



Este artículo es una publicación de la Corporación Viva la Ciudadanía
Opiniones sobre este artículo escribanos a:

semanariovirtual@viva.org.co

www.viva.org.co

Conflicto y reconciliación en el mundo del trabajo

Carlos Julio Díaz Lotero
Director Escuela Nacional Sindical

Capital y trabajo son los factores que conjuntamente producen valor económico en la sociedad. Empresarios y trabajadores tienen intereses diferentes que son causa de conflictos, tanto en lo micro de las unidades económicas como de lo macro-social. Pero de igual manera tienen intereses y propósitos comunes que pueden ayudar a resolver esos conflictos.

Los trabajadores tienen como propósito mejorar sus condiciones de empleo y de trabajo, mientras que los empresarios buscan ganar dinero y aumentar el capital de sus negocios. Estos intereses encontrados son fuente de conflictos, y en no pocas ocasiones escalan a confrontaciones ideológicas y económicas que deterioran al máximo las relaciones laborales y el clima de las organizaciones.

El conflicto no debe asustarnos, pues hace parte de la convivencia humana. Donde hay personas hay diferencias, y donde hay diferencias hay conflictos. El conflicto en sí mismo no es bueno ni malo, el problema es cómo lo tramitamos y resolvemos. Si el camino para resolver conflictos es la represión y la violencia, la sociedad y las organizaciones corren el riesgo de ser inviables. Si el camino es el diálogo para buscar acuerdos, aumentamos la cohesión y viabilidad de las empresas y la sociedad. La paz no es la ausencia de conflictos, sino el trámite civilista de los mismos.

La cooperación para aumentar la rentabilidad y competitividad de las empresas ayuda a crear un entorno marco que permite satisfacer las necesidades de las partes. Una empresa en la que las relaciones administración-sindicato se basan en la confianza, el respeto, la transparencia, la autonomía, la participación, la consulta, la información compartida, el diálogo social y los acuerdos, es más ágil ante cambios tecnológicos o condiciones en el mercado. Una empresa competitiva y rentable tiene más capacidad con respecto a su sistema de compensación y las condiciones de trabajo.

Las relaciones laborales colectivas tienen elementos competitivos y cooperativos, y como son de largo plazo exigen para su adecuado trámite de principios y valores, como los señalados, para construir un ciclo virtuoso permanente de conflictos, solución de los mismos y reconciliación.

Debemos reconocer el carácter irreductible de los conflictos laborales para que estos no se estigmaticen y, por el contrario, sean constructivos, aportando a la

democracia económica y social. Los sindicatos son instituciones que aportan al proceso redistributivo de la riqueza que se crea en las empresas y como tal ayudan a la arquitectura de sociedades más igualitarias. La evidencia empírica muestra que donde hay mayor densidad sindical y cobertura de la negociación colectiva, las sociedades son más equitativas y pacíficas.

La causa de que nuestro país sea uno de los más desiguales y violentos del mundo es la dificultad que tenemos para tramitar las diferencias mediante el diálogo en el mundo laboral y en la sociedad. Los convenios laborales son marginales porque el diálogo social para resolver los conflictos en el mundo del trabajo también lo es. ¿Y por qué en nuestro país el diálogo social es aún marginal en el trámite de los conflictos? Porque los trabajadores organizados en sindicatos representan menos del 5% de la población ocupada. Como lo dice la OIT, el diálogo social exige la existencia de sindicatos fuertes y autónomos.

Para construir una cultura de diálogo útil y eficaz para la solución democrática de los conflictos en las empresas y la sociedad colombiana, se debe:

1. Construir un ambiente político que facilite el desarrollo y fortalecimiento de las organizaciones sindicales, donde desaparezca el temor a ser sindicalista.
2. Elaborar un diseño institucional balanceado del diálogo social entre los niveles nacional, sectorial y local.
3. Tener una cultura de apoyo técnico y en la investigación para la negociación.
4. Superar el método de negociación basado en posiciones, por uno que parta de las necesidades e intereses reales de los trabajadores, las empresas y las personas.

La superación del conflicto armado que se negocia en La Habana puede ayudar a configurar un ambiente democrático en el que se puedan reclamar derechos sin ningún temor. Pero el movimiento sindical de igual manera de proponer una agenda que dignifique las relaciones laborales del país, que incluya una propuesta de política pública de reparación colectiva del sindicalismo, uno de los movimientos sociales más golpeados por la violencia y la intolerancia propios de nuestra realidad.

El sector empresarial debe hacer sus aportes, promoviendo una cultura de respeto a la legalidad laboral en su gremio, de tributación justa, de responsabilidad social con el país, y de respeto a las libertades sindicales. El sindicalismo por su parte debe revisar su estructura fragmentada para promover un crecimiento en estructuras centralizadas y una cultura democrática en sus procesos internos; debe innovar sus estrategias y acercar sus propuestas y discursos a las nuevas generaciones y categorías de trabajadores, así como a las nuevas formas organizativas del trabajo.

La lucha sindical debe articular la acción reivindicativa con la política, y los dirigentes además de ser referentes éticos, deben entender y ayudar a resolver

los problemas en los lugares de trabajo como los procesos macro sociales y políticos.

Edición 459 – Semana del 14 al 20 de agosto de 2015