

# 8 Panoramas laborales para los jóvenes en Colombia

Por: Oscar Andrés López Cortés

## Introducción

A lo largo de las últimas décadas, el gobierno colombiano ha promovido una política pública de emprendimiento como mecanismo de mitigación del desempleo y sus consecuencias, las cuales afectan, mayoritariamente, a la población joven<sup>1</sup>. No obstante, esa política se ha enfocado en generar oportunidades de ingresos, y solo marginalmente, a generar empleos dignos. Esta política se ha dado en un contexto marcado por múltiples transformaciones, que podrían clasificarse en tres niveles: estructurales, como el auge de la flexibilización laboral, transnacionalización de la producción/concentración de la riqueza, crisis del sector educativo, pérdida de autonomía de los estados a manos de las instituciones financieras; transformaciones institucionales, como la ineficacia de las normas laborales y los mecanismos de vigilancia y control, los cierres, fusiones y reestructuraciones de empresas, la privatización de activos públicos, el aumento de control ejercido por las compañías privadas sobre las funciones estatales; y finalmente, transformaciones en la subjetividad de los trabajadores, quienes afectados por la inestabilidad laboral y agobiados por la incertidumbre, emprenden trayectorias líquidas (Bauman, 2007), las cuales generan la imposibilidad de proyectar la vida a largo plazo (Sennett, 2006).

Las transformaciones ocasionadas en la subjetividad de los trabajadores (Battistini & Wilkís, 2005), parecen estar acompañadas de la disminución de la credibilidad de los sindicatos entre los más jóvenes, por lo menos así lo indican las bajas tasas de afiliación sindical, relación sobre la cual es necesario ampliar nuestra comprensión. Este texto expondrá parte de los resultados de la experiencia obtenida durante los años 2012 a 2014 en el marco de la Práctica Investigativa Mundo del Trabajo, Cultura y Subjetividad, del Departamento de Psicología del Trabajo y las Organizaciones de la Universidad Jave-

riana. Mediante la metodología de análisis de discurso, expondré los resultados de dicha experiencia. Para ello, en primer lugar reconstruiré el marco histórico en el cual se encuadran los discursos analizados, en un segundo apartado, resumiré algunos aspectos relevantes del método empleado. Luego, a partir de fragmentos de las entrevistas a los jóvenes, identificaré los topos principales del discurso, entendidos como las justificaciones vinculadas al contenido de aquello que se pretende afirmar y que posibilitan el tránsito de los argumentos a la conclusión. Finalmente, presentaré algunas conclusiones de esta experiencia.

## Marco histórico de la política de emprendimiento

En lo atinente a políticas y legislación en materia de condiciones de trabajo para los jóvenes, el periodo comprendido entre 2000 y 2015 abarca: dos reformas a la legislación laboral, dos reformas sobre ley de jóvenes y la expedición de la ley de fomento a la “cultura del emprendimiento”. Concretamente me refiero, respectivamente, a las siguientes reformas:

La ley 789 de 2002 mediante la cual se creó el “contrato de aprendizaje” como forma de vinculación de los jóvenes aprendices, convenio desprovisto de garantías laborales en materia de remuneración y estabilidad. Análisis realizados por diversos sectores y mediante diferentes metodologías (Gaviria, 2004; CID, 2003) evidencian la ineficacia de esta ley en materia de generación de empleos, lo que hace jurídicamente injustificable -a la luz del principio de progresividad- la disminución de los derechos sociales de la clase trabajadora colombiana a causa de la reforma del 2002. En cuanto a los jóvenes, esta ley precarizó sus condiciones labora-

1 Como señalan López et.al. (2015), ha existido durante años un amplio debate acerca de la manera de determinar quién hace parte de este grupo etáreo. La categoría joven es histórica y no puede ser tomada como universal. Para efectos de los argumentos que aquí serán planteados, propongo tomar por jóvenes aquellas personas entre los 14 y 28 años de edad conforme lo establece la Ley 1622 de 2013, lo que no quiere decir que de este manera se encuentre cerrado el debate respecto de quién puede hacer o no parte de lo que consideramos la población juvenil en Colombia.

les, en tanto el contrato que ellos firman como aprendices está desprovisto de algunas garantías (estabilidad, remuneración salarial) pese a que en la práctica son trabajadores al servicio de la empresa que se beneficia de sus servicios.

La ley 1429 de 2010, cuyo propósito inicial era generar estímulos para los empresarios que emplearan a jóvenes colombianos, terminó convertida en un popurrí legal. A lo largo de sus 65 artículos la ley contempló beneficios tributarios y la promoción de programas de microcrédito a favor de personas jóvenes con disponibilidad (económica, técnica, social, cultural, legal) de crear nuevas empresas, pero no creó incentivos reales para la vinculación laboral de personas jóvenes, renunciando así al objetivo inicialmente planteado<sup>2</sup>.

La ley 1014 de 2006, conocida como “de fomento a la cultura del emprendimiento”. Tras el eufemismo de “formar en los jóvenes actitud favorable al emprendimiento, la innovación y la creatividad y desarrollar competencias para generar empresas” (Artículo 13 de la Ley 1014), el énfasis real de la Ley está en la generación de ingresos por cuenta propia. Entre otros mecanismos contemplados para ello, figuran: la instrucción obligatoria de la “cátedra empresarial”, dirigida a estudiantes de todos los niveles de formación -preescolar incluido- y en todas las instituciones -públicas y privadas-; el otorgamiento de beneficios para el acceso a los programas de formación técnica gratuita ofrecidos por el SENA a quienes muestren “mentalidad emprendedora” (Artículo 19); medidas que en la práctica condicionan la garantía de derechos sociales a la asunción subjetiva de los valores neoliberales.

Las reformas legales descritas, profundizaron la política neoliberal introducida en Colombia -como en la mayoría de países de Sur y Centro América- desde principios de la década de los noventa (Abal, 2004). Lejos de ampliar las oportunidades laborales para los jóvenes y de mejorar la condición de los empleos a ellos ofrecidos, abundante evidencia empírica demuestra que el desempleo juvenil en Colombia continúa doblando el promedio de desempleo para todas las edades, y aun-

que ha registrado leves descensos, la tasa de trabajo informal juvenil no ha registrado el mismo descenso. Así, la tasa de desempleo de las personas entre los 14 y los 26 años de edad durante el trimestre de noviembre de 2011 a enero de 2012, fue del 19.3%<sup>3</sup>; para el trimestre junio - agosto de 2012 en las trece ciudades y áreas metropolitanas del país, fue del 20.9%<sup>4</sup>; entre febrero y abril de 2015, alcanzó el 17.2%<sup>5</sup>, registrando un leve descenso, y finalmente, en el periodo abril-junio de 2016 ha alcanzado un porcentaje de 15,6%.

## Método

Entre el 2012 y el 2014 tuve la oportunidad de acompañar como profesor e investigador la Práctica por Proyecto: Mundo del Trabajo, Cultura y Subjetividad, del Departamento de Psicología del Trabajo y las Organizaciones de la Universidad Javeriana. En el marco de ese proyecto académico, fueron adelantadas, junto con los estudiantes, diversas tareas propias del trabajo etnográfico: talleres, entrevistas a profundidad y semi-estructuradas, diseño y ejecución de grupos focales, análisis de archivo, observación participante, entre otras. Este proyecto partió de la premisa “comprender para intervenir”, consigna con la cual los estudiantes de la práctica entendían que una intervención exitosa parte de un proceso de investigación riguroso, a través del cual se puede hacer una “lectura cultural”<sup>6</sup> de la organización, proceso luego del cual es posible proponer alternativas de cambio en los entornos laborales. Esta práctica se adelantó con diversas organizaciones sociales y algunas empresas. Entre las primeras, cabe destacar para efectos de este texto la participación en la Confederación General del Trabajo (en adelante CGT) y en la Fundación Escuela Taller de Bogotá (en adelante FETB). Durante el periodo señalado, se realizaron alrededor de 30 entrevistas etnográficas. Las entrevistas fueron hechas a jóvenes en la ciudad de Bogotá a través de la CGT, para indagar por los sentidos que ellos otorgan al trabajo, al sindicalismo, y a la relación entre estos dos aspectos. En cuanto a la entrevista etnográfica, puede decirse de

- 
- 2 Para Un análisis detallado de esta reforma ver: López, Oscar. Jóvenes sin trabajo, democracia de papel. Excursus legales sobre el trabajo para jóvenes en Colombia. En: Consideraciones de la especialidad laboral y de la seguridad social III. Luis Alberto Torres Tarazona (Editor), Universidad Libre. En proceso de edición.
  - 3 Ver Resumen ejecutivo Bogotá 16 de marzo de 2012, MERCADO LABORAL DE LA JUVENTUD (14 a 26 años) Trimestre móvil noviembre 2011 - enero 2012. (s.f.) Disponible en: [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/RE\\_trim\\_nov\\_ene12.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/RE_trim_nov_ene12.pdf) Recuperado 26 de marzo de 2012.
  - 4 Ver Resumen ejecutivo Bogotá 10 de octubre de 2012, MERCADO LABORAL DE LA JUVENTUD (14 a 26 años) Trimestre móvil junio-agosto 2012. Disponible en: [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/RE\\_trim\\_jun\\_ago12.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/RE_trim_jun_ago12.pdf) Recuperado el 19 de noviembre de 2012.
  - 5 Ver: Resumen ejecutivo Bogotá 10 de junio de 2015, MERCADO LABORAL DE LA JUVENTUD (14 a 28 años) Trimestre móvil febrero-abril de 2015 Disponible en: [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/Bol\\_eje\\_juventud\\_feb\\_abr\\_15.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/Bol_eje_juventud_feb_abr_15.pdf) Recuperado el 27 de junio de 2015.
  - 6 Debo hacer un reconocimiento de gratitud a todas las profesoras y profesores que durante años participaron en el proyecto, en especial a aquellos con quienes trabajé directamente durante esos años y a quienes tanto aprendí: Luz Mery Carvajal, Liliana Vargas-Monroy, Camilo Pulido, Juliana Flórez, Johanna Burbano y Francisco Javier Paéz.

forma general, que se trata de una de las herramientas válidas en la investigación para arribar al discurso construido por las personas en su vida cotidiana. Este tipo de entrevista puede ser entendida como una conversación donde los significados surgen para traer al relato las manifestaciones culturales propias de una sociedad en un momento histórico concreto, se caracteriza por permitir al narrador “reconstruir su historia en sus propios términos, los cuales son subjetivos y a la vez sociales.” (López et al 2015 p. 1801)

Los jóvenes entrevistados laboraban en ese momento en empresas privadas, a las cuales se encontraban vinculados mediante diferentes formas de contratación laboral, otros a través de contratos de prestación de servicios, algunos laboraban como independientes y otros dedican su tiempo a labores de formación técnica. Todos presentaban diversos niveles de escolaridad. El material fue sometido a un proceso de análisis de discurso, una parte de ese material lo fue mediante la propuesta de Potter y Wetherell, la otra mediante la sugerida por Ruth Wodak (2006). Para esta autora, el discurso puede ser comprendido como un “conjunto de actos lingüísticos simultáneos y secuencialmente interrelacionados, que se manifiestan a lo largo y ancho de los ámbitos sociales de acción como muestras semióticas y muy frecuentemente como «textos».” (Wodak, 2006: 105).

Como se señaló en otro momento (López et al. 2015), no hay una forma privilegiada para analizar los discursos; dentro de las propuestas se optó por una que requiere la elaboración de hipótesis “que den cuenta de los propósitos y las consecuencias de una determinada forma de usar el lenguaje, lo que enfoca el análisis en el discurso y no en la persona que lo emite.” (López et al, 2015)

Es importante enfatizar que a través de esta metodología, el lenguaje se toma como un aspecto determinante de la vida social en tanto construye y ordena nuestras percepciones y hace que las cosas sucedan (López, et al 2015), lo que implica superar el ámbito meramente descriptivo del lenguaje, para reconocer en él un nivel performativo.

## Resultados

### **El trabajo, antes que el empleo, como constructor de identidad**

*Pese a las precarias condiciones de trabajo afrontadas por la mayoría de los entrevistados, en muchos relatos aparece una metáfora: “el trabajo permite ser alguien en la vida”. Por supuesto, todos los entrevistados gozan de una identidad afuera del trabajo, son hombres y mujeres con historias particulares, hijos, hermanos, miembros de una comunidad, partícipes de actividades sociales, integrantes de alguno grupo. No obstante, el trabajo mantiene esa centralidad en la vida social, que autores como Dominique Méda o Robert Castell recono-*

*cieron como el papel del trabajo en tanto constructor de la identidad individual (Méda) y de utilidad social (Castell)*

*“... en algún momento, cuando acabamos el bachillerato, mi Papá fue muy claro conmigo y con mis hermanos, <<hasta aquí yo llego, de ahí para allá lo que ustedes quieran se van a tener que valer por ustedes>> Entonces, lo mío era siempre seguir, continuar y ser alguien en la vida y no quedarme con un bachillerato, ni quedarme de pronto como un vigilante, ni un auxiliar, sin menospreciar la labor de ellos... pero yo siempre he querido como más, más y más; entonces esa labor fue la que me llevo a seguir trabajando para poder tener unos ingresos y poderme pagar mis estudios” (Entrevista a Pedro, joven trabajador en Bogotá)*

Sin embargo, no es al trabajo empleo al que usualmente aluden los jóvenes como el forjador de la identidad individual. Buena parte de los entrevistados señalan que su pretensión no es emplearse, es la de trabajar como independiente el horizonte hacia donde dirigen sus trayectorias laborales.

*“Creo yo que sí me gustaría apuntarle, seguir apuntándole a la independencia, porque es la única forma de tu darte también tus espacios vitales, tus espacios de vida diferentes al trabajo para poder digamos de alguna forma tener unas condiciones”. (Entrevista a Diana, joven trabajadora en Bogotá)*

No estamos ya ante la aspiración laboral de antaño: la de la estabilidad laboral. Por el contrario, esta parece ser una generación de trabajadores por cuenta propia, *freelance* que se lanzan al vacío de la incertidumbre armados de una firme convicción de éxito, aunque desprovistos, en la mayoría de los casos, de las herramientas técnicas y financieras para sostener un proyecto laboral independiente.

*“ya no estas consiguiendo muy fácil un contrato de trabajo a término fijo o a término indefinido, estamos hablando todo el tiempo de que tu estas en el marco de un contrato de prestación de servicios y en ese orden de ideas cuando estás en un contrato de prestación de servicios, eso te genera la necesidad de ¡buscar independencia!, finalmente estás siendo independiente, tú mismo cotizas a tu sistema, tú mismo manejas tus tiempos y horarios, aunque la realidad del tema muchas veces es que pese a que estamos en el marco de un contrato de prestación de servicios no te lo respetan y finalmente los horarios y todas las situaciones te las imponen, te imponen subordinación. Entonces es como una lógica también muy compleja porque no hay un control del Estado frente a esas temáticas también. Entonces si tú ves ahora la realidad todo el mundo está por prestación de servicios.” (Diana)*

Algunos aceptan pasivamente este panorama laboral como una consecuencia inexorable de nuestra época:

*“...el mercado de trabajo de hoy no es el mismo de hace veinte años, y además el joven de hoy no está pensando como lo hacían antes nuestros abuelos o nuestros padres en estar en sus puestos de trabajo toda la vida o en una misma empresa toda la vida. De ahí viene todo lo relacionado con el tema de la movilidad laboral, existe un gran componente frente al tema de la movilidad laboral, donde el joven no está pensando en perdurar en una empresa, en un mismo puesto de trabajo toda su vida, sino que quiere más bien adquirir experiencia y adquirir herramientas en aprendizaje permanente en diferentes... digamos: puestos de trabajo, en diferentes empresas”* (Entrevista a Julián, joven trabajador en Bogotá)

No obstante, el discurso de aquellos jóvenes que han tenido contacto con la vida sindical es diferente. A través del discurso, la misma Diana construye una idea crítica de esa realidad laboral que en otro momento ella ve como deseable:

*“como se ve el panorama de alguna forma están quitándole legitimidad un poco al contrato de trabajo, a lo que implica, a la estabilidad que implica para un trabajador, y todo se está llevando por ese lado. Además también hay unas figuras de trabajo por ejemplo en prestación de servicios y eso, en las que resultas trabajando en casa, resultas haciendo solo tus propios horarios de trabajo, por donde se le vea como que de alguna forma el camino parece ser ese, todo apunta a la independencia. Aunque si tú te das cuenta inclusive el mismo Estado está aplicando esa figura, o sea, no estamos hablando solamente que sean las empresas privadas las que la apliquen, sino que también estamos viendo que hay mucho auge estatal y es lamentable que el mismo Estado no aplique sus propias normas.”* (Diana)

Lo que se puede observar en las diferentes intervenciones de los jóvenes a propósito de los sentidos que adquiere el trabajo en esta época, es una subvaloración del empleo en el futuro de sus trayectorias laborales, ambivalentemente acompañado del reconocimiento que hacen del mismo en el presente. Esto no necesariamente es una contradicción, simplemente puede ser el resultado de un complejo proceso de cambio cultural en el que los jóvenes hoy se identifican, más que las generaciones anteriores, con los valores individualistas propios del trabajador independiente o por cuenta propia. En tal sentido, ven el empleo como un trampolín, un paso obligado para saltar a la anhelada independencia en la que no le rinden cuentas a nadie. No ven el trabajo como un constructor de riqueza y cohesión social, tampoco como parte de un proyecto colectivo en el que se aprenden valores como la solidaridad o la ayuda mutua. Hoy parece que los jóvenes no buscan en el trabajo camaradas o compañeros, sola-

mente, socios temporales y aliados estratégicos.

Estos cambios de apreciación también inciden en la manera como los jóvenes perciben el sindicalismo. Como lo evidencian las estadísticas, en Colombia se registra un importante descenso en la tasa de sindicalización. Sin embargo, es difícil establecer con precisión qué porcentaje de las personas sindicalizadas en el país son menores de 28 años.

No se puede desconocer que la edad de inserción laboral en el mundo ha cambiado durante las últimas décadas. La prolongación del ciclo de formación académico, la permanencia de los jóvenes en sus hogares paternos hasta una edad madura, incluso las iniciativas estatales a través de becas y subsidios para mantener a los jóvenes como estudiantes durante más tiempo y así disminuir las tasas de desempleo juvenil, son factores que, entre otros, implican que los jóvenes inician a una edad cada vez mayor sus trayectorias laborales. Esta situación, no obstante, tampoco puede ser objeto de generalización, ya que pueden registrarse muchos matices a causa de las diferencias socio económicas, regionales y de género. Pese a las diferencias, no se puede descartar el hecho de que los jóvenes ingresen más tarde que antes al mundo laboral, como un factor que puede incidir en las bajas tasas de afiliación sindical. En esa medida, los datos estadísticos no nos ofrecen información suficiente. Quizás podemos encontrar otras causas de la baja tasa de afiliación sindical entre las personas jóvenes cuando exploramos en los discursos que construyen sobre el sindicalismo.

### **El sindicalismo como último recurso**

En términos ideales, el sindicalismo debe ser un canal democrático de expresión de los movimientos sociales para encauzar sus reivindicaciones, incidir en las decisiones políticas y permitir la participación ciudadana en la construcción de un modelo económico justo. En esas condiciones, el sindicalismo debería aparecer con independencia de las condiciones económicas que afrontan las personas. No obstante, lo que apreciamos en el sindicalismo en Colombia, es que este aparece cuando las condiciones socio económicas son tan precarias que no parece haber salida.

*“Nos reunimos con un grupo de trabajadores de la universidad que estábamos preocupados por los derechos de los trabajadores y decidimos fundar el sindicato. Lo formamos con 27 personas de las mínimas requeridas que son 25 (...) esto se dio por que se han desconocido sistemáticamente nuestros derechos por parte de la institución, lo que ya ha conducido a que adelantemos diferentes acciones de tipo judicial y penal, por violación al derecho de asociación, querrelas administrativas ante el Ministerio del Trabajo y acciones de tutela en protección a nuestros derechos”* (Entrevista a Felipe, joven sindicalista en Bogotá)

Ante la pérdida de la fe en los mecanismos jurídicos, es necesario acudir a la organización social. Pareciera entonces que es desde el padecimiento de condiciones extremas, de amenaza real de los mínimos vitales, que los jóvenes deciden hacer parte, o incluso crear, una organización sindical. Son las crisis las que abren el camino hacia nuevas posibilidades de acción y de comprensión del mundo:

*En algún momento, hace muchos años atrás, si tuve la oportunidad de hablar con un sindicalista y aprendí algunos argumentos con ellos, y cruce algunas palabras. Pero nunca mi misión era la de pertenecer a un sindicato. Con los despidos injustos y con lo que pasó en la universidad donde trabajaba, y la violación de los derechos en el caso del pago de la seguridad social, los atropellos frente a los empleados, los despidos y tantas otras violaciones, eran terribles. Pero cuando nos tocó a nosotros, los que trabajábamos en la parte administrativa, entonces todo cambió. Ahí comencé a conocer la labor sindical y yo dije “esto me gusta a mí, esto es lo mío”, ayudar a las personas, guiarlas, que no los atropellen, que no se sigan dejando atropellar porque alguien se cree que es un jefe y cree que porque es jefe puede hacer y deshacer y tratarlo a uno de la forma que ellos quieran. Entonces eso mismo me llevó a vincularme un poco más con la actividad sindical y poder demostrarle a la gente, con muchos argumentos, lo que pueden hacer para que no les sigan atropellando sus derechos.” (Felipe).*

Felipe, como muchas personas que integran los movimientos sociales, es capaz de reinventarse a sí mismo, de dar el giro, de abandonar sus prejuicios, sus temores, fue capaz de ponerse en el lugar de los otros, aunque ciertamente lo fue solo hasta el momento en que él se vio a sí mismo sin garantías. Es en esa crisis donde las personas, probablemente sin distingo de edad, consideran que deben luchar por los derechos de un colectivo, salir de su esfera, abandonar el individualismo que parece constituir la cultura de una época en la que los vendedores de juegos electrónicos nos invitan a caminar por la ciudad, pero sin mirar a los demás, sin ver sus rostros, sin comunicarnos gestualmente con nuestros congéneres, mirando únicamente la pantalla de los dispositivos electrónicos en busca de *pokémones*.

### **“Si me sindicalizo me echan”**

Si bien los jóvenes contemplan el ejercicio del derecho de sindicalización como un recurso extremo, es necesario tener en cuenta que se trata de un derecho fuertemente estigmatizado en nuestra sociedad. Aquel que

decide sindicalizarse es objeto de sanciones sociales, familiares, y los que es aun peor, laborales. Como lo ha señalado la OIT a través de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, el uso de listas negras por parte de muchas empresas sigue siendo una práctica recurrente de los ambientes laborales. Eso parece ser verídico en el caso de Colombia:

*“Ahora un joven con toda esa realidad sale a buscar trabajo, sale a ubicarse en una empresa, y en la empresa ya lo están estigmatizando porque usualmente usted no se puede vincular a una organización sindical. Hay empresas donde la situación es así, entonces, si una persona se ve en esas condiciones, ve su entorno social y dice: no, yo no me puedo... si yo me vinculo a la organización sindical me echan y me dejo de ganar mi salario mínimo, pues ¿tú que vas a hacer?, obviamente tú lo vas a ver de manera muy negativa, y prefieres no vincularte a un tipo de movimiento social. También por desconocimiento, evidentemente el asunto sindical y la estigmatización se basa también en el desconocimiento” (Diana)*

Es frecuente encontrar en los discursos cotidianos la versión según la cual los sindicatos acaban con las empresas. Durante el trabajo de campo, personas jóvenes vinculadas a organizaciones del sector financiero, coincidían en afirmar que sindicalizarse en el banco era un problema, “pues una vez que lo hacías, no podías seguir escalando dentro de la organización”<sup>7</sup>. En ese sector, los jóvenes temen sindicalizarse ya que la sanción (no reglamentaria, informal, consuetudinaria) que reciben quienes se sindicalizan, es la imposibilidad de aspirar a un cargo de mayor jerarquía y remuneración dentro de la entidad. Las organizaciones sindicales en el sector financiero, son objeto de una fuerte estigmatización por parte de los bancos, las aseguradoras y demás instituciones del sector, las cuales emplean un buen porcentaje de trabajadores jóvenes, pero además, comparten la información sobre vinculación laboral, en teoría, por asuntos de seguridad<sup>8</sup>.

De manera que la libertad de sindicalizarse, consagrada en la Constitución Política y los convenios internacionales, resulta en entredicho para los jóvenes en Colombia, pues no es extraño que cuando ejercen ese derecho, sean objeto de sanciones que truncan sus posibilidades de crecimiento personal y profesional. Esta estrategia empleada por algunos empresarios, tiene mayor éxito en una sociedad donde la cultura del individualismo crece diariamente, donde el aislamiento de las personas aumenta y la comunidad luce como un simple anacronismo, un lugar de nostalgia propio de los viejos.

7 Diarios de campo. Marzo de 2013

8 Diarios de campo. Marzo de 2013

## ¡Ay... los tiempos cambian!

A menudo escuchamos esta consigna en los jóvenes, pero también entre los mayores, aunque con sentidos distintos. Los primeros para señalar que quienes vamos adelante debemos ajustarnos a los nuevos tiempos, comprender que hoy los jóvenes trabajan de otro modo, tienen otros sueños, anhelan cosas distintas. Los mayores, quizás usamos esta expresión como un signo de nostalgia, de anhelo de un tiempo pasado que fue mejor, o al menos, que percibimos como mejor. Esta expresión puede contener un signo del desencuentro generacional que afecta a las organizaciones sindicales. Con frecuencia encontramos quejas de los jóvenes que han tenido contacto con sindicatos a causa de la imposibilidad del relevo generacional que los caracteriza.

*“Lo que pasa hoy en día dentro de los sindicatos es que la gente de edad que manejan muchos departamentos, están sesgados en que las cosas se tienen que hacer como ellos digan, y como ellos venían manejándolas desde hace 20 años; entonces para ellos ha sido muy difícil que llegue un joven y que traiga otra visión, otra metodología, otra forma de trabajar, para ellos eso es muy duro que les vengán a cambiar su metodología, y es que van a ver las cosas desde otro punto de vista, y es que las cosas no son así. Entonces yo creo que en esa parte es importante capacitar a todos estas personas de que la juventud viene con ideas frescas y hay que darle la oportunidad.” (Julián)*

Esta situación, como muestran los trabajos de Paula Abal (2004, 2007, 2011) en Argentina, no es exclusiva de Colombia. Al parecer el sindicalismo envejece sin que el relevo generacional esté garantizado. Esto refleja una fractura cultural e ideológica entre quienes lideran los sindicatos y los jóvenes que ven en ellas organizaciones que no están sintonizadas con las búsquedas de sentido de muchos jóvenes trabajadores<sup>9</sup>.

La estructura de las organizaciones sindicales y el hecho de que estas nacieron y se desarrollaron con el fordismo, hace que este movimiento social en ocasiones sea incapaz de aproximarse a los jóvenes trabajadores, o de permitirles a ellos aproximarse a los sindicatos. Durante la práctica investigativa a la que hice referencia al inicio, tuvimos la oportunidad de contactarnos con una central sindical que nos describió el intento de acercamiento que habían tenido con un movimien-

to de artesanos que laboran vendiendo los productos de su trabajo en el parque de Usaquén (Bogotá D.C.). Al respecto, nos comentaron algunos líderes de esa Central, que dicho acercamiento no había sido posible debido a que los artesanos, en su mayoría jóvenes, no les interesaba agremiarse como sindicato, entre otras razones, porque eso les implicaba obtener el reconocimiento de una personería jurídica ante una dependencia estatal, crear una estructura de dirección jerárquica, crear unos estatutos y regirse por ellos, pagar una cuota de afiliación, y otras obligaciones que simplemente no estaban dispuestos a asumir. Ante esa reacción, la Central sindical sencillamente abandonó el contacto, quizás porque a esta tampoco le sirve agremiar trabajadores que no están dispuestos a obedecer la disciplina de una organización jerárquicamente estructurada y sometida a los principios de la democracia liberal y la vigilancia del Estado. Por la razón que fuere, parece crecer un abismo entre jóvenes trabajadores informales y las estructuras tradicionales del sindicalismo, lo que debe prender una señal de alerta para estas últimas, pues es necesario que se adapten a las realidades laborales de aquellos que son los más marginados del neoliberalismo.

No obstante, también es posible encontrar unas continuidades intergeneracionales de las luchas sociales en el trabajo, lo que muestran una situación distinta.

*“cuando yo estaba con una edad cercana a los ocho años algo así, mi papá, como muchos otros compañeros de él, fueron liquidados de la empresa de energía eléctrica y se constituyó entonces a partir de allí una asociación de técnicos electricistas independientes. Y, luego de eso mi papá y mi mamá, digamos tuvieron la oportunidad de montar una pequeña tienda en el barrio, y allí él promovió la formación de una asociación de vendedores ambulantes y estacionarios para la localidad, en la cual comenzamos a trabajar también en el desarrollo de una organización que representara los intereses de ese sector de trabajadores de ese momento.” (PEDRO)*

Es evidente en este relato cómo la posición política se aprende generacionalmente. Un joven que vio a su padre luchar por mejores condiciones de vida para su familia y sus vecinos, aprende el valor de la solidaridad, de la construcción de comunidad que subyace a una causa en beneficio colectivo. Si bien la precarización de

9 Se trata, por supuesto, de una situación que no se puede generalizar para América Latina, ni siquiera para Sur América. En conversación personal sostenida con Hugo Barreto, profesor de Derecho Laboral de la Universidad de la República e investigador en temas sindicales, me explicó que las organizaciones sindicales de Uruguay están experimentando una suerte de relevo generacional, así como se presenta una fuerte vinculación del movimiento estudiantil con el movimiento obrero. Estas características no parecen estar presentes en la mayoría de países de Sur América, diría incluso que en ningún otro como en Uruguay, razón por la cual considero que tenemos aquí una veta de investigación urgente de ser explorada con detalle.

las condiciones cambian el escenario de la lucha, hay algo de la esencia de esta que se mantiene.

Con todo, es claro que hay brechas intergeneracionales que dificultan el ingreso de los jóvenes a las organizaciones sindicales, algunas de ellas son consecuencia de la flexibilización laboral: como la contratación temporal y por prestación de servicios, otras de orden cultural: como la estigmatización del sindicalismo, el auge del individualismo y la ruptura de los valores asociados al comunitarismo; otras de tipo estructural: como la rigidez de las organizaciones sindicales y su dificultad para aproximarse a colectivos de jóvenes trabajadores marginados.

Es difícil establecer las causas de este fenómeno, lo que abre nuevas preguntas para la investigación en nuestro

entorno, investigación que probablemente requerirá menos trabajo de escritorio y más trabajo de campo, menos búsqueda bibliográfica y más observación de la vida cotidiana, que como sostiene David Harvey, es de donde más riqueza extrae el capitalismo.

Como se puede observar, los panoramas laborales para los jóvenes en Colombia son muy diversos y complejos. No fue mi intención reducir esa complejidad, mucho menos formular un diagnóstico al respecto. Simplemente quise aquí exponer otras rutas de investigación social que se tienden a medio camino entre la antropología social y el análisis cultural del derecho, ruta que probablemente debemos explorar si pretendemos afrontar una realidad compleja con herramientas que no son simples, pero que pueden ser útiles.

---

## Referencias bibliográficas

---

- Abal, P. (2004) Identidades colectivas y dispositivos de control en el marco del empleo asalariado joven. Un estudio de casos en el sector supermercadista En: *Revista Argentina de Sociología*, vol. 2, núm. 3, pp. 74-94.
- Abal, P. (2007) El destierro de la alteridad. El caso Wal Mart Argentina. En: *Revista Mexicana de Sociología* 69 N° 4, pp. 683-727.
- Abal, P. (2011) Estatutos sindicales, la fuente olvidada. El caso de las estructuras sindicales de empleados de comercio. *Trabajo y Sociedad* No 17, pp. 213-227.
- Bauman, Z. (2007) *Vida de consumo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Battistini, O & Wilkis, A. (2005) El valor del trabajo en las construcciones identitarias de un grupo de asalariados jóvenes En *Cuadernos de Antropología Social*, N° 22 pp. 55-7.
- Centro de Investigaciones para el Desarrollo – CID. (2003). *Evaluación de la Reforma Laboral (Ley 789 de 2002). Informe Final*. Bogotá, Universidad Nacional de Colombia.
- Gaviria, Alejandro (2004). *Ley 789 de 2002: ¿Funcionó o No?* de Gaviria. CEDE Documento 2004-45.
- Lopez, O et al. *Sindicalismo y trabajo: la experiencia de los jóvenes bogotanos desde sus repertorios interpretativos*. *Revista Universitas Psychologica*. Año 2015. Bogotá, ISSN 1657-9267 Volumen 14 N° 5 páginas 1795-1808.
- Méda, Dominique. (1998) *El trabajo un valor en peligro de extinción*. Editorial Gedisa
- Potter, J., & Wetherell, M. (1996). El análisis de discurso y la identificación de los repertorios interpretativos. *Psicologías, discursos y poder*, 66.
- Sennett, R. (2006) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Sisto Campos, V. (2012). Analisis del discurso y psicología: A veinte años de la revolución discursiva. *Revista de psicología* , 185-208.
- Wodak, Ruth. El enfoque histórico del discurso. En. Wodak y Meyer (Comps) *Métodos de análisis crítico del discurso*. Barcelona: Editorial Gedisa, 2003, página 105.