

Colombia: el sesgo antilaboral del modelo de desarrollo y las políticas de formalización*

JAVIER PINEDA DUQUE**

pp. 103-139

Resumen

Colombia compartió el deterioro generalizado de los mercados de trabajo que presentó América latina hasta principios del siglo XXI, pero en la actualidad, a diferencia de muchos países en la región, se ha mantenido en la misma trayectoria laboral y conserva muy altos índices de informalidad y una concentrada distribución de los ingresos, que sigue marcando la característica del modelo colombiano. La tendencia frente al pasado no presenta cambios significativos. Este texto argumenta que esta situación estructural del mercado tiene profunda raíces institucionales y un modelo de desarrollo con un fuerte sesgo antilaboral que hace de Colombia el país con más alta informalidad y con más baja tasa de sindicalización. Este sesgo ha quedado más evidente en el período posterior a la crisis del 2008, dado que en este último lustro se han depurado las limitaciones y los alcances de las políticas laborales, especialmente las de formalización laboral, en donde el gobierno nacional ha centrado su acción, mientras el modelo de desarrollo ha profundizado sus sesgos anti laborales.

Palabras clave

Colombia / Sesgo anti laboral / Mercado de trabajo / Políticas laborales colectivas de trabajo

Abstract

Colombia shared the widespread deterioration of the labor markets present in Latin America until the beginning of the XXI century, but today, unlike many countries in the region, has remained in the same labor market path and retains very high levels of informality and concentrated income distribution, which continues to mark the characteristic of the Columbian model. The trend in front of the past does not have significant changes. This paper argues that this structural market situation has deep institutional roots and a development model with a strong anti-labor bias that makes Colombia the country with the highest informality and lower rate of unionization. This bias has been more evident in the aftermath of the 2008 crisis, as in the last five years the limitations and scope of labor policies have been refined, especially labor formalization, where the national government has focused its attention while the development model has deepened its anti-labor bias.

Key words

Colombia / Anti-labor Bias / Labor Market / Labor Policies

* Agradezco el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung, Fescol en Colombia, por el apoyo brindado para la terminación de este texto y la colaboración del estudiante Carlos Arturo Guzmán Beltrán, Asistente de Investigación, quien recolectó la mayor parte de la información estadística utilizada.

** Profesor Asociado del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo Cider, Universidad de los Andes, Bogotá-Colombia.
Correo-e: jpineda@uniandes.edu.co

Introducción

La realidad colombiana en lo relativo al mercado laboral y las políticas de trabajo es muy diferente a las del resto de América Latina. Aun cuando durante las dos últimas décadas del siglo veinte Colombia compartió con otros países el deterioro generalizado de los mercados de trabajo, en la actualidad los indicadores laborales y las preocupaciones de política pública muestran una gran diferencia frente a una región en donde el rasgo más sobresaliente es la heterogeneidad.

Al igual que los otros países de América Latina, Colombia compartía a principios del siglo veintiuno una situación general de flexibilización laboral, debilitamiento sindical, alto desempleo, caída de los ingresos y crecimiento de la informalidad, exacerbado todo ello por la crisis económica de finales del siglo, la más importante del país en las últimas tres décadas. Aun cuando las particularidades del sindicalismo y del clima político estuvieron mediadas por una larga trayectoria antisindical y el conflicto armado, Colombia compartió desde los inicios de los noventa los rasgos centrales de la ortodoxia económica neoliberal, particularmente en cuanto al mercado laboral.

El panorama actual muestra, por el contrario, que a diferencia de otros países de la región, donde la situación difiere significativamente del pasado y se muestra mucho más esperanzadora, Colombia es uno de los casos en donde, a pesar de intentos por resolver algunos problemas, la tendencia frente al pasado no presenta cambios significativos.

El ascenso al poder de nuevas fuerzas políticas en buena parte de los países de América Latina en la primera década de este siglo, producto del descontento social generado por las políticas aplicadas en el último cuarto del anterior, llevó a cambios de rumbo en las políticas, las cuales reivindicaron especialmente las necesidades de los trabajadores. Estas políticas dieron frutos en un contexto en el que el panorama económico mundial benefició a algunos países que supieron utilizarlo a favor de propiciar cambios en el mercado de trabajo.

No obstante, la situación de la región sigue estando lejos de ser homogénea. Los gobiernos que propugnaron estos cambios se alejan de mostrar actualmente una situación semejante. La situación de Argentina, Bolivia, Brasil, Ecuador, Uruguay y Venezuela muestra una gran heterogeneidad que problematiza la idea de una realidad latinoamericana común en este grupo, planteando retos al estudio de estos modelos alternativos de desarrollo y sus mercados laborales. Por su parte, países como Chile, Colombia, México y Perú, que parecen haber seguido el mismo rumbo en sus trayectorias de desarrollo, no muestran tampoco una situación para nada semejante.

En este contexto regional, la realidad laboral de Colombia, partiendo de su trayectoria en las últimas décadas, aunque da señales de mejoramiento, no muestra signos que permitan demostrar un cambio de tendencia histórico. Si bien existen elementos recientes de un lento

retorno de ciertas políticas laborales, la trayectoria del modelo de desarrollo en el presente siglo, así como el alcance de dichas políticas, impiden mostrar cambios significativos.

Con énfasis en el periodo posterior a la crisis de 2008, dado que en este último lustro se han depurado las limitaciones y los alcances de las políticas laborales y de desarrollo que se han puesto en práctica así como los efectos que han provocado en el mercado laboral, este texto ilustra la trayectoria de la situación laboral de Colombia, precisa las preocupaciones presentes en las agendas gubernamentales sobre el trabajo y examina hasta dónde las políticas derivadas han cambiado o no dicha trayectoria y la situación de trabajo de los colombianos en sus diversos aspectos.

Colombia en el contexto de crecimiento de América Latina

En América Latina, las últimas dos décadas y media han sido muy diferentes en cuanto a los mercados laborales. La de los noventa estuvo caracterizada por un crecimiento en el primer lustro, seguido por inestabilidad económica y pérdidas laborales que llevaron al incremento promedio del desempleo en la región. El siglo veintiuno, por el contrario, presentó avances significativos que llevaron a que en el último lustro el desempleo llegara a mínimos históricos. Aun cuando la crisis internacional de 2008 interrumpió la tendencia de mejoramiento en la región, en los últimos dos lustros, 2004-2013, la situación económica y laboral revirtió favorablemente la situación que se presentara en la década anterior. En general, América Latina ha estado en una situación económica favorable durante los últimos diez años, situación que no ha sido aprovechada en el caso colombiano para lograr cambios significativos en la tendencia de los indicadores más estructurales del mercado laboral (OIT, 2013a).

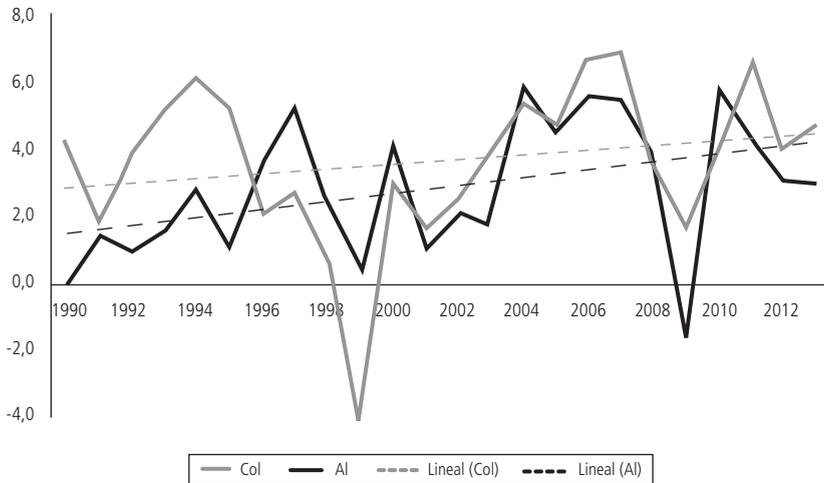
En los últimos cinco lustros, la expansión modesta del producto interno bruto (PIB) de la región se basó en el aumento de los factores capital y trabajo, más que en incrementos en productividad. El crecimiento del capital explica cerca de dos tercios del crecimiento económico de la región, mientras el aumento de la cantidad de trabajadores se asocia al tercio restante, de acuerdo con la dinámica demográfica de la mayor parte de las sociedades de la región (Cepal, 2014). No obstante, por un lado, los niveles de formación de capital en América Latina continúan siendo bajos en comparación con otros países que lograron un crecimiento económico elevado y sostenido; y, por otro, la composición de la fuerza laboral, sobre todo el bajo incremento de los niveles de educación de la población laboral, frenaron las potencialidades de la expansión económica. Como se verá, estos dos elementos se expresaron especialmente en la sociedad colombiana.

Colombia ha cambiado aceleradamente la composición de su economía. A partir de mediados de los noventa, la producción de hidrocarburos y la minería en general incrementaron significativamente su participación en el producto interno bruto (PIB), ganando siete

puntos porcentuales desde 1995 a la fecha. Aun cuando Colombia no es un gran productor de crudo, la producción de petróleo resulta estratégica para su economía, por su participación en el PIB, en las cuentas externas y en los ingresos fiscales. Del total de las exportaciones colombianas, el petróleo y sus derivados tienen una participación de 49 por ciento, mientras el carbón representa 15 por ciento. Esta participación del sector primario de hidrocarburos es decisiva en su capacidad de afectar el PIB y los mercados laborales. Pero además, en la medida en que sus precios dependen del mercado internacional, incrementa la exposición del país al desempeño global de la economía (López et al., 2013).

Gráfico 1

Tasas de crecimiento del PIB de Colombia y América Latina y el Caribe 1990-2013



Fuente: elaboración propia con base en Cepalstat, bases de datos y publicaciones estadísticas de la Cepal.

Esta nueva dinámica de inserción de Colombia en el mercado internacional le ha permitido sostener una tasa de crecimiento ligeramente por encima del resto de América Latina y el Caribe en las últimas décadas (gráfico 1). No obstante, sus indicadores sociales, laborales y de distribución del ingreso muestran un gran rezago frente a la región, como se precisará más adelante. Mientras a finales de los noventa la crisis económica colombiana fue más drástica que la del resto de países, debido especialmente a factores internos¹,

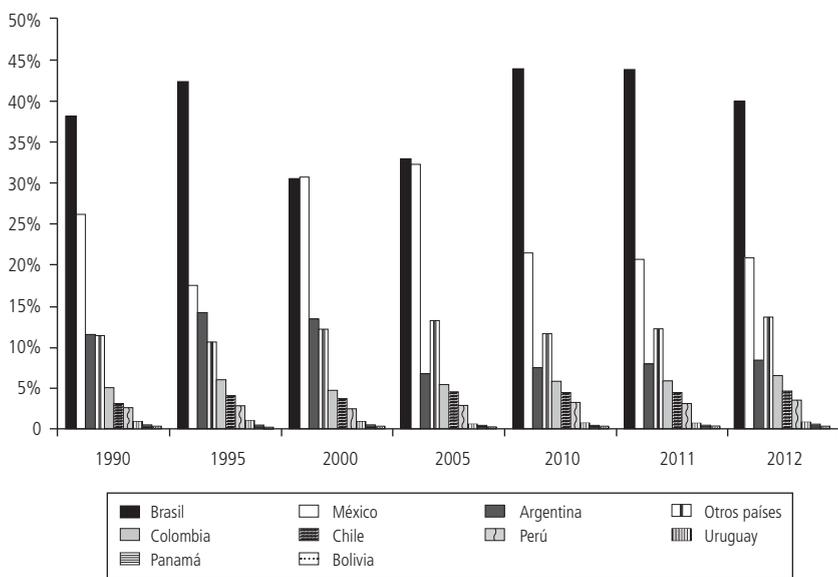
¹ Entre los analistas colombianos hay diferentes argumentos frente a las causas de la crisis de 1999. En general se acepta que la burbuja de crédito hipotecario iniciada a principios de la década se comenzó a desinflar a mediados de esta, generando la caída en los precios de

su economía salió mejor librada de la crisis internacional de 2008, dado que mientras el promedio de la región decrece, Colombia se desacelera pero crece cerca de 2 por ciento. En las líneas tendenciales se observa que mientras el país estaba mejor a inicios de los noventa, actualmente su crecimiento se acerca al del resto de América Latina.

El resultado lógico de este proceso es un posicionamiento relativo de Colombia en el contexto regional. Si bien el peso en el total del producto de la región a precios constantes de 2005 descansa en Brasil, con alrededor de 40 por ciento, seguido por México con cerca del 20 por ciento, Colombia ganó alguna participación, pasando de 4 a 7 por ciento e igualando el nivel de Argentina en 2014² (gráfico 2).

Gráfico 2

Distribución del PIB regional de algunos países América Latina, 1990, 1995, 2000, 2005, 2010-2012 (dólares constantes de 2005)



Fuente: elaboración propia con base en Cepalstat, bases de datos y publicaciones estadísticas de la Cepal.

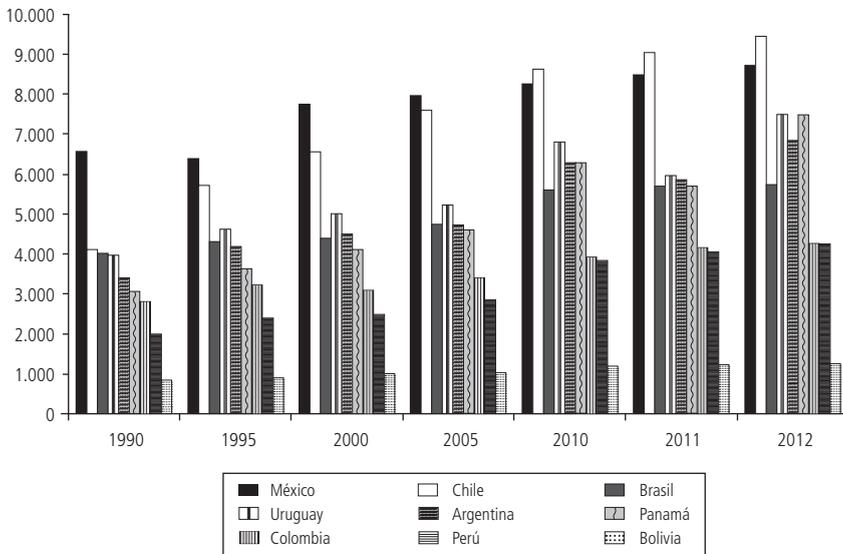
la finca raíz, luego el deterioro de la cartera hipotecaria y finalmente la crisis financiera que afectó a toda la economía. Por su parte, en los factores externos, la crisis internacional desatada por la moratoria rusa de agosto de 1998 encontró un alto déficit fiscal y un sector privado muy endeudado, lo cual hizo que la suspensión súbita del financiamiento externo llevara a una contracción del PIB del 4,3 por ciento en 1999. Véanse entre otros Kalmanovitz (2004), Torres (2011) y Urrutia y Llano (2011).

² En esta valoración incide, por un lado, la revaluación del peso colombiano y los bajos niveles de inflación en el país, y, por otro, la devaluación del 22 por ciento que sufrió el peso en Argentina a principios de 2014, lo que llevó que su PIB pasara a ocupar el cuarto lugar.

Una mirada al PIB per cápita a precios constantes permite observar su incremento en la mayoría de los países de la región, lo que señala el dinamismo de los ingresos frente a la población, mas no necesariamente la capacidad de compra ni, menos aún, la distribución del ingreso o el mejoramiento de los ingresos laborales promedio (gráfico 3). Y lleva a preguntarse cuáles son las relaciones de este dinamismo modesto de la economía colombiana con los indicadores laborales y, particularmente, con la distribución de los ingresos, el trabajo decente y la democratización de la vida social.

Gráfico 3

PIB per cápita anual de algunos países de América Latina, 1990, 1995, 2000, 2005, 2010-2012 (dólares constantes de 2005)



Fuente: elaboración propia con base en Cepalstat, bases de datos y publicaciones estadísticas de la Cepal.

El sesgo antilaboral del crecimiento económico

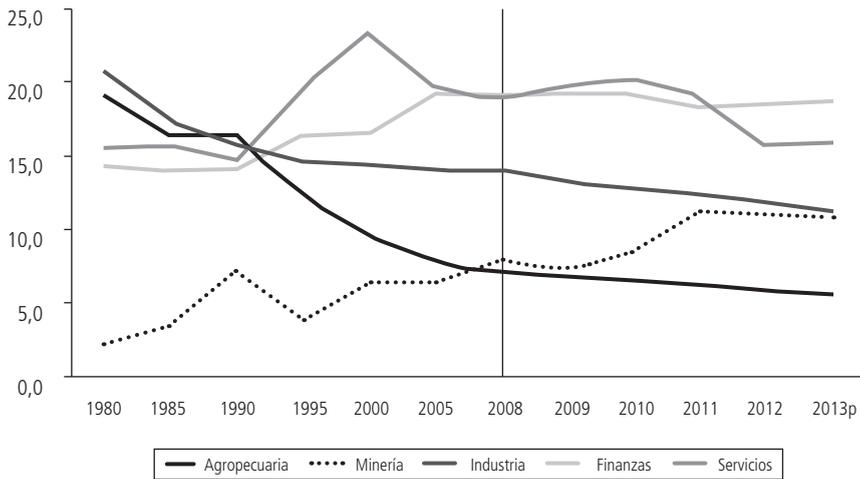
Una mirada al crecimiento de la actividad económica por ramas de actividad permite observar que los sectores que más crecieron en Colombia fueron aquellos que tienen una alta composición de capital y menor capacidad de generar empleo. Caso del sector de minería e hidrocarburos, que como se puede apreciar en el gráfico 4 ha venido ganando participación en el PIB desde 1995. El sector financiero, que tuvo un crecimiento significativo en la década de los noventa, crece al ritmo de la economía en este siglo, con una participación estable.

Los demás sectores, especialmente la industria manufacturera y el sector agropecuario, los mayores generadores de empleo y eslabones económicos, perdieron participación en el PIB de manera significativa. Esta sección se centrará en el análisis de estos dos sectores, en los que parcialmente se aprecia el sesgo antilaboral del crecimiento colombiano.

El menor dinamismo histórico de las actividades del campo y de la industria manufacturera, si bien son las causas de la baja reacción del empleo frente al crecimiento económico, es también consecuencia del modelo de desarrollo del país. Varios analistas colombianos han mostrado que el proceso inicial de industrialización fue seguido por un proceso de desindustrialización, que tiene su punto de quiebre a comienzos de los años ochenta. En el lento proceso de industrialización que se presentó entre 1925 y 1973 la participación de la industria en el PIB pasó de 10,5 por ciento a 23 por ciento, nivel en el que se mantuvo hasta 1979. A partir de 1980 se inicia un proceso de desindustrialización, en el que dicha participación disminuyó hasta los niveles actuales, de 12 por ciento (gráfico 4).

Gráfico 4

**Distribución del PIB por las principales ramas de la actividad económica
Colombia, 1980, 1985, 1990, 1995, 2008-2013**



Fuente: elaboración propia con base en Dane, Cuentas Nacionales, retropolación serie 1975-2005, base 2005.

Con base en el concepto de estancamiento estructural de Hirschman, Ortiz (2009:118) señala: «El estancamiento estructural se convirtió en una realidad en Colombia debido a una estrategia de integración gradual a la economía mundial que desincentivó y obstaculizó la

producción de materias primas, maquinaria y equipo, bienes de consumo duraderos y bienes de alta especificidad tecnológica». Al criticar las versiones que consideran el estancamiento como producto del narcotráfico, que incrementa las tasas de criminalidad y por esa vía la caída de la productividad y el crecimiento, sostiene:

Los factores que indujeron el estancamiento estructural son los mismos que indujeron la aparición del narcotráfico [la cual] (...) obedeció primordialmente al cambio del modelo económico, que llevó de manera progresiva al país a una mayor articulación al comercio mundial y potenció la competitividad de las actividades intensivas en recursos naturales (Ortiz, 2009:120).

Sin negar que la violencia afecta decisivamente el crecimiento económico, Ortiz critica el considerar al narcotráfico como un evento exógeno, dado que este supuesto conduce a la falsa conclusión de que la desaceleración económica del país es fruto de la «mala suerte». Este debate es muy importante porque, al convertir esa actividad ilícita en «la explicación», las consecuencias en la política eran directas: «basta combatir el narcotráfico y a los agentes de la violencia para recuperar la dinámica perdida» (Idem:114). Toda la política represiva condujo a su expansión persistente. Así, esta actividad se convirtió en una actividad agroindustrial con gran influencia en el país, consecuencia en gran medida, y no causa, del modelo de inserción internacional y de política industrial que produce la desaceleración.

En el mismo sentido, la pobre dinámica del sector agropecuario ha resultado del sesgo anticampesino del estilo de desarrollo colombiano. Uribe (2013) sostiene que la ausencia de una reforma agraria redistributiva que lograra mayor eficiencia en el uso del suelo, en toda la historia del siglo pasado y especialmente en la segunda mitad, así como de una reforma tributaria que incentivara una mayor productividad agrícola de las grandes extensiones de tierra bloqueó el cambio del sector agropecuario según lo planteado por los teóricos del desarrollo económico: «el paso de las actividades primarias a las secundarias y terciarias de creciente productividad, y la correspondiente recomposición de la fuerza de trabajo, orientada hacia la urbanización y la extensión de la relación salarial» (Uribe, 2013:482-3). En ese sentido, Uribe (2013) citando a Puyana señala:

El colono es expulsado, despojado y nuevamente expulsado. Históricamente, a los márgenes del territorio colombiano diversas fracciones del bloque social dominante –incluidos los narcotraficantes– han llegado después del colono. Su interés no ha sido la integración nacional sino la articulación con el comercio mundial a partir de productos primarios. El despojo del campesino ha sido la condición para la obtención de mano de obra barata. Hacer de un factor abundante, la tierra, un factor artificialmente escaso, ha generado el excedente de población que funciona como garantía de una baja remuneración al trabajo (Puyana, 2002). (Uribe 2013: 484).

A partir del análisis de los distintos eventos históricos que determinan la trayectoria histórica de la violencia y el sesgo anticampesino del desarrollo colombiano, el autor señala que dado el estancamiento estructural de la industria, las ciudades no brindaron las oportunidades a los campesinos expulsados del campo, lo cual generó un ejército de reserva que toma dos rutas: la informalidad y la ilegalidad urbanas o la frontera agraria hacia zonas donde los cultivos ilícitos brindan una mínima supervivencia. Para el autor, ambas rutas constituyen mecanismos explicativos de la prolongación de la guerra en Colombia.

El último proceso de expulsión del colono en este país se inició a mediados de los noventa, y lo llevó a contar con la tasa más alta de desplazamiento forzado en el mundo, después de Sudán, con alrededor de cinco millones de personas en esa condición. Este proceso, generado por distintos grupos de narcotraficantes, generó una mayor concentración de la propiedad de la tierra, históricamente concentrada.

El porcentaje de predios de más de quinientas hectáreas en 1984 era de 0,4 por ciento, que ocupaban el 32,5 por ciento del área. En 1997 pasaron a representar el 0,3 por ciento de la totalidad de los predios, pero con un control del 45 por ciento del área (Claudia Rincón, citada por Mondragón, 1999) (Uribe, 2013: 490).

En lo corrido de este siglo, el sesgo antilaboral del crecimiento económico se va a expresar también de manera clara en las políticas de *confianza inversionista (sic)* y de profundización del modelo de desarrollo basado en la reprimarización productiva. A partir del doble periodo presidencial del gobierno de Álvaro Uribe Vélez (2002-2006; 2006-2010), se dio gran énfasis al estímulo de la inversión privada, fundamentalmente por medio de exenciones tributarias de carácter general y en especial para la adquisición de activos de capital importado. Esto indujo a una profunda modificación de los precios relativos entre el capital y el trabajo, encareciendo este último y generando un fuerte sesgo antilaboral, especialmente para el empleo formal. Ello contribuiría, a su vez, a exacerbar la concentración del ingreso, uno de los más altos en la región.

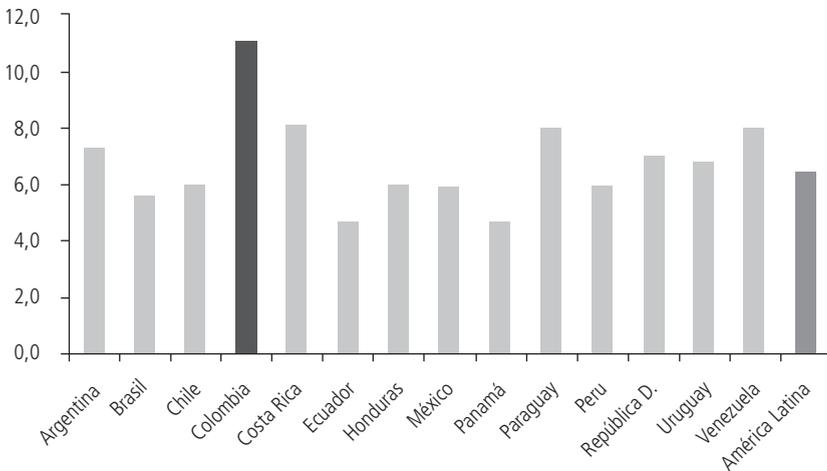
El incremento también de los aportes mensuales a la seguridad social de los trabajadores y del salario mínimo real, encarecieron el trabajo. A los impuestos tradicionales a la nómina que creó el ordenamiento laboral colombiano para financiar el bienestar familiar, la capacitación laboral y los programas para la infancia (4 por ciento para las cajas de compensación familiar, 2 por ciento para el Servicio Nacional de Aprendizaje y 3 por ciento para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar), se sumaban los salarios indirectos por concepto de vacaciones y otras prestaciones sociales (prima legal, auxilio de transporte, vestuario y calzado, cesantía e intereses a las mismas) y por concepto de seguridad social (salud, pensiones, riesgos profesionales), que se elevaron en cuatro puntos porcentuales

hasta 2010. Por su parte, el salario mínimo real creció en más de diez puntos porcentuales para el periodo (López, 2010).

Estos elementos, propios de la configuración del modelo de desarrollo y del ordenamiento laboral colombiano, el estancamiento estructural de la industria, el sesgo anticampesino y el encarecimiento del trabajo han hecho que Colombia presente, además de una de las tasas de desempleo más altas en la región, una de las más altas de informalidad (gráficos 5 y 6).

Gráfico 5

Tasa de desempleo en Colombia y América Latina, 2013

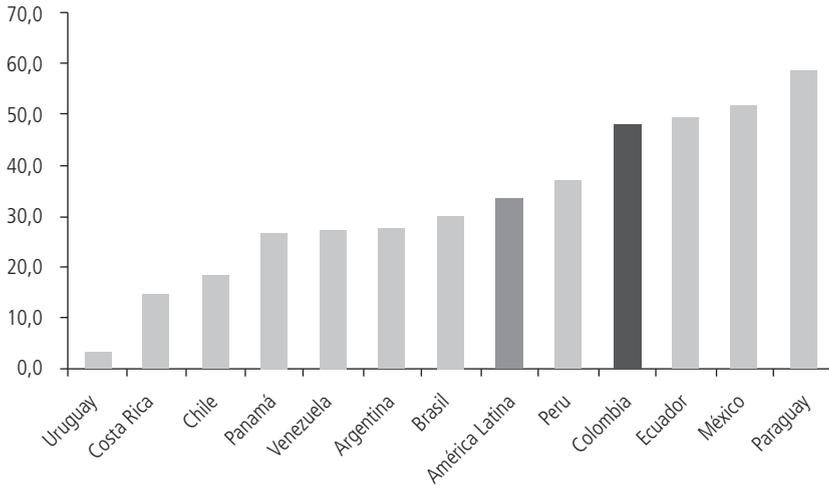


Fuente: elaboración propia con base en OIT, 2013.

Con el objetivo de reducir el sesgo antilaboral de la primera década del siglo, el gobierno del presidente Juan Manuel Santos (2010-2014; 2014-) buscó en 2010 reducir la carga tributaria de las empresas relacionada con la contratación de mano de obra formal; estrategia que se concretó en las leyes 1429 de 2010, de formalización y generación de empleo, y, posteriormente, la 1607 de 2012, de reforma tributaria. Antes de analizar estos elementos de la coyuntura laboral reciente, se presentará un panorama más amplio de cómo el sesgo antilaboral del modelo de crecimiento económico se ha expresado en las políticas de flexibilización laboral y en la pérdida constante de participación del trabajo en los frutos del crecimiento.

Gráfico 6

**Tasa de informalidad según cobertura en salud y pensiones
en América Latina, 2013**



Fuente: elaboración propia con base en OIT, 2013.

Las reformas de los noventa y la pérdida del trabajo en los ingresos

La reforma económica más importante vivida en Colombia fue la denominada apertura económica, profundizada a partir de 1990, la cual fue, paradójicamente, la más rápida y la que menor discusión pública presentó. Confundiendo el modelo de sustitución de importaciones con las medidas proteccionistas a una industria oligopólica nacional, redujo radicalmente los aranceles por colocar en la protección el origen de las ineficiencias y no en el estrecho mercado interno y en la concentración de la propiedad (Misas, 2002). Esto marcó el inicio de las reformas neoliberales de esa década, que se consolidaron en el ámbito laboral con las normas de flexibilización laboral (Ley 50 de 1990) y con el nuevo régimen de seguridad social (Ley 100 de 1993).

La Ley 50 modificó el Código sustantivo del trabajo, especialmente con la flexibilización de las formas de contratación laboral, facilitando los contratos a término fijo, el empleo temporal y las formas de subcontratación, como las formas de remuneración, al crear el salario integral y modificar el régimen de cesantías, permitiendo su administración por parte de fondos privados. La Ley 100 de 1993, por su parte, creó también los fondos privados de pensiones, lo cual le permitió un gran auge al sector financiero, junto con la liberación del mercado de capitales.

Las reformas buscaban colocar al país a tono con la globalización neoliberal, centrando la estrategia de competitividad a corto y largo plazo en la reducción de los costos laborales y no tanto en la construcción de externalidades públicas, la innovación y la integración de la industria, que quedó al garete del mercado internacional. En este contexto, la reforma laboral permitió reducir por vía directa los costos laborales y superar las rigideces en la legislación para la inversión externa. Doce años después, la Ley 789 de 2002 profundizó la flexibilización laboral, al aumentar la jornada de trabajo diurno y reducir el costo de los recargos dominicales y festivos, así como los costos de despido de trabajadores antiguos.

Ambas reformas se hicieron con el objetivo central de generar un mayor empleo formal. Las evaluaciones han mostrado, en general, que este objetivo no se cumplió. Si bien la Ley 789 tuvo un efecto en generar mayor demanda de horas de trabajo con el cambio de la jornada laboral diurna y en la contratación de aprendices por los estímulos a las empresas, la generación de nuevo empleo fue solo marginal (Gaviria, 2004; Guataquí y García-Suaza, 2009).

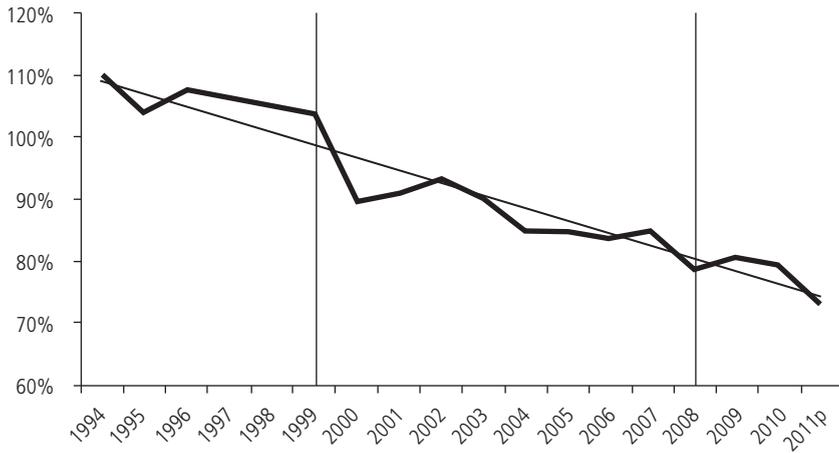
De acuerdo con lo anterior, el sesgo antilaboral en Colombia no solo se gesta desde el modelo de crecimiento económico, sino también desde el ordenamiento institucional y normativo. Esto va a tener una profunda repercusión en la distribución del ingreso nacional durante las dos últimas décadas, dada la pérdida constante de la participación del trabajo en los frutos del crecimiento. Por un lado, la relación de sueldos y salarios frente al excedente bruto de explotación cae continuamente, perdiendo alrededor de 37 puntos porcentuales en la relación, tendencia que no varía en los últimos años. Por otro, y de igual forma, la relación del ingreso mixto bruto, que estima la remuneración al trabajo de propietarios y sus familias en empresas pequeñas, frente al excedente bruto de explotación, cae también vertiginosa y drásticamente durante el periodo, perdiendo 40 puntos (gráficos 7 y 8).

Visto no sólo desde las cuentas nacionales, sino también desde información proveniente de las encuestas de hogares del Dane, el deterioro de la distribución de los ingresos, tanto laborales como no laborales de la población ocupada, se explica por la influencia del mercado laboral. Pineda y Acosta (2009) estiman que mientras el decil más alto de ingreso percibía el 43 por ciento de los ingresos laborales totales en el 2001, en el 2008 pasó a percibir el 50 por ciento de ellos. Estos 7.3 puntos que ganaron los trabajadores de mayores ingresos, los perdieron especialmente los trabajadores de ingresos medios, pero también los de ingresos bajos.

Estos elementos básicos de la relación entre las instituciones, capital y trabajo en Colombia no van a constituir el interés esencial de las políticas públicas y laborales que, por el contrario, se van a centrar en un mayor crecimiento en la trayectoria de desarrollo ya asentada y en el síntoma urbano más evidente: la informalidad. Así, las políticas de formalización del trabajo van a quedar atrapadas en tratar de reducir los costos del trabajo en un contexto de sesgo antilaboral de reprimarización económica, estancamiento de la industria y expulsión sistemática de trabajo del campo a la ciudad.

Gráfico 7

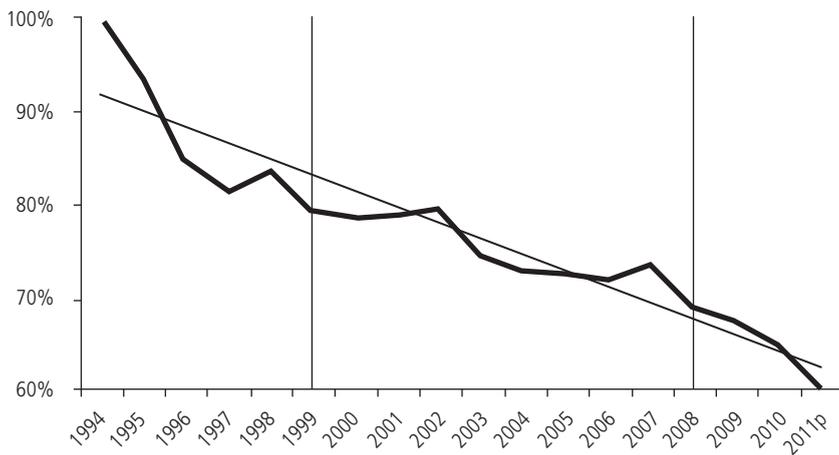
Colombia: relación de sueldos y salarios frente al excedente bruto de explotación, 1994-2011



Fuente: cálculos propios a partir de Cuentas nacionales del Dane, 1994-2011.

Gráfico 8

Colombia: relación del ingreso mixto bruto frente al excedente bruto de explotación, 1994-2011



Fuente: cálculos propios a partir de Cuentas nacionales del Dane, 1994-2011.

A continuación se precisa en mayor detalle el proceso de flexibilización en algunos sectores clave, como expresiones importantes de la reforma de los noventa, para volver a los esfuerzos recientes de política laboral y las posibilidades de diálogo social.

Tercerización, deslaborización y formas de flexibilización laboral

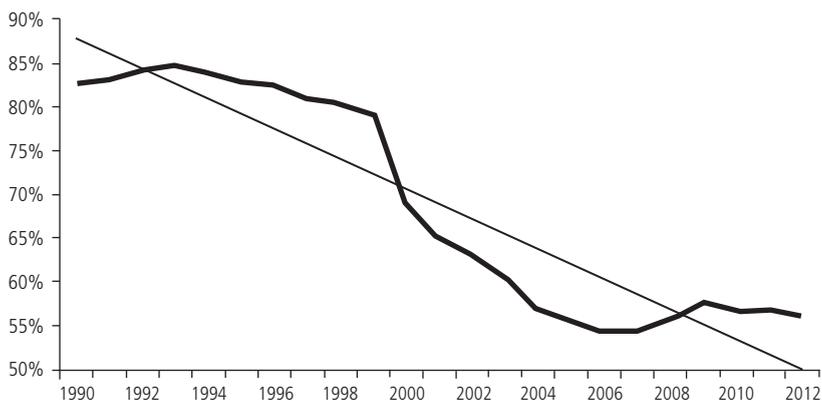
En el contexto de la apertura comercial y las reformas institucionales de los noventa, la industria manufacturera colombiana, sometida a una fuerte competencia externa, inicia un proceso de reestructuración productiva que va a expresarse en esfuerzos tecnológicos, pero especialmente en los procesos de subcontratación y flexibilización laboral (Urrea, 2010a; Celis, 2012). Como bien lo presenta Fernando Urrea (2010a), en un modelo de desarrollo dirigido más hacia afuera que hacia el mercado interno, el proceso de desarrollo industrial colombiano en las últimas décadas muestra un descenso paulatino del mercado interno como fuente principal de la demanda agregada, con escaso desarrollo en la producción de bienes de capital:

(...) el sector industrial colombiano, a diferencia de otros países de la región como Brasil, México y Argentina, ha tenido un desarrollo bien modesto en el sector de bienes de capital. Su tejido industrial ha sido más centrado en los componentes de bienes intermedios y de consumo final. Esto, por supuesto, ya es una herencia de lo alcanzado durante la fase de sustitución de importaciones, que por resumirlo de alguna manera podemos ubicar entre 1945 y 1975, con un pico más alto entre 1965 y 1975 (Idem:162).

Este escaso desarrollo de integración industrial, en el contexto de estancamiento estructural de la industria, dado por su articulación al comercio mundial y su concentración en actividades intensivas en recursos naturales, como se precisó en sección anterior, llevó a una reestructuración productiva que basa su competitividad en la subcontratación y reducción de costos laborales a partir de la flexibilización laboral. La expresión clara de este proceso la constituye la caída, desde principios de los noventa, del personal ocupado de manera permanente frente al total de ocupados en la industria (gráfico 9). Hasta 1993, el porcentaje de trabajadores no permanentes en la industria era relativamente marginal, incluyendo la subcontratación vía terceros. De ese año en adelante se inicia un proceso intensivo de externalización de actividades productivas (*outsourcing*) y de tercerización de trabajadores, que ha llevado en los últimos años a que cerca del 45 por ciento de los trabajadores de la industria se encuentren en esta situación. Este proceso ha hecho un uso específico de las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC) que ha fortalecido el incremento de la subcontratación y *outsourcing* industrial (Weiss, 2012).

Gráfico 9

Colombia: relación entre el personal permanente frente al total de personal ocupado en la industria manufacturera, 1990-2012



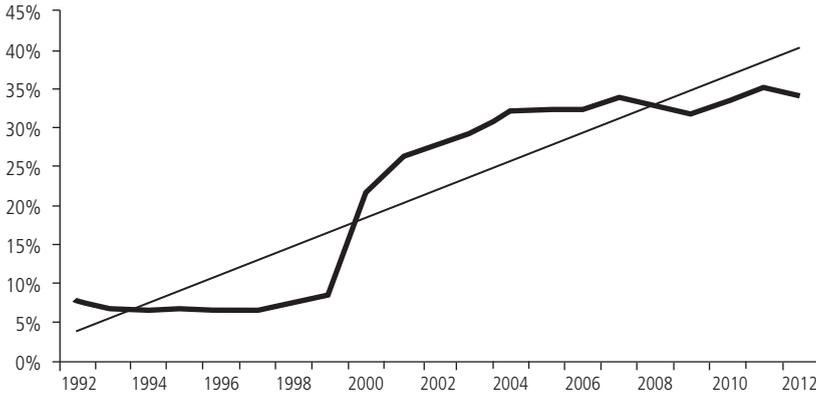
Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta anual manufacturera (EAM) del Dane, 1990-2012.

El fenómeno de externalización industrial y laboral, bien como subcontratación productiva o como tercerización laboral (contratación a partir de terceros), se expresa también en el crecimiento del porcentaje de trabajadores que se vinculan de manera temporal dentro del total de ocupados en la industria (contratos de menos de un año, seis o tres meses). Se observa que hasta mediados de los noventa el porcentaje de trabajadores temporales no superaba el 7 por ciento; si bien se comienza a incrementar a partir de 1997, es con la crisis de 1999 que esta modalidad de vinculación laboral se dispara, llegando a ocupar en los últimos años hasta el 35 por ciento del total de los trabajadores de la industria (gráfico 10).

Este crecimiento vertiginoso de contratación de trabajadores bajo modalidades temporales se va a dar especialmente mediante la figura y creación de empresas de servicios temporales. Estas, actuando como terceros, administran los recursos humanos para las empresas, no solo de manera más eficiente para ellas, sino también desarrollando, en muchos casos, prácticas de evasión de compromisos prestacionales para con los trabajadores. La mayor eficiencia para las empresas va a estar no solo en atender las fluctuaciones temporales del nivel de actividad y lograr los menores costos salariales y prestacionales, sino también en trasladar las demandas y conflictos laborales, como en la eliminación de las posibilidades de asociación sindical (ENS, 2013).

Gráfico 10

Colombia: relación del total de trabajadores temporales frente al total de trabajadores permanentes en la industria, 1992-2012



Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta anual manufacturera (EAM) del Dane, 1992-2012.

Estas empresas, reguladas por la Ley 50 de 1990, han venido creciendo desde entonces y en 2012 llegaban a ser cerca de 560 en todo el país, cubriendo a más de un millón y medio de trabajadores (gráfico 11). Este crecimiento ha llevado a cuestionar el empleo temporal como mecanismo exclusivo para atender las necesidades propias de trabajo no permanente de las empresas. El abuso de esta figura se relaciona con una estrategia para reducir costos laborales sin sujeción a las leyes. Un estudio de la Escuela Nacional Sindical (ENS) señala que:

Al respecto la ENS ha podido constatar, a través de entrevistas con trabajadores subcontratados bajo esta figura, que su vinculación no se hace en los términos de ley sino con contratos a término fijo de un año o menos, o por obra, que se renuevan periódicamente. Estos trabajadores tienen las mismas labores que sus pares vinculados de manera directa, pero en condiciones de inferioridad en relación con la remuneración y otras prestaciones extralegales, y sin que puedan ejercer los derechos de libertad sindical, que les daría la posibilidad de incidir en las condiciones de su contratación (Vásquez, 2013).

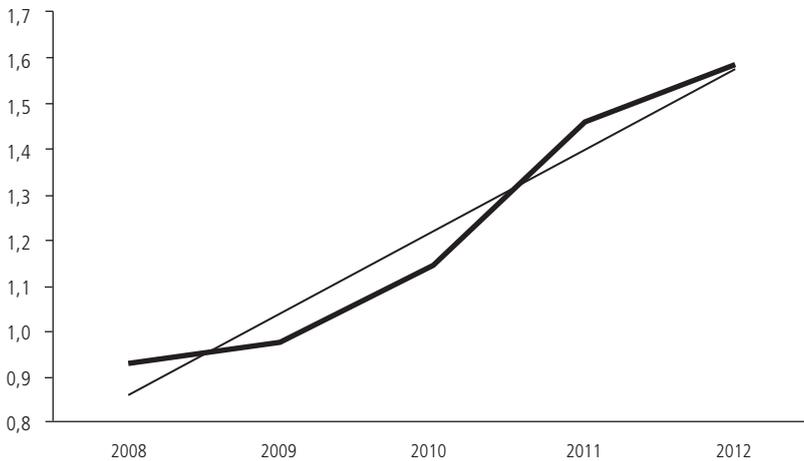
En el mercado laboral colombiano, con alrededor de 23 millones de personas económicamente activas, de las cuales cerca de la mitad se encuentra en los trece principales centros urbanos y casi dos millones están desempleadas, los servicios públicos de intermediación laboral en 2013 tenían apenas unos 100.000 inscritos (cerca del 5 por ciento de los desempleados en las grandes ciudades). De acuerdo con una encuesta de hogares, solo 0,7 por ciento de la población desempleada utiliza los servicios públicos (tabla 1). Los desempleados

utilizan mucho más las empresas de servicios temporales que aparecen como empleadores o como agencias intermediarias. Debe señalarse que el principal medio utilizado es el contacto personal con amigos y familiares (66,5 por ciento), lo que le otorga al mercado un carácter premoderno y facilita la continuidad de relaciones de clientela y subordinación laboral.

Gráfico 11

Empleo mediante empresas de servicios temporales, 2008-2012

(millones de trabajadores)



Fuente: cálculos propios con base en Acoset, Datos estadísticos del sector del servicio temporal en Colombia, 2012.

Tabla 1

**Colombia: intermediación laboral e índice de efectividad (IE)
por canal de búsqueda de empleo, 2012**

Tipo de canal de búsqueda		Utilización %	IE %
Canal informal	Amigos y familiares	66,5	84,1
Canales formales	Hojas de vida a empleadores	20,6	60,7
	Hojas de vida a intermediarios	4,1	69,1
	Avisos clasificados	1,9	70,1
	Convocatorias	4,2	88,7
	SENA	0,7	95,9
	Internet	2,1	87,4

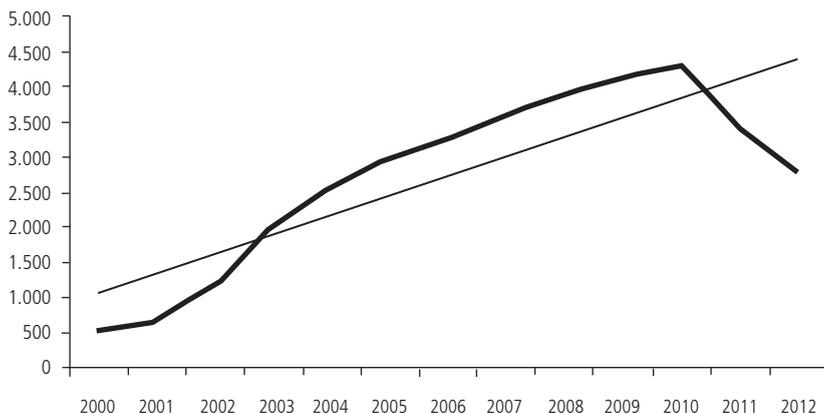
Fuente: Boletín de diagnóstico de intermediación laboral. Ministerio del Trabajo a partir de GDIIH del Dane, 2013.

El fenómeno de externalización industrial y laboral va a presentarse también a par con el proceso de deslaborización de las relaciones de trabajo en Colombia. Este último fenómeno se ha expresado especialmente con la creciente utilización de las figuras de los contratos de prestación de servicios y de las cooperativas de trabajo asociado (CTA). Utilizadas en muchos sectores económicos como un tercero que vincula a los trabajadores como asociados cooperativos para trabajar en las empresas contratantes, se establece un contrato comercial de prestación de servicios entre la empresa y la CTA que elude la relación laboral. Esta figura viola los principios cooperativos toda vez que su origen no resulta de la voluntad autónoma de los trabajadores, sino en el marco de relaciones de poder desiguales en donde las empresas contratantes son las mismas que promueven las cooperativas y condicionan a los trabajadores a afiliarse a ellas. Este fenómeno ha sido ampliamente señalado como una de las formas más importantes de precarización laboral en muchos sectores de la economía, tanto en empresas privadas como en entidades públicas (Aricapa, 2006; Urrea, 2007 y 2010b; Castaño, 2012; Criado; 2012; Olivella, 2014).

Estos estudios han mostrado una gran variedad de situaciones de precarización laboral, algunas de las cuales han dado origen a importantes conflictos laborales, como en el caso de la huelga masiva de los trabajadores corteros de caña en los ingenios del valle geográfico del río Cauca en 2005 (Castaño, 2012), o han sido la base de la emergencia de importantes industrias, como la de biocombustibles basados en el cultivo extensivo de la palma africana (Olivella, 2014). A partir de las negociaciones del tratado de libre comercio con Estados Unidos, la situación generada por las CTA entró en la agenda pública, lo cual hizo que el gobierno interviniera a partir de 2010, logrando revertir, hasta cierto punto el crecimiento de la tercerización laboral por medio de esta figura (gráfico 12).

Gráfico 12

Colombia: Número de cooperativas de trabajo asociado, 2000-2012



Fuente: elaboración propia con base en Confederación de Cooperativas de Colombia, Confecoop, 2000-2012.

Los esfuerzos por la formalización laboral

El sesgo antilaboral del desarrollo colombiano no va a constituir el interés esencial de las políticas públicas y laborales, que se van a centrar en la informalidad urbana como su síntoma más evidente. Las políticas recientes de formalización laboral van a constituirse en un eslabón paliativo y subordinado de las políticas públicas, con logros modestos en contextos favorables de crecimiento económico, gracias a la intensificación en la explotación de los recursos naturales no renovables. La formalización queda atrapada en la búsqueda de reducir los costos del trabajo para fomentar el empleo formal, en un contexto de alto subempleo, baja productividad, reprimarización económica, estancamiento y flexibilización industrial, y expulsión sistemática de población rural.

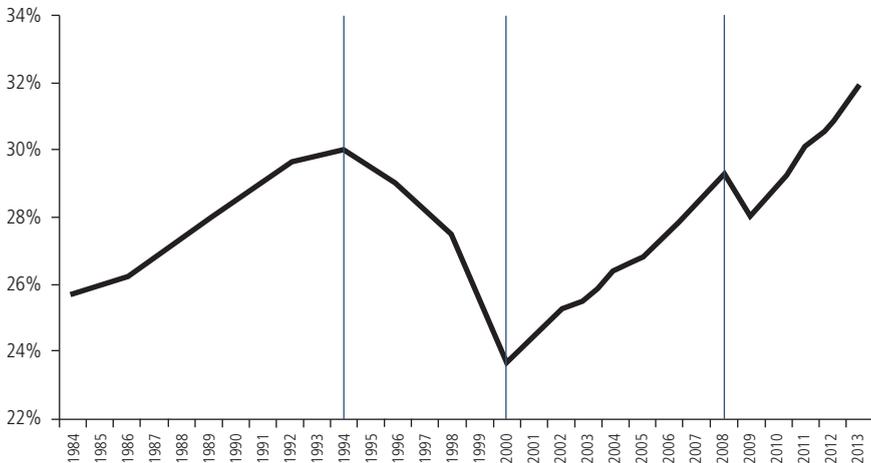
No obstante el crecimiento constante del empleo formal en Colombia en los últimos años, la tasa de desempleo y la informalidad se reducen marginalmente. El empleo formal³ con respecto a la población en edad de trabajar (PET, variable demográfica que permite medir hasta qué punto el empleo cubre las necesidades de la población), creció de manera constante entre 1984-1994 y pasó del 26 por ciento al 30 por ciento (gráfico 13). Posteriormente, el empleo formal comienza a caer hasta llegar a su nivel más bajo con la crisis de final de siglo,

³ Se adopta aquí la definición oficial de empleo informal y empleo formal (Dane, 2009). El empleo formal se compone de trabajadores en empresas privadas con más de cinco ocupados, obreros y empleados del gobierno y profesionales y técnicos independientes.

para situarse en 24 por ciento en el año 2000. Con la reactivación económica del nuevo siglo, inicia su recuperación, interrumpida por los efectos de la crisis internacional de 2008 pero que continúa en los últimos años, logrando superar el nivel alcanzado a mediados de los noventa: en 2013 se sitúa en 32 por ciento de la PET, el nivel más alto en las últimas tres décadas. Es decir, en los últimos treinta años, solo se ha logrado proporcionar empleo formal a 2 por ciento más de la población colombiana.

Gráfico 13

**Colombia: empleo formal como proporción de la PET total, 1984-2013
 (7 principales ciudades)**



Fuente: Banco de la República-Medellín, con base en Dane-Encuestas de hogares, siete principales ciudades, segundo trimestre de cada año.

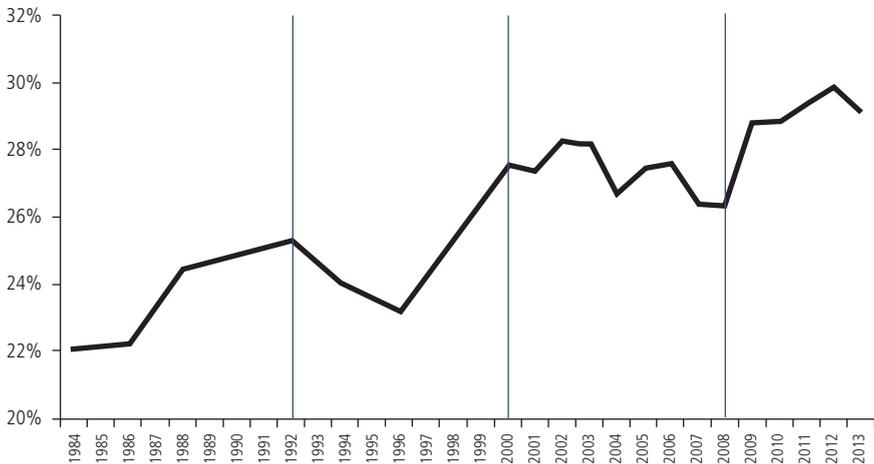
El empleo informal también creció como proporción de la PET entre 1984 y 1992 hasta llegar al 25 por ciento, para disminuir luego, a principios de los noventa, y dispararse con la crisis de fines de siglo, alcanzando el 28 por ciento de la PET; cayó ligeramente hasta 2007 y se volvió a elevar a partir de la crisis de 2008 hasta 2012, cuando logra su nivel máximo, de 30 por ciento; para 2013 presenta una ligera reducción (gráfico 14). Es decir, no obstante el crecimiento del empleo formal, el empleo informal también ha crecido como proporción de la PET, aumentando siete puntos durante los últimos treinta años.

Al desagregar el empleo formal según el nivel educativo se observa, desde la segunda mitad de los noventa, una profunda reconversión laboral con la disminución vertiginosa del empleo formal no calificado o sin educación superior. Aun cuando la participación de

trabajadores sin ningún grado de educación superior dentro del total de la fuerza laboral cayó del 80 por ciento en 1996 al 69 por ciento en 2013, su peso en el empleo formal en el mismo periodo se redujo en forma mucho más acelerada: del 70 por ciento al 48 por ciento.

Gráfico 14

**Colombia: empleo informal como proporción de la PET total, 1984-2013
(7 principales ciudades)**

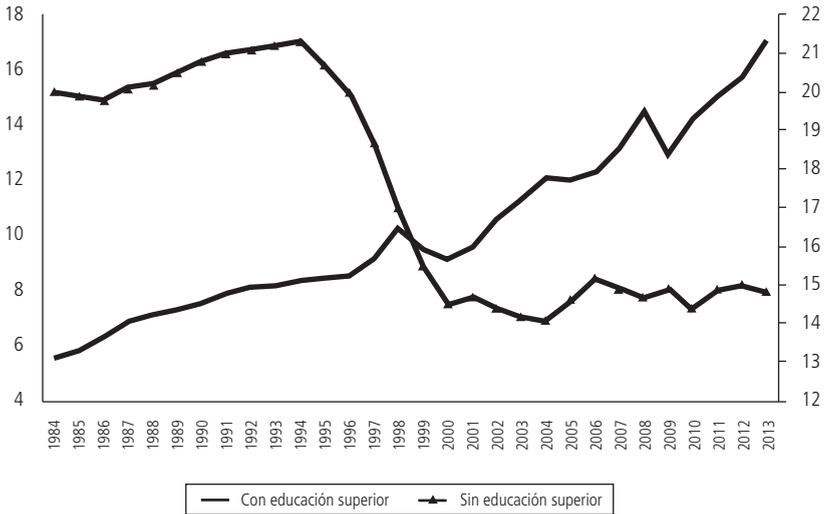


Fuente: Banco de la República-Medellín, con base en Dane-Encuestas de hogares, siete principales ciudades, segundo trimestre de cada año.

Como proporción de la PET, el empleo formal no calificado cayó del nivel más alto que hubiera alcanzado, 21,3 por ciento en 1994, al 14,1 por ciento en 2004, año a partir del cual ha permanecido en niveles bajos. Por el contrario, el empleo formal calificado o con algún grado de educación superior se incrementó constantemente durante todo el periodo, con pequeñas reducciones en las crisis y con un mayor crecimiento en los últimos años, y pasó, para todo el periodo, del 5,6 por ciento de la población en edad de trabajar en 1984 al 17,1 por ciento en 2013 (gráfico 15). En los últimos tres años, por primera vez en la historia, el empleo formal calificado es mayor al no calificado como proporción de la PET. No obstante, esto significa que un porcentaje creciente de la fuerza laboral colombiana que engrosa la informalidad y el desempleo es no calificado. Es decir, el sesgo antilaboral del desarrollo ha hecho que la iniquidad social en la falta de acceso a la educación superior envíe los trabajadores no calificados al desempleo y la precarización laboral.

Gráfico 15

**Colombia: empleo formal por nivel educativo como proporción de la PET total 1984-2013
 (7 principales ciudades)**



Fuente: Banco de la República-Medellín, con base en Dane-Encuestas de hogares, siete principales ciudades, segundo trimestre de cada año.

En este contexto, la política de formalización laboral del gobierno nacional en los últimos años se ha concentrado en la reducción de los costos laborales. Al concentrarse en ellos concibe la informalidad como producto de la elección racional que hacen los empresarios o trabajadores informales entre costos y beneficios, visión que si bien influye en la informalidad, es solo un aspecto que la determina y excluye otros elementos del contexto de mayor influencia, como los propios de la trayectoria del sesgo antilaboral del desarrollo colombiano aquí mencionadas y de las distintas visiones estructuralistas e institucionales de la informalidad (Pineda, 2008). Por su parte, dentro del mismo enfoque de elección racional, al concentrarse en los costos, se descuidan los beneficios propios de la formalización.

Durante el periodo 2002-2010, bajo la administración de Uribe, se estimuló la inversión privada mediante exenciones tributarias de carácter general y la adquisición de activos de capital importado, lo cual indujo a una profunda modificación de los precios relativos entre el capital y el trabajo, encareciendo este último y profundizando el sesgo antilaboral. Con el objetivo de reducir dicho sesgo y dadas las altas tasas de impuestos a la nómina en las empresas, el nuevo gobierno del presidente Santos buscó en 2010 reducir la carga tributaria de las empresas, relacionada con la contratación de mano de obra formal, como mecanismo central para la generación de empleo formal. Como se señaló, esta estrategia

se concretó en las leyes 1429 de 2010, de formalización y generación de empleo, y 1607 de 2012, de reforma tributaria.

Dado que efectivamente los impuestos parafiscales a la nómina se constituían en un componente que encarecía el trabajo, con la Ley 1429 de 2010 el gobierno entrante buscó reducir la carga tributaria de las empresas relacionada con la contratación de mano de obra formal. Por su parte, la Ley 1607 de 2012 eliminó los impuestos a la nómina correspondientes al 5 por ciento para financiar el ICBF y el Sena, y el aporte de 8,5 por ciento que hacían las empresas para la salud de los trabajadores (que comenzó a regir únicamente desde el primero de enero de 2014), trasladando la obtención de estos recursos a un impuesto directo a la renta de las empresas y no a la nómina.

Como señalan Farné y Rodríguez (2013), la reducción de costos de la nómina no se traduce necesariamente en el incremento del empleo, por lo que se conoce en la literatura como el efecto *pass through* o traslado del incremento o disminución de los impuestos hacia los salarios. Lo que se señala es que los cambios en los impuestos o en las cotizaciones a la nómina afectan el empleo en menores proporciones, dado que gran parte del aumento o disminución de impuestos se transforma en menores o mayores salarios y no afecta significativamente la demanda de trabajo de las empresas.

La experiencia internacional señala en general la existencia de un efecto *pass through*, el cual predice que una disminución de los impuestos al trabajo no da lugar a una disminución igual de los costos laborales. Los estudios empíricos han encontrado que la caída de los costos laborales es mucho menor a la de los impuestos, aun cuando la magnitud de la diferencia varía dependiendo del tipo de impuesto, del grupo de trabajadores afectados y del contexto macroeconómico e institucional vigente. A su vez, la caída de los costos laborales no se traduce necesariamente en el incremento de la ocupación. Por ejemplo, para el caso argentino:

Cruces, Galiani y Kidyba (2010) estiman los efectos de estos cambios regionalmente diferenciados sobre los salarios y los asalariados formales del sector privado urbano y no encuentran 'ningún efecto estadísticamente significativo sobre el empleo' (p. 19). Concluyen que 'el principal argumento que justificó las reducciones del impuesto en 1995-1999 (los menores costos laborales estimularían una mayor ocupación) no fue confirmado por los hechos' (p. 20) (Farné y Rodríguez, 2013: 13).

La Ley 1429 de 2010 busca cambiar la relación costo-beneficio para favorecer la formalización de las pequeñas empresas en sus primeros años de funcionamiento, si emplean población en condición de riesgo de exclusión laboral.⁴ Para ello, reduce en forma

⁴ La ley considera como tales a las personas en condición de desplazamiento, discapacidad, en proceso de reintegración social, cabezas de familias de bajos ingresos, mujeres mayores de cuarenta años no vinculadas laboralmente al sector formal durante el último año y todo nuevo empleado que devengue menos de 1,5 salarios mínimos mensuales legales vigentes (artículos 10 al 13).

decreciente con el tiempo, en un lapso de seis años, los aportes a la nómina (Sena, ICBF y cajas de compensación familiar) y la contribución a la subcuenta de solidaridad del sistema de salud, para un total de 10,5 por ciento sobre la nómina salarial básica. Además, elimina permanentemente los impuestos a la renta y retención en la fuente si contratan nuevo personal por tiempo indefinido.

Si bien mediante esta ley el gobierno nacional esperaba formalizar 500 mil empleos, después del primer año de su vigencia solo 4 por ciento de las empresas beneficiarias había disfrutado de los descuentos tributarios y, según el mismo gobierno, parte de los empleos que se registraron fueron temporales. Farné y Rodríguez (2013) señalan que el número de empleados contratados por las empresas beneficiarias de la ley de formalización estaba entre 105.000 y 175.000, pero llaman la atención en cuanto a que estos resultados «todavía no tienen en cuenta el traslado de parte del menor impuesto a los salarios. Asumiendo un valor conservador de 50 por ciento para el efecto *pass through*, las ganancias ocupacionales se reducen ulteriormente a 53.000-88.000 plazas» (Idem: 18). Por otra parte, los resultados no son necesariamente atribuibles por completo a la Ley 1429, dado que pueden operar otros programas de formalización como los que adelantan las cámaras de comercio.

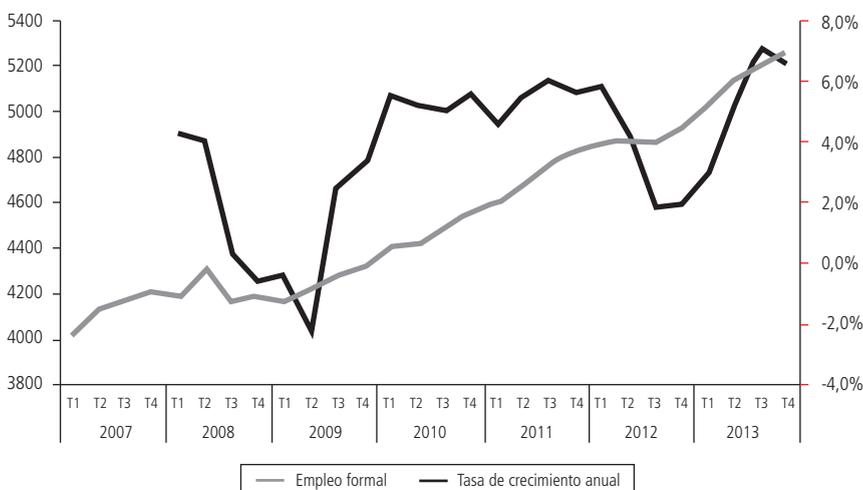
Dos años después de entrar en vigencia dicha ley, se sancionó la reforma tributaria o Ley 1607 de 2012, que busca, de igual manera, pero en forma más decidida, reducir la informalidad mediante la reducción de los costos laborales, lo que llevaría a generar un millón de empleos formales. La reforma eliminó de manera permanente y universal el 5 por ciento de los impuestos a la nómina (3 por ciento ICBF y 2 por ciento del Sena), así como el aporte de las empresas a la salud de los trabajadores (8,5 por ciento), trasladando la obtención de estos recursos por medio de un impuesto directo a la renta de las empresas del 8 por ciento (9 por ciento durante los primeros tres años), llamado Cree o impuesto a la renta para la equidad. De esta manera los costos a la nómina se redujeron en 13,5 puntos de la base salarial (no en el total del costo laboral, que incluye otros aportes) y estos recursos se obtienen ahora mediante un impuesto directo a las empresas para financiar los programas de infancia, capacitación laboral y salud.

Aunque el gobierno argumentó que la reforma no buscaba incrementar los recursos fiscales, esta no solo aumentó la base de tributación, sino también los impuestos directos a los salarios y la renta de la clase media. Es decir que el empleo se fomentó reduciendo los costos laborales pero, a su vez, se grabaron más los salarios medios y altos. Es decir, el criterio de equidad en el impuesto de renta castiga a los salarios, clasificando como altos los salarios de los trabajadores declarantes. Las tarifas progresivas buscan que haya equidad, pero el sector más golpeado es el de los trabajadores, dado que se castiga más a las rentas de trabajo.

Aunque la Ley 1607 comenzó a operar a partir de mayo de 2013, con la eliminación del 5 por ciento de los impuestos a la nómina y, en enero de 2014, con la eliminación del aporte de 8,5 por ciento para la salud, el empleo formal se disparó a partir del último trimestre de 2012. Dado que el crecimiento promedio de la economía colombiana entre 2010 y 2013 fue del 4,7 por ciento, el crecimiento del empleo formal fue del 5,3 por ciento para el mismo periodo (gráfico 16). En 2013 el crecimiento del empleo formal fue del 5,5 por ciento. Es decir, no es evidente que el crecimiento del empleo formal se deba a la reforma tributaria, dado que venía creciendo antes de ella, y en 2013, año en que comenzó a operar, su crecimiento solo se incrementó ligeramente, en 0,2 décimas.

Gráfico 16

**Empleo formales en miles y tasa de crecimiento anual, 2007-2013
(13 principales ciudades)**

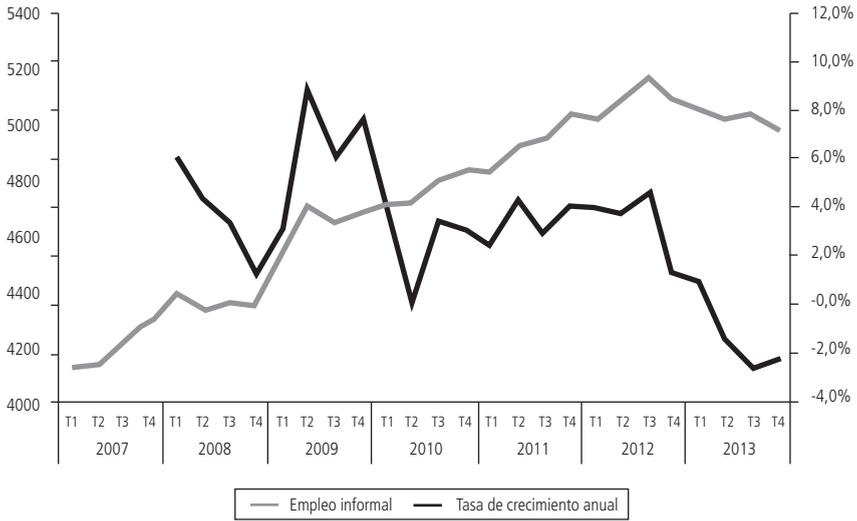


Fuente: cálculos propios con base en Gran encuesta integrada de hogares 2007-2013, Dane. Empleo trimestral formal desestacionalizado.

No obstante, la caída del empleo informal sí parece tener alguna relación con la expectativa o leve operación de la Ley 1607. Si bien el crecimiento del empleo informal para el periodo 2010-2013 ha sido de 2,2 por ciento, en 2013 fue negativo, dado que cayó a una tasa de 1,3 por ciento (gráfico 17). En tal sentido, la reforma tributaria, al reducir los costos laborales en un sentido más general, sí parece haber tenido un efecto al cambiar la tendencia del empleo informal en Colombia durante 2013 y reconvertirlo en alguna medida por empleo formal.

Gráfico 17

**Empleo informal en miles y tasa de crecimiento anual, 2007-2013
 (13 principales ciudades)**



Fuente: cálculos propios con base en Gran encuesta integrada de hogares 2007-2013, Dane. Empleo trimestral informal desestacionalizado.

La gran pregunta es hasta qué medida esta reversión de la tendencia en la informalidad se debe a la reforma y no a otros elementos propios de la actividad económica o del contexto sociopolítico. Mientras esta se evalúa en un periodo más representativo de tiempo, como lo señala en una valoración *ex ante* Farné (2014), la reducción en los impuestos a la nómina no ha sido de las dimensiones preconizadas, lo que reduce sus efectos en la generación de empleo formal. Primero, la reducción en 13,5 puntos porcentuales de aportes parafiscales sobre el salario básico, significa una caída de solo 8 por ciento en los costos laborales totales para las empresas. Segundo, el incremento del salario mínimo real contrarresta en alguna medida la disminución de costos del trabajo con la reforma. Y tercero, la reforma ha ampliado la base de liquidación del impuesto de renta, lo cual supone un incremento en la tarifa efectiva que deben pagar las empresas por el nuevo Cree, lo que puede reducir, en alguna medida, la ampliación laboral.

Diálogo social y conflictividad laboral

El sesgo antilaboral del desarrollo colombiano no se encuentra solo en el estancamiento estructural de la industria, en el sesgo anti-campesino del estilo de desarrollo, en la tercerización y deslaborización de las relaciones de trabajo, sino también en la cultura política

y social colombiana. En esta última sección se señalarán algunos elementos básicos que expresan esta cultura de relaciones laborales, los cuales interactúan con los aspectos vistos en las secciones anteriores. Estos elementos se recogen en el concepto de diálogo social (DS).

El concepto de diálogo social propuesto por la OIT (1999) se fundamenta en el respeto de los derechos laborales, la participación democrática de los voceros de los trabajadores, empleadores y del gobierno, y la concertación y el diálogo permanente. El DS constituye una de los cuatro objetivos estratégicos de la política de trabajo decente de la OIT y se concibe como un elemento central para su generación y para la productividad, en la medida en que permite evitar conflictos en el trabajo y contribuir a sociedades más integradas y estables (OIT 2013b). En este sentido, el papel del DS en el trabajo decente muestra cómo este no consiste solamente en la formalización del trabajo, sino en múltiples dimensiones, entre ellas la socio-política. La formalización es parte sustancial del avance hacia el trabajo decente, pero este requiere además del diálogo social (Pineda, 2013).

De acuerdo con la OIT, el DS debe incluir los siguientes elementos: voluntad política de las partes; organizaciones de trabajadores y empleadores representativas e independientes; respeto de los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva; respaldo institucional adecuado; y, por último, un reconocimiento y un respeto recíproco entre cada representante de los interlocutores sociales. Varios autores y estudios en los últimos años han evidenciado que cada uno de estos aspectos del DS en Colombia presenta severas limitaciones y debilidades como mecanismo para mejorar las condiciones de trabajo (Dejusticia, 2011; Dombois, 2011; ENS y CCJ, 2012; Camacho y Roldan, 2013; Pineda, 2013).

A partir de la fundamentación dada por la OIT al DS, Tania Patiño (2014), con base en una revisión de literatura sobre el tema, ha realizado un análisis de la trayectoria histórica del DS en Colombia centrado en cuatro categorías: i) respeto de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva; ii) capacidad de las organizaciones de trabajadores; iii) reconocimiento, confianza e interacción entre las partes; y iv) voluntad de las empresas para actuar mediante el Diálogo Social.

Con respecto a la primera categoría, Patiño (2014:12) señala que «Los empleadores llevan más de un siglo viendo a las organizaciones de trabajadores como los enemigos y no como los aliados que el concepto DS propone». Durante las cuatro primeras décadas del siglo XX, Urrutia (1976) precisa que la legislación colombiana en materia de libertad sindical respondía a la confrontación o a las relaciones del gobierno de turno con los trabajadores y no a procesos consultivos que permitieran llegar a acuerdos concertados. Posteriormente, con el Código Sustantivo del Trabajo expedido en 1950, se promovía una protección del sindicalismo, pero su efectividad fue nula y generó incentivos perversos que sirvieron de aliciente para ejercer violencia contra los sindicalistas. La tradición de alta intromisión del Estado en el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva, dada por ejemplo

por su injerencia en la constitución y funcionamiento de las organizaciones sindicales, se expresó en los obstáculos normativos presentes por mucho tiempo en el Código Trabajo, recientemente evidenciados por la Corte Constitucional.⁵ Así, la normatividad laboral presentó sesgos antisindicales, con altos déficits de diálogo y concertación entre los actores sociales. Vidal (2012) explica que es necesario que el Estado colombiano avance en la implementación y aplicación efectiva de los elementos y principios incluidos en los convenios de la OIT ratificados por Colombia, como los temas pendientes de la negociación en el sector público, el derecho de huelga y la normatividad.

Por su parte, el porcentaje de trabajadores cobijados por la negociación colectiva, no superó durante la primera década del presente siglo el 1,1 por ciento (Pineda, 2013). La baja tasa de sindicalización se encuentra en la base de la insignificante cobertura de la negociación colectiva. Adicionalmente, los pactos colectivos y los contratos sindicales han adquirido mayor importancia dentro del total de instrumentos de negociación colectiva, en detrimento de la convención colectiva.

Con respecto a la segunda categoría, la capacidad de las organizaciones de trabajadores, el DS demanda representación del trabajo con capacidad para entablar relaciones con los gobiernos y los empleadores. Al respecto, cuatro expresiones del sesgo antilaboral del modelo de desarrollo colombiano han tenido un impacto negativo y significativo en la organización sindical y en su capacidad de gestión y representación. La primera, es que, aun cuando la mayoría de la población asalariada está en empresas de menos de diez trabajadores, los sindicatos deben constituirse con veinte y cinco o más personas. La segunda, es la persistencia de los trabajadores por cuenta propia, sector importante de la informalidad, con cerca de 40 por ciento del empleo total. La tercera, como se presentó en la sección anterior, el empleo en el sector manufacturero ha venido cayendo en las últimas tres décadas; y la cuarta expresión, es el crecimiento de las formas de tercerización y deslaborización de las relaciones de trabajo, con el uso extensión de los contratos de prestación de servicios, formas no reguladas por el código laboral.

Aun cuando no se cuenta con un censo sindical en la última década, los tres censos realizados desde 1984, muestran la caída de la tasa de sindicalización en el país (tabla 2 y 3). Los sindicatos de rama o industria, que son una alternativa eficaz de organización y de DS, no cuentan con el marco legal que les permita actuar a este nivel y deben actuar como sindicatos de empresa. Aun cuando los sindicatos de industria crecieron entre 1990 y 2005, asociaban al 22,5 por ciento de los trabajadores sindicalizados del país y el promedio de trabajadores era de 678 por sindicato, el promedio general de trabajadores por sindicato cayó en las dos décadas de 402 a 300 (tabla 4 y 5). Al respecto la Escuela Nacional Sindical señala:

⁵ Véase las sentencias C-063, C-045 y C-046 de 2008.

Desde la creación de los sindicatos en Colombia, la dirigencia sindical ha agitado la consigna de organizarse en fuertes sindicatos de industria. Este anhelo y siempre repetido propósito, volvió a tomar peso con el reagrupamiento sindical de finales de la década de los ochenta, cuya mayor expresión se dio con la creación de la CUT (1986). Han pasado ya veinte años y la situación sigue igual: muchos sindicatos y poca densidad en cada uno de ellos (ENS, 2006: 9).

Tabla 2

Evolución de la tasa de sindicalización en Colombia

Rama de actividad económica	1984	1990	2005
Agricultura	1,8	1,5	2,0
Minas y canteras	12,7	5,0	6,9
Industria	8,1	8,2	3,2
Electricidad, gas y agua	54,4	42,1	36,5
Construcción	4,0	3,1	0,6
Comercio y hoteles	3,0	2,6	1,4
Transporte y comunicaciones	51,3	27,4	5,1
Servicios financieros	12,8	14,3	14,4
Servicios	19,6	18,4	9,9
Total	9,3	7,8	4,6

Fuente: elaboración propia con base en los Censos Nacionales Sindicales de 1984 y 1990 del Ministerio del Trabajo (Pineda, 1990). Para 2005 los resultados son del Censo Nacional Sindical realizado por la ENS (2006).

Tabla 3

Evolución de la tasa de sindicalización por ramas de actividad

Rama de actividad económica	1984				1990				2005			
	Total ocupados	%	Trabajad. asociados	%	Total ocupados	%	Trabajad. asociados	%	Total ocupados	%	Trabajad. asociados	%
Agricultura	3.064.283	32,7	55.700	6,4	3.340.400	29,6	49.890	5,6	3.844.623	21,3	78.017	9,4
Minas y canteras	103.385	1,1	13.142	1,5	411.320	3,6	20.385	2,3	227.632	1,3	15.646	1,9
Industria	1.537.008	16,4	124.643	14,3	1.667.010	14,8	136.320	15,5	2.444.890	13,5	78.090	9,4
Electricidad, gas y agua	27.346	0,3	14.879	1,7	48.789	0,4	20.557	2,3	73.479	0,4	26.788	3,2
Construcción	468.801	5,0	18.762	2,1	571.580	5,1	17.980	2,0	839.055	4,6	4.627	0,6
Comercio y hoteles	1.668.234	17,8	49.532	5,7	2.239.040	19,9	58.974	6,7	4.468.613	24,7	63.265	7,6
Transporte y comunicaciones	421.440	4,5	216.134	24,7	484.320	4,3	132.715	15,1	1.255.014	6,9	64.408	7,8
Servicios financieros	374.900	4,0	47.910	5,5	393.800	3,5	56.428	6,4	188.935	1,0	27.295	3,3
Servicios	1.705.173	18,2	333.415	38,1	2.116.890	18,8	388.640	44,1	4.727.773	26,2	468.284	56,3
Total	9.370.570	100	874.117	100	11.273.149	100	880.889	100	18.070.014	100	826.420	99

Fuente: elaboración propia con base en los Censos Nacionales Sindicales de 1984 y 1990 del Ministerio del Trabajo (Pineda, 1990). Para 2005 los resultados son del Censo Nacional Sindical realizado por la ENS (2006).

Tabla 4

Distribución de sindicatos y trabajadores según tipo de sindicato

Tipo de sindicato	1984				1990				2005			
	N° de sindicatos	%	N° de trabajadores	%	N° de sindicatos	%	N° de trabajadores	%	N° de sindicatos	%	N° de trabajadores	%
De empresa	979	45,1	399.203	45,7	971	42,9	395.904	45,0	1.010	36,5	214.010	25,8
De ocupación	1.015	46,7	329.538	37,7	1.091	48,2	346.074	39,3	1.469	53,1	427.499	51,4
De industria	151	7,0	143.345	16,4	177	7,8	134.996	15,3	276	10,0	187.189	22,5
De oficios varios	27	1,2	1.356	0,2	26	1,1	3.181	0,4	13	0,5	2.349	0,3
Total	2.172	100,0	873.442	100,0	2.265	100,0	880.155	100,0	2.768	100,0	831.047	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en los Censos Nacionales Sindicales de 1984 y 1990 del Ministerio del Trabajo (Pineda, 1990). Para 2005 los resultados son del Censo Nacional Sindical realizado por la ENS (2006).

Tabla 5

Promedio de trabajadores por tipo de sindicato

Tipo de sindicato	1984	1990	2005
De empresa	408	408	212
De ocupación	325	317	291
De industria	949	763	678
De oficios varios	50	122	181
Total	402	389	300

Fuente: elaboración propia con base en los Censos Nacionales Sindicales de 1984 y 1990 del Ministerio del Trabajo (Pineda, 1990). Para 2005 los resultados son del Censo Nacional Sindical realizado por la ENS (2006).

La evolución de las organizaciones sindicales de acuerdo a su afiliación a una u otra central sindical constituye un reflejo de su composición ideológica y política, como de su maduración social y organizacional. Si para 1984 existían cuatro confederaciones ninguna con más del 25 por ciento de organizaciones afiliadas, para el 2005 existen tres centrales sindicales y una de ellas con el 66 por ciento de los sindicatos (tabla 6).

Con respecto a la tercera categoría analítica del diálogo social, el reconocimiento, la confianza e interacción entre las partes, Patiño (2014) se concentra en el derecho a la huelga como una importante expresión de esta dimensión y como indicador de las fallas de la concertación y el diálogo, cuando los conflictos laborales son muy altos. En el análisis histórico del siglo XX concluye que la huelga, como uno de los pocos mecanismos que tenían los trabajadores para promover sus condiciones de trabajo, no fue legal

durante las primeras décadas, lo que llevó al tratamiento represivo, el uso la violencia en los conflictos, la desconfianza y la estigmatización de los huelguistas, elementos que se reforzaron con el tiempo. Esto fortaleció la interacción hostil entre las partes y la falta de generación de confianza. Aun cuando la huelga se legalizó constitucionalmente en el país a partir de 1939, la trayectoria histórica de los conflictos laborales continuó con los patrones del pasado.

Tabla 6

Promedio de trabajadores por tipo de sindicato

Confederación sindical	1984				1990				2005			
	N° de sindicatos	%	N° de trabajadores	%	N° de sindicatos	%	N° de trabajadores	%	N° de sindicatos	%	N° de trabajadores	%
UTC	545	25,1	170.269	19,5								
CSTC	281	12,9	94.766	10,8								
CUT					842	37,2	504.053	57,3	710	25,7	547.538	65,9
CTDC					344	15,2	94.851	10,8				
CTC	365	16,8	114.285	13,1	248	10,9	69.155	7,9	169	6,1	46.695	5,6
CGT	225	10,4	49.021	5,6	188	8,3	34.823	4,0	495	17,9	114.068	13,7
Non affiliated	756	34,8	445.074	51,0	643	28,4	177.273	20,1	1.394	50,4	122.746	14,8
Total	2.172	100,0	873.442	100,0	2.265	100,0	880.155	100,0	2.058	74,3	831.047	100,0

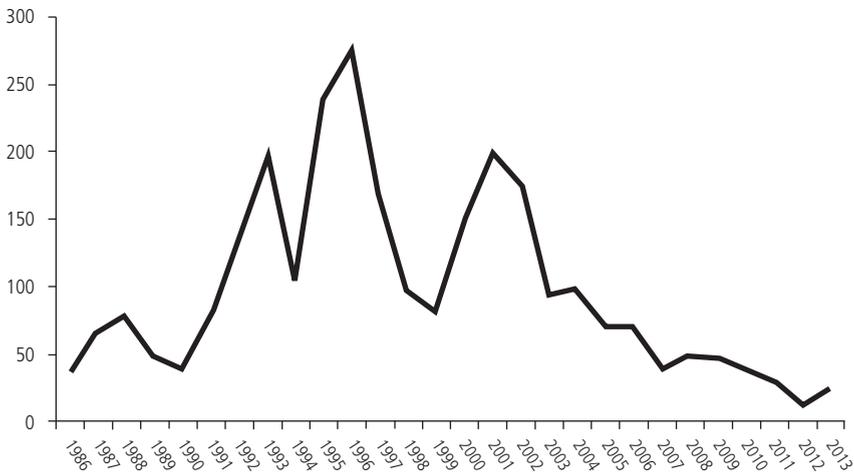
Fuente: Elaboración propia con base en los Censos Nacionales Sindicales de 1984 y 1990 del Ministerio del Trabajo (Pineda, 1990). Para 2005 los resultados son del Censo Nacional Sindical realizado por la ENS (2006).

Los conflictos laborales a finales de siglo XX se agudizaron con los contextos de violencia política y social. Dombois (2011) hace énfasis en que el Estado colombiano no ha tenido el monopolio de la violencia por mucho tiempo, lo cual hace que, al no garantizar el orden legal y no proteger las relaciones laborales de intervenciones de terceros, permita la violencia irregular extendida. Señala también que en los empleadores persiste una fuerte cultura antisindical y fácilmente se asocia el sindicalismo y el ejercicio de los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva con subversión y destrucción de empresas. Por su parte, las organizaciones sindicales, que han estado inmersas en procesos históricos de violencia y polarización política en un contexto político que promueve la movilización y la confrontación, cuentan con poco respaldo de los trabajadores y la sociedad para realizar su función en defensa de los derechos laborales. Lo anterior resulta en que los actores del DS han comprometido la confianza, que es un elemento fundamental del diálogo (PNUD, 2011).

En el contexto de la intensificación del conflicto armado colombiano en la década de los noventa, la violencia contra los sindicalistas se agudizó (gráfico 18). Aun cuando a partir de la última década se presentó un descenso en el número de sindicalistas asesinados, persistieron otro tipo de violación a sus derechos humanos, como amenazas y desplazamiento, a lo que ha contribuido la alta impunidad frente a tales delitos (96 por ciento) (Vidal, 2012).

Gráfico 18

Número de sindicalistas asesinados (Colombia 1986-2009)



Fuente: cálculos propios con base en ENS y CCJ (2012).

Finalmente, con respecto a la voluntad de las empresas para actuar mediante el Diálogo Social, históricamente ha estado vinculada al reconocimiento de la libertad de asociación y a la concepción sobre el papel de la organización sindical en el desarrollo económico y social. Desde los primeros procesos de industrialización, para algunos empresarios era necesario controlar o reducir el sindicalismo porque este impedía incrementar los niveles de ahorro en las empresas y generaba procesos inflacionarios. Estas y otras ideas reforzaron una cultura antisindical en el sector empresarial (Urrutia, 1976). No obstante, más recientemente, las opiniones antisindicales en el empresariado han sido contrarrestadas por las ideas a favor del diálogo social con los trabajadores y gobiernos, como una herramienta importante para el desarrollo de las sociedades. Los discursos sobre responsabilidad social empresarial en general conllevan un reconocimiento de las organizaciones de los trabajadores como interlocutores válidos para el desarrollo de la productividad y de las empresas.

En un contexto de construcción de paz en Colombia, resultan importantes las iniciativas voluntarias de las empresas en relación con su desempeño social, las cuales incluyen principios relacionados con los derechos fundamentales del trabajo y los estándares laborales internacionales. Esto podría contribuir a instaurar un mejor contexto para el diálogo social. En este mismo sentido apuntó la iniciativa Pacto Global para empresas que lanzó el Secretario de las Naciones Unidas en 1999. Con esta buscan alinear un movimiento de empresas comprometidas con diez principios en las áreas de derechos humanos, derechos del trabajo, sostenibilidad ambiental y anticorrupción (UN Global Compact, 2012). En cuanto a lo relacionado con los derechos fundamentales del trabajo, esta iniciativa recoge la Declaración Internacional de la OIT acordada en 1998, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el lanzamiento del programa de Trabajo Decente en 1999, al igual que un número creciente de iniciativas similares del sector privado (OIT, 1999 y 2013b).

Conclusiones

Colombia ha exhibido unas de las tasas de desempleo e informalidad más altas en América Latina. Aun cuando la tasa de desempleo ha caído durante lo corrido del presente siglo, gracias al destacado comportamiento económico del país, estas tasas continúan siendo de las más altas, especialmente la de informalidad. La explicación de este fenómeno se encuentra en el sesgo antilaboral del modelo de desarrollo colombiano, el cual se hace evidente a partir del balance y las evidencias presentadas en este texto.

La industria manufacturera y el sector agropecuario, los mayores generadores de empleo y articuladores del desarrollo económico, perdieron participación en el PIB de manera significativa en las tres últimas décadas. El rezago y las características de la trayectoria de estos dos sectores, constituyen los pilares del sesgo antilaboral del crecimiento colombiano. La ausencia de una reforma agraria, de una tributación que estimulara la productividad de la gran extensión y de procesos de titulación de los colonos, como las sucesivas desposesiones de campesinos por los distintos procesos de violencia y su desplazamiento a la ciudad, contribuyeron a configurar el sesgo anticampesino del desarrollo colombiano. Por su parte, el sector de la industria manufacturera presenta una escasa integración industrial en un contexto de estancamiento estructural, dado por un descenso paulatino del mercado interno como fuente principal de la demanda agregada, un escaso desarrollo en la producción de bienes de capital y una concentración en actividades intensivas en recursos naturales, como principal mecanismo de articulación al comercio mundial.

Así, el estancamiento estructural de la industria no brindó las oportunidades de empleo dado el crecimiento demográfico y la migración de las poblaciones expulsadas del campo por el sesgo anticampesino del desarrollo, lo cual generó un ejército de reserva que nutrió la informalidad. En este contexto, el modelo de desarrollo, sin realizar las reformas

en el campo, consolidó un esquema exportador agroindustrial y petrolero que conllevó una reestructuración productiva industrial que basó su competitividad en la subcontratación y reducción de costos laborales a partir de la flexibilización laboral.

La externalización de actividades productivas (*outsourcing*) y la tercerización de trabajadores consolidaron un esquema que para la industria y la agroindustria significó cerca de la mitad de los trabajadores en empleos inestables o precarios mediante el uso de empresas de servicios temporales o cooperativas de trabajo asociado. La tercerización va a presentarse también como deslaborización de las relaciones de trabajo con la creciente utilización de los contratos de prestación de servicios tanto en el sector público como privado. Pero el modelo antilaboral se va a afianzar también con las políticas de estímulo a la inversión privada, especialmente externa y dirigida a sectores primarios poco intensivos en trabajo, por medio de exenciones tributarias de carácter general y en especial para la adquisición de activos de capital importado. Esto indujo a una modificación de los precios relativos entre el capital y el trabajo, que encareció el trabajo frente al capital, generando un fuerte sesgo antilaboral, especialmente para el empleo formal.

En consecuencia, en Colombia dicho sesgo no solo se gesta desde el modelo de crecimiento económico, sino también desde las consecutivas reformas y el ordenamiento institucional y normativo. Esto va a tener una profunda repercusión en la distribución del ingreso nacional durante las dos últimas décadas, dada la pérdida constante de la participación del trabajo en los frutos del crecimiento. En las últimas dos décadas, la masa salarial del país pierde 37 puntos con relación al excedente bruto de explotación.

El sesgo antilaboral del desarrollo colombiano no va a ser el interés esencial de las políticas públicas y laborales, las cuales se van a centrar en la informalidad urbana como su síntoma más evidente. Las políticas recientes de formalización laboral van a constituirse en un eslabón paliativo y subordinado de las políticas públicas, con logros modestos en contextos favorables de crecimiento económico, gracias a la intensificación en la explotación de los recursos naturales no renovables. La formalización queda atrapada en la búsqueda por reducir los costos del trabajo para fomentar el empleo formal, en un contexto de alto subempleo, baja productividad, reprimarización económica, estancamiento y flexibilización industrial, y expulsión sistemática de población rural.

En tal sentido, la política laboral de los últimos cuatro años busca enfrentar los elementos marginales de los costos laborales para la generación de empleo formal. Tanto la ley del primer empleo, como la reforma tributaria se hicieron con el objetivo central de generar un mayor empleo formal. Las evaluaciones preliminares han mostrado en general que este objetivo no se ha cumplido con claridad. No obstante, el crecimiento constante del empleo formal en Colombia en los últimos años, el empleo informal también ha crecido.

Sólo ha caído marginalmente a partir de mediados del 2012, pero no es claro si se debe a las reformas y no a otros factores.

Pero el cambio más significativo como consecuencia del modelo antilaboral colombiano ha sido la profunda reconversión que realizaron las empresas, al sustituir el empleo formal no calificado o sin educación superior por empleo calificado. Ante la ausencia de empleo formal para más de la mitad de la población, este queda cada vez más exclusivo para aquellos que acceden a la educación superior, lo cual refuerza la concentración del ingreso y la exclusión social, al expulsar a los no calificados hacia la informalidad. Es decir, el sesgo antilaboral del desarrollo ha hecho que la iniquidad social en la falta de acceso a la educación superior, envíe a los trabajadores no calificados al desempleo y la precarización laboral.

La trayectoria del modelo de desarrollo colombiano en el presente siglo, no obstante el retorno de políticas laborales en los últimos años, impide mostrar cambios significativos. La realidad laboral, aunque da señales de mejoramiento, no muestra signos que permitan demostrar un cambio de tendencia histórica. El cambio de trayectoria del modelo de desarrollo antilaboral no resulta fácil, no solo porque este se encuentra asentado en el estancamiento industrial, el sesgo anticampesino y la institucionalidad laboral creada, sino también porque se fundamenta en una trayectoria histórica que no reconoce a los trabajadores como interlocutores válidos para determinar el rumbo de la sociedad y la economía.

El diálogo social busca transformar esta trayectoria histórica mediante la participación democrática de trabajadores, empresarios y gobiernos, con el fin de promover el consenso para resolver problemas económicos y sociales del mundo del trabajo. El diálogo social busca que los trabajadores tengan voz en forma libre, responsable e independiente para dicha participación democrática. Esta voz se puede presentar en el lugar del trabajo para mejorar la productividad, en las relaciones laborales de las empresas, a nivel de la industria o sector económico y a nivel de las políticas públicas. Es por esto que parte sustancial del diálogo social lo constituyen los derechos de libertad de asociación en los lugares de trabajo y de negociación colectiva. Sólo sobre la base de los elementos constitutivos del diálogo social podrá construirse el giro en el sesgo antilaboral del desarrollo en Colombia.

Referencias

Aricapa Ardila, Ricardo (2006). «Las cooperativas de trabajo asociado en el sector Azucarero: flexibilización o salvajismo laboral», *Documentos de la Escuela*, n° 58, Escuela Nacional Sindical, Medellín.

Camacho Claudia y José María Roldan (2013). *Bases para la construcción de la política pública de trabajo decente en Bogotá*, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y Escuela Nacional Sindical.

Castaño López, Jairo Alexander (2012). «Las cooperativas de trabajo asociado en el sector azucarero: el caso del ingenio Mayagüez», Trabajo de grado para obtener el título de Sociólogo, Universidad del Valle, Cali.

Celis Ospina, Juan Carlos, comp. (2012). *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*, Medellín, Escuela Nacional Sindical, Clacso.

CEPAL (2014). *Desafíos para la sostenibilidad del crecimiento en un nuevo contexto externo*. Estudio económico para América Latina y el Caribe, Boletín Informativo, Santiago de Chile, Cepal.

Dejusticia (2011). «Trabajo digno y decente en Colombia: seguimiento y control preventivo a las políticas públicas», Procuraduría General de la Nación. Recuperado 24/02/2013 de <http://www.dejusticia.org/index.php?modo=interna&tema=antidiscriminacion&publicacion=1108>

Dombois, Rainer (2011). «¿Regulación internacional del trabajo a partir de los autocompromisos de las empresas transnacionales?» *Revista CS*, n° 7, 257-281, Universidad Icesi, Cali. http://www.icesi.edu.co/revista_cs/

ENS (2006). «Estructura Sindical Colombiana: una caracterización», en *Observatorio de Derechos del Trabajo*, n° 8, Medellín, Escuela Nacional Sindical, pp. 5-18.

ENS y CCJ (2012). *Imperceptiblemente nos encerraron. Exclusión del sindicalismo y lógicas de la violencia antisindical en Colombia 1979-2010*, Bogotá, Escuela Nacional Sindical y Comisión Colombiana de Juristas.

Farné Stefano y David A. Rodríguez (2013). «¿Bajar los impuestos al trabajo genera empleo? Ley 1607 de 2012 de reforma tributaria en Colombia», *Cuadernos de trabajo*, n° 14, Bogotá, Departamento de Seguridad Social y Mercado de Trabajo, Universidad Externado de Colombia.

Farné, Stefano (2014). «Do Payroll Tax Reductions Enhance Employment? Policy Lessons from Colombia», *Cadernos Prolam-USP* 13(24), pp. 11-26. Universidade de São Paulo.

Gaviria, Alejandro (2004). «Ley 789 de 2002: ¿funcionó o no?», *Documento Cede*, n° 45, Bogotá, Universidad de Los Andes.

Guataqui Roa, Juan Carlos y Andrés Felipe García-Suaza (2009). «Efectos de la reforma laboral: ¿más trabajo y menos empleos?», *Ensayos sobre Política Económica*, vol. 27, n° 60, pp. 46-79.

Kalmanovitz, Salomón (2004). «Recesión y recuperación de la economía colombiana», *Nueva Sociedad* n° 192, pp. 98-116.

López, Enrique, Enrique Montes, Aarón Garavito y María Mercedes Collazos (2013). «La economía petrolera en Colombiana (Parte II). Relaciones intersectoriales e importancia en la economía nacional», *Borradores de economía*, n° 748, Bogotá, Banco de la República.

López, Hugo (2010). «El mercado laboral colombiano: tendencias de largo plazo y sugerencias de política», *Borradores de economía*, n° 606, Bogotá, Banco de la República.

Misas, Gabriel (2002). *La ruptura de los noventa: del gradualismo al colapso*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia.

OIT (1999). «Trabajo decente. Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del director general». Recuperado en marzo de 2013 de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

OIT (2013a). *Panorama laboral 2013. América Latina y el Caribe*, Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima.

OIT (2013b). *Decent work agenda*. Recuperado marzo 2013 de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-en/index.htm>

Olivella Zuleta, Carlos Alberto (2014). «Los biocombustibles y los cambios en la organización productiva y del trabajo. El caso de la palma africana en Codazzi Departamento del Cesar», Trabajo de grado para la maestría en estudios interdisciplinarios sobre desarrollo del Cider, Universidad de Los Andes, Bogotá.

- Ortiz, Carlos H.** (2009). «La desaceleración económica colombiana: se cosecha lo que se siembra». *Revista de Economía Institucional*, vol. 11, n° 21, pp. 107-137.
- Pineda, Javier** (1990). *III Censo Nacional sindical*, Boletín de Estadística Socio Laborales, Bogotá, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Pineda, Javier** (comp.) (2013). *El trabajo decente en Bogotá: diagnóstico, análisis y perspectivas*, Bogotá, Ediciones Uniandes.
- Pineda, Javier y Carlos Acosta** (2009). «Distribución del ingreso, género y mercado de trabajo en Colombia», en *Mercado laboral colombiano. Cuatro estudios comparativos*, Bogotá, Organización Internacional del Trabajo-OIT.
- Pineda, Javier** (2008). «Informalidad y calidad de empleo», en *Vías y escenarios de la transformación laboral: aproximaciones teóricas y nuevos problemas*, Universidad del Rosario, pp. 281-306.
- PNUD** (2011). «Reconocer el pasado, construir el futuro. Informe sobre violencia contra sindicalistas y trabajadores sindicalizados 1984-2011», Proyecto sobre violencia contra sindicalistas y trabajadores sindicalizados, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Torres G., Alejandro** (2011). «La crisis colombiana de finales del siglo XX: ¿un choque real o financiero?», *Perfil de Coyuntura Económica*, n° 18.
- UN Global Compact** (2012). «After the signature». Recuperado el 8 de noviembre de 2014 de http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/ATS_ES.pdf
- Uribe López, Mauricio** (2013). «Estilo de desarrollo y sesgo anticampesino en Colombia», *Cuadernos de Economía*, vol. XXXII, n° 60 II, pp. 467-497, Universidad Nacional de Colombia.
- Urrea, Fernando** (2010a). «Dinámica de la reestructuración productiva, cambios institucionales y políticos y procesos de desregulación de las relaciones asalariadas: el caso colombiano», en Enrique de la Garza Toledo y Julio César Neffa, comps., *Trabajo y modelos productivos en América Latina*, Buenos Aires, Clacso.
- Urrea, Fernando** (2010b) «Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia como modelo de desregulación laboral», en Enrique de la Garza y Julio César Neffa, eds., *Trabajo, identidad y acción colectiva*, México, Plaza y Valdés Editores.
- Urrea, Fernando** (2007). «La rápida expansión de las cooperativas de trabajo asociado en Colombia. Principales tendencias y su papel en algunos sectores económicos», *Controversia*, n° 188, pp. 117-169, Revista del Cinep, Colombia.
- Urrutia, Miguel** (1976). *Historia del sindicalismo en Colombia*, Bogotá, Ediciones Universidad de Los Andes.
- Urrutia, Miguel y Jorge Llano** (2011). «La crisis internacional y cambiaria de fin de siglo en Colombia», *Desarrollo y Sociedad*, n° 67, pp.11-48. Universidad de Los Andes, Bogotá.
- Vásquez Fernández, Héctor** (2013). *Una mirada al trabajo temporal en Colombia y a las empresas de servicios temporales*, Agencia de información laboral, Escuela Nacional Sindical. Recuperado el 19 de octubre de 2014 de: <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=Na--;9;-;:&x=20167432>
- Vidal Castaño, José** (2012). *Panorama del sindicalismo en Colombia*, Análisis 3, Friedrich Ebert Stiftung, Fescol en Colombia el 19 de octubre de 2014 de <http://www.fescol.org/>
- Weiss, Anita** (2012). «Incidencia del uso de las TIC en procesos de subcontratación y outsourcing», en Juan Carlos Celis Ospina, comp., *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*, Medellín, Escuela Nacional Sindical, Clacso.