

# El derecho laboral y los procesos de integración económica

Adriana Camacho Ramírez<sup>1</sup>

David Hernando Barbosa Ramírez<sup>2</sup>

Recibido: 16/04/2008. Aceptado: 22/05/2018.

## Introducción

Los derechos humanos, tales como el derecho laboral y de la seguridad social, así como los derechos del medio ambiente, son uno de los aspectos de mayor relevancia en los procesos de integración económica como los tratados de libre comercio (TLC). Muestra de lo anterior es la experiencia que se dio en la negociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (NAFTA), en la década de los 90, en el cual los grupos de ambientalistas y sindicalistas como grupos de interés, lograron influenciar de manera efectiva la gestión del Gobierno de los EE.UU. (Mayer, 2000).

Existe una coincidencia entre la intensificación de las relaciones comerciales promovidas por los países desarrollados con el resto del mundo y el deterioro de las condiciones laborales para los grupos de trabajadores menos calificados. Esta situación ha generado dos posturas distintas en materia de política económica exterior: una que

1 Adriana Camacho Ramírez. Doctora *Cum Laude* en derecho de la Universidad Alfonso X El Sabio (España). Maestría en Derecho Laboral y Administración del Personal de la Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano (Italia). Abogada de la Università degli Studi di Milano (Italia). Abogada de la Universidad del Rosario. Profesora de carrera de la Universidad del Rosario. Grupo de Investigación de Derecho Privado de la misma universidad. [adriana.camacho@urosario.edu.co](mailto:adriana.camacho@urosario.edu.co)

2 David Hernando Barbosa Ramírez. MD. MsC. PhD. Profesor titular Escuela de Administración y Rosario GSB. Universidad del Rosario. Grupo de Investigación en Dirección y Gerencia. Colaboración línea Trabajo y Seguridad Social. [david.barbosa@urosario.edu.co](mailto:david.barbosa@urosario.edu.co)

### Resumen:

Se analizan las diferentes perspectivas que se han estudiado en torno a los procesos de integración económica y su relación con el derecho al trabajo. Con base en los cuatro modelos de procesos integradores en material laboral, se abordan los siguientes temas: flexibilización laboral, desempleo, salario y tratados de libre comercio (TLC). Cinco aspectos demarcan las reflexiones del artículo: oposición a los procesos de integración económica, papel de los grupos de interés (sindicatos), legislación laboral colombiana, *dumping* social, construcción y fortalecimiento de las redes comunitarias. Se presentan conclusiones.

### Palabras clave:

*Dumping* social, flexibilización laboral, tratados de libre comercio.

### Abstract:

The different perspectives that have been studied around the processes of economic integration and their relationship with the labor law are analyzed. Based on the four models of integrating processes in labor issues, the following topics: labor flexibilization, unemployment, wage and free trade agreements FTA, are studied. Five aspects demarcate the reflections of the article: opposition to the processes of economic integration, role of stakeholders (unions), Colombian labor legislation, social dumping, construction and strengthening of communities networks. Conclusions are presented.

### Keywords:

social dumping, labor flexibilization, free trade agreements.

### Résumé:

Les différentes perspectives qui ont été étudiées autour des processus d'intégration économique et de leur relation avec le droit au travail sont analysées. Basés sur les quatre modèles de processus intégratifs en matière de travail, les sujets suivants sont abordés: la flexibilisation du travail, le chômage, salaire et les accords de libre-échange. Cinq aspects délimitent les réflexions de l'article: l'opposition aux processus d'intégration économique, le rôle des groupes d'intérêts (syndicats), la législation du travail colombienne, le *dumping* social, la construction et le renforcement des réseaux communautaires. Les conclusions sont présentées.

### Mots-clés:

*dumping* social, flexibilisation du travail, accords de libre-échange.



pretende la aplicación de diversas medidas de protección frente a las importaciones provenientes de los países en desarrollo; y la otra que apoya el libre intercambio mundial (Rojas, 2005).

En el presente documento se analizan los aspectos centrales del impacto de un TLC en materia de derecho laboral, desde las diversas perspectivas del tema, es decir, considerando tanto las posiciones de aquellos que ven en los procesos de integración un “holocausto laboral” (Lomoro, 2001), como aquellos que ven estos procesos una oportunidad para las economías y el empleo de los Estados nación (Romero & Vera, 2007).

## Marco teórico de referencia

### El comercio y los derechos laborales, ¿un solo interés en el TLC?

La integración económica incluye diversos sectores que pertenecen no solo a los relacionados con el comercio de bienes, sino que también involucra la liberalización del comercio de servicios, mercado financiero, inversión extranjera directa, propiedad intelectual y reglamentos técnicos relativos al comercio. Existen así mismo diferentes grados de integración económica tales como concesiones unilaterales o preferencias arancelarias, acuerdos de alcance parcial y acuerdos de complementación económica, tratados de libre co-

mercio, y tratados de integración que podrían incluir una unión aduanera, un mercado común o una unión económica y política.

Existen sin duda intereses en conflicto en todos estos procesos de integración, los cuales se suelen centrar en dos aspectos, a saber: lo relativo a los temas puramente comerciales y aquellos que tienen relación con los derechos humanos, en general, y, de manera particular, en materia de derecho laboral y medio ambiente; temas estos últimos correspondientes a los denominados derechos humanos de segunda y tercera generación (derechos sociales, económicos y culturales; derechos del medio ambiente).

En los TLC los temas laborales tienen tradicionalmente dos dimensiones, la primera relacionada con la protección misma de los derechos del trabajador en el contexto de las legislaciones internas, y la segunda relacionada con el denominado *dumping* social, concepto al que nos referiremos más adelante.

Existen cuatro propuestas tendientes a regular la aplicación de los derechos laborales derivados de la firma de acuerdos comerciales. La primera se apoya en el fortalecimiento de la infraestructura regulatoria internacional a través de la consolidación del control y la vigilancia por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de tal suerte que se estructure un Estado de derecho global. La

segunda propone la creación de un sistema sancionatorio aplicable a los países que vulneren sistemáticamente derechos laborales. La tercera propuesta establece la regulación mediante códigos de conducta empresarial (gobierno corporativo) que comprendan los derechos laborales que deben respetar las empresas y contratistas transnacionales, y, finalmente, la cuarta posibilidad apunta a la inclusión en el texto del tratado la lista de los derechos laborales a ser respetados y sus correspondientes sanciones (Rojas, 2005). Como es lógico las cuatro formas descritas no son excluyentes sino todo lo contrario, tienen vocación de complementariedad.

Entre Estados Unidos y Colombia, firmado en mayo de 2012, se incluyó un capítulo laboral. Esto debido a las condiciones que el Congreso de los EE.UU. le impuso al ejecutivo de nuestro país para que este pudiese celebrar tratados de libre comercio con otros países, en virtud de la Ley del Comercio del 2002. Lo anterior explica el hecho de que aun cuando los dos temas en apariencia no estén conectados, en la realidad, implican para los negociadores un solo interés (Giraldo, 2004). Esto conlleva que en la negociación, la discusión se centre en el contenido de dicha cláusula y no en la necesidad o no de incluirla en el tratado. La preocupación por la definición de los temas laborales apunta en dos sentidos.



El primero de ellos en lo relacionado con la salvaguardia de los derechos humanos, y el segundo, con un sentido netamente comercial, y para algunos la verdadera fuente de interés, evitar que en los países se genere el dumping social, término que se refiere a aquellas circunstancias en las cuales la competitividad comercial se fundamente en bajos costos laborales y característica de los países tercermundistas (Sala, 2015). En el caso de Colombia este fenómeno ya se ha presentado, siendo el caso de la producción de flores, actividad que fue acusada por organizaciones no gubernamentales (ONG) europeas en la década de los ochentas y los noventas de lograr precios competitivos en el mercado internacional a partir del no respeto y consecuente no pago de derechos laborales, empleo de menores y destrucción del medio ambiente. Por suerte el sector floricultor colombiano, a través de la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores (Asocolflores) y su programa florverde han logrado corregir de manera adecuada dichas situaciones y actualmente han mejorado la imagen en el contexto internacional.

Dentro de los diversos puntos interesantes que ha tenido el proceso de negociación del TLC entre Colombia y EE.UU., se destaca el hecho de que tanto los sindicatos de Colombia como de EE.UU. han mantenido una oposición consistente frente al

tratado. El defender una posición en común por parte de estos dos grupos de sindicatos no es usual. Sin embargo, es del caso aclarar que la oposición de cada grupo descansa en razones distintas. Mientras que la preocupación de los sindicatos colombianos se basa en que el TLC puede llevar a una invasión de productos de EE.UU. en el mercado local que genere el cierre de aquellas empresas que no logren ser competitivas y, consecuentemente, se agudice el problema del desempleo, para los sindicatos de los EE.UU. el temor es que el TLC traiga una disminución de sus condiciones salariales y del porcentaje de ocupación en razón a que estos tratados pueden generar el traslado masivo de empresas estadounidenses buscando disminuir costos laborales (Giraldo, 2004).

La experiencia en otros tratados de libre comercio como los firmados por EE.UU. con Chile, Cafta, Singapur y Jordania, hace prever que son puntos a incluir en la cláusula lo relativo al cumplimiento de los convenios de la OIT sobre el derecho de asociación, de organizarse y negociar colectivamente, de edad mínima para trabajar, de prohibición de las peores formas de trabajo infantil y de condiciones aceptables de trabajo con respecto a salarios mínimos, a horas de trabajo y a seguridad social y ocupacional. Todo lo anterior se encuentra contenido principalmente en la Declaración de la OIT relativa a los principios

y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, que fue adoptada por los países miembros en 1998 (Giraldo, 2004).

En torno a esto último es necesario resaltar que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) llama la atención sobre el hecho de que las propuestas comerciales recientes, tales como los tratados de libre comercio entre los EE.UU. y los países de la región Andina (Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia), limitan la protección de los derechos laborales exclusivamente a los derechos fundamentales acotados en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998, sin considerar que dichos derechos laborales comprenden un ámbito más amplio, los cuales se encuentran en las legislaciones internas en virtud de los tratados internacionales en materia de derechos humanos a los cuales la mayoría de estos países se han adherido. Otro punto que destaca la CIDH es el relativo a la falta de normas tendientes a eliminar la discriminación en torno al acceso al empleo y la ocupación, así como el derecho al libre tránsito y residencia de los trabajadores migratorios y sus familias.

### ***Necesidad del TLC para Colombia y el papel del Derecho Laboral frente al mismo.***

Los procesos de integración económica vienen avan-





zando en el mundo y de manera acentuada en nuestro continente. Lo anterior se viene dando a partir de políticas adoptadas de manera unilateral, por la vía de acuerdos bilaterales, o a partir de compromisos multilaterales, de facto o de manera institucionalizada. Esta situación viene afectando de manera cada vez más visible la vida de las personas, los colectivos y los mismos pueblos. En virtud de estos procesos, los Estados nación persiguen la liberación económica a través de la eliminación de las barreras a las transacciones comerciales (Centro de Derechos Humanos “Miguel Agustín Pro Juárez” –Centro Prodh (México) *et all.*, 2004).

En teoría, la mencionada liberación crea un incremento en la competencia, promoviendo una asignación más eficiente de los recursos e incentivando la innovación (Gallardo, 2014).

En contraposición a lo anterior, diversos actores afirman que estos procesos solo benefician a los países desarrollados y generan impactos negativos en los países de economías emergentes o en vías de desarrollo. Dichos actores asumen posiciones de diversos matices, desde aquellos que piden la terminación inmediata y definitiva de cualquier proceso de negociación, hasta aquellos, como el Centro de Derechos Humanos “Miguel Agustín Pro Juárez”, que han generado propuestas alternativas de inte-

gración (2004). Tratadistas en el tema afirman que los procesos de globalización y de integración no dan marcha atrás y que la etapa de los países con economías proteccionistas ya fue superada.

“En este momento el derecho laboral, la protección social y la seguridad social juegan un papel importante, porque las legislaciones tienen que integrarse de tal manera que a un trabajador se le permita estar prestando sus servicios en cualquier lugar de la región y que todos los tiempos de servicios le sean acumulados: que las prestaciones, de alguna manera, tengan una equivalencia” (Blanco, 2003).

Estas propuestas apuntan a que la legislación laboral debe adecuarse a la nueva realidad comercial, de tal suerte que permita al país ser más competitivo, adaptarse eficaz y rápidamente al nuevo entorno, el cual se caracteriza por ser cambiante y extremadamente exigente. En un sentido distinto a la precedente teoría, se encuentra aquella que afirma que los países y en específico Colombia, deben defender su autodeterminación laboral ya que existen diversos elementos que permiten esa defensa sólida (Delgado, 2004).

En efecto, para el *iuslaboralista* Umberto Romagnoli, la determinación del papel del derecho laboral frente a la globalización requiere enfatizar en cuál es la naturaleza y la finalidad del mismo. Para el tratadista

el derecho laboral debe mantener su búsqueda de la justicia en las relaciones empleadores–trabajadores, y su carácter proteccionista de cara a los derechos del empleado. Según Romagnoli el derecho laboral debe continuar cumpliendo su papel de estabilizador de fracturas sociales y mantener la esperanza de los que prestan sus servicios de manera subordinada.

“...incluso, aun alimentándose el conflicto de clases entre quien era trabajador dependiente y quien utiliza el trabajo de otros, este derecho se ha esforzado por componer las fracturas sociales creadas en el curso de la primera industrialización y remover sus efectos más desestabilizadores... Si nuestras democracias han sobrevivido e incluso se han consolidado lo deben, en gran medida, a la capacidad del derecho del trabajo de mantener su promesa” (Romeo, 2013 p.).

### **Modelos de procesos integradores en materia de derecho laboral**

Existen cuatro modelos de procesos integradores en materia de derecho laboral. El primero es el de la Unión Europea (UE) cuyas fuentes son el derecho primario, el derecho derivado, los tratados internacionales firmados por la UE y las sentencias del tribunal europeo de justicia.

El segundo es el (NAFTA) en el cual el presidente del



momento, Bill Clinton, estableció el protocolo adicional en el cual se prevé que el Consejo de Ministros regule los temas laborales; en este caso cada país continuó con su legislación, aceptando como orientación general los principios de la OIT.

En el tercer modelo se agrupan la Comunidad Andina (CAN) y el Mercado Común del Sur (Mercosur), en los cuales no existe regulación alguna en materia laboral, pero se espera por parte de los Estados nación el respeto de los derechos laborales de sus nacionales.

El cuarto modelo identificado, corresponde a la cuenca Asia-Pacífico en la cual existen una serie de protocolos en los distintos países que les viene permitiendo avanzar hacia un escenario integrado en materia laboral (Rojas, 2005).

### **Flexibilización laboral, desempleo, salario y TLC**

La experiencia de los procesos de integración económica en las Américas, muestra una clara tendencia de los acuerdos comerciales a la flexibilización de los mercados laborales.

“En materia de derechos laborales los acuerdos comerciales suscritos aspiran a consolidar los procesos de flexibilización y desregulación de los mercados de trabajo; procesos que han conducido a un masivo deterioro de las condiciones de empleo de

millones de trabajadoras y trabajadores... el desempeño de estas iniciativas en el empleo, salarios y grupos vulnerables ha sido magro, aunque se registran avances importantes en la dimensión normativa del reconocimiento de los derechos de los trabajadores, independientemente de que, al mismo tiempo, no siempre se cumplen las normas y que el grado de respeto de ellas no es homogéneo entre los países ni en su interior” (Centro de Derechos Humanos “Miguel Agustín Pro Juárez”, 2004).

Esta situación ambivalente cuestiona el impacto en lo social de los procesos de integración económica, dado que lo que está ocurriendo es que los beneficios económicos provenientes de la integración y el libre comercio no están llegando de manera equitativa a los individuos e incluso una mayoría no los logran percibir. De hecho se afirma, que estos mismos individuos que no logran acceder a los beneficios se ven afectados negativamente, razón por la cual se hacen necesarias políticas compensatorias.

Las cifras del desempleo en América Latina y el Caribe, según la Organización Internacional del Trabajo, aumentó para el año 2017 (por tercer año consecutivo) afectando a más de 26 millones de personas. La tasa de desempleo promedio de América Latina y el Caribe “subió de 7,9 por ciento en 2016 a 8,4

por ciento al concluir 2017, un aumento de 0,5 puntos porcentuales. El número total de personas que actualmente buscan un empleo sin conseguirlo subió en dos millones de personas, a 26,4 millones” (OIT, 2017).

El informe permite identificar que persiste el tema de discriminación frente a la mujer cuya tasa de desempleo es 1.4 veces más elevada que la de los hombres, de 10,4% al tercer trimestre de 2017. La brecha de género es persistente. Así mismo el informe muestra cómo en muchos países de la región, los jóvenes siguen siendo los más afectados a tal punto que el desempleo de los jóvenes duplica el desempleo total de la población. El informe de la OIT manifiesta lo siguiente:

“... la tasa de desempleo juvenil promedio subió de 18,9 por ciento a 19,5 por ciento en 2017, lo cual significa que uno de cada cinco jóvenes en la fuerza laboral no consigue trabajo. Se estima que esta situación afecta a unos 10 millones de jóvenes” (2017).

En cuanto a la calidad de los empleos, el grave problema radica en la generación de empleos en el “sector formal y asalariado”, es decir, se vislumbra un leve crecimiento del empleo autónomo o por cuenta propia, “habitualmente asociado con condiciones laborales de menor calidad y con la informalidad” (OIT, 2017).



Frente a los salarios, a pesar de que se demuestra un aumento del 1.8% en la región de América Latina y el Caribe, «esos niveles de crecimiento son insuficientes para reducir la pobreza con celeridad, y para satisfacer y financiar las demandas de las clases medias y para tener impactos realmente transformadores en los indicadores sociales y de los mercados laborales (...) para eso “los países de la región deberían crecer a 5% o 6% y esto solo se logrará enfrentando las brechas de baja productividad y de falta de desarrollo y diversificación productiva, así como en materia de educación y formación profesional e infraestructura” (OIT, 2017).

### Análisis del tema

El tema del derecho laboral y los tratados de libre comercio, ofrece diversos ámbitos de discusión. Así mismo, por la naturaleza de los intereses en conflicto y la aparente incompatibilidad de los mismos, son también diversas y opuestas las posiciones en torno a dichos derechos. A partir de lo anterior podemos analizar los siguientes aspectos:

La posición de aquellos que defienden la necesidad de que Colombia se aisle de los procesos de integración económica con otros países y a partir de ello mantener una política y normativa proteccionistas en materia laboral. Esta posibilidad puede resultar viable, práctica-

mente irrealizable y altamente inconveniente.

Es viable en razón a que Colombia como Estado nación conserva su autonomía en el contexto internacional y en teoría si el Gobierno lo determina y los órganos de control lo permiten, el país podría aislarse comercialmente. Es prácticamente irrealizable dado que el Gobierno actual ha alineado su política en abrir sus fronteras al libre comercio, como, por ejemplo, con el reciente TLC con EE.UU. Por esta vía se están regulando los aspectos relativos a los derechos laborales y al medio ambiente. Sería a su vez altamente inconveniente si se tiene en cuenta que en materia comercial, en especial, frente al caso de EE.UU., tanto en importaciones como en exportaciones, es el socio más importante que tiene Colombia.

Es innegable el hecho de que el proceso de integración con los EE.UU. o con cualquier otro actor, impacta negativamente el mercado laboral en alguna de sus etapas o permanentemente. Es claro entonces que ante la integración económica con otros Estados, se deben identificar las condiciones a incluir en la cláusula laboral y construir un modelo propio que tenga en cuenta las características de los mercados comerciales y laborales de los países partes. Dicho modelo deberá tener en cuenta el fortalecimiento de la infraes-

tructura internacional a través de la OIT, un sistema de sanciones con procedimientos claramente definidos y equitativos en casos de vulneración sistemática de derechos laborales, la exigencia a las empresas importadoras y exportadoras nacionales y transnacionales de códigos de conducta que incluyan los temas laborales, y los lineamientos básicos tendientes a una integración jurídica relativa en materia laboral.

El segundo aspecto se relaciona con el papel de los grupos de interés, y de manera específica con los sindicatos. Aun cuando la organización del movimiento sindical en Colombia no ha logrado consolidarse de la mejor manera, estos grupos deben asumir posiciones proactivas que les permitan influir en el proceso y el texto definitivo del tratado. Si estos grupos asumen y mantienen una oposición absoluta al proceso de integración económica, como tradicionalmente lo han hecho, van a mantenerse marginados del proceso y como consecuencia no van a lograr participar e influir positivamente en la construcción y efectividad de la cláusula laboral.

El tercer aspecto se relaciona con la legislación laboral actual colombiana y la efectividad del ejecutivo en torno a su función central de cumplir y hacer cumplir las leyes, es decir, la efectividad en materia de control y vigilancia de las autoridades del trabajo. La historia



y la situación actual del país demuestran con suficiencia que ningún sistema normativo, por perfectamente diseñado que se encuentre, garantiza la efectividad de los derechos que el Estado debe tutelar. Por lo anterior, se hace necesario que el gobierno y el legislativo generen un marco jurídico laboral competitivo, que atienda a los requerimientos de las nuevas realidades comerciales nacionales e internacionales, marco que respete por encima de cualquier consideración el mínimo de los derechos laborales que den respuesta de manera efectiva a las necesidades de los trabajadores y sus familias.

Un cuarto aspecto se relaciona con el *dumping* social. El TLC debe diseñar y garantizar el funcionamiento de los mecanismos comerciales que permitan que los costos laborales no se conviertan en factor determinante de competitividad, de tal suerte que los precios y la calidad de los productos sean inmunes a dicha variable de costeo. Para lograr esto, se hace indispensable contar con mecanismos que involucren activamente a los consumidores, de tal forma que se conviertan en consumidores informados y sensibles que les permita identificar aquellos productos que provienen de empresas cuyos esquemas de certificación permiten afirmar que cumplen con los derechos humanos de segunda y tercera generación, específicamente en materia laboral y ambiental. Lo anterior exige sistemas de información

confiables y accesibles para los participantes del mercado.

Finalmente, la variable de mayor peso en el análisis se relaciona con la construcción y fortalecimiento de las redes comunitarias existentes. Indudablemente, existe una brecha cada vez más amplia generada por el dualismo económico que determina la exclusión de grupos de trabajadores que no logran engranarse en el ámbito de una economía que se mueve a dos velocidades y que determina una distribución inequitativa de la riqueza. Pero la solución a esta situación implica un proceso largo en el cual se involucren todos los actores sociales incluidos organismos internacionales, estados, grupos de interés, empresarios, trabajadores y consumidores; proceso que conduzca a la generación de un mercado en el cual se involucren además de los tradicionales indicadores, aquellos que permitan identificar progresos en términos de rentabilidad social. Se hace necesario construir condiciones comerciales que permitan y obliguen a todos los actores la búsqueda y obtención de la efectividad de los derechos humanos en el marco de una economía globalizada.

### Conclusiones

La integración económica para Colombia con los EE.UU. fue inevitable, así como el impacto no deseable en el mercado laboral colombiano en

alguna de sus etapas. Frente a lo anterior el Gobierno y los grupos de interés que representan a los trabajadores deben construir y definir un modelo propio para que el TLC entre los dos países garantice la protección de los derechos laborales de los trabajadores calificados y de los no calificados.

Los grupos de interés –sindicatos, deben asumir una posición proactiva frente a los procesos de integración económica, dado que los mismos terminarán imponiéndose. El proceso de construcción social que requiere un TLC necesita de la participación de los sindicatos, para que a través de una cláusula laboral eficiente y acorde con un modelo de integración en materia laboral, permitan que el derecho del trabajo pueda continuar cumpliendo su finalidad y pueda mantener su naturaleza.

Colombia debe revisar y adecuar su marco jurídico laboral para tornarlo más competitivo, a partir de las características propias de la actual y futura dinámica comercial en los procesos de integración económica. Sin olvidar que es indispensable que el ejecutivo cumpla de manera adecuada su función de control y vigilancia de los sectores público y privado en materia laboral.

El Tratado de Libre Comercio con EE.UU. se quedó corto en prever los mecanismos comerciales que garantizaran que los costos laborales no se



convirtieran en factor determinante de competitividad y por esta vía controlar un eventual *dumping* social. Lo anterior requiere de la participación de grupos de consumidores que accedan a un sistema de información confiable que les permita identificar aquellas empresas y productos que cumplen con las disposiciones en materia ambiental y laboral, para poder así preferir los productos a partir de

precios y calidades similares.

La causa del desempleo en Colombia no está atada de manera unívoca al marco legal laboral, ni tampoco se puede pensar que la integración económica necesariamente lleve a una agudización del problema. Un proceso de integración económica planeado, equitativo y progresivo, disminuiría significativamente el riesgo del impacto negativo sobre el desempleo y los derechos

laborales en Colombia.

La construcción de redes comunitarias con la participación de todos los actores del mercado internacional es un proceso necesario en el cual debe insertarse Colombia, de tal suerte que los intereses de los distintos grupos y los derechos humanos encuentren un escenario favorable para su permanente materialización.

## Bibliografía

- Blanco, E. (2003). Colombia necesita legislación laboral competitiva. *Actualidad Laboral*, 3. Bogotá: Legis.
- Centro de Derechos Humanos "Miguel Agustín Pro Juárez" – Centro Prodh et al. (2004). *Los Derechos Humanos en los Procesos de Integración en las Américas*. Washington, D.C.: Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
- Delgado, C. (2004). Colombia tiene que defender su autodeterminación laboral. *Actualidad Laboral*, 4. Bogotá: Legis.
- Flórez, A. (2004). ¿Por qué es importante un TLC para el país? *Portafolio*, Bogotá.
- Giraldo, D. (2004). El comercio y los derechos laborales, de la mano en el TLC. *Ámbito Jurídico*, 4. Bogotá: Legis.
- Lomoro, A. R. (2001). ¿Quiénes pierden con la globalización? El holocausto laboral. *Globalización, Revista de Economía, Sociedad y Cultura*, 1-2.
- Mayer, F. W. (2000). Labor, Environment and the State of U.S. Trade Politics. *NAFTA: Law And Business Review Of The Americas*, 6335.
- OIT (2017). Informe anual Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2017. Perú: Organización Internacional del Trabajo, ISSN 2305-0268. 59-93.
- Olivares, A. (2014). Libre mercado y regulación: la experiencia en el sector eléctrico español. *Revista chilena de derecho*, 41(1), 205-228.
- Romeo, T. P. (2013). Trabajo social y ciudadanía en la sociedad de la información: un estudio en el ámbito de la Comunidad de Madrid (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid).
- Rojas, J. (2005). Los efectos laborales del TLC. *Actualidad Laboral*, 3. Bogotá: Legis.
- Romero, A., Vera, M., & Mary, A. (2007). Las desigualdades en los TLC con estados unidos: el caso colombiano. *Aldea Mundo*, 12(23), 35-50.
- Sala, T. (2015). Las relaciones laborales y la crisis económica. *Ius et Praxis*, 21(1), 599-615.
- Salazar, J. (2017). Informe anual Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2017. Lima: Oficina Regional de la OIT.