

Principia IURIS 15



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA
T U N J A
Experiencia y Calidad

15
AÑOS



FACULTAD DE
DERECHO
Acreditación de
Alta Calidad
Resolución MEN N° 3317
del 25 abril de 2011

Principia IURIS Tunja Colombia N° 15 pp. 1 - 318 enero julio 2011 ISSN: 0124-2067

CIS 
Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas
Universidad Santo Tomás - Seccional Tunja

CATEGORÍA A
COLCIENCIAS

**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
SECCIONAL TUNJA
FACULTAD DE DERECHO**

**REVISTA DE DERECHO
PRINCIPIA IURIS
N° 15**

Tunja, 2011-I

Principia IURIS	Tunja, Colombia	N° 15	pp. 1-318	Enero Junio	2011	ISSN:0124-2067
--------------------	--------------------	-------	-----------	----------------	------	----------------

Entidad Editora

Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja

Director

Ph. D. Ciro Nolberto Güechá Medina

Editor

Mg. Diego Mauricio Higuera Jiménez

Número de la revista

QUINCE (15)

PRIMER SEMESTRE DE 2011

Periodicidad

SEMESTRAL

ISSN

0124-2067

Dirección postal

Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas.
Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja.
Calle 19 # 11-64. Tunja, Boyacá, Colombia.

Teléfono

(8) 7440404 Ext. 320

Correo electrónico

revistaderecho@ustatunja.edu.co
dhiguera@ustatunja.edu.co

Diseñador Portada: Santiago Suárez Varela

Corrección de Estilo:

Magíster Andrea Sotelo C.
Magíster Eyder Bolívar Mojica. Investigador facultad.

Revisión inglés: Sara Lorena Alba Palacios, Mónica Paola Silva Tovar, Diego Alejandro López Laitón, Monitores Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas.

Estudiantes participantes: Sara Lorena Alba Palacios, Mónica Paola Silva Tovar, Diego Alejandro López Laitón
Monitores Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas.

Anotación: El contenido de los Artículos es responsabilidad exclusiva de sus autores. Todos los derechos reservados, la reproducción total o parcial debe hacerse citando la fuente. Hecho el depósito legal.

MISIÓN INSTITUCIONAL

Inspirada en el pensamiento humanista-cristiano de Santo Tomás de Aquino, consiste en promover la formación integral de las personas en el Campo de la Educación Superior, mediante acciones y procesos de enseñanza - aprendizaje, investigación y proyección social, para que respondan de manera ética, creativa y crítica a las exigencias de la vida humana y estén en condiciones de aportar soluciones a la problemática y necesidades de la sociedad y del País.

VISIÓN INSTITUCIONAL

La visión, como proyección de la misión a mediano plazo, prospecta así la presencia y la imagen institucional de la Universidad Santo Tomás: interviene ante los organismos e instancias de decisión de alcance colectivo; se pronuncia e influye sobre los procesos que afectan la vida nacional o de las comunidades regionales, busca la acreditación de sus programas como la acreditación institucional; incentiva los procesos de investigación y es interlocutora de otras instituciones tanto educativas como empresariales del sector público y privado.

MISIÓN DE LA FACULTAD DE DERECHO

Aplicando los principios rectores de la pedagogía y de la filosofía del derecho Tomista, mediante el sistema de módulos por núcleos problemáticos, la facultad forma juristas competentes, propositivos, críticos y conciliadores, capaces de interpretar y transformar la realidad socio jurídica regional y del país, fruto de una adecuada labor investigativa, en permanente construcción del conocimiento que redunde en beneficio de la sociedad, para encarar los desafíos del mundo.

VISIÓN DE LA FACULTAD DE DERECHO

La Facultad de Derecho posee un programa, cuyo Proyecto Educativo - Sistema Modular se fortalece con procesos académicos, investigativos y de proyección social, en virtud del trabajo conjunto con distintas entidades regionales, gubernamentales, no gubernamentales y de cooperación internacional, que le permiten consolidar una comunidad universitaria que desborda y trasciende su actividad en las aulas para procurar alimentar y liderar la transformación del entorno, en la búsqueda permanente de un mejor bienestar común, como testimonio de la misión tomista.

Es una facultad abierta y comprometida con proyectos de desarrollo local y regional en materia socio-jurídica, producto de la investigación institucional, en donde son artífices sus estudiantes, docentes y directivos.

Una facultad que aspira a liderar procesos de cambio y defensa de las comunidades más débiles y pobres, a las que ofrece un servicio social, no sólo en la solución de sus problemas jurídicos sino también para los correspondientes a sus necesidades sociales más sentidas, en coordinación con las otras facultades de la Universidad y dentro de un marco de humanismo y de valores cristianos, que son soportes de la formación ética de sus estudiantes.

MISIÓN DE LA REVISTA

Principia Iuris es la revista institucional impulsada por la Facultad de Derecho de la Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja, y su cuerpo docente, con periodicidad semestral, que publica artículos inéditos como resultado definitivo o parcial de los resultados de investigaciones en el campo Socio-Jurídico, así como reflexiones y memorias en las áreas del conocimiento social, histórico, cultural y político, con el propósito de hacerlos visibles ante la comunidad nacional e internacional, en un esfuerzo por socializar los resultados en las investigaciones de la comunidad académica y con la expectativa de contribuir con el desarrollo del bienestar social.

En desarrollo de las funciones sustantivas de la Universidad, la revista Principia Iuris se dirige a la comunidad científico-jurídica como respaldo para sus desarrollos académicos y formativos, siendo suministro para los trabajos de los investigadores, espacio para la presentación de sus resultados e integración entre la academia y la proyección social.

TRÁMITE EDITORIAL PARA PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS EN PRINCIPIA IURIS

1. Recepción de Artículos: Los artículos que pretendan publicarse en la revista Principia Iuris deberán ser enviados al Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas en formato impreso y digital o al correo electrónico del contacto, los cuales deberán guiarse por el instructivo para autores que aparece en la presente edición.
2. Anexo al artículo deberá entregarse la declaratoria de originalidad del artículo presentado, pudiendo guiarse del formato que presentamos en este ejemplar.
3. Los artículos que cumplan condiciones mínimas serán seleccionados para ser enviados a Pares Evaluadores; de preferencia externos, con publicaciones en el área y formación investigativa, los cuales tendrán un término de 15 días para su calificación y deberán guiarse por el INSTRUCTIVO PARA AUTORES PRINCIPIA IURIS.
4. Los artículos aprobados *con condiciones*, serán regresados al autor y éste tendrá 5 días para su corrección, tras los cuales serán valorados por el editor, quien tendrá 15 días para su aceptación o envío a nuevo par académico.
5. Los artículos *rechazados* podrán ser sometidos a una segunda evaluación por solicitud del autor o el editor y podrán ser entregados en ocasiones futuras a la revista.
6. Los artículos seleccionados y aprobados *sin modificaciones* o una vez corregidos, serán enviados a corrección de estilo, edición y a comité editorial para su evaluación final.
7. De la decisión del comité editorial, se elabora un acta, en la cual se expresa el tema tratado, la pertinencia para el quehacer científico y originalidad. En el acta podrán discutirse opiniones no presenciales, ya sea por mecanismos telefónicos o digitales.
8. El editor conserva facultades de adecuación del artículo para el cumplimiento de condiciones y requisitos. En todo caso, sin alterar la esencia del escrito.
9. Tras la impresión, se realizará el depósito legal y la divulgación en formato digital y plataformas oficiales, entregándose a la comunidad científica la versión definitiva para su acceso.
10. PRINCIPIA IURIS recibe durante todo el año, cartas, comentarios y sugerencias de manera académica de sus lectores.

DIRECTIVAS INSTITUCIÓN

Fray Luis Alberto Orozco Arcila, O.P.
Rector Seccional

Fray José Antonio González Corredor, O.P.
Vicerrector Académico

Fray Carlos Arturo Díaz Rodríguez, O.P.
Vicerrector Administrativo y Financiero

Fray Luis Antonio Alfonso Vargas, O.P.
Decano de División Facultad de Derecho

DIRECTOR

Ph. D. Ciro Norberto Güechá Medina
Decano de Facultad

EDITOR

Mg. Diego Mauricio Higuera Jiménez
Director Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas

COMITÉ CIENTÍFICO

Ph.D. Pierre Subra de Bieusses
Universidad París X, Francia

Ph.D. Pablo Guadarrama
Universidad Central de las Villas, Cuba

Ph.D. Carlos Mario Molina Betancur
Universidad Santo Tomás, Colombia

Ph.D. Natalia Barbero
Universidad de Estudios a Distancia, España.
Universidad de Sevilla, España.
Universidad de Buenos Aires, Argentina.

COMITÉ EDITORIAL SECCIONAL.

Fray José Antonio González Corredor, O.P.

Vicerrector Académico.

Esp. Henry Sánchez Olarte

Docente Departamento de Humanidades

Mg. Andrea Sotelo Carreño.

Directora Departamento de Comunicaciones y Mercadeo.

COMITÉ EDITORIAL PUBLICACIONES DE LA FACULTAD.

Ph.D. Ana Yazmín Torres Torres

Universidad Carlos III, España.

Ph.D. Yolanda M. Guerra García

Madison University, Estados Unidos.

C. Ph.D. Gloria Yaneth Vélez Pérez

Universidad de Antioquia, Colombia.

C. Ph.D. Juan Ángel Serrano Escalera

Universidad Carlos III, España.

CORRECTORES DE ESTILO

Mg. Andrea Sotelo C.

Mg. Eyder Bolívar Mojica

Investigador en Derechos Humanos,

Universidad de Buenos Aires.

PARES ACADÉMICOS INTERNOS

Ph. D. Ana Yasmín Torres Torres

Abogada de la Universidad Santo Tomás. Doctora en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid. Docente de Posgrados de la Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja, investigadora del Centro de Investigadores Socio Jurídicas de la Facultad de Derecho, Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja. Correo de contacto: anayasmint@hotmail.com.

Ph. D. Oduber Alexis Ramírez Arenas

Abogado de la Universidad Santo Tomás, Doctor en Derecho Público de la Universidad de Nantes Francia, Docente investigador de la Facultad de Derecho. Teléfono: 7440404 - 3125430916 e-mail Alexisramirezarenas@hotmail.com

Mg. Carlos Alberto Pérez Gil.

Filósofo de la Universidad Nacional de Colombia, Abogado de la Universidad Nacional de Colombia, Especialista en Derecho Publico de la Universidad Nacional de Colombia, Magíster en derecho de la Universidad Nacional de Colombia, Docente investigador de la Facultad de Derecho, Teléfono: 3134529578, e-mail carlosperezgil57@hotmail.com.

Mg. José Helberth Ramos Nocua

Abogado, Especialista en derecho procesal de la Universidad Libre, Especialista en derecho probatorio – Universidad Sergio Arboleda, Título didáctica nivel único – Universidad Libre, Docente investigador, Facultad de Derecho, Teléfono: 4341631-5621357, e-mail j.helvertramos@yahoo.es.

Fray Luis Antonio Alfonso Vargas, O.P.

Decano de División de Derecho, USTA Tunja; Filósofo, USTA; Teólogo, Universidad Pontificia Bolivariana; Magíster (c) Derecho Público, USTA; Abogado, U. Católica, Línea de Derecho Constitucional y Construcción Democrática.

Mg (c) Héctor Julio Prieto Cely

Abogado, Universidad Externado de Colombia; Especialista en Derecho Procesal, Universidad Nuestra Señora del Rosario; Especialista en Derecho Comercial, Universidad Externado de Colombia; Magíster (c) en responsabilidad, Universidad Externado de Colombia; Docente Investigador del Grupo de Investigaciones Jurídicas y Socio Jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja.

Mg Lina Marcela Moreno Mesa

Abogada, Universidad Santo Tomás; Esp. en Derecho Administrativo, Universidad Santo Tomás; Mg (c) Universidad Santo Tomás. Abogada Externa Banco Agrario. lina_3m@hotmail.com.

PARES ACADÉMICOS EXTERNOS

Ph. D. Javier Esteban de la Fuente

Especialista en Derecho Penal, Doctor en Derecho, Profesor adjunto en la Universidad Nacional de Buenos Aires. Mail: javier.delafuente@pjn.gov.ar

C. Ph. D. Jorge Luis Quintero Acevedo

Licenciado en Ciencias Sociales y Económicas, UPTC; Abogado, Universidad Autónoma, Bogotá; Especialista en Derecho Médico Sanitario, Universidad del Rosario Magíster en Filosofía y Letras, Universidad de La Salle; Candidato a Doctor en Ciencias Históricas, Universidades de Santa Clara y de La Habana, Cuba. Docente de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Facultad de Ciencias y Educación.

Esp. Horacio Leonardo Días

Profesor Regular Adjunto de Derecho Penal, Facultad de Derecho, UBA; Subdirector de la Carrera de Especialización de Derecho Penal, Dirección de posgrado, Facultad de Derecho, UBA. – Juez der Cámara, ante el Tribunal Oral en lo Criminal nro. 21, CABA, Poder Judicial de la Nación. – Ternado en el Ministerio de Justicia de la Rep. Argentina, para ocupar una vocalía en la Cámara de Casación Penal de Buenos Aires. – Jurista Invitado por el Ministerio Público Fiscal de la Nación, para la selección de magistrados. Jurista invitado para la selección de Jueces de Cámara Penal por el Consejo de la Magistratura de Chubut, Argentina. Docente de posgrado en distintas Facultades de Derecho, UBA, UB, USAL, UNMDP, UNR UCALSAL, entre otras, Colegio de Abogados de San Isidro. En el exterior, profesor invitado de la Universidad de Cuenca, Rep. del Ecuador. – Responsable de la página web de Derecho Penal de la editorial Rubinzal. – Miembro del Consejo de redacción, y responsable de la sección de Jurisprudencia Extranjera de la revista de Derecho Procesal Penal de la Editorial Rubinzal, de aparición semestral, que dirige Edgardo A. Donna. – Responsable de la sección de Bibliografía comentada de la revista de Derecho Penal de la Editorial Rubinzal, de aparición semestral, que dirige Edgardo A. Donna. – Autor de numerosas publicaciones y colaborador de otras tantas, bajo la dirección de Edgardo Donna. Disertante en numerosos Congresos y jornadas– e-mail: hldias@hotmail.com

CONTENIDO

Editorial 13

SECCIÓN I. ARTÍCULOS DE PRODUCCIÓN INSTITUCIONAL

Derecho laboral: del tripartidismo al bipartidismo (evolución, innovación, mercado y servidumbre) 17
Mg. Robinson Arí Cárdenas

Naturaleza y posición de las comisiones de regulación de servicios públicos domiciliarios: una débil atadura de “Ulises” frente a las “sirenas” 39
Mg. (c). Miguel Andrés López Martínez

La regulación del turismo. Un asomo socio-jurídico de los sujetos integrantes del sector (primera parte)..... 51
Mg. (c). Daniel Rigoberto Bernal Gómez

La expropiación por motivos de utilidad pública e interés social en Colombia: ¿una vulneración flagrante al derecho de propiedad?..... 61
Ph. D. Oduber Alexis Ramírez Arenas

Relectura estructural del bloque de constitucionalidad en Colombia: elementos críticos para aplicación del control de constitucionalidad 85
Mg. Diego Mauricio Higuera Jiménez

SECCIÓN II. TEMA CENTRAL – “EL ANÁLISIS CIENTÍFICO DE LA AFECTACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS”

La corresponsabilidad de la víctima en la comisión de la conducta punible 121
Ph. D. (c). Fabio Iván Rey Navas

Principia IURIS	Tunja, Colombia	Nº 15	pp. 1-318	Enero Junio	2011	ISSN:0124-2067
--------------------	--------------------	-------	-----------	----------------	------	----------------

La tortura en derecho internacional	139
Ph. D. Natalia Barbero	
Crímenes de lesa humanidad en el derecho penal internacional	159
Mg. Eyder Bolívar Mojica	
Filosofía de las funciones de la pena de prisión	177
Esp. José Luis Suárez Parra	
Filosofía del derecho penal iusnaturalismo – finalismo	195
Mg. Carlos Gabriel Salazar	
Bioética, transplante de órganos, y derecho penal en Colombia	207
Ph. D. Yolanda M. Guerra García	
Ph. D. Álvaro Márquez Cárdenas	

SECCIÓN III. TEMÁTICAS INTERNACIONALES, EXTRANJERAS O COMPARADAS

Estatuto jurídico del indígena en el derecho indiano	227
Abg. Alejandro Samuel Birman Polanco	
Los obstáculos institucionales al desarrollo del MERCOSUR	259
B.A. Dominic Tetu	
El consejo de estado colombiano y el consejo de estado francés, aproximaciones y diferencias	279
Ph. D. Andrés Rodríguez Gutiérrez	

EDITORIAL

PRINCIPIA IURIS es la revista institucional de la Facultad de Derecho de la Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja, un espacio de alta calidad para la presentación de los resultados investigativos de docentes, profesionales y posgraduados, en áreas jurídicas y afines, dirigida a la comunidad profesional e intelectual, configurándose como un espacio para el diálogo de ideas y conocimientos.

En este orden de ideas y con ocasión de feliz reconocimiento de la Acreditación de alta calidad para la Facultad de Derecho, se ha establecido como tema central de la presente edición **PRINCIPIA IURIS 15** “*el análisis científico de la afectación a los derechos humanos*”, un escalón más en la continua labor del Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas, después de todo nuestra labor es científica, claro, pero una ciencia que se eleva desde las bases en roca sólida de la filosofía de nuestra institución, es decir, la formación integral y el humanismo.

La historia universal está llena de tristes ejemplos en los cuales los monstruos educados han infligido vejámenes sin nombre a la humanidad, un genio que utiliza su talento para el mal sólo merece la cárcel o el manicomio, pero el hombre bien intencionado sin las herramientas será a lo sumo una víctima del oprobio ajeno.

Virtud y fuerza nos dirían los antiguos, la justicia sostiene la balanza de la igualdad y la espada, el derecho es a la vez pretensión de lo correcto, pero también coercitividad, son las declaraciones de derechos, pero también instituciones y decisiones judiciales.

Los derechos, en particular los más preciados, como lo son los derechos humanos y los derechos fundamentales, están para reivindicarse y pelear por ellos, no con nuevos monstruos, sino siendo cada vez más coherentes con nuestra humanidad y la sensación de justicia que todos llevamos marcada en el espíritu, producto de las enseñanzas de los que estuvieron antes, por eso debemos estudiarlos, pensarlos, enseñarlos y sentirlos.

A todos los que hicieron posible esta publicación, sólo queda decirles: ¡Gracias Totales!

Diego Mauricio Higuera Jiménez
Editor

**SECCIÓN I:
ARTÍCULOS DE PRODUCCIÓN INSTITUCIONAL.**

DERECHO LABORAL: DEL TRIPARTISMO AL BIPARTISMO (EVOLUCIÓN, INVOLUCIÓN, MERCADO Y SERVIDUMBRE)

LABOR LAW: FROM THE BI-PARTISMO TRI-PARTISM (EVOLUTION, INVOLUTION, MARKET AND EASEMENT)

Mg. Róbinson Arí Cárdenas *

Fecha de recepción: 07-02-2011

Fecha de aprobación: 10-05-2011

“El pleno empleo en un sentido real...significa que el paro debería durar tan solo un período tal de tiempo cubierto por las prestaciones de desempleo que no implique el peligro de desmoralización”

(José Luís Rodríguez Zapatero, Valencia 2004)

RESUMEN **

Este informe corresponde a una primera perspectiva investigativa que tiene por objetivo central tratar de establecer las tendencias del futuro del trabajo, condición para acceder a los medios de vida para millones de seres humanos. El artículo se ciñe a la metodología explorativa que se da por medio del análisis documental. Se presentan tres momentos evolutivos que parten de la perspectiva mitológica y filosófica, pasando por el modelo clásico de la relación laboral, hasta llegar al modelo actual precarizado. Uno de los elementos centrales de la investigación que hasta aquí se presenta tiene que ver con la “igualación” que en materia laboral se ha venido dando en los últimos años, permitiendo el Estado, que empresarios y empleados definan políticas salariales como si se tratara de personas en un mismo equilibrio económico. Esta situación, por supuesto, se describe como una desventaja -en términos materiales- para la parte débil de toda relación laboral: el empleado.

* Licenciado en Filosofía, Periodista, Fundación Universitaria los Libertadores; Especialista en Docencia Universitaria, Universidad Santo Tomás; Magíster en Filosofía Latinoamericana, Universidad Santo Tomás. Docente Investigador del Grupo de Investigaciones Jurídicas y Socio Jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja.

** Artículo de reflexión, resultado del proyecto terminado “Desregularización laboral en América latina”, vinculado a la línea de investigación en Filosofía Institucional, Axiológica y del Derecho Centro de Investigaciones Socio Jurídicas de la Universidad Santo Tomás de Tunja.

Método: Analítico-descriptivo tomando como fuentes directas la historia de las ideas en la concepción de los mercados laborales.

PALABRAS CLAVE

Transitividad, Nuda Vida, opting-out, tripartismo, bi-partismo

ABSTRAC

This report corresponds to a first approximation research center that aims to try to establish the future trends of work, condition of access to livelihoods for millions of human beings. The article adheres to the exploratory methodology given by the documental analysis. We present three evolutionary times are based on mythological and philosophical perspective, through the classical model of employment, until the current model precarious. One of the key elements of the research presented here has to do with “matching” that labor has been made in recent years, allowing the state to develop policies employers and employees pay as if it were people in the same economic equilibrium. This, of course, is described as a disadvantage in terms — — materials for the weak part of an employment relationship: the employee.

KEY WORDS

Transitivity, bare life, opting-out, tripartism, bi-partismo

RESUME

Ce rapport correspond à une première approximation en cette recherche qui essaye d'établir les tendances dans l'avenir du travail, en tel que condition d'accès aux moyens de subsistance pour les milliards d'êtres humains. Cet article fait avec la méthodologie exploratoire est réalisé au moyen d'une analyse documentaire. Nous présentons trois reprises évolutives dont sont basées sur la perspective mythologique et philosophique, à travers du modèle classique de l'emploi, jusqu'à l'actuel modèle précaire. Un des principaux éléments de la recherche présentée ici a à voir avec la «race» que pour le travail est devenu depuis ces dernières années, en permettant à l'Etat, aux employeurs et aux employés définir leurs politiques des salaires comme s'ils étaient des sujets dans le même équilibre économique. Ceci, bien sûr, est décrit comme un désavantage, en termes matériels à la partie faible de la relation de travail: le salarié.

MOTS CLÉS

La transitivité, la vie nue, opting-out, le tripartisme, bi-partismo

SUMARIO

1. Introducción, 2. De la perspectiva mitológica a la perspectiva filosófica, 3. El modelo clásico de la relación laboral, 4. Del tripartismo al bipartismo: el nuevo modelo de relación laboral o la precarización del empleo, 4. Conclusiones, 5. Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN

La palabra trabajo ha tenido dos significados básicos en el curso de la historia de la civilización occidental. El primero, con una fuerte carga negativa (como castigo, maldición) y, el segundo, con una significación optimista, liberadora y dignificante (como redención, poder creador). En este sentido, se alude a la actividad transitiva propia del ser humano, espiritualizadora de la materia: el hombre, por o con su trabajo, espiritualiza la materia y en esa espiritualización crece su dignidad, hace coincidir —como lo menciona Henri Arvon— su acción sobre la naturaleza con las exigencias de su conciencia interior (ARVÓN, 1965, p. 19). Sin duda, el trabajo en cuanto a su finalidad y propósito no puede reducirse, sin más, a un determinado contenido técnico. Es claro que se trata de un concepto dinámico y dialéctico con fuerte contenido ético que evoluciona en la medida del mismo progreso material, social, histórico, económico, jurídico y político.

Para alcanzar el segundo sentido del término hay que tener presente el prolongado proceso histórico que comienza con la esclavitud y la servidumbre, evoluciona con las regulaciones del derecho civil entre los siglos XVIII y XIX, hasta alcanzar la regulación especializada hacia mediados del siglo XX, que después se irá deteriorando hasta lo que hoy, por el fenómeno de la globalización, se ha llamado desregularización o precarización.

Es un hecho, en cuanto a política economicista-neoliberal, que la globalización en sentido de “globalismo”, como la denomina Ulrich Beck (BECK, 1998, p. 27), viene generando desde hace ya dos décadas, profundas transformaciones

en nuestras sociedades, especialmente, en el mundo de las relaciones laborales.

Esas transformaciones han significado inestabilidad en el empleo y desempleo, a lo que se suma una desprotección legislativa para los trabajadores, segmentación y exclusión de la seguridad social, pérdida de derechos adquiridos por los logros de las pasadas luchas sindicales, abandono de las responsabilidades del Estado en la protección de la parte más débil de las relaciones laborales, potenciación de la autonomía empresarial con la posibilidad de fijar unilateralmente las condiciones de trabajo, los salarios y los márgenes de rentabilidad que se propone alcanzar. Esta caricatura ilustra lo dicho:



Esta situación que se ha tornado global, se presenta de un modo dramático en los países menos desarrollados, donde habita la mayoría de la humanidad y donde abunda mayoritariamente el trabajo informal o “no estructurado”. Es por esta

razón que la OIT, hace aproximadamente 10 años, se propuso como objetivo central luchar por la consecución y promoción del “trabajo decente”. Este propósito, por supuesto, no se ha logrado concretar y se encuentra muy lejos de concretarse en la medida en que los tratados de libre comercio con la ayuda de las transnacionales han venido generando mayores discriminaciones laborales de las que pretende evitar la OIT.

Para empezar, es conveniente tener como referente un hecho que cada vez se hace más frecuente, no sólo en Colombia sino en el mundo. Se trata de las nuevas formas de contratación laboral que han venido creando las industrias y los grandes almacenes de cadena o hipermercados. La presente denuncia, tomada de internet, ilustra lo que con frecuencia los expertos sociólogos y economistas llaman “precarización del empleo”:

“Es una situación mundial...Esto no solo lo hace el ÉXITO. Son las políticas de todas las empresas, casi a nivel mundial: así que viva la apertura económica, y los tratados de libre comercio, que tanto aplauden y que quieren imponernos (porque nuestros países tienen que convertirse en el Japón Suramericano y que tenemos que pensar como los Asiáticos...)

Una verdad sobre almacenes ÉXITO. (cadenalco).

Los nuevos cajeros los contratan por 6 horas diarias. (3 horas por la mañana y 3 horas por la tarde o sea todo el día) por la módica

suma de \$320.000 pesitos y con esta oferta de que gangazo.

¿Quién no ha mercado alguna vez en el Éxito? Esta cadena de almacenes, fue por muchos años insignia de la industria paisa. Todo el mundo compraba allá y todos los que tenían una empresa, grande o pequeña, soñaban con venderle al Éxito. Lamentablemente, las cosas ya no son así.

Desde hace meses, venimos oyendo historias de pequeños y medianos proveedores que se han quebrado por culpa de las políticas de esta cadena de almacenes que ahora incluye además a Cadenalco (Ley, Pomona, Óptimo). ¿Usted no ha oído una de estas historias? Miles de colombianos se han quedado sin trabajo por culpa del Éxito.

Mire algunas de las prácticas de esta cadena de almacenes:

1. Para las promociones (Aniversario, días de precios especiales, etc.) son los proveedores los que ponen el descuento. Es decir, si le venden algo con 10 ó 20% de descuento, eso lo tiene que asumir el proveedor.

Participar en las promociones no es voluntario. Los almacenes exigen que usted participe con una cuota de descuentos al año que el mismo Éxito fija. Si no participa en la promoción, no puede volver a vender en el almacén. El Éxito, no deja de ganarse ni un peso.

2. Los promotores y mercaderistas los paga el proveedor.

¿Sabe cuántos empleados se ahorra el Éxito?

Las empresas pequeñas pagan un empleado más y el Éxito, que se ganó el año pasado 35 mil Millones de pesos, no contrata más gente.

3. El 100% de los costos de impulsos, promociones, devoluciones y averías. Lo de las averías quiere decir, que si el proveedor entrega un producto en buen estado, pero por el mal manejo que le da el almacén se deteriora (un hundido, un rayón, etc.). Eso lo asume el proveedor y no el Éxito, que por negligente lo dañó.

4. Si usted quiere unirse como proveedor, el primer pedido es gratis.

Además tiene que pagar por la codificación en cada Almacén, como si un computador central no pudiera pasar por red el código a todos los almacenes de una vez.

5. Las facturas se las pagan a 90 días y sin intereses.

Mejor dicho, ellos se quedan con su plata, se ganan la renta que ella produce en 90 días y luego no le dan a usted ni un peso de esa renta. Si quiere que se la paguen antes, le descuentan.

6. ¿A usted no le parece que ya hay muchas cosas que no se consiguen en el Éxito? Acuértese a

comienzos de este año, ni siquiera se conseguían productos de Nestlé, Maggi y La Rosa.

Si una empresa grande como esta, no aguantaba más, calcule lo que sufren las microempresas. Por esto, muchos proveedores se han tenido que retirar, la mayoría porque el Éxito los quebró.

7. ¿Sabía que el Éxito no le paga a los empacadores? Se inventaron una cooperativa que explota al trabajador humillándolo a que su salario dependa de lo que los clientes les den de propina, caso que no es obligatorio, pues estos jóvenes muchas veces salen con menos de un pasaje de bus en todo un día. Pero eso sí, al cliente hay que atenderlo y empacarle muy bien sus cosas pues es la imagen de esta paupérrima empresa de almacenes Éxito.

Piense un minuto, cuánta gente se ha quedado sin trabajo por culpa de estas prácticas desleales y sin el más mínimo sentido social.

Yo me pregunto si un almacén que reporta como ganancias netas (después de pagar todos los gastos) 35 mil millones de pesos al año, no pueden ser más justo con los proveedores y los empleados y ganarse... no más, digamos, 20 mil millones de pesos, que es mucha plata todavía - \$20'000'000.000.

Si le parece injusto lo que hace Almacenes Éxito - Cadenalco, si quiere ayudar a disminuir

la brecha, ayudar a que ni un colombiano más se quede sin empleo, haga algo.

Una protesta pacífica:

NO VOLVER A COMPRAR EN EL ÉXITO NI EN LOS ALMACENES DE CADENALCO. HASTA QUE CAMBIEN SUS ABUSIVAS POLÍTICAS DE NEGOCIACIÓN.

Por favor pase este mensaje a sus contactos. Ayudemos a evitar los abusos...

Si se observan detenidamente los párrafos resaltados de la denuncia, se evidencia un claro ejemplo de política salarial orientada por el régimen de subcontratación que se distingue del pleno empleo por las siguientes características: a. temporalidad, b. alta rotación, c. condiciones inferiores de remuneración y prestaciones sociales. La denuncia anterior deja claro que la subcontratación es una práctica empresarial que busca desobligarse de sus responsabilidades frente a los trabajadores rebajando de este modo estándares de calidad laboral. Algunas estadísticas señalan que esta práctica de precarización y de desregulación se agudiza en casi todo el mundo, siendo utilizada por un 50,5% de las empresas según encuesta laboral de *ENCLA 2004* (PASCUAL, Martín, 2007, p. 12), lo que redundaría en una promoción del trabajo de baja calidad.

Hagamos una mirada retrospectiva que permita sintetizar la evolución laboral hasta desembocar en la “desregulación” como último modelo de relaciones laborales:

2. DE LA PERSPECTIVA MITOLÓGICA A LA PERSPECTIVA FILOSÓFICA

Dice Henri Arvon en su filosofía del trabajo: “el hombre ha intentado en todos los tiempos domeñar la naturaleza” (ARVON, 1965 p. 7) y, en efecto, si se observa desde los tiempos primigenios de la humanidad, el trabajo ha consistido, las más de las veces, en una lucha contra la naturaleza para aprender a servirse de ella. Esa dialéctica, tiene en la tradición mitológica griega a tres protagonistas: Prometeo, Sísifo y Hércules. El primero y el segundo, representan un esfuerzo “titánico” por superar a la naturaleza; el tercero, por alcanzar una armonía con ella. Pero, pasa algo con Prometeo. En su afán de lucha y superación sus pretensiones apuestan muy alto, pues su deseo es el de igualarse y, en el fondo, superar el poder de los dioses, lo cual va a redundar en un castigo: terminar atado a una roca eternamente picoteado por un águila que durante el día se come su hígado; éste se renueva durante la noche, y al siguiente día vuelve a producirse el mismo tormento. En el mito de Sísifo encontramos un suplicio parecido: llevar la roca hasta el pico más alto de la montaña, descender al finalizar el día y volver a encontrarse con la roca al pie de la puerta de su casa al día siguiente para volverla a subir al pico más alto con los mismos sacrificios y penas del día anterior.

Con Hércules, el mito del trabajo tiene otra finalidad: no pretender colocarse por encima de las fuerzas de la naturaleza y apropiarse de ellas, sino más bien, someterlas buscando un equilibrio y control que le permita a éste co-crear con ellas e imitar en algo su armonía. En esa medida, todo trabajo produce una

satisfacción espiritual completa, que no requiere de nuevas necesidades para alcanzar un nuevo y determinado grado de fruición. Con Prometeo y Sísifo el trabajo se vuelve una rutina penosa, y un castigo impuesto por los dioses. “*El trabajo es un castigo impuesto por una trasgresión del orden divino*”—dice Arvon— (ARVON, 1965, p.8). En Hércules, la visión del trabajo alude a una oportunidad y una necesidad que alimenta y enriquece el espíritu; una posibilidad de crear con los dioses, por supuesto, respetando las marcadas diferencias (Arvon, 1965, p. 9).

En Prometeo y Sísifo el trabajo es una tragedia, en Hércules es optimismo y crecimiento espiritual. Curiosamente ambas versiones tendrán una recepción especial en la filosofía clásica. Especialmente la versión trágica, pero ya no entendida desde la perspectiva del Prometeo encadenado o de la ardua tarea de cargar la roca en Sísifo, sino desde una posición adoptada por la misma situación de la naturaleza humana. En Platón y Aristóteles es posible identificar una postura común desvalorizante del trabajo: en la medida en que el hombre trabaja, su mente se perturba y la reflexión se anula. Quien no trabaja alcanza la “ataraxia” o imperturbabilidad y cuenta con la capacidad y el tiempo para la contemplación y el enriquecimiento espiritual. Para Platón (“*Las Leyes*”) el trabajo priva al hombre del “ocio”, ocupándolo sólo de sus necesidades materiales; lo convierte en un ser inferior, en un ser deforme (FERRATER, Mora, 2001. p. 3549). En Aristóteles (“*La Política*”) el trabajo es envilecedor y no pueden realizarlo sino esclavos. El trabajo es una actividad innoble (FERRATER, Mora, 2001, p. 3549).

Entre todas las actividades humanas, cuyo elevado valor moral resulta hoy más indiscutible, el trabajo ocupa el primer lugar. Sin embargo, no siempre fue así. No sólo en sociedades relativamente evolucionadas, sino en aquellas altamente desarrolladas como la grecorromana, el trabajo era indigno para el hombre libre; era propio de los esclavos. De la filosofía griega a la latina y de ésta a la medieval, la línea de acción y la postura fue casi similar. El trabajo se entendió como una maldición.

Dice Ferrater Mora que si para Aristóteles el trabajo manual era una actividad innoble *ars mechanica*, para los medievales se trataba de un arte inferior: *ars inferior* (FERRATER, Mora, 2001. p. 3549). En Tomás de Aquino encontramos todavía algunos rasgos de esa visión trágica que se traduce en una división del trabajo como artes serviles y artes liberales (ARVON, 1965, p. 12). En las artes liberales crece el espíritu y la vida se hace contemplativa; en las artes serviles la vida es meramente activa y sin posibilidad de contemplación. Sin embargo, en el mismo Aquinate ya se percibe una visión redentora respecto al trabajo, que lo justifica como una necesidad y una exigencia de la misma ley natural. El trabajo tiene un carácter ascético y moral entendido como el medio noble y honesto para ganarse la vida.

Dando un salto grande hacia la modernidad, encontramos preocupaciones ya más puntuales y positivas frente al trabajo. Algunos autores, insisten en que las primeras disquisiciones arrancan con Adam Smith y continúan tiempo después, pero por influencia de éste, con Kant, Fichte, Hegel y Marx, especialmente (HANNAH ARENDT, 2005. p. 124 y ss)

Las reflexiones acerca de la importancia vital del trabajo cobran importancia hacia finales del siglo XVIII, momento en el que la revolución industrial empieza a perfilarse. Estas preocupaciones y disquisiciones ya se anuncian en la obra de Adam Smith en su “*Estudio sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*” (1776). Mientras que mercantilismo y fisiocratismo colocaban como centro de las riquezas de una nación los metales preciosos (mercantilismo), o la fecundidad de la tierra (fisiócratas), Smith puso el acento en el trabajo y su producto.

Algunos pensadores contemporáneos consideran que es especialmente a la filosofía clásica alemana a la que debe reconocérsele el crédito por ahondar en la propuesta de Smith respecto al tema del trabajo. Para toda esa filosofía clásica, el trabajo, enfocado como “*praxis*” creadora a través de la interacción dialéctica entre sujeto y objeto, va produciendo resultados de perfeccionamiento sobre la totalidad orgánica del mundo. Hombre y mundo por medio de esa “*praxis*” no dejan de informarse y confrontarse. Hombre y mundo se unen o se separan; cuando hay unidad, la razón y las manos sintonizan claramente; cuando no hay unidad se produce un dualismo trágico, pues una cosa quiere la razón y otra debe hacer las manos. En la filosofía alemana del trabajo encontramos el esfuerzo por comprender la unidad hombre-mundo, o en caso contrario, si se ha perdido, tratar de restaurarla, o por lo menos, explicar la causas que conducen a su separación.

Praxis, dialéctica y crítica, son los conceptos que subyacen en cada propuesta. Veamos: Kant señala dos elementos: mundo fenoménico y mundo nouménico. En el primero reina la casualidad por la

necesidad; se trata de un ámbito externo que se impone. En el segundo, reina la libertad y el deseo de hacer por preferencias propias. Es el ámbito de la libertad ética o positiva. Para este filósofo, en principio, ambas dimensiones se repelen, pues una cosa dicta la razón y otra muy diferente exige la naturaleza. Sin embargo, parece que existe una reconciliación, aunque débil, cuando se afirma que el hombre es nómeno como ente moral y fenómeno como ente sensible (ARVON, 1965, p. 23). Cuando hay posibilidad de reconciliación o encuentro, entonces el hombre es libre (ha superado la esclavitud que la misma naturaleza le impone) y coinciden su querer hacer con lo que hace y lo que la naturaleza le brinda. En este caso el trabajo se hace “*praxis*” creadora.

En Fichte la *praxis* creadora consiste en sacar de sí mismo el no-yo, es decir, lo que en apariencia parece que no puedo hacer, pero finalmente logro hacerlo a través de ese proceso dialéctico que se da entre el sujeto y la naturaleza. Sin embargo, el mundo fenoménico no es sino algo accidental, pues la *praxis* se debe a las inclinaciones y preferencias de un sujeto pensante que sin querer, quiere. De tal manera que lo nouménico termina excluyendo la realidad. La realidad no me obliga a querer, soy yo el que en la misma dialéctica me obligo. Más adelante Hegel retoma el concepto de *praxis* pero no niega la independencia del objeto, como si podemos percibirlo en Fichte.

Para Hegel, la *praxis* es trabajo humano concreto, es mediación entre el hombre y la naturaleza. El hombre con el trabajo desnaturaliza la naturaleza dándole su propia forma; la moldea a su imagen, se reconoce en ella y se incluye dentro de ella. Se puede observar aquí,

que en la praxis creadora hegeliana se da un proceso dialéctico de negación con posterior resultado conciliatorio entre sujeto y objeto: *“para que el hombre llegue a una plena conciencia de sí mismo es preciso que el trabajo y el gozo, la negación y la reapropiación se opongan y se unan al mismo tiempo”* (ARVON, 1965, p. 26).

Pero, y aquí viene la crítica, esa conciliación parece encontrarse en una situación trágica, pues el hombre todo lo vuelve humano, sobre todo cuando en la relación sujeto- objeto intervienen las máquinas. Hegel, parece que ya es consciente y conocedor de la división del trabajo que va generando gradualmente el trabajo industrializado y empieza a percibir, cómo la razón se desconecta de las manos por la mediación de las máquinas, generándose una situación ya no de consciencia plena de sí mismo, sino una dominación donde el trabajo ya no satisface directamente todas las necesidades del trabajador, pues se trabaja para una voluntad ajena a la propia.

En la película de Charles Chaplin: *“Tiempos Modernos”* es posible captar esa situación. El protagonista trabaja hasta el cansancio, pero no sabe para qué trabaja; lo único que lo inspira es su necesidad de supervivencia que tiende a ser trágica o en términos hegelianos: *“pantrágica”*.

Todo se vuelve una tragedia. En la misma espiritualización de la materia el hombre puede conducirse o ser conducido hacia una situación trágica. Hegel nos entrega dos posibilidades de acción cuando aborda el tema del trabajo: liberación o alienación; panlogismo (toda la realidad coincide con mi pensamiento) o pantragismo (toda la realidad es una tragedia, pues no

es coincidente con mi pensamiento, estoy alienado) (ARVON, 1965, p. 34).

Con Marx, el trabajo como praxis creadora es una conquista de la totalidad viviente y concreta del hombre; es la reasunción de éste por sí mismo; es la producción de la vida material, la auto-expresión y la auto-actualización del hombre; no es simplemente y como lo afirmaban los economistas clásicos un medio de producción de bienes materiales. Marx le da a esta expresión un contenido filosófico: el hombre, por el trabajo llega a su condición de hombre. El trabajo es aquel acto por el cual el mundo se adapta a las necesidades del hombre y toda autorrealización humana está condicionada por él.

El problema que plantea este filósofo es que esa praxis, ese acto, se ha vuelto una *“mercancía”* más y, sólo será benéfica y continuará su propósito liberador, en la medida en que deje de ser algo marginal y accesorio dentro del engranaje capitalista (ARVON, 1965, p. 34). Mientras tanto, *“el trabajo es un proceso que vende el obrero al capitalista a cambio de un salario”*. Es decir, vende su fuerza de trabajo (MARX, KARL, 1977, p. 5).

Hannah Arendt afirma que la filosofía de Marx, prácticamente, está edificada sobre el concepto del trabajo y la posibilidad que existe, a través de éste, o de liberarse o de permanecer alienado. Marx, yendo un poco más lejos que Hegel, no ve el trabajo como una situación limitada a la actividad intelectual y espiritual del sujeto, sino como una situación concreta, real, que se da en un *“metabolismo”* entre el hombre y la naturaleza. El trabajo es un proceso que culmina siempre en un producto. Por eso el trabajo es una fuerza productora

y los productos son el resultado de eso que él denomina “*metabolismo*” (HANNAH ARENDT, 2005, p. 123 y ss).

De ahí el contraste entre pensar y trabajar como se concluye en la *Tesis 11 sobre Feuberbach*: “*Los filósofos no han hecho hasta hoy más que interpretar el mundo. Ahora se trata de transformarlo*”. La crítica a esta postura que, especialmente la hace el existencialismo y la fenomenología, es que si el trabajo es la autoproducción del hombre y al mismo tiempo su actualización, esos procesos no se reducen o agotan por completo en aquel. Existen otras posibilidades de actualización como lo son el juego, las relaciones sociales y el mismo uso del lenguaje.

Hasta aquí, se ha presentado un rápido esbozo de la evolución de la reflexión sobre el trabajo. Primero, como una realidad paradójica que hace posible nuestra vida pero que al mismo tiempo la domina: vivimos con el trabajo una situación trágica, pero a la vez optimista. Segundo, el esfuerzo filosófico por comprender la actividad transitiva como necesaria para el mejoramiento de la calidad de vida en las diversas formas de relaciones sociales. Lo que a continuación se tratará tiene que ver con la evolución del modelo laboral que hizo posible el pleno empleo, para posteriormente abordar el modelo de precarización actual.

3. EL MODELO CLÁSICO DE LA RELACIÓN LABORAL

Para empezar, recordemos que en el desarrollo y gradual evolución de las primeras sociedades el trabajo material nunca fue tenido en cuenta como una fuente de humanización. Los grandes hitos de la filosofía clásica (Platón, Aristóteles,

Cicerón...) sólo vieron como específicamente humano el trabajo intelectual; los demás oficios, en algunos de estos pensadores, fueron considerados como tareas indignas propias de esclavos que por lo mismo no alcanzaban la categoría o el rango de humanos. Esta situación ya establecía una clasificación natural entre los hombres: unos con posibilidad de vida “activa” o “acción”, es decir capaces de ser libres, y otros reducidos a la mínima experiencia vital en la que no existía ninguna diferencia con el resto de los animales.

Agamben, en “*Homo Sacer*”(AGAMBEN, Giorgio, 1998, p. 234) describe ampliamente lo que ha significado la expresión “*nuda vida*” como una circunstancia en la que el hombre es reducido al mínimo de experiencia vital, llevando una vida no humana, sino de simple animalidad. Desde esta perspectiva ese “*Homo Sacer*” está expuesto a todo, pues ha sido excluido de todo: de hacer parte de la sociedad, participar de la vida política y contar con los derechos fundamentales que promuevan su dignidad y su libertad.

Este análisis que brinda el filósofo italiano ha tenido también y antes que él, un amplio tratamiento en la obra de Hannah Arendt, especialmente en su libro “*La Condición Humana*”. Arendt, desde su particular perspectiva política y teniendo como eje rector precisamente el concepto del trabajo, ve en el desarrollo de las democracias dos posibilidades: la realización cierta del fenómeno democrático por el concurso de cada ciudadano y su posibilidad de crecer por el mismo esfuerzo del trabajo, por la finalidad promovedora que éste contiene; o la difuminación del ejercicio democrático porque el individuo queda excluido de todo el accionar político y es reducido, incluso por la misma finalidad

del trabajo, a la mínima experiencia vital o de supervivencia.

Desde la postura *Arendtiana* el trabajo libera y al mismo tiempo promueve y potencia la libertad, o simplemente esclaviza y conduce al hombre hacia la más extrema sumisión.

Sin duda, es la edad moderna la que va a ahondar en la reflexión teórica del trabajo y esto, como consecuencia práctica, se manifestará en el nacimiento de una nueva sociedad: la sociedad del trabajo. El trabajo no sólo es fuente de riqueza, como lo afirmara la filosofía liberal clásica, sino además, un factor de humanización tanto en el plano individual como en el colectivo. El hombre, entendido como especie, sólo sobrevive en la medida en que es capaz de transformar su entorno fijando unos objetivos que le permitan satisfacer sus necesidades básicas. Es de ese modo como va humanizando y espiritualizando el mundo. Esa acción humana y transformadora se diferencia de las acciones de otros animales porque no está compelida por la fuerza reiterativa e invariable del mero instinto.

El trabajo en el hombre es una actividad intencional, sujeta a fines, planes, proyectos y objetivos que han sido racionalizados previamente. Ese carácter intencional y consciente del trabajo, adquiere su mayor connotación cuando se le analiza como un proyecto histórico que ha cobijado todas las formas de evolución humana y social. El trabajo contiene dos finalidades o dos caras que lo caracterizan y lo identifican como una actividad propia del hombre: Por un lado, es una actividad particular de cada individuo, pero por

otro, está orientado a la consecución de fines sociales con miras a la realización y el bienestar general.

El modelo clásico de la relación laboral, en la medida de su configuración, vino a ser la representación práctica de esa doble función que tiene el trabajo. ¿Qué significó esa relación? Jáuregui, Moltó y González, juristas e investigadores del derecho laboral en España, señalan que esa relación, por varias décadas, significó confortabilidad y estabilidad representadas en un contrato a término fijo; en una empresa que “*crecía y cuyo prestigio social*” iba más allá de los muros beneficiando también a la sociedad que la rodeaba, pues allí se trabajaba en función del progreso individual y colectivo... Los mismos hijos de los trabajadores, con el tiempo, también podían trabajar allí y cada negociación colectiva significaba el mejoramiento de las condiciones de vida para los trabajadores y sus familias... (JAUREGUI, ATONDO, RAMÓN y Otros, 2004, P. 19) Todo era “*idílico*” y el último peldaño de ese constante progreso culminaba con una segura jubilación.

¿Qué permitió que todas esas garantías fueran una realidad? No podría darse una respuesta completamente segura, pero es posible indicar que todo ello se logró relativa y gradualmente por las acciones provenientes de políticas verdaderamente públicas, las cuales se desarrollaron en climas de convivencia democrática que exigían la permanente intervención arbitradora del Estado entre empleadores y empleados¹; éstos últimos respaldados por los convenios colectivos y los fuertes sindicatos. El Estado asumía claramente su responsabilidad pública frente al

1 Lo que Jáuregui, Moltó y González denominan el “*modelo conflictual*” en el que intervienen dialécticamente 3 sujetos en el modelo laboral clásico: *individualismo (empresarios), Colectivismo (trabajadores y sindicatos con el consiguiente convenio colectivo) y Estado (árbitro de los conflictos laborales y conciliador de los mismos defendiendo la parte más débil en ese conflicto de intereses)*... “*Un Futuro para el Trabajo...*” p. 41 y ss.

problema del empleo y de la promoción del mismo en condiciones dignas o, por lo menos, decente.

El modelo de relación laboral clásico, entendido como derecho laboral que, con el pasar del tiempo llega a configurarse como una disciplina jurídica autónoma, a partir de la evolución misma de la revolución industrial, comienza a hacer su aparición hacia la segunda mitad del siglo XVIII, se va consolidando durante el siglo XIX y alcanza su máxima expresión y maduración en el siglo XX. Hacia la segunda mitad del siglo XIX van apareciendo unos factores que serán decisivos en el origen de la nueva organización social, es decir, la sociedad del trabajo. Estos factores son: a) la división del trabajo, b) la organización industrial a gran escala tomando como referente máximo el modelo “taylorista” y “fordiano” de las famosas producciones en cadena, c) la producción automatizada de mercancías, d) las densas concentraciones de población urbana, e) el crecimiento de las ciudades, f) el aumento de movimientos políticos masivos que nacen en respuesta y superación de las democracias censitarias. Se extiende el derecho al voto a las clases trabajadoras.

En la tercera década del siglo XX, la década de la gran depresión económica, los resultados de la nueva organización social producto de esa transformación industrial, social y laboral, serán muy negativos especialmente en lo que tiene que ver con el desempleo y los paros masivos en buena parte de Europa y Norteamérica. Estados Unidos tendrá que asumir una tarea de reconstrucción y recuperación del tejido social con la ayuda del modelo Keynesiano, lo cual va a repercutir, con el tiempo, en casi todos los estados occidentales. Los orígenes del

modelo Keynesiano se remontan al período comprendido entre la primera y la segunda guerra mundial. En la primera guerra, los regímenes políticos que habían alcanzado mayor estabilidad y seguían apoyándose en ideas de la economía clásica (reglas de “*laissez-faire*”) empezaron a desarrollar, empero, ideas económicas con cierto sabor interventor, tales como garantizar el abastecimiento nacional de materias primas y efectuar el control de la industria básica para potenciarse militarmente. De alguna manera, influía el modelo estatista de los planes quinquenales de la Unión Soviética.

La crisis económica de 1929, que afectó de manera similar a todos los países vinculados con los mercados internacionales (Estados Unidos, Alemania, Inglaterra, Francia), tuvieron que adoptar abiertamente y a fondo medidas intervencionistas, abandonando la práctica abstencionista del “*leseferismo*”. El presidente Franklin Delano Roosevelt, consciente de la profundidad de la crisis norteamericana, por la depresión del aparato productivo, resolvió asesorarse de economistas críticos, capaces de proponer soluciones a la parálisis económica. Organizó el denominado “Brain Trust” o “equipo de cerebros” de alta competencia prospectiva y proyectiva, encabezado por el reconocido economista inglés John Maynard Keynes. La necesaria reforma constitucional norteamericana va a exportar el modelo intervencionista sugerido por el “Brain Trust”.

El intervencionismo público al estilo Keynesiano fue fuerte en Colombia desde la reforma constitucional de 1936 (López Pumarejo), que introdujo la fórmula del “Estado Interventor”, para superar los rezagos anárquicos del “*leseferismo*” del

radicalismo liberal de finales del siglo XIX. Pero el neoliberalismo expansivo de la década de los 80s., traducido en la Constitución del 91, despotenció el poder interventor del Estado, que no desapareció del todo.²

En cuanto a las categorías centrales del keynesianismo: ingreso, ahorro, consumo y pleno empleo, podría decirse que son objeto de estudio central de la macroeconomía y, adecuadamente organizados y regulados por el Estado, permiten que la economía funcione bien (HERRERÍAS, ARMANDO, 2006, p. 294). El ingreso es un factor determinante del equilibrio entre oferta y demanda (y en el fondo es factor determinante del bienestar social). Desde la perspectiva Keynesiana, el ingreso “es la fuente de todo poder de compra” (Herrerías, Armando, 2006, p. 294), empero, el exceso de ingreso en una sociedad fuertemente monopolizada económicamente y sin el control estatal, puede ser factor de estancamiento de la economía, ya que, a mayores ingresos, mayores posibilidades de ahorro y menores posibilidades de consumo por parte de los que mayores posibilidades tienen de participar, de conmutar en el “juego” de la oferta y demanda.

Esta situación es la que obliga, entonces, a una mayor intervención del Estado como origen y regulación del ingreso nacional. Es decir, ya no son los monopolios privados los generadores del ingreso y el salario, sino que, ahora, esta situación pasa a ser función del Estado,

precisamente con el fin de estimular el consumo, generando a través del incremento del gasto público, como la puesta en marcha de obras y programas de subsidio, mayores posibilidades de consumo, gasto y circulación de moneda. Este es, grosso modo, el ejemplo clásico a través del cual Estados Unidos pudo superar la recesión de los 30 durante el mandato de Roosevelt. Éste, generó empleo para millones de norteamericanos desempleados canalizando el río Missisipi.

La inversión dentro de la teoría Keynesiana, es una fuente de gastos, como debiera serlo también el ahorro. Sin embargo, el ahorro, en su forma más simple, es un ingreso que no se destina a consumo (que también se entiende como una forma de gasto)³; un ingreso corriente no gastado, lo cual en la propuesta de Keynes se representa como un dinero que habiendo sido pagado como ingreso por parte de la empresa o industria, no vuelve a fluir hacia ellas en la forma de gasto de bienes y servicios lo que termina desencadenando una excesiva oferta que por último termina desencadenando la disminución de la producción y, por ende, disminución del ingreso y el empleo en general: “Al ahorrarse no se invierte y al no invertirse no se crea demanda, y al no crearse demanda surge el desequilibrio y se crea desempleo” (Herrerías, Armando, 2006, p. 293).

Para poder superar el desequilibrio entre ingreso y empleo generado por el ahorro, será necesario que el gasto en

2 *Intervención del Estado en la Constitución del 91: “Acción limitada del Estado sobre la economía regida por los principios de la solidaridad y de la subsidiariedad, cuyos propósitos son cumplir la justicia social y evitar que la libertad económica y la iniciativa privada sean ejercidas sin respeto por los límites del bien común. El estado interviene en la economía para racionalizarla, para dar pleno empleo a los recursos humanos, para asegurar el acceso efectivo de todos los bienes y servicios básicos, y para promover la productividad, la competitividad y el desarrollo armónico de las regiones. La intervención se realiza por mandato de la ley, dentro de los términos en ella establecidos”. Arts. 15, 75, 76,127, 150-21, 189-25, 334 y 335.*

inversión sea igual al ahorro o al ingreso que no se gasta en consumo. Es decir que a mayores ingresos, se espera mayor consumo y, por su puesto, mayor inversión (HERRERÍAS, ARMANDO, 2006 y ss). En la medida que crece el ingreso nacional debe crecer el consumo que, además de gasto en la teoría Keynesiana, se entiende como fuente básica para la creación de más empleo, pues en la medida en que crece el consumo, crece la demanda y de esta se deriva, gradualmente, más empleo, generándose lo que en términos Keynesianos se entiende como pleno empleo (hay vacantes de trabajo con salario equitativo o justo).

El desempleo, según Keynes, es uno de los fenómenos que se presenta cuando los mercados no están en equilibrio especialmente porque existe un excedente en la oferta y, del otro lado, una débil demanda. Los economistas clásicos anteriores a Keynes llegaron a pensar que la solución sería un recorte en los salarios, considerando, incluso, que ésto haría posible y lucrativo para los empleadores contratar nuevos trabajadores. Empero, y desde la teoría Keynesiana, en términos prácticos, las industrias no logran vender toda su producción, pues la demanda es insuficiente lo que las induce a reducir los precios y recortar el personal. De este modo, cuando existe exceso de demanda en el mercado de trabajo y exceso de oferta en el mercado de las mercancías e inclusive, aunque los precios sean flexibles, no habrá una tendencia natural al equilibrio de la economía y a que ésta salga de la recesión; en este caso la solución más a la mano será la que el Estado propicie la demanda aumentando el ingreso nacional

a través de la financiación de “*obras públicas con ingresos que reciba de carácter fiscal preponderantemente*” (HERRERÍAS, ARMANDO, 2006, p. 303).

Esta sería, de paso y en tiempos de Keynes, la forma de originar, para el capitalismo occidental, la fórmula del Estado interventor como elemento indispensable del modelo laboral clásico.

Hasta aquí, el modelo de relación laboral clásico y su posterior regulación, es la síntesis de un proceso dialéctico (conflicto estructural o tripartismo⁴ (JÁUREGUI y Otros, 2004, p. 51 y ss)) en el que intervienen tres actores: empresarios, trabajadores y Estado. El primero, es el protagonista del “*laissez faire individual*”, lo que generó posteriormente la depresión de los 30s. El segundo, en el modelo descrito, representa la parte débil de la relación laboral, pero que viene a fortalecerse a través de los sindicatos y los convenios colectivos logrados a través de huelgas y otro tipo de luchas obreras, lo que va a representar un nuevo interés social y económico: el *laissez faire colectivo*. Por último, aparece el Estado interventor que se sitúa equidistante entre las partes en conflicto (*laissez faire individual* – *laissez faire colectivo*) para tutelar esa relación conflictual asumiendo tareas, a veces de vigilancia y protección hacia los trabajadores, o asumiendo en casos extremos, como en el ejemplo de la depresión y la salida a esta crisis a través de la fórmula Keynesiana, el papel de máximo empleador.

Este modelo tripartito es lo que subyace en la relación laboral clásica y significó para muchas organizaciones sociales y

4 TRIPARTISMO Y BIPARTISMO, son conceptos propuestos en la obra “*Un Futuro para el Trabajo en la Nueva Sociedad Laboral*” por sus autores Ramón Jáuregui, Juan Ignacio Moltó García y Francisco González de Lena, para explicar el conflicto y evolución de los modelos laborales a partir de la revolución industrial hasta nuestros días, Ed. Teoría, Valencia 2004.

políticas, para muchos estados nacionales, estabilidad laboral o pleno empleo. Es en este esquema en el que vienen a aparecer códigos de protección especial para los trabajadores como el Código Sustantivo del Trabajo que en Colombia aparece durante el gobierno de Mariano Ospina Pérez hacia 1950. El esquema, producto de relaciones de producción, reproduce reglas de derecho que establecen contratos bilaterales, onerosos y de continuada subordinación, ejecución y dependencia, imitando un poco, muy a la distancia, las clásicas instituciones romanas de la *locatio conductio operis y operarum* (JÁUREGUI y Otros, 2004, pp. 48 y 51).

4. DEL TRIPARTISMO AL BIPARTISMO: EL NUEVO MODELO DE RELACIÓN LABORAL O LA PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO

Escribía hace varios años el filósofo colombiano Daniel Herrera Restrepo: “Uno de los problemas más graves del país, sin duda alguna, es la violación del derecho al trabajo consagrado en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre...nos encontramos situados frente a una de las más crueles violaciones de los derechos del hombre; igual, o quizá mayor, que la violación del derecho a la vida.” (HERRERA, DANIEL, 1990, pp. 54 y 55) Esta afirmación sigue siendo actual y para nada exagerada, máxime cuando el contexto actual, por el efecto de la globalización, ha venido transformando la relación laboral, generalizando y formalizando el empleo atípico frente al empleo tradicional. En Colombia, por ejemplo, con la introducción de la ley 50/90 y el gradual proceso de apertura económica, se ha venido legitimando esta situación que tiene como propósito

fundamental fomentar la individualización y heterogenización de las relaciones laborales al margen de figuras normativas generales y previsivas como las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo. Estamos pasando de una “*autonomía de la sumisión*” donde se reconocía la desigual relación laboral —con todas las ventajas y desventajas que materialmente eran observables y tangibles— a un modelo que coloca a trabajadores y empleadores en una “relación de igualdad”, donde el trabajador pasa a ser sujeto de relaciones civiles o comerciales con capacidad de negociación individual. Como si se tratara de otro empresario, lo que puede apreciarse en la caricatura anterior: “*Mira, déjate de sindicatos e intermediarios y pactemos tú y yo, libremente, tus condiciones laborales*”.

Esto, desde luego, acaba con el modelo tradicional descrito anteriormente y deja de lado incluso ese argumento que pesaba jurídica y socialmente hablando, porque precisamente colocaba a la misma realidad desigual por encima de cualquier formalidad.

La Doctrina Social de la Iglesia, entendida como un cuerpo o conjunto de documentos reflexivos y críticos que han representado y representan la postura oficial de la iglesia católica ante los complejos problemas sociales de nuestro tiempo, ha tenido como uno de sus ejes cardinales de reflexión, precisamente el concepto del trabajo.

Desde las primeras encíclicas que arrancan de 1891 con el Papa León XIII (*Rerum Novarum*) hasta la última, de Benedicto XVI, ha habido una tendencia a pronunciarse de manera vehemente frente a las relaciones de equidad que deben darse entre trabajadores y empleadores,

reclamando la intervención del Estado, a fin de que los primeros no queden librados a las reglas del mercado. Todo esto, con el propósito de procurar que el trabajo realmente fomente la dignificación del trabajador y la de sus familias. La DSI, en varias de sus encíclicas ha señalado que aquel no puede estar regido por las leyes del mercado (CAMACHO, Idelfonso, 2000, p. 105). Sin embargo, aclara que si esa es la situación más común y corriente, entonces el Estado debe actuar dando prontas soluciones, especialmente para quienes no hacen parte, ni son dueños del capital, ni de los medios de producción. La DSI, en ocasiones, se pronunció a favor del derecho a la sindicalización, a la contratación colectiva y a la huelga, reconociendo de paso, las posibilidades que podrían brindar los contratos laborales que permitieran a los trabajadores colocar su capacidad física y mental y, a los empresarios, poner su capital en un orden más cooperativo y ecuánime a fin de consolidar sociedades más humanas, más justas (CAMACHO, Idelfonso, 2000, pp. 107 y 108).

Sin embargo, estos pronunciamientos, al igual que las diversas consideraciones y principios fundamentales que ha tratado de establecer la OIT a favor de los trabajadores, quedan cada vez más al margen de un nuevo modelo de relaciones laborales que va más allá de la estructura del tripartismo, colocando al Estado al servicio de intereses privados, especialmente de multinacionales que “fagocitan” a las industrias nacionales, sus mercados y sus empleos en países con economías precarias o en vías de desarrollo. Un ejemplo de esta situación lo encontramos en la multinacional estadounidense productora de ropa deportiva Nike que a través de factorías ubicadas en países periféricos produce, con muy bajos salarios, nuevos modelos de ropa evitando invertir

“*capitales estacionarios*”, es decir, evitando tener que colocar maquinaria, edificios y lugares tangibles de producción, así como establecer contrataciones directas entre ella y sus trabajadores periféricos (GIRALDO Mauricio y Otros, 2004, p. 34).

Si en el modelo clásico de relaciones laborales, descrito anteriormente, eran indispensables no sólo los productos logrados por el esfuerzo humano, sino al mismo tiempo las personas que participan en él, así como la maquinaria y los lugares de producción, en el nuevo modelo de relación sólo importa el producto de acuerdo a las tendencias consumistas del mismo, sin la necesidad de crear o trasladar plantas o industrias.

En ese sentido, en la causa de la relación contractual sólo cuenta la creación del producto, no importando ni la situación espacio temporal o el lugar de producción, ni tampoco el talento humano que se encuentre detrás de la misma creación de ese producto. No interesan las necesidades del empleado, pues ellas mismas son generadoras de una mano de obra que, por lo mismo, por la necesidad de subsistencia, se emplea sin importar los riesgos y, hasta los bajos salarios. La película “En busca de la felicidad”, protagonizada por Will Smith, permite visualizar ese drama humano en el que por un lado están los sueños y por el otro, la necesidad; se trabaja bajo cualquier condición, no importando si con ello se envilece la dignidad humana.

Afortunadamente en el filme los esfuerzos del protagonista, a pesar de los arrinconamientos tanto sociales como laborales que tuvo que soportar, le permitieron alcanzar su meta: un trabajo digno y deseado. De todos modos, uno de los mensajes de la historia, es que en el

mundo de las nuevas relaciones laborales han quedado por fuera esas características que hacían del trabajo una actividad humanizadora y dignificadora con su doble función individual y social.

El trabajo, por el nuevo modelo de relaciones económicas (efecto de la globalización) parece que pasa a ser, cada vez más, un factor de deshumanización: el individuo sólo trabaja por una motivación: la subsistencia, la necesidad económica de adquirir los bienes necesarios para la mera supervivencia (eso es lo que hace unos días manifestaban los moto-taxistas profesionales en Barranquilla que tuvieron que acudir a ese medio de sustento, pues de nada les sirvió haber adelantado estudios técnicos o de educación superior)... Parece que en este nuevo modelo, el trabajador (si es que consigue engancharse en alguna forma de empleo que no sea el que él mismo tiene que inventarse) observándolo desde la categoría “agambiana”, la “*nuda vida*”, está reducido a la mínima posibilidad vital (vida desnuda); es convertido, otra vez, en un simple instrumento de ganancia y explotación. El jurista español Manuel Alonso Olea escribió un texto acerca del paso de “*La Servidumbre al Contrato de Trabajo*” (Olea, Manuel, 1979) apoyándose en una línea de reflexión sobre esa evolución que arranca con Francisco de Vitoria y culmina con Guillermo F. Hegel. Hoy, por el nuevo modelo de relaciones laborales, tendríamos que reescribir el título del siguiente modo: “*De la Servidumbre al Contrato de Trabajo... Y de éste nuevamente a la Servidumbre*”...

El modelo laboral, propio del tripartismo, significó continuidad y equilibrio; el nuevo modelo, producto de las nuevas tendencias económicas, el bi-partismo, significa al mismo tiempo discontinuidad, flexibilidad y eliminación

de “rigideces” en los costes que acarrea un despido en el modelo anterior. Determinar exactamente la causa de este nuevo fenómeno ha sido una de las tareas que en la última década han tratado de abordar investigadores como la socióloga francesa Daniele Linhart, quien afirma que esa precarización, característica del nuevo modelo, no tiene un origen único en la globalización y las leyes del mercado actual, sino en el comienzo de la década de los 70s., como una reacción que gradualmente los empresarios (“la patronal”) van a ir imponiendo, con la ayuda del Estado y de la ley a fin de evitar y poner freno a las luchas desestabilizadoras y desfavorables para sus propias empresas y sus economías, como las que ocurrieran en Francia durante el año 1968 a través de las revoluciones culturales, estudiantiles, sindicales y obreras, no sólo en Francia (“mayo del 68”), sino en buena parte de Europa con repercusiones en América latina en las décadas más recientes (LINHART, Daniele, 2007, p. 31).

El esfuerzo patronal por contrarrestar gradualmente el poder de la sindicalización y las convenciones colectivas, empezó concentrando todos sus esfuerzos en gestionar sistemáticamente la promoción de la individualización laboral (contratos heterogéneos y atípicos para cada individuo, sueldos variables, horarios variables y duraciones flexibles) a fin de establecer contrataciones directas sin respaldos sindicales o estatales y de modo diasporizado, de tal manera que ningún trabajador pudiera identificarse con otros trabajadores, evitando de este modo cualquier tipo de reclamación, oposición o protección colectiva. Ese fue, dice Linhart, un “*verdadero caballo de Troya lanzado a la batalla para invertir una relación de fuerzas que se había tornado demasiado*

desfavorable para las empresas y vinculada a la dimensión de la clase obrera... con el fin de minar la capacidad de los asalariados para protestar de manera masiva...” (LINHART, Daniele, 2007 p. 32).

El bi-partismo se presenta, en primer lugar, como “des-solidarización” del trabajo con intención “personalizadora”, en sentido jurídico, no en el sentido ético. El sentido de “persona” desde este nuevo paradigma laboral, desecha el aspecto existencial de cada individuo y su telos “*realizativo*” entendido como promoción y crecimiento espiritual y material que la misma experiencia humana va reclamando a cada paso (HERRERA, Daniel, 1990, pp. 55, 56 y 57). En este contexto, la idea de “personalización” se reduce, prácticamente, a un solo aspecto: la “*competencia*” del asalariado por sobrevivir, a pesar de las fluctuaciones de horario, la flexibilización salarial, el cambio abrupto de la razón social de la empresa y las condiciones precarias de vinculación y de despido, sin ningún tipo de respaldo tanto colectivo como estatal. Esa “personalización” supone una relación, ya no tripartita (trabajador-convenio colectivo-sindicato), Estado, empresario), sino dual, con la consecuente “abstracción igualitaria” y no real entre empleado y empleador, con marginación del Estado, abiertamente patronalista.

Hablar del “bi-partismo”, significa hablar del cambio laboral en el mundo y a su vez de las nuevas formas de relación y regulación laboral. Dos películas muy recientes nos muestran, más o menos, ese panorama “personalizador” que este modelo ha generalizado: “Las aventuras de Dick y Jane” (Jim Carrey) y “En busca de la felicidad” (Will Smith) de la que ya se hizo alguna referencia; de la que protagoniza Jim Carrey es posible observar cómo la

competencia empresarial y mercantil, con sus respectivos ajustes hasta en los cambios de razón social de la empresa o su repentina liquidación, hacen que los trabajadores de un momento a otro se encuentren desempleados y empujados a un “paro” tan prolongado, que puede significar la pérdida de todo el confort que materialmente se había logrado por la misma acción del trabajo, llegando a la desestabilización de la unidad familiar, para luego tratar de ubicarse en cuanto oferta inestable de trabajo pueda haber y, luego, por la desesperación, acudir al robo. Aunque el filme, dentro del género de la comedia, le apuesta a todo el humor que puede causar esa situación, se puede percibir el drama humano y social que significa no tener empleo o contar con él, pero bajo unas condiciones que rebajan la autoestima y la misma condición moral, casi hasta el aniquilamiento de las relaciones sociales y de todo lo que signifique armónica convivencia, vivir en comunidad.

A la “competencia” del asalariado por sobrevivir se añaden otras dos características dentro de la unívoca connotación que contiene el nuevo modelo de relaciones laborales: 1. La rivalidad entre trabajadores, 2. Vivir trabajando sólo en función de la empresa. En la primera, el asalariado es presionado subliminalmente para competir con sus compañeros. Desde luego, esa competencia se hace manipulando las frustraciones generadas por los bajos salarios, por la necesidad de sobrevivir. Las relaciones intersubjetivas entre trabajadores pasan de la civilidad y la convivencia, a la incivildad y la controversia; al choque, donde cada uno debe salvar su puesto como sea, incluso, sin descartar para ello, la posibilidad de arruinar o provocar el despido del otro o

los otros. Es una situación que a diario se está viviendo, especialmente entre los trabajadores más jóvenes (profesionales recientes o sin profesión). La vida solidaria que antes se daba en la empresa no se funda ya en el respeto al otro, sino en la animadversión, considerándolo como fuente de la propia desdicha y obstáculo para el progreso personal (LINHART, Daniele, 2007, p. 25). Unos asalariados pasan a ser “sonderkomandos” de los otros, como ocurría en los campos de concentración nazis entre los mismos judíos. Muy en el fondo, los empresarios, subliminalmente, introducen interna y sistemáticamente conflictos laborales, pero tratando a toda costa que éstos no se eleven al plano colectivo y salgan de los muros de la misma empresa contra ellos. Esto, en últimas, es reproducir rivalidades sin posibilidad conciliatoria; es llevar a la máxima expresión y experiencia práctica el viejo dicho: divide y vencerás.

La segunda característica, la de vivir trabajando sólo en función de la empresa, consiste en propiciar un clima de extremada sumisión originada por la misma competencia interna a causa de la necesidad que tiene cada uno de subsistir. A esa sumisión se suma la obediencia incondicional, incluso para trabajar, sin ningún tipo de remuneración o contraprestación, jornadas nocturnas, sábados, dominicales y festivos. El trabajador debe ser materia disponible, pues uno de sus compromisos fundamentales es el de ser fiel e incondicional militante de la causa o misión de la empresa: ¡hay que ponerse la camiseta de la empresa! Todo distanciamiento o posible crítica a esa misión es considerado un acto de deslealtad con la empresa. En este sentido, la continuada subordinación y dependencia, más allá del significado literal

que se encuentre en los códigos laborales, tiene otra connotación: “*el tiempo del asalariado le pertenece al empleador que lo compró y puede usarlo de la manera que él considere más rentable*” (LINHART, Daniele, 2007 p. 28).

Sin que haya necesidad, legalmente, de colocar estas “reglas” en un contrato de trabajo, éstas se dan de entrada y de modo tácito a través de la imperiosa necesidad que el asalariado tiene de trabajar para subsistir.

Podríamos estar hablando, en términos de derecho privado, de un contrato de adhesión sin fallas y sin negociación de ninguna índole por parte del empleado. No se puede dejar, al margen de esta situación, por supuesto, el acoso sexual del que son víctimas millones de mujeres en el mundo en una condición de mayor desigualdad en la relación laboral y con salarios más bajos que los hombres.

Todo lo anterior, puede resumirse diciendo que el empleado ya no pertenece más al mundo de las organizaciones colectivas; su contratación “personalizada” lo proyecta permanentemente a una situación de aislamiento, conflicto y competencia con sus “pares” laborales; sin garantía de estabilidad y salario; privado de su capacidad para ejercer su libertad y para orientarla hacia la preferencia de unos valores que promuevan su dignidad y la de su familia, pues son más importantes, valiosos y necesarios los “valores de la empresa”; no hay tiempo para el ocio en el sentido de los clásicos griegos: tiempo para la actividad libre, pues cada espacio de tiempo es necesario para la producción de la empresa; está marginado de la vida comunitaria dentro y fuera de la empresa; está desposeído del disfrute de la vida

en familia e incluso, en casos como el de las “maquilas”(GIRALDO, MAURICIO y Otros, 2004, pp. 61 y 62) es compelido a incorporar, por la misma necesidad de subsistencia, tareas del trabajo en la vida familiar que no excluyen a niñas o niños.

El modelo bi-partista es el síntoma de una crisis de los Estados-nacionales por la globalización de los mercados. Esto, ha hecho que los Estados que conocemos empiecen a ceder terreno gubernativo-financiero a entidades multinacionales o sociedades transnacionales (TEITELBAUM, Alejandro, 2007, p. 33 y ss) que pueden cumplir una doble función buena o mala: o garantizan la vida del Estado y su democracia, la promueven, o simplemente la conducen a su definitiva extinción. Estamos en un dilema que muy bien plantea el filósofo Giovanni Sartori en su libro sobre qué es la democracia, donde afirma que hoy estamos en una situación en la que es posible que el mercado exista sin la necesidad de la democracia, pero no es posible que exista la democracia sin la necesidad de mercados (SARTORI, Giovanni, 2009, p. 125).

Lo segundo, es cada vez más irreversible y los estados nacionales actuales, gradualmente, pierden capacidad y competencia para intervenir en las regulaciones laborales: *“su capacidad de intervención en las condiciones laborales ya sea protegiendo el despido, regulando formas de contratación, jornada laboral, expediente de regulación, etc., es cada día más reducida, porque las empresas pueden responder deslocalizando sus producciones y provocando efectos económicos y sociales insuperables”* (JÁUREGUI y Otros, 2004, p. 125).

Jáureguí, Moltó y González afirman que a esta situación llegaron la mayoría de los Estados nacionales en Europa,

en razón de que adoptaron medidas y principios del modelo neoliberal establecido gradualmente en EEUU (Ronald Reagan) y el Reino Unido (Margareth Tacher). Ese modelo, básicamente, hace mayor hincapié en la flexibilización de los marcos de regulación laboral insistiendo en que los déficits fiscales y el mismo desempleo, tienen como causa principal las cargas prestacionales que generan la mayoría de los empleados con el respaldo de los sindicatos y que eso sólo es superable a través de la fórmula individualizadora de las relaciones laborales. El pleno empleo para este modelo neoliberal significa problemas deficitarios tanto en el sector público, como en el privado. El empleo des-regulado con contrataciones flexibles y variables, significa una liberación de ese déficit y la progresiva generación de un superávit. A esa fórmula los gobiernos de Reagan y Tacher la denominaron “opting-out” (decidir no participar) (JÁUREGUI y Otros, 2004, pp. 104 y 105). El pleno empleo es la causa de los problemas deficitarios: el Estado no se compromete y la mejor salida a esa crisis la representa un marco de relaciones laborales desregularizada, flexibilizada que, generando más empleos, no genere cargas prestacionales insostenibles para el mismo Estado. Esta política, no compromiso gubernamental, que emerge en los años 80s, es prácticamente la que funda el nuevo modelo laboral bi-partidista permitiendo a los empresarios establecer unas condiciones de contratación más flexibles y libres de trabas sindicales y legales. Primero se instala en Europa y, luego, hacia los años 90s. y en el presente, irradia casi toda América Latina, en algunos casos a través de los tratados de libre comercio como en México, Chile y Brasil.

Todo lo descrito hasta aquí ha tenido consecuencias gravísimas para América Latina y sus marcos de legalización laboral como las que denuncia y describe Alejandro

Teitelbaum al explicar cómo el modelo laboral que imponen las transnacionales hacen incompatibles el derecho al trabajo (poder ejercer una ocupación remunerada) y los derechos en el trabajo (trabajar en condiciones dignas y satisfactorias) (TEITELBAUM, Alejandro, 2007, pp. 62 y 63). Teitelbaum en su libro “Al Margen de la Ley...” describe esa escisión como la causa de omisiones a los tratados establecidos con la OIT frente a aspectos como el salario mínimo justo, las consideraciones especiales de género (mujer en el trabajo), la seguridad e higiene, el tiempo libre, la seguridad social, etc. (TEITELBAUM, Alejandro, 2007, p. 72 y ss).

5. CONCLUSIONES

La historia del trabajo comienza afectada negativamente por la idea primitiva de que la actividad transactiva productiva era indigna del hombre libre, cuya realización dependía de la actividad no subordinada, dedicada a la creación estética, reflexiva, lúdica (mundo de la “*sjolé*” u “ocio”).

En la cultura greco-romana, la mitología presentaba el trabajo como castigo deshumanizador.

El Cristianismo presenta el trabajo como castigo por el pecado, pero también como medio de redención y como forma de colaboración con el Creador.

La filosofía clásica mantiene el pesimismo sobre el valor del trabajo, pero da pistas sobre su papel liberador frente a los desafíos de la naturaleza.

Será la filosofía alemana la que fijará la atención sobre el trabajo como productor de medios de vida, de riqueza, y como manera de transformar la naturaleza y al mismo tiempo al sujeto productor. El trabajo es aliado del Espíritu.

En la historia de Occidente se pasa de una larga etapa de explotación del hombre por el hombre mediante el trabajo subordinado de la esclavitud y de la servidumbre, a una etapa gradualmente emancipadora del trabajo asalariado, que da posibilidad al trabajador de reivindicar derechos mediante la organización gremial, entre ellos cierta posibilidad de “*sjolé*” o actividad libre (descanso festivo, vacaciones, 8 horas de formación, 8 horas de descanso).

En esa historia del trabajo asalariado, gracias a las luchas obreras, se llega a un régimen tripartito, en el que no sólo se vinculan mediante el contrato el patrono y el trabajador, sino también el Estado, como veedor y protector de la parte más débil.

El régimen tripartito corresponde a la regulación protectora del derecho al trabajo y de los trabajadores, que se refuerza con la institucionalización del “Estado interventor”, especialmente a raíz de la gran crisis de la Depresión de los años 20 del siglo XX.

Con el desmonte del Estado de bienestar y la ola del neoliberalismo globalizador, se pasa en poco tiempo del modelo tripartito al modelo bipartito, en el cual el Estado se hace a un lado (opting – out), y quedan enfrentados entre iguales el empleador y el trabajador, entregado a las previsiones del Derecho Privado.

Se llega así al proceso de desregularización, en el que el trabajador queda cada vez más amenazado de inseguridades e incertidumbre frente a la adquisición de sus medios de vida, condenado a la “ociosidad” forzada, que no es lo mismo que el soñado ámbito de libertad creadora (“ocio”, o “*Sjolé*”).

¿Cómo se ha venido adoptando el modelo bipartito en América Latina? A

primera vista, podría decirse que se trata de una situación netamente económica entre los Estados Nacionales, sus economías internas más fuertes y las que vienen de afuera asociadas, promovidas por el fenómeno de la globalización. En este contexto y no en el de una política pública de integración y consenso, en el cual, gradualmente, se ha venido acomodando el modelo desregulativo descrito anteriormente. Podría afirmarse que el Estado latinoamericano, desde esta perspectiva, ha operado, no como verdadero Estado interventor, sino como “*estado de excepción*”, en el sentido explicado por Jorge Carvajal al referirse a la permanente actuación de los Estados periféricos (como en Colombia)⁶, subordinados a los intereses del “establishment”, incapaces de generar instituciones sólidas en sentido protectorio. De hecho, los intereses del empleador y del Estado son los mismos y, por ello, en el contrato basta con que no haya sino dos sujetos presuntamente iguales, con lo cual el futuro verá consolidarse cada vez más el modelo bipartito.

6. BIBLIOGRAFÍA

AGAMBEN, Giorgio. “Homo Sacer: El poder soberano y la nuda vida”; Ed. Pre-Textos, Valencia 1998.

ARENDT, Hannah. “La Condición Humana”, Paidós Surcos 15, Barcelona 2005.

ARVON, Henry. “Filosofía del Trabajo”; Ed. Cuadernos Taurus 67, Madrid 1965.

BECK, Ulrich. “Qués es la globalización”: Falacias del globalismo, respuestas a la globalización; Ed. Paidós Estado y Sociedad, Barcelona 1998.

CAMACHO, Laraña, Idelfonso. “JUAN XXIII (1961) Criterios para un salario justo”

en “Doctrina Social de la Iglesia...”, Ed. Desclée, Bilbao, 2000.

CARVAJAL, Jorge. “Del Estado de Garantías al Estado de Seguridad”, Ed. Ilsa. 2008.

FERRATER, Mora José. “Diccionario de Filosofía Q-Z”, Ed. Ariel Filosofía, Barcelona 2001.

GIRALDO Y MARTÍN “Maquilas panacea para el capital” en revista “ALCATEMAS”, Ed. Diakonia, Colombia, 2004.

HERRERÍAS, Armando. “Fundamentos para la Historia del Pensamiento Económico”; Ed. LIMUSA, quinta edición, México 2006.

JÁUREGUI, Atondo, Ramón y Otros. “Un Futuro para el Trabajo en la Nueva Sociedad Laboral”, Ed. Teoría, Valencia 2004.

LINHART, Daniele. “Todo comenzó en 1972...” en la revista Chile ¿cerca o lejos del trabajo decente? El Trabajo: Valor y sentido del trabajo/derecho a la pereza...”, Ed. Aún Creemos en los Sueños, Santiago, 2007.

MARX, Karl. “Trabajo Asalariado y Capital”, Ed. Plaza de Janés, Colombia 1977.

PASCUAL, Martín. Chile ¿Más cerca o más lejos del trabajo decente? *En Selección de artículos de Le Monde Diplomatique*, Ed. Aún Creemos en los Sueños, Chile, 2007.

SARTORI, Giovanni. “Lección 26 Democracia y Desarrollo” en “La Democracia en 30 lecciones”, Ed. Taurus, Colombia, 2009.

TEITELBAUM, Alejandro. “Características económico-financieras de las sociedades transnacionales” en “Al Margen de la ley: Sociedades Transnacionales y Derechos Humanos”; Ed. ILSA, Bogotá, Colombia, 2007.

6 CARVAJAL, Jorge: “Del Estado de Garantías al Estado de Seguridad”, Ed. Ilsa. 2008, pp. 20, 21, 22 y 23.



Principia IURIS **15** Contenido

Editorial

SECCIÓN I. ARTÍCULOS DE PRODUCCIÓN INSTITUCIONAL

Derecho laboral: del tripartismo al bipartismo (evolución, innovación, mercado y servidumbre)
Mg. Robinson Arí Cárdenas

Naturaleza y posición de las comisiones de regulación de servicios públicos domiciliarios: una débil atadura de "Ulises" frente a las "sirenas"

Mg. (c). Miguel Andrés López Martínez

La regulación del turismo. Un asomo socio-jurídico de los sujetos integrantes del sector (primera parte)

Mg. (c). Daniel Rigoberto Bernal Gómez

La expropiación por motivos de utilidad pública e interés social en Colombia: ¿una vulneración flagrante al derecho de propiedad?

Ph. D. Oduber Alexis Ramírez Arenas

Relectura estructural del bloque de constitucionalidad en Colombia: elementos críticos para aplicación del control de constitucionalidad

Mg. Diego Mauricio Higuera Jiménez

SECCIÓN II. TEMA CENTRAL - "EL ANÁLISIS CIENTÍFICO DE LA AFECTACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS"

La corresponsabilidad de la víctima en la comisión de la conducta punible

Ph. D. (c). Fabio Iván Rey Navas

La tortura en derecho internacional
Ph. D. Natalia Barbero

Crímenes de lesa humanidad en el derecho penal internacional

Mg. Eyder Bolívar Mojica

Filosofía de las funciones de la pena de prisión
Esp. José Luis Suárez Parra

Filosofía del derecho penal iusnaturalismo - finalismo

Mg. Carlos Gabriel Salazar

Bioética, transplante de órganos, y derecho penal en Colombia

Ph. D. Yolanda M. Guerra García

Ph. D. Álvaro Márquez Cárdenas

SECCIÓN III. TEMÁTICAS INTERNACIONALES, EXTRANJERAS O COMPARADAS.

Estatuto jurídico del indígena en el derecho indiano

Abg. Alejandro Samuel Birman Polanco

Los obstáculos institucionales al desarrollo del MERCOSUR

B.A. Dominic Tetu

El Consejo de Estado Colombiano y el Consejo de Estado Francés, aproximaciones y diferencias

Ph. D. Andrés Rodríguez Gutiérrez

