

Vulneración del principio del trabajo en condiciones dignas a los trabajadores de las confecciones en la localidad de Kennedy de Bogotá, estudio de caso.

Fredy Alonso Cifuentes García

Mónica Nathalie Vargas Rodríguez

Director:

Yaneth Vargas Sandoval

Universidad la Gran Colombia

Facultad de derecho

Monografía para optar por el título de abogados

Bogotá, D.C. 2015

Agradecimientos

FREDY ALONSO CIFUENTES GARCIA

A Dios, en quien Soy, me muevo y existo.

A toda mi familia, padres, hermanos y sobrino, por la vida, la unidad, y los innumerables valores que han sabido cultivar y transmitir.

A mi Esposa quien decidió compartir conmigo toda su vida y el sueño maravilloso de conformar una familia.

A la Doctora Yaneth Vargas Sandoval, quien guio paso a paso esta labor investigativa que se concreta en este trabajo.

MÓNICA NATHALIE VARGAS RODRÍGUEZ

Sea esta la oportunidad para agradecer una vez más al padre creador por la vida, la salud y la familia. A mi ángel guardián, que siempre está despejándome el camino, a mi madre, que es el centro de mi universo y el mejor de los ejemplos, a la doctora Yaneth Vargas Sandoval, por sus exigencias y su disciplina para concretar de manera efectiva este trabajo de grado, a todas la personas que han hecho parte de mi crecimiento académico, personal y profesional durante los últimos años y por último pero no menos importante, a mi compañero Fredy Cifuentes, por la paciencia y el compromiso con este trabajo.

Tabla de Contenido

Introducción	5
Planteamiento Del Problema.....	9
Contextualización.....	11
Justificación.....	13
Objetivo general.	14
Objetivos específicos:	14
Capitulo I.....	15
Derecho al trabajo, trabajo digno y precarización laboral.....	15
1.1 El derecho al trabajo y su importancia para el desarrollo personal y social.....	15
1.2 Trabajo en condiciones dignas.	17
1.2.1 garantizar los derechos de los trabajadores.	21
1.2.2 extender la protección social.	23
1.2.3 diálogo social.....	27
1.3 Precarización del trabajo	28
Capitulo II	32
El trabajo en los talleres de confección en Colombia	32
2.1 Precisiones conceptuales.....	32
2.1.1 talleres de confección, talleres satélites y maquilas.	32
2.1.2 trabajo a domicilio.....	36
2.2 Similitud práctica entre la maquila y los talleres de confección	37
2.3 Investigaciones y documentos referentes a las condiciones que viven los trabajadores de los talleres de confección	39
2.3.1 vinculación de trabajadores.....	43
2.3.2 remuneración.....	43
2.3.2.1 definición, ventajas y desventajas del pago a destajo.....	44
2.3.2.2 salario justo para el trabajo a destajo.....	48
Capitulo III	49
Referente normativo.....	49
3.1 Normas universales	49
3.2 Normas regionales.....	50
3.3 Normas nacionales	52
3.4 Jurisprudencia	53

3.4.1 pago de prestaciones sociales y salario	54
3.4.2 Descanso y vacaciones	54
3.4.3 Trabajo en condiciones dignas y justas	55
Capitulo IV	56
Estudio de caso.....	56
4.1 Presentación del trabajo de campo	56
4.2 Resultados	58
Conclusiones	62
Bibliografía	69
Anexos.....	73

Introducción

Los fenómenos antitéticos del fordismo, posteriores a él, que propenden por la llamada acumulación flexible introdujeron al mundo del trabajo una nueva y férrea - aunque en apariencia pacífica - manera de inclinar la fuerza del trabajo a conformarse con los estándares exigidos por el capitalismo; esto por cuanto la industria ya no tiene tendencia a verticalizarse en un espacio cerrado, sino que, por el contrario, se horizontaliza en forma de oportunidades de empleo disperso y disponible “sin salir de casa”.

El Toyotismo, en su aparente consensualismo (Antunes, 2000) buscar aprovechar al máximo la capacidad laboral de todo aquel que pueda contribuir a la producción aún si es preciso salir de la circunscripción física de la industria, es más, permite que muchos procesos se lleven fuera de ésta lo que necesariamente redundará en reducción de costos y aumento de la producción toda vez que los riesgos de dichos procesos se trasladan a quien los ejecuta.

Tendencias como estas rebasan las fronteras de los países donde se engendraron y gracias a la globalización son rápidamente asimiladas y puestas en práctica en todo el mundo y, mediante leyes que aparentemente buscan el progreso de sus pueblos, los gobiernos imponen o crean las condiciones propicias para que se implanten estos modelos de producción teniendo en cuenta única y exclusivamente el crecimiento económico, el cuál es el que va marcando la pauta de las demás realidades sociales, dentro de ellas la laboral.

Así, conscientemente o no, se van creando nuevos escenarios donde las condiciones laborales deben ajustarse a las rápidas movidas del comercio y la economía,

al punto que lo único que cuenta es cuánto puede producir cada persona sin importar en qué condiciones lo haga.

Estos escenarios se automatizan y se imponen creando sistemas autopoieticos – parafraseando a Luhmann – e inmunes a las regulaciones de las normas que deberían controlar sus relaciones internas, como sucede con las relaciones de trabajo que en ellos se dan y que son capaces de sustraerse del “nomos” del derecho laboral.

Los procesos que gracias a la flexibilización toyotista han podido ser tercerizados dentro de lo que se conoce como el “putting out”, pueden verse claramente ejemplificados en la industria maquiladora de ropa, como sucede en las grandes plantas que comenzaron a instalarse a lo largo de la frontera mexicana con Estados Unidos las cuales se multiplicaron por todos los países del tercer mundo, que vieron en ellas una gran oportunidad para fomentar el empleo y con él el desarrollo económico sin tener en cuenta las masivas violaciones a los derechos laborales cometidas en su interior.

Este sistema y nuevo modelo de trabajo y producción que flexibiliza las relaciones de trabajo tuvo el suficiente combustible económico y de necesidad social, para auto procrearse a escalas menores y dar origen a sistemas más pequeños como aquellos en los que se encuentran insertos los talleres de confección textil que formal o informalmente funcionan como unidades de producción en los que por lo general se desarrollan actividades de ensamble de ropa para algún empresario del subsector de las confecciones donde la fuerza de trabajo que entregan quienes allí laboran, es vista como una mera mercancía que es más llamativa entre más barata sea.

Las condiciones a que son sometidas las personas que trabajan en esas unidades de producción son las que se ponen en evidencia en este trabajo, que, recurriendo a investigaciones relacionadas, libros, documentos, artículos, y el estudio de un caso

concreto, pretende mostrar cómo el principio de trabajo en condiciones dignas consagrado en la Constitución Política de Colombia y el programa de trabajo decente o empleo digno desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo no tienen cabida en este sistema de relaciones de trabajo, que, como se concluirá, está al mismo tiempo a la vista de todos y oculto en la más impune informalidad, sin que por ello deje de cumplir su objetivo de exclusivo carácter económico.

La tesis que está a la base de este trabajo, y que se asoma en lo que se acabó de decir, es que el principio de trabajo en condiciones dignas expresamente consagrado en normas internacionales y concretamente señalado en el artículo 25 de la Constitución Política Colombiana, se encuentra flagrantemente violentado y desconocido en los talleres de confección textil, como un fenómeno general, el cual se particulariza mediante el estudio de caso en la localidad de Kennedy de Bogotá a 14 talleres que trabajan para un empresario del ramo de las prendas de vestir.

Antes de evidenciar la tesis en el caso particular se hace una documentación con publicaciones relacionadas entre las que sobresalen “Las confesiones de las confecciones”, “El sector confección” y “El moderno trabajo a domicilio” de Karina Camacho, el Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo y la Corriente de intelectuales del Eje Cafetero, respectivamente, las cuales tienen en común el hecho de mostrar cómo en este ramo de la economía existe un alto índice de informalidad y atropello a los derechos de los trabajadores.

El desarrollo del trabajo está dividido en cuatro capítulos donde el primero muestra la importancia que tiene el derecho al trabajo dentro del desarrollo de una persona y de la sociedad. Cuenta, además, en qué consiste el programa trabajo decente de la OIT, sus objetivos y los pronunciamientos concordantes de algunos autores que

defienden la dignidad laboral; finalmente se hace referencia a un fenómeno que se está imponiendo en el mundo laboral denominado la precarización del trabajo como el lado totalmente opuesto a las dos referencias anteriores.

El segundo capítulo pretende mostrar el ambiente generalizado de condiciones indignas en que laboran los trabajadores de las confecciones a nivel general, gracias al tipo de vinculación, a la modalidad de remuneración y a la ausencia de toda garantía laboral legalmente consagrada. Sin embargo se inicia haciendo unas precisiones terminológicas de los conceptos “trabajo a domicilio, taller satélite, maquila y taller de confección” con el fin de que se entienda el específico campo en el que se está trabajando, ya que en el vocabulario común, y hasta en el de las investigaciones citadas, se toman como una misma cosa términos que tanto semántica como prácticamente deben distinguirse.

El tercer capítulo es una recopilación de las normas que hacen referencia al derecho al trabajo, comenzando por las que tienen carácter de universal hasta llegar a la jurisprudencia nacional.

En el último capítulo se presenta el estudio del caso concreto, que se escogió para mostrar la problemática expuesta. En él, utilizando como herramienta una entrevista a la mayoría de propietarios de los talleres, se dejó constancia de las concretas y flagrantes vulneraciones al principio de trabajo en condiciones dignas a que son sometidas las mujeres y hombres que tienen como única fuente de ingreso su trabajo en tales unidades productivas.

Planteamiento Del Problema

Pese a que las confecciones, como parte integrante del sector textil, tienen un gran impacto en la economía del País, se ha visto que en ellas se presenta un alto nivel de informalidad laboral. Tal es el caso de lo que sucede en los talleres de confección textil pues sus trabajadores son remunerados con base en la cantidad de unidades de producción que realizan, lo que en ese campo se conoce con el nombre de “pago a destajo”, el cual se basa exclusivamente en el aumento de la productividad del trabajador, quien ganará más, en la medida que más produzca. Dichos talleres desarrollan, contratados por empresarios, una labor de ensamblaje de prendas de vestir.

Desde una mirada meramente economicista es una muy buena opción pues se podría decir que cada trabajador tiene la posibilidad de fijarse el ingreso económico que desee lo cual mejorará sus condiciones de vida aún si ello implica permanecer largas jornadas en el puesto de trabajo. Sin embargo no puede dejarse de lado el evaluar lo digno de las condiciones laborales ya que se trata de una fuerza de trabajo subordinada a las órdenes e intereses de los empresarios que los contratan.

Es una tendencia marcada que en los talleres de confección, se utilicen acuerdos verbales para la vinculación de trabajadores, así como el pago a destajo, que no se realicen aportes correspondientes a la seguridad social, ni a las prestaciones laborales; que se incentive al trabajador a permanecer laborando durante largas jornadas con el fin de elevar su producción y su correspondiente pago, que no se realicen pagos de horas extras nocturnas, ni las de los domingos y festivos; se deje en manos del

trabajador la consecución de sus dotaciones y en muchas ocasiones, aunque en una labor intervengan varias personas, al momento del pago solo se cuenta como una sola.

Las situaciones descritas se han evidenciado, para este trabajo, en un empresario del sector textil, de la localidad de Kennedy de Bogotá, quien contrata bajo la modalidad de prestación de servicios a catorce (14) talleres de confección cuyos trabajadores se encuentran vinculados mediante contratos verbales y pagos a destajo y se ha podido verificar que, pese a que se presentan todos los elementos del contrato de trabajo, las condiciones en que prestan el servicio no están acordes a lo que la Constitución y los tratados internacionales han definido como trabajo en condiciones dignas, trabajo decente o empleo digno.

Contextualización

Muchas de las prendas de vestir que se encuentran en los almacenes de ropa han pasado por varios procesos antes de ser un producto terminado. Es muy posible que, en su mayoría, cada una de sus partes o elementos característicos se hayan añadido en un proceso separado, lo cual tuvo lugar en uno o varios talleres de confección.

Con base en las investigaciones y la bibliografía que se relaciona con el tema y a partir del caso concreto encontrado, se deduce que en el sistema de tercerización de las confecciones, del que más adelante se hablará más extensamente, se presentan un escenario con varios actores que se interrelacionan de forma mutua pero no todos ellos están a la misma altura ni reciben los mismos beneficios.

- Por un lado existen los empresarios del sector de la ropa que tienen sus marcas propias con las que el mercado los reconoce.
- Por otro, los almacenes o tiendas de ropa que son clientes de aquellos, con quienes establecen una relación comercial. Son estos establecimientos de comercio los encargados de realizar la distribución, venta al cliente final, al consumidor de ropa.
- También se encuentran los dueños de talleres de confección y que en cierta forma también son empresarios pues en realidad cuentan con medios de producción como maquinaria e instalaciones donde desarrollan su actividad económica. Estos dueños de talleres mediante un contrato de prestación de servicios ensamblan las piezas de ropa previamente cortadas, pegan botones, adhieren las marquillas, tinturan o realizan todo el proceso de producción sobre una materia prima que el empresario les entrega cada determinado tiempo.

- Finalmente se encuentran los trabajadores de los talleres de confección, quienes son los encargados de ejecutar la labor que el empresario le ha encomendado al dueño del taller. Estos trabajadores, en su mayoría mujeres, son vinculados mediante acuerdos verbales y reciben su pago con base en su producción diaria o semanal lo cual se conoce como pago a destajo.

Es curioso notar cómo en el escenario de la relación empresario – dueño de taller, aquel tiene la doble condición de proveedor y cliente, lo cual le da la posibilidad de tener una especie de control y la capacidad de inclinar la balanza en tal relación, toda vez que es él el que le da la razón de ser a la existencia de la actividad económica a los talleres de confección.

En el caso concreto de los talleres sobre los que se realizó la investigación se observa claramente este sistema. Almacenes como el Only y algunos locales en San Victorino, en el centro de la ciudad, compran al empresario los productos terminados vendiéndolos, al consumidor, cliente final, al precio regulado por el mercado. El empresario ha suscrito con los dueños de los talleres de confección textil un contrato de prestación de servicios en el que le entrega una cantidad de piezas de ropa ya cortadas con base en la clase de prenda y la talla de la misma, para que se les aplique un proceso como el ensamblaje, fileteo, postura de marquillas, cremalleras y botones, entre los más comunes. Finalmente se presenta la relación entre los dueños de los talleres de confección y sus trabajadores a quienes se les paga de acuerdo a la cantidad de prendas que entreguen terminadas según el proceso que se deba aplicar.

Justificación.

Lo que motiva esta investigación es una profunda preocupación por el auge en el sector de las confecciones en Bogotá, de la vinculación informal a trabajadores en talleres de confección textil, en condiciones que contrarían lo que la Constitución y los tratados internacionales han definido como trabajo en condiciones dignas, trabajo decente o empleo digno pues, entre otras cosas, se evaden rubros como la seguridad social, las prestaciones sociales y los parafiscales.

Con este trabajo se tiene la posibilidad de ahondar en una realidad social y jurídica que tiene un impacto concreto en un determinado grupo de personas: aquellas que entregan su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración en el marco de una relación gobernada por las formalidades propias del nombre que se le dio a dicho contrato, no por los elementos fácticos y circunstancias concretas en que se desarrolla.

Motiva también el desarrollo de este trabajo el deseo de conocer más a profundidad la situación social de muchos trabajadores de las confecciones en Colombia con base en el estudio de los talleres mencionados que trabajan para el empresario de la localidad de Kennedy de Bogotá.

Finalmente, la posibilidad de denunciar un sistema que se ancló en la economía colombiana, con el cual se explota indiscriminadamente un grupo considerable de personas que, desde la más impune informalidad, mueven gran parte de la economía local, se les exprime su fuerza de trabajo al máximo y se les deja desprovistas de los elementos mínimos que el derecho laboral ha consagrado en su favor.

Objetivo general.

Mostrar la vulneración al principio de trabajo en condiciones dignas a las personas que trabajan en los talleres de confección textil que prestan sus servicios a un empresario de la localidad de Kennedy de Bogotá.

Objetivos específicos:

- Mostrar la relevancia que tiene el derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico colombiano
- Realizar, un análisis de lo que implica el trabajo en condiciones dignas.
- Conocer estudios que haya respecto de las condiciones de los trabajadores de talleres de confección.
- Reseñar el fenómeno de trabajo precario o precarización laboral.
- Señalar las concretas vulneraciones al trabajo en condiciones dignas que padecen las personas que laboran en los mencionados talleres.

Capítulo I

Derecho al trabajo, trabajo digno y precarización laboral

1.1 El derecho al trabajo y su importancia para el desarrollo personal y social.

Antes de adentrarnos en el análisis de lo que implica que exista trabajo en condiciones dignas es de suma importancia mostrar el protagonismo que ocupa el trabajo como derecho en el progreso personal y de las sociedades ya que es una institución que ha permitido el florecimiento económico, social, cultural y político de los pueblos; de hecho es uno de los indicadores de desarrollo de un país. No en vano, los grandes planes de gobierno tienen siempre como prioridad disminuir el nivel de desocupación de los habitantes del territorio nacional.

Para comenzar se dirá que, cualquiera que sea su categoría, el trabajo dignifica al hombre en su más trascendental proyección así como también sirve de fundamento para la construcción del llamado Estado Social de Derecho, razones por las cuales el mismo Estado interviene para garantizarlo, protegerlo y convertirlo en una obligación de todos los miembros del grupo social (Cerón del Hierro 1998)

Por el trabajo se realiza la persona humana y con ella su familia, núcleo fundamental de la sociedad. Permite que el hombre alcance sus sueños, cumpla sus metas, consiga los bienes de su patrimonio; en otras palabras, desarrolle su proyecto de vida. En cierto sentido, se podría decir que mediante el trabajo el hombre se hace más

hombre. Precisamente por eso, la laboriosidad es una virtud que debe ir siempre unida al orden social del trabajo. Sólo de esta manera se salvaguardan la dignidad inalienable de la persona y el valor humano y social de la actividad laboral (catholic.net, 2002)

Para el profesor Alberto López Fajardo, el trabajo es un valor del ser humano, con características de ser un valor fundamental. Por ello todas las constituciones reafirman la existencia del Estado con base en el trabajo, ideas que refieren lo que se ha venido llamando la constitucionalización del derecho del trabajo. Está consagrado además como valor y principio fundamental, soporte institucional de muchos otros derechos personales que del trabajo dependen; alcanzando su regulación en las normas superiores como modelo de producción de bienes y servicios. (López Fajardo, 2010)

Sin embargo, sabido es que pese a su progresiva constitucionalización, este derecho no puede ser exigido del estado de forma directa por los administrados, razón por la cual, se encuentra excluido de los derechos de aplicación inmediata consagrados en el artículo 85 superior. Lo que constitucionalmente se protege son las condiciones dignas en el ejercicio de este derecho para quienes mediante su preparación o experiencia lograron ejercer una labor de forma independiente o al servicio de otro.

En virtud de su consagración como un derecho, nuestra constitución compromete al Estado en el deber de protegerlo, creando, estimulando e incentivando las condiciones socioeconómicas propicias que promuevan una oferta de oportunidades laborales para todas aquellas personas en capacidad de trabajar, expidiendo la normatividad que asegure unas relaciones laborales “dignas y justas”, con arreglo a los principios fundamentales básicos y mínimos ideados por el constituyente y, en ejercicio de su capacidad de intervención, limitando los abusos que pueden engendrarse al amparo de las leyes del mercado y del principio de la autonomía de la voluntad, o

regulando las condiciones requeridas para racionalizar la economía con el fin de asegurar el pleno empleo de los recursos humanos, la distribución equitativa de las oportunidades y los beneficios del desarrollo, especialmente en lo laboral, y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores (UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR, 2011).

1.2 Trabajo en condiciones dignas.

En este espacio se mostrará una aproximación a lo que el mundo del trabajo reclama a gritos, lo que varias generaciones de trabajadores, especialmente los más desfavorecidos, sueña y lo que lamentablemente en la gran mayoría de ocasiones, el mundo les niega: El trabajo en condiciones dignas. Pues al parecer lo normal actualmente es la precarización, que existan condiciones institucionales que permitan y justifiquen la humillación de los trabajadores. De ahí la importancia de la idea de trabajo decente formulada por la OIT. (Sen, Stiglitz, & Zubero, 2007 p. 20)

Para efectos de este apartado, y en general de todo el trabajo, se tendrá como una misma realidad todo lo referido a trabajo digno, empleo decente o trabajo en condiciones dignas entendido como “aquel trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad y seguridad, un trabajo con derechos, protegido en un marco de regulación legal y de diálogo y negociación entre las partes; en definitiva, un trabajo de calidad” (Ibíd. p 14)”.

El trabajo en condiciones dignas que solo aparece expresamente enunciado para nuestro país, a partir de 1991 es un tema que “puede ser fácilmente encontrarlo en la literatura universal, tratados públicos, doctrina y normas constitucionales, encíclicas

papales y normas ordinarias de derecho positivo, pero por sobre todo es algo que forma ya forma parte incontrovertible del patrimonio moral y cultural del hombre contemporáneo (Cerón del Hierro, 1996 p. 34)

Precisamente, la doctrina social de la Iglesia Católica que mediante algunas cartas encíclicas se ha manifestado al respecto, plantea que el trabajo es un bien del hombre, pero un bien no meramente útil o de disfrute, sino ante todo digno, lo cual implica que corresponda a la dignidad del hombre que lo realiza *“porque mediante el trabajo el hombre no solo transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre, es más, en un cierto sentido “se hace más hombre, (Juan Pablo II, encíclica Laborem exercens 9).*

Cuando se habla de dignidad debe entenderse como la condición inherente a alguien la cual le otorga ciertos méritos, es decir le hace merecer determinadas cosas o circunstancias.

La dignidad también se predica de las cosas, pero en relación con el hombre. No es que las cosas “merezcán”, como las personas, sino que su dignidad se entiende como su capacidad para estar a la altura de quien las usa, es decir, que cumple con todas las condiciones que requiere una persona en tanto tal. Así, puede decirse que hay cosas o situaciones dignas o indignas de alguien.

El trabajo es una de esas realidades que debe estar a la altura del hombre es decir sus condiciones deben ser acordes a la dignidad de la persona. Dicho de otro modo, la persona humana, el trabajador, merece, por el solo hecho de serlo, desarrollar su labor en circunstancias acordes a tal condición. Esta necesidad ya ha sido detectada por la Organización Internacional del Trabajo dado que lo que en muchas ocasiones se

evidencia es el ejercicio del trabajo en condiciones no precisamente dignas de un ser humano.

Al respecto la OIT ha señalado que las condiciones dignas y justas son aquellas que se refieren a la forma misma como el trabajo se presta, al sitio de trabajo, a su forma de ejecución, a su objeto, a las condiciones físicas en que se da y a la manera como se exige y se remunera por quienes son los beneficiarios directos e inmediatos, es decir, los patronos de quienes se exige evitar situaciones humillantes o degradantes y garantizar condiciones equitativas en términos de salario, jornada, descansos y demás aspectos regulados por la legislación laboral (Cerón del Hierro, 1996 p.35).

Como órgano supremo de las Naciones Unidas en temas laborales, la OIT ha propendido porque se empleen en el mundo todos los medios necesarios para conseguir, no solo la satisfacción en cantidad de los puestos de trabajo necesarios, sino sobre todo un trabajo decente, un empleo digno, esencial para el bienestar del hombre, para el progreso social y económico, y para fortalecer a las personas, a sus familias y comunidades.

En la octogésima séptima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra en junio de 1999¹ se propuso como finalidad primordial para la OIT la *“disponibilidad de un trabajo decente para las mujeres y los hombres del mundo entero, como una reivindicación mundial con la que están confrontados los dirigentes políticos y de empresas de todo el mundo”*

Según dicha entidad el trabajo decente plantea el ideal del trabajo en cuanto dignifica y potencia las capacidades del hombre, lo cual se traduce en “respeto a los principios y

¹ Disponible en; <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

derechos laborales fundamentales, ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, protección social, e inclusión del diálogo social y el tripartismo”²

El gran objetivo del trabajo decente, para la OIT, baja de una esfera abstracta a un campo práctico y real a través de cuatro objetivos concretos que además de sintetizar las condiciones ideales son una hoja de ruta para que los actores en materia laboral, especialmente los gobiernos y los empleadores, ajusten su accionar, mediante políticas y relaciones laborales acordes a la persona humana del trabajador, ellos son:

Crear Trabajo: una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

Garantizar los derechos de los trabajadores – para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores. De todos los trabajadores, y en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de sus intereses.

Extender la protección social – para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.

² Disponible en: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm.

Promover el diálogo social – *La participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas*³

De estos cuatro objetivos se profundizará sólo en los tres últimos como base de este trabajo, pues a simple vista es evidente que lo que se pretende en esta investigación está totalmente relacionado con lo que en ellos se menciona. El primer objetivo no se deja de mencionar por menos importante, solo que lo que tiene que ver con la creación de empleo es algo que excede los propósitos de esta investigación, además el problema que se está investigando ha surgido como fruto de políticas de creación de empleo, aunque no del todo digno o decente.

1.2.1 garantizar los derechos de los trabajadores.

“Trabajar no es, sin más, producir o vender fuerza de trabajo, es hacerlo en un marco de normas sociales que definen lo que es y no es un buen empleo” (Sen , Stiglitz, & Zubero, 2007)

Cuando la Organización Internacional del Trabajo se plantea como objetivo *“Garantizar los derechos de los trabajadores”* pretende que se hagan valer las normas internacionales en temas de trabajo, es más, pretende que sean las condiciones dignas de las personas las que orienten a las normas en temas económicos y no las visiones económicas desgarradoras y frías las que estén a la base del resto de los ordenamientos

³ Disponible en: <http://ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>

jurídicos mucho menos en lo que tiene que ver con temas laborales⁴. Dicho de otra forma han de ser las normas en temas económicos las que estén al servicio de la promoción humana y no los seres humanos, la clase trabajadora la que esté esclavizada en función de un crecimiento económico deshumanizado.

Las normas en materia de trabajo contenidas en los convenios y las recomendaciones de la OIT, en los preceptos constitucionales y legales, y en la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia han de tener una importancia suma ya que se constituyen en los mecanismos que blindan el derecho fundamental del trabajo y con ellos se protege a los hombres y mujeres que mediante su actividad laboral se desarrollan como personas.

*“las normas ofrecen una respuesta digna de crédito a la pregunta sobre lo que implica el trabajo decente en términos concretos, en lo que se refiere a las condiciones previas (principios y derechos fundamentales), a su contenido (trabajo que reúne ciertos criterios de calidad y de seguridad) y al proceso en virtud del cual este objetivo se puede alcanzar.”*⁵

Toda la normativa laboral, como lo afirma Marceliano Chávez, tiene un carácter esencialmente tuitivo y está orientada como ninguna otra a proteger al trabajador de los eventuales abusos de que pueda ser objeto para lo cual lo rodea de una serie derechos y garantías que se consideran indispensables a fin de asegurarle un mínimo de bienestar individual y familiar que consulte la dignidad humana. De ahí que las disposiciones legales que regulan el trabajo humano sean de orden público, y que los derechos y

⁴ Según la OIT “En la economía globalizada de la actualidad, las normas internacionales del trabajo constituyen un componente esencial del marco internacional para garantizar que el crecimiento de la economía global sea beneficioso para todos” Ver: http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang-es/index.htm#P2_866

⁵ Conferencia Internacional del Trabajo 89a reunión, junio de 2001 Informe 1 A Memoria del Director General: Reducir el déficit de trabajo decente - un desafío global. Disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>

prerrogativas en ellas reconocidos estén sustraídos a la autonomía de la voluntad privada, por lo que no son disponibles, salvo los casos exceptuados por la ley (C.S.T. art. 14) (Chavez Avila, 2011 p. 66).

1.2.2 extender la protección social.

El tercer objetivo planteado por la OIT dentro del programa de trabajo decente tiene que ver con la extensión de la protección social como un “*derecho fundamental de todos los individuos reconocido por las normas Internacionales del trabajo y por las Naciones Unidas. Además, es considerado un instrumento para la promoción del bienestar humano y el consenso social, que favorece la paz social*”⁶. Este objetivo tiene su justificación en que según las estadísticas de dicha organización sólo el 20% de la población mundial cuenta con protección social adecuada y más de la mitad no tiene cobertura en absolutamente ningún área.

En materia de protección social, la OIT ha establecido tres objetivos principales que reflejan las tres dimensiones fundamentales de la protección social:

1. Aumentar la eficacia y extender la cobertura de los sistemas de seguridad social
2. Promover la protección de los trabajadores, que incluye: condiciones de trabajo decentes, como salarios, tiempo de trabajo y salud y seguridad en el trabajo, todos componentes esenciales del trabajo decente

⁶ Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-protection/lang-es/index.htm>

3. Promover la protección de grupos vulnerables, como los trabajadores migrantes, sus familias y los trabajadores en la economía informal, mediante programas y actividades específicos. Además, se utilizará todo el potencial del mundo del trabajo para responder a la pandemia del SIDA, con especial atención al fortalecimiento de la capacidad de los mandantes tripartitos⁷

Frente a este tema autores como (Campos Rivera, 2003): han afirmado que “La seguridad social es para muchos la parte fundamental del derecho laboral. Comprende aquella serie de prestaciones que van a garantizar al trabajador un status vital ante emergencias que suelen ocurrir con motivo de la prestación de un servicio o como consecuencia de él.

Como el trabajador depende exclusivamente de su trabajo, la ocurrencia de un riesgo cualquiera puede acarrearle traumatismos de resultados imprevisibles. De ahí que el estado haya visto la necesidad de reglamentar el ejercicio de la actividad laboral estableciendo sistemas que le garanticen al trabajador la subsistencia mediante indemnizaciones por el padecimiento de riesgos que lo incapaciten temporal o definitivamente para el ejercicio de su actividad profesional. Dichas prestaciones constituyen la seguridad social”.⁸

Para el caso colombiano el artículo 48 de la Constitución consagra que se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social el cual, en el marco de un Estado Social de derecho es un servicio público de carácter obligatorio destinado a hacer efectivas unas condiciones de vida digna⁹. Este derecho, entre otras cosas, cobra relevancia para las personas que enajenan su fuerza laboral y con ella producen riqueza para otro.

⁷ Ibíd.

⁸ Pág. 107

⁹ Sentencia C -116/93 en Bohórquez Botero & Bohórquez Botero, 2013.

Este carácter irrenunciable de la seguridad social mencionado en dicha norma tiene una doble vía en el derecho laboral, por un lado prohíbe y, por el otro, obliga; pues la garantía mínima fundamental que establece el artículo 53 de la Carta, que debe contener el estatuto del trabajo tiene no solo la irrenunciabilidad a este derecho, sino la obligatoriedad para los empleadores públicos o particulares de otorgar seguridad social a los trabajadores.¹⁰

En una investigación realizada por la Procuraduría General de la Nación se señala que este componente del trabajo decente hace referencia a la salvaguarda de los trabajadores y sus familias, en los casos en que se presenten contingencias como la enfermedad o los accidentes laborales, la maternidad, la muerte, la vejez, el desempleo y la invalidez, así como a las condiciones físicas de seguridad del lugar de trabajo.¹¹

En palabras de la corte constitucional *“La Seguridad Social es reconocida en nuestro ordenamiento jurídico como un derecho constitucional fundamental. De esta manera, los artículos 48 y 49 de la Carta Política establecen la seguridad social por un lado, como un derecho irrenunciable, y por otro lado, como un servicio público, de tal manera que, por la estructura de este derecho, es el Estado el obligado a dirigir, coordinar y controlar su efectiva ejecución*¹²”(Subrayado fuera del texto).

La seguridad social, que al tenor del artículo 53 es un principio que el estatuto del trabajo debe garantizar, es, entonces, un derecho irrenunciable lo cual resulta de importancia superlativa, particularmente cuando las instituciones del sistema tienden a imponer criterios sobre los derechos, en forma diferente a como los establece la

¹⁰ (Chavez Avila, 2011 p. 156)

¹¹ Disponible en :

<http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas%281%29.pdf>

¹² Sentencia T-164/13

normativa, así como a asignar carácter contractual a la afiliación. La irrenunciabilidad de los derechos, es en consecuencia el argumento constitucional para rechazar la validez de todo convenio o regla unilateral que desconozca los derechos establecidos en la normativa de la seguridad social. (Arenas Monsalve, 2011)¹³

Lo anterior lo complementa Cerón del Hierro (1996 p. 176) cuando dice que por la finalidad que persigue y por el interés general que en cumplimiento de las disposiciones laborales existe, el mismo legislador ha declarado a dichas normas como de orden publico y no de simple importancia personal, de ahí que se prohíba la renuncia que a los beneficios en ellas consagrados pudiera hacer, libre y espontáneamente, el trabajador. Cualquier acuerdo o pacto que en tal sentido hiciera con su patrono, será nulo, de nulidad absoluta, por cuanto tendría objeto ilícito: hacer algo porhibido por la Ley.

Lo anterior significa en términos concretos, para este apartado, que no es dable la existencia de una relación laboral en la cual no se cuente, para el trabajador con la respectiva afiliación al sistema general de seguridad social; que no se concibe un trabajador dependiente desprovisto de cobertura en salud, pensión y riesgos laborales.

“La seguridad social tiene una profunda repercusión en todos los sectores de la sociedad. Hace que los trabajadores y sus familias tengan acceso a la asistencia médica y cuenten con protección contra la pérdida de ingresos, sea durante cortos períodos en caso de desempleo, maternidad o enfermedad, sea durante períodos largos debido a la invalidez o a un accidente del trabajo. Proporciona ingresos a las personas durante sus años de vejez. Los niños se benefician de los programas de seguridad social destinados a ayudar a sus familias para cubrir

¹³ Pág. 129

los gastos de educación. Para los empleadores y las empresas, la seguridad social ayuda a mantener unas relaciones laborales estables y una fuerza de trabajo productiva. La seguridad social puede también contribuir a la cohesión social y al crecimiento y desarrollo general del país mediante la mejora de las condiciones de vida, amortiguando los efectos de las transformaciones estructurales y tecnológicas en las personas y, por tanto, sentando las bases para un enfoque más positivo sobre la globalización”¹⁴

1.2.3 diálogo social.

Por último, el objetivo referido al diálogo social es considerado por la OIT como un elemento de gran importancia dentro del desarrollo del programa de trabajo decente pues por medio del él, todos los actores de la sociedad que intervienen en materia de trabajo realizan sus respectivos aportes con miras a la construcción de un entorno más justo para todos. Así, este diálogo permite que tanto los gobiernos como los trabajadores y los empleadores lleguen a consensos que redunden en bienestar social. Estos tres actores, que tienen su representación en la Organización Internacional del Trabajo, han de intercambiar propuestas de soluciones a los problemas que impiden la garantía del derecho al trabajo en condiciones dignas.

Sobre éste punto ha dicho la OIT: “Las estructuras y los procesos del diálogo social, cuando son exitosos, tienen el potencial de resolver importantes temas económicos y sociales, promover una buena gobernanza, avanzar en la paz y estabilidad social e industrial, y estimular el progreso económico. La eficacia del diálogo social depende de:

¹⁴ Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

1. Respeto de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva
2. Organizaciones de trabajadores y empleadores fuertes e independientes con la capacidad técnica y los conocimientos necesarios para participar en el diálogo social
3. Voluntad política y compromiso de todos los participantes al intervenir en el diálogo social
4. Respaldo institucional adecuado”¹⁵

1.3 Precarización del trabajo

Contrario a lo que se observa en los dos apartados anteriores, en los cuales se muestra, por un lado, la relevancia que el derecho al trabajo tiene para cada persona y para todas las sociedades y, por otro, el ideal de mínimo de condiciones en que deberían encontrarse todos los trabajadores, aparece un fenómeno que se va expandiendo rápidamente alimentado por un conjunto de elementos como el afán de producción a bajo costo, la escasez de puestos trabajo, la satisfacción de las necesidades superfluas creadas por la sociedad de consumo, la falsa idea que identifica al éxito con el poder económico, el hambre y la miseria en que viven muchas familias cuyos miembros hacen “todo lo que sea” por intentar que su lánguida esperanza de prosperidad no muera, el egoísmo que mueve el actuar de quienes intentan escalar en la pirámide social sin importar por encima de quien haya que pasar, la corrupción, en fin, por la mayoría de los males que aquejan la sociedad especialmente aquellos que surgen

¹⁵ Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-dialogue/lang-es/index.htm>

al hacer del dinero y la utilidad económica, en los términos de Aristóteles, las causas eficiente y final.

El fenómeno, perverso como el más, al que ahora se hace referencia se denomina precarización del trabajo o trabajo precarizado que precisamente se presenta como uno de los grandes problemas estructurales de América Latina al crear un escenario que cuestiona la posibilidad de concreción del proyecto de Trabajo Decente que intenta llevar a cabo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Millones Espinoza, 2012).

Los elementos u objetivos a que se refiere el programa de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo y que expresan lo que el principio de trabajo en condiciones dignas del artículo 25 superior comprende, son en el fondo una utopía sin el más mínimo poder vinculante si se comparan con el imperio de las tendencias económicas capitalistas que con titánica fuerza y pasos gigantes avanzan en la vía contraria.

El Toyotismo, por ejemplo, con el fin de dotar al capital de los instrumentos necesarios para adecuarse a la globalización y de acomodar la producción a la lógica del mercado, implanta nuevos patrones de productividad y gestión de la fuerza del trabajo, desregularizando y flexibilizando los derechos del trabajo, lo cual elimina y sustituye grandes conquistas históricas alcanzadas durante mucho tiempo por los trabajadores (Antunes, 2000).

Así, entonces, en lugar de avanzar hacia lo que los ideales en materia laboral proponen y de hacer del derecho del trabajo un fuerte instrumento social que consiga nuevos logros en favor de la clase trabajadora, se sigue el derrotero impuesto por las tendencias creadas por los modelos económicos y de producción y se hace del derecho

laboral un mendigo de las migajas que caen de la mesa donde está servido el banquete de las riquezas de los pueblos, del que apenas unos pocos participan.

Los hechos concretos de precarización del trabajo, que vienen con la flexibilización laboral, han sido evidenciados por la OIT en estudios realizados en América Latina; en ellos se encuentran situaciones como que en caso de despidos las empresas no cubren las vacantes y los trabajadores que permanecen deben aumentar sus funciones con el fin de que no se disminuya la producción; se busca siempre la contratación a través de temporales, se subcontratan todas las actividades consideradas como terciarias (Marketing, aseo, mantenimiento) y algunas actividades principales; se evade la contratación a término indefinido, se implementan modalidades de salario variable o basado en la productividad y las jornadas laborales, en los puestos de trabajo, se alargan por cuenta de la denominada orientación a resultados (Millones Espinoza, 2012).

Lo anterior hace referencia a situaciones en que al menos existe una relación laboral enmarcada en alguno de los tipos de contrato, sin embargo hay una gran cantidad de población que se ve obligada a laborar en condiciones de informalidad y para ellos la situación es más delicada, al estar, además, desprovistos de todas las garantías laborales como seguridad social, prestaciones sociales, descansos, subsidios, entre otros, lo cual es muestra de una clara y concreta precarización del empleo.

Se tiene, entonces que el trabajo precario es el resultado de prácticas de empleo de los empleadores, a las que se recurre con el fin de limitar o reducir la plantilla permanente a un mínimo, maximizar su flexibilidad y responsabilizar de los riesgos a los trabajadores. Los empleos que se crean así no son, por regla general, permanentes, sino temporales, ocasionales, inseguros y contingentes. Los trabajadores en esas

condiciones de empleo con frecuencia no están amparados por la legislación laboral ni la seguridad social”. La Federación Europea de Metalúrgicos (FEM) utiliza el término en un sentido más amplio: “Trabajo precario es un término que se utiliza para describir un empleo no estándar, de salario bajo, inseguro, que no ofrece protección ni permite al trabajador dar sustento a su familia” (OIT, 2012).

En Colombia, gracias a las enormes necesidades que soporta una gran cantidad de familias, a causa de la desigualdad económica por la acumulación de la riqueza en apenas unos pocos, obliga a que muchas personas, especialmente población femenina, entregue su fuerza laboral en “lo que les salga”. Muchas de ellas, han desarrollado habilidades referentes a la confección gracias a la amplia oferta de capacitaciones referentes al tema y a la muy buena demanda de operarias para trabajar en talleres de confección, gran foco de informalidad y condiciones indignas para trabajar. Las obreras de dichos talleres soportan precarias condiciones laborales, sometidas a pagos a destajo, extensas jornadas laborales, sin seguridad social y sin ninguna estabilidad en el empleo. Ellas son una muestra extrema de flexibilización y precarización del empleo y uno de los ejemplos que más directamente revela las articulaciones entre los sectores dinámicos y competitivos de la economía con las modalidades más precarias e informales de trabajo. (Corriente progresista de intelectuales - Eje Cafetero, 2015)

Se observa entonces, cómo desde una tendencia económica y de producción como el toyotismo, se llega a un escenario concreto donde se observan sus efectos prácticos en lo que a precarización laboral se refiere. Además, al concluir este apartado del trabajo precario con un esbozo de las condiciones en que se trabaja en los talleres de confección, se introduce a la vez el tema del que tratará el siguiente capítulo, donde de una forma extensa se abordará dicha cuestión.

Capítulo II

El trabajo en los talleres de confección en Colombia

2.1 Precisiones conceptuales

2.1.1 talleres de confección, talleres satélites y maquilas.

Antes de conocer lo que otras investigaciones han encontrado respecto de las condiciones laborales de las personas que trabajan para talleres de confección textil es preciso indicar que actualmente hay una muy notable tendencia a confundir en una misma figura conceptos que son necesariamente diferentes, como taller de confección, maquilas y talleres satélites.

Durante el proceso de la investigación se encontró que muchos autores de trabajos relacionados han dado a los talleres de confección que libremente contratan con empresarios del sector textil el nombre de talleres satélite y a la actividad que realizan, maquila o identifican la unidad productiva y su labor en un mismo concepto como se expone a continuación.

En el trabajo de Karina Camacho Reyes (2014) se utiliza frecuentemente el término “taller maquilador” para referirse a unidades externas o proveedores externos que brindan a las empresas servicios de ensamblaje de ciertas partes del producto entregadas por la empresa contratante, o elaboración del producto en su totalidad utilizando materias primas también entregadas por la empresa. Las denomina además

maquilas nacionales toda vez que el ensamblaje que realizan tiene como destino empresas ubicadas en el territorio nacional y de capital colombiano.

Por su parte la Corriente Progresista de Intelectuales – Eje Cafetero (2015) en su artículo denominado “El moderno trabajo a domicilio” se refiere a los talleres mencionados como una “forma de reestructuración industrial en la que se presenta el fenómeno de maquila descentralizada como estrategia de supervivencia frente a la competencia nacional e internacional”. Se indica que “la mayoría de talleres trabajan o maquilan directamente para otros, ya sea para empresas grandes o para individuos”.

En el mismo trabajo se considera como “parte del éxito del sistema de maquilas” al hecho de que los defectos de producción deban ser asumidos por las operarias de los talleres y no por los contratistas o los comerciantes de la confecciones.

En el estudio realizado por el Programa de Las Naciones Unidas para el desarrollo, El Departamento para la Prosperidad Social DPS, Gobernación Del Tolima y la Alcaldía De Ibagué, (2013) se hacía referencia expresamente a talleres maquiladores como microempresas relativamente organizadas con las que contratan los empresarios para atender la demanda local y nacional, que cumplen con los plazos establecidos para la entrega de pedidos y con los estándares de calidad exigidos por el mercado.

“Las pequeñas unidades productivas que realizan estas funciones para otras empresas de carácter nacional o local (las cuales pueden a su vez funcionar como subcontratistas de otras empresas) son las que se configuran como talleres maquiladores”

También son definidos como “pequeñas unidades productivas” o “pequeñas unidades maquiladoras” en las que se externalizan ciertas funciones que anteriormente realizaba directamente la empresa que las contrata, facilitando la subcontratación de

labores y la disminución de los costos de producción lo que también se conoce como tercerización.

En el trabajo de Forero Dominguez & Peralta Trujillo (2006) los “satélites llamados también maquilas, son empresas que ofrecen distintos servicios dentro de la cadena de confección, como el ensamble de piezas, elaboración de bordados, o lavados especiales en prendas terminadas” Lo cual muestra que se ha llegado a definir en un mismo concepto dos entes diferentes.

Situación similar ocurre en la investigación de González Beltrán (2013) ya que pese a que durante la mayor parte de ella se define la maquila dentro de un ámbito de comercio exterior, reconoce que en Colombia y en muchos países de América del Sur aparece un fenómeno conocido como sub maquila o satélites, es decir que puede haber una subcontratación entre dos empresas maquiladoras o entre una maquila y una persona particular, talleres familiares o microempresas para aplicación de un proceso o finalización de un producto

Para Peñaloza R (2011), quien elaboró para Bogotá emprende¹⁶ un trabajo dirigido a emprendedores y empresarios del sector textil para apoyarlos y proyectarlos con una visión estratégica y de éxito, la maquila es el proceso de confección a terceros o forma de producción que se establece como un compromiso del dueño de la producción y/o de una marca con la persona que se realiza el trabajo, ejemplo de ello son los talleres satélites.

¹⁶ Es un programa de la Cámara de Comercio de Bogotá y la Secretaría distrital de desarrollo económico de Bogotá especializado en promover la competitividad de las empresas y fomentar la cultura del emprendimiento, a través de servicios que se ofrecen con la metodología de "aprender haciendo", mediante la cual emprendedores y empresarios encuentran respuestas concretas y soluciones reales a sus necesidades. Disponible en <http://www.bogotaemprende.com/contenido/contenido.aspx?catID=751&conID=3901>

Aquí una vez más se identifica o se toma como una misma cosa la maquila y los talleres satélites o mejor, se asegura que la actividad llevada a cabo en los talleres satélites se denomina maquila

Para superar estas imprecisiones es necesario indicar que un taller de confección textil es cualquier unidad de producción formal o informal que preste servicios relacionados a la confección como los que constantemente se encuentran en barrios de la ciudad en locales en los que una o varias personas trabajan con sus máquinas de coser realizando labores de ensamble de prendas de vestir o reparaciones de las mismas para cualquier persona que permanente o esporádicamente requiera sus servicios.

A su paso un taller satélite es un establecimiento de comercio debidamente constituido que trabaja de forma permanente o habitual para una empresa de confección comercialmente reconocida.

Por su parte maquila hay que entenderla necesariamente en un contexto de comercio exterior como una planta física ubicada en una zona de especial tratamiento tributario, que puede llamarse zona franca, zona de libre comercio o puertos libres (Revista semana, 1991) en las cuales una gran cantidad de trabajadores se dedican a darle valor agregado nacional a través de la producción, mezcla, combinación, elaboración, transformación, manufactura, envase, empaque, armado, ensamble, reparación o reconstrucción a materias primas e insumos importados temporalmente para ser exportados en su totalidad¹⁷

¹⁷ Esta definición fue la que se dio por parte del Instituto Nacional de Comercio Exterior en su resolución 1505 de 1992 con el fin de regular las medidas relacionadas con el programa de importación – exportación de las operaciones de maquila para la exportación, la cual se dio en el marco de la apertura económica y los intentos del Gobierno de la época por adelantar programas de desarrollo económico especialmente en las zonas más deprimidas del país.

2.1.2 trabajo a domicilio.

Con respecto al trabajo a domicilio también se ha notado que existe tendencia a identificar esta figura legal con el hecho de que algunos talleres se encuentren en el domicilio de las propietarias.

En este punto la Corriente progresista de intelectuales - Eje Cafetero (2015) ha llamado querido hablar de este problema dándole a su artículo el título de “El moderno trabajo a domicilio” por el hecho de haber encontrado que el trabajo de confección se desarrolla en “improvisados y pequeños talleres en las casas de las propias tabajadoras” y porque se encontró que se utiliza “fuerza de trabajo familiar que incluye la presencia de esposos, hijos madres, entre otros”

En el trabajo de Camacho Reyes (2008) sucede lo mismo pues ubica este tipo de trabajo como un claro ejemplo de trabajo a domicilio cuando señala que “la necesidad de flexibilización productiva de la globalización, ha generado la creación de unidades productivas que no corresponden a un estilo moderno de organización. Un ejemplo de ello son los talleres maquiladores de la confección, casos similares pueden verse en la venta directa y en otras formas de trabajo domiciliario”.

Lo mismo pasa en el trabajo realizado por el Programa de Las Naciones Unidas para el desarrollo, el Departamento para la Prosperidad Social DPS, la Gobernación Del Tolima y la Alcaldía De Ibagué, (2013) en donde en repetidas ocasiones se hace uso de la expresión “trabajo a domicililo” para indicar el trabajo que esporádicamente realizan algunas amas de casa para complementar sus ingresos percibidos en los “talleres maquiladores”

Frente a esta confusión conceptual es preciso recordar que un trabajo a domicilio es aquel en el que expresamente se conviene entre el trabajador y el empleador que aquel prestará sus servicios remunerados por éste desde el domicilio como está consagrado en el artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo. En las labores realizadas por parte de los trabajadores de los talleres de confección no hay una relación laboral previa, y de establecerse, ésta será con el dueño del taller; es más el carácter general de este tipo de trabajo es de una total informalidad. Por otro lado, los dueños de los talleres pese a que en algunos casos tengan sus unidades productivas en sus domicilios no tienen una relación laboral con los empresarios de las confecciones y quienes trabajan en el taller llegan de otros lugares, ellos no trabajan en su domicilio.

2.2 Similitud práctica entre la maquila y los talleres de confección

Ahora bien, es cierto que hay una gran diferencia entre los conceptos maquila y talleres de confección; sin embargo en esta investigación que se inmerge en la dura realidad que se viven los trabajadores de estas unidades de producción encuentra algunas concordancias entre las dos figuras especialmente en lo que tiene que ver con las condiciones laborales y en el hecho de que tanto los talleres como las maquilas son un modelo de tercerización de algunas funciones dentro de un proceso productivo de una empresa contratante.

La tercerización en los talleres de confección se da por el hecho que por lo general desarrollan actividades de cosido de piezas previamente cortadas por el cliente para el que se trabaja, las cuales forman parte de prendas de vestir de caballero, mujer o

infantil así como ropa íntima y ropa laboral - de acuerdo a lo que comercialice el cliente- es decir sólo se encargan de realizar una parte del proceso productivo.¹⁸

De hecho, según lo afirma el portal Cultura E, de la alcaldía de Medellín¹⁹ es el fenómeno de la subcontratación o externalización de la costura o ensamble por parte de las empresas comercializadoras el principal factor de generación y creación de talleres de confección.

Las maquilas, ubicadas en el marco de la reorganización de la fuerza del trabajo igualmente tienen su razón de ser en la tercerización de parte de los procesos productivos de una empresa que busca reducir costos de producción especialmente en lo que tiene que ver con la mano de obra ,solo que en este caso la empresa contratante es de un país extranjero de donde se importa temporalmente una materia prima o un producto no terminado para darle un valor agregado y exportarlo a su lugar de origen²⁰.

Sin embargo el punto más importante es el que tiene que ver con las condiciones laborales, pues es ese precisamente el eje de esta investigación.

Autores como Sen , Stiglitz, & Zubero (2007 p. 26) cuentan cómo los trabajadores de la maquila en las ciudades mexicanas fronterizas con Estados Unidos se encuentran sumidos en condiciones de semiesclavitud a causa de la exclusiva orientación al beneficio rápido de sus exportadores.

¹⁸ Definición proveniente de una página web que enseña cómo crear empresa a partir del establecimiento de un taller de confección Disponible en:

<http://www.empresaeiniciativaemprendedora.com/?Montar-un-Taller-de-Confeccion>

¹⁹ En una guía de actividad empresarial denominada “Taller profesional de confección en tejido plano” disponible en:

http://www.culturaemedellin.gov.co/sites/CulturaE/CulturaE/Guias_empresariales/01_Confecciones.pdf

²⁰ A grandes rasgos esa es la definición que en su momento dio por resolución 1505 de 1992 el Instituto Nacional de Comercio Exterior la cual es muy similar a otras normas que tratan el mismo tema como por ejemplo la Ley del Régimen de maquila de Ecuador promulgada en 1990. Disponible en

<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1277/Ley%20No.90%20de%2024%20de%20julio%20de%201990.pdf>

Hay, además de los autores citados, gran cantidad de investigaciones, publicaciones, denuncias, noticias y hasta videos que evidencian los constantes atropellos a los trabajadores de las maquilas. La ONG Comunicación e Información de la Mujer (CIMAC), por citar un ejemplo, muestra en una de sus publicaciones cómo las empresas maquiladoras en México desconocen los derecho laborales de sus trabajadores al obligarlos a permanecer laborando jornadas muy extensas, sin contar con servicios de salud, ni prestaciones sociales y salarios muy bajos (CIMAC, 2000). Junto a lo anterior también se denuncia una gran presencia de inestabilidad en el trabajo, pagos a destajo y despidos injustificados y masivos, entre otros (La Jornada, 2006)

2.3 Investigaciones y documentos referentes a las condiciones que viven los trabajadores de los talleres de confección

Como en este trabajo se analiza concretamente en la situación que viven las personas que trabajan en algunos talleres de confección textil se hará referencia a estudios y publicaciones nacionales que hayan llamado la atención, de forma específica, sobre ese tema.

La corriente progresista de intelectuales –Eje Cafetero (2015 p. 80 - 82) , en su artículo basado en un estudio de las condiciones de las trabajadoras de los talleres de confección textil en Pereira y Dosquebradas, Departamento de Risaralda observó que la mayor parte de los talleres están ubicados en los hogares de las propias trabajadoras y que las condiciones son totalmente adversas y contraventoras del trabajo digno, pues las operarias trabajan, vinculadas por acuerdos verbales, en la total informalidad, sin

garantías de ley, ni prestaciones sociales; con pagos a destajo y horarios extensos de trabajo.

Por otro lado, el Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo, el Departamento para la Prosperidad Social DPS, la Gobernación Del Tolima y la Alcaldía De Ibagué (2013 p. 45 - 46) de acuerdo con el estudio realizado sobre las condiciones laborales de la población que trabaja en las confecciones en Ibagué, encontraron que de toda la cadena en la industria de las confecciones la parte correspondiente a la producción es la que más informalidad laboral presenta, ya que es allí donde talleres de confección en los cuales laboran, en su mayoría, mujeres en condiciones precarias sin ningún beneficio social y sin las prestaciones sociales de ley.

Por su parte, en el trabajo de Camacho se observa cómo en el sector de las confecciones, se ha ido presentando un notorio deterioro en las condiciones laborales, situación no presente en otros tipos de trabajo todo mediante una “creciente segmentación de la actividad productiva en pequeñas unidades o talleres que no garantizan el cumplimiento de los derechos laborales y que no reconocen el carácter laboral de la relación entre trabajadores y empleadores” (Camacho Reyes, 2008 p. 26).

En su absoluta mayoría, lo que la autora mencionada encuentra en este tipo de modelo productivo es una serie de contravenciones directas al trabajo digno. Su trabajo se basó en los talleres de confección que en Medellín trabajan para tres empresas de confección de prendas de vestir las cuales vieron en la tercerización de su mano de obra

una posibilidad enorme de tener producción con calidad garantizada²¹, a muy bajo costo y con firmes compromisos de cumplimiento en la entrega.²²

El trabajo en los talleres de confección textil que, según Karina Camacho obedecen a la aplicación de modelos de producción postfordista²³ se desmonta al trabajador de todos sus derechos, se le impide la negociación colectiva, se le desprovee de protección social y se le somete al autoritarismo aunque no siempre de una forma tan abrupta ya que, como pudo evidenciar en su trabajo existen formas de presión sutiles como la constante mención de valores morales y religiosos, además del incentivo de una mayor producción para obtener una mayor remuneración (Camacho Reyes, 2008 p. 27, 98).

En lo que tiene que ver con las jornadas de labor en dichos talleres, los tres trabajos enunciados anteriormente coinciden en que se exceden ampliamente las horas diarias y semanales legales máximas, pues las ocho horas legales de trabajo no proporcionan el ingreso necesarios, e incluso, este puede ser inferior al salario mínimo,²⁴ Esto se convierte en un factor que “motiva” (o más bien obliga) a las mujeres a trabajar más del tiempo establecido legalmente como máximo. A esto se suma que no existe pago de horas extras, dominicales, festivos, recargos nocturnos ni tiempos legales de vacaciones (Camacho Reyes, 2008 p. 101- 102).

²¹ Pues cualquier situación de daño en el material o error en el proceso debe ser asumido por el taller y concretamente por el trabajador.

²² los empresarios encuentran en las empresas maquiladoras unas condiciones favorables para su montaje ya que hay una mano de obra femenina altamente eficiente, una organización por parte de los dueños o dueñas de los pequeños talleres que siempre cumplen con lo acordado para la entrega de pedidos y con los estándares de calidad exigidos por el mercado, aunque en muchas oportunidades se establezcan acuerdos de palabra, sin ninguna formalización ni contrato.

²³ Modelo que se puede resumir en: Flexibilización del sistema productivo, subcontratación, flexibilización del mercado laboral, salarios bajos y fragmentación de la negociación laboral. Ver: <http://www.forocomunista.com/t17900-postfordismo-el-nuevo-modo-de-produccion-capitalista>

²⁴ Hay que recordar que el pago es a destajo lo cual obliga a que un trabajador a permanezca más horas en su puesto de trabajo para incrementar su producción y consecuentemente aumentar su ingreso.

En una jornada normal la labor debería empezar a las 7 am y terminar a las 5 pm, pero en los talleres textiles de confección, en realidad los obreros están terminando su jornada tipo 7, 9 o 10 pm y hasta más, incluyendo sábados y domingos. Esto en temporadas altas de demanda de prendas de vestir, ya que en temporadas bajas el fenómeno se revierte generando despidos y reducción sustancial de salarios. (Corriente progresista de intelectuales - Eje Cafetero, 2015 p. 84)

Finalmente, en lo que tiene que ver con la seguridad social, según el trabajo de Camacho (p. 102) la mayoría de trabajadoras no cuenta con protección social por carecer de contrato laboral. Tampoco hay mecanismos de carácter estatal que permitan efectivamente a las trabajadoras alcanzar niveles adecuados de protección. Si el cubrimiento de salud, pensiones y cesantías es muy escaso, y el de riesgos laborales lo es aún más. Sin embargo en la investigación sobre las condiciones de trabajo en el sector de las confecciones en Ibagué (p.73) se encuentra que los empresarios intentan mantener a sus trabajadores afiliados a salud y pensión tan solo mientras las condiciones de rentabilidad sean favorables ya que tan pronto hay situaciones adversas que generan menor utilidad se procede a reducir costos comenzando por disminuir la afiliación de sus trabajadores al sistema general de seguridad social. En cuanto a la afiliación a riesgos laborales y cajas de compensación se tienen como gastos prescindibles lo cual mantiene ese indicador en unos porcentajes mínimos.

A modo de conclusión de este apartado se dirá, con la Corriente progresista de intelectuales del Eje Cafetero (p. 85) que las personas que trabajan en los talleres de confección textil soportan precarias condiciones laborales, son sometidas a pagos a destajo, extensas jornadas de trabajo, sin seguridad social, y sin ninguna estabilidad en el empleo.

2.3.1 vinculación de trabajadores.

En un panorama general, Según (Camacho Reyes, 2008 p. 8) quien aborda este tema desde una perspectiva de género, los trabajadores en los talleres de confección textil son vinculados mediante acuerdos de palabra, sin ninguna formalización ni contrato y con pago a destajo, sin un salario fijo.

El desconocimiento de la normativa laboral hace pensar a los trabajadores de este sector que el hecho de que se celebren meros acuerdos verbales, los aleja de toda posibilidad de la existencia de un vínculo laboral, enmarcado en un contrato, lo cual es lo más alejado de la realidad. Incluso los mismos empresarios para quienes trabajan parecieran desconocer que sería más conveniente la suscripción de un contrato por lo menos de obra para impedir que por vía judicial se declaren las estipulaciones verbales como contratos a término indefinido. En este punto están de acuerdo Rodríguez Garreta & Izquierdo Caballero, (2009 p. 63) cuando indican las ventajas del contrato escrito sobre el verbal, el cual se presume a término indefinido.

2.3.2 remuneración

Frente a la modalidad de remuneración todos los autores consultados coinciden en que el pago para quienes laboran en los mencionados talleres es mediante la modalidad conocida como destajo, que no es otra cosa que un pago periódico con base en la cantidad de unidades producidas, lo cual motiva a que cada trabajador se esfuerce al máximo por producir el mayor número de piezas en el menor tiempo posible

aumentando peligrosamente la jornada laboral y la intensidad del trabajo (Corriente progresista de intelectuales - Eje Cafetero, 2015 p. 83)

2.3.2.1 definición, ventajas y desventajas del pago a destajo.

Cabanellas (1963 p. 398 y ss.) hace un análisis profundo respecto de esta modalidad de pago, en él incluye las posiciones de los dos extremos de la relación laboral afirmando que para los patronos es muy llamativa toda vez que les permite saber el valor exacto de la tarea cumplida por el empleado, mientras que los trabajadores, por el contrario abogan por un pago que tenga en consideración el tiempo más que la unidad de producción.

A pesar de que el autor argentino en el fondo abogue por un pago basado en unidades de tiempo encuentra en el pago a destajo unas pocas razones por las que se considera como provechoso; según él, las ventajas de un salario en consideración de la producción serían:

- Menor costo de fabricación del producto ya que el trabajador percibe el salario en relación al rendimiento lo cual reduce el precio de la mano de obra.
- Aumento de la productividad, estimulando la actividad del trabajador, que, movido por su propio interés trata de reducir las pérdidas de tiempo; y, así, aumentando el ritmo de producción, se obtiene en menos tiempo mayor rendimiento.
- Mayor perfeccionamiento profesional del trabajador; ya que éste, al tratar de producir más, mejorará los procedimientos que utiliza, buscará nuevos medios con una técnica más adecuada, a fin de obtener, con mayor producción, mayores

beneficios; estimula a los trabajadores, tanto a reducir pérdidas de tiempo y de materiales como a perfeccionar las maquinarias y los sistemas de producción.

- Menos vigilancia, ya que permite que el trabajador sea responsable de su propia producción y realice ésta del mismo modo responsable.
- El trabajador obtiene retribución mayor, y sabe que esta retribución podrá aumentarla conforme mejore el rendimiento, causa por la cual sirve como sistema para eliminar los relativos a salarios mínimos o justos salarios, porque la única determinación necesaria consiste en el valor que se asigna a la pieza que el trabajador tiene que realizar.

Como se dijo, son apenas pocas las ventajas que pueden encontrarse en el salario a destajo pues aunque el pago de cada operación realizada podría ser entendido como una posibilidad de incentivar económicamente la alta productividad, lo que se observa es que esta modalidad precariza los ingresos especialmente en los periodos de baja demanda “en los que hay poco que hacer”, y genera un ambiente de alta exigencia y auto-exigencia por producir la mayor cantidad de prendas en el menor tiempo posible (Camacho Reyes, 2008 p. 97)

El mismo Marx en su obra *El Capital* había afirmado que dicha modalidad de pago facilita la interposición de parásitos entre el capitalista y el obrero auxiliar, ya que permite a aquel cerrar con el obrero principal un contrato a razón de tanto por pieza, a un precio que deja al obrero principal margen para contratar y pagar a sus obreros auxiliares a quienes se les paga de la misma manera a un precio menor por pieza, que es lo que se observa en los talleres maquiladores donde las operaciones realizadas por las trabajadoras tienen precios que oscilan entre 30 y 250 pesos (Marx Karl en *Corriente progresista de intelectuales - Eje Cafetero*, 2015 p. 83) mientras que el dueño del taller recibe como mínimo el doble por cada una.

De acuerdo con el renombrado Jurista argentino Guillermo Cabanellas, el tipo de pago no cambia la naturaleza de la relación jurídica entre empleador y empleado, ni pueden modificarse los beneficios mínimos concedidos por la legislación laboral a los trabajadores por el hecho de realizar el pago con base en unidades de producción. Tampoco deja de ser más efectiva la medición del trabajo ni mucho menos se pone en riesgo la producción, si se cambia la modalidad de pago a considerarla en razón del tiempo ya que bastaría tener en cuenta el rendimiento de un trabajador normal dentro de la jornada máxima legal permitida, para lograr conocer el salario real correspondiente al trabajo que se realiza (Cabanellas, 1963).

Lo único que se consigue con el salario a destajo es que, se incentive al empleado para que logre una mayor eficiencia, en un procedimiento aprovechado para establecer exigencias que van más allá de la capacidad de un operario, lo cual es evidentemente nocivo especialmente en trabajos donde la unidad de producción es pagada a un precio tan bajo como sucede en los talleres maquiladores (Vazquez Vialard, 2008).

Por eso, tanto trabajadores como sindicatos y organizaciones que defienden los derechos laborales están en total desacuerdo con este tipo de remuneración y autores como Almansa Pastor, y otros (1979) citan exponen las razones por las que es nociva esta clase de salario que se basa exclusivamente en el rendimiento del trabajador:

- Al trabajador a destajo no se le pagan los descansos obligatorios (días de fiesta o legalmente declarados no laborables)
- Agota prematuramente al trabajador
- Provoca la superproducción que origina el desempleo, esto es, la ruptura de la estabilidad en el trabajo

- Facilita la suspensión frecuente del contrato en perjuicio del trabajador.
- Produce una frecuente rebaja de salarios como consecuencia de la reducción de la jornada de trabajo
- Lesiona el interés del trabajador como consumidor
- Contribuye a la explotación del trabajador por el patrono quien fija los precios por unidad de obra aprovechándose de la debilidad económica y necesidades del trabajador
- Descuida las condiciones morales y humanas del trabajador y
- Provoca la ruina del trabajador

A lo anterior, Cabanellas añade:

- Provoca un desgaste no proporcional a la capacidad de resistencia del organismo humano; porque suele exigir del trabajador un rendimiento mayor que sus posibilidades físicas, al incitarlo, con el acicate de obtener mayor provecho de su tiempo, a realizar un esfuerzo superior al normal.
- Produce una disminución en el salario, en razón de la mayor competencia, y un aumento, por tanto, de las utilidades patronales, sin la recíproca compensación.
- Resulta difícil o imposible determinar el régimen de la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo, despido injusto, vacaciones, jubilaciones y, en general, en las medidas de protección social del trabajador.
- No hay limitación de la jornada laboral.
- Aumenta la producción y disminuye el coeficiente de mano de obra que se emplea; se provocan así, en épocas de crisis de trabajo, serios problemas de paro de obrero.

- Desmerece la calidad de la producción, pues únicamente se trata de producir más en menos tiempo.

2.3.2.2 salario justo para el trabajo a destajo.

Como fruto de su reflexión acerca del pago por destajo, Cabanellas concluye que se debería ofrecer la garantía de un salario mínimo, dentro de una jornada justa, para las personas cuyo trabajo es retribuido solo con atención a las unidades producidas, lo que según él se denomina destajo mixto o destajo con garantía. Por su parte el empleador podría exigir igualmente un mínimo de producción. En palabras del autor, “se intenta asegurar a los trabajadores a destajo una retribución por lo menos igual a un trabajo de la misma naturaleza y realizado con igual intensidad por un trabajador retribuido por tiempo”.

Capítulo III

Referente normativo

En esta parte del trabajo se hace referencia a las normas que tienen que ver con el tema bajo estudio relacionándolas en forma jerárquica comenzando por las que tienen carácter de universal hasta llegar a algunas providencias judiciales locales.

3.1 Normas universales

Los logros en materia de defensa de los trabajadores se han conseguido de una forma muy lenta y ha sido fruto de revoluciones que datan apenas de algo más de un siglo; de hecho el derecho del trabajo, es un área realmente reciente si se compara con otras especialidades como el penal o el civil. Después de la segunda guerra mundial fue necesaria la creación de organismos internacionales como la ONU con el fin de facilitar la cooperación global en materias como el derecho internacional, la paz, la seguridad internacional, el desarrollo económico y, por su puesto los derechos humanos, uno de los cuales es el trabajo.

En punto de este derecho humano es preciso indicar que universalmente se le reconoce a toda persona el derecho a al trabajo y a la posibilidad de elegir libremente la actividad laboral que desee desempeñar y sobre todo se reconoce el derecho a que las condiciones del ejercicio del trabajo sean justas, lo cual incluye una remuneración equitativa y satisfactoria, que asegure tanto al trabajador como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana. Esto es lo que consagra en su Artículo 23 la

Declaración Universal de los Derecho Humanos²⁵, norma que forma parte de la Carta Internacional de Derechos Humanos.

En ese mismo sentido, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también como norma integrante de la Carta Internacional de Derechos Humanos, en su artículo 7, se convierte en una norma tuitiva del derecho del trabajo ya que buscar blindar de todo tipo de discriminación de género, con condiciones de igualdad de salario para trabajos iguales, recordando además la importancia del reconocimiento del descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Como se observa, des de las normas universales proferidas por la Organización de las Naciones Unidas, el trabajo es visto como un bien del hombre, una facultad humana que reviste, además el carácter de derecho inherente a la dignidad de la persona llevando, por consiguiente la necesidad de ser ejercido en condiciones igualmente dignas.

3.2 Normas regionales

Jerárquicamente, y en orden descendente, es preciso indicar qué normas a nivel de América han hecho referencia al derecho del trabajo. En este caso concreto nos encontramos con la Declaración americana de los derechos y deberes del hombre que

²⁵ La Declaración, definida como el «ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse», fue adoptada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General. Sus treinta artículos enumeran los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales básicos con los que deberían contar todos los seres humanos del mundo. Las disposiciones de la Declaración Universal se consideran normas de derecho consuetudinario internacional por su amplia aceptación y por servir de modelo para medir la conducta de los Estados. Disponible en <http://www.un.org/es/rights/overview/charter-hr.shtml>.

coincide en su artículo 14 con las normas universales mencionadas por cuanto se refiere al trabajo como un derecho que debe ejercerse en condiciones dignas, de libre elección dependiendo de las oportunidades de empleo existentes y que garantice, con su remuneración una vida conveniente para el trabajador y su familia.

También hace referencia esta norma regional, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana en la ciudad de Bogotá, con la que se creó la Organización de los Estados Americanos (OEA), al derecho que toda persona tiene a la seguridad social para que, entre otras cosas, exista protección contra las consecuencias de la desocupación (Artículo 16).

Se encuentra también, a nivel americano, el “Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales” que, a tenor de la sentencia C-251/97 busca en el marco de las Américas, contribuir a un más amplio reconocimiento y a una mayor garantía de derechos económicos, sociales y culturales genéricamente referidos en la Convención Americana Sobre Derechos Humanos²⁶ consagrando en su artículo 6 el derecho que “Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada” lo cual es un perfecto resumen de lo que hasta ahora se ha mencionado.

Ahora bien, llama la atención que esta norma haya querido ser más extensa al referirse a lo que denomina en su artículo 7 “condiciones justas equitativas y

²⁶ La cual, más que consagrar una norma en favor del trabajo, se limitó en su artículo 6 a prohibir la esclavitud y la servidumbre.

satisfactorias de trabajo”, pues incluye 8 literales en los cuales describe de forma amplia lo que debe garantizar y prohibir con el fin de que el trabajo se desarrolle conforme a la dignidad de la persona; así por ejemplo ordena una remuneración que garantice una subsistencia digna, que los trabajadores tengan estabilidad, que las jornadas tanto diarias como semanales sean razonables, que se garantice el descanso y las vacaciones remuneradas, entre otras.

Se observa, entonces, que en nuestro continente también se le ha dado, por lo menos normativamente, una importancia superlativa al trabajo que bien vale la pena concretar en todas las relaciones laborales.

3.3 Normas nacionales

Ya en el marco de las normas nacionales se debe comenzar por la “norma normarum” que contiene el marco legal superior de la República y en lo que al trabajo se refiere le ha dado lugares de gran privilegio, así, en el Preámbulo se encuentra como uno de los fines que se persiguen al promulgarla; en el artículo 1 se encuentra como uno de los pilares sobre los que se funda la República de Colombia en cuanto Estado Social de Derecho; en el artículo 25 lo ha definido como un derecho y una obligación social que debe ser especialmente protegido por el Estado, además de terminar señalando el derecho que toda persona tiene a un trabajo en condiciones dignas y justas, lo cual se encuentra en perfecta concordancia con las normas regionales y universales antes señaladas.

Más adelante, la misma constitución en su artículo 53 va a señalar las condiciones mínimas que se deberán garantizar en toda relación laboral al indicar los

principios en los que se debe fundar el estatuto del trabajo que ordena expedir. Estos principios además de concordar con las normas arriba indicadas incluyen, además, otras que tienen una importancia suma como son la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, las facultades para negociar derechos inciertos y discutibles; el principio de interpretación de las normas laborales a favor del trabajador, la primacía de la realidad sobre las formalidades y la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad, con lo cual el panorama en materia de derecho del trabajo se amplía y permite tener acceso a más herramientas de defensa de los intereses de los trabajadores.

Por su parte, la norma sustantiva en materia laboral, el Código Sustantivo del Trabajo, no solo se limita a regular las relaciones entre trabajadores y empleadores sino que también contiene una serie de principios que orientadores del derecho laboral como los indicados en sus artículos 13, 14 y 21 que, podría decirse, hacen eco de lo preceptuado en el artículo 53 superior pues se refieren a la prohibición de negociar o renunciar a los derechos y garantías consagrados a favor de los trabajadores, así como a la obligación de aplicar, en caso de conflicto, la norma más favorable a los trabajadores.

3.4 Jurisprudencia

En lo que tiene que ver con el derecho al trabajo es posible encontrar gran cantidad de fallos de la Corte Constitucional que también sirven de fundamento a las investigaciones como esta. En este caso las sentencias mencionadas harán referencia a un tema específico según se muestra a continuación:

3.4.1 pago de prestaciones sociales y salario

La Corte Constitucional, por ejemplo, en la sentencia T-180 de 2000 M.P. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO, establece que: “la falta de pago de los salarios y de las demás prestaciones sociales de carácter salarial, equivale no sólo a una interferencia en el derecho al salario mínimo vital y móvil, sino también en el derecho a un trabajo digno y justo, entendido como el derecho del trabajador a no ser explotado”, Lo cual desconoce los postulados contemplados en el artículo 25 de la Constitución Política.

3.4.2 Descanso y vacaciones

Es deber fundamental del Estado, promover las condiciones jurídicas y fácticas necesarias a la reivindicación del trabajo, La corte constitucional en Sentencia C-019/04 M.P. JAIME ARAÚJO RENTERÍA aclaro que: “el reconocimiento y pago de un salario justo, el derecho al descanso diario y de fin de semana y por supuesto, el derecho a vacaciones remuneradas o a su compensación en dinero por año laborado, son políticas laborales consonantes con la dignidad y justicia que deben irradiar el derecho al trabajo, a su vez son tendientes a salvaguardar los intereses del empleado frente al empleador, ámbito en el que le corresponde a las autoridades proveer a su garantización en condiciones dignas y justas”.

3.4.3 Trabajo en condiciones dignas y justas

El trabajo, establecido como derecho fundamental, también como obligación social y que sabemos goza de especial protección del Estado, quien debe garantizar su realización en condiciones dignas y justas además debe buscar un orden colectivo fundado en el respeto de la dignidad humana, siguiendo preceptos del artículo 25 de la Constitución Política.

La Corte Constitucional en Sentencia T-791/10 M.P. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB: ha hecho énfasis en algunos de los aspectos que integran la noción de trabajo como derecho y obligación social en condiciones dignas y justas. destaca los siguientes: “ (i) proporcionalidad entre la remuneración y la cantidad y calidad de trabajo, (ii) pago completo y oportuno de salarios, (iii) libertad de escoger sistema prestacional, específicamente en cuanto al régimen de cesantías, (iv) asignación de funciones e implementos de trabajo, (v) no reducción del salario, (vi) aplicación del principio según el cual, a trabajo igual, salario igual, (vii) ausencia de persecución laboral y, (viii) ofrecimiento de un ambiente adecuado para el desempeño de las tareas. En relación con el derecho del trabajador a disfrutar de un ambiente adecuado, propicio, libre de amenazas de orden físico y moral, y la obligación correlativa del Estado de garantizarlo”

Capítulo IV

Estudio de caso

4.1 Presentación del trabajo de campo

Para poder confrontar de manera concreta toda la teoría respecto del empleo digno, trabajo decente, o en condiciones dignas, con la realidad que viven muchos trabajadores de las confecciones, se realizó un trabajo de campo en la localidad de Kennedy de la Ciudad de Bogotá – Colombia, localidad que está ubicada en el occidente de la ciudad, como se observa en la imagen 1 de los anexos, donde ésta aparece en color rojo; tiene un total de 3.856,55 hectáreas, es la sexta con mayor extensión a nivel distrital y tiene una población de 1.500.000 habitantes aproximadamente, siendo la más poblada del Distrito.²⁷

No hay ningún dato oficial en materia de informalidad en el empleo, que haya sido la razón por la que se seleccionó la mencionada localidad para desarrollar el trabajo de campo. La razón por la que se escogió a Kennedy para sacar adelante este trabajo es el hecho de haber conocido desde hace varios años a uno de los propietarios de dos de los talleres de confección textil, quien vive y desarrolla su actividad en Kennedy, es muy cercano al empresario que se menciona en el título del trabajo y a través suyo pudimos contactar a algunos de los otros propietarios de dichos talleres.

De los catorce talleres de que se habló al comienzo de la investigación tan sólo fue posible llegar a diez los cuales se encuentran ubicados, dentro de la Localidad de la siguiente manera: 2 en el barrio Kennedy Centro, 2 en el barrio Roma, 2 en el barrio

²⁷ Según datos obtenidos del sitio web de la localidad: <http://www.kennedy.gov.co/>

Timiza, 3 en el barrio Britalia y 1 en el barrio Catalina II. Ahora bien, las direcciones exactas de los talleres y los nombres de los propietarios es información que se nos solicitó no consignar en la investigación ni dar a conocer por ningún medio dada la situación de informalidad en que trabajan

En la imagen 2, correspondiente al mapa de la Localidad de Kennedy, se observa la distribución de los talleres como se acabó de indicar.

El total de los trabajadores ocupados en estos 10 talleres asciende a 44, lo que da un promedio de 4.4 trabajadores por taller y un total de 56 operarios en los 14 talleres que laboran para una misma persona.

En términos de porcentaje el trabajo de campo tomó una población equivalente al 78.57% del total de los trabajadores de dichas unidades productivas.

La herramienta utilizada fue una entrevista con 27 preguntas a los propietarios de los talleres. Dichas preguntas se encuentran agrupadas con base en los grandes objetivos que se plantea la OIT para conseguir el gran propósito del trabajo digno o empleo decente: Garantía de los derechos de los trabajadores, Extensión de la protección social y Promoción del diálogo social.

Al inicio de cada entrevista se incluyeron cuadros para conocer el panorama general del taller en cuanto a la tarea que realiza, la cantidad de personas ocupadas, las horas que labora los valores por unidad producida, la edad de los trabajadores y su escolaridad.

4.2 Resultados

A partir de este momento se da a conocer la información obtenida en las entrevistas a los propietarios de los talleres lo cual mostrará de forma concreta las condiciones laborales de los trabajadores, con lo que se responde a uno de los objetivos más importantes de esta investigación.

Como se puede ver en la gráfica 1, el 71% de los trabajadores se encuentran en el rango de 40 y 50 años de edad, mientras que el 24% tienen como máximo 50 años, sin olvidar que el 5% tiene entre 30 y 40 años y no existen trabajadores menores de 30 años involucrados en el estudio.

Como es sabido en la industria de la confección textil predomina la fuerza de trabajo femenina y este estudio dio certeza de ello, además vislumbró que la mayoría de mujeres que trabajan en este tipo de talleres pasan los 40 años y cuentan con varios años de experiencia en la labor que desarrollan.

Basados en la gráfica 2, El 58% de los trabajadores ha alcanzado como máximo el nivel de educación secundaria y un 42% sólo cuenta con educación primaria, así las cosas, los niveles técnico y profesional no son evidentes en esta labor textilera, generando menor calidad en las condiciones de los trabajadores, lo cual a su vez produce mayor informalidad laboral.

Teniendo en cuenta la gráfica 3, el 90% de los trabajadores mencionados se encuentra en la informalidad laboral absoluta, aunque la manifestación verbal por si sola es una forma de contratación jurídicamente válida, estos trabajadores no cuentan con un documento escrito en el cual puedan ver plasmadas sus condiciones para laborar, ni mucho menos proponer ni discutir sus derechos ciertos e inciertos. Por otro lado sólo el 10 % de los interesados cuenta con un contrato escrito a término indefinido, estos seis

trabajadores pertenecen a un mismo taller que de manera continua presta sus servicios, por esta razón su forma de contratación es diferente, ofreciendo estabilidad laboral todo el año.

Como podemos observar en la gráfica 4, en el tema correspondiente a vacaciones, encontramos que un 66% del total de los trabajadores goza de este beneficio necesario para el ser humano, en cambio el otro 34% de los trabajadores no encuentra descanso para su labor anual, lo que no solo alarga la línea de informalidad y pésima calidad en estos empleos, sino también perjuicios irremediables en la salud y el desarrollo personal de los trabajadores.

El 100% de los trabajadores analizados recibe su pago semanalmente, el pago es puntual conforme se hace un pedido y se entrega, eso contribuye a la estabilidad económica de cada uno, sin dejar de lado que el pago del grupo entero de trabajadores es Por unidad de obra (Destajo), sin importar en que temporadas se encuentren, si deben trabajar más horas o extender su jornada para cumplir con su labor de ensamblaje; porque el pago depende de la cantidad de prendas que logren elaborar en una semana. Además, el empleador garantiza el salario mínimo legal mensual vigente, incluso un poco más a pesar de estar en temporada baja, pues en temporada alta se produce un aumento sobre el salario, claro está, sin exceder los dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Ninguno de los trabajadores recibe pago de cesantías, ni dotación para desarrollar su labor, así como tampoco un auxilio de transporte, ni pago en caso de laborar horas extra o domingos y festivos, todo esto más allá del desconocimiento por parte de los empleadores que ignoran que deben ofrecer estas y otras condiciones básicas a sus trabajadores para lograr un ambiente digno en el cual puedan desarrollar

sus labores y obtener empleos de calidad. Así como tampoco les otorgan capacitaciones para el desarrollo de la actividad, pues los trabajadores deben tener amplia experiencia en el manejo de las diferentes máquinas de coser para acceder al empleo.

Cuando hablamos de temporada baja el total de trabajadores cuenta con una jornada de ocho horas diarias hasta un máximo de cuarenta y ocho semanales, condiciones que cambian cuando llega la temporada alta en el año, pues la jornada diaria puede llegar incluso hasta las catorce horas y superar notoriamente las cuarenta y ocho horas semanales.

El 100% de los empleadores aquí encuestados no reconoce a ninguno de sus trabajadores los aportes que debe hacer para los pagos correspondientes de salud, pensión, Aseguradora de riesgos laborales (ARL) y mucho menos la afiliación de los mismos a una caja de compensación familiar pese a todos sus beneficios, a pesar que algunos dueños de talleres tienen conocimiento sobre estos aportes que deben realizar, se inclinan por no hacerlo aprovechando el desconocimiento de los trabajadores a sus derechos reales y ciertos, así como otros desconocen todos estos aportes que deben hacerse cuando se tienen trabajadores bajo estas condiciones. Lo único que aceptan al unísono es que este modelo económico de la industria maquiladora probablemente no les dé suficiente beneficio económico para garantizar a todos sus trabajadores las condiciones dignas que cualquier trabajo debe tener.

Un elemento importante sobre el que no aparece pregunta en la entrevista se trató del género de los trabajadores de los talleres maquiladores, sin embargo durante las conversaciones sostenidas con los dueños de los mismos pudo establecerse que la

mayoría son mujeres, pues así lo expresaron, además en varios casos utilizaban en sus respuestas habladas expresiones como “Ellas”, “Las operarias” o “las trabajadoras”. Esta situación confirma, una vez más²⁸, el predominio de la mano de obra femenina en los talleres de confección.

²⁸ Todas las investigaciones que se consultaron concluyen esta realidad como una constante en el subsector de las confecciones en Colombia

Conclusiones

Los procesos transformadores en la economía mundial han introducido una serie de cambios bien importantes que han impactado de forma negativa el campo laboral. La constante búsqueda de mayores utilidades y menores costos ha llevado a que ya la fuerza laboral no sea tenida en cuenta como un elemento digno de una valoración justa, sino como una mercancía puesta en una subasta inversa.

La tan de moda tercerización que ha surgido como fruto de una constante flexibilización en las relaciones laborales, ha llevado a los escenarios donde se intercambia la fuerza de trabajo por una remuneración, a un espacio en el que al parecer ya no tiene cabida el derecho laboral, primero porque como fruto de ella se han creado de nuevas formas de trabajo o pseudo empleos y segundo por su rápida e incontenible expansión alimentada por el dinamismo de las relaciones comerciales en las que no hay cabida para una causa final diferente al mayor lucro posible.

Así, las innumerables voces que a lo largo de la historia se han levantado para tratar de reivindicar los derechos de los trabajadores se ven hoy calladas cuando se encuentran con situaciones iguales o tal vez peores a las que se enfrentó la clase trabajadora durante la industrialización.

Ejemplo claro de todo esto es que la situación que viven muchos trabajadores de las confecciones, la cual está a los ojos de todos, y a la vez se esconde en la más oscura informalidad así como siempre se camufla de oportunidad de desarrollo. lo increíble es que, existiendo organizaciones como la OIT y la aprobación en Colombia de muchos de sus convenios, aun existan situaciones como las que durante este trabajo se han descrito en las que no pueda utilizarse de patrón de medida el principio de Trabajo

digno consagrado en las normas internacionales y en la Constitución Política, o el programa de trabajo decente de la OIT.

Así entonces, luego de haber abordado este tema con la ayuda de las investigaciones respectivas, el estudio del caso concreto, con la orientación de la tutora y con las correcciones de los jurados es necesario plasmar las conclusiones que se dan como fruto de este proceso.

En primer lugar, las deplorables condiciones en que trabajan los hombres y mujeres en los talleres de confección textil no son nuevas ni exclusivas de la localidad de Kennedy, de Bogotá, ni de Colombia. Se trata de un problema generalizado en muchas partes del mundo gracias al fenómeno de la globalización, de la flexibilización de las relaciones laborales, de la subcontratación o tercerización en etapas de producción y sobre todo de la impuesta necesidad del comercio de producir más a menor costo.

Por otro lado, no existe aún una categoría dentro del derecho laboral en la que se circunscriban las relaciones de trabajo que están presentes en los talleres de confección, es más, éstas están, más que por fuera, por debajo de toda relación laboral legalmente determinada, es decir, el derecho del trabajo no puede llegar a ellas, y no solo por la primacía real de las formalidades bajo las que se contrata, sino porque el macro sistema dentro del que se encuentran inmersas está en la práctica blindado contra esa posibilidad.

El haber utilizado como rasero el principio de trabajo en condiciones dignas y el programa de trabajo decente de la OIT dejó la misma experiencia que surge de intentar mezclar el petróleo o el ACPM con el agua, es decir no existe la más mínima compatibilidad entre el instrumento de medición y el objeto medido precisamente por la

razón que se acaba de exponer. Así entonces este tipo de relaciones de producción solamente pueden ser consideradas como un claro ejemplo de precarización del trabajo, toda vez que sustraen a quien entrega su fuerza laboral de toda posibilidad de reivindicar sus legítimos derechos por alguna vía legal.

En el eventual caso de intentar hacer efectivos los derechos de los trabajadores de los talleres de confección, la lucha se daría, más que contra personas concretas como sus patronos o jefes inmediatos, contra un etéreo sistema tan perfectamente elaborado que descansa sobre todos y sobre nadie a la vez, que surgió como fruto de los cambios que fueron introduciéndose gracias a las tendencias flexibilizadoras de los modelos de producción fordista, taylorista y toyotista que fueron capaces de producir fenómenos como el de la maquila a cuyas precarias condiciones universalmente conocidas se asimila el trabajo en los talleres de confección.

Todo lo anterior se deduce por el hecho de que el trabajo de campo realizado confirmó las teorías y los hallazgos de las investigaciones en que se basó esta monografía y en concreto puede decirse que:

- Los trabajadores de los talleres de confección textil que laboran para el empresario de Kennedy no gozan de trabajo digno o empleo decente en ninguna de sus variables, pues los tres aspectos del trabajo digno que se tomaron del programa de trabajo decente de la OIT, se encontraron como no garantizados.
- No existe continuidad en el trabajo al estar sometidos a las temporadas comerciales de ventas altas o bajas lo cual obliga a los dueños de talleres a prescindir de algunos de sus trabajadores cuando el empresario deja de enviar

prendas para ensamblar o desciende la cantidad semanal de éstas. Además cabe mencionar que más de la mitad de los trabajadores no gozan del periodo legal de vacaciones, ni este es remunerado, lo cual no solo genera la falta de una prestación económica, sino que puede acarrear grandes dificultades en el desarrollo social y cultural del ser humano, todo esto sin dejar de lado su salud y su cuerpo que merecen descansos periódicos.

- Las jornadas en las que laboran los trabajadores exceden ampliamente la máxima legal permitida y no existe pago de horas extras, recargos nocturnos, dominicales o festivos. En todos los casos la remuneración sigue siendo conforme a la producción porque lo que se acostumbra es que el pago sea a destajo. A esto se suma el hecho de tener que permanecer separados de la familia ya que la jornada laboral comienza muchas veces a las 6 de la mañana y puede llegar hasta las 10 de la noche.
- Es perfectamente viable que se supere el ingreso del salario mínimo, especialmente en las altas temporadas, pero esto se hace a costa de los sobreesfuerzos de los operarios lo cual deviene frecuentemente en enfermedades asociadas a la postura, a los movimientos repetitivos de las extremidades superiores, al desgaste visual y la respiración de partículas que expelen las telas, entre otros.
- Por otro lado, la ausencia de la afiliación al sistema de seguridad social los deja totalmente desprotegidos, pues no existe compensación económica en caso de incapacidades por enfermedad general o accidentes de trabajo, también se descarta la posibilidad de llegar a jubilarse y recibir el pago de alguna pensión de lo que hace de su subsistencia, cuando sean adultos mayores, algo incierto.

- Aunque no se plasmó en las entrevistas, la mayoría de los trabajadores se encuentran afiliados al SISBEN, lo cual los cubre en salud, pero como se indicó, no existe contraprestación económica para las incapacidades lo que obliga a los trabajadores a permanecer en sus puestos de trabajo aún en condiciones adversas de salud, todo con el fin de no perder el día de trabajo, situación que necesariamente los perjudica económicamente.
- Lamentablemente no existe tampoco la posibilidad de que los trabajadores reciban los subsidios y beneficios en diversas áreas que se brindan a través de las Cajas de Compensación Familia pues en ninguno de los talleres ni si quiera en el que tiene contrato a término indefinido con sus trabajadores, se realiza el pago de este aporte parafiscal. No se puede olvidar que con ello se está privando de la posibilidad de que se acceda a algo tan valioso como la consecución de una vivienda y, aunque tampoco se plasmó en las entrevistas, durante la charla que se tuvo con los dueños de los talleres se observó que hay muy pocos casos de trabajadores con vivienda propia.
- Al tratar de plantear una solución a estos problemas encontrados puede pensarse, como abogados, que procede demandar ante los jueces estos contratos, para que sean declarados como laborales y se condene a los dueños de los talleres al pago de todas las acreencias en favor de los trabajadores; sin embargo es necesario hacer un análisis que se adentre al plano económico de todo este sistema que está inspirado en el esquema de producción de grandes marcas a nivel mundial en el campo de las confecciones y la moda.
- Se observa, entonces, que la vulneración de los derechos de los trabajadores de dichos talleres no se da por la renuencia de los propietarios de los talleres en el

pago de todos los rubros que la ley consagra a favor de los empleados, sino que es producto de un modelo económico que concentra la utilidad del negocio de las confecciones en los empresarios de este ramo de la economía y los propietarios de los establecimientos de comercio que entregan el producto final al consumidor pues ellos no solo controlan los valores del producto terminado sino los costos en la producción, costos que reducen con mecanismos como la tercerización de la mano de obra para la producción.

- Con base en las entrevistas a los dueños de los talleres en punto de la utilidad que perciben, la cual es la diferencia entre lo que el empresario les paga y lo que ellos le pagan a los operarios por unidad de producción, se pudo establecer que no se trata de que arbitrariamente decidan no garantizar la continuidad en el empleo ni formalizar una relación laboral con el reconocimiento de todos los derechos y prestaciones laborales, sino que no es financieramente viable ni posible, ya que también ellos están sujetos a las temporadas altas y bajas en el comercio de las prendas que ensamblan y, lo que es más importante, dentro de la participación en la utilidad en esta actividad económica, lo que a ellos les corresponde es apenas suficiente para sufragar los gastos personales, familiares y de mantenimiento del establecimiento, que entre otras cosas también está obligado a permanecer en la informalidad por no ser posible, cubrir gastos que implican matricularse en la Cámara de Comercio.
- Entonces, pese a que el sector textil y de la moda, dentro del cual se encuentra el subsector de las confecciones, donde se ubica el objeto de esta investigación, representó para el año 2014 el 7,5 del PIB nacional y es el responsable del 15,5

% del empleo industrial,²⁹ debe buscar la forma de erradicar el problema de informalidad laboral y de los establecimientos que se encuentran en la base de la pirámide, encargados de la producción tercerizada. Pero para ello es necesario el compromiso de todos los actores en el proceso, incluidos los consumidores con el fin de realizar una distribución justa de las utilidades que garantice prendas que antes que cualquier otra marca tengan la del “Trabajo en condiciones dignas”.

²⁹ Ya que entre las 450 empresas textiles y las 10.000 plantas formales de confección que operan en el país generan más de 450.000 empleos Disponible en:
http://www.elmundo.com/portal/noticias/economia/el_sector_textil_crece_a_paso_lento_en_colombia.php#.VZ3caV9_Oko

Bibliografía

- Almansa Pastor, J. M., Olea, M. A., Altamira Gigena, R. E., Angulo, J. M., Ardaú, G., & otros, y. (1979). *Estudios sobre derecho individual de trabajo*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Antunes, R. (2000). *¿ADIÓS AL TRABAJO?* Bogotá: Ediciones pensamiento crítico.
- Arenas Monsalve, G. (2011). *El derecho colombiano de la seguridad social* (3 ed.). Bogotá: Legis S.A.,.
- Bohórquez Botero, L. F., & Bohórquez Botero, J. I. (2013). *DICCIONARIO JURÍDICO NACIONAL* (12 ed.). Bogotá: EDITORA JURÍDICA NACIONAL.
- Cabanellas, G. (1963). *Contrato de trabajo, Pate general* (Vol. 2). Buenos Aires: Libros científicos.
- Camacho Reyes, K. (2008). *Las confesiones de las confecciones* (1 ed.). Medellín: Ediciones ENS. Escuela Nacional Sindical.
- Cambio 16. (17 - 24 de Junio de 2002). El paquete colombiano. *Revista Cambio* 16(469), 34 - 36.
- Campos Rivera, D. (2003). *Derecho laboral* (7 ed.). Bogotá: Temis S.A.
- CATHOLIC.NET. (28 de 10 de 2013). *CATHOLIC.NET*. Obtenido de <http://www.es.catholic.net/>
- Cerón del Hierro , A. (1998). *Introducción al Derecho del Trabajo* (1 ed.). Bogotá: Editorial Derecho vigente.

- Cerón del Hierro, A. (1996). *El trabajo, el derecho laboral y la seguridad social en la Constitución Política Colombiana* (1 ed.). Medellín: Editorial Biblioteca jurídica Diké.
- Chavez Avila, M. (2011). *El estatuto del trabajo contenido en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Ediciones nueva jurídica.
- CIMAC. (17 de Octubre de 2000). *cimac.org*. Recuperado el 02 de 09 de 2015, de <http://www.cimac.org.mx/>
- Corriente progresista de intelectuales - Eje Cafetero. (marzo - julio de 2015). El moderno trabajo a domicilio. *CEPA*, 2(20), 79 - 85.
- Diccionario enciclopédico economía planeta. (1981). *Diccionario enciclopédico economía planeta* (1 ed.). Barcelona, España: Planeta S.A.
- Ediciones planeta. (1981). *Economía Planeta Diccionario enciclopédico* (1 ed.). Barcelona: Planeta.
- Forero Dominguez, W. A., & Peralta Trujillo, S. I. (2006). *Creacion de una empresa de pijamas para la mujer en el sector de Ciudad Salite en Bogotá*. Bogotá, Colombia: Universidad de la Salle .
- Gamboa Jimenez, J. (2014). *Código laboral, sustantivo del trabajo y de procedimiento laboral anotado* (Vol. 33). Bogotá, Colombia: Leyer.
- Gómez Sierra, F. (2011). *Constitución política de Colombia anotada* (Vol. 29). Bogotá, Colombia: Leyer.
- González Charry, G. (2004). *DERECHO LABORAL COLOMBIANO* (10 ed.). Bogotá: LEGIS.

INCOMEX. (9 de Julio de 1992). Resolución 1505. Colombia.

La Jornada. (19 de Enero de 2006). *La Jornada en línea*. Recuperado el 02 de 09 de 2015, de <http://www.jornada.unam.mx/>

López Fajardo, A. (2010). *Elementos del derecho del trabajo* (4 ed.). Bogotá: Librería ediciones del profesional.

M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Sentencia C-645/11 (Corte constitucional Colombiana 31 de Agosto de 2011).

M.P. Jaime Araújo Rentería, Sentencia C-019/04 (Corte Constitucional Colombiana 20 de Enero de 2004).

M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Sentencia T-791/10 (Corte Constitucional Colombiana 1 de Octubre de 2010).

M.P. José Gregorio Hernández Galindo, Sentencia T-180 de 2000 (Corte Constitucional Colombiana 24 de Febrero de 2000).

Millones Espinoza, M. A. (2012). Límites del Trabajo Decente: la precarización laboral como problema estructural en América Latina. *Revista Gaceta Laboral*, 18(1), 87 - 106.

OIT. (2012). <http://www.ilo.org/>. Recuperado el 04 de 09 de 2015, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf

Programa de Las Naciones Unidas para el desarrollo, Departamento para la Prosperidad Social DPS, Gobernación Del Tolima, Alcaldía De Ibagué. (2013). El sector confección. *Condiciones laborales de la población que trabaja en las*

confecciones en Ibagué. Un estudio con perspectiva de género. Ibagué, Tolima, Colombia.

Revista semana. (21-28 de Mayo de 1991). Llegó la "maquila". *Revista Semana*, 42-43.

Rodríguez Garreta, J., & Izquierdo Caballero, M. (2009). *Guía teórico práctica de derecho laboral y su procedimiento.* (2 ed.). Bogotá: Ediciones Doctrina y Ley Ltda.

Sen , A., Stiglitz, J., & Zubero, I. (2007). *Se busca trabajo decente.* Madrid: Ediciones HOAC.

Tamames, R., & Gallego, S. (2006). *Diccionario de economía y finanzas* (13 ed.). Madrid: Alianza editorial.

Vazquez Vialard, A. (2008). *Derecho del trabajo y de la seguridad social* (10 ed.). Buenos Aires: Astrea.

Anexos

Imagen 1. Mapa de las localidades de Bogotá

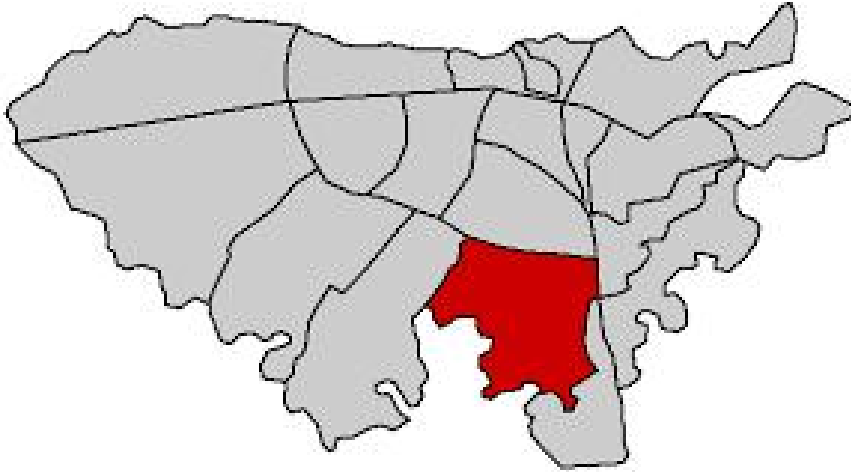


Imagen 2. Localidad de Kennedy con la ubicación de los talleres (Estrellas naranjas)

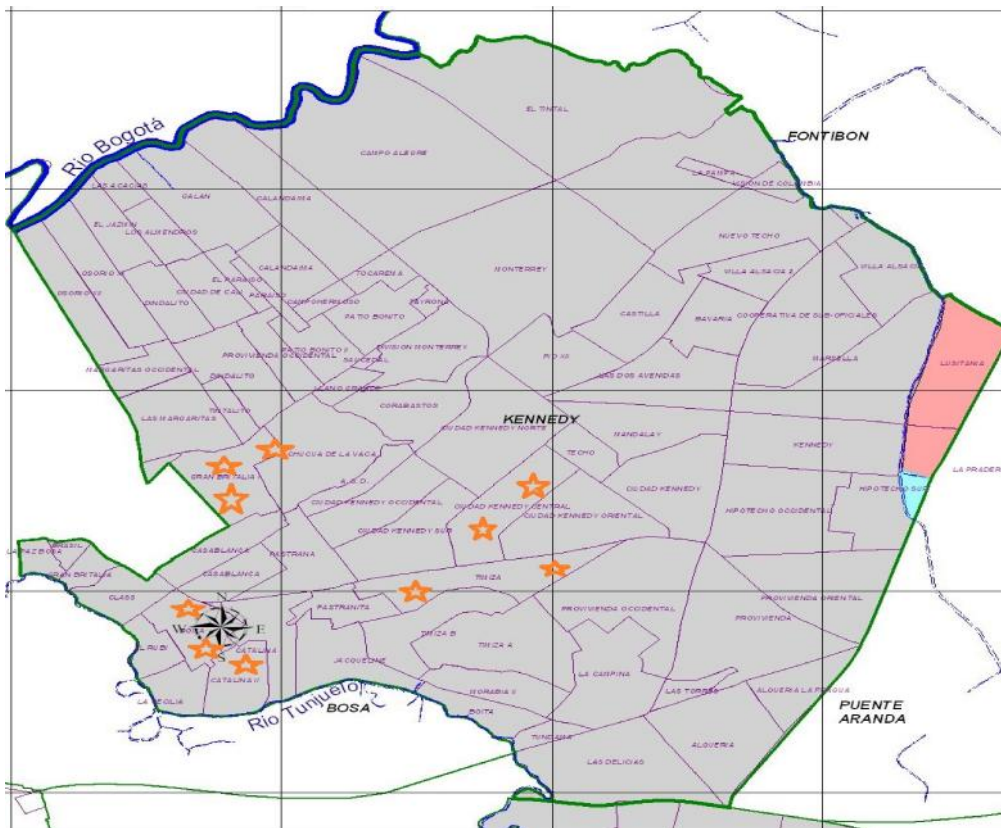


Tabla 1 Edades de los trabajadores

Edad	Cantidad de trabajadores
Entre 20 y 30 años	0
Entre 30 y 40 años	22
Entre 40 y 50 años	21
Más de 50 años	1
Total Trabajadores	44

Grafica 2 Edades de los trabajadores en porcentajes

Fuente: Elaboración propia

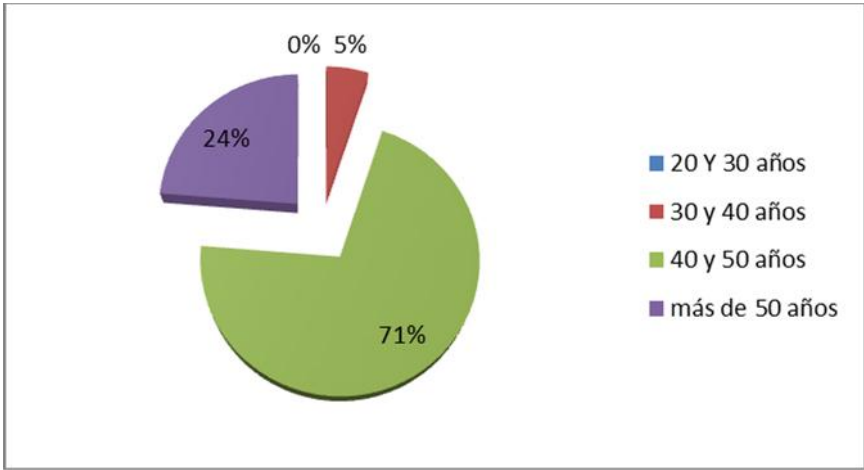


Tabla 2 Escolaridad trabajadores

Escolaridad	Cantidad de trabajadores
Primaria	12
Bachillerato	32
Técnico	0
Profesional	0
Total Trabajadores	44

Grafica 2 Escolaridad trabajadores

Fuente: Elaboración propia

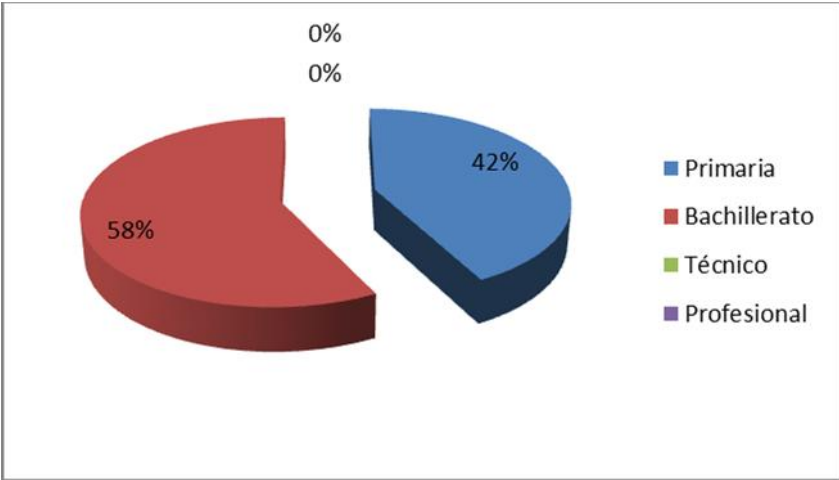


Tabla 3 Forma de contratación

forma de contratación	Trabajadores
Acuerdo verbal	38
Escrita a término indefinido	6

Grafica 3 Forma de contratación

Fuente: Elaboración propia

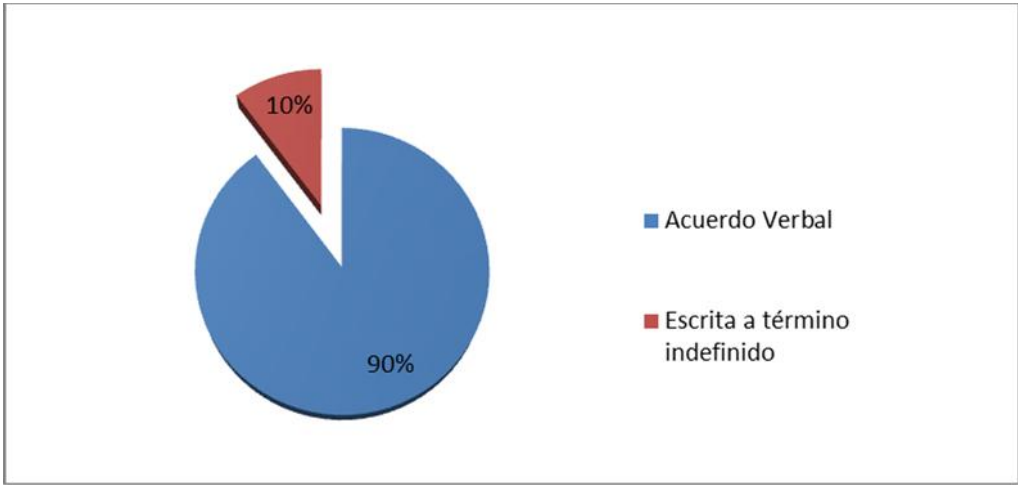


Tabla 4: Vacaciones

Vacaciones	Trabajadores
Si	15
No	29

Gráfica 4: Vacaciones

Fuente: Elaboración propia

