

Agenda ciudadana por el trabajo decente en Colombia

COYUNTURA LABORAL

En Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla se concentra parte importante de las oportunidades de empleo en Colombia. También desde allí se visibilizan sus dificultades y complejidades.

La agenda que a continuación se presenta recoge las demandas sobre el trabajo decente de empresarios, trabajadores, desempleados, adultos mayores, estudiantes y estudiosos entrevistados en estas ciudades. En ella se confirma que el trabajo es el problema que genera mayor preocupación entre los colombianos.

Todos debemos hablar de trabajo

En cualquier parte y circunstancia, el trabajo es una de las actividades, necesidades y expectativas de la humanidad más universales y es uno de los asuntos realmente públicos, en tanto involucra a todos los miembros de la sociedad, debe ser regulado y requiere de controles eficaces. En Colombia, las dificultades para generar y acceder a trabajos decentes se han convertido en un problema estructural que atraviesa la vida de todos los miembros de la sociedad y que merece ser considerado como el mayor problema del país.

Las instituciones y organizaciones que en Colombia hablan de trabajo se han apegado a sus tradicionales discursos y lo han convertido en asunto problemático, bien porque es visto como carga, por el Estado y los patrones, o porque es tomado como razón de conflicto, por las pocas organizaciones sindicales que han logrado permanecer después de la violencia y la persecución. Dadas esas condiciones, en el país son escasos y precarios los discursos que entienden la generación y conservación de trabajos decentes como una política fundamental para el desarrollo económico y político.

Las organizaciones sociales están llamadas a provocar una gran movilización nacional en torno al trabajo, un proceso que debe involucrar el reconocimiento del problema por los ciudadanos, uno de participación pública para provocar debates y deliberaciones en busca de consensos y, finalmente, uno de acción.

Para ello se precisa que las organizaciones sociales y el movimiento de los trabajadores sean interlocutores legítimos en materia de generación de empleo y política salarial; defensa de los derechos de los trabajadores, comenzando por el de asociación; fortalecimiento de la justicia laboral; educación para el trabajo, y consolidación de mecanismos de concertación. Sobre todo cuando las estrategias de cabildeo de los empresarios y los organismos voceros del neoliberalismo acrecientan el silenciamiento de los problemas que afectan a los trabajadores y trabajadoras.

Un pacto social por el trabajo decente

El compromiso de universalización del trabajo decente ha de convocar a gobierno, empresarios, trabajadores, organizaciones sociales y ciudadanos que se unan en un pacto social por la dignidad de la vida de todos los miembros de la sociedad y por el impulso al desarrollo equilibrado del país, que ha de involucrar a sus empresas. Un pacto social por el trabajo decente en Colombia será punto de llegada de procesos de discusión y formación ciudadana sobre el empleo, su calidad y legalidad, y punto de partida de procesos de concertación sobre la calidad y dignidad del trabajo.

Ese pacto social por el trabajo decente debe construir acuerdos de sociedad sobre el valor del trabajo entre los colombianos, para reconfigurar su sentido hacia su comprensión como medio de realización personal e instrumento de desarrollo colectivo y no sólo como mecanismo para la subsistencia.

Pactos por la defensa de garantías vitales

El gobierno, el movimiento sindical, los gremios económicos, los partidos políticos y los medios de comunicación han de unirse en una sola voz para la defensa de los derechos fundamentales de los distintos actores del mundo del trabajo.

Como es obvio, estos derechos comienzan por el derecho a la vida y se realizarán cuando Colombia reconozca que la muerte violenta de todo sindicalista es un desastre que merece acciones significativas del Estado en su juzgamiento y castigo y la condena unánime y sin atenuantes de la ciudadanía.

Pacto de mínimos por la institucionalidad

La calidad del trabajo habrá de partir de la existencia de acuerdos fundamentales de respeto a la institucionalidad por parte de todos los actores de la sociedad: Estado, empresas, partidos políticos, centrales obreras, federaciones, sindicatos, asociaciones y agremiaciones.

La defensa de la institucionalidad en el mundo del trabajo demanda del Estado la apelación al diálogo entre pares con los actores del mundo del trabajo y la censura a toda expresión que descalifique o pretenda convertir en combatientes a los trabajadores, los sindicatos y sus agendas. Las corporaciones públicas serán escenario natural del debate sobre el trabajo, su regulación y los mecanismos de inclusión de más colombianos en él. Sin embargo, no serán escenario exclusivo, un gran ejercicio de pactación pública ha de tener muchas instancias.

Pacto de construcción de mecanismos de diálogo e interacción

Las empresas y sus trabajadores carecen de instancias distintas a la disciplinaria o de negociación para tratar asuntos del trabajo, su calidad, organización y expectativas. Del mismo modo, la sociedad carece de escenarios formales para dialogar sobre los problemas y pensar soluciones sobre el trabajo. En no pocos casos, pensar en escenarios de concertación colectiva sobre el trabajo, genera temor.

Mientras se universaliza la costumbre de hablar sobre trabajo, conviene generar mecanismos formales por grupos de empresas, sectores productivos, municipios y departamentos, en los que los empleadores, los trabajadores sindicalizados y los no organizados, los investigadores y expertos, los estudiantes, los jueces y los desempleados, construyan procesos de concertación sobre la generación de empleo, la preservación de su dignidad, el control a las violaciones a las leyes laborales y todos los temas que les competan y que contribuyan al fortalecimiento del trabajo.

Pacto sobre ingresos

El pacto social por el trabajo decente trabajará para definir las condiciones del salario, los mecanismos de fijación, los pagos adicionales y los parafiscales, para que cualquier decisión al respecto resulte de la concertación, no de imposiciones.

Pacto sobre la solución de conflictos

Los acuerdos del sindicalismo, el gobierno y los empresarios han de partir del reconocimiento de la vigencia de la justicia laboral como el escenario al que todos apelan en busca de equidad y legalidad para la solución de sus conflictos.

La generación de nuevos trabajos es con todos

Cualquier diálogo que se pretenda iniciar en Colombia sobre el trabajo decente impone reconocer la diversidad de problemas de los ciudadanos con el empleo: pocos tienen uno, menos lo tienen digno y casi ninguno siente que la retribución y satisfacción obtenidas compensa el esfuerzo que demanda. Entonces, se impone generar una situación de opinión pública favorable al reconocimiento de que el trabajo decente es una prioridad colectiva y principio de la conquista de dignidad para la vida y suficiente para reclamar una nueva agenda económica.

La tendencia colombiana a tener una agenda económica orientada a atraer las empresas multinacionales derivó en el descuido de la generación de empleo decente y el desconocimiento de los trabajadores como sujetos: a la primera la convirtió en un problema para los empresarios, que asumieron a los trabajadores como carga y no como generadores de valor, y a los segundos en objetos, a veces tan incómodos que son comunes los enunciados sobre desregularización del salario e incluso los de impulso a políticas demográficas como estrategias para resolver los problemas de generación de nuevos y mejores puestos de trabajo.

El establecimiento de un nuevo discurso económico que reconozca el empleo como prioridad demanda, también, que Gobierno y empresarios tengan garantías de que pueden confiar en los trabajadores y los sindicatos porque estos son sus aliados en la búsqueda del fortalecimiento de las empresas y porque el conflicto laboral se desenvuelve ajeno a otra clase de presiones. Los trabajadores, por supuesto, también necesitan garantías de libertad, respeto por sus puestos de trabajo y de seguridad, para mantener el conflicto laboral en ese terreno.

Ha quedado demostrado que las reformas laborales aprobadas con la pretensión de impulsar la generación de empleo no consiguieron su cometido pero sí lograron llevar al umbral de miseria a trabajadores que perdieron derechos conquistados en años anteriores.

El fracaso exige plantearse ahora políticas laborales que legalicen todas las relaciones de trabajo, dando a la ley tanta flexibilidad como sea necesaria para incluir nuevas formas de asociación de personas para el trabajo y a la justicia tanta fortaleza como se requiera para mediar en equidad los conflictos y garantizar el cumplimiento de la ley en todos los casos.

Los convenios colectivos que comprometen a las empresas a no contratar con agentes externos labores propias de su producción han de ser modelo que cubra a toda la sociedad y que garantice la estabilidad de los trabajadores. A cambio de ofrecer respeto y garantizar estabilidad, las empresas reciben compromisos de disciplina y estabilidad. Es deseable que estos acuerdos sean explícitos y fruto de negociaciones formales, pues en muchos de los lugares son tácitos y no se dialogan.

Esta propuesta se contrapone a la idea de “liberalizar” cada vez más las relaciones de trabajo, reduciendo al trabajador a simple mercancía y la negociación a un problema de mercado, que es la filosofía promovida por los responsables de la política de fomento a la inversión.

Una discusión del Código Laboral que establezca diferencias favorables a las Pymes para que generen empleos cuyos costos puedan asumir, se plantea como posibilidad para que éstas puedan incorporar nuevos trabajadores y mantener ritmos de crecimiento acordes con sus expectativas.

La generación de empleo se dificulta para pequeñas y medianas empresas que no cuentan con capital suficiente para realizar sus labores y para contratar el personal que requieren mientras impulsan un crecimiento mínimo que les permita atender las demandas salariales.

Los procesos de modernización e innovación industrial son temidos en Colombia porque en vez de favorecer la creación de nuevos y mejores empleos se convierten en amenazas para los puestos de trabajo existentes. Una política de investigación y desarrollo tendiente a la modernización empresarial y la consolidación de los procesos sociales debe propiciar procesos propios de generación de valor agregado que fortalezca la capacidad de generación de más y mejores empleos en distintos campos, pero especialmente en el industrial. Igualmente, debe desestimular la inversión tecnológica que amenace los puestos de trabajo existentes en el país.

Que los derechos sean hechos

En el afán de los sectores modernizantes del país por generar una nueva economía sustentada en los servicios, las dos últimas décadas han involucrado grandes esfuerzos por ampliar las coberturas educativas, a fin de que los ciudadanos puedan desempeñarse con habilidad en esos nuevos sectores. Este era uno de los propósitos del primer Plan

Decenal de Educación; el otro, la formación de ciudadanos ha tenido menos interés y desarrollos por el sistema educativo.

Atender la educación para el trabajo

En los últimos años se ha avanzado en la cobertura del Sena y otras entidades de capacitación en programas de educación para el trabajo. Ello se ha hecho, sin embargo, a costa de los trabajadores del Sena, que fueron desconocidos en el proceso de ampliación de coberturas y cursos, y dejando dudas sobre la calidad de la formación que hoy imparte la institución.

Los esfuerzos en creación de nuevos cupos en el Sena y las universidades no han garantizado al universo de jóvenes pobres acceso a la educación formal y no formal, lo que se traduce en mayor desempleo para quienes justamente tienen más necesidad de acceder a puestos de trabajo dignos. Los subsidios que se usan para atender las necesidades de sus familias no logran sobre ellas los efectos favorables que tendría la generación de puestos de trabajo formales y permanentes.

Educar en derechos

Los ciudadanos colombianos recibieron en 1991 una Constitución que en el papel protege sus derechos y un instrumento, la tutela, que les garantiza esa vigencia. A los colombianos, sin embargo, les ha faltado acceder a formación suficiente sobre esos derechos que les consagró la Constitución y sobre los deberes que ellos conllevan.

Un proceso de formación en ciudadanía laboral y democracia deberá involucrar a los empresarios para que comprendan la esencia del sindicalismo, reconozcan su existencia y aprendan a negociar para garantizar la supervivencia de la empresa. De igual manera, los jóvenes no comprenden el sindicalismo, le temen porque lo confunden con la oposición armada o con las muchas tergiversaciones que abundan sobre su papel en la supervivencia de las empresas, gracias a que los discursos que más circulan en los medios de comunicación se refieren a “la carga laboral” como “factor de deterioro financiero”. Las nuevas generaciones deben ser educadas para que reconozcan al sindicalismo en su potencial de defensa de sus derechos.

Adiós a los contratos irregulares

La recurrente apelación por el Estado y por los sectores de salud y privado a las cooperativas de trabajo asociado o a las empresas de servicios temporales han convertido la inestabilidad laboral en la norma a que hoy están sometidos los trabajadores.

La legislación deberá establecer las condiciones específicas de picos de producción que regulen los contratos excepcionales y fijen condiciones estrictas a las cooperativas de trabajo asociado para su funcionamiento. En el pacto social se ha de considerar el ejemplo de las empresas que exigen de sus proveedores el cumplimiento de los estándares de trabajo decente para sus demandas.

Atender a las minorías

Las mujeres, los jóvenes sin educación superior y los mayores de 45 años se sienten discriminados en el mercado laboral.

Es preciso acordar políticas de estímulo a las empresas que favorezcan la inclusión de estas personas en el mercado laboral y que den castigo que sean ejemplarizantes para quienes insistan en la discriminación.

Buena parte de los mayores de 65 años trabajaron sin haber acumulado tiempo para su pensión de jubilación y hoy llevan una vejez de miseria que los obliga a depender de sus descendientes, a gastar su patrimonio o a buscar el favorecimiento de los programas gubernamentales para sobrellevar la ancianidad.

La propuesta de pensión universal para los mayores de 65 años aspira a que los mayores puedan tener su estabilidad económica asegurada.

Castigar la violación de la ley

Trabajadores y empresarios necesitan la garantía de que sus actuaciones son controladas por instituciones públicas con fuerza suficiente para velar por el cumplimiento de la ley y ejercer las acciones administrativas suficientes para sancionar las situaciones de desacato o abuso de las amplias posibilidades que ofrece la ley para ser desatendida por el empleador o abusada por el trabajador.

El legislador debe devolver a la justicia laboral la soberanía arrebatada por la justicia arbitral y los mecanismos de conciliación de alto costo, que generan desigualdad en el acceso a las oportunidades de solución de los conflictos por vías legales.

La tutela será mecanismo extraordinario para la defensa de los derechos de los trabajadores, no uno necesario para evitar la perpetración de violaciones a sus derechos fundamentales.

El sindicalismo reclama nuevos lenguajes

Si la mayor parte de colombianos no tiene estabilidad en el trabajo, si la mayoría de colombianos teme a la vejez, si para los colombianos jóvenes la norma del futuro es la incertidumbre, ¿por qué es tan difícil conseguir que reconozcan sus derechos y los hagan valer? El hecho no es ajeno al conflicto interno y afecta directamente las condiciones del trabajador y sus posibilidades de organizarse en la defensa de sus derechos.

En el mundo del trabajo, del sindicalismo y del empresariado, el estado de confrontación y la exacerbación del lenguaje han generado desconfianza entre pares que deberían relacionarse y desconcierto de los ciudadanos que reconocen el desmedro a sus derechos pero no se sienten representados por los que consideran son el lenguaje y las acciones del sindicalismo. Cambiar esta realidad impone transformar los lenguajes y símbolos que han representado al sindicalismo y el ejercicio de los derechos.

Compete a los medios de comunicación y la clase política establecer un nuevo lenguaje que reconozca el carácter democrático del sindicalismo y su potencial en la formación de ciudadanía activa y constructora de sociedad.

La clase política y los medios de comunicación tuvieron identidades con el sindicalismo. Pero acabaron divorciándose del movimiento para alinearse con los empresarios y sectores conservadores de la sociedad que todavía hoy ven la defensa de los derechos con recelo. El divorcio llegó a tal magnitud que desde los medios y la política se endureció la deslegitimación del sindicalismo, sus luchas y sus acciones.

El sindicalismo debe comunicarse con claridad con la sociedad para hacer evidente que la defensa del trabajo es su primera causa y que esa es la base de su lucha, pero también para hacer reconocer que el trabajo no puede ser precarizado para hundir al trabajador en pésimas condiciones vitales. El sindicalismo debe entender nuevas formas asociativas para la generación de empleo a fin de involucrarlas en su ordenamiento y garantizar su desarrollo.

Concluyendo

La calidad del trabajo habrá de partir de la existencia de acuerdos fundamentales de respeto a la institucionalidad por parte de todos los actores de la sociedad: Estado, empresas, partidos políticos, centrales obreras, federaciones, sindicatos, asociaciones y agremiaciones, que comprometa a todos en el reconocimiento de que la existencia de esas instituciones es trascendental para la preservación del mundo del trabajo y de la democracia y que los beneficiados de esa existencia son todos los miembros de la sociedad.

La defensa de la institucionalidad en el mundo del trabajo demanda de los gobernantes y congresistas la apelación al diálogo, la interlocución y la censura a toda expresión que descalifique a los trabajadores, los sindicatos y sus agendas.

Autor: [Luz María Tobón Vallejo, Campaña Colombiana por Trabajo DecentE](#)

Publicado el (día/mes/año): 01/09/2010