

El futuro del trabajo en Colombia: realidades y desafíos

Informe nacional de coyuntura laboral y sindical 2018

*Carmen Lucía Tangarife y Daniel Hawkins
(Coordinadores)*



ensayos laborales 32

EDICIONES
ens ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL

Ensayos laborales/treinta y dos

***El futuro del trabajo en
Colombia: realidades y desafíos***

Informe de Coyuntura Laboral y Sindical 2018

**Carmen Lucía Tangarife López y
Daniel James Hawkins
(Coordinadores)**

Aportes temáticos de:

Carmen Lucía Tangarife López y
Daniel James Hawkins
Héctor Vásquez Fernández
Ana Teresa Vélez Orrego
Erick Alberto Orgulloso



Medellín, junio de 2019

Primera edición: junio de 2019
© Escuela Nacional Sindical
Apartado Aéreo 12175,
Medellín, Colombia

Carmen Lucía Tangarife
y Dan Hawkins
Coordinadores

Fotografía de portada:
“El *Stormtooper*”, Enrique Ordóñez Guadarrama, México, 2018

Para esta publicación la Escuela Nacional Sindical contó con el apoyo de

Se puede reproducir total o parcialmente por cualquier medio,
previo permiso de los editores.

CONTENIDO

Introducción	5
¿El futuro del trabajo o el trabajo del futuro?: una reflexión sobre el impacto de los cambios tecnológicos en Colombia	7
Vientos de cambios soplan tormentosamente.	7
Colombia: la reprimarización y la economía de subsistencia	11
Una estructura empresarial donde se consiente a los gigantes a costa de los pequeños	16
La institucionalización de las relaciones laborales en Colombia: un sindicalismo fragmentado, un Estado capturado y un empresario envalentonado.	19
Sindicalismo, negociación colectiva, diálogo social y ciudadanía en los lugares de trabajo	25
Los temas y contenidos de la negociación colectiva y los cambios en el mundo del trabajo.	27
Futuro sin presente: las paradojas del futuro del trabajo para las mujeres	31
Trabajos feminizados y brechas entre hombres y mujeres	32
Seguridad social de las trabajadoras	35
Las mujeres en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022	36
Reflexiones y consideraciones	37

El futuro del trabajo: oportunidad o amenaza para la juventud	39
Dónde y bajo qué condiciones trabajan las y los jóvenes en Colombia	40
Seguridad social, contratación y salarios	43
Jóvenes rurales	43
Jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni se encuentran buscando trabajo (ninis)	44
El futuro del trabajo para los jóvenes	45
Percepciones de la juventud sobre el futuro del trabajo	47
Reflexiones y consideraciones	50
El Plan Nacional de Desarrollo y el futuro del trabajo: más precariedad y menos derechos	53
Referencias	61

INTRODUCCIÓN

Como cada año, con motivo de la conmemoración del Primero de Mayo, la ENS publica su informe anual de coyuntura laboral y sindical 2018: *El futuro del trabajo en Colombia: realidades y desafíos*.

Luego de casi tres décadas de apertura e integración económica, los vaivenes de la economía global ahora se sienten fuertemente en nuestro territorio. Y es así como los crecientes cambios asociados a nuevos desarrollos tecnológicos en el mundo (la robotización-automatización, la digitalización, la inteligencia artificial, entre otros) nos obligan a pensar en sus posibles impactos y desafíos para la ciudadanía y el Estado. El Banco Mundial, en su más reciente informe sobre el futuro del trabajo (The World Bank, 2019), insiste en que los gobiernos y los trabajadores deben ajustarse a los requerimientos de la nueva economía impulsados por la tecnología y el conocimiento. Por el contrario, la Organización Internacional del Trabajo, en su informe de este año (OIT, 2019), indica que, sin un renovado contrato social, basado en una regulación en beneficio de la humanidad, la implementación de las nuevas tecnologías puede generar grandes rupturas políticas e impactos nocivos para las y los trabajadores.

Esta organización hace énfasis en tres dimensiones: *i)* invertir en las capacidades de las personas; *ii)* invertir en trabajo decente y sostenible, y *iii)* invertir en las instituciones del trabajo, para lo cual se requiere revitalizar el contrato social y le asegure

a los trabajadores una participación justa en el progreso económico, el respeto a sus derechos y la protección de los riesgos a los que se exponen a cambio de su constante contribución a la economía. Propone así, un programa para el futuro del trabajo centrado en las personas, que fortalezca el contrato social, situando a los hombres, las mujeres y al trabajo que realizan en el centro de las políticas económicas y sociales y en la práctica empresarial.

En este informe no solo se evidencia la realidad económica, laboral y sindical del país a través de las principales cifras, sino que ubica en el debate público la discusión sobre el futuro del trabajo y los impactos y retos que puedan tener las nuevas transformaciones en Colombia; país en donde el enfoque de las políticas económicas está dirigido al sector extractivo y financiero, que no genera empleo ni contribuye a la igualdad en la distribución del ingreso, además de causar enormes daños ambientales y socio-culturales; donde persiste un déficit de trabajo decente que se fundamenta en altas tasas de desempleo y afecta, en mayor medida, a las mujeres y a los jóvenes; país que pone como eje principal de la generación de empleo el cuentapropismo, con altos niveles de informalidad laboral (desprotección), persistentes prácticas de tercerización laboral ilegal, aumento de trabajadores/as sin remuneración, con una tasa sindical baja que no muestra avances, con un estancamiento de la negociación colectiva de baja cobertura en el sector privado, con continuas prácticas de discriminación sindical y con una institucionalidad laboral con poca eficacia y voluntad para proteger los derechos laborales.

¿EL FUTURO DEL TRABAJO O EL TRABAJO DEL FUTURO?: UNA REFLEXIÓN SOBRE EL IMPACTO DE LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS EN COLOMBIA

Vientos de cambios soplan tormentosamente

Por cuenta de la revolución tecnológica (la digitalización, la automatización-robotización y la inteligencia artificial) muchos expertos han predicado que el mundo de mañana traerá tantas transformaciones como las experimentadas para las sociedades europeas luego de la invención de la imprenta, creada por Johannes Gutenberg, en Mainz, Alemania, en 1439. Aseguran que estos cambios serán de tipo económico, político y socio-cultural. Como nuestro tema es el mundo del trabajo, hacemos una reflexión sobre las posibles transformaciones relacionadas con la revolución tecnológica contemporánea, analizando algunas de las diversas predicciones hechas por entidades multilaterales importantes, y mirando hasta qué punto pueden tener veracidad para el contexto específico de Colombia. Como el desarrollo de la economía política está tan desnivelado en términos sociogeográficos, es importante reflexionar sobre cómo las abstracciones a nivel global o desde otros espacios aciertan o mienten para casos concretos. Así, este breve texto analiza lo que se puede esperar sobre el futuro de trabajo en Colombia, teniendo en cuenta su estructura productiva y la regulación e institucionalización de las relaciones laborales en este país.

¿Es verdad que la ola tecnológica arrasará con los empleos de millones de trabajadores del mundo? Esta es la suposición en las mentes de muchas personas que se ha expresado en los

últimos años a través de declaraciones hiperbólicas, difundidas a través de muchos noticieros (Flórez, 2 de septiembre de 2018 y Della Coletta, 30 de noviembre de 2017) y de aquellos voceros empresariales que buscan, por un lado, vender más fomentando el miedo, y por otro, naturalizar el poder de las nuevas tecnologías y, de manera más implícita, contener los reclamos de trabajadores y trabajadoras que piden más protección del Estado frente a la creciente precarización e inestabilidad del trabajo.

Estos debates relacionados con los impactos de los cambios tecnológicos en el trabajo no son novedosos. Al contrario, desde comienzos de la democracia en Grecia, pasando por el surgimiento del capitalismo industrial, hasta la expansión del modelo hegemónico de la economía política neoliberal, muchos pensadores y eruditos han reflexionado sobre el significado del trabajo en la sociedad y cómo se afecta la relación entre modelos económicos, innovaciones tecnológicas y el trabajo cotidiano¹.

Quizá, frente al marcado sensacionalismo de hoy sobre la destrucción inminente de millones de empleos, la robotización del trabajo del mañana y el dominio de nuevas formas de producción-distribución-comercialización (o provisión) de bienes y servicios, asociadas a lo que algunos han llamado la economía colaborativa o modelos poscapitalistas (Rifkin, 2015 y Subirats, 2019), lo más relevante sobre las estimaciones cuantitativas con respecto a los impactos es que, al menos inicialmente, habrá más transformaciones en las tareas del trabajo que eliminación de puestos. En otras palabras, más que la erradicación completa de empleos, el gran cambio en el mundo del trabajo, en el corto plazo, obrará sobre el desarrollo de nuevos procesos productivos y actividades económicas, con mayor interacción entre humanos y máquinas y sistemas de software.

Esta afirmación está respaldada por los recientes informes de entidades multilaterales sobre los impactos y retos del futu-

1. Algunas de estas reflexiones se encuentran en el maravilloso texto Bellamy (2017). También se puede consultar Rifkin (1997).

ro del trabajo (Foro Económico Mundial, 2018, Banco Mundial, 2019 y OIT, 2019). Además, aunque los impactos laborales se diferenciarían de acuerdo a cada región, país y sector económico, en muchas instancias las proyecciones de empleos perdidos serán más que compensados por la generación de nuevas tareas productivas y ocupaciones/profesiones. Por ejemplo, solo con la implementación de lo acordado en el Programa de París sobre el Clima, se proyecta que los empleos perdidos a nivel global serán de seis millones, mientras que los generados alcanzarán aproximadamente 24. En otras palabras, el camino hacia un mundo más sostenible en lo ambiental no solo traerá bienestar sino también más trabajo.

A grandes rasgos, no hay consenso sobre las predicciones cuantitativas de impactos sobre los puestos de trabajo en el futuro cercano. Como afirma Figueroa (2019), de la Federación Internacional de Trabajadores de Transporte (ITF), muchas de las recientes estimaciones se basan en modelos econométricos que siguieron el método utilizado en el informe de Carl Benedikt Frey y Michael A. Osborne, publicado en 2013, sobre los efectos de la automatización en el trabajo (Figueroa, 2019). Ese año se sostuvo que la nueva tecnología podría suplantar hasta el 47 % de los puestos de trabajo. En estudios posteriores, las estimaciones variaron de manera notable. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en 2016, estimó que en promedio el 9,0 % de los puestos de trabajo estaría en riesgo de desaparecer por la automatización en países miembros, mientras otro estudio de Chang y Phu, del mismo año, analizando países de ASEAN-5,² arrojó que el 56 % de los puestos de trabajo estarían dentro del riesgo de automatizarse en los siguientes veinte años. En 2016, el Banco Mundial afirmó que hasta dos tercios de los puestos de trabajo en países desarrollados enfrentarían el riesgo de ser suplantados por la automatización (OIT, 2019). Más reciente,

2. Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN por sus siglas en inglés) creada por Tailandia, Indonesia, Malasia, Singapur y Filipinas.

en 2018, los hallazgos del informe del FEM (FEM, 2018), basado en su Encuesta de Empleadores, indican que muchas de las empresas más grandes del mundo van a apostar fuertemente por el uso del *Big Data*, la inteligencia artificial y la tecnología de nube. Por cierto, el 85 % de los empresarios encuestados dice que, para el año 2022, se habrán adoptado analíticas de *Big Data Entity*, y el 50 % esperan que la automatización genere alguna reducción en sus plantas de trabajadores (FEM, 2018).

Tanta disparidad en las estimaciones no solo refleja los distintos entornos sociogeográficos de las regiones estudiadas, sino que tiene que ver con unos supuestos que los autores asumen y la manera en que sus modelos priorizan algunas variables por encima de otras (Figuerola, 2019, pp. 51-52). Además, como suele suceder con muchos modelos econométricos, la difusión y la implementación de nuevas tecnologías se asumen como una tendencia natural, así: paso uno, se inventa; paso dos, se transfiere; paso tres: se implementa; de esta forma se subestima la importancia de las relaciones de fuerza entre los actores que participan en la configuración de los sistemas de relaciones de trabajo en cada país y/o cada jurisdicción política-territorial, generalmente, en general, el Estado, los empresarios y el movimiento sindical (De la Garza, 2018). Tales afirmaciones se pueden calificar como ejemplos de un determinismo tecnológico, donde se ignora por completo que las actividades económicas dependen de las relaciones sociales y, sobre todo, de las negociaciones y tensiones entre la clase política, la empresarial y los trabajadores en el desarrollo de la economía a distintos niveles geográficos.

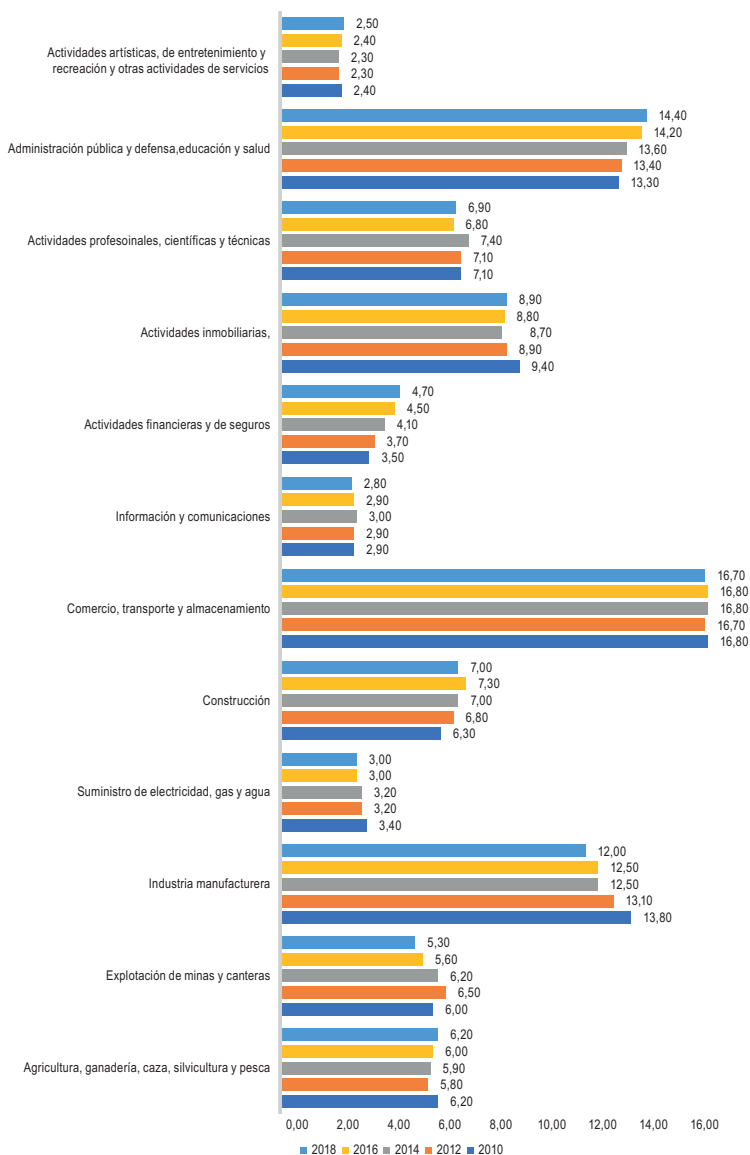
Para analizar el panorama del futuro del trabajo en Colombia es importante tener en cuenta las particularidades del país en términos de: *i)* su estructura productiva; *ii)* la estructura empresarial; *iii)* la composición de su mercado laboral y *iv)* las tendencias en la regulación de las relaciones laborales (en otras palabras, examinar el Estado en acción en materia laboral).

Colombia: la reprimarización y la economía de subsistencia

Colombia, casi tres décadas después de su fracasada apertura económica, es ahora uno de los países suramericanos más integrado al mercado global, con 13 acuerdos comerciales ratificados con 58 países y, a nivel regional, solo está por detrás de México y Chile en términos del número de tratados de libre comercio (TLC) vigentes. Pero, el impulso de globalizar la economía colombiana, política económica prioritaria durante los últimos cuatro gobiernos, no ha logrado una dinamización productiva en el país. Los esfuerzos de los gobiernos de Álvaro Uribe Vélez (2002-2010) y Juan Manuel Santos (2010-2018) para fomentar la inversión extranjera directa (IED) y negociar y firmar TLC y acuerdos bilaterales comerciales y de inversión no promovieron un reajuste económico hacia la integración de cadenas de suministro en industrias y servicios de valor agregado; al contrario, durante todo el presente siglo, la inversión extranjera directa se ha concentrado en el petróleo y la minería, y las exportaciones siguieron la misma tendencia, con el petróleo y el carbón como los dos productos que mayor dinámica muestran en este renglón económico.

Sin embargo, aún con su fuerte concentración en términos de IED y exportaciones, el sector minero-petrolero del país no está contribuyendo tanto como se esperaba en términos de su participación en el Producto Interno Bruto (PIB). Por cierto, como se ilustra en el Gráfico 1, para los cinco años analizados, el sector contribuyó solo con el 5,9 % del PIB en promedio, si se compara con el 12,8 % con que, en promedio, lo hizo la industria manufacturera. Sin dejar de lado las importantes falencias del PIB para medir el bienestar de una sociedad, también es notorio que el giro hacia la priorización de políticas económicas que benefician, sesgadamente, la inversión en actividades extractivas, no ha ampliado significativamente su contribución al crecimiento de la economía colombiana.

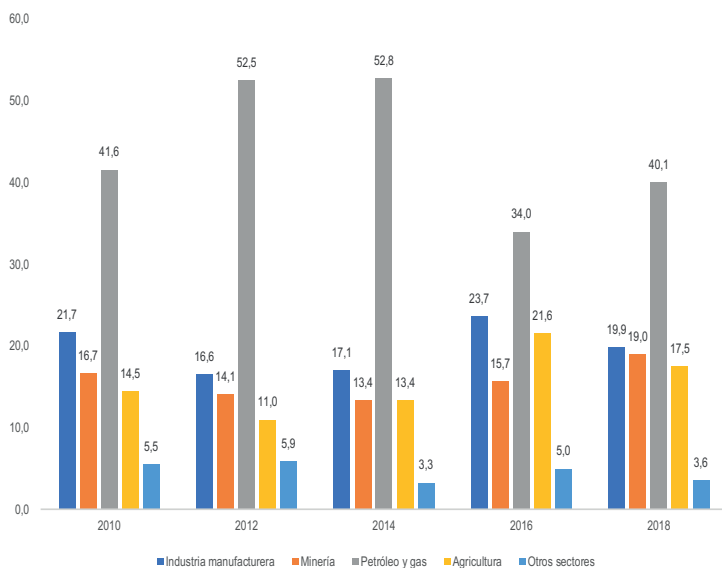
Gráfico 1. Participación porcentual por ramas de actividad económica en el PIB colombiano, 2010-2018



Fuente: elaboración propia con información del DANE. Cuentas Nacionales.

Si miramos la composición de las exportaciones colombianas, la importancia del sector extractivista (minería y petróleo) se vuelve irremplazable ya que, como puede verse en el Gráfico 2, para el período de análisis el petróleo y la minería juntos concentraron el 59,9 % en promedio de todas las exportaciones, incluso con la notable caída de la participación del petróleo en el año 2016, cuando alcanzó el 34 % de todas las exportaciones, luego de haber estado, en 2014, en más del 52 %. Mientras que el petróleo y el carbón se consolidaron como los dos productos líderes en las exportaciones colombianas en el siglo XXI, los productos industriales y agrícolas se pelearon el tercer puesto, con el manufacturero contribuyendo con el 19,8 % en promedio de todas las exportaciones para estos años; mientras el agrícola lo hizo con el 15,6 %.

Gráfico 2. Participación porcentual por sectores en las exportaciones colombianas, 2010-2018.

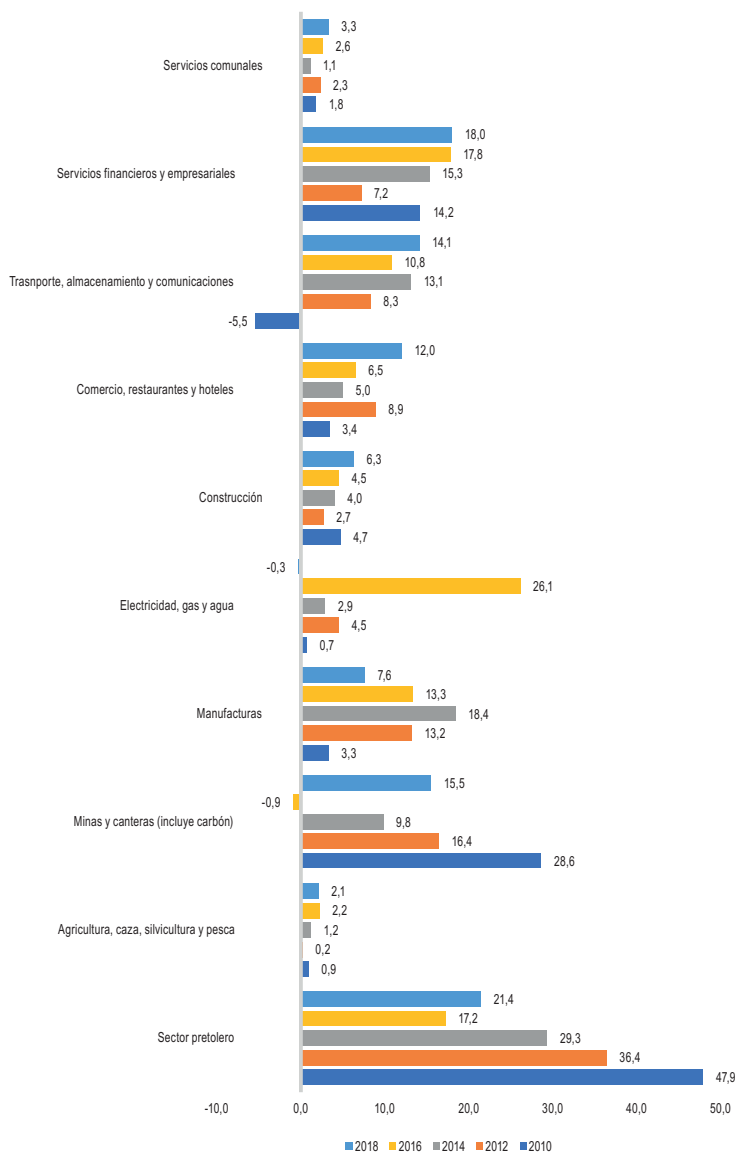


Fuente: elaboración propia con información del DANE. Comercio Internacional

Si se analiza la participación sectorial de la IED en Colombia, eje estratégico de la economía política en este siglo, nuevamente puede verse la fuerte concentración de inversiones hacia las actividades extractivas de minerales, aun teniendo en cuenta la significativa disminución de la actividad petrolera, carbonífera y de oro durante los años 2014 y 2016, debida al desplome de los precios internacionales. Incluso, para 2016, la IED en la minería fue negativa (-0,9 %) y para la actividad petrolera llegó a su menor monto desde principios del siglo, con tan solo el 17,2 % de toda la IED. No obstante, como promedio de su participación en la totalidad de la IED para estos cinco años, el sector petróleo y la minería concentraron el 44,3 %, mientras que los rubros de la industria manufacturera solo alcanzaron el 11,2 % y la agricultura tuvo una irrisoria participación del 1,3 % en promedio. En el Gráfico 3 se puede apreciar esta tendencia.

La creciente incidencia de las actividades extractivas a gran escala que buscan presionar a los gobiernos de turno para favorecer sus intereses, impacta seriamente en la posibilidad de que Colombia pueda aprovechar los avances tecnológicos asociados a la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial para dinamizar los procesos productivos a través de nuevas inversiones en tecnología y educación para los más de 22 millones de trabajadores y trabajadoras ocupados en el país. Primero que todo, estas actividades generan poco empleo; para 2018, el sector minero-petrolero participó con el 0,9 % del total de empleo nacional (con un total de 211 mil puestos de trabajo), frente a los 2,7 millones de puestos que aportó la industria manufacturera (12 % del total); los 3,8 millones en el sector agrícola (con una participación del 16,7 % del total) y los más de seis millones de puestos de trabajo en el sector de comercio, hoteles y restaurantes (26,8 % del total). Por otro lado, sobre todo en el subsector minero, la gran mayoría de los empleos se ubicaron en las empresas pequeñas, en donde priman tanto la informalidad como las condiciones de trabajo precarias, inestables y riesgosas para la salud ocupacional y el bienestar de estos trabajadores.

Gráfico 3. Participación porcentual de la IED por sectores en Colombia, 2010-2018



Fuente: elaboración propia con información del Banco de la República. Flujos de inversión directa-balanza de pagos.

Lo que encontramos, *grosso modo*, es una economía que, durante la priorización de la apertura e integración al mercado mundial, refocalizó su eje estructural hacia actividades extractivas que no generan empleo ni valor agregado; los ingresos provenientes de dichas actividades son repatriados a los países de las casas matrices de las grandes transnacionales que concentran las operaciones más rentables³ y, en momentos de precios bajos (que tienden a ocurrir en ciclos económicos de períodos cada vez más cortos), caen rápida y vertiginosamente las inversiones y las divisas provenientes de las tributaciones, de las cuales, el Estado colombiano perdió de forma asombrosa debido a diversas gabelas y deducciones tributarias, sobre todo en los dos gobiernos de Álvaro Uribe (Pardo, 4 de junio de 2018).

Una estructura empresarial donde se consiente a los gigantes a costa de los pequeños

Al lado de la reprimarización de la economía, la estructura empresarial colombiana se encuentra cada vez más estancada y ha terminado en una situación donde se ha creado un entorno propicio para el crecimiento de grandes grupos económicos, que presionan a los gobiernos de turno para promover leyes y políticas de regulación para su beneficio, al tiempo que sofoca el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas. Esto se puede ilustrar con un breve análisis de la información de Confecámaras. Para 2016, había 2,5 millones de micro y pequeñas empresas en el país: el 94,7 % de ellas contaban con Registro Único Empresarial y Social (RUES) y eran micro; y el 4,9 %, pequeñas o medianas (Dinero, 14 de abril de 2019); o sea, solo el 0,4 % de todas las empresas eran grandes (con más de 500 empleados). Ahora, entre todas las micro y pequeñas empresas se generó el

3. Por ejemplo, para el caso del carbón, el segundo producto de exportación durante este siglo, el 89,5 % de la producción para 2016 (un total de 80,9 millones de toneladas de carbón) se extrajo de los departamentos de Cesar y La Guajira, donde participan tres empresas transnacionales (Cerrejón, Drummond y Prodeco, propiedad de Glencore).

67 % del empleo de Colombia y alrededor del 28 % del PIB. Mientras tanto, el grupo empresarial más grande, perteneciente al hombre más acaudalado del país (Luis Carlos Sarmiento Angulo, del Grupo Aval), tiene presencia en casi todos los sectores económicos y, conjuntamente, llega a generar aproximadamente el 25 % del PIB nacional (Suárez, 10 de diciembre de 2018).

Esta comparación denota una relación intrínseca entre el poder de los más grandes frente a la precariedad enraizada de los pequeños. La gran mayoría de “empresarios” en Colombia pertenecen a la supervivencia económica, en lugar de ser agentes de creación y desarrollo; o al menos así lo plantean las cifras: entre 2013 y 2017 se crearon 1.075.908 empresas en Colombia y se quebraron 1.011.613 (94 %) (Valencia, 5 de marzo de 2019). Dicho en palabras de una experta en el tema de emprendimiento, Gloria Marlene Díaz Muñoz, de la Universidad Externado de Colombia:

La forma como se está manejando el emprendimiento en Colombia está contribuyendo a tener personas más pobres [y que el] emprendimiento es un proceso reactivo en el país, algo que no ha sido planeado ni desde la política ni desde los recursos disponibles (Arbeláez, 31 de marzo de 2019)

En Colombia, más que por innovación o creatividad, las personas ingresan al mundo empresarial debido a la falta de opciones de empleo decentes y estables.

Un reflejo de este oscuro panorama es la alta incidencia del cuentapropismo en el mundo del trabajo colombiano, en el cual participa el 44 % de los más de 22 millones de ocupados (para 2018, 9.791.000). Incluso, la participación de esta posición ocupacional en la generación de trabajo se ha incrementado como empleo particular en el presente siglo, resaltando así el rezago en la dinámica de desarrollo social y económico de Colombia, donde, más allá de iniciativas legislativas tibias, como la Ley del Emprendimiento (Ley 104 de 2006), la realidad regulatoria y el enfoque de economía política se suman a que el Estado asfixia al 99,0 % de la actividad

empresarial mientras le coquetea y consiente a las grandes empresas, sobre todo las del sector minero-energético y financiero.

Así, a grandes rasgos, la precariedad del mundo del trabajo en el país ofrece algún tipo de extraña defensa frente a las amenazas de la robotización y automatización, porque el factor tecnológico que ahorra mano de obra tiende a aumentar en sectores y economías donde la productividad es más alta; en Colombia, las políticas estatales y el comportamiento del sector empresarial han creado la preocupante situación actual donde la competitividad del país se basa en nuestros recursos naturales, entregados a manos privadas (con la notable excepción de Ecopetrol, por ahora) y donde la gran mayoría de trabajadores son obligados a probar su suerte en el rebusque del cuentapropismo y la informalidad. Más que verse amenazados por desarrollos tecnológicos, los millones de cuentapropistas podrían experimentar un aumento, mientras los procesos y las tareas de producción, actualmente desarrollados por trabajadores y trabajadoras, serán transferidos a máquinas o sistemas de software. Por cierto, si se analiza las categorías de ocupaciones por nivel de habilidad (ILO, 2012), siguiendo en rasgos generales la metodología de la OIT, podríamos distinguir los ocupados en Colombia en tres grandes grupos: *i)* los que tienen altas habilidades (gerentes, profesionales, técnicos y profesionales asociados); *ii)* los que tienen habilidades medias (oficinistas, trabajadores de servicios y ventas, trabajadores agrícolas calificados, artesano certificado, operarios y ensambladores, etc.), y *iii)* los que tienen bajos niveles de habilidad (ocupaciones básicas y manuales).

De acuerdo con información sistematizada por Jairo Guillermo Isaza, entre los años 2002 y 2016, alrededor del 60 % de los 6,2 millones de empleos generados en Colombia fueron para ocupaciones del nivel medio de habilidad (Isaza, 11 de abril de 2019). Y es precisamente esta categoría de trabajo la que enfrenta más amenazas por los avances tecnológicos, porque son trabajos en sectores con alta participación de empleo en el país (trans-

porte y comunicaciones, intermediación financiera, servicios comunales y personales, construcción e industria manufacturera), donde muchas de las tareas requieren una combinación de trabajo técnico con sistemas de información y maquinaria y donde han habido numerosos avances tecnológicos en los últimos años, algo que se ha mencionado en el informe reciente del FEM.

Para asegurar que los trabajos de niveles medios de habilidades con altos incrementos en los últimos años no se conviertan en más cuentapropismo o en otras formas de trabajo desprotegido e indecente, el Gobierno colombiano y las grandes empresas deberían actuar en un terreno donde, hasta ahora, han estado somnolientos, cuando no han sido indolentes: el de las políticas públicas y empresariales para fomentar la capacitación y la educación continua de las y los trabajadores del país. La necesidad de brindar a la población trabajadora nuevas capacidades para que pueda adaptarse a nuevos entornos laborales ha sido uno de los énfasis que han puesto tanto la OIT como el FEM y el Banco Mundial; y en Colombia es urgente que haya más y mejor educación de tipo técnico, además de mayor fomento de una educación crítica y ética centrada en la solidaridad, el liderazgo colectivo y la inteligencia emocional, todas las cualidades y capacidades difíciles de emular por las máquinas.

La institucionalización de las relaciones laborales en Colombia: un sindicalismo fragmentado, un Estado capturado y un empresario envalentonado

¿Por qué se debe preocupar Colombia por el futuro de trabajo? No creemos que se trate tanto de la robotización desenfrenada que podría transformar a otras economías más insertadas en las cadenas de suministro global de alta especialización y tecnificación, sino más bien por la precaria presencia del Estado en asuntos regulatorios asociados con el mundo del trabajo.

Como ya se ha mencionado, el mundo del trabajo colombiano no se distingue de los grandes socios con quienes ha firmado

TLC en el último decenio, por la informalidad y el predominio del cuentapropismo en la economía. Medido por la carencia de protección social (salud, pensión y riesgos laborales), el 65,7 % de trabajadores en el país trabajan en relaciones laborales informales, y en el sector rural esta cifra asciende al 87,0 %. Y además de ser en su mayoría informales, las y los trabajadores colombianos no suelen obtener ingresos adecuados. Para 2017, el 70 % de la fuerza laboral del país ganó menos de 1,5 salarios mínimos mensuales, un monto inferior al costo de la canasta básica familiar.

No nos debe sorprender que frente a cifras tan asombrosamente altas, los sectores que más empleo generaron también fueron aquellos en donde más trabajo informal y cuentapropismo se desarrolla con mayor dinamismo. Es el caso de los sectores de comercio, hoteles y restaurantes, donde trabaja el 26,8 % de todos los ocupados y el de agricultura, donde labora el 16,7 %. En ambos sectores, el movimiento sindical es un actor aislado, débil y fragmentado⁴ y la regulación estatal, por lo general, no pasa de sus funciones tributarias, dejando descubierto el sector trabajo y, sobre todo, los derechos laborales de las y los trabajadores. Por ejemplo, aunque Colombia ha ratificado el convenio de la OIT sobre inspección del trabajo (núm. 81), en 2017 la Comisión de Normas de la OIT llamó la atención al país por su incumplimiento en dicha materia. La Comisión de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales de la OCDE, en su análisis de las normas y regulación en materia laboral en Colombia durante más de cuatro años (2013-2017), resaltó que el Gobierno colombiano debía: a) hacer cumplir mejor la ley laboral; b) reducir la informalidad empresarial y laboral; c) mejorar la protección y garantías para la negociación colectiva en el sector privado y d) reducir, significativamente, la violencia antisindical y la impunidad de dichos crímenes.

4. Por ejemplo, en el sector agrícola el sindicalismo solo tiene presencia respetable en tres renglones de la agroindustria: banano, caña y palma de aceite; y solo en el rubro del banano se ha logrado una tasa sindical y cobertura de la negociación colectiva por encima de los promedios nacionales.

La ineffectividad y pasividad regulatoria del Estado colombiano en materia laboral generan preocupaciones frente a los riesgos laborales asociados a las nuevas actividades económicas y la reorganización del proceso productivo y el trabajo, relacionado con la incorporación de nuevas tecnologías. Aunque muchas veces la introducción de nuevas tecnologías a procesos productivos resulta en un ambiente industrial más seguro (en términos de la cantidad de accidentes laborales), también trae consigo ritmos laborales más intensos, con horarios más flexibles, pero genera más estrés mental, más desgaste ergonómico y menos estabilidad laboral (ARL Prensa, marzo 2019). El aumento de las denuncias de acoso laboral es una tendencia que expresa algunos de los nuevos riesgos de la reorganización del trabajo en el período contemporáneo.

La fragmentación empresarial y la flexibilidad laboral han provocado nuevas tensiones en las relaciones laborales y el discurso hegemónico de competitividad crea conflictos en el trabajo que, frecuentemente, se manifiestan a través de prácticas de acoso. En Colombia, tan solo en el primer semestre de 2018 se reportaron 1.406 casos de acoso laboral, un incremento notorio frente a las 803 denuncias de acoso durante todo el año de 2017 (ARL Prensa, marzo 2019, p. 16). Aunque este incremento debe disparar las alertas regulatorias, resulta más agobiante el subregistro de prácticas de acoso, tanto por el desconocimiento de la Ley 1010 de 2006, como por el temor que sienten las víctimas de denunciar en un entorno donde conseguir y mantener un puesto de trabajo es tan complejo.

Para enfrentar estos nuevos riesgos en pro de la salud y seguridad de las y los trabajadores se deben fomentar políticas regulatorias y prácticas empresariales que dialoguen con las organizaciones sindicales y los médicos laboralistas, y diseñar normas de capacitación dirigidas a implementar y socializar prácticas de uso de nuevas tecnologías, entre otras. El enfoque debería centrarse en la prevención y protección de la salud y la

seguridad, algo que requiere de una transformación radical del sistema de seguridad y salud en el trabajo, que actualmente solo funciona en favor de la rentabilidad de las aseguradoras de riesgos y las entidades promotoras de salud (EPS).

Si el balance de fuerzas entre capital-trabajo y Estado moldea el modelo económico y las condiciones, relaciones y garantías laborales que las y los trabajadores gozan, Colombia debería preocuparse por la manera cómo se introducen las nuevas tecnologías, sobre todo en sectores como el comercio y la agricultura, donde la voz colectiva de las y los trabajadores es como un pequeño murmullo frente a la algarabía del sector empresarial. En las zonas urbanas del país, mientras el desempleo aumenta o, en los mejores casos, se estanca, la fragilidad y la inestabilidad del empleo conducen a las personas a engancharse en cualquier labor, aunque sea en el “auto-empleo” o, como suele llamarse en el discurso de la clase *chic*, el emprendimiento.

Así es como han surgido en los últimos años empresas como Uber, –con más de 83 mil conductores en el país (Hernández, 3 de marzo de 2018)–, y su novedosa filial compinche, UberEats. Y otras como Rappi, de origen colombiano, que ahora se han extendido por gran parte de Sudamérica (Brasil, Argentina, Chile y Uruguay), además de México, para estar presentes en 27 ciudades del continente. Estas empresas se proyectan como plataformas que logran conectar dos personas distintas con un servicio que les beneficia mutuamente. Los conductores o “rappitenderos” (como se le dice a los de Rappi en Colombia) no tienen vinculación laboral alguna y trabajan como contratistas independientes.

Puede que estos trabajadores “independientes” tengan algún grado de autonomía en términos de decidir cómo se comportan y cómo llevan a cabo el servicio, además de la flexibilidad horaria que les permita combinar su trabajo con otras esferas de la vida, pero padecen de altos niveles de ansiedad por la inestabilidad e incertidumbre crónica de su trabajo; y la anomía, un concepto

vinculado al trabajo industrial y a la sociología de Durkheim de finales del siglo XIX, que significa imposibilidad de movilidad social a través de su trabajo. Además, estos tipos de trabajo, sin regulación estatal, tienden a reproducir la relación, invisible en la ley, pero presente en lo cotidiano, donde los *rappitenderos* (o conductores de Uber) ponen todo el capital y su esfuerzo para poder trabajar, y además asumen todos los riesgos; mientras la empresa, que controla la conexión entre estos dos grupos de “ciudadanos libres”, se asegura de devengar la mayor parte de las utilidades.

Estas nuevas relaciones (fomentadas a través de la tecnología) a medida que deslaboralizan las relaciones laborales, legitiman una nueva modalidad de trabajo flexible e informal. Frente al auge de estas nuevas dinámicas cosntruidas para impulsar el capitalismo salvaje, otros Estados, tanto en Latinoamérica como en Europa, han demostrado que, con voluntad política y respeto por la democracia y las leyes, se puede regular la economía *gig* del sector de servicios para que se respeten derechos y para que las empresas paguen impuestos. Por su parte, el gobierno colombiano solo fomenta discursos floridos sobre la economía naranja, un eufemismo para decir la economía digital desregulada, y entrega premios que glorifican estos nuevos emprendedores, como al creador de Rappi, recientemente en Bogotá. La innovación digital por ahora no robotiza el trabajo en Colombia, solo construye un nuevo modelo de precarización tecnológica; ¡y el gobierno colombiano se sienta y aplaude!

SINDICALISMO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA, DIÁLOGO SOCIAL Y CIUDADANÍA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

La cultura del diálogo social aún no encuentra espacio en el sistema de relaciones laborales de las empresas colombianas. En 2017 se pactaron 581 convenciones colectivas de trabajo en aproximadamente 530 empresas, el 0,07 % de las empresas afiliadas al sistema de riesgos laborales. Estos acuerdos beneficiaron a 156.870 trabajadores, una cobertura de apenas el 1,8 % de los trabajadores asalariados o empleados particulares (DANE, GEIH. Población ocupada según posición ocupacional, serie trimestre móvil 01-18).

Si sumamos todas las convenciones colectivas vigentes, alrededor de 1.500 (aproximadamente 1.365 empresas, el 0,18 % de las empresas afiliadas al sistema de riesgo laborales) que apenas benefician a 370.000 trabajadores (el 4,3% de los trabajadores clasificados como “obreros o empleados particulares”), más los acuerdos colectivos vigentes en el Estado (que benefician de manera directa a 832.902 servidores públicos, entre trabajadores oficiales y empleados públicos), la cobertura de la negociación colectiva en Colombia es apenas del 5,4 % de la población ocupada, una de las más bajas del mundo.⁵

5. No se incluyen pactos colectivos ni contratos sindicales, pues aunque ambas figuras hacen parte de la estructura de la negociación colectiva. En nuestro medio son usadas por las empresas como estrategia antisindical la primera, y como una forma de intermediación laboral a través de falsos sindicatos, la segunda.

Tabla 1. Dinámica de la negociación colectiva en Colombia, 2002-2017

Años	Convención colectiva		Pacto colectivo		Acuerdo colectivo SP		Total
	Casos	%	Casos	%	Casos	%	
2002	639	76,16	200	23,84			839
2003	355	76,34	110	23,66			465
2004	555	74,30	192	25,70			747
2005	343	68,19	160	31,81			503
2006	429	85,63	72	14,37			501
2007	323	61,29	204	38,71			527
2008	297	56,90	225	43,10			522
2009	397	64,55	218	35,45			615
2010	245	50,31	242	49,69			487
2011	353	67,50	170	32,50			523
2012	318	59,55	216	40,45			534
2013	459	49,20	208	22,29	266		933
2014	328	27,63	251	21,15	608		1.187
2015	500	37,76	216	16,31	608		1.324
2016	387		261				
2017	581						

Fuente: Escuela Nacional Sindical, Sistema de información Sindical y Laboral (Sislab), Subsistema Dinámica de la Contratación Colectiva, con datos del Ministerio de Trabajo.

Así que podríamos afirmar que el diálogo social, un componente fundamental del concepto de trabajo decente que promueve la OIT,⁶ resulta completamente marginal en el sistema de relaciones laborales de Colombia. Esto es así por dos razones: la

6. En 1999, Juan Somavia, director general de la OIT, presentó su memoria “Trabajo decente”. En ella introduce el mencionado concepto, caracterizado por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal (Levaggi, 9 de agosto de 2004).

primera, debido a la baja tasa de sindicalización que existe en el país, donde solo el 4,6 % de la población ocupada está afiliada a algún sindicato. Crear un sindicato en Colombia y luego negociar un pliego de peticiones, son actividades que encuentran la más feroz oposición por parte de la mayoría de los empleadores, y a cientos de trabajadores les cuesta su empleo todos los años.

La segunda, que se relaciona también con la cultura antisindical predominante, son las restricciones legales que le impiden a los sindicatos negociar convenios colectivos a nivel de rama o sector económico, o a nivel regional y nacional, por parte de los sindicatos o federaciones de industria, y de las confederaciones sindicales nacionales, lo que permitiría que los beneficios convencionales pactados en estos niveles se extendieran a las y los trabajadores, independiente de que exista o no sindicato en una empresa. En Colombia, la negociación colectiva está reglamentada solo a nivel de empresa, por lo que los sindicatos de rama o de industria deben funcionar como sindicatos de empresa, y a las confederaciones y centrales sindicales, que son sindicatos de tercer grado o nivel, no les está permitido presentar pliegos de peticiones (salvo en el sector público, y eso que apenas desde 2016).

En este sentido, los trabajadores en Colombia son tratados como ciudadanos de tercera, a los que se les niega o se les restringen derechos civiles que en las constituciones políticas modernas son considerados como derechos fundamentales, como los derechos de asociación, de expresión y de contratación; en consecuencia, la condición de ciudadanos no se reconoce en las relaciones de trabajo, y la definición de sus condiciones de trabajo y empleo, que es la esencia de la negociación colectiva, la mayoría de las veces la definen los empleadores de manera unilateral.

Los temas y contenidos de la negociación colectiva y los cambios en el mundo del trabajo.

La debilidad de los sindicatos y la poca negociación colectiva que existe en el país, no solo se reflejan en los bajos salarios y en

la enorme desigualdad existente en la distribución del ingreso,⁷ sino también en la pobreza y precariedad de contenidos de la mayoría de los contratos colectivos de trabajo o convenciones colectivas. En efecto, la mayoría de estos convenios se ocupan principalmente de temas económicos, como la remuneración del trabajo (salarios y primas extralegales); becas y auxilios escolares; permisos y licencias remuneradas; préstamos para vivienda y para atender calamidades domésticas; procedimientos disciplinarios y tablas por despido injusto y derechos y garantías sindicales.

En general, la negociación colectiva en Colombia está bastante limitada en cuanto a contenidos que fortalezcan el diálogo social en las empresas y le den garantías al sindicato para intervenir en las decisiones de estas, como la representación de los trabajadores en los diversos lugares de trabajo; la organización del trabajo y de la producción; la gestión y administración de la salud ocupacional; el reparto de los mayores niveles de productividad; la jornada y los turnos de trabajo; el derecho a la información sobre la situación económica y financiera de la empresa, sus resultados operacionales y sus estructura de costos, y sobre la aplicación del convenio colectivo de trabajo; y espacios efectivos para resolver conflictos en la aplicación de la convención y en las relaciones de trabajo.

Recientemente, como una tendencia muy débil todavía, han aparecido nuevos temas que deberían hacer parte de los procesos de formación, educación y capacitación de los sindicatos, y de las agendas de negociación en nuestro medio como: construcción de paz, discriminación por orientación sexual, derechos y problemas específicos de las mujeres y los jóvenes, impactos ambientales, teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad. Otro tema clave para las organizaciones sindicales tiene que ver con los riesgos asociados a nuevas prácticas empre-

7. Colombia presenta un coeficiente de GINI de 0,51, el cual expresa una enorme desigualdad, pues ocupa en este terreno el tercer lugar como el país más desigual de América Latina, una de las regiones más desiguales del planeta.

sariales de vigilancia y monitoreo de trabajadores, que, a través de aplicaciones y programas de software, invaden la privacidad y se utilizan como mecanismo para aumentar la productividad laboral y reducir la autonomía de cada trabajador. Lo anterior, además de políticas públicas regulatorias, requiere cláusulas de negociación que protejan y limiten el uso de esta información personal por parte de las empresas⁸.

Ejemplos de esta tendencia son los casos de Sintracarbón en El Cerrejón y de la USO en Ecopetrol. El primero ha asumido como propia la lucha de las comunidades indígenas de la Guajira para evitar la desviación de cuerpos de agua (río Ranchería y de su principal afluente, el arroyo Bruno), y el segundo ha estado apoyando los diversos sectores ambientalistas que en el país se oponen al uso del *fracking* para la extracción del petróleo; también ha venido incorporando con mucha fuerza en su agenda la estrategia de incidir en la reconversión de Ecopetrol frente al cambio climático y el agotamiento de las reservas de petróleo para convertirse en la empresa líder en el desarrollo de energías limpias y alternativas.

Además de la precaria ausencia de este tipo de contenidos, tampoco aparecen temas nuevos o contemporáneos que deberían asumirse en la negociación colectiva, aportando desde los distintos lugares de trabajo a la construcción de una sociedad distinta, como las condiciones en las que funciona hoy el capitalismo, transformado por el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación; la robótica y los nuevos materiales; los problemas del calentamiento global y la aparición de nuevas formas de explotación de los trabajadores, como se mencionó anteriormente, los de Rappi y Uber, entre otros, que ni siquiera tienen una vinculación laboral, una tendencia que amenaza extenderse hacia otros tipos de servicios.

8. La minería de datos ofrece grandes posibilidades para obtener, sistematizar y utilizar información personal de diversa índole (salud, comportamiento, desempeño, entre otros).

Las razones que explican este resultado tienen que ver, por un lado, con que los sindicatos, la mayoría de las veces, ni siquiera se plantean estos temas como contenidos necesarios de los convenios colectivos de trabajo y, por otro, las empresas, que consideran que los sindicatos no son interlocutores válidos ni legítimos para intervenir en unos asuntos que tratan solo como de su resorte, una posición que restringe y limita las posibilidades de ampliar de manera efectiva la democracia en los lugares de trabajo.

El reto para los sindicatos, entonces, no es solo asumir todos estos temas en la agenda sindical y en la negociación colectiva, sino también fortalecer la afiliación y la estructura sindical, condición sin la cual no se puede incidir efectivamente en la definición de las políticas públicas y en las empresas.

FUTURO SIN PRESENTE: LAS PARADOJAS DEL FUTURO DEL TRABAJO PARA LAS MUJERES

Hablar del futuro del trabajo para las mujeres resulta ser una paradoja en un país que, en el mundo del trabajo actual, no construye posibilidades para su protección futura. No obstante, es necesario estudiar y reconocer las limitaciones actuales y proyectar los escenarios que permitan tomar medidas de política social para compaginar las transformaciones del mundo del trabajo con las realidades de este grupo poblacional y que dichos cambios signifiquen avances y no retrocesos en materia de derechos y bienestar social.

Desempleo, informalidad, subempleo y brechas de desigualdad son las características del mundo laboral colombiano en general, pero en especial para las mujeres y jóvenes. Del total nacional, las mujeres representan el 51,0 % de la población en edad de trabajar, sin embargo, la tasa de ocupación es del 47,0 % y la tasa de desocupación del 12,7 %, tres puntos por encima del promedio nacional y 5,3 puntos por encima de los hombres (quienes tuvieron una tasa de desocupación del 7,4 %) (DANE, GEIH, 2018). Con respecto al subempleo, existe una tasa de más del 30,0 %, donde la mayor causa es el empleo inadecuado por ingresos. Más de cinco millones de mujeres son jefes de hogar, no obstante, solo el 60 % cuenta con una ocupación.

El desempleo significa no tener una ocupación productiva que satisfaga las necesidades básicas y las expectativas, que, para el caso de las mujeres, tiene mayores implicaciones para su autonomía económica, elemento fundamental para disminuir desigualdades y violencias históricas contra ellas.

Los recientes estudios sobre el futuro del trabajo, o, en otras palabras, los cambios y transformaciones que se prevén en el mundo laboral, muestran algunos consensos en cuanto a cuáles serán dichos cambios y qué efectos tendrán en las formas producción. Como se dijo anteriormente en cuanto a la tecnología y los cambios demográficos que evidencian el envejecimiento de la población, entre otros, los análisis de los efectos en los sujetos laborales son aún incipientes, especialmente, para quienes son más vulnerables históricamente en el mundo del trabajo. Las mujeres, como uno de estos grupos vulnerables laboralmente, traducido en el limitado acceso a derechos en el trabajo y en relación con el trabajo, es un sector poblacional que requiere un examen exhaustivo y prospectivo de los efectos de las transformaciones del trabajo tanto en condiciones como en oportunidades.

Es necesario comprender que, si bien los avances tecnológicos se propagan con mayor velocidad que en el pasado, para América Latina y países como Colombia esto resulta ser relativo, ya que existen barreras como la mano de obra poco calificada para el manejo de alta tecnología y su menor costo, que no incentiva la incorporación de tecnologías por parte de las empresas, así como la falta de grandes capitales para la innovación y las limitaciones en infraestructura y banda ancha.

En los próximos 25 años la población colombiana pasará de tener del 10 % al 20 % de la población total con más de 65 años (ONU. 2017), lo que significa que la población que requiere de cuidados se incrementará notablemente; y esto exige superar retos en términos de la economía de cuidado, labores que ejercen mayoritariamente mujeres; además será necesario incorporar en los mercados laborales a las personas mayores de 50 años.

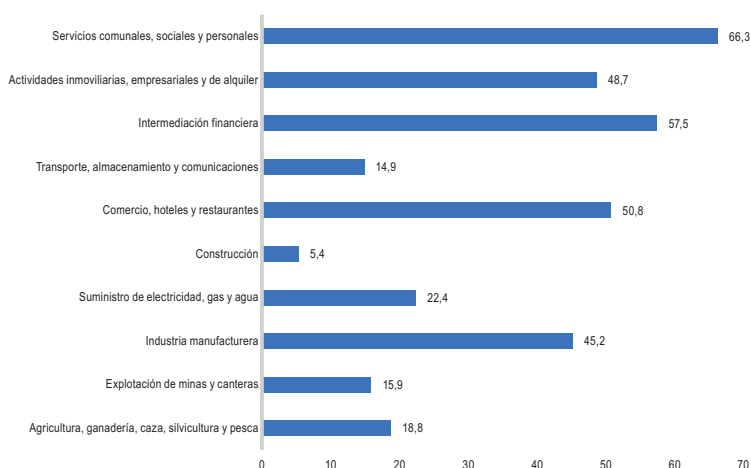
Trabajos feminizados y brechas entre hombres y mujeres

Con respecto al total de la población ocupada, la tendencia de la participación de las mujeres en actividades económicas históricamente feminizadas sigue siendo exclusiva, como ocurre en

los sectores de servicios comunales y sociales (66,3 %); intermediación financiera (57,5 %) y comercio hoteles y restaurantes (50,8 %). Esto corresponde a una visión social que ve la función del cuidado como un asunto solo de mujeres y que se expresa también en el mundo laboral; con el agravante de que dos de estos tres sectores presentan altas tasas de informalidad (43,2 %, 18,2 % y 78,3 %, respectivamente). Cabe añadir que, además, en la posición ocupacional de los trabajadores familiares sin remuneración, el 64,0 % son mujeres.

En congruencia con esta división sexual del trabajo, la participación de la mujer en actividades laborales que han sido de exclusivamente masculinas aún es muy baja, como se evidencia en el Gráfico 4.

Gráfico 4. Participación porcentual de las mujeres en el empleo total por ramas de actividad económica, 2018.



Fuente: elaboración propia con información del DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, según sexo 2018

La igualdad de acceso y las condiciones de empleo digno todavía tienen un amplio camino que recorrer. En términos de salarios, a pesar de que Colombia cuenta con la Ley 1496 de

2011 sobre igualdad salarial, para el año 2017 la diferencia de ingresos salariales entre hombres y mujeres fue de 17,6 puntos porcentuales; es decir, las mujeres solo alcanzaron a devengar el 82,4 % del salario de los hombres. En promedio, el salario de los hombres fue de \$1.096.560 y el de las mujeres de \$904.039. Esto, a pesar de la mayor número de años en formación de las mujeres, que para el mismo año registró un promedio de 9,7 años mientras que para los hombres fue de 8,6.

El trabajo a través de plataformas digitales, como Uber, es una de las transformaciones del mundo del trabajo que anticipa nuevos modelos de relaciones laborales, o quizás mejor, la ausencia de estas. Por un lado, se viene considerando que este tipo de trabajo es una opción de ingresos para las mujeres en ramas de actividad que han sido predominantemente masculinas (Bustelo, 10 de octubre de 2018), como la conducción de transporte público; además, permite flexibilidad en el tiempo e independencia, y con ello, supuestas ventajas para aquellas personas que tienen a cargo el cuidado de niños o personas mayores, es decir, las mujeres. Una situación que facilita pero refuerza las condiciones para la labor de cuidado asignada socialmente a las mujeres, donde el Estado, los hombres y la sociedad en general, también deberían participar. Finalmente, esto solo significa que la brecha de salarios seguiría abriéndose, en tanto no hay reconocimiento como trabajo, y por tanto de salario, para este tipo de labor⁹.

9. Una investigación en Estados Unidos analizó las opciones del suministro de mano de obra y las ganancias entre más de un millón de conductores de viajes compartidos en Uber. Lo más sorprendente es la brecha de aproximadamente el 7 % en las ganancias por género, entre los conductores. Desentrañando completamente los determinantes subyacentes de la brecha de género en los ingresos, encontraron que la brecha de género en su totalidad está causada por tres factores: la experiencia en la plataforma (aprender haciendo), las preferencias sobre dónde-cuándo trabajar y las preferencias de velocidad de conducción. Esto sugiere que, a medida que la economía de las plataformas crece y aporta más flexibilidad en el empleo, el costo de oportunidad relativamente alto de las mujeres del tiempo de trabajo no remunerado y las diferencias de preferencias basadas en el género pueden perpetuar una

La venta directa, a su vez, es un tipo de trabajo que hoy se consolida como una tendencia para las mujeres y comparte las características de desregulación laboral, flexibilidad horaria e independencia de los trabajos del futuro. Son definidos como “negocios multinivel conformados por una red de vendedores o distribuidores independientes que generan ingresos por la venta directa de productos”. En Colombia, estas están reglamentados por la Ley 1700 de 2013. La industria genera 14 mil empleos directos y dos millones de trabajadores, denominados “colaboradores”, de los cuales, el 89,0 % son mujeres, de estas, el 7,01 % pertenecen a los estratos socioeconómicos 2 y 3, y el 82,0 % son mayores de 35 años (Portafolio, junio 4 de 2017). Es decir, es una opción para mujeres pobres y mayores en condiciones de precarización, pues no existe ninguna garantía laboral en la relación con los proveedores de los productos.

Seguridad social de las trabajadoras

Los indicadores de seguridad social son elementos relevantes para poner en evidencia las condiciones de precariedad laboral en el país, pero también ocurre lo mismo con la carencia de derechos fundamentales para mujeres, y por tanto, esto las afectan de manera directa. La seguridad social en Colombia es un derecho conexo al trabajo, que responde a una lógica en la que el trabajador es masculino, urbano y formal; así que, cuando toda la vida se ha laborado en sectores poco formalizados o cuando se adolece de falta trabajo por largos periodos, como es el caso de las mujeres, la desprotección social se recrudece durante la vida adulta y en la vejez.

En el año 2018, la informalidad laboral medida desde el acceso a la salud contributiva, la pensión y los riesgos laborales de las mujeres fue de 65,1 %, esto es, mujeres ocupadas excluidas de estos tres sistemas básicos de seguridad social; lo que resulta

brecha en los ingresos de género incluso en ausencia de discriminación (Cook et al. 7 de junio de 2018).

paradójico, pues es claro que aquellas que han ejercido la labor de cuidado (servicios, trabajo doméstico, etc.) no cuentan con un sistema público que cuide de ellas.

De hecho, observando desde la posición ocupacional de las mujeres se encontró que ellas representan el 94,0 % de las trabajadoras domésticas, es decir 624 mil mujeres dedicadas a esta labor. Un trabajo de los más precarizados e invisibilizados donde solo el 38,8 % está afiliada al régimen contributivo de salud, el 17,6 % a un fondo de pensiones y el 16,0 % a riesgos laborales.

Por otro lado, las nuevas modalidades de trabajo desdibujan la correlación que existe entre derechos de protección y seguridad social del tradicional modelo asalariado, al tiempo que se difumina la relación empleado-empedor, donde el primero ni siquiera aparece como sujeto. En cualquiera de los casos, las mujeres serían las más afectadas, en tanto en el sistema de protección tradicional están segregadas por la informalidad de las labores que realizan, y mucho más cuando ingresan a trabajar en formas desregularizadas combinadas con labores de cuidado no remuneradas ni protegidas.

Mujeres rurales

La tasa de desempleo en el campo colombiano alcanzó el 5,1 %; para las mujeres fue del 9,6 %, triplicando la registrada por los hombres, que fue del 3,0 %. No obstante, la informalidad es la regla en la zona rural, ya que esta alcanzó el 87,0 %, donde las mujeres superan el promedio, con un 89,3 %.

Las mujeres en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022

El tema de oportunidades de empleo en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 se limita al un acercamiento entre la demanda y la oferta, pero las opciones para la creación de empleos se le cede al sector privado y a los emprendimientos donde no hay garantías para la protección social ni ingresos justos; tampoco hay estrategias claras sobre cómo aumentar el emprendimiento para las mujeres, aun cuando hoy solo son el 20 % de la pobla-

ción emprendedora; y, por último, se anula la responsabilidad estatal para la creación de empleos. En este sentido, se habla del teletrabajo como una opción para las mujeres, bajo una mirada que refuerza la idea de que la función del cuidado está asignada históricamente a las mujeres, pues este facilitaría las condiciones para su ejercicio.

La ausencia de una mirada sobre el sector rural para la población femenina en este plan de desarrollo es preocupante, ya que el acceso a titularidad de tierras y la mejora de sus condiciones laborales carecen de profundidad y no se proponen estrategias para superación la inequidad en el campo.

Si bien la economía de cuidado se plantea dentro de las bases del plan, no se vislumbra el enfoque propuesto por la Mesa Intersectorial de Economía de Cuidado, por ejemplo, sino que el sistema se limita articularlo con la institucionalidad ya existente, sin mayores aportes para construir realmente un sistema que conlleve a la distribución del trabajo de cuidado. Como bien lo han planteado congresistas como Ángela María Robledo, la propuesta del plan en materia de cuidado solo se centra en el cuidado del otro: niños y niñas, personas mayores o con discapacidad; pero el DANE ha demostrado que para ese tipo de cuidados solo se destina el 20 % del tiempo que las mujeres gastan en los hogares. El otro 80 % lo dedican a la elaboración de alimentos, a la limpieza de las casas o a cuidar el espacio habitacional. En conclusión, en el plan no hay ninguna propuesta que tenga que ver, por ejemplo, con comedores comunitarios, que servirían para liberar el tiempo de las mujeres en lo que tiene que ver con alimentación.

Reflexiones y consideraciones

Las transformaciones en las formas futuras de trabajo y las relaciones laborales que de ellas se desprendan aún no están puestas sobre la mesa, y mucho menos los efectos que estas transformaciones tendrán sobre los sujetos. Falta mucha investigación y mucho debate sobre las formas que empieza a adoptar el trabajo

y sobre los ajustes que tendrán que hacer los Estados y la sociedad en general para que dichos cambios constituyan avances en materia de igualdad y justicia social, cuyo mayores impactos recaerán especialmente sobre las mujeres.

Las investigaciones actuales en materia de política pública y las acciones que se tomen hoy crearán los escenarios propicios para crear el engranaje para lo que será el futuro del trabajo y las condiciones de las mujeres y demás sujetos laborales que en él se inserten. De lo contrario, las barreras y brechas del mundo laboral que existen actualmente podrían aumentar sustancialmente, especialmente para ellas.

Es necesario avanzar en la construcción de un sistema nacional de economía del trabajo que reduzca el tiempo destinado por parte de las mujeres a estas labores, y se reconozca el cuidado como trabajo y como derecho; por tanto, es necesario que se establezca claramente que este sea pago, esté protegido y se redistribuya entre hombres, mujeres y Estado; este último, como garante del derecho al cuidado. En este sentido, se debe establecer un sistema nacional de economía del cuidado que cuente con recursos, metas y objetivos.

También se debe pensar en procesos de capacitación y formación para el trabajo para las mujeres adecuados a estas nuevas formas de trabajo; impulsar el ingreso de mujeres a carreras como ingeniería, programación y, en general, la alfabetización y la profesionalización digital.

EL FUTURO DEL TRABAJO: OPORTUNIDAD O AMENAZA PARA LA JUVENTUD

Como se ha mencionado en apartados anteriores, el debate sobre las transformaciones del trabajo y el futuro del mismo se ha concentrado en hacer análisis sobre las tendencias de cambio asociadas a la demografía, la tecnología, el cambio climático y la nueva globalización. Sin embargo, un tema hasta ahora poco analizado es el de los actores del mundo del trabajo del futuro, esto es, los niños y jóvenes de hoy, pues las características y condiciones de las generaciones jóvenes ayudarían a definir el futuro de lo jóvenes de por los menos las siguientes dos décadas.

Sería un tema clave si se tiene en cuenta que en la juventud es cuando ocurren las principales transiciones o cambios que definen el futuro de cada generación. En esta etapa de la vida las personas culminan los estudios básicos e inician los superiores, transitan de la educación al trabajo, y al encontrarse empleados, inician carreras o emprendimientos según sus propias características. Estas transiciones ocurren en cada generación, y son el inicio de trayectorias laborales futuras (Chacaltana y otros, 2018).

Sin embargo, los jóvenes se encuentran hoy en una encrucijada, pues sus deseos de trabajar y de construir una vida a partir de sus empleos tropiezan con la realidad de un mundo laboral en el cual deben enfrentarse a altos niveles de desempleo, precarización de mano de obra, elevada informalidad laboral y brechas en sus habilidades, entre otras problemáticas. La falta de oportunidades de trabajo decente causa desaliento y frustración en

estas nuevas generaciones de trabajadores, mientras que otros se sumergen en la inactividad, sin estudiar ni trabajar.

Las transformaciones que comenzamos a vislumbrar nos obligan a pensar cuáles serían las medidas y estrategias más efectivas para lograr que el trabajo propicie oportunidades de trabajo decente para la población joven, pues se trata de una generación de jóvenes con un mejor manejo de las nuevas tecnologías, con una mayor adaptabilidad en comparación con otros grupos poblacionales, pero en un contexto donde persisten obstáculos que impiden aprovechar este potencial.

A continuación, presentamos el panorama laboral de las y los jóvenes colombianos y los desafíos de esta población de cara al futuro del trabajo.

Dónde y bajo qué condiciones trabajan las y los jóvenes en Colombia

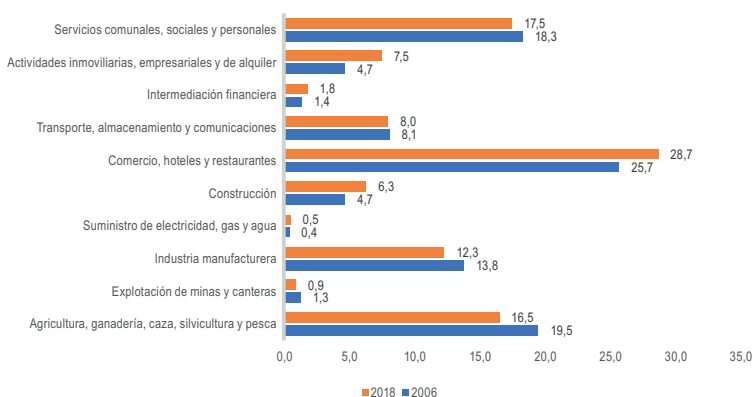
Entre 2006 y 2018, la tasa de desempleo de jóvenes (14-28 años) se redujo de 20,5 % a 16,9 %, pero continúa representando casi el doble de la tasa general, la cual se ubicó en 9,7 %. Se debe tener en cuenta que 47 de cada 100 desocupados en el país son jóvenes.

En términos de la ocupación por ramas de actividad, entre estos 12 años se evidencia una notable caída de la participación en la agricultura, y en menor medida, en la industria manufacturera. Por otra parte, se destaca el notorio aumento de la participación de los jóvenes en el comercio y hoteles y restaurantes, donde se concentró gran parte de los nuevos puestos de trabajo para esta población. También sobresale la construcción, las actividades inmobiliarias y los servicios sociales, comunales y personales. Ahora, si por una parte la expansión del sector terciario abrió nuevas oportunidades laborales para los jóvenes, por otra, se perdió la posibilidad de que se inserten en la industria manufacturera. En el gráfico 5 se pueden apreciar dichas tendencias.

En 2018 las ramas de actividad en las que mayoritariamente se desempeñaron los jóvenes del país: comercio, hoteles y restaurantes

(28,7 %); servicios comunales, sociales y personales (17,5 %) y agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (16,5 %) ponen en evidencia su baja productividad y los bajos ingresos que reciben; así como unas condiciones de trabajo desfavorables y una escasa cobertura en cuanto a protección social, ya que son sectores en los que se presentan altas tasas de informalidad laboral¹⁰ (78,3 %; 43,2 % y 90,1 %, respectivamente).

Gráfico 5. Participación porcentual de los ocupados por ramas de actividad, 2006 y 2018



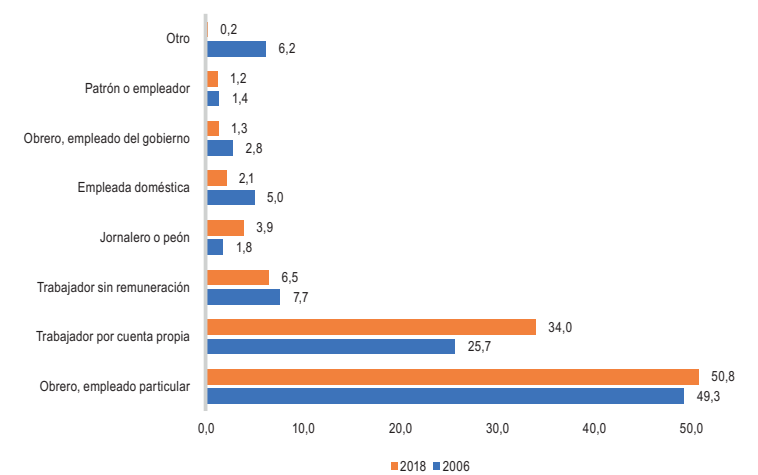
Fuente: elaboración propia con información del DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares

Así mismo, encontramos que la mitad de los jóvenes trabajan como empleados particulares; sin embargo, entre 2006 y 2018, esta categoría ocupacional creció solo el 1,5 puntos porcentuales en cuanto a su participación en el empleo juvenil. Por su parte, también se observa un destacado crecimiento de los trabajadores por cuenta propia, quienes pasaron de participar con del 25,7 % al 34,0 %, lo que se traduce en un aumento de 8,3 puntos porcentuales. En el último año, de cada 100 jóvenes ocupados, 34 fueron cuentapropistas o independientes.

10. La formalidad laboral se mide de acuerdo con el acceso que los trabajadores/as tienen a salud, pensión y riesgos laborales.

También se observó que el crecimiento en la participación de los jornaleros o peones, quienes pasaron del 1,8 % al 3,9 % respectivamente; un aumento de 2,1 puntos porcentuales. Cabe añadir que, los trabajadores sin remuneración representan el 6,5 % del total de ocupados jóvenes.

Gráfico 6. Participación porcentual de los ocupados por posición ocupacional, 2006 y 2018



Fuente: elaboración propia con información del DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Finalmente, del total de ocupados jóvenes que hay en el país (5.920.000), el 58,1 % son asalariados, y el 41,9 % restante no asalariado; pero se evidencia que, con respecto a 2006, los primeros cedieron participación, mientras que los segundos ganaron.

Tabla 2. Total jóvenes asalariados y no asalariados ocupados

	2006	2010	2014	2018
Total ocupados	4.921.000	5.352.000	5.885.000	5.920.000
Asalariados (%)	59,0	56,5	59,2	58,1
No asalariados (%)	41,0	43,5	40,8	41,9

Fuente: elaboración propia con información del DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Seguridad social, contratación y salarios

Un indicador que permite analizar la calidad del empleo de los jóvenes es el acceso a los sistemas de salud y previsionales, que están dentro de los derechos fundamentales de los trabajadores/as. Sin embargo, las cifras muestran claramente que el mundo laboral colombiano no ha logrado ser la puerta de entrada universal a los sistemas de protección social. Para el 2018, solo el 41,1 % de los jóvenes ocupados (entre 18-28 años) cotizaba a salud; el 38,3 % contribuía a pensión y el 39,9 % estaba afiliado al sistema de riesgos laborales, cifras que, desde 2008 su incremento ha sido muy leve, ya que antes eran de 37,7 %; 32,9 % y 31,1 %, respectivamente.

Analizando la informalidad laboral según la cobertura a la seguridad social se encontró que el 62,9 % en 2018 no la tenía y dicha tasa permanecía en niveles muy elevados, aunque cercanos a las condiciones de la población general; se trata de 3.724.000 ocupados jóvenes excluidos de este derecho fundamental.

En cuanto a la contratación, se registra que solo el 39,0 % de los jóvenes tenía un contrato escrito, aumentando muy poco con respecto a 2008, cuando era el 34,6 % de los jóvenes con este tipo de contrato. En el tema salarial, los jóvenes del país recibieron un ingreso laboral promedio de \$836.060, muy inferior al de la población total, que recibió \$ 1.016.007 en 2017.

Aunado a esto, se encontraron 1.981.478 jóvenes subempleados subjetivamente, es decir, trabajadores que desean cambiar de trabajo, han buscado materializar su aspiración o están dispuestos de efectuar el cambio, puesto que están insatisfechos o con las horas que laboran, las competencias que tienen y no ejercen o los ingresos que reciben. Lo anterior, deja entrever las precarias condiciones laborales de esta población en la realidad laboral colombiana.

Jóvenes rurales

La tasa de desempleo de los jóvenes rurales llegó al 10,1 %, es decir, 152.000 jóvenes en situación de desocupación. La realidad

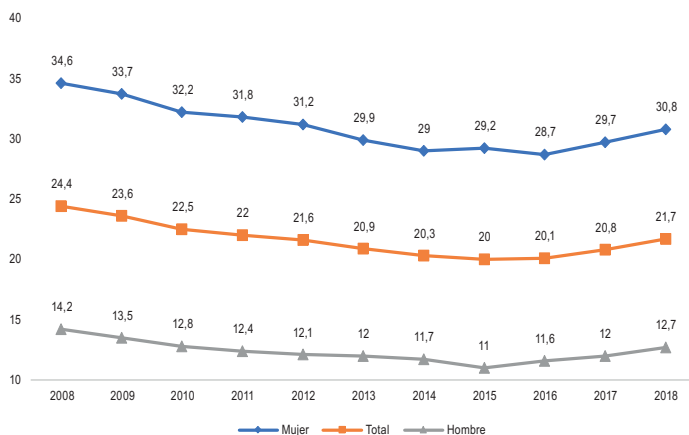
es preocupante, ya que, de los 264.000 desempleados registrados en la zona rural del país, los jóvenes representaron el 57,6 %. Según sexo, la tasa de desempleo de las jóvenes rurales se triplicó con respecto a la registrada por los jóvenes (18,5 % y 6,2 %, respectivamente).

Otra situación alarmante se identificó al verificar que, de cada 100 jóvenes en edad de trabajar, 42 estaban inactivos (5.198.000 personas, para una tasa de inactividad de 42,2 %).

Jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni se encuentran buscando trabajo (ninis)

En los últimos diez años, el porcentaje de jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni se encuentran buscando empleo no ha disminuido lo suficiente. Una problemática que persiste en el tiempo y que obstaculiza la igualdad, pues la mayoría de ellos proviene de hogares pobres y vulnerables que obstruyen la movilidad social y la disminución de la pobreza en el largo plazo. Para el 2018, el 21,7 % de los jóvenes entre 14 y 28 años estaba en esta condición, que se traduce en 2.674.000 ninis en el país.

Gráfico 7. Porcentaje de la población nini entre 14 y 28 años, 2008-2018



Fuente: elaboración propia con información de Fuente de Información Laboral de Colombia (Filco) y Ministerio de Trabajo.

Además, se trata de un fenómeno que afecta en mayor medida a las mujeres jóvenes, las cuales registraron una tasa del 30,8 %, superando mucho más del doble de la reportada por los hombres, que fue de 12,7 %.

El futuro del trabajo para los jóvenes

En el mundo del trabajo están ocurriendo cambios que se destacan no solo por el ritmo con el que se desarrollan sino también por los impactos que puedan tener en el desplazamiento de la mano de obra, la reconfiguración de las ocupaciones o de las tareas y la relocalización y fragmentación de la producción, entre otros.

Estos son, precisamente, los temas centrales sobre el futuro del trabajo: la reconfiguración de las relaciones laborales y los cambios en las formas de trabajo, no solo para la población en general sino también para los jóvenes (especialmente en Colombia en donde más de la tercera parte de los trabajadores es cuentapropista); las relaciones de trabajo típicas¹¹ vienen cediendo participación a otras formas atípicas o no estándares de empleo: el empleo temporal, la jornada a tiempo parcial o el trabajo a demanda y la relación laboral triangular; entre otras, que si bien, para muchos trabajadores son una elección voluntaria, para algunos otros podría representar inseguridad en el trabajo, limitado acceso a protección social u otros beneficios, aislamiento, estrés y la falta de diferenciación entre la vida privada y el trabajo (Chacaltana *et al.*, 2018).

Así mismo, las nuevas tecnologías, por ejemplo, las plataformas digitales, si bien tienen el potencial de generar una mayor vinculación entre las personas —y entre los trabajadores— al mismo tiempo tienden a atomizar las relaciones de trabajo. Según Park (citado por Pietsch *et al.*, 2018, p. 15), los horarios de trabajo, el lugar de trabajo y el salario están cada vez más individualizados; el trabajador ya no piensa en colegas sino en competidores;

11. Estas se definen a partir de la subordinación al empleador, el trabajo en un lugar determinado y una forma específica de pago, usualmente por tiempo.

y el trabajador es responsable por el producto y el proceso, lo que afecta su la vida personal, sus relaciones sociales y los mecanismos de interrelación y representación colectiva, incluida la negociación.

Ante estos cambios y las actuales condiciones laborales de los jóvenes, para Prieto *et al.* (2018) no cabe duda de que los jóvenes enfrentan problemas sistémicos que afectan su futuro y numerosas incertidumbres. Existen, sin embargo “pistas” sobre las necesidades futuras del mercado de trabajo que incluyen una más grande necesidad de conocimiento de las tecnologías, y de desarrollar las llamadas *soft skills* (habilidades blandas) como la adaptabilidad, la gestión de gente, el trabajo en equipo, un pensamiento innovador y adaptativo, conocimientos de idiomas y lenguajes de programación, entre otros, que serían competencias claves para los empleos futuros.

Pero los bajos niveles de educación y competencias de los jóvenes en el país dificultan su adaptación al cambio tecnológico así como su adopción. Ello se evidencia, por un lado, en los resultados del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes (PISA, por sus siglas en inglés), de la OCDE, en la que, Colombia, a pesar de algunas mejoras en ciencias y matemáticas, sigue teniendo un desempeño muy lejano al de países como Singapur o Finlandia. De los 72 países en los que se realizaron las pruebas, el nuestro quedó 57 en ciencias; 61 en matemáticas y 54 en lectura (Semana, 12 de junio de 2016). Por otro lado, la mayor concentración de graduados universitarios está en disciplinas diferentes a las de ciencias, tecnología, ingeniería o matemáticas (CTIM); y, del total de graduados en 2017, correspondientes a 38.885 personas (Ministerio de Educación Nacional, 2017), alrededor del 25 % (9.940) se graduó en una de estas carreras, esto es, uno de cada cuatro estudiantes.¹² Esta situación sugiere que

12. Sin olvidar la importancia de las carreras relacionadas con las humanidades que ofrecen habilidades sociales, organizacionales, emocionales, de resolución de problemas, entre otras, de las cuales carecen las nuevas tecnologías.

el país no está preparado para el previsible cambio en la demanda de competencias y que los sistemas actuales de formación y enseñanza proporcionan a los estudiantes competencias que podrían quedar rápidamente obsoletas.

Otra dificultad, según Dirksen (2019) que hace vulnerable a América Latina y a Colombia, es que los sistemas educativos no califican adecuadamente, no estimulan suficientemente la creatividad, la capacidad de resolver problemas y otras capacidades que van ganando importancia en el nuevo mundo del trabajo; y debido a la creciente mercantilización de la educación, el acceso a una educación de calidad depende cada vez más del capital material y social de los hogares de origen.

Ahora, uno de los temas claves que impactarán el futuro del trabajo de los jóvenes y la inclusión social de estos es la transición de la escuela al trabajo. Para ello, necesitarán ayuda para que se amplíen sus opciones y se les infunda seguridad para afrontar los cambios. La transición de la escuela al trabajo es una coyuntura crucial para esta población, pero también podría ser un momento en el que muchos de ellos se quedarían rezagados e incrementaría la problemática de la población nini. Hay que apoyar a los jóvenes con determinación en dicha transición para que puedan integrarse al mundo del trabajo y convertirse en miembros activos de nuestra sociedad.

Percepciones de la juventud sobre el futuro del trabajo

Para conocer la percepción de las y los jóvenes de América Latina y el Caribe sobre el futuro del trabajo, la OIT realizó una encuesta para esta población¹³. Dentro de los principales resultados se encuentra que el 62,0 % de los encuestados ve su futuro laboral con mucha confianza, un 33,0 % lo ve con incertidumbre y un

13. La encuesta en línea estuvo dirigida a jóvenes entre 15 y 29 años. El cuestionario lo respondieron 1.544 jóvenes residentes en 26 países de América Latina y El Caribe. Esta se aplicó entre el 8 de septiembre y el 11 de noviembre de 2016, y la distribución entre hombres y mujeres es balanceada (Chaclatana et al, 2018).

5,0 % manifiesta sentir miedo hacia sus posibilidades futuras. La desagregación por sexo indica que los hombres jóvenes manifestaron mayor confianza (64,0 %) y menor incertidumbre (30,0 %) que las mujeres jóvenes (59,0 % y 34,0 %, respectivamente).

Sin embargo, también se evidencia que, según las edades, las expectativas son muy distintas, siendo los más jóvenes (15 y 17 años) los más optimistas con respecto a su futuro. Las razones detrás de esto pueden ser diversas: ¿los grupos de jóvenes son estructuralmente diferentes?, ¿el mayor conocimiento del mercado laboral ha llevado a que algunos se sientan menos optimistas sobre su futuro?

En la encuesta también se pueden evidenciar las realidades y expectativas entre los jóvenes que estudian y los que trabajan. Entre los jóvenes que estudian se encontró que más de un tercio (36,0 %) está estudiando una carrera relacionada con las ciencias empresariales; seguido por aquellos que estudian carreras relacionadas con el arte y las humanidades –incluyendo derecho– (26,0 %). Una de las ramas de carreras que han sido más documentadas como las más pertinentes para la revolución tecnológica es la CTIM; los resultados de la encuesta evidencian que solo uno de cada diez jóvenes que respondieron la encuesta estudia una carrera de este tipo (12,0 %). Vale la pena resaltar que entre los que eligieron ciencias empresariales, y entre los que eligieron las carreras más vinculadas a la ciencia y la tecnología, hay más jóvenes que lo hicieron porque vieron buenas oportunidades para su futuro laboral.

En el caso de los jóvenes que trabajan se indagó, en primer lugar, por lo que más valoran en un trabajo; al respecto, se encontró que la característica más valorada de un empleo es contar con un buen salario, seguido de un buen ambiente de trabajo y tener la oportunidad de crecer en la empresa. En segundo lugar, se exploró la perspectiva juvenil sobre sus condiciones laborales actuales y una comparación con el futuro: el 69% manifestó la preferencia por trabajar en sus propias empresas en el futuro,

aunque en la actualidad menos del 10 % de los encuestados lo hacen; el 41 % quisiera trabajar en el sector público, mientras que, en este momento, solo el 16 % efectivamente lo hace.

Adicionalmente, se observa optimismo con respecto a las condiciones laborales: el 64,0 % espera contar con seguro médico y aportes a su jubilación; el 76,0 % espera tener un buen salario y el 69,0 % espera encontrarse satisfecho con su situación laboral. En línea con la tendencia de las relaciones atípicas de trabajo, el 40,0 % espera poder trabajar desde su casa y el 59 % tener horarios laborales flexibles.

Por otro lado, la encuesta indagó también sobre las percepciones juveniles respecto de los cambios en la tecnología; el 61,0 % considera que en un futuro la inserción de las nuevas tecnologías, la robotización y la automatización de los procesos afectarán su futuro laboral, frente a un 20 % que piensa que no le afectará. Un 59,0 % cree que estos cambios le afectarán positivamente y el 73 % señala que esto le impone la necesidad de tener que capacitarse constantemente en áreas o especialidades respecto a la tecnología.

Evidentemente, los cambios en el empleo irán de la mano de cambios en la formación para el trabajo. De hecho, el 79,0 % de los jóvenes encuestados declararon que, de haber cambios en la educación, estos los afectarán un poco o completamente. Los principales cambios en la educación que los jóvenes destacaron más fueron: nuevos métodos de enseñanza; nuevas tecnologías en las aulas de clase, currículos adaptados a nuevos entornos, nuevas carreras, necesidad de más cursos de especialización y la optimización de las aptitudes del estudiante para desarrollarse en áreas específicas.

Las principales conclusiones de esta encuesta tocan aspectos como una educación adecuada y el desarrollo de capacidades, como estrategias que podrían aumentar la empleabilidad y el acceso a trabajos decentes de los jóvenes. Si bien, es difícil predecir el tipo de capacidades que se necesitarán en el futuro, debido

a los constantes cambios del mundo del trabajo, parece evidente que jóvenes (y adultos) con mayor nivel de educación, incluidos los beneficiarios de un sistema de aprendizaje en el trabajo, tienen menos tendencia al desempleo y mayor nivel de adaptabilidad (Prieto, *et al.*, 2018).

Reflexiones y consideraciones

Los jóvenes colombianos continúan enfrentando brechas significativas en el mundo del trabajo frente a las que del resto de la población. Algunos grupos de jóvenes son especialmente vulnerables: las mujeres, los que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación y los que viven en áreas rurales, entre otros.

Una particularidad de la actual generación de jóvenes es que son más educados, según la OIT, pero les ha tocado vivir cambios sustantivos en el mundo del trabajo en factores como la modificación de las formas de organización de la producción y el trabajo, además de la evolución de las tecnologías. Ahora hay mayor rotación entre trabajos y se hace necesario, por ejemplo, el aprendizaje a lo largo de la vida, lo que terminará afectando sus trayectorias laborales, que además serán más largas debido al aumento en la esperanza de vida.

Los cambios en el empleo irán de la mano de los que habrá en la formación para el trabajo. Los seis cambios más importantes que le esperan a los jóvenes son: nuevos métodos de enseñanza, nuevas tecnologías en las aulas de clase, currículos adaptados a nuevos entornos, nuevas carreras y más cursos de especialización y optimización de las aptitudes del estudiante para desarrollarlo en áreas específicas.

Para que las expectativas de los jóvenes se transformen en realidad y se garantice la participación económica, política y social de esta población se requiere una sólida infraestructura de oportunidades de empleo, educación y movilidad social en el país. Esto supone que se desarrollen acciones en tres direcciones,

al menos: *i)* por el lado de la demanda, un entorno propicio para las inversiones y las empresas y políticas para el desarrollo y la diversificación productiva; *ii)* por el lado de la oferta, esfuerzos para aumentar la calidad y pertinencia de la educación y de la formación profesional, dirigidas a incrementar la empleabilidad de los jóvenes; y *iii)* en materia de infraestructura institucional y del mundo laboral, se deben fortalecer los marcos institucionales y de políticas para la juventud que consideren los análisis de prospectiva (demográfica, tecnológica y productiva) y los pongan al servicio de los jóvenes, para que puedan tomar decisiones informadas sobre sus trayectorias laborales, considerando la evolución de la economía, las empresas y la sociedad.

Así mismo, la OIT recomienda a los gobiernos multiplicar las oportunidades de trabajo decente de los jóvenes con programas de empleo y con apoyo a los jóvenes emprendedores. El sector privado debe desempeñar un papel particular para ofrecer a los jóvenes un aprendizaje profesional de calidad y su primera oportunidad de trabajo. Se debe remunerar el trabajo de los jóvenes con arreglo al principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Finalmente, debe prestarse especial atención a la promoción del acceso y la participación en el aprendizaje permanente de los jóvenes sin empleo, educación o formación para garantizar su inclusión social.

EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y EL FUTURO DEL TRABAJO: MÁS PRECARIEDAD Y MENOS DERECHOS

El Plan Nacional de Desarrollo, 2018-2022, “Pacto por Colombia. Pacto por la equidad”, analizado en clave de los desafíos del futuro del trabajo, resulta regresivo en materia de derechos laborales y sindicales, en la medida en que evade las responsabilidades del Estado para promover el trabajo decente y para implementar adecuadamente las normas internacionales del trabajo. Por el contrario, este plan promueve reformas importantes en materia laboral y pensional que no resuelven los problemas críticos que enfrenta el mundo de trabajo en Colombia.

Se puede concluir que el PND del Gobierno Duque va en contravía del contrato social propuesto por la OIT y derivado de sus convenios fundamentales; así como los relacionados con los compromisos internacionales que asumió el Estado colombiano en materia laboral, especialmente los procedentes de los TLC con Estados Unidos (Plan de Acción Laboral, PAL); con la Unión Europea (Resolución 2628 de 2012 del Parlamento; el Título IX de este Acuerdo Comercial) y con Canadá (Plan de Cooperación Laboral), el Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 8 de Naciones Unidas y las recomendaciones de la OIT y de la OCDE en materia laboral y de derechos humanos. Por tal razón, el plan y las políticas públicas requieren armonizarse con estos postulados, así como la adaptación de la política de trabajo decente con miras a preparar al país a los desafíos del futuro del trabajo, máxime con el ingreso de Colombia a la OCDE, que la obliga a promover

buenas prácticas de políticas públicas y el cumplimiento de la legislación.

De acuerdo con el Informe de la Comisión Mundial de OIT sobre el Futuro del Trabajo¹⁴, los Estados miembros deben renovar su compromiso con los principios comunes que dieron origen a esta organización: paz y justicia social basados en derechos laborales para los trabajadores. La OIT es la única organización tripartita del sistema de Naciones Unidas que ha logrado construir consensos y decisiones para mejorar las condiciones laborales de millones de seres humanos en el mundo.

El informe de la Comisión hace énfasis en tres dimensiones: *i)* invertir en las capacidades de las personas; *ii)* invertir en trabajo decente y sostenible y *iii)* invertir en las instituciones del trabajo; para ello se requiere revitalizar el contrato social que asegure a los trabajadores una participación justa en el progreso económico, el respeto a sus derechos y la protección a los riesgos a los que se exponen a cambio de su constante contribución a la economía. Propone un programa para el futuro del trabajo centrado en las personas que fortalezca el contrato social, situando a los hombres, las mujeres y al trabajo que realizan en el centro de las políticas económicas y sociales y en la práctica empresarial. Este contrato social se asienta en tres ejes de actuación, que combinados entre sí generarían crecimiento, igualdad y sostenibilidad para las generaciones presentes y futuras (OIT, 2019).

En contraste, el PND del Gobierno Duque incorpora una serie de medidas en materia laboral que no se armonizan con estos propósitos y que, por el contrario, profundizará el déficit de trabajo decente: aumentará la precarización laboral y la desigualdad en la distribución del ingreso, así como el empobrecimiento

14. Esta comisión estuvo presidida por Stefan Lofven, primer ministro de Suecia y Matamela Cyril Ramaphosa, presidente de la República de Sudáfrica, más 21 miembros de distintos países y regiones del mundo. Inició labores en 2017 y presentó oficialmente el Informe Mundial sobre El Futuro del Trabajo en enero de 2019, y será debatido en el marco de la 108 Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, en junio de 2019.

de las y los trabajadores, especialmente de los adultos mayores que no contarán con mejores condiciones para su protección social a la vejez.

El proyecto de PND, que actualmente se discute en el Congreso, propone una serie de reformas legales en orientaciones de política económica, comercial, social, laboral y pensional, entre otras. Veamos:

1. *Reforma tributaria.* Existen muchos artículos que reforman el Estatuto Tributario en materia de IVA, beneficios tributarios a las empresas, pago de impuestos por obras, becas, beneficios tributarios a la economía naranja, etc. y por otra parte, se dan apoyos fiscales al sector financiero.

2. *Reforma pensional y social.* La reforma pensional propuesta resulta regresiva e inconveniente, en la medida en que no garantiza el derecho a la protección social de los adultos mayores, amplía el negocio de los fondos privados de pensiones y de los bancos al reducir la seguridad social a microseguros, y permitir la afiliación por debajo del salario mínimo bajo el argumento de ampliar la cobertura de los trabajadores informales y rurales. Esta reforma pensional debe proceder por otros canales constitucionales, como una reforma integral a la Ley 100 de 1993 y demás normas relativas a la protección y seguridad social. Por lo tanto, deberían retirarse estos artículos del texto de ley, y someterse a una discusión amplia y democrática. El único artículo que favorecía a los trabajadores en materia pensional, que regulaba el traslado entre fondos y obligaba a la orientación a los afiliados, fue retirado debido a la presión política de la Asociación Colombiana de Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías (Asofondos).

3. *Reforma laboral.* En materia laboral, el proyecto de PND tiene propuestas como las que se incorporan en el documento base del mismo, en el artículo 2 del proyecto de ley.

- Incentiva la formalidad laboral, disminuyendo el costo de la contratación formal de trabajadores y los impuestos a las empresas.

- Elementos técnicos para una metodología de ajuste gradual del salario mínimo, de tal forma que sean incrementos más moderados.
- Políticas que fomenten la semi-formalización gradual, especialmente de los trabajadores con ingresos inferiores a un salario mínimo y trabajadores rurales a través del aporte a los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) y al acceso de seguros inclusivos que los protejan de los riesgos inherentes a su actividad laboral.
- Esquemas de vinculación y protección para trabajadores con relaciones laborales no típicas, o inferiores a un mes, o con ingresos inferiores a un salario mínimo mensual legal vigente, como los trabajadores del campo, que tienen ingresos estacionales, o los trabajadores por tiempos parciales. Esquemas flexibles en términos de los beneficios y las contribuciones.

4. *Trabajo decente en el PND.* Las bases del PND, analizadas desde las cuatro dimensiones del trabajo decente, revelan lo siguiente:

- Empleo. Se propone reducir el desempleo del 12,8 % (ajuste en comisión) al 7,9 %, creando 1.620.000 empleos en los próximos cuatro años, de los cuales el 50 % se crearán en sectores de alta informalidad, como comercio, con 443.000 y servicios, con 354.000. El crecimiento de la economía seguirá liderado por los sectores minero-energético y financiero, que solo aportan el 2,3 % de la ocupación a nivel nacional.
- Derechos fundamentales en el trabajo. Con respecto al derecho de libertad sindical (asociación, negociación colectiva y huelga) no existe ningún compromiso del gobierno para promover el fortalecimiento organizativo ni para fomentar el diálogo social, ni mucho menos para garantizar el derecho de huelga, el cual se limita cada vez más. De igual manera, no se menciona el cumplimiento de los compromisos internacionales en materia laboral.
- Protección social. En este tema, la política se reduce a la promoción del Piso de Protección Social (PPS) con un enfoque

diferente al de OIT. El PPS, según OIT, debe ser considerado como parte de un sistema integral que puede representarse como una “escalera” de protección social. El diseño de este debe considerar la posibilidad de conformar la base sobre la cual se construyen los seguros sociales obligatorios y voluntarios. Así, el PPS es el encargado de establecer las garantías de acceso mínimo a determinadas prestaciones y servicios esenciales, mientras que la escalera se completa con la previsión social, construida mayoritariamente sobre el concepto de los esquemas contributivos.

El PPS del PND se limita a una visión asistencialista con salud subsidiada, vinculada con los BEPS y los seguros inclusivos como alternativa a la afiliación al sistema de Riesgos Laborales, incluso para los trabajadores con salarios menores al mínimo legal. No obstante, para la OIT, el PPS es una garantía mínima universal de protección social con acceso a salud y garantía de ingresos durante el ciclo vital desde la niñez, en la edad productiva (subsidio al desempleo) y en la vejez, pero con un sentido de tránsito al régimen contributivo que se complementa con aportes voluntarios.

- Diálogo social. En el PND la propuesta en favor del diálogo social es retórica y sesgada, ya que desarrolla unos acuerdos que solo hacen referencia a una de las modalidades del diálogo, la que se hace a través de los pactos sociales, la cual ha sido usada para acuerdos a nivel nacional, sectorial o territorial pero que, en la práctica, han sido acuerdos de la cúpula de un sector político con algunos actores sociales, en espacios denominados “Talleres Construyendo País”; similares a los consejos comunitarios que promovió el expresidente Uribe, pero sin reglas democráticas, como las contenidas en los procesos institucionalizados de diálogo social y de concertación laboral a instancia de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

Así las cosas, contrario a los compromisos laborales internacional, este proyecto de ley estaría promoviendo el llamado

dumping social, al no cumplir las mismas normas laborales y condiciones de contratación de las y los trabajadores que deben cumplir todas las empresas y Estados de los países con los que Colombia tiene suscritos tratados internacionales, incluyendo los TLC.

Los desafíos de política pública que se derivan del PND son:

1. Retirar los artículos relacionados con los temas laborales, pensionales y de seguridad social, que pretenden una reforma laboral y pensional disfrazada, en contravía del bloque de constitucionalidad, de decisiones de la Corte Constitucional y del derecho internacional, así como de compromisos a nivel global. En contraste, se debería promover un gran acuerdo nacional a instancias de la Comisión Permanente de Concertación, para llevar a cabo una reforma pensional integral y de la protección social a la vejez más progresiva y garantista del derecho a la protección y basada en los principios de la OIT y el Convenio 102, que permita, entre otras cosas, la adaptación del Ingreso Mínimo Universal, o piso mínimo de protección social, para amparar a todos los adultos mayores y fortalecer el sistema público de seguridad social, en cabeza de Colpensiones.
2. Adicionar un artículo nuevo que establezca la adopción de la política de trabajo decente y el cumplimiento del objetivo N° 8 de los ODS, así como de los lineamientos y recomendaciones de la OIT, especialmente las derivadas del Informe sobre el Futuro del Trabajo, que hace énfasis en la educación, la calificación y la recalificación laboral, de tal forma que se logre preparar a los jóvenes y a los trabajadores/as actuales para los desafíos de la incorporación a la revolución digital y a las transformaciones productivas, que contribuyan a mejorar la productividad y los ingresos laborales.
3. Adicionar el artículo propuesto por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) donde se incorporen los compromisos laborales internacionales, especialmente los relativo a:

- 3.1 Formalización laboral en los sectores privado y público, con el fin de disminuir la informalidad y la ilegalidad laboral, mediante la regulación y control de los contratos de prestación de servicios en el sector público; adopción de planes de incorporación de las y los trabajadores vinculados por contratos de prestación de servicios y control del uso ilegal de formas de contratación laboral como el contrato sindical y la tercerización disfrazada.
- 3.2 Fortalecimiento de la institucionalidad del Estado (Ministerio de Trabajo –Inspección Laboral– y Fiscalía General de la Nación) con énfasis en la inspección laboral y dentro de esta la móvil y rural, con el fin de garantizar la presencia del Estado en las zonas abandonadas, donde no se cumple la ley laboral. El Estado debe cumplir y hacer cumplir la ley del trabajo.
- 3.3 Protección y garantías a la libertad sindical y la negociación colectiva.
- 3.4 Superación de la violencia contra sindicalistas y avances efectivos de las investigaciones judiciales, para castigar a los presuntos responsables, que contribuya a la superación de la impunidad.
- 3.5 Promover la ampliación del diálogo social eficaz, garantizando la participación de los sindicatos representativos y el cumplimiento de los acuerdos pactados.

En síntesis, de acuerdo con la Comisión de la OIT, las nuevas transformaciones en el mundo del trabajo exigen que se fortalezcan y revitalicen las instituciones del trabajo, por ejemplo, creando una Garantía Laboral Universal; ampliando la soberanía sobre el tiempo; reactivando la representación colectiva y encauzando la tecnología para lograr un trabajo decente. Estas medidas son necesarias para construir vías hacia la formalización; para reducir la desigualdad y la pobreza de los trabajadores; y para mejorar la seguridad y proteger la dignidad del trabajo (OIT, 2019). En tal sentido, la ley del plan de desarrollo y las políticas públicas

que se derivan de este, deben responder a las necesidades de la población, generar capacidades a las personas, condiciones reales de acceso a las oportunidades, y garantía para el ejercicio de los derechos de ciudadanía, los cuales deben contribuir a mejorar la calidad de vida de las generaciones presentes y futuras de nuestro país. Para que ello sea posible se requiere que haya paz y más democracia con una ciudadanía activa ejerciendo sus derechos, incluyendo garantías a la participación y a la protesta.

REFERENCIAS

- Arbeláez Jaramillo, Natalia (31 de marzo de 2019). El emprendimiento, como se maneja hoy, contribuye a tener más personas pobres. *La Silla Vacía*, recuperado de: <https://lasillavacia.com/silla-academica/universidad-externado-colombia/emprendimiento-como-se-maneja-hoy-contribuye-tener>.
- ARL Prensa (marzo de 2019). Riesgos laborales derivados de la automatización en las empresas. *Axa Colpatria*, 85. Recuperado de: <https://www.axacolpatria.co/portal/Portals/0/PDF/Revistas/arl-85.pdf>
- Bellamy Foster, Bellamy (2017). *The Meaning of Work in a Sustainable Society. The Centre for the Understanding of Sustainable Prosperity*. University of Surrey, Inglaterra.
- Bustelo, Monserrat (10 de octubre de 2018) ¿Cómo será el futuro del trabajo para las mujeres? BID Mejorando vidas. Recuperado de: <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/como-sera-el-futuro-del-trabajo-para-las-mujeres/>
- Chacaltana, Juan, Dema, Guillermo y Ruiz Claudia (2018). *El futuro del trabajo que queremos. La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe*. Scielo. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982018000100194
- Cook, Cody; Rebecca Diamond, Jonathan Hall, John A. List, Paul Oyer (7 de junio de 2018). The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers. *Working Paper*, 3637. Recupeado de: <https://www.gsb.stanford.edu/faculty-research/working-papers/gender-earnings-gap-gig-economy-evidence-over-million-rideshare>
- De la Garza, Enrique (2018). Introducción al futuro del trabajo en América Latina, en: El futuro del trabajo en América Latina. *Revista Trabajo*, (10)15,5-10. Recuperado de: <http://www.relatos.org/documentos/FT-General.RevistaTrabajoM%C3%A9xico2018.pdf>

- Della-Coletta, Ricardo (30 de noviembre de 2017). La robótica eliminará hasta 800 millones de empleos en el 2030. *El País*, recuperado de: https://elpais.com/economia/2017/11/30/actualidad/1512012918_284848.html
- Dinero (14 de abril de 2016). Mipymes generan alrededor del 67 % del empleo. *Revista Dinero.com*. Recuperado de: <https://www.dinero.com/edicion-impres/pymes/articulo/evolucion-y-situacion-actual-de-las-mipymes-en-colombia/222395>
- Dirksen, Uta (2019). Trabajo del futuro y futuro del trabajo. Por una transición progresista. *Revista Nueva Sociedad*, 279, 62-72. Recuperado de: https://nuso.org/media/articles/downloads/3.TC_Dirksen_279.pdf
- Figuerola, Víctor (2019). ¿Hacia el fin del trabajo?: mitos, verdades y especulaciones. *Nueva Sociedad*, 279, 49-61. Recuperado de: <https://nuso.org/revista/279/el-futuro-del-trabajo-mitos-y-realidades/>
- Flórez, Juan Manuel (2 de septiembre de 2018). El desempleo tecnológico será el gran tema del siglo XXI. *El Tiempo*, Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/como-afectara-a-los-trabajos-la-implementacion-de-la-robotica-263100>
- Foro Económico Mundial (2018). *The Future of Jobs Report 2018. El Centro para una Nueva Economía y Sociedad*. Recuperado de: <https://es.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018>
- Hernández Bonilla, Juan Miguel (3 de marzo de 2018). Informalidad y malas condiciones laborales en Uber y Rappi *El Espectador*. Recuperado de: <https://www.elespectador.com/economia/informalidad-y-malas-condiciones-laborales-en-uber-y-rappi-articulo-742332>.
- International Labour Office (2012). *International Standard Classification of Occupations: Structure, Group Definitions and Correspondence Tables*, ISCO-08, Vol. 1. Ginebra. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_172572.pdf
- Isaza, Jairo Guillermo (11 de abril de 2019). Presentación: La cuarta revolución tecnológica y el futuro del trabajo en Colombia. Escuela Nacional Sindical: El futuro del trabajo: ¿qué queremos? Bogotá, auspiciado por la DGB, Central Sindical Alemania.
- Levaggi, Virgilio (9 de agosto de 2004). ¿Qué es el trabajo decente? OIT. recuperado de: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- Ministerio de Educación Nacional (2017). *Observatorio Laboral para la Educación (OLE)*. Recuperado de: <https://www.mineducacion.gov.co/sistemasinfo/Informacion-a-la-mano/212400:Estadisticas>

- Organización Internacional del Trabajo (2019). Comisión mundial sobre el futuro del trabajo: trabajar para un futuro más prometedor. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-/-cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf
- Pardo, Álvaro (4 de junio de 2018). El ‘regalito’ tributario a las compañías de minas y petróleo: US 3.300 millones anuales. *Razón Pública*. Recuperado de <https://www.razonpublica.com/index.php/econom-y-sociedad-temas-29/11153-el-regalito-tributario-a-las-compa%C3%B1%C3%ADas-de-minas-y-petr%C3%B3leos-us-3-300-millones-anuales.html>
- Portafolio (junio 4 de 2017). *Hombres y jóvenes llegan más a la venta directa*. Recuperado de: <https://www.portafolio.co/negocios/hombres-y-jovenes-llegan-mas-a-la-venta-directa-506519>
- Prieto, María; Travieso, Marta; Vega María (2018). El futuro del trabajo: ¿amanecer u ocaso? *Revista Trabajo*, (10)15, 11-36. Recuperado de: <http://www2.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/RevistaTrabajo15.pdf>
- Rifkin, Jeremy (1997). *El fin del trabajo: el declive de la fuerza del trabajo global y el nacimiento de la era posmercado*. Versión en español. G.P. Putnam’s Sons: Estados Unidos.
- Rifkin, Jeremy (2015). *La sociedad de coste marginal cero. El Internet de las cosas, los bienes comunes y el eclipse del capitalismo*. España: Paidós Ibérica
- Semana (12 de junio de 2016). Estos son los mejores países según Pisa. *Semana.com*. Recuperado de <https://www.semana.com/on-line/articulo/resultados-pisa/508331>
- Suárez, Aureliano (10 de diciembre de 2018). La organización Luis Carlos Sarmiento Angulo: ¿el verdadero Estado colombiano? *Razón Pública*. Recuperado de: <https://razonpublica.com/index.php/econom-y-sociedad-temas-29/11635-la-organizaci%C3%B3n-luis-carlos-sarmiento-angulo-el-verdadero-estado-colombiano.html> (accedido el 14 de diciembre de 2018).
- Subirats, Joan (2019). ¿Del poscapitalismo al postrabajo? *Nueva Sociedad*, 279, 34-48. Recuperado de: https://nuso.org/media/articles/downloads/1.TC_Subirats_279.pdf
- The World Bank (2019). World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. Washington, D.C. Recuperado de: <http://documents.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/2019-WDR-Report.pdf>
- Valencia, Mario (5 de marzo de 2019). Emprendedores quebrados. *Dinero*, recuperado de: <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/emprendedores-quebrados-por-mario-valencia/267743>

