

E.1/L
2.468
Ej. 2

Memorias del Seminario

Hacia una nueva cultura de las relaciones laborales



FUTRAN-CUT
Gobernación de Antioquia
Consejo Gremial de Antioquia
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Memorias del Seminario

Hacia una nueva cultura de las relaciones laborales

Convocan:

**FUTRAN-CUT
Gobernación de Antioquia
Consejo Gremial de Antioquia
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

Organiza:



**Medellín, mayo 28 de 1996
Auditorio Alfonso Restrepo
COMFAMA**

Memorias del Seminario:
Hacia Una Nueva Cultura de las
Relaciones Laborales".
Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social,
Mayo 28 de 1996.

Organiza y Edita



Septiembre de 1996

E.114
2.468
EJ. 2

Contenido

Hacia una nueva cultura de las Relaciones Laborales

Instalación

ANGELINO GARZÓN 7

Productividad, competitividad y empleo

Los Sindicatos ante la productividad

HÉCTOR VÁSQUEZ FERNÁNDEZ 19

Cambios en el modelo de desarrollo económico

EMIRO MESA 31

Ética y nueva cultura de las relaciones laborales

Ética y economía

ALBEIRO MARTÍNEZ 39

Relaciones laborales y legislación

MAURICIO BURGOS 45

La productividad, la ética y el empresariado
MAURICIO ARANGO DUQUE 57

Ética y concertación
BEATRIZ RESTREPO 67

Clausura
ORLANDO OBREGÓN SABOGAL 79

**"Hacia una nueva cultura
de las Relaciones Laborales"**

Instalación

Angelino Garzón
Asesor
del Ministro de Trabajo

Señor José García Tena, representante de la OIT y representante del Programa de Nueva Cultura en las Relaciones Laborales en la Sub-región Andina. Compañero Abel Rodríguez, ex-constituyente, ex-presidente de la Federación Colombiana de Educadores y asesor del Ministro de Trabajo para el área de la Formación Profesional. Compañero vicepresidente de FUTRAN, aquí en Antioquia. Doctor Andrés Restrepo, representante de la ANDI. Doctor Augusto Giraldo, director de la Regional del Trabajo. Doctor Oscar Iván Palacio, asesor del señor Gobernador de Antioquia.

La verdad es que yo no pretendo hacer una exposición de fondo, dado que el señor Ministro de Trabajo, hoy a partir de las dos y media de la tarde estará con nosotros en este seminario y él va a decir al final del mismo, en la clausura, unas palabras donde va a plantear una serie de criterios sobre lo que hoy es una política de su ministerio en materia de la ética y la nueva cultura de las relaciones laborales.

Quisiera sí reiterar que este seminario hace parte de un proyecto que se llama el Proyecto de la Nueva Cultura de las Relaciones Laborales que cuenta con el auspicio del Programa de Naciones Unidas –PNUD y de la Organización Internacional de Trabajo –OIT, y es un proyecto que lo dirige un comité de seguimiento conformado de manera tripartita

por representantes de la ANDI, del gobierno nacional a través del Ministerio de Trabajo y Planeación Nacional, representantes sindicales a través de la Central Unitaria de Trabajadores –CUT, de la Confederación de Trabajadores de Colombia –CTC, de la UTRACUN que es la Federación Regional de Bogotá y Cundinamarca y de la Federación Agraria Nacional –FANAL, que son las cuatro organizaciones firmantes del Pacto Social.

Igualmente reiteramos que los seminarios y eventos que hacemos están abiertos a todo el mundo sindical e igualmente a todo el mundo empresarial, lo mismo que a los diversos espacios del sector estatal y también de ONGs, de organizaciones sociales y organizaciones no gubernamentales. Aquí incluso se encuentran con nosotros en el día de hoy varios miembros del Comité de Seguimiento de la parte sindical, el compañero Célino García de la CTC, el compañero Manuel Herrera de la UTRACUN, el compañero Apolinar García de FANAL. Y este proyecto está muy ligado también a un programa que en el marco del acuerdo tripartito firmado entre el gobierno nacional, los empleadores y los trabajadores, el año pasado para el fortalecimiento del sindicalismo, ha comenzado a diseñarse y a programarse con el SENA en materia de formación para dirigentes sindicales en áreas por ejemplo como la economía.

Queremos que el tema de la ética y la nueva cultura no sea solamente un programa del Presidente de la República o del Ministro del Trabajo, queremos que sea una política permanente, queremos que vaya más allá del gobierno de turno y que sea una pedagogía que en las condiciones particulares de Colombia, la queremos ligar a una cultura de paz. Y como todo proceso cultural y política permanente de estado, la

queremos encarar a largo plazo. O sea, no estamos haciendo un programa que termina con el Presidente Samper o con la gestión de nuestro compañero Ministro Orlando Obregón Sabogal, sino un programa que perdure y que lo puedan hacer suyo los actores sociales de la concertación y que pueda ser parte de una cultura de paz en un país muy cruzado por la violencia como lo es el nuestro.

En ese sentido queremos trabajar estos seminarios con el criterio de la tolerancia, del reconocimiento del otro; con la pedagogía de que el diálogo y la concertación son medios muy eficaces que tiene la humanidad para resolver conflictos; pero también de que el diálogo y la concertación se necesitan no solamente para resolver conflictos; se necesita también para que empresarios, trabajadores y servidores públicos con representación del estado se puedan encontrar para buscar formas de fortalecer a las empresas. No tenemos recetas absolutas, aparecen, incluso, fórmulas en donde aparezcan los trabajadores con calidad de accionistas de las empresas o participantes de las empresas.

Cuando está terminando este siglo y estamos en el umbral del próximo, tenemos que reflexionar sobre cómo desarrollar este tipo de relaciones laborales en cada una de las empresas. Ustedes saben que recientemente se está perfilando el acuerdo en Paz del Río para salvar esa empresa y para lograr resolver todo lo que en el contexto social, económico y político significa esta empresa en una región como Boyacá. Se ha hecho un esfuerzo en donde trabajadores y empresarios y el gobierno nacional, gobierno departamental y alcalde, están contribuyendo con su parte, buscando mecanismos que permitan salvar a la empresa y salvar a la empresa significa que los trabajadores concurren en ese

acuerdo no con una actitud pasiva, no como simples espectadores, sino que los trabajadores también van a concurrir como accionistas de la empresa y por lo tanto van a tener posibilidad de demandar participación en esa empresa.

Entonces queremos que estos diálogos que reúnen de manera tripartita a los tres actores, con la participación también de profesores universitarios, de centros educativos, de ONGs, podamos hacer una reflexión muy tranquila. Podemos pensar cómo reforzar el mandato constitucional del diálogo y la concertación. Y en este sentido este es un programa que queremos diseñar a largo plazo y que hace parte de unos seminarios que vamos a realizar en otras partes del país, en la perspectiva de un seminario nacional, en la perspectiva de talleres y en la perspectiva de programas de solución pacífica de los conflictos, como ya en Antioquia hay experiencias con la Universidad de Antioquia.

Queremos igualmente que en este seminario puedan salir iniciativas, propuestas sobre los temas que están planteados en cada uno de los paneles. El primer tema tiene que ver con la globalización de la economía, el tema de la productividad, la competitividad y el tema del empleo.

Hoy el desempleo es un flagelo que cruza muy duro nuestra patria. Es más, es un absurdo lo que está pasando en nuestra patria; los adultos están desempleados. Hoy tenemos casi un 11% de desempleo en el país. Y los menores y los niños están trabajando. Es un absurdo; cuando los menores y los niños deberían estar en las aulas, en las escuelas, en los colegios, en las universidades y los adultos trabajando, los adultos están desempleados y los niños están trabajando. Con el drama en el futuro de que como esos niños no han ido a las aulas, entonces van a estar desempleados por-

que no se capacitaron y todas las consecuencias sociales que eso trae. Y por eso también, dentro del absurdo que estamos viviendo en nuestro país, esta violencia irracional en donde el año pasado se presentaron 39 mil muertes violentas; donde está muy latente la conducta, la actitud violenta de resolver el conflicto, quisiéramos que todo este proceso lo lleváramos a una cultura de paz. Porque creemos que la paz va más allá de un simple acuerdo entre los actores armados. La paz sobre todo presupone una actitud hacia la vida y una manera de ver cómo resolvemos los conflictos.

Queremos invitar, a nombre del señor Ministro de Trabajo y de manera especial como Coordinador del Proyecto con el auspicio de las Naciones Unidas y de la OIT, a que en este evento, cada uno de ustedes reflexione sobre cuáles serían los mejores mecanismos para reforzar el diálogo, el Pacto, el diálogo social y la concertación como una forma de resolver los conflictos y además como una forma de resolver los problemas de la sociedad.

Y queremos también que en este diálogo que ustedes van a realizar en el día de hoy no trabajemos con el criterio de verdades absolutas o de razones absolutas; queremos que la verdad del uno no sea la verdad del otro, que la razón del uno no sea la razón del otro. Queremos que se puedan hacer esfuerzos comunes, encontrar propósitos comunes. Este es un debate en la democracia y en la democracia son muy importante los empresarios como una institución de la democracia con sus gremios económicos. Hoy no se puede concebir una democracia sin empresas del sector privado y del sector estatal. Y no se puede concebir una democracia sin gremios económicos. Pero hoy no se puede tampoco concebir una democracia sin trabajadores y sin sus orga-

nizaciones sindicales. Las organizaciones sindicales son también instituciones importantes de la democracia. No puede existir una democracia sencillamente donde no existan sindicatos.

Y este tejido social, que está ligado también con el tejido político, es el que necesitamos reforzar en nuestra patria. Por eso el señor Ministro ha definido el Ministerio de Trabajo como la casa común de todos: de empresarios, de trabajadores, de organizaciones sociales, de servidores públicos, para el diálogo, la concertación y el Pacto Social. Y esto no significa tampoco que no existan las diferencias y que no hayan conflictos. Lo importante entonces es dialogar para prevenir el conflicto, para que además del conflicto podamos proyectar y participar en lo que son las grandes políticas de las empresas, las grandes posibilidades de las empresas, pero también las grandes posibilidades de la sociedad colombiana.

Quiero terminar con esta reflexión: Queremos que empresarios, trabajadores y servidores públicos nos coloquemos en la condición de ciudadanos; es decir que las relaciones laborales no giren solamente alrededor de la frontera de la fábrica. Queremos que cada uno de nosotros nos ubiquemos en esa condición de ciudadanos, con los derechos y con los deberes. No hay duda que hoy hay temas como el medio ambiente, los servicios públicos, el tema cultural, la educación, la salud, la calidad de vida digna, que requieren una reflexión a fondo de esta condición de ciudadanos. Y en este sentido esta nueva cultura de las relaciones laborales tiene que ver con la preocupación por lo que pasa en el municipio, en el departamento o en el país nacional.

Por eso, amigas y amigos, cuando decimos que esto lo

trabajemos ligado a una cultura de paz, es porque queremos que el próximo siglo en nuestra patria no sea un siglo de tanta violencia como nos ha tocado a nosotros. No sea un siglo en donde las diferencias se resuelven matándonos. No sea un siglo en donde sencillamente la vida no vale nada como dice la canción. Y en ese sentido creemos que un esfuerzo conjunto, importante, de diálogo, de concertación, en medio de la tolerancia y de la diferencia entre empresarios, trabajadores y servidores públicos, puede ayudar mucho a nuestra patria. No solamente para afianzar esas relaciones laborales y esa nueva ética y esa nueva cultura de las relaciones laborales en las empresas, sino para que esa nueva cultura de las relaciones laborales se convierta también en un actor importante de ejemplo que ayude a que Colombia sea un país lleno de bienestar, lleno de justicia social y lleno de paz.

**Productividad,
competitividad y empleo**

Los sindicatos ante la productividad

Héctor Vásquez Fernández
Responsable Programa
de Asesorías de la ENS

Las más recientes investigaciones sobre el comportamiento del empleo y de los factores de su dinámica (ver p.e. Hugo López: El mercado laboral urbano en Colombia y en Medellín. 1996), están señalando signos preocupantes de un definido proceso de desaceleración del crecimiento económico, con consecuencias directas sobre el empleo y sobre la calidad del mismo.

El crecimiento del PIB pasó de 5.7 en 1994 a 5.5 en el 95, sustentado básicamente en la actividad de sectores primarios: El PIB agropecuario pasó del 2.0 al 5.5 y el minero del 0.8 al 17.4, respectivamente.

La actividad constructora, que había sido el elemento más dinámico y multiplicador en el crecimiento del PIB durante los años anteriores, presenta francos signos de decadencia.

Importantes sectores industriales, como el textil, la confección, tabaco, calzado y cueros, ha visto afectado su crecimiento por causa de la apertura y del contrabando, y aquellos que tienen una relación muy directa con el crecimiento de la construcción, como madera, muebles, productos de

barro, metálicos básicos, productos metálicos, etc., están siendo seriamente afectados por la crisis que vive el sector de la construcción. En su conjunto durante 1994 y 1995, el empleo industrial creció negativamente en -0.6.

Al mismo tiempo se está presentando una significativa pérdida de dinamismo por parte de la demanda. La cual había crecido a una tasa del 9.9 en el 94, para bajar a un ritmo de 6.2 en el 95, mientras que el consumo privado bajó de 7.8 a 3.8 en el mismo período. Por su parte la inversión privada también se desaceleró al pasar del 24.1 al 11.6. Es bien sabido en economía la íntima relación que el crecimiento (o su baja) de estos factores tienen sobre el empleo y la expansión industrial.

Por supuesto que los fenómenos que se presentan en la actividad económica tienen una directa repercusión sobre los niveles de empleo:

- * En las cuatro principales ciudades del país el índice de desempleo pasó del 7.6 en el 94 al 9.3 en el 95; en Medellín pasó del 9.4 al 11.6 en el mismo período, tendencia que siguió agravándose en el presente año, pues entre marzo del 95 y marzo del 96 el desempleo pasó del 9.4 al 12.0%.
- * Al mismo tiempo se presenta un empeoramiento en la calidad del empleo: El empleo asalariado, que venía creciendo a una tasa del 3.7 en Medellín, se redujo al 2.1 y el empleo por cuenta propia, esto es, el empleo informal y precario, creció en el último año a una tasa del 18.9 en las 7 principales ciudades del país y en 6.4 en Medellín.

Es necesario concertar un nuevo modelo de desarrollo

Sobradas razones teníamos entonces quienes, desde el sindicalismo y desde otros espacios de la vida nacional, cuestionábamos las supuestas bondades que los sectores neoliberales le atribuían al tipo de modelo de desarrollo por ellos impuesto. Las evidencias que los estudiosos de los problemas económicos del país están aportando acerca de los problemas que este tipo de modelo implican, están señalando que el país, bajo el modelo neoliberal de desarrollo económico, no sólo es incapaz de superar los problemas estructurales que heredamos del viejo modelo de sustitución de importaciones-crecimiento económico sobre la base de sectores primarios o de la producción de bienes no transables; altas tasas de desempleo y de empleo informal; (paradójicamente, el éxito más evidente en cuanto a la superación de los viejos problemas estructurales, como lo es bajar la inflación de los altos índices que teníamos, se deben, precisamente, a lo más antineoliberal de las políticas: el Pacto Social); sino que estamos a tiempo de rectificar el camino e iniciar un proceso concertado que nos permita construir entre todos el modelo de desarrollo que más convenga al país y a sus gentes.

En este último sentido, el actual gobierno ha venido definiendo, de manera concertada, con gremios y algunos sectores sindicales, una nueva política en el ámbito industrial, la cual está contenida, entre otros documentos, en la Política sobre Estrategia Nacional de Competitividad, y ante la cual es necesario, que tanto empresarios como trabajadores y sindicatos, empiecen a involucrarse más activamente por inci-

dir de manera directa, no sólo en su diseño definitivo, sino en lo que es más importante todavía: su implementación.

Plantea esta política retos esenciales para empresarios y trabajadores a propósito de la necesidad de un cambio en la cultura de las relaciones laborales y de la construcción de una política de competitividad.

A los empresarios los llama a reconocer “que su mercado, antes cautivo, puede ser conquistado por empresas foráneas, y entender que sus prácticas de gestión tradicionales no resultan adecuadas en las nuevas circunstancias, que es necesario aceptar la necesidad de realizar una transformación profunda en los principios, la cultura y las prácticas de producción y dirección de las organizaciones”.

En este mismo sentido ya había recomendado el Informe Monitor una política para el sector industrial: “Un conductor, decía, importante de la competitividad sostenida de una región, es su capacidad para crear un ambiente que propicie la innovación y el mejoramiento continuos dentro de las industrias. El desafío es ir más allá de las ventajas basadas en los costos de la mano de obra o de los materiales, y crear ventajas más duraderas aumentando la calidad del producto, agrupando características llamativas, desarrollando tecnologías de proceso o promoviendo la eficiencia de producción”.

Por su parte, a los trabajadores, esta nueva política le plantea un reto respecto al cambio de sus dinámicas sindicales. Al respecto señala: “La confrontación, que fue la norma central que guió las relaciones entre los diferentes actores sociales (trabajadores y patronos) ha perdido vigencia como procedimiento para distribuir los frutos del progreso técnico”, y hace una convocatoria a un cambio de actitud,

“que los incorpore a un proceso de creación y de participación en las decisiones estratégicas de las empresas”.

En la perspectiva del cambio de modelo de desarrollo económico y de la implementación de una nueva política industrial, ¿qué papel juegan la implementación de acuerdos tripartitos o a nivel de empresas, de políticas de productividad y cuáles serían las condiciones para su desarrollo?

Productividad y nivel de vida

Tradicionalmente, desde los sindicatos, se ha asociado productividad y competitividad a mayores procesos de intensificación del trabajo y de la explotación. Por supuesto que este prejuicio ha estado relacionado con prácticas gerenciales autoritarias y excluyentes que sólo ven el trabajador o a la trabajadora como un simple factor productivo, y no “como el bien principal y más importante de las empresas”, para citar las palabras de Daniel J. Sumanth. De ahí la natural desconfianza de los sindicatos para involucrarse en procesos de mejoramiento de la productividad y la calidad.

Es cierto que la productividad laboral, medida como la relación entre la productividad total y el número de los trabajadores de una empresa, constituye uno de los más importantes indicadores del desempeño de una empresa; sin embargo, no es el único ni tampoco siempre el más importante. Además de este indicador existen otros indicadores que involucran otros factores de producción, como el capital, los insumos de materia prima, etc., que bien trabajados pueden resultar más útiles todavía. Incluso el desconocimiento de estos otros indicadores a conducido a que las empre-

sas tomen decisiones tecnológicas que a la larga no mejoran sus costos por unidad y que además implican el despido de trabajadores.

A este respecto, es bastante ilustrativa la referencia que trae David J. Sumanth en su libro *Ingeniería y Administración de la Productividad*, 1990, de la investigación que realizan Theodore Barry y Associates, sobre factores que inciden negativamente en la productividad de las empresas, entre ellos el de una deficiente política de administración:

“El 35% de la pérdida de productividad se debía a una planeación y programación pobres del trabajo; 25% a malas instrucciones dadas a los empleados fuera de tiempo o con falta de claridad; 15% a falta de habilidad para ajustar la cantidad de personal y sus obligaciones durante los períodos pico y de holgura; el 25% restante a la mala coordinación en el flujo de materiales; falta de disponibilidad de herramientas necesarias; tiempo de traslados excesivos, etc.”

En este sentido, si por parte de los trabajadores han existido prejuicios que constituyen un obstáculo para abordar e involucrarse en el problema de la productividad, es necesario señalar también que por parte de las empresas existe un enorme desconocimiento de los factores que implican el concepto de productividad y de la cultura que supone su implementación, lo que en muchas oportunidades los conduce a un manejo unilateral o arbitrario de alguno de sus elementos.

Si bien es cierto que ese prejuicio de los sindicatos se asienta muchos veces en realidades dolorosas para trabajadores y trabajadoras, no por ello podemos quedarnos anclados al pasado sin hacer una revaloración de lo que el mejoramiento de la productividad puede significar para trabaja-

dores y para el país en su conjunto.

David J. Sumanth enumera un conjunto de razones esenciales que justifican el desarrollo de un programa integral de mejoramiento de la productividad:

1. Productividad contra inflación

Existe una relación inversamente proporcional entre productividad del trabajo y precios: a mayor productividad menor precio por unidad de producto.

2. Productividad, nivel de vida y empleo

Los países que tienen altas tasas de crecimiento y nivel de productividad del trabajo, tienden a exhibir un nivel de vida más alto. Según la Enciclopedia Británica, una elevación global en la productividad de la mano de obra de una nación significa una mayor cantidad de bienes y servicios por trabajador y por lo tanto un ingreso potencial más alto por trabajador. También, según la Oficina del Trabajo y Estadísticas de los Estados Unidos, para el sector privado existe una fuerte correlación entre la productividad (producción por hora) y los ingresos por hora reales, reforzando esto el hecho de que la verdadera ganancia en el poder adquisitivo y el nivel de vida se obtiene a través de la mejora en la productividad y no en el aumento de los precios.

3. Nivel de empleo y productividad

Las compañías bien administradas en cualquier parte del mundo siempre han asegurado el empleo de sus trabajadores, simplemente no contratando y/o dejando que el tiempo se encargue de la situación. A la larga, muchas, sino la mayor parte de las empresas, de hecho aumentan sus nive-

les de empleo debido al aumento en la demanda de productos y/o la diversificación de los mismos como resultado de mejoras en la productividad.

En Gran Bretaña, las 10 industrias que aumentaron la productividad del trabajo más rápido en los últimos 15 años incrementaron sus niveles de empleo en un 25% y en USA las industrias con alta tecnología aumentaron su productividad al doble que las de baja tecnología y expandieron su nivel de empleo 9 veces más (The Economist. Sept. 1980).

4. Productividad y poder político

Cuando un país es económicamente fuerte tiene mayores oportunidades de alcanzar mayor poder político.

5. Productividad y poder económico

Además de otros factores, el poder económico de una nación depende del nivel y la tasa de crecimiento de su productividad del trabajo.

Resumiendo: las ventajas de una mayor productividad de las empresas están en:

- Mayores ganancias para éstas.
- Ingresos más altos para los trabajadores.
- Mayores beneficios sociales debido al incremento en el ingreso público.
- Precios bajos por menores costos de manufactura.

Nuevas relaciones laborales

De acuerdo con lo anterior debería existir un interés serio por parte de los sindicatos para involucrarnos en el desa-

rrollo de una cultura de la productividad y de la competitividad; con mayor razón todavía cuando la estabilidad laboral de miles de personas depende hoy de la capacidad competitiva que alcancen las empresas en el marco de una economía abierta.

Ahora bien, involucramos en un proceso de mejoramiento continuo de la productividad, supone un ambiente de relaciones laborales completamente distinto de las que ahora tenemos. Por ejemplo, ya el documento inicial del Pacto Social señalaba entre otros los siguientes factores negativos a la productividad:

- La inestabilidad y la precariedad del empleo.
- La falta de calificación de la mano de obra.
- La distribución inequitativa del ingreso.
- El deterioro del salario real.

Una estrategia seria de mejoramiento de la productividad, tiene que tener como base un compromiso serio de compartir los resultados de los mayores niveles de productividad del trabajo, ya sea para mejorar la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras, sus condiciones de trabajo, o sus remuneraciones; e decir, mayores niveles de productividad tienen que significar mejoramiento de la calidad de vida para todas aquellas personas que involucran esos procesos. En este sentido no puede seguir ocurriendo lo que diferentes economistas han estado constatando: el país ha mejorado sus niveles de productividad al mismo tiempo que el crecimiento de las remuneraciones de los trabajadores han disminuido (Alvaro Zerda Sarmiento, M. Guillermo Bonilla).

En segundo lugar, es necesario un cambio radical en la cultura que domina las relaciones laborales. Los actores de la relación laboral (trabajadores y patronos) no pueden seguir mirándose como enemigos irreconciliables, en una eterna dinámica de confrontación excluyente. En la medida en que las relaciones de trabajo implican la existencia del interés común de tener empresas fuertes y competitivas, que garanticen trabajo y calidad de vida para todos, se hace necesario desarrollar una dinámica diferente, que redimensione el conflicto, situándolo en el plano cooperativo de la solución conjunta de problemas. Esto supone abrir las relaciones laborales a procesos de gestión más participativos. Como lo plantea Sumanth:

“No se puede exagerar el papel de la administración para mostrar en forma positiva a los trabajadores, ganando su respeto y lealtad (en lugar de mala voluntad y oposición) y para desarrollar sistemas equitativos de recompensa por el desempeño . Deberíamos estar observando señales más positivas de mejoramiento de la productividad, si es que el reciente interés sincero en enfoques más participativos de cooperación entre la administración y los trabajadores significa una nueva manera de pensar de los administradores. Sino se reconoce al empleado como el principal bien de una empresa ningún grado de sofisticación y adelantos tecnológicos serán suficientes para obtener la satisfacción y bienestar en el lugar de trabajo”.

En tercer lugar, un proceso como este implica un cambio radical del esquema de la negociación colectiva. El modelo típico de nuestras negociaciones laborales es aquel en donde el conflicto fundamental está generado por el reparto de unas sumas fijas, en el cual uno gana lo que el otro pierde, característico del modelo de las negociaciones de tipo distributivo.

Se hace necesario crear condiciones que faciliten esquemas integrativos de negociación, en el que las partes, a través de una negociación permanente, acuerden la mejor forma de incrementar resultados en un proceso en el que todos ganen. Un modelo así supone la existencia de actores fuertes -empresas y sindicatos-, que compartan altos niveles de participación sobre todos aquellos factores que intervienen en el trabajo –financieros, productivos, económicos, laborales, tecnológicos, etc.– en medio de un ambiente de respeto, de mutuo reconocimiento y de confianza recíproca.

Finalmente, es necesario integrar dentro de los procesos de trabajo intensos programas de capacitación, educación e investigación. La mayoría de las empresas cuentan con importantes insumos para desarrollar programas integrales de formación –laboratorios, talleres, personal profesional y técnico– los cuales permitirían una intensa actividad formativa que permitiera no solo capacitar para el trabajo -asunto completamente esencial dentro de los procesos de mejoramiento de la productividad y de la calidad-, sino también para la vida, lo que supone concertar entre empresas y sindicatos los contenidos de todos los programas de formación.

Cambios en el modelo de desarrollo económico

Emiro Mesa

*Jefe del Departamento de Economía
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad de Antioquia*

Debemos convencernos de que estamos frente a una realidad donde el enfoque del papel de la economía en el contexto internacional se ha modificado. La economía colombiana y las economías de los países como el nuestro, están enfrentadas hoy a su presentación en el escenario internacional de manera diferente a como lo hacían en la década del 60, incluso en la del 70. La economía colombiana se vio fuertemente afectada por la crisis de los años 80 y posteriormente, como procesos de recuperación de esa crisis, se van a verificar las grandes reformas desde el punto de vista económico e institucional en los años 90; creo que la velocidad de los cambios y las realidades que se han impuesto en las estructuras económicas y sociales del país verifican que no hay punto de retorno, es decir estamos en una realidad ya establecida que nos va a marcar un cambio con respecto a lo que era la economía colombiana antes de 1990, eso es innegable, los factores de orden político económico así lo evidencian.

En el marco de este nuevo enfoque hay dos aspectos centrales que hay que considerar: La teoría económica tra-

dicional ha quedado atrás, no hablamos de las ventajas comparativas ni de la competencia entre los países, sino de la competitividad; eso quiere decir que hay factores adicionales a los económicos que deben tenerse en cuenta, no es pues quedarnos añorando el viejo modelo de la economía colombiana que ya efectivamente quedó superado.

Y el otro aspecto central, es ubicándonos en el contexto internacional, tener en cuenta que internamente se han dado los cambios centrales para llegar a esa nueva realidad. Si se miran las propuestas de cambio planteadas desde 1990 en el Proyecto de Nuevo Modelo de Desarrollo en el gobierno de Gaviria, se encuentra allí una visión de un país totalmente distinta a la planteada anteriormente, porque están verificados los cambios desde el punto de vista del recurso humano, del capital humano, es decir la necesidad de invertir en capital humano o lo que llamaban la infraestructura o el crecimiento del capital humano, el crecimiento de la infraestructura física y el cambio desde el punto de vista económico y allí están inscritos los grandes cambios que se platean.

La reforma comercial desde el punto de vista de la apertura, las modificaciones en el mercado laboral desde el punto de vista de la flexibilización del mismo como adecuación al nuevo modelo y la adecuación de la infraestructura para romper el cuello de botella que impedía acceder a los mercados internacionales de los productos nacionales e incluso para abaratar nuestras propias importaciones. Sin ser la panacea estructuralmente planteada esa visión del país en ese modelo, en ese plan de desarrollo, marca los derroteros hacia los cuales efectivamente se está orientando la economía nacional.

El segundo aspecto es que hay un elemento central en la discusión de lo que es la competitividad y las relaciones laborales y es el factor humano entendido desde diferentes aspectos.

Si se buscan niveles de competitividad, hay varios factores que están allí presentes: uno, como se van a mejorar las condiciones desde el punto de vista del mercado laboral, pero eso tiene grandes repercusiones, una de las cuales es: una cosa es la flexibilización del mercado laboral y otra es el crecimiento bajo el patrón de que se lograrán mayores niveles de crecimiento de competitividad siempre y cuando haya un ahorro de fuerza de trabajo, lo que significa entonces que podemos acceder a mayores niveles de competitividad a un costo muy grande, si los niveles de desempleo van creciendo. Obviamente se plantea el gran debate: ¿la economía colombiana es capaz al mismo tiempo que va creciendo o va logrando mayores niveles de crecimiento, generar inversiones adicionales, para captar los excedentes de fuerza de trabajo que no captan los sectores más competitivos a nivel internacional?

Es pues el problema del mercado laboral un aspecto bastante interesante para discutir, puesto que está atravesado por las relaciones entre empresarios y trabajadores, por el modelo macroeconómico que se quiere señalar y por los efectos sociales que de allí se desprenden.

Dentro del marco del papel del factor humano en lo que tiene que ver la competitividad hay un aspecto central. Desde la reforma de la educación superior en los años 80 se ha venido planteando una de las grandes debilidades del país y es que mientras el país ha venido creciendo en carreras profesionalizantes, el desarrollo de la formación tecnológi-

ca ha disminuido; es decir este es un país en donde hemos estado acostumbrados a que hay que hacer carreras profesionales, está subvalorado socialmente el papel del técnico y del tecnólogo quienes se convierten en un elemento central para los procesos de mejoramiento de los niveles de productividad. De modo que aún mentalmente somos una sociedad todavía pegada al modelo anterior donde el técnico y el tecnólogo buscan profesionalizarse puesto que no se sienten convalidados socialmente. Ese es un aspecto de mentalidad que hay que tener en cuenta en las perspectivas de la competitividad.

Otro aspecto que tiene que ver con el factor humano es que hemos generado una cultura simplemente para el trabajo y no para el desarrollo de la investigación. Se valida a quien ingrese rápidamente al mercado laboral, no es valorado socialmente el papel de la investigación científica y tecnológica. Los recursos que este país dedica a la investigación científica y tecnológica son muy reducidos si los comparamos con los patrones internacionales y no podremos tener un desarrollo de las actividades de exportación y lograr mayores estándares de competitividad, si no dedicamos como voluntad política del gobierno central, como actitud de los ciudadanos y de los estudiantes, profesores y formaciones universitarias de toda naturaleza; nos quedaremos rezagados permanentemente a asumir, a comprar la tecnología desarrollada en otras latitudes, si no la hacemos, estaremos al margen del desarrollo científico y tecnológico a nivel internacional.

Otro punto tiene que ver con las debilidades estructurales de la economía colombiana y que nos muestran que nuestra ubicación en el ranking internacional todavía es muy dé-

bil: todavía tenemos una industria rezagada en el campo técnico, no hemos logrado patrones de desarrollo técnico tan importantes en donde los vaivenes de la economía no sean alterados, sino que vamos en crecimiento independientemente de los niveles coyunturales; con la coyuntura política y de distintas naturalezas de la economía, se afectan y bajan inmediatamente los niveles de productividad; de modo que no hay todavía, desde el punto de vista de la debilidad del desarrollo científico y tecnológico una cultura de la tecnología y el desarrollo científico.

Nuestras exportaciones siguen siendo de productos primarios, en la mayor ventaja competitiva, la mayor posibilidad de generar ingresos es exportaciones de mucho valor agregado; efectivamente la debilidad de nuestras exportaciones de la industria es muy grande, así estamos en el marco todavía de las exportaciones que generaron grandes ventajas en las décadas del 60, es decir estamos atrasados por lo menos 30 años en modificar nuestra estructura exportadora. La infraestructura, yo creo que es un tema ya suficientemente claro en este país, sigue siendo el cuello de botella de la economía colombiana.

Otro aspecto es que no hemos configurado en el colectivo nacional, una visión de futuro; las políticas engendradas desde los planes de desarrollo en general, son políticas de corto plazo; no hay una visión de futuro del país hacia donde converjan las distintas voluntades y los diferentes actores sociales y económicos del país.

¿Qué retos se plantean como último punto entonces? Retomando uno de los aspectos importantes que rebasa el marco mismo de las relaciones laborales, es necesario insistir en el desarrollo de una política de concertación en donde los

aspectos de productividad, competitividad y relaciones entre los distintos actores sociales rebase el marco mismo de las relaciones al interior de la factoría, de la empresa; la concertación, una concertación entre actores sociales mucho más amplia que la concertación que se puede dar al interior de la unidad de trabajo.

Debemos fortalecer la producción de bienes de capital. Otra de las debilidades es que esta es una economía en la cual seguimos con un sesgo hacia la producción de bienes de consumo corrientes y el desarrollo del sector servicios sin el desarrollo significativo de la producción de bienes de capital.

Debemos pues entonces asumir colectivamente una conciencia de los cambios que se viven a nivel internacional, buscando fortalecer las organizaciones de trabajadores, las organizaciones de los empresarios y con la participación del gobierno.

Ética y nueva cultura
de las relaciones laborales

Ética y economía

Albeiro Martínez

Secretario de Asuntos Estatales de FUTRAN

Quiero como trabajador, aprovechar este espacio para presentar a consideración de ustedes unos pensamientos recogidos de un texto de Peter Christof Seidel, titulado “Racionalidad técnica, Razón ética y resolución de conflictos económicos”, los cuales nos pueden ayudar a buscar un sendero que nos lleve a implementar una salida a nuestro gran problema.

Para hablar de un tema tan importante y además tan complejo, tenemos que desplazarnos en el tiempo y recoger valiosos aportes de la historia contemporánea y medieval, los cuales podemos comparar con un nuevo modelo de economía abierto que tiene que ser sin ningún remedio, competitivo.

Creo que debemos relacionar los dos temas, ética y economía, en busca de una perspectiva.

Miremos cuatro formas de concebir lo ético y lo económico:

1. Cuando lo ético y lo económico, como dos aspectos de un mismo acto, y por lo tanto, como las dos partes de una sola ciencia, lo cual funciona según el tipo de

racionalidad. Esto nos implica ver la economía como parte de la ética. Como lo veía Aristóteles, Tomás de Aquino o Lutero. Lo económico es algo ético y lo ético tiene aspectos económicos.

2. La segunda posibilidad es ver lo económico y lo ético, como aspectos de dos diferentes tipos de actos y por lo tanto ciencias con objetivos y metodologías diferentes. Lo ético tiene que ver con la racionalidad de actos personales y lo económico representa la racionalidad del sistema de economía que funciona a otro nivel. La economía entonces, no es tanto antiético, sino aético; o sea, que no tiene nada que ver con la lógica ética, esta es la concepción más común en el pensamiento reinante que se inspira en la visión de los clásicos como Adam Smith, como en los economistas neoclásicos y liberales radicales como Milton Friedman.
3. Una tercera posibilidad es percibir la economía como el sistema fundamental, cuya lógica rige incluso a la ética. Los actos son éticos en cuanto dan resultados económicos favorables. La meta de la ética es el bienestar común y eso es percibido como problema, el cual se resuelve por la vía económica. Esta es la posición de los utilitaristas y de los representantes de una teoría económica de la moral, que vuelve absoluta las leyes del mercado y la racionalidad estratégica y disuelve la ética en la economía, negando así la existencia de una razón más allá de la teleología y las propuestas tecnocráticas. Es una concepción de alta acogida entre los representantes de la teoría de sistemas, como por ejemplo, Luhman.
4. La última posibilidad considera la economía como un

subsistema social y ve a los actos económicos como la clase particular de actos que tienen sus propias reglas determinadas por la lógica instrumental del intercambio y la racionalidad estratégica del sistema económico. Sin embargo, deben orientarse en criterios generales de ética, que trasciendan y fundamenten ese subsistema por la razón comunicativa que caracteriza el mundo de la vida, en el cual los seres humanos buscan resolver los conflictos entre sus intereses, a través de argumentos racionales y pretendan llegar no solo a un compromiso, sino, a un consenso que pueda ser concebido como contrato social. Esta visión nos lleva a una relación conflictiva entre los diferentes tipos de racionalidad y exige una mediación especial (racionalidad estratégica vs racionalidad comunicativa).

El sistema económico entre Tecocracia y Democracia

Vamos a ver brevemente, cómo se puede aplicar a problemas concretos. Un tema clásico de controversia es la forma adecuada de regulación del sistema económico.

Generaciones de liberales y marxistas, monetaristas y keinesianos, neoliberales y socialdemócratas han peleado sobre el orden económico.

Mientras unos optan primordialmente por las fuerzas internas de autorregulación del mercado, los otros declaran que el ordenamiento jurídico-burocrático y la planeación estatal "sean éticamente favorables". La alternativa entre economía planeada y economía de mercado se basa siempre en

la alternativa simplista: Más mercado o más estado, más sistemas económicos o más sistemas burocráticos. Pero esa alternativa está mal planteada no sólo porque no existen las alternativas en sus formas puras, sino porque sólo discuten el problema a nivel del sistema "Técnico" de coordinación.

Es una alternativa tecnocrática y resultado de una controversia entre tecnócratas. Pero la sociedad no es una máquina que requiere un manejo técnico adecuado, es un conjunto de individuos que regulan sus relaciones a través de procesos "culturales y políticos". La alternativa para la ética no se limita a la pregunta, si un sistema basado en la propiedad privada o en la propiedad estatal nos soluciona todos los problemas o si el poder del propietario del capital o el poder del funcionario público sea "objetivamente" más eficiente.

Este debe tratar de posibilitar un control más eficiente sobre esos dos sistemas de coordinación, para que logren los objetivos que la sociedad le pone y no se independicen a través de una presunta auto-regulación. El separatismo, o sea la exclusión sistemática de los afectados sin poder de negociación, ha destacado como problema social de las teorías teleológicas de ética, basadas en cálculos individuales y la racionalidad estratégica.

Una teoría comunicativa con sus fundamentos deontológicos en los derechos humanos en cambio, sostiene, que los afectados externos deben de tener un derecho de participación en la toma de decisiones económicas, y eso, tanto a nivel macro de la política económica como a nivel micro de la gerencia empresarial.

La ampliación de los derechos de apelación, obligación de ubicar estudios ambientales de proyectos y posibilidades de demandas para terceros son algunos de los instrumentos

que pueden lograr la integración de los terceros afectados en los procesos económicos, así se puede lograr también la internacionalización de los afectados externos, tanto en lo ecológico como en lo social, un propósito fundamental en la ética económica.

La democratización interna de las empresas, en cambio, es un tema central de la ética empresarial. El poder de decisión de las empresas depende todavía de la propiedad y carece de fundamentos democráticos. Debe de haber nuevas formas de gerencia como los círculos de calidad y una ampliación de la participación de los empleados con el objetivo funcionalista de aumentar la propiedad. Eso puede ser una apertura comunicativa y una democratización interna de las empresas.

Pero estas propuestas son éticamente insuficientes en cuanto se someta la democratización al mero objetivo de las ganancias, además, una apertura democrática debe tener en cuenta también los intereses de los externos a las empresas, como los consumidores y los afectados por las consecuencias ecológicas de la producción.

Se debe pensar en las posibilidades para la participación de aquellos, por ejemplo en los consejos de sociedades anónimas.

La Nueva Constitución Nacional abre posibilidades por ejemplo para la participación de los usuarios de los servicios públicos en el control de la calidad (art. 369). La concretización y ampliación de esas posibilidades de participación institucional, constituyen un amplio campo para la ética institucional de la economía.

Concluiremos diciendo que:

El objetivo ético es lograr que una persona o un grupo

social cambie sus preferencias y sus comportamientos, no por coherción, sino por convicción, descubriendo que han ido en contra de los principios universales de sociabilidad y sostenibilidad.

La base de la ética comunicativa, es el interés de buscar soluciones razonables a los conflictos. Con las personas o grupos que se niegan a aceptar el valor del mejor argumento, por preferir ventajas individuales. Buscando formas de estímulos institucionales o de coherción que castiguen el comportamiento antisocial, pero las sanciones a la vez deben de permitir un proceso pedagógico que promueva la evolución moral.

Si seguimos inspirados en la vergüenza no lograremos ese propósito de dar un trato racional y ético, a aquellos que se niegan a la racionalidad comunicativa y a un comportamiento ético.

Para no contradecirnos, esas sanciones institucionales tienen que basarse en argumentos sustentables, en la discusión de los tipos de racionalidad y la ilustración sobre sus alcances diferentes, es un elemento central para fundamentar una ética social y económica.

Relaciones laborales y legislación

Mauricio Burgos

*Magistrado de la Sala Laboral
del Tribunal Superior de Antioquia*

Para hablar de este tema hemos querido traer un planteamiento más jurídico que filosófico, por medio del cual, haciendo uso del manejo de la normatividad existente y de la jurisprudencia, podamos llegar a una comprensión pragmática del concepto de ética en relación directa con la nueva cultura organizacional.

Y es que la tendencia natural de abordar la ética, desde el punto de vista de los principios morales y de las interrelaciones sociales, en nuestro pensamiento debe responder los siguientes interrogantes que intentaremos disipar: ¿Se ha manifestado en nuestra legislación positiva la nueva cultura ética laboral?, ¿está el concepto de ética positivizado en nuestro ordenamiento jurídico?

Para responder a la primera inquietud, debe primero establecerse que la tendencia doctrinaria y jurisprudencial siempre a propugnado por el desarrollo de este concepto dentro de un intento por dignificar, culturizar y conciliar los intereses que se confrontan en la relación entre trabajadores y empleadores.

Dentro del tema materia de análisis, no puede dejarse

pasar por alto magníficas referencias de la doctrina y jurisprudencia que han elaborado una idea clara de lo que debe ser la ética dentro de las relaciones laborales.

Baste con mencionar los conceptos del tratadista español Pérez Botija, cuyo pensamiento ha servido para inspirar decisiones jurisprudenciales y acciones legislativas. Tal autor desde la década del cincuenta planteaba lo siguiente:

“La relación de trabajo no es un negocio circunstancial ni una fugaz transacción mercantil, sino que entraña vínculos sociológicos personales permanentes. Aun originada por un hecho económico, no puede condensarse exclusivamente en derechos y deberes patrimoniales; existen con ellos vínculos de orden moral y espiritual que, en una moderna acepción del trabajo, no podemos desconocer.”

Y cómo no recordar las referencias de Juan Pablo II en su Encíclica *Laborem Exercens* de 1981. Allí el Papa plantea su pensamiento en el sentido que el trabajo humano no mira únicamente a la economía, sino que implica además y sobre todo, los valores personales. El mismo sistema económico y el proceso de producción redundan en provecho propio cuando estos valores personales son plenamente respetados.

Dentro de este mismo contexto, y refiriéndose a un principio ético de incalculable valor, la Honorable Corte Suprema de Justicia en casación del 21 de septiembre de 1992, expresaba que un ambiente humanizado de trabajo con valores de tanta importancia como el diálogo sincero, el compañerismo, la mutua confianza y el ánimo de colaboración, son presupuestos para que el trabajo sea eficaz, organizado y productivo.

Pero no puede dejar de reseñarse que fue la Carta de

1991 la que constitucionalizó el trabajo y el derecho laboral dentro de un intento por darle una nueva dimensión y contenido a una normatividad que aunque vigente desde 1950, adquirió a partir de 1991, un rango de derecho fundamental, que la Corte Constitucional se ha encargado de destacar y defender.

Para comprender el nuevo significado de la cultura en las relaciones laborales que quiso imprimir el constituyente de 1991, es bueno citar un aparte de la sentencia del 2 de junio de 1992 donde la Corte Constitucional dijo:

“En la Carta del 91 se observa un bien significativo cambio de carácter cualitativo en relación con el trabajo. En efecto, es ciertamente un derecho humano (Art. 25) pero también constituye, al mismo nivel del respeto a la dignidad humana, un principio o elemento fundamental del nuevo orden estatal.

“Cuando el constituyente del 91 decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente en la construcción de la nueva legalidad.

“Así se desprende claramente del texto de la propuesta formulada en la Asamblea Constituyente y acogida finalmente por ella, en el sentido de reconocerle en forma expresa al trabajo la categoría del fundamento esencial de la república unitaria”

En dicha propuesta se pone de presente que:

“...se trata de superar con todas sus consecuencias, la concepción que ve en el trabajo únicamente un derecho humano y una obligación individual y social...”

“No se trata como pudiera pensarse con ligereza de un simple retoque cosmético o terminológico. Se pretende señalar un rumbo in-

equivoco y fundamental para la construcción de una nueva legitimidad para la convivencia democrática que debe nutrir el espíritu de la estructura toda de la nueva carta. En estas condiciones el trabajo humano se eleva a un rango de postulado ético político necesario para la interpretación de la acción estatal y de los demás derechos y deberes incluidos en la carta, así como factor indispensable de integración social.”

Con fundamento en estas ideas y postulados, que marcan tendencias doctrinales y soluciones jurisprudenciales, nos aproximamos a una primera conclusión y es que la ética en las relaciones laborales no sólo contiene un significado filosófico, o de simple ética empresarial y administrativa, como la denominaban antiguos cursos sobre la materia, y que constituían más catálogos de buenas intenciones y maneras, sino que hoy tienen un claro significado ético político, en cuyo desarrollo, promoción y aplicación están en juego conceptos de una dimensión tan trascendental para la vida del estado como los derechos humanos, el respeto a la dignidad humana, y sirven también de principios para un nuevo orden estatal, y se constituyen en postulados para la acción estatal y factor de integración social.

En este orden de ideas, la tendencia legislativa de la última década está impregnada de estos postulados ético políticos, y es por eso que la ley 50 de 1990 (Reforma Laboral), la ley 100 de 1993, sobre seguridad social, la ley 27 de 1992 sobre carrera administrativa, la ley 190 de 1994 o estatuto anticorrupción, la creación del régimen único disciplinario para los servidores públicos, y quien creyera, la expedición de un nuevo estatuto de contratación por medio de la ley 80 de 1993, así como el decreto 2150/95 como purificador de la tramitomanía, están dando una clara idea de que nos estamos moviendo dentro de un nuevo escenario legal tanto en

el sector público como en el privado.

No puede negarse que existe en el país un nuevo marco constitucional y legal que tiene por objeto el encuadrar una realidad social en la normatividad, y que está generando paradigmas ideales en el manejo de las relaciones laborales propugnando por un orden más justo, más igual y más realista.

Desde esa óptica queremos acudir al estudio de la ética en las nuevas relaciones laborales, para tratar de determinar como conclusión que la ética, así no se encuentre expresamente definida por el ordenamiento legal laboral, es un elemento inmanente al ordenamiento mismo, que se encuentra presente tanto como elemento normativizador como elemento determinador de las conductas que la norma pretende regular.

Y es así que desde el primer asomo de nuestra constitución, descubrimos la nueva tendencia ética laboral de la misma: la existencia de una moral social en contra de una ética individual.

La modificación trascendental del constituyente de 1991, fue la de guiar la transformación de un estado de derecho a un estado social de derecho apuntando a la búsqueda de la justicia social y de un desarrollo prioritario de la nueva concepción del estado entendido como protector y asimilador de situaciones sociales.

El artículo 1º de la Carta Magna especifica la existencia del estado y erige una nación fundamentada en el trabajo y en la solidaridad de sus integrantes.

Esta nueva determinación conceptual del estado jalona la existencia de parámetros éticos y legales diferentes a los anteriores de la nueva Consitución.

Ya en el desarrollo de la concepción del estado social de derecho ha abundado la Corte Constitucional y se empieza a sentir el impacto en la modificación de los criterios de la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado y en el quehacer legislativo.

La consagración constitucional en el artículo 232 de la carta del principio de la realidad, como desarrollo de la teoría jurisprudencial del contrato realidad, adquiere una gran importancia para enmarcar el mandato rector implícito en todas las reformas de esta última década: la transparencia.

Y es que la ética en las nuevas relaciones laborales se puede definir como el obrar correcto de acuerdo a la moral, con el respeto a las normas, en desarrollo de la buena fe y el acato a la verdad.

Verdad entendida como la claridad meridiana que el hombre debe tener en todas sus actitudes. Verdad que se opone al torticero actuar, que está contrapuesta al ocultamiento de la intención y que no es más que a transparencia.

Que para ser coloquiales, es simplemente llamar las cosas por su nombre, determinar los elementos sin el uso de eufemismos legales o ilegales.

Y es que la teoría del contrato realidad nos enseña a no falsear la verdad, a darle prioridad al no ocultamiento de situaciones como fundamento de las relaciones personales, laborales y sociales.

Mal de muchos años en este país, tanto en el sector privado como en el público ha sido la inveterada costumbre de desdibujar el contrato de trabajo con las modalidades más rebuscadas y sotisticadas. La prestación de servicios, el arrendamiento de mano de obra, el suministro de servicios

personales, algunas contrataciones por interpuesta persona, contratos civiles diversos, y cualquiera otro subterfugio que niegue u oculte la relación laboral en detrimento de los derechos sociales, es un actuar contrario a la ética y un claro ataque contra la verdad y la transparencia.

Obviamente, la consagración constitucional de la buena fe, no es más que la respuesta al burdo actuar y el jalonamiento de la nueva ética que genera a los hechos como prioritarios frente a las formas.

La buena fe, como mandato constitucional es también una de las formas del constituyente de expresar la lucha por la claridad en el actuar de nuestros conciudadanos, es la manifestación de desterrar el fin oculto en nuestros actos. Buena fe que en materia laboral tiene consagración expresa en nuestro código sustantivo del trabajo como principio que debe presidir las relaciones obrero empresariales, (Art. 55 C.S.T.)

De gran importancia dentro de este contexto, es el mandato dirigido a los jueces por la carta política de dar prelación al derecho sustancial sobre las formalidades, para completar la edificación del principio de transparencia desde el fin de la justicia: es primero el derecho que el rito, es fundamental proteger al hombre como sujeto de derechos y evitar que el formalismo destruya los derechos y los haga nugatorios. Es obligación de los jueces buscar la verdad y protegerla, dentro del procedimiento pero sin impugnarla por el rito mismo.

En este sentido los jueces tienen una responsabilidad, y un deber y es administrar justicia aplicando los principios constitucionales que buscan un orden más justo dentro de los criterios de la equidad sin violentar el derecho.

Este principio tiene cabal desarrollo en nuestro estatuto procesal, cuya cumplida aplicación y genuina interpretación genera juicios rápidos, justos y fundamentalmente de protección al derecho mismo: Tenemos en el procedimiento laboral un camino claro e informal para la búsqueda de la verdad si se aplican sus principios en aras de una pronta y eficiente solución de los conflictos, presupuesto que debe regir toda acción judicial o las soluciones alternativas extrajudiciales admitidas por la ley.

Vemos entonces cómo la nueva ética laboral de la Constitución se va construyendo con fundamento en el carácter social de nuestro estado, la primacía del derecho sobre la forma para elaborar el sustento de lo que hemos definido por ética laboral: transparencia del hombre para consigo mismo y en relación con su empresa, y de esta para con su empleado.

Pero saliendo de la órbita constitucional, examinemos someramente cómo el principio rector de la ética ha alcanzado consagración o desarrollo.

El único ordenamiento que la consagra positivamente y en forma expresa es la ley 80 de 1993 de contratación administrativa.

Y en dicha ley en el artículo 24 se consagra expresamente el principio de la transparencia, en virtud del cual se explicita la escogencia de los contratistas del estado por vía de la licitación o concursos públicos, la publicidad en la contratación tanto para los particulares como en las actuaciones de las autoridades, en la definición de reglas objetivas, justas, claras y completas en cuanto a la motivación de los actos administrativos y en todos los pasos que en el proceso de contratación deben darse.

Pero ¿por qué traer a este foro laboral normas de contratación del estado? Porque precisamente todavía en el estado subsiste la nómina paralela por la vía del contrato de prestación de servicios que la ley 80 regula como posibilidad excepcional.

Porque el estado es el mayor empleador del país en todos sus órdenes y porque todavía se ataca la transparencia para vincular laboralmente al estado muchas personas, no utilizando la claridad sino generando contratos de prestación de servicios, donde a la gente se le pagan salarios, se le dan órdenes y en fin se les aplica la subordinación laboral pero se les violan sus derechos a las prestaciones sociales y al bienestar que genera la seguridad social.

Pese a que ya las autoridades judiciales han efectuado condenas en contra de este proceder, son muchos todavía los casos de violación a la normatividad y a la ética que subsisten olvidando el principio moral por excelencia de la transparencia, que en el caso de la contratación deja de ser un elemento disperso para volverse un imperativo legal.

Los demás ordenamientos legales fruto de las neopolíticas legislativas, pese a no consagrar expresamente la transparencia, contienen elementos normativos que la ambientan y la llevan al campo positivo y pueden servir de pautas o principios interpretativos.

La ley 50 de 1990 de muy buena fe modificó las normas de contratación a término fijo inferior a un año con el pago de cesantía, primas y vacaciones proporcionales buscaba acabar con la antiética figura de los contraticos interrumpidos para evitar el pago de las prestaciones sociales. Otro análisis merece el cumplimiento de estos objetivos y el abuso de ciertos empleadores de esta norma. Igualmente el pacto

sobre los factores que constituyen salario crea transparencia y claridad sobre un punto que tradicionalmente generaba conflictos.

La ley 100 tiene normas que atacan el fraude en la cotización tan caras en cuanto a sus efectos sobre el sistema de seguridad social y organiza todo un moderno y eficiente sistema en pensiones y salud y crea una cultura de solidaridad de manera que quienes más ganan más aportan para ayudar a un mejor estar de quienes nada tienen. Una adecuada veeduría de estos recursos es necesaria para evitar que estos dineros se destinen a subsanar déficit fiscal de los gobiernos de turno y debe velar para que cumplan el propósito del legislador.

La ley 190 o estatuto anticorrupción está lleno de prescripciones legales sobre el actuar del empleado público en cuanto a su función administrativa, sobre su patrimonio, y en las relaciones entre el estado y los administradores.

La ley 200 clarifica el modelo disciplinario del servidor público en búsqueda de la eficiencia.

La ley 27 de 1992 implanta en los órdenes territoriales el acceso al servicio público por la vía de los concursos, creando la cultura de la meritocracia y se ordena la permanencia en el servicio por una calificación objetiva.

El decreto 2150 trata de acabar los innumerables trámites que inoficiosamente vician la relación de los ciudadanos con el estado y de éste con sus servidores.

En fin toda la nueva normatividad apunta a determinar la nueva concepción legal de la ética en el marco de las relaciones laborales privadas y públicas con el fin de utilizar simplemente la verdad como elemento de contratación, desarrollo y terminación del vínculo empleador trabajador.

Pero la existencia de la normatividad no puede garantizar por sí sola la creación de una nueva cultura laboral. Se requiere una modificación de la educación laboral que acompañe la norma con la mentalidad y el actuar.

Una nueva estructura de capacitación, de diálogo, de claridad, de compartir, que dé vigencia al texto normativo.

Una relación enmarcada en la conciliación frente a los objetivos sociales y empresariales que pueda servir de sustento fáctico al soporte legal tan amplio que tenemos.

Una identidad en la comunidad laboral que entienda la relación obrero patronal como una relación de beneficio mutuo donde el trabajador conozca con certeza el valor de su aporte y sus derechos y donde el empleador comparta su actuar empresarial con quienes son el fundamento y sustento de sus utilidades: sus empleados.

Una nueva relación en la que el marco legal sea solamente eso, el encuadrador de una relación armónica d desarrollo conjunto.

Porque si hay claridad y transparencia relacional, podemos salir de la relación de confrotación que aun persiste en algunos sectores laborales del país, en la cual el empleador para el trabajador es el lejano usufructuador de su único bien tangible: su trabajo y el empleador todavía no tiene la capacidad de diferenciar un hombre de una tuerca y aprieta a ambos con la misma intensidad.

En fin, tenemos una nueva cultura, una nueva ética, y un nuevo escenario para dar desarrollo a una nueva relación, que sólo se puede concebir como expresión del viejo pero renovado principio que debe regir cualquier relación: La transparencia como elemento material, moral y ético.

La respuesta a los interrogantes planteados al inicio de

esta charla tienen una demostración clara pues existe toda una sistemática manifestación en nuestra legislación positiva de la nueva cultura ética laboral y es que ya se está empezando a formar un genuino concepto de ética en la positivización de nuestro ordenamiento jurídico.

Pero que la norma imperativa o de finalidad debe acompañar la voluntad del hombre, ya la individual, o la gremial, ya la colectiva en fin... La norma se debe al hombre como la ética sólo puede concebirse en realización si tiene el fin de buscar el mejor estar del vivir humano.

La productividad, la ética y el empresariado

Mauricio Arango Duque
Asistente Gerencia
de Relaciones Industriales
Cristalería Peldar S.A.

La transformación de la economía mundial hacia la globalización y el notable crecimiento tecnológico y científico de los últimos años, constituyen un marco de referencia obligado para comprender las nuevas relaciones internacionales económicas y la mejor forma de aprovecharlas para el desarrollo de cada país. Dentro de este contexto, la empresa como motor de renovación social se convierte en un elemento esencial para la transformación de la sociedad civil.

Para una exitosa inserción internacional, la competitividad de las empresas se caracteriza en los años noventa, por desarrollarse en un ámbito geográfico cada vez mayor y por tener como fundamento la tecnología y el conocimiento. La industrialización basada en el progreso técnico es, entonces, el proyecto hacia el cual deben dirigirse los esfuerzos de los diferentes actores económicos y sociales.

Para que una empresa sea competitiva es preciso que alcance un alto grado de productividad comparable con los estándares internacionales. La productividad, a su vez, depende hoy más que nunca del desarrollo tecnológico. Incorporarlo y preparar las personas idóneas en la innovación,

adaptación, implementación y manejo de las nuevas tecnologías, son tareas prioritarias en un proceso de industrialización.

Un buen número de autores concibe al empresario, —gramaticalmente sinónimo de emprendedor—, y a la empresa como motores de renovación social, caracterizados por el saber para actuar, la agilidad y la iniciativa, la capacidad de proyectar e ilusionar con nuevos proyectos, la habilidad para colocar a sus miembros en lugar oportuno, la imaginación, la capacidad de innovar para mejor adaptarse a una realidad social siempre cambiante.

Pero todo ello se debe desarrollar dentro de un marco de justicia y equidad, valores claves para que una empresa sea a la vez ética y rentable, donde sus directivos gocen de aquellas cualidades de las que carecen los líderes de las viejas instituciones anquilosadas por la burocracia, asfixiadas por el imperio de los mediocres, represoras de todo aquel que innova, de todo aquel que destaca. Por lo tanto la empresa dentro de un estado social y democrático debe optar por el fomento de la cooperación —no ya del conflicto, como antaño—, por la solidaridad al alza, por el riesgo razonable, por la corresponsabilidad entre sus miembros, ya que a todos nos mueve un interés común.

En este escenario, en el de una empresa que sea a la vez ética y rentable, es importante recalcar el papel que en Colombia ha tenido la Asociación Nacional de Industriales —ANDI, institución que desde hace varios años viene pregando el papel de la empresa como motor de renovación social, y como prueba de ello cabe recordar las palabras de un líder y conductor empresarial excelente con un comportamiento directivo ético, el doctor Jairo Escobar Padrón,

nombre bien conocido en este recinto donde hoy actuamos.

Dijo el doctor Jairo Escobar Padrón en la XXXI Asamblea General Ordinaria de la ANDI en Cartagena:

“Conviene presentar algunas consideraciones sobre el concepto de empresa, toda vez que la participación depende fundamentalmente de esa idea y de la evolución que ella ha tenido. Así podemos observar cómo sólo cuando la empresa es considerada como organización que tiende a la búsqueda del bien común de la sociedad, mirando al hombre como sujeto y objeto del desarrollo, es posible hablar sobre el tema.

Este nuevo concepto, que difiere sustancialmente de la noción del siglo pasado, se ha ido reformando paulatina y fundamentalmente teniendo presente la colaboración conjunta de patronos y obreros y en la cual la productividad no busca generar acumulación de riqueza para la empresa, sino para la sociedad. Su objetivo no es la maximización de ganancias, sino su continua permanencia en el tiempo para mayor productividad en beneficio de la sociedad, con dos fines principalmente: a) El propósito de mantener y crear nuevos frentes de trabajo; y b) Lanzar continuamente al mercado los bienes y servicios que la comunidad reclama.

El concepto anterior, que surgió a raíz de la II Guerra Mundial, fue camino apto para establecer sistemas participativos que coadyuvaron a fortalecer la economía europea haciendo partícipes a los asalariados en la responsabilidad de esa mayor productividad, evitando de paso, también, tensiones laborales contraproducentes para la reconstrucción.

Este proceso participativo irreversible continúa generalizándose en el resto del mundo, aun en países en vía de desarrollo, como lo demuestran algunas legislaciones. Es

requisito indispensable la existencia de estructuras legales, convencionales o voluntarias mínimas que permitan la implantación de la participación, señalando los fines y los objetivos de la misma y orientándola a los casos concretos, atendiendo las circunstancias y el grado de desarrollo de cada empresa.

En Colombia ya se presentan formas convencionales a las que se ha llegado después de diálogos que demuestran la madurez alcanzada en algunos sectores. Se trata, pues, de saber hasta qué punto la teoría de la participación se está aplicando en Colombia, teniendo en cuenta las características de la empresa y cual podrá ser su evolución futura.

En este mismo sentido se han pronunciado varios tratadistas modernos entre ellos Adela Cortina catedrática de Filosofía Jurídica, Moral y Política de la Universidad de Valencia, la que en su obra "Claves para una nueva cultura Empresarial-Etica de la Empresa" dice:

"...toda organización desarrolla sus actividades en una época determinada, y no puede ni debe ignorar si quiere ser legítima, que en la sociedad en la que actúa se ha alcanzado un grado determinado de conciencia moral, que se refiere no tanto a los fines que se persiguen, como a los derechos que es preciso respetar y que no puede atropellar con la excusa de que constituyen un obstáculo para sus fines".

A la altura de nuestro tiempo una empresa está obligada a respetar los derechos de sus miembros y los de los consumidores y proveedores, y no puede atropellarlos aduciendo que su meta es lograr un beneficio económico, expresado en la cuenta de resultados. Ciertamente, el fin de la empresa es lograr la satisfacción de las necesidades humanas, para lo cual tiene que contar con la obtención de beneficio, pero ni

satisfacer tales necesidades puede hacerse a costa de los derechos de los empleados, de algunos consumidores o de los proveedores, ni el beneficio de los miembros de la empresa puede pasar por delante de los derechos de los consumidores. Cualquier organización –y en este caso la empresa– ha de obtener legitimidad social, y para conseguirlo ha de lograr a la vez producir los bienes que de ella se esperan y respetar los derechos reconocidos por la sociedad en la que vive y los valores que esa sociedad comparte.

Por eso, a la hora de diseñar los rasgos de una organización y sus actividades, es imprescindible tener en cuenta los siguientes pasos:

1. Determinar claramente cuál es el fin específico, el bien interno a la actividad que le corresponde y por el que cobra su legitimidad social;
2. Averiguar cuáles son los medios adecuados para producir ese bien y qué valores es preciso incorporar para alcanzarlo;
3. Indagar qué hábitos han de ir adquiriendo la organización en su conjunto y los miembros que la componen, para incorporar esos valores e ir forjándose un carácter que le permita deliberar y tomar decisiones acertadas en relación con la meta,
4. Discernir qué relación debe existir con las distintas actividades y organizaciones,
5. Como también entre los bienes internos y externos a ellas,
6. Respetar los valores de la moral cívica de la sociedad en la que se inscribe y,
7. Actuar dentro de los derechos que reconoce esa sociedad a las personas.

Pero para poder actuar la empresa dentro de las directri-

ces económicas y morales que hemos expuesto en los párrafos anteriores, se precisa además de un nuevo modelo en las relaciones laborales que liberen el mercado de trabajo de viejas ataduras y permitan la adopción de modernos esquemas de gestión en los recursos humanos. Todo ello, ofreciendo obviamente la protección necesaria para garantizar los derechos básicos de los trabajadores.

Una actitud de colaboración y cooperación permitirá, sin duda alguna, cambiar la dinámica de las relaciones entre los distintos países y facilitará la identificación de objetivos comunes. Son muchos los campos para un esfuerzo conjunto, cuando las metas de crecimiento y desarrollo social son las mismas, y cuando se coincide también en querer minimizar los sacrificios que puede demandar un proceso de incorporación a un modelo de economía globalizada.

Para el cumplimiento de estos propósitos, se requiere de una respuesta positiva y de un empeño constante. Se precisa, entonces, de un compromiso decidido para estar a tono con los cambios internacionales, de un sistema productivo moderno, eficiente y competitivo, que trabaje de manera ordenada, que se acerque a la conquista de nuevos mercados, que actualice su tecnología y que promueva un cambio de mentalidad en su dirigencia y en su organización para que se produzcan transformaciones reales en actitudes, valores, sistemas de trabajo y en la concepción misma de la participación en el desarrollo de los países del futuro.

Si bien el debate y las disposiciones operativas para la protección de los trabajadores en los acuerdos de integración se han concentrado en los derechos laborales fundamentales, hay otros aspectos de mercado de trabajo y de las relaciones laborales que deben privilegiarse: empleo, capa-

citación y movilidad laboral. La manera como se acuerden estos temas en el marco de la integración irá configurando un nuevo modelo de mercado de trabajo y de relaciones laborales. Se plantea entonces la necesidad de aplicar políticas activas en materia de empleo, así como de llegar a acuerdos adicionales a los de la apertura de mercados, que permitan avanzar hacia la cooperación de los países.

El diálogo permanente e institucionalizado entre representantes de los distintos sectores, ha demostrado ser el mejor de los procedimientos para lograr la formulación de políticas equilibradas, realistas y eficaces. Ahora más que nunca el tripartismo y el diálogo social deben ocupar un destacado lugar como mecanismos de concertación para la adopción de políticas sociales que propugnen por el mejoramiento de las condiciones de vida.

Hasta hace pocos años, en el sistema de relaciones laborales, atravesaba Colombia un período de crisis profunda. No se trataba sólo de una crisis coyuntural o de una situación provocada por presiones empresariales. Se trataba de una crisis del modelo o prototipo de las relaciones laborales.

Dicho modelo se basaba en tres características concebidas a comienzos del siglo, a saber:

- * El empleo total, es decir, la contratación de trabajadores por tiempo indefinido, con perspectivas de estabilidad, a tiempo completo y el local intransferible del empleador.
- * El sentido protector e irrenunciable de la regulación referente a ese trabajo o empleo total, y
- * El hecho de que ese modelo se concebía con independencia de las variables económicas, lo que equivale a decir que el modelo era insensible a las exigencias de la producción.

Ese modelo de empleo total nació y se desarrolló en un entorno muy distinto al actual. Surgió en los inicios de la actividad fabril cuando se pensaba que la industria iba a crecer de modo constante y que dentro de ella iba a aparecer un proletariado industrial numeroso y militante y muchas veces maltratado, al cual era necesario proteger. El carácter protector se relacionaba con la indefensión inicial del trabajador individual y con un cierto sentido de compasión social que luego se mezcló con la necesidad de atender los reclamos de un sindicalismo creciente.

No podemos olvidar que el modelo socialista de una parte, y de otra, el paternalismo empresarial, crearon un modelo de relaciones individuales y colectivas que, finalmente, lesionó la productividad. Muchos sindicatos basaron sus estrategias en la confrontación permanente, en la conquista ascendente de “derechos adquiridos” inmodificables, en la exaltación de los derechos y en la minimización de las obligaciones, en la defensa de la inamovilidad en los cargos, en la conservación de los beneficios. Cuando el monopolio estatal o el proteccionismo industrial lo permitían, los empleadores públicos y privados “compraron la paz a cualquier precio”, elevando sus costos laborales sin incrementar paralelamente la productividad, trasladando a los precios los mayores costos. Este modelo dejó de ser posible en un estado que tiene que ser eficiente y en un mercado mundial que no permite a los empleadores trasladar al consumidor el costo de los reprocesos, la falta de entrenamiento, la ineficiencia en todas sus formas, el ocio remunerado.

Sin embargo, los presupuestos en que se basaba el modelo han ido cambiando en forma significativa. Se produjo una explosión demográfica que hizo difícil mantener un equili-

brio entre la oferta y la demanda de trabajo. Cambió la estructura del empleo: La industria dejó de crecer y se produjo la terciarización de la economía. Esta se ha ido globalizando y agudizándose la competencia. A todo ello se añadieron cambios tecnológicos impresionantes que permitían modificar las condiciones de tiempo y espacio de las labores.

Todo ello puso de manifiesto el contraste entre el modelo y la realidad económica. Las empresas no podían ajustar su personal a las fluctuaciones del mercado ni adaptar la organización de la producción a los requerimientos de la época actual. Aparecieron así los trabajos atípicos y comenzó a aceptarse la necesidad de abandonar la rigidez del modelo anterior para introducir en su lugar nuevas modalidades de contratación y hacer posible la terminación de ciertas relaciones de trabajo.

Pero también los viejos estilos de gestión de relaciones obrero-patronales poco participativos y generalmente verticales en sus decisiones han impedido que la empresa se adapte a los nuevos vientos de una economía internacionalizada o globalizada, pues para adaptarse a ella y sobrevivir en la misma, necesita de la participación y compromiso de todos sus miembros al incremento de la productividad, la calidad y la eficiencia para procurar la competitividad de la misma en dicho escenario, y por consiguiente la preservación de las fuentes de empleo.

Ello es así porque el marco de internacionalización de la economía exige empresas participativas, flexibles, con capacidad de adaptarse rápidamente, con posibilidad de respuestas ágiles y oportunas; requiere, igualmente, de un gobierno eficiente, que no encarezca ni obstaculice esa agilidad y flexibilidad sino que, por el contrario, la propicie e

impulse. Así mismo, el papel de las organizaciones sindicales en la sociedad actual debe tener una visión de responsabilidad social que vaya más allá de los intereses de un grupo determinado hacia todo el sector laboral, donde no necesariamente lo que es bueno para unos, favorece a toda la comunidad. Es necesario, además, que los empresarios asuman la responsabilidad de incrementar la producción y de generar mayores puestos de trabajo, y que los trabajadores cumplan con su compromiso de acrecentar la productividad a través de la capacitación permanente, de una innovación de conocimientos, objetivos que no pueden ser alcanzados por la aplicación de medidas proteccionistas. Todo ello permitirá trabajar en forma mancomunada, unida y con un mismo propósito, lo que en última instancia redundará en un país próspero, en armonía y justicia social.

En este orden de ideas, con el propósito de buscar una visión de conjunto para nuestro país, buena parte de las necesidades que tienen las organizaciones de empleadores y de trabajadores y el gobierno mismo, están centradas en una nueva cultura en las relaciones laborales entre los distintos sectores involucrados, que desvalorice el conflicto en favor del diálogo, la consulta, el intercambio de informaciones y el enfoque de cooperación.

Ello, a su vez, implica el mutuo reconocimiento y la necesidad de superar actitudes de confrontación, mediante el análisis conjunto de temas sobre el desarrollo del país que tradicionalmente no han sido objeto de procesos de concertación. Sólo así será posible la adaptación de Colombia al nuevo modelo que se está adoptando en los principales países de Europa, y que podría llamar el modelo concertacionista.

Ética y concertación

Beatriz Restrepo

*Filósofa y Ex-secretaria de Educación
Departamento de Antioquia*

Me corresponde tratar de mostrar cómo esta nueva cultura de las relaciones laborales a través de la concertación tiene un elemento indispensable, una dimensión ética que le es propia. Voy a hacer mis comentarios en tres direcciones: En la primera voy a recoger lo que fueron los puntos centrales de los panelistas, para mostrar cómo de alguna manera estos puntos nos sirven de marco para la problemática general que se ha venido planteando en este seminario desde esta mañana. En segundo lugar quisiera a partir de los problemas que quedaron esbozados, mostrar qué puede la ética aportar en la dirección de esos problemas. Y en tercer lugar cómo los problemas de globalización y de internacionalización, tienen también una repercusión en el plano de la ética.

En primer lugar se señaló cómo sí es posible hablar de las relaciones entre ética y economía. Nos dijo el señor Albeiro Martínez que si miramos la historia de la ética vemos cómo no siempre estas relaciones fueron claras, en algún momento hubo una confusión entre ellas, otros autores las separaron de manera tajante, mientras que otros plantea-

ron la supremacía de la economía frente a la ética; hoy en día sin embargo hay un reconocimiento casi unánime de que es posible establecer articulación entre la ética y la economía y que esa relación se construye sobre el papel orientador que la ética, tiene sobre la economía, siempre y cuando se entienda la ética no como una serie de dictámenes que emiten juicios de blanco y negro, tajantes, sino como un ejercicio argumentativo y racional que a través de la comunicación busca consensos en los cuales puedan participar los que se ven afectados por ellos.

El segundo punto, expuesto por el doctor Mauricio Burgos, nos mostró como la ética permea la legislación sobre las relaciones laborales vigentes en el país y esto lo hace porque está autorizada por la Constitución Política del 91. Se ha dicho suficientemente cómo nuestra Constitución recoge aspiraciones morales del pueblo colombiano y cómo nuestra Constitución por primera vez, recogiendo estas aspiraciones morales propone la posibilidad de un diálogo entre política y moral, entre derecho y ética; por eso, porque en la Constitución hay lugar para los valores, las aspiraciones y las prácticas morales del pueblo colombiano, entonces nuestra legislación laboral recoge esta dimensión ética.

Señaló también el doctor Burgos, que la moral es un hecho social y así aparece recogida en nuestra Constitución; como hecho social entonces, la moral pertenece a la cultura. Podemos hablar por tanto de una pluralidad de sistemas morales de la misma manera que nuestra Constitución defiende un pluriculturalismo en nuestro país.

Entendida la moral como un hecho social, es decir como algo que surge a lo largo de la interacción de los distintos grupos sociales, esta dimensión social de la moral se tradu-

ce en algunos hechos importantes:

El primero es la presencia de la pluralidad que es una condición necesaria de la dimensión moral y él señaló cómo la pluralidad aparecía con fuerza y era reconocida en todos los procesos de concertación laboral.

En segundo lugar si la moral es un hecho social, son los agentes sociales, es decir los seres humanos, los hombres y mujeres de carne y hueso los verdaderos protagonistas de los hechos morales y es por eso que el ciudadano en el caso de la Constitución y el recurso humano en el caso de las empresas, entra a jugar un papel determinante, es el ser humano el centro de la vida moral y es el ser humano reconocido en su dignidad como lo planteó la filosofía moral de Kant: es la dignidad del hombre que no tiene precio, que es un fin en sí mismo y que nunca puede ser utilizado como un medio.

Y la tercera condición que esbozaba el doctor Mauricio Arango es la presencia de procesos de comunicación que son propios de una interacción social como la moral; por eso cuando hablamos de la concertación como la nueva forma de avanzar en las relaciones laborales, la comunicación es parte fundamental de estos procesos de concertación; en la comunicación son dos interlocutores, es decir dos personas dotadas de palabra y de escucha que se reconocen como iguales, quienes a través del diálogo, con el que expresan su capacidad racional y argumentativa, los que pueden llegar entonces a la concertación y a los acuerdos.

Por último las palabras comunicación y diálogo fueron retomadas por el doctor García Tena y es el último punto que quiero señalar. El diálogo social es un diálogo que va orientado fundamentalmente a acuerdos sobre asuntos de

interés social, el diálogo ya no se entiende como un arma para persuadir, para convencer, como un ejercicio de poder, como a veces ha sido entendido el diálogo entre nosotros, donde solo uno tiene la palabra y el otro simplemente la escucha, el diálogo social es entonces una interacción comunicativa mediante la cual se busca resolver problemas de interés común.

Al margen de estos puntos quiero rápidamente mencionar algunos asuntos esbozados en las ponencias que tienen que ver con esta dimensión ética y moral:

La primera es llamar la atención sobre un hecho que fue repetido por varios de los ponentes: la economía no es la única dimensión de lo social, tampoco diríamos nosotros desde la perspectiva de la ética, la más importante; la economía tiene que desarrollarse, tiene que interactuar en relación con la esfera de lo político y de lo social.

Sin embargo quiero llamar la atención sobre una esfera que estuvo ausente en las reflexiones y que es muy importante y es la dimensión de la cultura que expresa la visión del mundo, las tradiciones, las experiencias de vida, la simbología y los ideales de un pueblo, es una dimensión que también entra a interactuar con la economía y que debe ser tomada en cuenta por esta, de manera particular porque parte fundamental de la riqueza cultural de los pueblos son sus sistemas de moralidad y cómo es posible esa relación entre ética y economía, la cual si separamos tajantemente economía de cultura, no sería entonces posible establecer la existencia de sistemas de moralidad como parte de la cultura de cualquier pueblo.

En segundo lugar, también fue tímidamente mencionada, la relación que la dimensión económica y de las relacio-

nes laborales tiene con la Constitución Política. Pienso que todos nosotros quedamos realmente encantados con la ponencia del doctor Burgos donde justamente nos señala que no es posible en este momento hablar de un modelo económico, hablar de un cambio de paradigma económico, hablar de unas nuevas formas de relación laboral, sino tenemos como escenario, como contexto lo que la Constitución Política del 91 nos dice.

Me parece que fue muy bello lo señalado, el importante papel que la Constitución le da al trabajo, el reconocimiento que hace del trabajo no sólo como un instrumento económico, que es como -siento decirlo- la economía lo ve, sino como un medio de dignificación de la naturaleza humana, como una manera que tenemos los seres humanos de participar en proyectos colectivos y en la construcción de la nación; el problema del trabajo y consecuentemente el problema del desempleo son problemas que tienen una dimensión moral y ética fundamental en la reflexión de las relaciones entre economía y ética; es pues necesario reforzar esa relación y esa referencia a la Constitución Política al hablar de los problemas de la economía y de las relaciones laborales.

Quisiera señalar también que el tema fundamental de este seminario es la concertación: no es estrictamente un tema moral y correspondería a una reflexión ética sobre la economía, sobre el trabajo y sobre las relaciones laborales, relieves esa dimensión moral que tienen los procesos de concertación.

En particular quiero destacar alguna observación de que el problema de la concertación no es simplemente un problema entre empresarios, trabajadores y el Estado. Pienso que esa ha sido la posición tradicional de nuestro país y pre-

cisamente por eso han sido concertaciones débiles, concertaciones precarias, porque no ha estado presente la sociedad civil en ellas, los ciudadanos o las personas morales porque ambos, como ciudadanos o como sujetos morales tenemos palabras que decir frente a los procesos de concertación y no se si por voluntad del Estado, por voluntad de los trabajadores o de los empresarios se ha querido hacer de la concertación laboral un asunto privativo de esos tres sectores, cuando estos hechos afectan, los intereses de la sociedad civil, tanto en la dimensión política de la ciudadanía, como en la dimensión moral de la persona humana.

Además señalo que es cierto que el Pacto Social es un hecho inédito, que señala un cambio en nuestras costumbres sociales y en nuestra costumbres políticas, pero pienso que no se ha resaltado suficientemente el hecho de que el Pacto Social debiera tener dos apoyos de los que carece y de ahí en gran medida las dificultades y algunas críticas y observaciones que se hicieron.

El Pacto Social debe reposar, por una parte, sobre unos principios políticos, debe reposar sobre una identidad nacional, debe reposar sobre un contrato social que entre nosotros es todavía muy débil y que está expresado en nuestra Constitución cuyo desarrollo apenas iniciamos; en segundo lugar el Pacto Social debe reposar sobre un consenso moral, sobre un consenso mínimo ético, totalmente ausente en nuestro país; podríamos decir de esa manera que el Pacto Social entre nosotros apareció sin cimientos, no tiene basamento porque no hay entre nosotros la fundamentación política y la fundamentación ética que lo posibilitaría; eso no quiere decir que haya que echar atrás el pacto social, lo que hay que hacer es de carrera, como se hace con las construcciones

mal hechas, proceder a reforzar sus cimientos y a construir ese pacto político y ese acuerdo ético mínimo que son en última instancia los que lo van a dotar de fortaleza y de eficacia.

Frente al Pacto Social hay confluencia de intereses, algunos comunes y otros encontrados, por eso sus dificultades; porque cuando hablamos de un acuerdo ético mínimo, no hablamos de intereses, la ética no se ocupa de los intereses, la ética se ocupa de valores, se ocupa de ideales y no hemos construido esos ideales como nación, esos valores que deben regir la práctica social colectiva, el destino colectivo de este país.

También el Pacto Social habla de metas: las metas son propiamente objetivos sociales, objetivos políticos y económicos; pero la ética y la moral no hablan de metas, hablan de fines y aún no nos hemos puesto de acuerdo sobre nuestros fines: los fines señalan fundamentalmente hacia el futuro, pienso que ese es un punto muy enriquecedor y que es muy importante desde la perspectiva de la ética y de la moral. Nosotros pensamos tradicionalmente que la moral está atrás y cuando hablamos de valores volteamos la cabeza como para ver cuáles eran los valores de nuestros padres, de la antioqueñidad, etcétera, pero los valores estrictamente y la moral son un asunto de futuro, son un asunto de qué queremos nosotros hacer con nuestra existencia, con nuestros colectivos, qué queremos construir en nuestra comunidad, hacia qué fines tiende la nación, la empresa, etcétera y nosotros no hemos tenido nunca ni en economía, ni en política y mucho menos en ética, esa visión de futuro que es necesario recuperar.

En el Pacto Social intervienen sectores; en la dimensión

ética y moral no hay sectores, no hay sino hombres y mujeres de buena voluntad, participamos todos los seres humanos en pie de igualdad que nos diferenciamos o simplemente nos podemos denominar ciudadanos o personas morales.

Quisiera llamar la atención sobre la necesidad que hay de entender que el Pacto Social no es un hecho ético-moral, es un hecho social; podría ser un hecho político, pero sí requiere de una fundamentación ético-moral que le dé consistencia y eficacia.

Por último se ha señalado la importancia del recurso humano. Es cierto que los seres humanos somos fines, somos valiosos por nosotros mismos, no simplemente como mano de obra barata, no simplemente como instrumento para lograr producción, por esto la importancia de la educación.

Pero yo quisiera señalar que desde el punto de vista que estoy tratando de presentar, las propuestas sobre la educación fueron insuficientes o tímidas. Se enfatizó mucho la educación para el razonamiento abstracto, el pensamiento sistémico, para las habilidades y las destrezas, para las lenguas, etcétera; pero apenas se mencionó que el proceso educativo verdadero es un proceso de formación y que tal vez nuestra carencia mayor es que adolecemos de una verdadera formación como ciudadanos, no nos sentimos comprometidos con nuestro país, por eso no participamos y por eso no tenemos metas y objetivos comunes. En segundo lugar la importancia de la educación en cuanto formación ética y moral que nos permita compartir valores, visiones del mundo, ideales y objetivos que son en última instancia los que van a determinar los fines de las comunidades y de los colectivos.

En este contexto, la ética nos va a proponer entonces,

maneras de descubrir esa dimensión moral que es propia de los fenómenos económicos, laborales y del trabajo.

Si queremos un paradigma o un modelo económico, empresarial que sea moral debe sustentarse sobre lo que la ética considera los dos principios de la moral: el principio del autodesarrollo y de la autonomía; toda acción, toda empresa, todo colectivo que quiera ser moral debe buscar el autodesarrollo de sus miembros, es decir su humanización y debe buscar su autonomía, es decir reconocer su capacidad de dictarse las normas que rigen su convivencia. Esta dimensión de humanización y de democratización es una exigencia moral a todas las empresas, grupos o colectivos.

Los sistemas de moralidad responden a necesidades vitales para la sobrevivencia de los grupos y de los colectivos: si una empresa quiere sobrevivir, quiere desarrollarse, quiere lograr sus fines, tiene que resolver sus conflictos en equidad y de manera armoniosa y tiene que suscitar solidaridad y esas son las dos tareas fundamentales de los sistemas morales; en todos los tiempos los sistemas de moralidad han querido a través del discurso de la justicia resolver los conflictos pacíficamente, armoniosamente y, a través del discurso de la solidaridad, buscar el compromiso de todos los miembros de ese colectivo en los fines que no son los suyos particulares.

La ética nos dice que las relaciones morales en cualquier interacción o de cualquier práctica social, son relaciones simétricas, es decir relaciones que se dan entre iguales. Una empresa donde hay exclusión, jerarquización o autoritarismo fuerte y marcado, es una empresa donde la convivencia, la concertación, las prácticas morales, son casi imposibles. La simetría entonces es una señal, un signo de

que en esa empresa hay criterios y dimensiones morales. La segunda señal sería la reciprocidad, donde las demandas se corresponden con prácticas, es decir, donde los deberes y los derechos son recíprocos. Y la tercera señal es que las relaciones son razonables, se puede argumentar, criticar, discutir, poner en cuestión y todo busca una resolución mediante el diálogo.

Finalmente los problemas de globalización son problemas que tienen una grave coyuntura o significación moral: la ética contemporánea señala que los principales problemas morales de la humanidad son tres, que son comunes a todos los países: el primero es el problema ecológico, el agotamiento de los recursos naturales, el segundo es el problema de la violencia armada y el tercero es el problema de la pobreza; esos tres problemas, son también problemas fundamentales en nuestro país y en la causación y solución de estos problemas tiene mucho que decir la economía, la empresa.

Estos problemas, que son universales, no pueden ser resueltos por un solo país, de la misma manera que el mercado se globalizó, que la economía se internacionalizó, las consecuencias son también universales y son problemas que en el fondo no pueden ser resueltos sino con mecanismos morales, porque son problemas no de medios sino de fines, son problemas de los ideales de la existencia del hombre moderno, donde el consumismo, la producción, el vivir con ciertos parámetros excesivos han llevado entonces a estos problemas. La importancia de qué modelo económico vamos a buscar, de cómo vamos a transformar nuestras relaciones de producción, van a estar grandemente marcados por la voluntad, no solamente de los tres sectores

involucrados en los problemas de la empresa, sino de toda la sociedad civil, de la ciudadanía, de las personas morales en la manera cómo nosotros enfrentemos la resolución de estos tres grandes problemas.

Clausura

Orlando Obregón Sabogal
Ministro de Trabajo
y Seguridad Social

Amigos de la Mesa Directiva, representantes de OIT, sector empresarial, trabajadores, Escuela Nacional Sindical, Oficina Regional del Trabajo, compañeros del ministerio, delegado del Señor Gobernador, amigos y amigas de las organizaciones sindicales y sociales, amigas y amigos de organizaciones empresariales. Me complace de manera muy especial clausurar el Primer Seminario sobre el tema de la Nueva Cultura de las Relaciones Laborales, organizado en el día de hoy aquí en Medellín y cuyos resultados estoy seguro se van a constituir en un extraordinario aporte a las reflexiones que a nivel nacional venimos haciendo en el Ministerio del Trabajo, lo mismo que los empresarios, los sindicalistas, diversos centros educativos y sectores de la sociedad civil, sobre la ética y la nueva cultura de las relaciones laborales.

Dentro del Plan de Acción para 1996 previsto por el Comité Nacional de Seguimiento y Evaluación del Proyecto Nueva Cultura de las Relaciones Laborales, se tiene previsto realizar otros seminarios similares al presente en Cali, Bucaramanga, Barranquilla y Pereira durante los meses de junio y julio. Paralelamente se está elaborando un diagnóstico de las experiencias de formación sobre la concertación y

la nueva cultura de las relaciones laborales, que se aspira esté terminado para finales del mes de julio del presente año. También se está analizando la posibilidad de realizar algunas actividades con varios centros educativos, entre ellos la Universidad de Antioquia, EAFIT y la Escuela Nacional Sindical relativas a promover la cultura de la concertación y de la solución pacífica de los conflictos. Se tiene también proyectado realizar en el mes de agosto un seminario nacional con presencia de expertos en relaciones laborales de España, Italia, Japón, México y Chile.

Dentro de este plan de acción, capítulo especial tiene el programa de televisión "Chóquelas" que se emite todos los domingos a las nueve de la noche por la cadena Señal Colombia y que ya completó 16 programas y cuyo propósito fundamental es la promoción del diálogo y la concertación como el mejor camino no sólo para la solución de los conflictos, sino también para el fortalecimiento de las empresas y de los sindicatos como instituciones importantes de la democracia. Este programa de impulso a la ética y a la nueva cultura de las relaciones laborales, es el desarrollo del acuerdo tripartito firmado entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores el 23 de mayo del año pasado, dentro de los compromisos del Pacto Social y con esa misma perspectiva se van a iniciar los programas sobre formación en economía y relaciones laborales para sindicalistas y con la colaboración del SENA.

Es también bajo el criterio de que el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social es la casa común de los empleadores, de los sindicalistas, de los servidores públicos, de las organizaciones sociales, de las ONGs y de los demás sectores de la sociedad civil que se han venido estimulando, la polí-

tica y el diálogo social cuyo objetivo primordial es el de procurar espacios de reflexión y participación ciudadana, en la búsqueda de solución a los problemas sociales, económicos y políticos que vive nuestro país.

Queremos desde el Ministerio del Trabajo hacer del diálogo, de la concertación y del Pacto Social, no sólo una política del Ministro del Trabajo, no sólo una política del gobierno del Presidente Samper, sino que lo que más queremos y esperamos es que se convierta en una política permanente, en una política de Estado, tal como lo manda la Nueva Constitución Nacional; en este sentido es muy valioso el aporte que se ha venido haciendo aquí en Antioquia, cuando por solicitud de la Escuela Nacional Sindical y del sector laboral, el señor Gobernador del Departamento, Doctor Alvaro Uribe Vélez creó desde el año pasado la Comisión de Concertación Laboral, con un criterio tripartito y en desarrollo del artículo 56 de la Constitución Política Nacional. Igualmente viene siendo un aporte importante al desarrollo de una nueva cultura de las relaciones laborales, los programas pedagógicos de solución pacífica de los conflictos que tanto la Gobernación como la Universidad de Antioquia han venido desarrollando.

Por eso desde el momento en que me posesioné como Ministro del Trabajo y Seguridad Social el pasado 10 de enero, señalé como prioridad de mi gestión el de trabajar porque la ley que desarrolla el artículo 56 de la Constitución Política Nacional, relativa al derecho de huelga y a la concertación, se sancionara y empezara a funcionar lo más pronto posible. Hoy podemos decir que ese tema se ha venido cumpliendo desde el 30 de abril, cuando se sancionó la ley por mandato del señor Presidente de la República y cuan-

do desde la misma fecha ha comenzado a operar la Comisión Permanente de Concertación Laboral, con participación de los gremios económicos más representativos del país, las tres centrales obreras, la Confederación de Pensionados y el gobierno nacional a través de los Ministros de Hacienda, Desarrollo, Agricultura, Trabajo y el Departamento de Planeación Nacional.

Una vez la Comisión adopte su propio reglamento de trabajo y configure su Secretaría Técnica, tal como lo señala la ley, el paso siguiente será la creación de las Comisiones de Concertación en cada uno de los departamentos; pero en Antioquia dicha Comisión no solamente ya ha sido creada, sino que su propio reglamento ha sido herramienta fundamental y que nos ha servido como punto de referencia para el funcionamiento de la Comisión Nacional y su existencia nos está demostrando que ese esfuerzo conjunto y tripartito en las regiones es un factor decisivo para contribuir de manera mucho más eficaz en la solución pacífica de los conflictos, para el desarrollo de una pedagogía de la tolerancia y la concertación y hacer realidad el verdadero Estado Social de Derecho, como base fundamental de la democracia.

Para nosotros la ética, el diálogo y la concertación se basan en el reconocimiento de la diferencia, del respeto y la comprensión de la postura del otro, de la confianza recíproca y de convencimiento que en la búsqueda del acuerdo cada parte debe saber que así como debe defender con argumentos y razones sus posturas e intereses, también debe convencerse que todo acuerdo es de conveniencia y beneficio recíprocos, por lo que debe también ceder y evitar caer en posiciones intransigentes, radicales o de verdades absolu-

tas. Dialogar y concertar en el mundo del trabajo presupone tener gremios empresariales y sindicatos de trabajadores eficaces y con una gran capacidad de movilización y de iniciativas en el espacio de la negociación, pero también servidores públicos con una clara conciencia de su papel mediador, de su función al servicio de la sociedad y con una gran transparencia en sus diarias labores.

Toda esa política del diálogo y la concertación en las condiciones particulares de Colombia, está ligada al desarrollo de una cultura para la paz; es en esa perspectiva que he respaldado la iniciativa de trabajar por un gran pacto por la vida que varios sectores de la sociedad civil y de la iglesia han planteado para la región de Urabá. Todos los colombianos y colombianas tenemos la obligación de trabajar para que cesen las masacres, los asesinatos y los crueles niveles de violencia que se viven en esa región del país, para que los actores de la guerra respeten las normas del Derecho Internacional Humanitario y para que los espacios de concertación que se han venido dando entre los empresarios y trabajadores del sector bananero, se afiancen y sirvan de ejemplo a otros sectores de la sociedad civil.

En ese mismo sentido va mi compromiso de respaldo a las iniciativas del Gobernador de Antioquia, de los alcaldes de Urabá, del nordeste antioqueño, lo mismo que con la Comisión Facilitadora de Antioquia y la Comisión de Conciliación Nacional de que todos los actores de la guerra, - vale decir fuerzas armadas, guerrilla, paramilitares- respeten las normas del Derecho Internacional Humanitario a fin de que la población civil no siga siendo víctima de una violencia irracional y sin ninguna perspectiva en Colombia. Convencido sobre todo de que la paz es un problema de

cultura y no simplemente un acto de dejación de armas o de terminación de los enfrentamientos armados, me he comprometido también con la Red Nacional de Iniciativas por la Paz y Contra la Guerra, a ser uno de los impulsores del proyecto de ley que desarrolla el artículo 22 de la Constitución Política Nacional que reza: “la paz es un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento”.

En el desarrollo de una nueva cultura de las relaciones laborales no partimos de cero, tenemos diversas experiencias de concertación y gremial, local, regional y nacional entre ellas las del Pacto Social. Existe también un marco legal como es la existencia de la Constitución Política Nacional, cuya elaboración y promulgación es el resultado de un verdadero pacto político y social de paz. En ese mismo sentido está la legislación internacional que desde 1919 de manera tripartita, mediante actos de concertación entre gobierno, empleadores y trabajadores ha ido adoptando la Organización Internacional del Trabajo -OIT; uno de estos convenios, el relativo al fomento de la negociación colectiva en el sector público, ya fue concertado como proyecto de ley en una de las comisiones del Pacto Social y a partir del 20 de julio lo presentaré al Congreso de la República. Tenemos también las miles de experiencias que en materia de concertación se han venido dando en cada una de las empresas, mediante la negociación colectiva, muchas de las cuales poco a poco han ido afianzando una verdadera cultura del entendimiento, de evitar el conflicto a través del diálogo y de esfuerzos comunes para bien de la empresa, de su productividad, de los trabajadores y de la sociedad.

Lo importante ahora es cómo nos afianzaremos en esa cultura, no sólo para abordar la búsqueda de soluciones a

temas como el desempleo, sino también a los nuevos desafíos de las empresas que están muy ligados al mejoramiento de los niveles de productividad, de competitividad, de eficiencia y de desarrollo de una ética empresarial en todo lo referente a la relación con los trabajadores, los competidores, los consumidores y con la sociedad en su conjunto. No tenemos fórmulas preestablecidas para mejorar la productividad y competitividad de las empresas en un mundo donde la globalización de la economía es cada vez mayor.

Es indudable que el Gobierno Nacional tiene que ayudar más, estar más atento al porvenir de muchas empresas, reformular muchas políticas en materia fiscal, aduanera, crediticia, en todo lo relacionado con la ciencia y la tecnología, en formación empresarial; pero todo ello será ineficaz, si por el lado empresarial y sindical no se hace una profunda reflexión de que el futuro de ambos está estrechamente ligado al desarrollo de una nueva cultura de las relaciones laborales, la cual incluso como ya pasa en muchos países del mundo, puede incluir formas de participación accionaria de los trabajadores y de cogestión en la conducción de las empresas.

Creo que en el umbral del siglo XXI la sociedad colombiana en su conjunto, tiene la responsabilidad de reflexionar y de proyectar políticas e iniciativas para que podamos superar males como el hambre y la violencia, que son una verdadera vergüenza y ofensa para la dignidad de los seres humanos. Ese propósito democrático no lo vamos a lograr polarizando mucho más los actuales conflictos sociales o políticos y menos concentrando mucho más la riqueza en pocas manos o no aceptando los caminos institucionales contemplados en nuestra Carta Constitucional como forma de

solucionarlos. Por eso como Ministro de Trabajo y Seguridad Social, conjuntamente con muchos alcaldes y dirigentes de las organizaciones sociales, hemos planteado la necesidad de un gran acuerdo nacional para superar la actual crisis política, con bienestar social, democracia, paz y soberanía.

Al clausurar este Primer Seminario sobre la Nueva Cultura de las Relaciones Laborales, es mi propósito dejar durante mi gestión como Ministro de Trabajo y Seguridad Social, todas las condiciones que permitan hacer de la ética y la nueva cultura de las relaciones laborales, un referente permanente de todos los actores sociales, pero también una filosofía de la vida, del quehacer diario del servidor público, del empleador y del trabajador en la búsqueda del entendimiento para la solución pacífica de los conflictos, con base en hacer conciencia de que las diferencias las podemos resolver dialogando, sin tener que matarnos y a una cultura que nos coloque a todos y todas en nuestra condición de ciudadanos y ciudadanas y fundamentalmente, que reconozca la obligación que tenemos de contribuir, antes de que termine el siglo XX, en hacer un pacto por la vida para que los niños sientan que los mayores fuimos lo suficientemente responsables al dejarles un país donde se puede convivir de manera civilizada y sin tanta miseria.