

**COLOMBIA FRENTE A LOS NUEVOS PARÁMETROS DE LA
GLOBALIZACIÓN EN EL ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL: EL ABORDAJE
DE LAS RELACIONES DE TRABAJO DENTRO DE LOS NEGOCIOS
INTERNACIONALES, LA FLEXIBILIZACIÓN DE LA MANO DE OBRA Y SUS
IMPLICACIONES.***

*Claudia Andrea Vasco Del Río***

Grupo de investigación: GISOR

Línea de investigación en Derecho Privado

Resumen

Este artículo es una reflexión abordada desde el área del Derecho Laboral con la finalidad de establecer cuáles son los motivos para que se gesten en su interior una disminución radical de los derechos de los trabajadores, pues se permite una desvalorización de los beneficios de índole legal y se atenta contra los tres elementos del contrato de trabajo, así la liquidación y pago de las prestaciones sociales son anuladas en forma permanente al parecer para disminuir el pago de cargas jurídicas.

* Artículo producto de la investigación del mismo título desarrollada por la autora entre enero y junio de 2009 como miembro del grupo de investigación GISOR de la Corporación Universitaria Remington en la línea de Derecho Privado

** Abogada de la Universidad de Antioquia, especialista en Derecho Privado de la Universidad Pontificia Bolivariana, Docente de la Corporación Universitaria Remington y de la Universidad de Antioquia, asesora en el área Laboral. Correo electrónico: claudia.vasco@remington.edu.co

Conforme parámetros de integración y globalización, figuras ellas que se consagran en tendencias actuales, que el mundo respalda y a las cuales se les da plena acogida. Se analizan, entonces, la influencia que el ordenamiento jurídico colombiano recibe de la comunidad internacional y las transformaciones que se han gestado en materia del manejo de la mano de obra y cómo, en algunas ocasiones, se permite la flexibilización del trabajo y con ella la pérdida de beneficios laborales.

Se propone, conforme a lo establecido, observar y realizar la respectiva crítica de la reforma efectuada al Código Sustantivo del Trabajo, por medio de la Ley 789 de 2002. De igual forma, establecer si a pesar de las estrategias actuales promovidas por el Gobierno Nacional, tratar de conformar vínculos estables, fuertes, eficaces y productivos con los demás países, se originó en Colombia una flexibilización de las condiciones laborales que afecta en forma drástica la situación real de trabajo en la sociedad.

Palabras clave: Globalización, reforma laboral, contrato de trabajo, flexibilización y crisis económica.

Abstract

This article is a reflection approached from the area of labor law, in order to establish what are the motives or reasons, to be geste your interior a dramatic decline of workers' rights, which allows a devaluation of the benefits legal nature and violates all three elements of the employment contract, where the settlement and payment of social benefits are permanently revoked and is based on false reasons given by those who manage the means of production and want to save their act payment of legal charges.

It is proposed, as stated, the respective observe and critique of the reform Substantive Labor Code, through Law 789 of 2002. Similarly, to establish whether despite current strategies promoted by the national government, trying to form stable bonds, strong, efficient and productive with other countries, originated in Colombia more flexible working conditions that dramatically affect the actual situation of labor in society.

Key words: Globalization, labor reform, labor contracts, flexibility and economic crisis.

1. INTRODUCCIÓN

El Derecho al Trabajo es parte fundamental del desarrollo de una sociedad, interviene en innumerables escenarios y en ellos establece parámetros tanto de índole individual como colectiva, es un derecho innegablemente humano que debe ser protegido ante cualquier vulneración. El trabajo envuelve en sí mismo varias características, es un principio, un deber y un derecho, reconocido no solo por la Constitución de 1991 sino también por normas de carácter internacional. Se promueve, con esa normativización, una labor desarrollada bajo postulados de dignidad humana, que respete la actividad de las personas y que trate al trabajador en esa gestión como individuo acreedor de beneficios y prerrogativas, marcándose de paso un límite a los abusos por parte de los empleadores y estableciéndose sanciones ante las vulneraciones del derecho del trabajo.

La internacionalización del Derecho Laboral no es una tendencia nueva, son varios los años de luchas obreras para la consecución de beneficios a favor de los trabajadores y la creación de la consciencia universal de que esa materia es vital en el desenvolvimiento de las naciones y que son ellas, precisamente para la obtención de estándares elevados de calidad, las que deben impulsar las normas internas para la protección adecuada del derecho humano al trabajo.

Las economías globales dependen –porque ello es inevitable- del desarrollo del Derecho Laboral pues son las personas quienes suministran la fuerza para el impulso de las operaciones mercantiles y financieras y esto hace necesario, para

su ejecución, la determinación de mecanismos jurídicos coherentes que permitan unas garantías mínimas al trabajador como la parte más débil en la relación laboral y que protejan a éste de ultrajes, violaciones y vejámenes efectuados por el empleador. El Derecho Internacional del Trabajo juega un papel fundamental para el cumplimiento de tal objetivo pues consagra un marco de beneficios mínimos que deben ser respetados por todos para que las negociaciones privadas del trabajo se gesten bajo esas premisas.

Así las cosas, se pretende con este escrito dar una mirada reflexiva a la situación actual del Derecho Laboral en el país, mirar cómo la tendencia a adoptar modelos de Globalización, internacionalización e integración marcan el desenvolvimiento del trabajo en Colombia pretendiendo así, mediante las políticas asumidas, estar a la par de las nuevas exigencias de competitividad, ser parte activa de los mercados y lograr, a través de la ejecución de la economía, una posible mejoría de las condiciones financieras de la región. De igual forma, el artículo desarrollado quiere, conforme a lo anterior, determinar si en el alcance de las ambiciones mercantiles se contraría el Derecho al Trabajo y resultaría permisible, en algunas ocasiones, la flexibilización de la labor.

Los negocios comerciales ya no son de índole local, ellos trascienden las fronteras e implican un trato especial, ya que las partes involucradas salvaguardan diferentes intereses para la consecución de sus fines y la obtención de los beneficios queridos. Las relaciones de trabajo en esos convenios, tanto de origen nacional como de procedencia internacional, deben respetar los derechos de los trabajadores, promocionando en ellos también una mejoría en sus condiciones y el alcance de una calidad de vida digna.

La técnica de investigación utilizada para el desarrollo del escrito presentado es la documental. Se recolectó información en distintas fuentes: bibliotecas, hemerotecas y ius-cibernética, una vez identificadas las fuentes pertinentes al desarrollo del trabajo se procedió a la selección, lectura y análisis crítico de las fuentes para proceder a la elaboración del informe final.

2. LA GLOBALIZACIÓN: UNA TENDENCIA ACTUAL Y VIGENTE, COLOMBIA PARTE INTEGRANTE DE ELLA.

Las sociedades, a través de los tiempos, han comprendido que es vital e ineludible adherirse a otras para obtener beneficios, ayuda y protección. Por eso las inclinaciones a un territorio aislado son totalmente utópicas y desatinadas. El mundo requiere cada día más una integración de las economías, necesita que los límites creados entre los países caigan y en su lugar nazcan procesos que involucren en forma activa el avance de temas financieros, industriales y comerciales, dándose una difusión de modelos comunes que ayuden a la unificación.

El proceso de la Globalización implica que existan alianzas en la colectividad humana, dándose un intercambio de ideas, cultura, mercados, personas e instituciones, para poder alcanzar la unificación y con ella, supuestamente, verdaderas utilidades y privilegios. Esta tendencia pretende dar un alcance global a diferentes actividades y aspiraciones, lograr que haya en comunidades alejadas no solo por distancia sino también por diferentes circunstancias de índole social, una coincidencia y simetría de criterios. De ahí que se deba afirmar que la Globalización tiene como fin primordial que los mercados se extiendan, que la

integración sea efectiva aprovechando los avances tecnológicos, favoreciendo intercambios de bienes, servicios y capitales¹.

Definitivamente, al darse dicho acercamiento entre los pueblos del mundo, debe haber ineludiblemente una interacción de personas y culturas, así como también negociaciones respecto del manejo de la mano de obra, necesaria para llevar a cabo los procedimientos planteados. Es así como la Globalización no se puede predicar -única y exclusivamente- del ámbito financiero o comercial, ella toca áreas del desarrollo humano y el Derecho no podía - de ninguna forma- ser la excepción.

El mercado libre, es decir aquel que se da entre los países eliminando restricciones y abriendo fronteras, es el resultado de la aplicación de la tendencia de la Globalización. Con la ayuda de los medios masivos de comunicación y de los avances científicos, la comunidad global gesta cambios en las estructuras básicas de su organización, es un proceso general que involucra -en mayor o menor medida- a todas las Naciones, pero que finalmente entraña el predominio del capital sobre el ser humano. Lo relevante aquí, en el libre comercio, es la preponderancia de los mercados, la producción y la riqueza, cediendo los beneficios del individuo, de la comunidad social en general, ante aquella parte de la población que tiene el dominio del poder.

Las consecuencias que se derivan de la implementación del proceso de Globalización son de variado tipo. No se puede negar que dicha tendencia ayuda al fomento del turismo, la migración, la promoción de ciertos derechos del individuo, entre ellos el impulsar la protección de los niños y el cambio del rol de la mujer en la sociedad. De igual forma, hay un progreso en las ciencias, la salud y

¹. MATEUS, Julián Ramiro y BRASSET, David William. La globalización: sus efectos y bondades. p. 66.

la tecnología, pero también hay que aseverar que implica grados altos de circunstancias negativas que inciden en la agravación de problemas sociales o en el nacimiento de nuevas dificultades que afectan el normal desenvolvimiento del país². Hablar de este punto en particular implicaría la realización de otro artículo pues son muchas las cosas que se pueden decir al respecto, solo se quiere realizar un pequeño exordio, para que el lector tenga una comprensión mejor del tema que se quiere abordar, aquel que se refiere a los parámetros de la globalización en el ámbito del Derecho Laboral, cómo son hoy las relaciones de trabajo en nuestro país y cómo han incidido en ellas el comportamiento de integración de los mercados.

Colombia como parte integrante del mundo, siendo país de corte democrático, pluralista y de índole capitalista, aliado incuestionable de los Estados Unidos de América (nación que a pesar de la crisis económica por la que atraviesa en la actualidad sigue siendo potencia mundial), no es extraño a las políticas de globalización y de libre comercio. La economía colombiana también está fundamentada, porque no puede ser la excepción, en algunas medidas que deshumanizan las condiciones de vida del ciudadano. Es evidente, en ciertos casos, la implementación de competencias inadecuadas y estrategias financieras absorbentes de naturaleza global que van en contravía de las necesidades y exigencias locales. Esa manifestación de la Globalización en nuestra jurisdicción se da por el desarrollo de la apertura económica y la liberación de los mercados, exigiendo para su implementación la modificación de normas de orden laboral y la implementación de figuras que viabilizan la contratación de empresas externas (terceros), para la realización de procesos de producción que eran exclusivamente internos, evitando así el pago de mano de obra.

² CASTELLS, Manuel: "The information age: economy, society and culture" *Journal of Sociology*, Nov 1999 v35 i3 pág. 375
"...lo que comenzó como un proceso de relegitimación del estado, mediante el paso del poder nacional al local, puede acabar profundizando la crisis de legitimación del estado nación y la tribalización de la sociedad en comunidades construidas en torno a identidades primarias"

El Estado colombiano, con la finalidad de estar a la par de las tendencias dominantes, dirige sus esfuerzos a implementar las medidas internacionales que se imponen en el manejo de la economía, así como el sistema de responsabilidades contractual. Todo ello buscando una interacción mayor entre el mercado regional y el mundial, realizando un proceso de importación y exportación incrementado que genere para el país mayores rendimientos y avances en la calidad de vida.

Como se indicó, la Globalización no puede ser mirada en un solo sentido. En Colombia, a partir de las gestiones de internacionalización y de integración comercial, se han conseguido varios beneficios para el país. Se pasó de la exclusividad de las ventajas de exportación en el sector del café a extenderlo a otros campos de acción, realizando negociaciones de diferentes productos y servicios que antes se encontraban relegados o que simplemente no tenían importancia alguna, logrando una diversificación de la economía. También se consiguió que empresas extranjeras viraran su mirada hacia el territorio y realizaran negocios de importancia, manteniendo la estabilidad del mercado. Pero del mismo modo hay que manifestar que la práctica de reglas globales, trajo consigo inconvenientes para el adecuado manejo del recurso humano. Se instituyeron parámetros que permiten la flexibilidad laboral y el abuso de los derechos de los trabajadores, se patrocinó con la reforma legal del Código Sustantivo de Trabajo una disminución en el pago de prerrogativas de índole laboral y bajo el amparo de figuras legales (las cuales han sido utilizadas en forma inadecuada), se permitió que la relación de trabajo cediera ante vinculaciones irregulares en las que las personas no tienen derecho a la cancelación de salarios y prestaciones sociales. Situación por la cual se incrementaron en forma increíble

las Cooperativas de Trabajo Asociado, las Empresas de Servicios Temporales y las compañías dedicadas al outsourcing.

En la lucha de mercados, la liberación de la economía y la manifestación de comportamientos que atentan contra la competencia, las partes más desprotegidas son –precisamente- los pequeños y medianos productores, quienes no pueden competir en igualdad de condiciones con las grandes empresas y con los monopolios comerciales; también los trabajadores que ven mermadas sus ganancias y, por supuesto, en forma proporcional su capacidad de endeudamiento, significando que el consumidor final, la mayoría de ese sector, también ve consecuencias negativas porque se encuentran en la parte débil de la relación (o son trabajadores o personas que dependen directa e indirectamente de los primeros). La Globalización, entonces, no es una lucha entre iguales, siempre existirá la primacía de unos sobre otros.

Entre las cosas provechosas que se pueden señalar de la Globalización está el acercamiento a las nuevas transformaciones de la tecnología, se incrementa por ende, al darse contacto estrecho con otras regiones del planeta, el conocimiento y sus áreas de aplicación, se presenta la mundialización de los mercados y se aumentan las posibilidades de negociaciones reales. Pero al mismo tiempo, por los alcances que trae su implementación, puede gestarse debilitamiento del Derecho al Trabajo y el crecimiento de las labores informales, generándose con ello un aumento de la pobreza. Es vital y necesaria la búsqueda de un equilibrio entre esas dos consecuencias.

3. LAS RELACIONES DE TRABAJO Y SU MANEJO BAJO NORMAS INTERNACIONALES

Con todo este proceso de integración comunitaria, es decir de carácter global, se hace necesario para el manejo de los mercados, que se realicen aportes en materia del Derecho del Trabajo. Es incuestionable que el recurso humano es indispensable y fundamental para el desarrollo de la economía, las empresas independientemente de su actividad, requieren para su labor el esfuerzo del hombre.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la máxima corporación que legisla sobre el derecho laboral. Ella, por un lado realiza recomendaciones que no son vinculantes, pero que marcan un derrotero en esta área, sugerencias precisamente que van orientadas a la protección del individuo trabajador; y por otro, crea convenios que son normas internacionales que debe ser ratificadas por los estados miembros, para que hagan parte de la legislación interna.

Cada vez más se van implementando criterios de Derecho Laboral Privado Internacional, regulando relaciones del trabajo de naturaleza individual y colectiva, ya que en los contratos de esta índole se presentan eventos en los que intervienen empresas o trabajadores del extranjero o viceversa, es decir circunstancias que requieren la participación de personal local fuera de nuestros límites regionales. Los conflictos laborales trascienden de esa forma las fronteras, hay desplazamientos para la prestación del servicio de ambos lados, tanto de los demás países hacia Colombia y de acá a otros lugares del mundo. Igualmente, las empresas generadoras de la actividad económica, buscan su expansión geográfica llegando a diferentes sitios del orbe, dándose una interacción entre dos

áreas del derecho privado internacional: el del trabajo y el comercial para conjurar todas aquellas controversias que puedan surgir en el campo de la extraterritorialidad.

La OIT desde su nacimiento, ha ido determinado cuáles derechos son inherentes al trabajador, suscribiendo principios a favor de esa parte débil de la relación contractual, logrado la implementación común de sus convenios, atrayendo a su asociación a diferentes estados como miembros activos y participantes de la normatividad creada. Son variados los logros en materia laboral, los estándares establecidos por la OIT, aquellas medidas para la salvaguardia del ejercicio del trabajo, deben ser respetados por los países que se sometieron a su primacía, incorporando en la legislación interna particular los mecanismos necesarios para observar su aplicación preponderante.

Definitivamente, a partir de la Constitución de 1991, se realizó una exaltación del Derecho Laboral, se establecieron deberes y beneficios de rango superior, así como la inclusión de normas del trabajo de índole internacional, en tanto se determinó que los tratados internacionales, conforme a los artículos 53, 93 y 94 del Estatuto Superior, tendrían el carácter de normas de rango constitucional. De ahí entonces, que todos los tratados ratificados por Colombia sean parte integrante de nuestro ordenamiento, pero además los principios universales y el *ius cogens* no codificado o confirmado por nuestro país también pertenece al bloque de constitucionalidad.

Convenios importantes para la protección de los derechos de los trabajadores, entregados por la OIT y ratificados en debida forma por Colombia, son el 87 y el 98, en ellos se tocan derechos fundamentales del individuo como lo son:

protección de los menores de edad, eliminación del trabajo forzoso y de la discriminación laboral, haciéndose también referencia a derechos sobre las libertades de asociación, derecho sindical y la negociación colectiva, entre otros.

Se busca con la implementación de normas internacionales que los estados, en forma común y consistente, respeten derechos del ser humano, que el trabajo sea considerado como una actividad digna que enaltezca al individuo en la que se dé una primacía de la justicia social y con ella la existencia de una igualdad que permita el desarrollo del hombre en circunstancias de dignidad. Es así como Colombia, bajo esas disposiciones internacionales, ha venido cambiando su legislación interna, tratando de que con ella se procure el avance en materia del trabajo, adoptando medidas necesarias para el respeto de derechos subjetivos. Como Estado miembro de la OIT, independientemente de la ratificación o no de convenios, debe acatar y observar los principios expresados por dicha corporación, eliminando toda vulneración o discriminación proscrita por este ente internacional, diseñando diferentes políticas sociales que permitan en forma real la defensa de las prerrogativas de los trabajadores.

Las normas son preceptos consagrados de un deber ser, ellas no pueden de forma particular en su texto establecer las consecuencias para cada caso, esa es labor que le queda impuesta al juez (supremo director del proceso), quien debe interpretar el alcance de la disposición legal dentro del proceso asignado para dirimir el conflicto generado entre las partes. Las normas determinan simplemente la expresión de supuestos generales y abstractos, con la finalidad de obtener justicia en su aplicación. Los parámetros legislativos de condición internacional, conforme a esa generalidad, son derroteros para la protección de derechos, las normas laborales impuestas por la OIT pretenden establecer un marco de seguridad jurídica en el que se pueda observar cuáles son los deberes, derechos y obligaciones en el ámbito del trabajo.

Hay que tener en cuenta que, a pesar de lo manifestado, son muchas las irregularidades y vulneraciones que en la realidad se dan dentro de las relaciones de trabajo. Tanto en la esfera de las contrataciones laborales internas, como cuando intervine un agente internacional, se originan situaciones reprochables que deben ser conjuradas. Es el Estado el encargado de establecer los mecanismos adecuados y pertinentes para obtener un equilibrio en las relaciones, donde se consiga que la parte débil (trabajador) no siga siendo engañada ni abusada en sus beneficios.

Los negocios internacionales implican, por su sola existencia, la aplicación de un derecho privado internacional adecuado que proteja a la entidad comercial y el desarrollo de su actividad, pero también a las personas que interactúan en ella, incluyendo, por supuesto, a los trabajadores. Que se busquen por parte de los estados mecanismos para evitar la flexibilización de la mano de obra y todos los alcances negativos que ello trae para cada región.

Es por ello que frente a las relaciones del trabajo, se requiere en forma constante un aumento en el esfuerzo por acatar de manera fiel los preceptos jurídicos consagrados. El reto se concreta en que las organizaciones nacionales y supranacionales manejen en forma minuciosa, estricta y atenta todos aquellos mandatos y pautas laborales, evitado con ello el nacimiento de nuevas y variadas crisis económicas a las ya presentadas. El futuro de las negociaciones globales se encuentra precisamente en el ámbito del manejo del recurso humano, se debe buscar para el equilibrio una verdadera justicia social.

Hay que crear la conciencia que las cosas no van a funcionar si se siguen defendiendo criterios de otrora, como lo es esa idea preponderante “el dominio del más fuerte sobre el más débil” pues hoy es innegable la presencia, para algunos sin explicaciones consistentes y para otros con razones contundentes y previsibles, de una crisis mundial que toca a la política, a la sociedad y a la economía, que además trae consigo muchas consecuencias negativas y un efecto de avalancha. Las normas internacionales sobre derechos laborales entrañan, ineludiblemente, para todos los participantes de la producción la responsabilidad social empresarial, es decir que es vital, importante y trascendente en todo momento la aplicación de los principios laborales.

No se puede negar que las multinacionales, los grandes monopolios, los industriales fuertes, en asocio con los dirigentes políticos, buscan mecanismos alternos para eludir las disposiciones legales, ellos sólo cumplen con las formalidades, porque en la realidad se observa el quebrantamiento total de los derechos de los menos favorecidos.

No se trata de fomentar a ultranza una caridad desmedida o la implementación de dispositivos cargados de indulgencia, benevolencia o conmiseración a favor del trabajador. Es simplemente establecer que normativamente –desde el ámbito local como internacional- se encuentran dispuestas las herramientas necesarias para una aplicación correcta del Derecho Laboral. Es necesario tener cuidado con la utilización de dichas disposiciones para que se permita un equilibrio entre los actores de forma tal que los negociantes y productores puedan sacar adelante sus pretensiones con rentabilidad, pero sin disminuir en forma contundente y desmedida las privilegios de los trabajadores. Pero ese definitivamente es el problema: un desnivel entre los sectores comercial y el laboral, una discusión entre políticas del mercado y política social que deja en evidencia la falta de

contención contra la desigualdad y la pobreza que afecta a las sociedades capitalistas.

Es obvio que, desde cualquier punto de vista, se trata de sacar beneficio y utilidad a las ideas de libre comercio. Hay también, bajo la tendencia de la Globalización, una pugna entre los países desarrollados y aquellos que no alcanzan esos niveles, ya que la liberación de fronteras tiene un objetivo primordial que no es otro que el beneficio de las grandes potencias económicas, cediendo el Estado pequeño frente a las pretensiones del más fuerte. Esa defensa de los mercados contraviene las potestades del más débil y fomenta las tensiones al interior de éstos países, se gesta una situación incierta y problemática que amenaza la seguridad y tranquilidad de los estados.

4. REFORMA LABORAL Y LAS LIMITACIONES DE BENEFICIOS LABORALES: ¿UNA REPUESTA PARA LA ENTRADA EN VIGENCIA DEL TLC?

El Tratado de Libre Comercio (TLC) implica un acuerdo de mercado entre países para la negociación a nivel comercial que efectúa excepciones en el pago de aranceles y elimina restricciones con la finalidad de impulsar entre los intervinientes el intercambio bienes y servicios. Con el TLC se pretende que haya incrementos en la economía, que las inversiones se incentiven, todo ello mediante la aplicación de normas comunes a los estados participantes que reglamentan en forma completa los temas que serán de interés para su adecuada aplicación.

La Corte Constitucional en Colombia tiene la función, de manera previa y anticipada, de realizar un estudio de constitucionalidad del acuerdo firmado con

otro país para garantizar que ese tratado se encuentre conforme a los parámetros internos y que no vulnere -de ninguna forma- la Norma de normas. La Alta Corte debe analizar que los principios de la Constitución se encuentren salvaguardados y que el acuerdo, efectivamente, respete el ordenamiento jurídico vigente.

Se busca, con la implementación del TLC, que Colombia pueda participar en las negociaciones internacionales, que los productos y servicios generados en el país se puedan comercializar sin mayores obstáculos en la comunidad global, que ingrese a diferentes regiones trayendo beneficios para nuestra economía. De otro lado, también se tiene la expectativa de que al caer las barreras impuestas en tiempos pasados, se produzca por la reactivación de los negocios, un aumento en el empleo y con ello una mejoría de las condiciones sociales y todo esto porque el TLC implica una relación bilateral: entran productos y servicios del exterior al país originando una competencia de mercados que incide en el precio a favor del consumidor lo que redundará en un aumento del poder adquisitivo en una mejor calidad de vida.

Colombia, con la finalidad de estar a la par de las exigencias mundiales en materia comercial, ha sido parte de varios convenios, acogiéndose a la normatividad establecida en el GATT (Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio). También hace parte de la Organización Mundial del Comercio (OMC) que establece las normas que regulan el libre comercio y con ellas las prácticas que deben imperar en los negocios internacionales.

Hay que tener en cuenta que, para el manejo del tema laboral, hay acuerdos comerciales bajo la figura del TLC que pretenden que empresas del exterior entren a hacer parte activa de la operación mercantil de Colombia. De ahí que se exija,

por parte del Estado interesado, modificaciones a las normas que en materia del trabajo laboral imperan en nuestro país.

Es evidente, desde cualquier punto de vista, que no se puede hablar de políticas del mercado sin tener que tocar elementos del Derecho del Trabajo. Son las personas quienes ponen en práctica todos los lineamientos dados para la gestión comercial, es la fuerza humana quien puede concretar las ideas establecidas para la actividad financiera. Por eso la importancia de la interacción de esos dos derechos, del comercial con el laboral y es por eso mismo, por las implicaciones financieras que tiene, que se busca por parte de las empresas la disminución de la carga laboral y de todas las prestaciones que ello implica.

La Ley 789 de 2002, conforme al momento histórico en el que se gesta, es una respuesta para el allanamiento del terreno a favor de los intereses comerciales de las empresas. Con esta normatividad se realizaron ajustes en varias materias laborales, se modificó el horario laboral y el pago de horas extras, las indemnizaciones por despido injusto también fueron disminuidas y la sanción moratoria por la falta de pago (Artículo 65 del C.S.T.), también sufrió modificaciones.

Incuestionablemente el trabajador Colombiano vio disminuidos sus beneficios laborales con la reforma laboral, fue con el inicio de la negociación del TLC con Estados Unidos de América (con la finalidad de que entrara en vigencia el mismo), que se produjeron tales modificaciones, que buscaron que las relaciones del trabajo internas se ajustaran - en alguna medida- a las implementadas en el exterior.

Colombia pasó de tener un horario ecuatorial, donde los días y las noches duran 12 horas respectivamente, a tener un horario especial. De ahí que no se pueda hablar, dentro de la normatividad establecida hoy, de jornada laboral diurna sino de jornada ordinaria, ya que se extendió más allá del día la faena hasta las horas de la noche, disminuyéndose notablemente los beneficios entregados a los trabajadores, porque la remuneración por el trabajo nocturno ya no se haría de la misma forma y las horas extras también tendrían su correspondiente desmejora.

La legislación laboral interna no contraría las disposiciones internacionales, está adecuada además a parámetros constitucionales, la crítica que se hace a ella es que se propicie la rebaja de beneficios que fueron el producto de una lucha obrera de años. Que hay que tener en cuenta que el trabajador colombiano, aquel que está bajo la remuneración de un mínimo, es una persona carente de recursos y se encuentra en estado de indefensión, lo que gana no es suficiente para su adecuado desarrollo. De igual forma, la mayoría de individuos vinculados, que hacen parte de la fuerza laboral, no son remunerados de acuerdo a sus capacidades y preparación. A todo ello se le debe agregar, porque así se determinó en la ley, una desmejora sustantiva de los beneficios concedidos.

Y es que se ha olvidado que la internacionalización, realizar procesos de integración y el desarrollo de los mercados, no pueden ir en contravía de la sociedad. El derecho al trabajo requiere que se hagan consideraciones tanto de índole comercial como de carácter humanístico, que se pueda lograr - precisamente para alcanzar un Estado Social de Derecho - un equilibrio entre las relaciones empleador - empleado.

Es verdad que Colombia debe realizar concesiones para la internacionalización de sus normas. El derecho al trabajo debe permitir vínculos de cooperación con otros países, pero también debe estar ajustado a la realidad de las circunstancias internas comparadas con las del exterior. No se puede equiparar la remuneración de un trabajador de Estados Unidos y el poder adquisitivo de su moneda con la que recibe un nacional y el respectivo poder adquisitivo del peso, definitivamente hay una diferencia grande entre los dos y será siempre el primero el más favorecido con las condiciones de trabajo.

La reforma laboral de 2002 es la respuesta irrefutable a la negociación del TLC con Estados Unidos, con ella se legalizaron rebajas de los derechos laborales y se propició, para algunas empresas, el paso a una figura denominada “dumping social”, que es la obtención de precios radicalmente bajos por mal pago de los trabajadores. Y es que al disminuir las pocas prerrogativas de los empleados, así sean amparadas bajo el manto de la legalidad, provoca que aquellas empresas grandes o entidades financieramente fuertes produzcan bienes y servicios a costos muy bajos, sacrificando inevitablemente las condiciones laborales y sociales mínimas y vitales para el desarrollo del ser humano.

La competitividad es un elemento fundamental en la globalización, es obvio que la forma de obtenerla en la actualidad es con desmedro y deterioro de las condiciones del trabajo. Se considera que la única manera de conseguir el progreso e impulso económico es a través de la disminución –cada vez más- de las estipulaciones laborales. El común de los hombres tiene como único patrimonio su fuerza laboral, si cada vez se reducen las remuneraciones en el ejercicio de dicha actividad, es imposible la mejoría de condiciones de la región. Se olvida que esa opción es peligrosa y contraproducente, que dejar a las personas sin poder adquisitivo, sin las posibilidades de mejorar su situación actual

hará que, en algún momento, aquellos que detentan los medios económicos y el poder vean también su estado debilitado.

Hay que buscar que el TLC que Colombia suscriba, independientemente de quién sea la contraparte, marque una referencia para la reactivación de la economía, respetando derechos laborales y concediendo un equilibrio entre la producción y la mano de obra, que se promoció así el crecimiento sostenible de la riqueza, mejorándose los esquemas del trabajo. No se puede permitir que el libre comercio esté en pugna directa con los derechos laborales, cada uno debe trabajar en beneficio del otro, para obtener un incremento del nivel de vida.

La reforma laboral, ley 789 de 2002, en su aparte de modificación de las prerrogativas del trabajador (como son horas extras, despido injusto y la ampliación de la jornada ordinaria de trabajo), es inapropiada porque con ella se promueve el comercio a través del debilitamiento del derecho laboral interno. No se observa que ese estatuto normativo hasta el momento haya tenido, en ese tema en particular, un avance significativo, por el contrario se ve que la calidad de la labor fue reducida, que la generación de empleos no aumentó y se permitió la flexibilización del trabajo³. En contraposición sí se puede afirmar que la reforma acrecentó las utilidades de las empresas grandes, ayudó a su expansión y crecimiento, ellas se han aprovechado de la disminución de beneficios y con ello han promovido sus ingresos, se mermaron los costos laborales y también se fomentó el despido de trabajadores antiguos, por ser más favorable la indemnización.

³ECHAVARRÍA, Juan José. Flexibilización Laboral, crecimiento y empleo en Colombia. Conferencia dictada en marzo de 2001.

5. OTRAS FORMAS DE TRABAJO: SUS IMPLICACIONES EN EL ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL E INCIDENCIA EN LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL⁴.

Es definitivo que en Colombia, en los últimos tiempos, se han incrementado otras formas de trabajo distintas a la tradicional basada en el contrato laboral. Por medio de esas figuras algunas empresas bajo parámetros de una falsa legalidad, han promovido la flexibilización del trabajo, con la finalidad de conseguir mayores resultados económicos y un crecimiento de sus finanzas a costa de derechos propios de las personas.

Las intermediaciones laborales están al orden del día, la moda y costumbre es que las empresas utilicen a terceros para la contratación de las personas que les suministraran la mano de obra, para evitarse obviamente el pago de prestaciones sociales y no tener ninguna carga en materia laboral. A pesar de que está prohibida la intermediación laboral por parte de las Cooperativas de Trabajo Asociado (Decreto 488 de 2006), se sigue presentando esa situación, sin que se reconozcan a la persona enviada a trabajar con un tercero los beneficios estipulados en el Código Sustantivo del Trabajo.

Las personas que conforman las cooperativas de trabajo asociado⁵, tienen la calidad de asociados, son los dueños de esa asociación, quienes bajo el principio

⁴VASCONCELOS PORTO, Lorena. Flexibilización laboral y desempleo: la reciente polémica por la ley del primer empleo en Francia. En: Oasis, no. 12. p. 168 “Es común afirmar que las elevadas tasas de desempleo en el capitalismo actual tienen carácter estructural, pues los recurrentes y profundos cambios en las últimas décadas del siglo XX y que perduran en el actual siglo: las innovaciones tecnológicas, el proceso de reestructuración empresarial y la acentuación de la competencia, también en el plano internacional. Este pensamiento ha ejercido gran influencia en los países occidentales, induciendo a la formulación de reformas en el área laboral, invariablemente en el sentido de flexibilizar el derecho del trabajo.”

⁵ El artículo 59 de la ley 79 de 1988 señala que: “En las cooperativas de trabajo asociado, en que los aportantes son al mismo tiempo los trabajadores y gestores de la empresa, el régimen de trabajo, de previsión, seguridad social, y

de la igualdad y libertad crean normas para auto-regularse, pactando las reglas que gobernarán sus relaciones por medio de estatutos y reglamentos. Significando que aquí no hay trabajo dependiente o bajo la subordinación de un empleador, por tal motivo a los asociados de las cooperativas no se les aplica las normas del Estatuto Laboral.

Todas las decisiones judiciales en que se ve involucrada una Cooperativa de Trabajo Asociado, sin importar la calidad o naturaleza de la autoridad que la emite, se apoyan para su determinación en la Sentencia C-211/00, por lo que se deduce que ésta es la más importante, es la matriz y de la cual las demás se desprenden.

Conforme a la jurisprudencia presentada en la materia, las cooperativas de trabajo asociado tienden a realizar actos que permiten la pérdida de su naturaleza, ya que ellas desvían el objeto para la cual fueron creadas y promueven la vulneración de principios y normas de índole laboral, creando para sí y para la empresa cliente, a la cual prestan sus servicios, una responsabilidad frente al incumplimiento. Se permite con este actuar la disminución de beneficios de los asociados, se promueve la intermediación y se debe predicar de las vulneraciones una responsabilidad solidaria de los que participan o se favorecen de ella, de aquellos que abusan sin sentido ni razón de los derechos de los trabajadores, porque esas personas que pertenecen a la Cooperativa y reciben órdenes, que deben prestar personalmente el servicio y además cobran una remuneración por la labor realizada, deben ser acreedores a un salario, a todas y cada una de las prestaciones sociales y demás beneficios laborales.

compensación, será establecido en los estatutos y reglamentos en razón a que se origina en el acuerdo cooperativo y, por consiguiente, no está sujeto a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes y las diferencias que surjan se someterán al procedimiento arbitral previsto en el título 23 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..."

Las prácticas ocultas en derecho laboral son constantes, parece ser que la tendencia y proclama es la de defraudar intereses laborales, pagar lo menos posible por la prestación del servicio y mantener políticas evasivas del derecho del trabajo. Predominan figuras bajo apariencias legales que frustran situaciones reales, se quiere reducir cargas laborales y rebajar el pago por la mano de obra, transgrediéndose el ordenamiento jurídico y las normas internacionales del trabajo.

La Empresa de Servicios Temporales⁶ es otra figura que se utiliza para la intermediación laboral, pero que ha sido, al igual que las cooperativas de trabajo asociado, utilizada en forma extrema y abusiva, también para la vulneración de derechos laborales. Su aplicación se encuentra, en el mayor de los casos, bajo elementos de reproche, ya que se adopta como un mecanismo permanente, dejando de lado su característica de transitoriedad pues ponen al personal a trabajar a favor de un tercero de manera definitiva, pagándole al personal en misión por debajo de la suma estipulada para los empleados que se encuentran directamente vinculados con la compañía cliente. Otra forma de buscar la reducción de costos y el pago elevado de beneficios laborales.

Se simula, mediante los contratos celebrados con estas empresas, vinculaciones directas con la compañía beneficiada que hace uso de dicho mecanismo, se niega la existencia de contratos de trabajo a término indefinido y su continuidad en el tiempo sin interrupción alguna.⁷ El esfuerzo, para estar conforme a los

⁶ Conforme el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, la empresa temporal es: "... aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador"

⁷ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-889 de 2005. MP. Jaime Araújo Rentería. "El tema de la vinculación laboral en las empresas que prestan servicios temporales, que es el caso de quien demanda, ha ocupado también la atención de la jurisprudencia de esta Corporación, de acuerdo con la cual, cualquiera que sea el tipo de contrato que da origen a la relación laboral, incluida la modalidad de contrato de servicios temporales, exige del Estado una protección especial que

lineamientos del ordenamiento jurídico, es precisamente no tolerar la inobservancia de la ley, no permitir que se utilicen falsas formalidades que van en contravía de la realidad y de los beneficios de los trabajadores, debe proscribirse todo acto irregular dentro de la Legislación Laboral, deben existir sanciones ejemplares para aquellos que contravienen la ley en detrimento de los beneficios de la clase menos favorecida.

Por las circunstancias sociales y económicas específicas de nuestro país, mas no por las jurídicas, el terreno se encuentra preparado para la vulneración de derechos, el trabajador en Colombia es un individuo temeroso ante las reclamaciones, él frente a la presencia de irregularidades toma, por la necesidad de sus circunstancias, una actitud pasiva, prefiere el abuso de su prerrogativas a enfrentar la opción de perder su trabajo ante una reclamación por legal que ésta sea, amparada incluso por normas internas y de origen internacional. De ahí que solo se presenten las demandas y exigencias, por parte de la persona afectada, una vez ésta se encuentra por fuera de la empresa que debe requerir.

El Outsourcing es otra institución que siendo aceptada, organizada y regulada por el ordenamiento jurídico, es utilizada para el abuso de los derechos de los empleados y para la flexibilización del trabajo. Dicha figura consiste en contratar una empresa externa, para que realice algunos procesos industriales internos, los cuales ya no se quieren efectuar más, logrando mayor eficacia en la producción.

incluye no sólo la adopción de políticas macroeconómicas que promuevan la generación de oportunidades de trabajo, sino también la creación de condiciones normativas que garanticen de manera efectiva la estabilidad y la justicia que debe existir en las relaciones entre patronos y empleados.

En efecto, con el fin de establecer un marco legal adecuado para las empresas de servicios temporales y proteger debidamente los derechos de los trabajadores, fue expedida la Ley 50 de 1990, que estableció reglas para la constitución y funcionamiento de empresas de servicios temporales y garantías para los trabajadores vinculadas a ellas. Aun cuando las empresas de servicios temporales existen desde 1952 y su marco legal es anterior a la Constitución de 1991, la Corte Constitucional ha declarado en varias sentencias la constitucionalidad de algunas de las disposiciones contenidas en esa regulación. La finalidad de estas normas es la de proteger a los trabajadores de los posibles irregularidades de las empresas que con el fin de reducir sus costos laborales acudan a trabajadores temporales."

Así se busca especialización de procesos, se optimizan los esfuerzos en el cumplimiento del objeto principal y se evita el pago de empleados en forma excesiva, se abaratan costos y se aumentan las ganancias.⁸

En el proceso de globalización la tendencia es que las empresas tercericen las labores, que se contraten compañías externas para la obtención de mejores regalías, pero en esa búsqueda se afecta el nivel de vida y calidad de los trabajadores. Efectivamente el Outsourcing se aplica por parte de cooperativas de trabajo asociado o también por medio del contrato de prestación de servicios, son los mecanismos idóneos para desarrollar la tendencia de la delegación de funciones, en ambos casos se dan inobservancias de los derechos laborales.

Las empresas han optado por implementar mecanismos que atentan contra los trabajadores los empleados de planta son vinculados a empresas temporales de servicios, a cooperativas de trabajo asociado o a compañías independientes (basadas en el contrato de prestación de servicio), pero siguiendo en las funciones internas que tenían antes del cambio. Todo ello con la intención de aminorar sus beneficios laborales y evitar pagar prestaciones sociales. Esto desmotiva a sus trabajadores, quienes -por la necesidad del trabajo- aceptan resignados la implementación del nuevo régimen, la disminución de la remuneración y de los demás privilegios.

En muchas ocasiones, alegando la ejecución del outsourcing⁹ para el aumento de la productividad, violentan los derechos de los trabajadores, los engañan

⁸ MONCADA LEZAMA, María y MONSALVO BOLÍVAR, Yoletth. Implicaciones laborales del outsourcing. Tesis de Grado. Directora María del Rosario Silva Calderón. Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Jurídicas, Departamento de Derecho Laboral, Santa Fe de Bogotá, D.C. 2000. Pág 29 a 30.

⁹ PÉREZ GARCÍA, Miguel y ARAGÓN DE PÉREZ, Victoria. Flexibilización laboral y outsourcing. Bogotá: Biblioteca Jurídica Dike, 1999, p. 91. *"la acción de acudir a una agencia exterior para ordenar una función que anteriormente se realizaba dentro de una compañía, la cual en definitiva contrata un servicio o producto final sin que tenga responsabilidad*

diciéndoles que sus beneficios son otros o simplemente que ya no los tienen, cuando en la realidad por la labor cumplida deben entregar todas las ventajas de carácter laboral de origen legal sin restricción alguna. Con esas conductas censurables no se aplican los principios de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, se atenta entonces contra la estabilidad laboral.

Por último se debe considerar el contrato de prestación de servicios que es regulado por normas netamente civiles. En este tipo de contrato la persona, de forma independiente y sin subordinación alguna, presta sus servicios a favor de otra a cambio del pago de una suma. Aquí también se infringen derechos de los trabajadores, ya que se les dice que no pueden reclamar salarios, prestaciones sociales ni ningún beneficio laboral, porque desempeñan su labor bajo una contratación que no lo permite así. Aquí, al igual que en los demás eventos, es de vital importancia establecer si se presentan los 3 elementos del contrato de trabajo establecidos en el artículo 23 del C.S.T., ya que de ser así, definitivamente, estamos frente a una relación del trabajo y debe ser remunerada como tal¹⁰.

La flexibilización del trabajo, consecuencia lógica de procesos de integración, Globalización e internacionalización, trae consigo varios inconvenientes. La concentración del dinero en pocas manos, el capital de empresas forasteras no se quedan dentro del país en que se realizó la producción (abusando de derechos de los trabajadores), sino que se van para regiones del exterior, no se presenta

alguna en la administración o manejo de la prestación del servicio, la cual actúa con plena autonomía e independencia para atender diversos usuarios "

¹⁰ .” DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1. 3 ed. México: Editorial Porrúa. S.A. 1949. P., 474. Principio de la realidad sobre las formas. Mario de la Cueva expresa sobre el particular: *“La existencia de una relación de trabajo, depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado(...)de donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, pues, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de valor.”*

inversión social ni mejoría de condiciones de vida, tampoco se puede afirmar un aumento de las posibilidades de empleo, simplemente se sigue con la misma planta de trabajadores, pero se les cambia la naturaleza de la contratación. Se juega con mecanismos ficticios para la defraudación de intereses y el abuso del derecho. Esos eventos no son convenientes para la economía, no son aceptables para la sociedad, se debe exigir, en forma constante y permanente, el cumplimiento de la ley en forma real.

6. CONCLUSIONES

Colombia ha entrado a la dinámica de la Globalización y del libre comercio, abre sus fronteras para lograr beneficios de índole financiera. Las exportaciones se incrementaron y se dio paso a las negociaciones de diferentes productos y servicios que antes se encontraban relegados o que simplemente no tenía importancia alguna, logrando una diversificación de la economía. También se consiguió que empresas extranjeras viraran su mirada hacia el territorio y realizaran negocios de importancia, manteniendo la estabilidad del mercado.

Nuestro país, a pesar de los beneficios en materia comercial, ha permitido medidas que deshumanizan las relaciones laborales, se fomenta la práctica de competencias irregulares de mercado, vulnerando las ganancias del consumidor.

El uso de reglas globales, además de los beneficios indicados, trajo consigo inconvenientes para el adecuado manejo recurso humano. Se instituyeron parámetros que permiten la flexibilidad laboral y el abuso de los derechos de los trabajadores, se patrocinó con la reforma legal del Código Sustantivo de Trabajo una rebaja en el pago de prerrogativas de índole laboral y bajo el amparo de

figuras legales (las cuales han sido utilizadas en forma inadecuada), se permitió que la relación de trabajo cediera ante vinculaciones irregulares en las que las personas no tienen derecho a la cancelación de salarios y prestaciones sociales. Situación por la cual se incrementaron en forma increíble las Cooperativas de Trabajo Asociado, las Empresas de Servicios Temporales y las compañías dedicadas al outsourcing.

La implementación de normas internacionales en materia laboral es para el respeto de los derechos del ser humano. El trabajo es una actividad digna que enaltece al individuo y debe primar ante todo la justicia social y la igualdad preponderante en el desarrollo del hombre.

En Colombia existe, en materia laboral, legislación interna suficiente para regular las relaciones de trabajo. El inconveniente que se tiene es que en la realidad se gestan, bajo falsa formalidades, la vulneración o discriminación de los trabajadores, situación que debe ser proscrita, mediante el diseño de diferentes políticas sociales que permitan en forma eficaz la defensa de las prerrogativas de los empleados. El reto se concreta en que las organizaciones nacionales y supranacionales manejen en forma minuciosa, estricta y atenta todos aquellos mandatos y pautas laborales. El futuro de las negociaciones globales se encuentra precisamente en el ámbito del manejo del recurso humano, se debe buscar para el equilibrio una verdadera justicia social.

Los negocios internacionales implican, por su sola existencia, la aplicación de un derecho privado internacional adecuado que proteja a la entidad comercial y el desarrollo de su actividad, pero también a las personas que interactúan con ella, incluyendo, por supuesto, a los trabajadores y que se busquen por parte de los

estados los mecanismos para evitar la flexibilización de la mano de obra y todos los alcances negativos que ello trae para cada región.

Las normas internacionales sobre derechos laborales entrañan, ineludiblemente para todos los participantes de la producción, la responsabilidad social empresarial, es decir que es vital y trascendente en todo momento, la aplicación de los principios laborales. Las cosas funcionan si se proscriben la idea preponderante “el dominio del más fuerte sobre el más débil”, si se trabaja para el logro de beneficios propios pero también para beneficios comunes.

La Ley 789 de 2002, conforme al momento histórico en el que se gesta, es una respuesta para el allanamiento del terreno a favor de los intereses comerciales de las empresas del exterior. Con esta normatividad se realizaron ajustes en varias materias laborales. Se rebajaron los derechos laborales y se propició, para algunas compañías, el paso a una figura denominada “dumping social”, que es la obtención de precios radicalmente bajos por mal pago de los trabajadores. La reforma es inapropiada porque con ella se promueve el comercio a través del debilitamiento del Derecho Laboral interno.

Es verdad que Colombia debe realizar concesiones para la internacionalización de sus normas. El Derecho al Trabajo debe permitir vínculos de cooperación con otros países, pero también debe estar ajustado a la realidad de las circunstancias internas comparadas con las del exterior.

Las Cooperativas de Trabajo Asociado tienden a realizar actos que permiten la pérdida de su naturaleza, ya que ellas desvían el objeto para la cual fueron creadas y promueven la vulneración de principios y normas de índole laboral,

creando para sí y para la empresa cliente, a la cual prestan sus servicios, una responsabilidad frente al incumplimiento. Se permite con este actuar la disminución de beneficios de los asociados y se promociona la intermediación.

Las prácticas ocultas en el terreno laboral son constantes, parece ser que la tendencia y proclama es la de defraudar intereses laborales, pagar lo menos posible por la prestación del servicio y mantener políticas evasivas del derecho del trabajo. Predominan figuras bajo apariencias legales que frustran situaciones reales, se quiere reducir cargas laborales y rebajar el pago por la mano de obra, transgrediéndose el ordenamiento jurídico y las normas internacionales del trabajo. Las empresas de servicios temporales, Outsourcing, las cooperativas de trabajo asociado y los contratos de prestación de servicios son utilizados para tal fin reprochable.

BIBLIOGRAFÍA

ABELLO R., Carlos Daniel y otros. El derecho laboral frente a la Constitución de 1991. Medellín: Diké, 1993.

ARROYO GONZÁLEZ, María Elena. La globalización y el derecho laboral colectivo. Tesis. Pontificia Universidad Javeriana, Facultad De Ciencias Jurídicas, Departamento De Derecho Laboral, Bogotá, d.c. 2005.

CARDOZO CUENCA, Hernán. Cooperativas de trabajo asociado: aspectos jurídicos, contables y estadísticos. Bogotá: Editorial Ecoe, 2005.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1. 3 ed. México: Editorial Porrúa. S.A., 1949. p. 474.

ECHAVARRÍA, Juan José. Flexibilización Laboral, crecimiento y empleo en Colombia. Conferencia presentada en marzo de 2001.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Teoría general del derecho laboral. 7 ed. Bogotá: Leyer, 2006.

_____. Manual de derecho del trabajo. Bogotá: Leyer, 2001.

ISAZA CADAVID, Germán. Derecho laboral aplicado. 11 ed. Bogotá: Leyer, 2007

MONCADA LEZAMA, María Constanza y MONSALVO BOLÍVAR, Yoletth. Implicaciones laborales del outsourcing. Tesis de Grado. Directora María del Rosario Silva Calderón. Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Jurídicas, Departamento de Derecho Laboral, Santa Fe de Bogotá, D.C. 2000. p. 29 a 30.

OCHOA MORENO, Benjamín. Principios constitucionales y Principios legales: el Derecho del Trabajo en La Nueva Constitución Política. En: Actualidad Laboral, no. 46, (1991); p.p. 4-12.

PÉREZ GARCÍA, Miguel y ARAGÓN DE PÉREZ, Victoria. Flexibilización laboral y outsourcing. Santa Fe de Bogotá: Biblioteca Jurídica Dike 1999. p. 91.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-889 de 2005. M.P. Jaime Araújo Rentería.

VASCONCELOS PORTO, Lorena. Flexibilización laboral y desempleo: la reciente polémica por la ley del primer empleo en Francia. En: Oasis, no. 12. p. 168.