

Nuevas formas de contratación laboral en Colombia y su semejanza con la esclavitud.

*¿Es el Decreto 1174 de 2020 una afrenta a los derechos laborales del trabajador colombiano?*¹

Autores

Valentina Rendón Pamplona²

Daniel Alejandro López Agudelo³

Manuela Alexandra Hoyos Orozco⁴

Resumen. Este artículo de revisión se realizó con la finalidad establecer como las nuevas condiciones de contratación laboral y otras disposiciones derivadas del Decreto 1174 de 2020 se asemejan a la esclavitud en términos de transgresión de derechos laborales. EL artículo fue desarrollado a partir de una metodología cualitativa-documental, a partir de la cual se revisaron 66 documentos (académicos y normatividad). Los resultados del estudio indican que las nuevas medidas tomadas por el Gobierno nacional de Colombia, relacionadas con el Piso de Protección Social, el cual es reglamentado a partir del Decreto 1174 de 2020, abren paso a la normalización de nuevas formas de contratación laboral como el trabajo por obra/labor, ya que las empresas, pueden disminuir considerablemente sus costos operativos, cuando contratan a un trabajador por un tiempo que no sobrepasa el pago de un salario mínimo legal mensual vigente, ya que, automáticamente puede vincular al trabajador al Piso de Protección Social y con ello, disminuir la carga prestacional. En conclusión, el Piso de Protección Social puede considerarse un símil de esclavitud pues, es una medida regresiva, que va en contra de los derechos de los trabajadores y atenta contra su bienestar.

Palabras clave: Derechos laborales; tercerización; esclavitud moderna; trabajador; bienestar social.

¹ Artículo para optar al título de abogado(a). Asesor temático: Juan Felipe Ochoa Asesor metodológico: Leidy Jhoana Dávila C

² Estudiante de derecho de la Universidad Católica Luis Amigó, correo electrónico: valentina.rendonpa@amigo.edu.co

³ Estudiante de derecho de la Universidad Católica Luis Amigó, correo electrónico: daniel.lopezud@amigo.edu.co

⁴ Estudiante de derecho de la Universidad Católica Luis Amigó, correo electrónico: manuela.hoyosor@amigo.edu.co

Abstract. This review article was conducted with the purpose of establishing how the new labor contracting conditions and other provisions derived from Decree 1174 of 2020 are like slavery in terms of transgression of labor rights. The article was developed based on a qualitative-documentary methodology, from which 66 documents (academic and normative) were reviewed. The results of the study indicate that the new measures taken by the national government of Colombia, related to the Social Protection Floor, which is regulated by Decree 1174 of 2020, open the way to the normalization of new forms of labor contracting such as work/labor, since companies can considerably reduce their operating costs when they hire a worker for a period that does not exceed the payment of a legal monthly minimum wage in force, since they can automatically link the worker to the Social Protection Floor and thus reduce the benefit burden. In conclusion, the Social Protection Floor can be considered a simile of slavery because it is a regressive measure that goes against the rights of workers and undermines their welfare.

Key words: Labor rights; outsourcing; modern slavery; worker; social welfare.

INTRODUCCIÓN

Todo trabajador debería contar con condiciones laborales dignas y seguras. Esto requiere, como mínimo, la regulación del tiempo laboral, el pago adecuado de los salarios, la supervisión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, y, en general, de la protección social de los trabajadores. Precisamente estos aspectos han sido el punto de partida para que durante décadas grupos de trabajadores se movilizaran con la pretensión de lograr el establecimiento y mantenimiento de sus derechos laborales.

De acuerdo Patlán (2015), estas movilizaciones han generado cambios paradigmáticos que han posibilitado mejoras y progresos en la vida del trabajador, sin embargo, aún existen elementos que deben ser subsanados, particularmente en países como Colombia en donde no hay una regulación laboral efectiva (Gómez, 2014), políticas públicas laborales consistentes y coherentes con el modelo constitucional de “Estado social de derecho”

(Tangarife, 2016; Sandoval y De la Cruz, 2019), ni mucho menos, una consciencia colectiva generalizada en torno a la importancia de salvaguardar de manera integral los derechos y el bienestar de la fuerza laboral (Aguilar, Cruz y Jiménez, 2017).

A la anterior situación se suma el hecho de que, a partir del fenómeno de la globalización se han generado vertiginosos cambios económicos, políticos, sociales y culturales, que han incidido de forma determinante sobre la transformación del mercado laboral, lo cual según Márquez y Revelo (2013) ha llevado a algunos países a incluir nuevas formas de contratación laboral, como la tercerización, bajo el argumento de aumentar la competitividad y generar mayor cantidad de empleo.

Además de las nuevas formas de contratación laboral, algunos países han modificado de forma trascendental sus leyes laborales, incluso sin tener en cuenta su modelo constitucional. Una muestra de lo anterior es la aprobación del Decreto 1174 de 2020, el cual reglamenta el Piso de Protección Social para trabajadores colombianos que devengan menos de un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV). De acuerdo con Cubaque (2021), este decreto reglamentario es en sí mismo una reforma laboral regresiva, en la medida que despoja a los trabajadores colombianos de condiciones laborales dignas, bajo el sustento de contrarrestar la informalidad laboral.

En consonancia con lo anterior, Sarmiento (2020) establece que el Decreto 1174 de 2020 normaliza el trabajo por horas, además, naturaliza el hecho de que el trabajador colombiano gane menos del SMLMV. Pero, lo más preocupante de acuerdo con Florez (2020), es que este decreto exime de la seguridad social en la relación laboral, el cual debería ser un derecho irrenunciable, según el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia. De allí que empleadores no tengan que efectuar un pago a salud, pensiones, caja de compensación familiar o riesgos laborales, situación que, además, lleva a que el trabajador pierda el derecho a indemnizaciones, incapacidades remuneradas y pensión de vejez, invalidez o de sobrevivientes.

En consecuencia, se ha generado un retroceso inconmensurable frente a lo que, por décadas, diversos grupos de trabajadores han logrado en materia de derechos laborales. Este decreto indica nuevas formas de contratación laboral que pueden ser consideradas como un símil de la esclavitud, porque no se garantizan las condiciones mínimas para el bienestar integral de la fuerza laboral. Lo anterior, puede ser considerado como una afrenta directa al modelo constitucional colombiano que es el Estado social de derecho, el cual, en teoría, debería buscar la defensa del trabajo y la seguridad social, en consonancia con los artículos 22 y 23 de la declaración de los derechos humanos de 1948.

Por lo anterior, este artículo de revisión tiene como objetivo establecer como las nuevas condiciones de contratación laboral y otras disposiciones derivadas del Decreto 1174 de 2020 se semejan a la esclavitud en términos de transgresión de derechos laborales. Para el desarrollo de este objetivo, en primer lugar, se identificaron las acepciones de la esclavitud y los derechos laborales; en segundo lugar, se hizo un reconocimiento de las nuevas formas de contratación laboral donde se encuentra como resultado la tercerización laboral; finalmente, se estableció, con base a la revisión de la literatura, de qué manera el Decreto 1174 de 2020 influye en los derechos laborales del trabajador colombiano.

METODOLOGÍA

El enfoque a partir del cual se desarrolla el presente artículo de revisión corresponde al cualitativo el cual, de acuerdo con Galeano (2004) “aborda realidades subjetivas e intersubjetivas como objetos legítimos de conocimientos científicos” (p.18). Por tanto, este enfoque posibilita comprender desde la interioridad de los autores y desde la interpretación que los investigadores realicen de la normatividad en materia (particularmente del Decreto 1174 de 2020), las lógicas de pensamiento que guían las acciones sociales y que contribuyen a la construcción del conocimiento.

El enfoque cualitativo permite una mayor comprensión de la realidad social ya que, posibilita hacer un análisis crítico de una situación problema que subyace en el entramado

de la sociedad actual colombiana y que atañe en este caso, a las nuevas formas de contratación laboral legitimadas a partir del Decreto 1174 de 2020 y sus semejanzas con la esclavitud en términos de trasgresión de los derechos laborales.

Para tal fin, la metodología de investigación utilizada en este artículo fue de tipo documental, ya que la problemática en cuestión será abordada desde un punto de vista teórico, mediante un análisis bibliográfico, sistematizado y categorizado en la herramienta ofimática de Excel. La investigación documental intenta entender y dar sentido a lo que plantean los autores a partir de la deconstrucción de sus teorías o fundamentos, tal como lo señalan Guba y Lincoln (2000).

De acuerdo con lo anterior, Balestrini (2006) expresa: “en los diseños bibliográficos, los datos se obtienen a partir de la aplicación de las técnicas documentales, en los informes de otras investigaciones donde se recolectaron esos datos, y/o a través de las diversas fuentes documentales” (p. 32). Por tanto, el método de recolección de información consistió en la consulta de bases de datos jurídicas y revistas indexadas. Los datos obtenidos como resultado de la investigación se sistematizaron en Excel teniendo en cuenta categorías apriorísticas como: esclavitud, derechos laborales, orden constitucional.

RESULTADOS

Acepciones de la esclavitud y el derecho fundamental de la libertad basado en el Derecho laboral

La esclavitud, en términos generales, se refiere a una condición en la que los individuos son propiedad de otros, quienes controlan dónde viven y en qué trabajan. Como situación que minimiza la condición humana ha tenido diversas acepciones a lo largo de la historia. La esclavitud era legítima y necesaria en la edad antigua, ya que se consideraba una fuente económico primordial; posteriormente, en la edad media, se comienzan a encontrar escepticismos que le otorgan a la esclavitud un significado negativo fundado en

los principios cristianos; finalmente, hacia la era contemporánea, la esclavitud se empieza concebir como una violación a los principios y derechos humanos.

El punto de convergencia en la forma como se ha definido la esclavitud se encuentra en las relaciones del poder (Sierra, 2010), relaciones mismas que se han encargado de determinar la existencia o no de la noción de una esclavitud en sentido estricto, esto entendido desde una visión filosófica Marxista o Estructuralista. Para entender a cabalidad lo anterior, es menester conocer las distintas acepciones otorgadas al término “esclavitud” y, consecuentemente, comprender su alcance y desarrollo, para ello, a continuación, se exploran los postulados de algunos teóricos que han ahondado frente al tema entre los cuales se encuentran Aristóteles, John Locke, Rousseau y Santo Tomas.

La concepción aristotélica de la esclavitud indica que “el que por naturaleza no pertenece a sí mismo, sino a otro, siendo hombre, ese es naturalmente esclavo; es hombre de otro el que, siendo hombre, es una posesión, y la posesión es un instrumento activo e independiente” (Aristóteles). Bajo la filosofía política de Aristóteles, ser esclavizado es una práctica justa e incluso beneficiosa, siempre y cuando el esclavo carezca naturalmente de la capacidad de deliberar, dicho de otro modo, para Aristóteles la esclavitud era una práctica legítima ya que algunas personas estaban naturalmente preparadas para ser esclavas.

Para Aristóteles, no es difícil demostrar que hay esclavos naturales, porque las deficiencias psicológicas de los esclavos naturales son físicamente observables, según la visión de este filósofo, la naturaleza tiende a hacer que los cuerpos de los esclavos y de las personas libres también sean diferentes, los primeros lo suficientemente fuertes como para ser utilizados para las necesidades, los segundos inútiles para ese tipo de trabajo. En síntesis, Aristóteles consideraba que, por ejemplo, los negros, eran intrínsecamente menos racionales e inteligentes, además, más fuertes, por ende, naturalmente habían nacido para ser esclavos.

Otra noción de la esclavitud se deriva del cristianismo, donde se indica que la esclavitud es derivada del pecado, al respecto, García (2008) señala:

Según San Gregorio Magno la diversidad entre los hombres la trajo el pecado. San Agustín escribe que después de la culpa comenzaron los hombres a ser siervos de los hombres. Santo Tomás afirma explícitamente que la esclavitud fue introducida por el pecado; idea repetida por Torquemada y Soto, el cual alude al pecado original como fuente de la esclavitud (p. 77).

Particularmente la visión de Santo Tomás, indica que el hombre posee una disposición natural que le posibilita asociarse para perseguir el bien y tratar de ordenar la vida social. Bajo esta perspectiva y, a partir de las transformaciones socioculturales de la edad media, en gran parte, alentadas por los cristianos, la esclavitud pasó a entenderse como servidumbre. La visión de servidumbre de aquella época no estaba muy alejada a la visión de esclavitud de Aristóteles, porque, para Santo Tomás, simplemente algunos seres humanos habían nacido para ser siervos. Para Santo Tomás “las servidumbres pertenecen a los derechos de gentes. Luego el derecho de gentes es derecho natural”. La justificación de lo anterior se halla partiendo de la idea de que Santo Tomás no consideraba la esclavitud desde un supuesto natural en sentido estricto, sino que la entiende a partir de presupuestos de utilidad.

Por otra parte, John Locke estaba en contra de la “esclavitud política” que imponía la monarquía absoluta, pero consideraba necesaria formalización jurídica de la esclavitud en las colonias. Locke se justificaba diciendo que los esclavos encontrados en la depredación de los colonos ingleses sobre las selvas, eran esclavos producto de una guerra justa, por el hecho natural eran sometidos al dominio absoluto (Doménico, 2005).

Estas posturas fueron usadas por siglos por personas que ostentaban poder y tenían interiorizado que en todas y cada una de las sociedades existían seres superiores, ante quienes los inferiores deberían someterse de forma natural y espontánea. Desde esta

perspectiva, los esclavos o los siervos no podían cuidar se sí mismos, pues era tal su incapacidad que sin amos morirían o dedicarían su vida, por ejemplo, a robar. Sin embargo, a partir del siglo XVIII o siglo de las luces, el aporte de diversos pensadores respecto al tema, comenzó a modificar de forma paulatina la visión sesgada y radical frente a la esclavitud.

Uno de los pensadores que estuvo en desacuerdo con la práctica de la esclavitud fue Montesquieu, citado por Muñoz (2001), quien indicaba “un esclavo puede pues liberarse; le está permitido huir. Como que no forma parte de la Sociedad, las leyes civiles no le conciernen” (p. 71). Bajo esta postura, como no se le otorgaba voz y voto al esclavo, este no era parte del estado, por ende, esta persona no debía obedecer las normas ni los mandatos.

Otro de los pensadores en contra de la esclavitud fue Ousseau, quien indicó que las palabras esclavitud y derecho, eran contradictorias; pues se excluían mutuamente. Para el autor, “la fuerza ha hecho los primeros esclavos, pero, su cobardía los ha perpetuado”. Estas ideas sentaron el punto de partida para procesos abolicionistas, ya que aborda el fenómeno de la esclavitud desde la idea de democracia.

En consonancia con lo anterior, Diderot (1772), manifestó que la noción de propiedad válida y verdadera implica el derecho de uso y de abuso, por tanto, una persona no puede ser la propiedad de otra, ya que todo ser humano merece ser considerado libre (Casabó, 2007). En esta misma línea, Rousseau (1762), concibe la esclavitud como un hecho absurdo e inconcebible, ya que ninguna persona tiene autoridad natural sobre sus semejantes, y la fuerza no constituye derecho.

Ahora bien, para hablar y definir la esclavitud en un sentido amplio, es importante entender a cabalidad qué es la libertad. En términos generales y según los criterios de la Real Academia Española, la libertad es “la facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera o de otra, y de no obrar, por lo que es responsable de sus actos”. Así pues, la

libertad está asociada con la capacidad que tiene el hombre de tomar sus propias decisiones y que no le sean impuestas de forma coercitiva acciones u omisiones.

Paradójicamente, uno de los pensadores que legitimaba y defendía la esclavitud, teorizaba en torno a la libertad, Aristóteles. De acuerdo con este pensador, la libertad se consagraba en la posibilidad manifiesta de elegir, pues si no hay posibilidad de elegir no hay libertad. No obstante, para Aristóteles la libertad no era absoluta y se encontraba condicionada por las leyes naturales y, lo que se consideraba correcto. Así pues, la libertad asignada para algunos pocos que sustentaban el poder, no era asignada a aquellos que habían nacido para ser esclavos.

René Descartes, por su parte, manifestaba que la libertad era entendida como la “Indiferencia” es decir, capacidad de autodeterminación de la voluntad para saber elegir y ejecutar dicha acción, es decir, poderse determinar hacia cosas por las cuales se tiene una absoluta indiferencia. Este autor manifiesta cómo la libertad se puede relacionar con lo espontaneo pues, mientras mayor sean los motivos para actuar de cierto modo, habrá mayor libertad en la persona.

Immanuel Kant, un importante representante del criticismo cristiano y precursor del idealismo alemán, manifestaba que la libertad era “la capacidad de los seres racionales para determinarse a obrar según leyes de otra índole que las naturales, esto es, según leyes que son dadas por su propia razón; libertad equivale a autonomía de la voluntad” (Kant, 1921). Hace más de 250 años este autor defendió un concepto de libertad que ha comienzo puede sonar extraño, pues manifiesta que cuando el hombre hace lo que quiere justamente está renunciando a su libertad pues, al dejarse guiar por sus deseos, está obedeciendo a determinación de la naturaleza.

Para Kant entonces ser libres es no estar encadenados a las inclinaciones naturales y esto se puede hacer a través de la razón; en este sentido, ser libres es seguir los dictados de la razón y hacer lo que se debe hacer. Para Kant (1921) siendo libres se puede configurar un

mundo nuevo, ser libre es poder desobedecer a las inclinaciones propias y seguir solo los dictados de la razón.

Thomas Hobbes, filósofo Inglés considerado uno de los padres de la filosofía política moderna, expresa que en el estado de naturaleza el hombre es libre y que por tanto él tiene la capacidad para hacer todo lo que le nazca en la preservación de sí mismo. Para Hobbes (1651), para que haya libertad tiene que existir una especie de abandono de obligaciones, ya que estas obligaciones impiden la realización de actos externos que el hombre quiere o pretende realizar, él nos consagra que para que haya libertad tiene que hacer ausencia de oposición.

Luego de revisar las acepciones al concepto de esclavitud y de generar un acercamiento a su contraparte, el concepto de libertad, es dable profundizar en la caracterización de las formas de esclavitud moderna, las cuales están intrínsecamente aunadas al trabajo, por ende, al derecho laboral. La Organización Internacional del Trabajo – OIT (2017), indica que, en la actualidad muchas formas de esclavitud moderna, las cuales implican que las personas se vean obligadas a trabajar en contra de su voluntad; según informes de la OIT, en todo el mundo estas cifras se descomponen en 25 millones en trabajos forzados.

Los más vulnerables son siempre los que tienen más probabilidades de convertirse en esclavos. Las mujeres y los niños a menudo se ven obligados a trabajar en contra su voluntad porque no tienen otras opciones o recursos con los que luchar. Otras veces, los migrantes y refugiados son explotados cuando buscan asilo. De acuerdo con el índice Global de Esclavitud (2016), en la actualidad se estima que existen más de “45 millones de personas viven hoy en día en condición de esclavitud. Aunque casi todos los países la han declarado ilegal, continúa existiendo y en Asia se encuentra casi el 35% de las víctimas” (p.1).

Pero hay una forma de esclavitud moderna preocupante que ha obtenido un crecimiento vertiginoso en las últimas décadas; millones de trabajadores a nivel mundial, que desarrollan sus actividades en empresas que vulneran sus derechos, también están sometidos de forma indirecta, a algún tipo de esclavitud, con el agravante de que esta es una esclavitud silenciosa, disfrazadas y desarrollada en el marco de lo legal.

Uno de los principios del trabajo decente, promulgados por la OIT (2016), es la libertad, entendida esta en el marco laboral como la posibilidad de que el trabajador exprese de forma libre sus opiniones y pueda participar sin condiciones con igualdad de oportunidades respecto a la toma de decisiones laborales que, de una u otra forma afecten su vida. De igual modo, la libertad, se articula a la posibilidad que debe tener el trabajador de asociarse, formar organizaciones ya filiarse libremente en la búsqueda de salvaguardar sus derechos laborales.

De acuerdo con Rudnick (2018), una forma de esclavitud silenciosa se da en las empresas cuando estas se aprovechan de la situación de vulnerabilidad de los trabajadores para abusar de su poder, lo cual se ve expresado en salarios por debajo de lo establecido en la ley, sobrecarga laboral, exigencia de laboral mayor cantidad de horas, trabajadores sin seguridad social, trabajadores a los cuales no se les hace acompañamiento en lo que respecta la seguridad y la salud en el trabajo, entre otros elementos, los cuales son comunes en la economía informal (Castro, 2018) o bien, en los acuerdos laborales tercerizados.

Pero esta situación de vulnerabilidad de los trabajadores deviene de una problemática estructural de fondo, la cual tiene que ver con la incapacidad de los Estados por garantizar las condiciones para que la fuerza laboral goce de manera efectiva de sus derechos. En este sentido, el Estado con sus acciones e incluso omisiones, contribuye de forma directa e indirecta a que los trabajadores estén expuestos a la llamada “esclavitud moderna”.

En el siguiente apartado se profundiza precisamente en la forma en el cual, aspectos como las nuevas formas de contratación legales en Colombia pueden significar para el trabajador promedio colombiano una especie de esclavitud.

Nuevas formas de contratación laboral, una apología a la esclavitud moderna en Colombia.

“La esclavitud nunca fue abolida, sólo se amplió para incluir todos los colores” (Charles Bukowski)

En la actualidad, el desempleo, las brechas sociales y la falta de regulaciones estatales para garantizar el trabajo decente, se constituyen como factores que dificultan que las personas configuren una vida mejor a partir de su trabajo. De acuerdo con informe de la Organización de las Naciones Unidas- ONU (2020), “casi 500 millones de personas trabajan menos horas remuneradas de las que quisieran o no tienen suficiente acceso a un trabajo asalariado” (p.1), a este hecho se suma que, según el mismo informe “más de 630 millones de personas, o una de cada cinco, gana menos de 3,20 dólares diarios” (ONU, 2020, p.1). Esta situación se ha convertido en un problema generalizado a nivel mundial que impide a gran parte de la población ganar lo suficiente para subsistir ellos mismos y sacar a sus familias de la situación de pobreza.

Ahora bien, algunos gobiernos bajo el argumento de incentivar la generación de empleo han flexibilizado sus leyes (Guataqui, 2019; Botero y Bedoya 2019), con la finalidad de dar paso a la normalización de nuevas figuras atinentes a la contratación laboral. Una de estas figuras según Calle y Vieco (2017), es la tercerización laboral, la cual se refiere, en un sentido básico a la subcontratación de la producción de bienes y la prestación de servicios.

La tercerización laboral, es un neologismo que no se encuentra definido de forma directa en el diccionario de la Real Academia Española, sin embargo, sí existe su sinónimo como es conocida la subcontratación (Polo, Zeitoune, Lisboa y Vásquez 2017). A partir de

la tercerización o subcontratación, las empresas pueden emplear distintas figuras jurídicas que les permiten subordinar a los trabajadores a los cuales les encarga el desarrollo de distintas tareas. De acuerdo con Copete, Córdoba y Figueroa (2014), dentro de estas figuras jurídicas se encuentra “las cooperativas de trabajo asociado, las empresas asociativas de trabajo, las empresas de servicios temporales, empresas de servicios especializados o por medio de las personas naturales a través de la vinculación directa” (p. 11).

Con relación a las cooperativas de trabajo asociado, según el Decreto 1072 de 2015, estas son:

Organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general (Ministerio de Trabajo, 2015).

Así pues, el objeto social de estas cooperativas de trabajo es vincular a sus asociados al campo laboral, sin que ello indique que dichas organizaciones puedan hacer intermediación laboral o actuar como empresas de servicios temporales. Arenas, Piedrahita y Plata (2007), argumentan que en este tipo de figuras es inexistente la relación patrono-empleado, por tanto, no hay una regulación clara y concreta por parte del Código Sustantivo del Trabajo. Del mismo modo, la empresa donde el empleado realiza la labor, está eximida de pagar seguridad social y parafiscal, ya que, quien debe asumir este compromiso es la cooperativa.

Sin embargo, hay un problema generalizado con las cooperativas de trabajo asociado y es que, a partir de este tipo de tercerización se crea una ficción legal que convierte en laboral una relación que debería ser de otro tipo. Dicho de otra forma, la empresa “cliente” de la cooperativa se convierte en empleador de ese trabajador, sin que ello implique asumir todas y cada una de las obligaciones propias de la relación laboral.

Aquí se abre paso a una disyuntiva, pues si bien el trabajador debe asumir con total responsabilidad las funciones asignadas por la empresa “cliente”, la empresa “cliente”, no es responsable si, por ejemplo, la cooperativa no paga las prestaciones sociales a dichos trabajadores, lo que, en resumen, va en contra de los derechos de los trabajadores.

Un claro ejemplo de que esta figura no es viable en todos los casos, es el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, el cual prohíbe a las entidades públicas y privadas tener personal subcontratado para la ejecución de las actividades misionales de la empresa; no obstante, como lo indica Baracaldo (2019), en la práctica tal situación es de difícil control, lo que puede generar una afectación inconmensurable de los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes en Colombia.

Horta (2018), explica que hay dos problemas graves con las cooperativas de trabajo asociado (CTA): 1) se aleja al trabajador asociado de la dimensión del derecho laboral; 2) Coarta el derecho constitucional que tienen los “trabajadores asociados” de fundar sindicato dentro de la cooperativa. Es así como las controversias que se derivan de este tipo de subcontratación, no pueden incluso se abordadas desde la jurisdicción laboral ordinaria, lo que da pie a que empresarios tomen esta figura como una forma de contratación laboral con “apariencia de convenios asociativos, desconociendo los derechos laborales mínimos de los trabajadores, con el fin de disminuir costos de operación y generar mayores ganancias.

Por otra parte, las empresas asociativas de trabajo (EAT), son aquellas “organizaciones económicas productivas, cuyos asociados aportan su capacidad laboral, por tiempo indefinido y algunos además entregan al servicio de la organización una tecnología o destreza, u otros activos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la empresa” (artículo 1, Ley 10 de 1991). En la actualidad las empresas asociativas de trabajo tienen algunas prohibiciones derivadas del Decreto 4588, la Ley 10 y la Ley 1233 de 2008, entre las cuales se incluye el hecho de no poder ser intermediarias en las relaciones laborales de sus asociados con terceros, y tampoco subordinar a sus asociados.

Este tipo de figuras, es semejante a las Cooperativas de trabajo asociadas, sin embargo, no son iguales. Por ejemplo, las EAT tienen una relación de tipo comercial con la empresa contratante, por tanto, con ánimo de lucro, mientras que las CTA, no tiene ánimo de lucro y lo que buscan es que sus asociados se empleen. Así pues, en las CTA se contempla la figura de excedentes, mientras que en las EAT la de utilidades.

Contraria a las anteriores modalidades de subcontratación, la figura de empresa de servicios temporales (EST) si se encuentra reguladas por el Código Sustantivo del Trabajo, además esta reglamentada por el Decreto 4369 de 2006. La finalidad de las EST es prestar servicios de intermediación laboral a terceros, es decir, ser el puente entre la empresa “cliente” y los trabajadores. De acuerdo con Copete, Córdoba y Figueroa (2014) las EST “poseen un vínculo laboral, debido a la existencia de trabajadores misionales y trabajadores de planta; en esta modalidad existe el pago de prestaciones sociales” (p.12).

Sin embargo, como lo plantea Baracaldo (2019), las EST “han representado una seria problemática en el ámbito laboral para los empleados, ya que se realiza una subcontratación donde en muchas ocasiones se priva al empleado de garantías y prestaciones sociales” (p.8). A este hecho, se suma que este tipo de empresas fueron creadas para prestar un servicio temporal, es decir, para situaciones concretas, pero en la práctica son empleadas por las empresas de forma constante, lo que según Toyama (2008), termina siendo una verdadera tercerización laboral.

Estas figuras, de forma irreductible, suponen un tipo de contratación que, en definitiva, no se equipara a la del trabajador ordinario o aquel vinculado directamente en una empresa, ya que, según Paipa (2019), se deja de lado asuntos importantes como la equidad salarial entre este tipo de trabajadores y los empleados de planta; en consonancia con esta afirmación, la Escuela Nacional Sindical – ENS (2016), indica que la tercerización laboral lleva consigo diversos riesgos para los trabajadores, mismos que el Decreto 583 de 2016 expone, a saber:

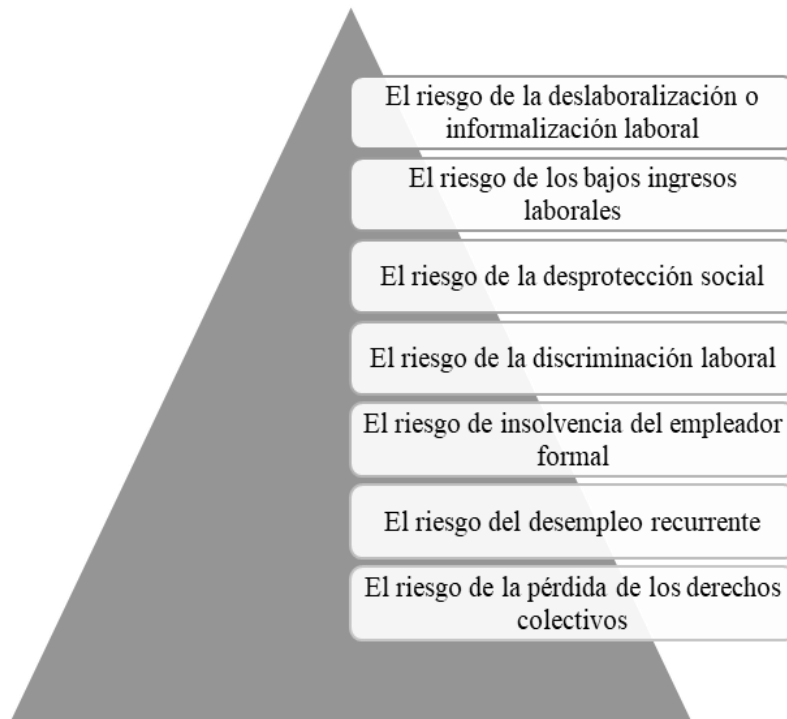


Figura 1.
Riesgos
trabajado

r subcontratado según Decreto 583 de 2016. Fuente: elaboración propia

Con relación al riesgo de des-laboralización o informalización de las relaciones laborales, Cárdenas (2017), plantea que este se da cuando el trabajador subcontratado no posee un contrato laboral en la prestación laboral o bien, si lo posee, no le son garantizados sus derechos laborales en términos de igualdad con los trabajadores vinculados de forma directa con la empresa.

Por otra parte, con relación al riesgo de bajos ingresos laborales, Hernández y González (2017), indican que las empresas que acuden a la modalidad de subcontratación laboral con la pretensión de disminuir costos operativos, difícilmente asegurarán una remuneración a los trabajadores tercerizados equiparable a la de los empleados vinculados. Además, según la ENS (2016) “a menudo no perciben todas las prestaciones legales y, prácticamente nunca, los beneficios materiales adicionales que brindan las convenciones colectivas” (p.1).

En esta misma línea, los trabajadores tercerizados están en un evidente riesgo de desprotección social. De acuerdo con Bensusán (2007), esta modalidad de contratación en algunos casos afecta de forma insoldable la protección social de los trabajadores, particularmente en aspectos como la salud, pensión de vejez, los subsidios de desempleo, entre otros. Los niveles más altos de desprotección ocurren cuando la intermediación laboral se convierte en interposición laboral, es decir, “cuando existe simulación entre empresas o cooperativas ficticias, desprovistas de patrimonio, que se constituyen con la sola finalidad de ocultar al verdadero empleador que no quiere hacerse cargo de las responsabilidades laborales que implica la contratación de trabajadores” (Ermiada y Colotuzzo, 2009, p. 64).

El trabajador subcontratado carece de protección suficiente en la legislación y en la práctica, básicamente, porque se le niega la condición de trabajador subordinado o dependiente y se le asigna una denominación de trabajador “independiente” (pese a que no lo es), de allí que no goce de las medidas de protección propias de la legislación laboral. Otro riesgo evidente de la tercerización es la discriminación laboral. De acuerdo con la ENS (2016), tanto la deslaborización como la desprotección laboral se traducen a situaciones de discriminación para los trabajadores subcontratados frente a los trabajadores vinculados a las empresas. De igual modo, los trabajadores subcontratados también son comúnmente excluidos de los beneficios o dádivas laborales.

Continuando con el análisis, otro riesgo inherente a la tercerización es que la empresa o el empleador formal puede tener un alto riesgo de insolvencia. Esto se deriva en una problemática tanto para los trabajadores subcontratados, al no renovárseles el contrato o asegurarles un salario justo, como para los empleados vinculados, quienes corren el riesgo de ser reemplazados por empleados subcontratados, en aras de disminuir costos.

Los trabajadores subcontratados tienen una constante incertidumbre respecto a su estabilidad laboral (Añez, 2016), además, corren el riesgo de desempleo recurrente (Neffa, 2012). Lo anterior se debe a que, los trabajadores subcontratados, al no ser considerados

como una parte integral de la empresa “cliente”, no son valorados como tal y dichas empresas pueden llegar a prescindir de sus servicios tras la terminación de las actividades que se le asignaron e el tiempo pactado. Finalmente, se indica que los trabajadores subcontratados tienen un evidente riesgo de perder los derechos laborales y ejercer los derechos colectivos.

Desde la postura de Jaramillo (2020), si bien las empresas tienen la libertad de decidir qué régimen de contratación emplear, éstas son titulares de obligaciones, una de ellas la protección de garantías de los trabajadores bien sean vinculados o directos o subcontratados e indirectos. Bajo esta premisa, la libertad que sustentan las empresas debe articularse de forma integral al esquema de respeto de derechos individuales y colectivos.

Es dable indicar que, el trabajo remunerado no significa trabajo decente, por tanto, las empresas más que asegurar un salario mínimo, que se supone es obligatorio, debe garantizarla protección social y los derechos laborales, teniendo en cuenta que el trabajador invierte al menos ocho (8) horas diarias de su vida para generar utilidades a la organización.

Aquí es donde se genera un cuestionamiento, en torno a si, en efecto, las nuevas formas de contratación, realmente son nuevas formas de esclavitud moderna. Para trabajador subcontratado debe desarrollar sus actividades de igual o mejor manera que el empleado vinculado, pero, en la mayoría de los casos, con menor paga o beneficios. El trabajador subcontratado, en aras de conservar su empleo evita realizar cuestionamientos a los procesos de la empresa en la cual trabaja, y si los quisiera hacer, no tendría voz, ni voto. Tal como lo indicaba Charles Bukowski:

A veces no duele tanto recordar de dónde venimos. Y tú conoces los lugares de donde yo vengo... Lo llaman “De 9 a 5”. Sólo que nunca es de 9 a 5. En esos lugares no hay hora de comida y, de hecho, si quieres conservar tu trabajo, no sales a comer. Y está el tiempo extra, pero el tiempo extra nunca se registra

correctamente en los libros, y si te quejas de eso hay otro zoquete dispuesto a tomar tu lugar (Bukowski, citado por Blues, 2018).

El trabajo tercerizado, bajo esta lógica, induce a la pérdida de humanidad, porque lleva a los trabajadores a realizar sus labores solo por supervivencia, es decir, sin goce o disfrute; estas son personas que luchan por mantener su trabajo, bajo las condiciones que sea, ya que llegan a interiorizar que “al menos tiene trabajo” y que deben cuidarlo. Tal como lo mencionaba Bukowski, citado por Blues (2018) “A los esclavos nunca se les paga tanto como para que se liberen, sino apenas lo necesario para que sobrevivan y regresen a trabajar” (p. 27).

Así pues, la tercerización laboral, en algunos casos, puede ser una apología a la esclavitud moderna, a un Estado que carece de la capacidad de generar condiciones de trabajo decente y dignas, a un mercado laboral con poco control y regulación, a un imaginario colectivo dirigido a aceptar con resignación “el trabajo que les tocó”.

En el año 2020 en el país la anterior situación comienza a acrecentarse, desafortunadamente, en contra de la protección de los derechos de las trabajadoras. En este año se emite el Decreto 1174 de 2020, el cual básicamente genera una reforma laboral con la pretensión de estimular el nivel de empleo, no obstante, cuyo alcance afecta negativamente aspectos como la seguridad social, el mínimo vital, la pensión, entre otros elementos, por los cuales cientos de trabajadores han luchado a través de décadas. Precisamente, en el siguiente apartado se analiza este decreto a fin de establecer si, en efecto, este atenta contra el modelo constitucional del Estado social de derecho.

Decreto 1174 de 2020 y su influencia en los derechos laborales del trabajador colombiano

El panorama laboral en Colombia, lejos de ser alentador para los trabajadores, ha dejado un sinsabor generalizado que conduce incluso a que algunos de ellos normalicen y

legitimen pensamientos como “precario, pero con trabajo, ¡otros están peor!” (Correa, et. al, 2011). El problema radica en que, cuando una persona normaliza una acción u omisión que va en contra de sus derechos laborales inalienables, abre la puerta a que otras personas en igualdad de condiciones también consideren que esta situación que los precariza “está bien” y que debe ser aceptada. Lo anterior, se deriva en gran medida del desconocimiento que algunos trabajadores colombianos tienen en torno a sus derechos laborales (Gómez, 2014). Así mismo, del miedo que los trabajadores tienen de ser despedidos si, por ejemplo, se pronuncian frente a las situaciones que se constituyen como una afrenta a su bienestar laboral y personal (Bedoya y García, 2016).

Sandoval y De la Cruz (2019), establecen que, si bien en Colombia diversos grupos – generalmente sindicales- se han movilizado en pro de los derechos de los trabajadores, esta ha sido una tarea titánica, a causa de las dinámicas propias del Estado transversalizadas por problemáticas estructurales de tipo económico, social y político. No por nada Colombia es considerado uno de los países más peligrosos para la defensa de los derechos (Bello, 2020) y, según Gallego (2020), la cuna de la llamada “violencia antisindical”.

A lo anterior, se suma el hecho de que, según Pomárico y Hoyos (2020) algunas de las organizaciones sindicales del país que, se suponen buscan velar por la defensa y la garantía de los derechos laborales de los colombianos, han caído en prácticas burocráticas y corruptas, las cuales terminan por empeorar el panorama laboral del país (Zúñiga, 2012; Barrera, Malagón y Sarasola, 2014).

A ausencia de garantías laborales y a causa de factores como el desempleo, cientos de colombianos se ven obligados a trabajar en el marco de la informalidad o, aun cuando están dentro del mercado laboral formal, algunos de ellos devengan salarios paupérrimos por debajo del mínimo legal, además, están expuestos a exceso de trabajo y largas jornadas laborales y, en ciertos casos, son despojados de la posibilidad de tener seguridad social. Estas acciones, en palabras de Doumet y Méndez (2020), son un símil de la esclavitud de antaño.

Si bien las prácticas citadas, se han generado principalmente a través de organizaciones que actúan como intermediación laboral, como lo son las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), cuya aplicación y alcance ya fue restringida (Decreto 1429 de 2010). En la actualidad, se ha reglamentado un conjunto de disposiciones legales que, para algunos autores suponen una reforma laboral regresiva, falta de toda ética y con una su influencia negativa sobre los derechos laborales del trabajador colombiano; pero, para otros autores, son reformas necesarias para garantizar el bienestar de los trabajadores colombianos. Estas disposiciones devienen del Decreto 1174 de 2020.

El Decreto 1174 de 2020 reglamenta el “Piso de Protección Social” una figura que se aplica a personas que tengan ingresos inferiores a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) que, para el año 2021 corresponde a novecientos ocho mil quinientos veintiséis pesos (\$908.526)⁵. El propósito de esta figura según Cabrera (2020), “es garantizar que las personas tengan seguridad social, salud y que pueda empezar a generar un ahorro para su vejez” (p.1). De acuerdo con Florez (2020), básicamente este Decreto obliga a los trabajadores dependientes o independientes que ganen menos de 1 SMLMV a que se afilien al régimen subsidiado de salud, al programa de Beneficios Económicos Periódicos -BEPS, y a un seguro inclusivo.

El Piso de Protección Social, para Jaramillo (2020), es válido y se articula a la Recomendación 202 de la OIT, en la cual se indica la importancia de que los países extiendan la cobertura de sus sistemas de protección social. Así pues, a partir del Decreto 1174 de 2020, Colombia podrá extender el sistema de protección social de forma horizontal y vertical: Horizontal, en tanto, puede incluir grupos de trabajadores tradicionalmente excluidos de las respuestas de los Sistemas de Seguridad Social (SSS) y el vertical, porque busca extender la cobertura en términos de la cantidad y calidad de prestaciones de amparo de los SSS, en el ámbito del Convenio 102 de la OIT, que contiene la norma mínima sobre seguridad social.

⁵ Excluyendo auxilio de transporte.

En esta misma línea Amado y Parra (2020), establecen que el Piso de Protección Social se dirige al aseguramiento progresivo de los colombianos a los SSS, con la pretensión de garantizar elementos como la atención de salud esencial; y, seguridad básica del ingreso para las personas que hayan cumplido su edad de pensión. Otro de los autores que resalta los beneficios del Piso de Protección Social es Vargas (2020), quien indica que esta medida del gobierno permitirá la divulgación y ampliación de los BEPS; la fiscalización de personas con varios ingresos que sumados son superiores al salario mínimo; y, mayor vigilancia a las empresas, respecto a los procesos de contratación.

Pero, de otro lado, algunos autores muestran total desacuerdo por el Piso de Protección Social. Uno de estos autores es Guataquí (2020), quien manifiesta que esta medida, en vez de generar alternativas innovadoras que permitan formalizar a los trabajadores colombianos y garantizar su mínimo vital, “naturaliza” el trabajo por obra/labor y por prestación de servicios, lo que, en la práctica, implican ingresos por debajo del salario mínimo legal vigente.

De igual modo, Perdomo (2020), señala que el Piso de Protección Social, más que apoyar a los trabajadores, beneficia a los empresarios. Según la autora, a partir de esta medida se establece un nuevo mecanismo de contratación, el cual no solo supone menores costos para las empresas (al disminuir la carga prestacional), sino que “traslada al régimen subsidiado los costos de aseguramiento generados en una relación laboral de dependencia, aseguramiento que debería darse en el contexto del régimen contributivo” (Perdomo, 2020, p.7). También, el decreto traslada el riesgo laboral, generado de la relación laboral, del empleador al seguro inclusivo, y traslada la pensión a los BEPS, los cuales más que una pensión se configura en una alternativa de ahorro para la vejez.

De acuerdo con la Sentencia T-585 de 2008 de la Corte Constitucional, en Colombia se ha establecido un principio de progresividad y no de regresividad. Este principio “prescribe que la eficacia y cobertura de las dimensiones prestacionales de los

derechos constitucionales debe ampliarse de manera gradual y de acuerdo con la capacidad económica e institucional del Estado en cada momento histórico”. Dicho de otro modo, las decisiones tomadas por el Estado no deben ir en detrimento del camino recorrido en torno a la garantía de los derechos, por el contrario, debe mejorarlo.

Hernández (2020) expresa que, pese a que en el artículo 48 de la Constitución Política se establece que a las personas con recursos escasos que no alcancen a cumplir los requisitos para acceder a la pensión se les puede otorgar BEPS inferiores al salario mínimo, con el Piso de Protección Social, se amplía la cobertura de estos BEPS, ya que pueden ser asignados aun cuando la persona tenga una o varias relaciones laborales por tiempo parcial y que, a raíz de ello, obtengan un salario inferior a un salario mínimo, sin que cumpla o no las condiciones para acceder a la pensión. Según Hernández (2020) el Piso de Protección Social, no es más que una copia del artículo 193 de la Ley 1955 de 2019.

Así las cosas, el Decreto 1174 de 2020 fue pensado principalmente para personas que hacen parte de la economía informal, por ejemplo, vendedores ambulantes; sin embargo, como lo menciona Guarnizo (2020), debido a la falta de regulación y de concreción, este decreto puede ser utilizado por algunas empresas como una estrategia para reducir considerablemente costos operativos por concepto de pago salarios y prestaciones sociales de sus empleados.

Cardona (2020), indica que el Decreto 1174 de 2020 da vía libre a la contratación por horas pues, este tipo de contratación les permite a las empresas liberarse del pago de salud, pensión y parafiscales y, pasar de pagar aproximadamente un 37% sobre el valor del salario mínimo a solo un 15%. Es decir, las empresas que contraten a empleados que tengan los requisitos para hacer parte del piso de protección social, solo debe pagar un 14% sobre el valor del salario al BEP y un 1% al seguro inclusivo.

El Piso de Protección Social es una medida regresiva en la medida que impulsa la precarización de las condiciones laborales, la cual es una “la tendencia hacia una mayor

inestabilidad del empleo, el acceso cada vez más restringido a la seguridad social y la persistencia de salarios bajos” (Solís, 2014, p. 82). Los trabajadores vinculados al Piso de Protección Social no contarán con el sistema de pensiones, ni de riesgos laborales, además, deberán recibir ingresos inferiores al salario mínimo legal mensual vigente, estos aspectos según Barona (2020), son inconstitucionales, porque desconocen algunos principios y derechos fundamentales como la dignidad, el mínimo vital, la libertad y el derecho irrenunciable a la seguridad social.

Toda persona tiene el derecho a un trabajo digno y justo, sin embargo, ¿Qué tanta dignidad y justicia habrá cuando una empresa contrata a la persona algunas horas menos para evitar pagar sus prestaciones sociales, independientemente del perjuicio que esto le genere a dicha persona? La medida del Piso de Protección Social, dificulta que el trabajador colombiano acceda a una pensión, porque si la empresa decide contratarlo por menos horas y, no alcanza a compensar la carga laboral mensual para superar sus ingresos mínimos, no podrá pagar la pensión y, necesariamente, deberá vincularse a los BEPS, lo que implica que, deje de aprovechar las semanas que venía cotizando en los anteriores empleos, el no poder completar el mínimo requerido para optar a una pensión “tradicional”.

Otro punto neurálgico que socava la dignidad del trabajador colombiano vinculado al Piso de Protección Social es la pensión por invalidez. De acuerdo con las medidas del Decreto 1174 de 2020, los trabajadores deben afiliarse a un seguro inclusivo (micro seguro)⁶, el cual se paga sobre el 1% del salario devengado. En este caso, por ejemplo, si un trabajador en una empresa de mensajería tiene un accidente de tránsito mientras está llevando una encomienda y, a causa de este accidente pierde el 50% de su capacidad laboral, deberá ser indemnizado por 180 salarios mínimos legales diarios vigentes, esto quiere decir que al trabajador le será otorgado en el 2021 una única indemnización de \$5,451,156. En este sentido, si el trabajador del caso anterior pierde la movilidad de sus piernas, no será pensionado de forma vitalicia, solo recibirá \$5,451,156, con los cuales

⁶ Este seguro reemplaza la función de las ARL (Administradoras de riesgos laborales)

podrá subsistir solo unos meses, pero su incapacidad persistirá y sus posibilidades de encontrar un empleo, se reducirán considerablemente.

De igual modo, toda persona tiene derecho a la remuneración mínima vital y móvil, la cual ha de ser proporcional al tipo de trabajo que desarrolle; sin embargo, con el Piso de Protección Social, se está incentivando el trabajo por obra/labor o por prestación de servicios, aun así sea un cargo misional, ya que no hay un control establecido sobre este tipo de procesos.

En consonancia con lo anterior, se indica que, toda persona tiene derecho ¿irrenunciable a la seguridad social pero, con el Piso de Protección Social este derecho se ve seriamente afectado, pues una empresa va a preferir pagar solo un 15% por concepto de BEPS y Seguro Inclusivo, que, cerca del 37% por concepto salud, pensiones, cesantías, primas, vacaciones, caja de compensación, y riesgos laborales, porque pasaría de pagar cerca de \$336,154 mensuales por empleado a, un máximo de \$136.278.

El trabajador vinculado al Piso de Protección Social pierde entonces el derecho a pensión de invalidez (de origen común y de origen laboral; pensión de sobrevivientes (de origen común y de origen laboral); incapacidades remuneradas (de origen común y de origen laboral); licencia de maternidad y paternidad remuneradas; liquidación; cesantías con sus respectivos intereses; subsidio familiar de las cajas de compensación; solo por mencionar algunos elementos.

Para Silva (2020), explica que, el sistema social Colombiano que ha tenido un desarrollo incipiente en materia laboral, no debe modificarse hacia la adopción de medidas como el Piso de Protección Social sin una configuración las condiciones, límites y sanciones, por ejemplo, de la contratación por horas, pues solo de esta manera podría impedirse que las empresas apliquen de manera indiscriminada esta medida y contraten a un trabajador precario (Orjuela, 2020).

Mejía (2020), explica que, hasta el momento el único mecanismo de control sobre las empresas que contraten a trabajadores a partir de las disposiciones del Piso de Protección Social, es la acción de la Unidad de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGP, entidad encargada de fiscalizar a empleadores evitando que desmejoren las condiciones económicas de los trabajadores. Sin embargo, las empresas pueden maniobrar de distintas maneras para contratar bajo este esquema; por ejemplo, despidiendo a empleados antiguos y recontratándolos por horas, o despedir a empleados y contratar periódicamente a empleados nuevos.

CONCLUSIONES

Las nuevas medidas tomadas por el Gobierno nacional de Colombia, relacionadas con el Piso de Protección Social, el cual es reglamentado a partir del Decreto 1174 de 2020, si bien se han desarrollado con la intención de garantizar que las personas que hacen parte de la economía informal y que devengan salarios por debajo del mínimo legal, accedan a servicios de salud y tengan asegurado un ahorro para la vejez; también abren paso a la normalización de nuevas formas de contratación laboral como el trabajo por obra/labor, ya que las empresas, pueden disminuir considerablemente sus costos operativos, cuando contratan a un trabajador por un tiempo que no sobrepasa el pago de un salario mínimo legal mensual vigente, ya que, automáticamente puede vincular al trabajador al Piso de Protección Social y con ello, disminuir la carga prestacional.

Lo anterior, afecta hondamente los derechos del trabajador promedio colombiano, porque le impide acceder a una pensión; ser parte del régimen contributivo de salud (por ende, acceder a licencias de maternidad y paternidad e incapacidades remuneradas); tener vacaciones, primas y cesantías; acceder a los subsidios y garantías de las cajas de compensación familiar; entre otros elementos que se constituyen como imprescindibles para garantizar un trabajo digno y justo.

Así pues, el Piso de Protección Social, promueve formas de contratación que van en detrimento del bienestar de los trabajadores, e incluso, alienta la subcontratación, ya que las empresas pueden preferir tercerizar servicios por horas, para evitar contratar a un trabajador tiempo completo y aumentar su carga prestacional. Pero ¿es esta decisión del gobierno nacional un símil de esclavitud?

La esclavitud moderna, es una esclavitud solapada, silenciosa, que actúa en el marco de lo legal. Se concluye que el Piso de Protección Social reglamentado por el Decreto 1174 de 2020, si es un símil de esclavitud pues, es una medida regresiva, que va en contra de los derechos de los trabajadores y atenta contra su bienestar. Además, es una medida que normaliza la precarización laboral, lo que lleva a los trabajadores aceptar sin reparo ganar menos del salario mínimo legal, no tener derecho a pensión de vejez ni invalidez y, no gozar de los beneficios de los que gozan los trabajadores contratados bajo un esquema “tradicional”.

La esclavitud moderna que se desprende de forma inherente de la figura de Piso de Protección Social, se presenta como una acción regresiva de los derechos laborales, mismo que por décadas los grupos de trabajadores a nivel mundial se han esforzado en conseguir; derechos que han costado movilizaciones, conflictos y estallidos sociales.

El hecho de que un trabajador en aras de cubrir sus necesidades básicas no tenga más alternativa que aceptar un trabajo por horas contribuye a la normalización de los ingresos inferiores al salario mínimo, ingreso básico establecido por el Estado (Artículo 53 de la Constitución Política Colombiana) y protegido a partir de principios internacionales como es el caso del Convenio C131 de 1970 y Convenio 026 de 1928 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT (Fijación de salarios mínimos). Es claro que reglamentar y legitimar que un colombiano tenga ingresos inferiores al mínimo, no puede garantizar su calidad de vida, por el contrario, hay una pauperización de sus condiciones, genera mayores brechas económicas, mayor desigualdad social y económica, además, acrecienta la vulnerabilidad de sujeto y provoca su exclusión social.

De igual modo, con el mecanismo de Piso de Protección Social, se abre paso a la exoneración de aportes a seguridad social de la clase trabajadora más vulnerable, lo que indica que las personas que hacen parte de esta figura no podrán contar con un sistema que realmente los proteja a ellos y a sus familias, ante contingencias derivadas de la enfermedad (laboral-ordinaria), la vejez y la muerte.

El Piso de Protección Social, es la antítesis del trabajo decente promulgado por la OIT pues, este último concepto busca que las personas tengan “la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social” (OIT, 2015). El trabajo decente busca, además, la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres, lo cual es casi imposible de alcanzar en el marco del Piso de Protección Social pues, quienes estén vinculados a partir de esta figura, no podrán equiparar sus derechos a quienes están vinculados a un modelo de contratación “tradicional”, en el cual se les respeten sus derechos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, V. H., Cruz, V. H., Jiménez, D. C. (2017). Bienestar social laboral desde la perspectiva de calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialistas: periodo 1995 2005 en Bogotá D.C. Estado del Arte. Recuperado de: https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo_social/64
- Amado, A. Parra, L. (2020). Piso de Protección Social de Duque: el combo de la precarización. Recuperado de: <https://ail.ens.org.co/opinion/piso-de-proteccion-social-de-duque-el-combo-de-la-precarizacion/>
- Añez, C. (2016). Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente? Telos, 18(2),250-265
- Arenas, E. Piedrahíta, C. Plata, J. (2007). Marco jurídico de las cooperativas de trabajo asociado. Opinión Jurídica, 6(11), 33-45.

Aristóteles, *Ética Nicomaquea*. Introducción de Emilio Lledó Iñigo; traducción y notas de Julio Pallí Bonet. Madrid: Editorial Gredos, 1985

Aristóteles. (1873). *La Gran Moral*. Madrid: Luarna.

Balestrini, M. (2006) *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Editorial Consultores Asociados. Caracas.

Baracaldo, L. (2019). *El outsourcing en las entidades públicas de Colombia*. [Tesis]. Universidad Católica de Colombia, Bogotá.

Barona, R. (2020). DEBATE: ¿Cuál es la polémica por el piso de protección social? LEGIS *Ámbito Jurídico*. Recuperado de: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/debate-cual-es-la-polemica-por-el-piso-de-proteccion>

Barrera, E. Malagón, J. Sarasola, S. (2014). La legitimidad de los sindicatos. Reflexiones sobre su debilitamiento en la sociedad postfordista. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (61),1-16.

Bedoya, C. García, M. (2016). Efectos del miedo en los trabajadores y la organización. *Estudios Gerenciales*, 32(138),60-70

Bello, D. (2020). ¡Oh sorpresa! Colombia es el país más peligroso para defender derechos. Recuperado de: <https://pacifista.tv/notas/oh-sorpresa-colombia-es-el-pais-mas-peligroso-para-defender-derechos/>

Bensusán, G. (2007). *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*. (OITconstitución & IIEL, Eds.) (1st ed.). Ginebra: Instituto Internacional de EstudiosLaborales. Recuperado de: http://www.ilo.org/inst/publication/discussion-papers/WCMS_201135/lang--es/index.htm

Botero, Y. A.; Bedoya Gómez, C. R. (2019). Análisis al Proceso de Tercerización de la Contratación de Servicios en una Institución de Educación Superior Pública del municipio de Palmira en el Valle del Cauca. *Criterio Libre Jurídico*, [S. l.], 16(2). 100–123

Blues, D. (2018). *Demonios Del Suburbio*. Independently Published.

Cabrera, A. (2020). No es cierto que hayamos creado el trabajo por horas': Mintrabajo. Recuperado de: [https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/mintrabajo-es-noticia/2020/-](https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/mintrabajo-es-noticia/2020/)

/asset_publisher/AMpybeMfARzU/content/-no-es-cierto-que-hayamos-creado-el-trabajo-por-horas-mintrabajo

Cárdenas, M. (2017). La tercerización laboral como una forma para vulnerar derechos laborales. *Revista dos mil tres mil*.19().179-190

Cardona, C. (2020). ¿Cuáles son los efectos reales y esperados sobre el derecho fundamental a la seguridad social por la exposición del Decreto 1174 de 2020? Recuperado de: <http://site.curn.edu.co:8080/jspui/handle/123456789/361>

Casabó, J. (2007). Esclavitud y cristianismo. *Revista bibliográfica de geografía y ciencias sociales*. ISSN: 1138-9796.

Castro, E. (2018). La indecencia del trabajo informal en Colombia. *Revista Justicia*, 23(33), 200-223. <https://doi.org/10.17081/just.23.33.2889>

Copete, K. Córdoba, A. Figueroa, A. (2017). Comparación de la tercerización y la vinculación directa en las actividades de vigilancia y aseo de la universidad de Antioquia. [Tesis] UdeA, Medellín.

Correa, G. Pérez, A. Viveros, Víctor. Morales, M. Florez, J. Tangarife, C. Bedoya, F. (2011). Precario pero con trabajo ¡otros están peor! : déficit de trabajo decente en la población afrocolombiana Cartagena, Buenaventura, Cali y Medellín 2009-2010. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20150217064025/precario.pdf>

Corte Constitucional. Sentencia T-585 de 2008. M.P: Humberto Antonio Sierra Porto. 12 de junio de 2008.

Cubaque, A. (2021). Decreto 1174 de 2020 ¿reduce la informalidad y crea bases para la protección social? [Tesis]. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.

Decreto 4369 de 2006. [Ministerio de justicia]. Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones

Decreto 4588 de 2006.[Ministerio de justicia]. Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado.

Decreto 056 de 2015. [Ministerio de protección social]. Por el cual se establecen las reglas para el funcionamiento de la Subcuenta del Seguro de. Riesgos Catastróficos y Accidentes de Tránsito

- Descartes, R. (1641). Tres cartas a Marin Mersenne. Encuentro.
- Doumet, G. Méndez, Y. (2020). Teletrabajo: regreso a la esclavitud laboral. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/51018/1/Doumet%20Geovanna-M%20c3%a8ndez%20Yadira%20BDER-TPrG%20244-2020.pdf>
- Ermida, O. Colotuzzo, N. (2009). Descentralización, tercerización y subcontratación. Recuperado de: http://white.lim.ilo.org/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/publicaciones/documentos/estudio_descentralizacion_tercerizacion_subcontratacion.pdf
- Florez, D. (2020). ¿El Decreto 1174 o la instauración de la Esclavitud Moderna? Recuperado de: <https://cuartodehora.com/2020/09/03/23374/>
- Gaceta Constitucional N° 116, Constitución Política de Colombia de 20 julio de 1991.
- Galeano, M. E (2004). Diseño de investigación cualitativa. EAFIT: Medellín.
- Gallego, J. (2020). Impacto de la violencia antisindical en Colombia. Recuperado de: <https://www.pacocol.org/index.php/noticias/sindicalismo/12945-impacto-de-la-violencia-antisindical-en-colombia>
- García, M. (2008) El problema de la esclavitud en Aristóteles. Pensamiento, 68 (239). 151-165.
- Gómez, D. (2014). Principios y derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia, inclusión en tratados de libre comercio y breve comparación con los de otros países iberoamericanos. IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C., VIII(33),98-16
- Hernández, J. González, I. (2017) Tercerización en el derecho laboral. (Trabajo de Grado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.
- Guataqui, J. (2019). Flexibilización laboral: la respuesta vacía de Duque para el desempleo y la informalidad. Recuperado de: <https://razonpublica.com/flexibilizacion-laboral-la-respuesta-vacia-de-duque-para-el-desempleo-y-la-informalidad/>
- Hobbes, T. (1651). *LEVIATÁN*. Escotado.
- Horta, A. (2018). Las cooperativas de trabajo asociado como herramienta de Subcontratación laboral. [Tesis]. Universidad Católica de Colombia, Bogotá.

- Índice Global de Esclavitud (2016). 5 ejemplos de lo que es la esclavitud moderna. Recuperado de: https://www.bbc.com/mundo/internacional/2016/06/160601_esclavitud_moderna_global_men#:~:text=El%20%C3%8Dndice%20Global%20de%20Esclavitud,abuso%20de%20poder%20o%20enga%C3%B1o%22
- Jaramillo, D. (2020). Análisis del Informe “Estudios Económicos de la OCDE: Colombia 2019” y la Ley Laboral Colombiana en la Formalidad Como Índice de Calidad Laboral. [Tesis]. Eafit, Medellín.
- Kant, M. (1921). Fundamentación de la metafísica de las costumbres. Madrid: Edición de Pedro M. Rosario Barbosa.
- Márquez, L. Revelo, M. (2013). Globalización económica y transformaciones laborales: el papel de las normas internacionales de trabajo, Bogotá, Colombia.
- Mejía, M. (2020). Mitos y realidades del Decreto 1174 de 2020. Recuperado de: <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/mitos-y-realidades-del-decreto-1174-de-2020-3067628>
- Ministerio de Trabajo, Decreto 1174 de 2020, por el cual se adiciona el capítulo 14 al título 13 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1833 de 2016.
- Muñoz, F. (2001). La esclavitud en Hispanoamérica. La visión del negro africano en Europa. Textos filosóficos y comentarios relevantes. Textos legislativos. Isla de Arriarán. 17(). 71-107.
- Neffa, J. (2012). Empleo, desempleo y políticas de empleo. Recuperado de: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/03/9organismosint.pdf>
- Orjuela, D. (2020). Duras críticas al piso de protección social en Colombia. Colmundo. Recuperado de: <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/mitos-y-realidades-del-decreto-1174-de-2020-3067628>
- OIT. (2017). Trabajo forzoso, formas modernas de esclavitud y trata de seres humanos. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--es/index.htm>
- OIT. (2016). Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Recuperado de:

- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf
- ONU. (2020). Trabajo remunerado no significa trabajo decente. Recuperado de: <https://pares.com.co/2020/01/24/trabajo-remunerado-no-significa-trabajo-decente-onu/>
- Paipa, S. (2019). Empresas de servicios temporales y cooperativas de trabajo asociado: un flagelo para la clase obrera colombiana. [Tesis]. Universidad Católica de Colombia.
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2). 121-133.
- Pomárico, S. Hoyos, J. (2020). Carrusel Sindical: ¿es necesaria la intervención del legislador? Recuperado de: <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/51983>
- Polo, F. Zeitoune, R. Lisboa, M. Vásquez, N. (2017). El fenómeno de la tercerización del trabajo y su repercusión en la salud del trabajador de salud. *Crescendo. Institucional*. 2017; 8(1): 149-164
- Rousseau, J. (1979). *El contrato social*, Edaf Ediciones, Madrid
- Santo Tomas de Aquino. *Suma de teología I*, tomo I. Madrid, B.A.C., 2001
- Sarmiento, J. (2020). Lo cierto, lo cuestionable y lo falso en una publicación sobre el decreto 1174. Recuperado de: <https://colombiacheck.com/chequeos/lo-cierto-lo-cuestionable-y-lo-falso-en-una-publicacion-sobre-el-decreto-1174>
- Sierra, G. (2010). *la esclavitud como relación laboral, ayer y hoy*. Barranquilla, Colombia.
- Silva, M. (2020). Debate: ¿Cuál es la polémica por el piso de protección social? *LEGIS Ámbito Jurídico*. Recuperado de: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/debate-cual-es-la-polemica-por-el-piso-de-proteccion>
- Solís, M. (2014). La precarización del trabajo desde una perspectiva sociocultural en un contexto fronterizo. *Región y sociedad*, 26(59), 81-112
- Tangarife, C. (2016). Medición y análisis de las condiciones de trabajo decente en las zonas geográficas de Colombia: cabeceras municipales y centros poblados y rural disperso 2013-2015. *Revista Controversia*. 207 (). 45-100.

Toyama, J. (2008). Tercerización e intermediación Laboral: Diferencias y Tendencias. *Derecho & Sociedad*, 30(1).

Vargas, A. (2020). Piso de protección social: ventajas y desventajas. Recuperado de: <https://n9.cl/rbl5a>

Zúñiga, M. (2012). El declive del sindicalismo en Colombia y sus consecuencias frente al conflicto colectivo. *Revista de Derecho*, (),189-213