Caruso: “Parte de la problemática a ese respecto, radica en que los miembros de las CTA y las Precooperativas aunque son verdaderos trabajadores no se les reconoce sus derechos. Las cooperativas de trabajo asociado al repartir entre sus miembros las ganancias y las pérdidas, ponen en desventaja a sus asociados inmersos en el mundo laboral ligado a la competencia por contratos de trabajo, lo cual hace que se dificulte pagar una compensación regular” (2006; 199)

Por otro lado, la investigación realizada por Farné (2006) frente al mercado de trabajo de los profesionales colombianos señala: “En los últimos tres años, mientras que los ingresos laborales de los trabajadores colombianos con niveles de estudios de bachillerato y primaria han aumentado, aquellos de los profesionales han manifestado una evidente tendencia a la baja que se acentúa pasando a considerar, en el orden, al sector público, al privado y a los trabajadores por cuenta propia. Este resultado, más que atribuirse a un contemporáneo exceso de oferta sobre la demanda de trabajadores calificados¹¹ parece más bien ser determinado por asimetrías en el poder de negociación de los participantes en el mercado de

trabajo y por los incrementos impositivos, tanto tributarios como de seguridad social, que han caracterizado los últimos años de nuestro análisis y que han afectado en un mayor grado a los trabajadores de ingresos (es decir, educación) medios-altos y en especial a los trabajadores independientes de ingresos medios-altos”¹² (Farné, 2006: 16-17).

Bauman, refiriéndose a la depresión como condición mental angustiada y discapacitadora, afirma que los jóvenes de la generación X, (aquellos que nacieron en los setenta y años posteriores), conocen estas dolencias antes ignoradas y establece que uno de los diagnósticos más usados es el desempleo, específicamente, el precario panorama laboral para quienes finalizan los estudios, que considera como un escenario cuya preocupación por aumentar beneficios se hace sólo mediante el recorte de costos laborales y suprimiendo ventajas de la creación de nuevos empleos. Posteriormente afirma: “[...] una de las recomendaciones que más suele hacerse entre tanto a los jóvenes, es que sean flexibles y no especialmente quisquillosos, que no esperen demasiado de sus empleos, que acepten los trabajos tal como vienen, sin hacer demasiadas preguntas y que se los tomen como una oportunidad que hay que disfrutar al vuelo y mientras dure, y no tanto como un capítulo introductorio de un proyecto de vital, una cuestión de amor propio y autodefinición, o una garantía de seguridad a largo plazo” (2005: 22-23).

El autor hace la salvedad de estar hablando de jóvenes en un contexto de países desarrollados. En nuestro contexto, debemos tener otras consideraciones, como la dificultad real que encuentran los jóvenes para acceder a la educación superior, cruzada con el discurso cultural que en forma de amenaza les traslada a los jóvenes la carga de ser distintos a sus padres para no morir en una fábrica

11 De hecho, entre 2002 y 2005 en las cabeceras urbanas colombianas la ocupación profesional creció al 11% anual y en el sector privado los asalariados profesionales lo hicieron al 11,9%; la población en edad de trabajar sólo creció al 10% anual promedio.

12 Sin la pretensión de ser exhaustivos, en seguida damos algunos ejemplos de medidas que han afectado los ingresos netos de los trabajadores por cuenta propia a partir del año 2003: la reducción del monto de ingresos por encima de los cuales tienen la obligación de hacerse retenedores del IVA de 100 a 60 millones de pesos anuales, la introducción de la obligación de cotizar a pensiones, el aumento del porcentaje de aportes a las mismas (de 13,5% a 15% en 2005 y 15,5% en 2006), la obligación de cotizar con destino a la seguridad social sobre un 40% del valor del contrato de prestación de servicio (cuando antes era suficiente cotizar sobre el valor de dos salarios mínimos).

en trabajos mecánicos o repetitivos. Esta situación ubica a los jóvenes en un escenario complicado: por un lado una incipiente o nula formación profesional que los obliga a tomar empleos precarios y a transitar flexiblemente por ellos en una búsqueda continuada por un empleo mejor que les permita desarrollar proyectos personales y, por otro lado, el afán por escapar a una sentencia de trabajo fabril como castigo.

Ahora bien, si contrastamos las aspiraciones de trabajo decente presentadas por Egger y Sengenberger (2001) con los casos anteriormente señalados, es evidente que el trabajo en estas condiciones está lejos de representarse como un concepto de decencia, incluso retomando la sesgada visión que supone que el aumento de los ingresos traería, en sí mismo, un carácter de decencia. Los casos anteriores evidencian que las formas de entender hoy la flexibilidad, además de la pérdida sustancial de derechos laborales, trae consigo una disminución notable de ingresos.

Sin embargo, el trabajo decente, en conjunto, no es simplemente una obligación moral de los estados o una intención de buena voluntad de los empresarios. Sus contenidos están inscritos en los objetivos mismos de las naciones aceptados por un gran número de países y por lo tanto es menester que dichos objetivos estén siendo impulsados e incorporados en las agendas políticas de los gobiernos. Estos objetivos no son otra cosa que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de Principios Fundamentales y Derechos al Trabajo de la OIT, los compromisos contraídos en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros. Por lo tanto, impulsar la concreción del trabajo decente en cualquiera de los espacios laborales, así éstos tengan formas disímiles, no supone un compromiso nuevo de los estados a los que históricamente se han adscrito. Este enfoque como tal, posibilita integrar estos compromisos y hacer viables sus realizaciones.

Este compromiso exige de los estados una voluntad política que los materialice, una voluntad que los demande, teniendo en cuenta las diversidades de distinto tipo en las que se encuentran, la adaptación de enfoques de desarrollo basados en los derechos y la consolidación de políticas de pleno empleo, de inclusión en el mercado laboral, combinadas con organización del buen desempeño en el trabajo y la ampliación de la protección social y el diálogo social sostenido.

Al respecto los autores mencionados señalan “[...] las políticas de pleno empleo exigen que se preste mayor atención a la interac-

ción entre el crecimiento económico y las políticas de crecimiento sectorial balanceado, según tamaño de las empresas y la tecnología que usan, de modo de lograr una más alta y sostenida demanda laboral, especialmente de personal no capacitado en el caso de los países de bajos ingresos” (Egger y Sengenberger, 2001: 43). Es importante orientarse a los trabajadores, considerados no calificados, como centro de estas políticas; sería una manera de contrarrestar las amenazas permanentes de expulsión del mundo laboral y evitar los abusos sin límite apoyados en las necesidades de sobrevivencia.

Para hacer viables estas políticas es necesario evidenciar que la materialización del trabajo decente no es solo una demanda reivindicativa de derechos, que por supuesto, debe seguir siéndolo, sino que éste contribuye a sostener el rendimiento y la competitividad de las empresas: “[...] diferentes estudios han demostrado que la gran desigualdad de ingresos es contraproducente al crecimiento, por varios motivos, ya que reduce el ritmo de crecimiento del empleo, restringe el acceso a la educación y orienta a la demanda de consumo hacia las importaciones encauzando el gasto fiscal hacia inversiones improductivas entre otras cosas” (Egger y Sengenberger, 2001: 38). Señalan además los autores, que la negociación colectiva, al disminuir la disparidad salarial, favorece logros sociales y que las instituciones laborales fuertes que impulsan el respeto por los derechos laborales, disminuyen niveles de conflictividad (2001: 38).

De igual forma estos autores, apoyados en su papel de asesores de la OIT y en los estudios realizados, han mostrado que cada vez más empresas han empezado a reconocer que la organización laboral, en la cual se incluyen horarios de trabajo, participación en toma de decisiones, incentivos financieros, seguridad del trabajo, oportunidades de formación dentro de la jornada laboral y protección social, son políticas que mejoran la productividad laboral y por tanto la eficiencia y competitividad empresarial (Egger y Sengenberger, 2001: 47).

Del mismo modo han destacado los estudios de la OIT que la alta inversión en educación y formación ha demostrado ser una estrategia determinante del crecimiento y la competitividad. Esto supondría, por lo tanto, replantear las formas de empleo que se vienen consolidando para los jóvenes y encontrar formas flexibles decentes que posibiliten sincronizar los esfuerzos de formación con el trabajo o las garantías de una moratoria social más amplia para quienes sólo desean estudiar, prorrogando el ingreso al mundo laboral y estableciendo políticas claras de reconocimiento del trabajo juvenil.

Para terminar, es pertinente retomar a los dos autores con las siguientes consideraciones que se revelan bastante ilustrativas en el

caso colombiano: “[...] algunos países han tenido gran crecimiento, pero éste no se ha visto reflejado en los niveles de vida del pueblo. Una explicación clásica es el libre comercio, que asegura una eficiente distribución de factores con la consiguiente alta tasa de crecimiento. Ahora, si bien se admite que los mercados ciertamente influyen, tampoco son la explicación completa. Las instituciones, con sus normas y reglamentos y sus políticas, también juegan un papel importante. Y esto tiene relevancia directa sobre el tema de trabajo decente” (Egger y Sengenberger, 2001: 52-53).

BIBLIOGRAFÍA

- Amarante, Verónica, Rodrigo Arim y Mauricio Santamaría 2005 “Los efectos de la reforma laboral de 2002 en el mercado laboral colombiano”, en: *Perfil de Coyuntura Económica*, N° 6, diciembre, Medellín, Universidad de Antioquia.
- Aricapa, Ricardo 2007 “Las cooperativas de trabajo asociado en la agroindustria de la palma africana: desierto verde y degradación laboral”, en: *Documentos de la Escuela*, N° 62, Medellín, Escuela Nacional Sindical.
- Aricapa, Ricardo 2006c “Las cooperativas de trabajo asociado en el puerto de Buenaventura: caos y degradación laboral”, en: *Documentos de la Escuela*, N° 59, Medellín, Escuela Nacional Sindical.
- Aricapa, Ricardo 2006b “Las CTA del sector azucarero: ¿flexibilización o salvajismo laboral?”, en: *Cultura & Trabajo*, N° 69, Medellín, Escuela Nacional Sindical.
- Aricapa, Ricardo 2006a “Las cooperativas de trabajo asociado del sector azucarero: ¿flexibilización o salvajismo laboral?”, en: *Documentos de la Escuela*, N° 58, Medellín, Escuela Nacional Sindical.
- Bauman, Zygmunt, 2005, *Vidas desperdiciadas: la modernidad y sus parias*, Buenos Aires, Paidós Estado y Sociedad 126.
- Bedoya, Rocío y Natalia Caruso 2006 “Hacia un balance de las cooperativas de trabajo asociado”, en: *Ensayos Laborales*, No. 15, Medellín, Escuela Nacional Sindical.
- CEPAL.2005 *La inversión extranjera en América Latina y el Caribe 2005*, Santiago de Chile, Naciones Unidas.
- Confederación de Pensionados de Colombia (CPC) 2007a “Análisis, posición y desarrollo de la situación actual del pensionado colombiano y el adulto mayor en el enfoque de la seguridad social”, ponencia presentada a la 96ª Conferencia Internacional del Trabajo, 30 de mayo al 15 de junio de 2007, (s.e.).
- Confederación de Pensionados de Colombia (CPC) 2007b “En Colombia no existe trabajo decente”, ponencia presentada a la 96ª Conferencia Internacional del Trabajo, 30 de mayo al 15 de junio de 2007, (s.e.).
- CUT Brasil, Congreso de la CUT. En: <<http://www.unesco.org.uy/shs/docspdf/correosindical/CSLAtematico8.pdf>>, acceso febrero 3 del 2008.
- Díez, David, 2007, “Juventud, género y trabajo. Una mirada a formas de empleo juvenil en Colombia”, en: *Controversia*, N° 188, Bogotá, CINEP, Fundación Centro de Investigación y Educación Popular.
- Egger, Philippe y Wernes Sengenberger, 2001 “Problemas y políticas de trabajo decente”, en: *Boletín Cinterfor*, N° 151. En: <<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/pdf/eggseng.pdf>>, acceso 2 de agosto, 2008.
- Farné, Stefano, (dir.) 2006, “El mercado de trabajo de los profesionales colombianos” en: *Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social*, N° 9, agosto, Bogotá, Universidad Externado de Colombia.
- Herrera Valencia, Beethoven (dir.) 2007 *Evaluación de la reforma laboral (ley 789 de 2002)*, Bogotá, marzo, Centro de Investigaciones para el Desarrollo, CID, Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas.
- Gaviria, Alejandro 2004 *Ley 789 de 2002: ¿funcionó o no?*, Bogotá, CEDE, Universidad de los Andes.
- IIEL, Instituto Internacional de Estudios Laborales 2002, *Material pedagógico sobre trabajo decente*. IIEL.
- Lanari, María Estela, “Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición en el marco del Proyecto PNUD 04/034”. En: <[http://www.trabajo.gov.ar/left/biblioteca/files/estadisticas/07trabajo decente.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/biblioteca/files/estadisticas/07trabajo%20decente.pdf)>, acceso agosto 5 del 2008.
- López, Hugo, Remberto Rhenals y Elkin Castaño 2005 “Impacto de la reforma laboral sobre la generación y calidad del empleo”, en: *Cuadernos de Protección Social*, N° 1, noviembre, Bogotá, Ministerio de la Protección Social.
- Ministerio de la Protección Social 2006 *Informe de actividades 2005-2006. Informe cuatrienio 2002-2006 al Honorable Congreso de la República*, Bogotá, Ministerio de la Protección Social, República de Colombia.

- Ministerio de la Protección Social. Fondo de Riesgos Profesionales.
En: <<http://www.minproteccionsocial.gov.co>>, acceso agosto 2 del 2008.
- Núñez, Jairo 2005 *Éxitos y fracasos de la reforma laboral*. Ministerio de la Protección Social.
- Proexport Colombia. *Reporte de Inversión Extranjera Directa 2006*, Bogotá, 2007.
- Ramírez Madrid, Margarita 2006, "Sectores económicos: estructura económica y laboral", en: *Observatorio de los Derechos del Trabajo*, N° 8, agosto, Medellín, Escuela Nacional Sindical.
- Sennet, Richard, 2000 *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.
- Somavia, Juan 1999 Conferencia Internacional del Trabajo 87ª reunión, 1-17 de junio de 1999.
- Urrea Giraldo, Fernando 2007 "La rápida expansión de las cooperativas de trabajo asociado en Colombia. Principales tendencias y su papel en algunos sectores económicos", en: *Controversia*, N° 188, julio, Bogotá, CINEP, Fundación Centro de Investigación y Educación Popular.
- Valencia Oliveros, Nelcy Yoly y Juan Carlos Celis, 2005, Estudio sobre Hipermercados, (s.e.), Medellín, Escuela Nacional Sindical.