



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

V CONGRESO NACIONAL SINDICAL

NUEVAS FORMAS LABORALES

**UNA REALIDAD MUNDIAL Y SU PERSPECTIVA
EN COLOMBIA DESDE LA SST**



**COLECTIVO INTERSINDICAL
DE SALUD OCUPACIONAL**

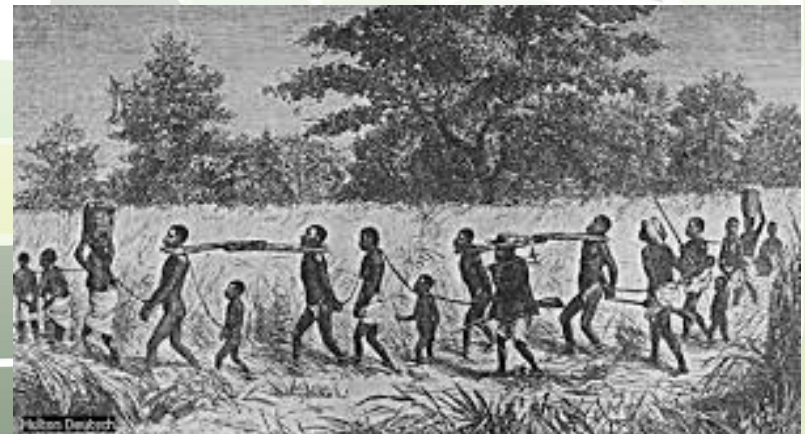


**SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN EN SALUD Y
SEGURIDAD EN EL TRABAJO –ISYST-**

Fecha: 13/08/18

EL MODELO LABORAL TRADICIONAL

- **Precarias condiciones laborales** para los trabajadores durante una gran parte del desarrollo histórico de la humanidad, donde el trabajador era propiedad.
- **Pocos avances** en temas concernientes a la conservación de la **salud y la vida** de los trabajadores (apenas algunos autores aislados).
- **Falta de reconocimiento de la actividad laboral** como un proceso de dignificación de la condición humana, tanto al empleador como al trabajador.





EL MODELO LABORAL TRADICIONAL

- Condiciones que se conservan **CON POCAS VARIACIONES** hasta fines del siglo XIX e inicios del XX, y que avanza de manera diferente en las diversas regiones del mundo.
- **Aparición movimiento sindical** que tras importantes luchas obtienen diversos logros para los trabajadores.
- Modelos de pensamiento político-económico que reconocen el invaluable aporte del trabajador al desarrollo económico de los países.



EL MODELO LABORAL TRADICIONAL

- **Logros importantes** y de diferente alcance en los diversos lugares de la geografía mundial.
- **Algún nivel de reconocimiento** para los trabajadores y su actividad, buscando en lo posible condiciones adecuadas para desarrollar un trabajo seguro.
- **Auge de modelos político-económicos** que definían la enorme importancia de la clase trabajadora en el desarrollo de los países.





a) La importancia de los sindicatos

305... Son asociaciones o uniones para defender los intereses vitales de los hombres empleados en las diversas profesiones. Los sindicatos "se han desarrollado sobre la base de la lucha de los trabajadores, del mundo del trabajo y, ante todo, de los trabajadores industriales para la tutela de sus justos derechos frente a los empresarios y a los propietarios de los medios de producción"...

306... Las relaciones en el mundo del trabajo se han de caracterizar por la colaboración:

el odio y la lucha por eliminar al otro, constituyen métodos... inaceptables, porque en todo sistema social son indispensables al proceso de producción tanto el trabajo como el capital.



EL MODELO LABORAL TRADICIONAL

- Desarrollo de políticas laborales y sociales que **mejoran las condiciones** de los trabajadores.
- Modelos de contratación y de seguridad social que pretenden **dignificar el trabajo**.
- **Avalado** por los diferentes **estados** y presionado por poderosas organizaciones sindicales a nivel mundial.
- Presencia de **organismos internacionales** que abogan por el cumplimiento de mejores condiciones para los trabajadores (**OIT**).



EL MODELO LABORAL TRADICIONAL

- Creación y fortalecimiento de **grandes empresas** que posibilitan sustentar económicamente esos logros laborales,
- Colombia en concordancia con el entorno internacional obtiene la creación del **Instituto Colombiano de los Seguros Sociales (ICSS)** que busca la protección del trabajador en las contingencias de *invalidez, Vejez y muerte; de la enfermedad general y la enfermedad laboral y accidente de trabajo.*
- Para **todos los trabajadores afiliados** mediante un tipo de contratación único.



EL MODELO LABORAL TRADICIONAL

- A pesar de ser un modelo con fallas por una pobre cobertura y por tener un manejo administrativo altamente burocrático, despilfarrador y sin controles, **se logran avances** importantes para los trabajadores que llegan a estar cubiertos por él, *mediante incentivos pecuniarios y no pecuniarios.*
- Sin embargo es claro que este modelo queda en la mente de nuestra sociedad (Gobierno, políticos, legisladores, educadores, administradores, etc...). **Una gran empresa que realiza contratos laborales con las prestaciones incluidas en la norma, con turnos laborales definidos y en RELATIVA igualdad de condiciones para la mayoría.**



EL MODELO LABORAL TRADICIONAL

- Aparece **legislación laboral y modelos de formación de profesionales de la SO**, basados en un modelo empresarial que aunque ya venía entrando en decadencia, para dar paso a otros tipos de contratación, resulta una ***propuesta importante*** en el entorno.
- **Pionero en Medellín el PCJIC** con su programa de Tecnología en Seguridad e Higiene ocupacional, creado hace 35 años,



LEGISLACIÓN CONCRETA EN SO (SST)

- **Ley 9/79, Título 3 SO. (Codigo Sanitario Nacional)**
- **Decreto 0614/84 (Obligatoriedad/organización y administración de la SO)**
- **Resolución 1016/86 (Programas SO)**
- **Resolución 2013/86 (Comites H-S-MP-T)**



Elementos fundamentales de un
PROGRAMA DE SEGURIDAD
y Salud Ocupacional



EL CAMBIO





LA LEY 100 DE 1993 EL INICIO DEL FIN DEL ISS

- PRIVATIZACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
- CREACION DE LA INTERMEDIACION EN LA PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD
- PERDIDA DEL EQUILIBRIO FINANCIERO DEL ISS.
- GENERACION DE MECANISMOS DE SELECCIÓN ADVERSA.
- DISTRIBUCION INEQUITATIVA DEL ALTO COSTO.
- SANCION AL ISS EN 1999 QUE LE SIGNIFICO LA PERDIDA DE MAS DE UN MILLON DE AFILIADOS.
- FAVORECIMIENTO CLARO A SALUDCOOP

EL FUTURO DE LA SEGURIDAD SOCIAL PUBLICA

- EN ARP LA PREVISORA DEL ESTADO ENTRARA ASUMIR EL CONTROL TOTAL.
- EN PENSIONES EL REGIMEN DE PRESTACION DE PRIMA MEDIA DEFINIDA HABRA CAMBIOS EN LA ADMINISTRACION POR LO CUAL EL ISS YA NO RESPONDERA POR LOS 690.000 PENSIONADOS A SU CARGO.

EL ISS VICTIMA DE UN CONFLICTO DE INTERESES



EL CAMBIO

- Tendencia en el pensamiento productivo, el modelo **Neoliberal y la Globalización** puntales de una mayor producción y en la búsqueda de la protección del inversionista y la producción a toda costa y por encima de las condiciones y calidad de vida del trabajador.
- Impulsada por políticas de tipo internacional patrocinadas por el Banco mundial, “ la **eficiencia** del sector privado es la condición primordial para obtener mejores resultados administrativos en el manejo de los dineros públicos”, permite que **grandes grupos económicos** accedan a los recursos, pero a la vez que tengan un protagonismo importante en el **desarrollo de políticas** laborales.



EL CAMBIO

- Progresiva **disminución** del modelo laboral tradicional.
- Modelo de una **aparente relación laboral de mayor libertad** para las partes.
- El trabajo se visualiza como una **condición de supervivencia** mas que de calidad de vida.
- Parijs, Bresson y cols...en la teoría “Del salario” afirman.... “El trabajo, ya no apunta a asegurar un derecho al empleo sino únicamente el derecho a un ingreso: y supuestamente el individuo elige trabajar o no” ...





EL CAMBIO

- En Colombia con la aprobación de la **Ley 50** y otras normas se aperturan las condiciones para ir suprimiendo, de manera sistemática y organizada, ese trabajo. Él que mal o bien *generaba estabilidad y la probabilidad de tener una vejez digna* a través de la pensión.
- **Modelos alternos de contratación** (contratos de prestación de servicios, cooperativas, fundaciones, Asociaciones, etc.)
- Aparición de **nuevas formas de esclavismo** laboral (Maquilas, Dumping, Call Center, etc.).



EL CAMBIO

- **Atomización** de la producción en procesos.
- **Empresas cada vez mas pequeñas** con tendencia a desaparecer.
- **Incremento del subempleo** y el trabajo informal con búsqueda de alternativas de ingreso
- **Exposición a nuevos o ya conocidos riesgos** y peligros con pobre o nula protección para el trabajador.





EL CAMBIO

- **Desaparición o cuasi-desaparición y absorción de empresas** tradicionales (En Antioquia: Coltejer, Tejicondor, Vicuña, Telsa, Grulla, BASF Química, Almacenes Ley y otras...)
- **Contracción** en las grandes empresas mediante contratación por procesos, sub-procesos . (Sofasa, Fabricato, etc.)
- **Concentración de la economía y el poder** en grupos cada vez mas poderosos que tienen la capacidad de ***intervenir la legislación*** en su favor. (Grupo antioqueño, Grupo Bancolombia, Exito, Sarmiento Angulo, Ardila Lulle, Santo Domingo, etc.)



EL CAMBIO

- ***Cambios en la legislación laboral***, con traslado al trabajador el costo de su propia seguridad social, significando pérdidas importantes en su calidad de vida.
- ***Cambios en el modelo de SS pensional***, que eleva la edad de pensión, aumenta las semanas de cotización y se autoriza un poco menos que **vulgar** negocio con las AFP, que coincidencialmente son las mismas dueñas de las EPS y las ARL. (Hijos de los grandes grupos económicos)





EL CAMBIO

- Frente a éste inevitable cambio, es claro que posiblemente **algunos profesionales y personas alcancen mejores condiciones económicas**. Pero el trabajador **no calificado** posiblemente no la obtendrá?...
- El debilitamiento de la empresa abre un nuevo camino a una vocación mas **comercial y de servicios** que industrial.
- Aparece entonces la modalidad del **rebusque**: “laborar vendiendo o prestando servicios con el objetivo de conseguir un ***mínimo vital diario***”



EL CAMBIO

- En este modelo ya ni siquiera es posible pensar en un pago de seguridad social por el trabajador debido a que si lo hace, **simplemente no come.**
- Grandes empresas, acceden a vender sus productos por catálogos, los mismos que son promocionados por estas personas tras la fachada de ser **“TU PROPIO JEFE”**.
- **Eliminando así un ejercito de trabajadores dependientes.**





**Obtén dinero
fácil y rápido**
vendiendo por catálogo



zermat
INTERNATIONAL
...UN LUJO A TU ALCANCE

Atrevete
A comenzar tu negocio propio
Llama hoy mismo
Descubre el mundo de oportunidades que
Zermat te ofrece



EL CAMBIO

- **Amas de casa, entonces dejan de serlo** para vender los productos de las empresas mediante “ **venta por catalogo**” (Avon, Leonisa, Yambal, Nutresa, Amway, etc.) Asumiendo **posibles condiciones de riesgo público y psicolaboral**, pero felices y convencidas de las bondades del tener algo para hacer.
- Estudiantes universitarios laborando día tras día en los **Call Center**, empresas montadas por ejecutivos de las grandes empresas para evadir la responsabilidad de brindar información veraz y oportuna, pero a la vez para utilizar **formas de contratación en la que las 8 horas laborales se extienden o fragmentan a voluntad** y conveniencia del empleador, en muchos casos.



EL CAMBIO

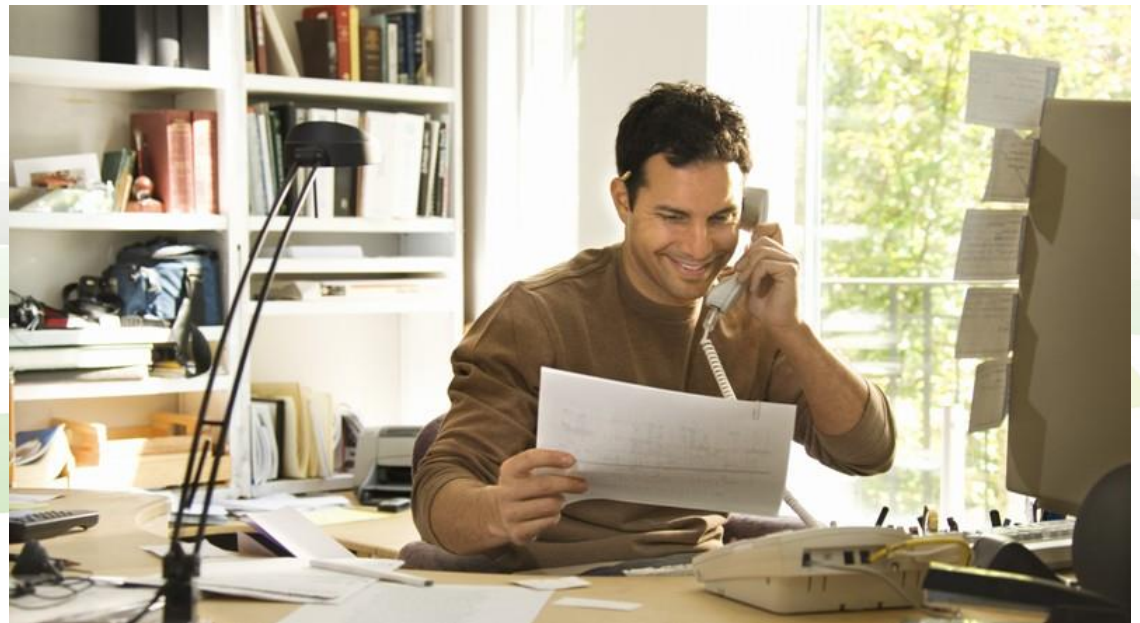


- Y para el usuario.... finalmente se convierte en lugares donde pasas por muchas extensiones y finalmente **NO te resuelve nada.**



EL CAMBIO

- Vale mencionar el **TELETRABAJO**... Otra de las variantes de este modelo en el que el tiempo lo coloca “usted”, a su “antojo y amaño”. Llevándose finalmente el trabajo a casa y diluyendo la línea entre lo laboral y lo personal.



EL CAMBIO

- **Afectación de la vida personal y familiar** puesto que muy posiblemente el rendimiento que la empresa exige, está **por encima** de una jornada ordinaria de trabajo lo que a todas luces muestra un deterioro en la calidad de vida.
- Y para los “**NO CALIFICADOS**”...muchas otras modalidades de trabajo propias del **rebusque**:
 - Ventas callejeras
 - Mensajería privada y motocargueros
 - Repartidores.
 - Ayudantes en almacenes.
 - Ventas de Comidas.
 - Recuperadores ambientales,
 - Mendicidad circense.... entre otros...





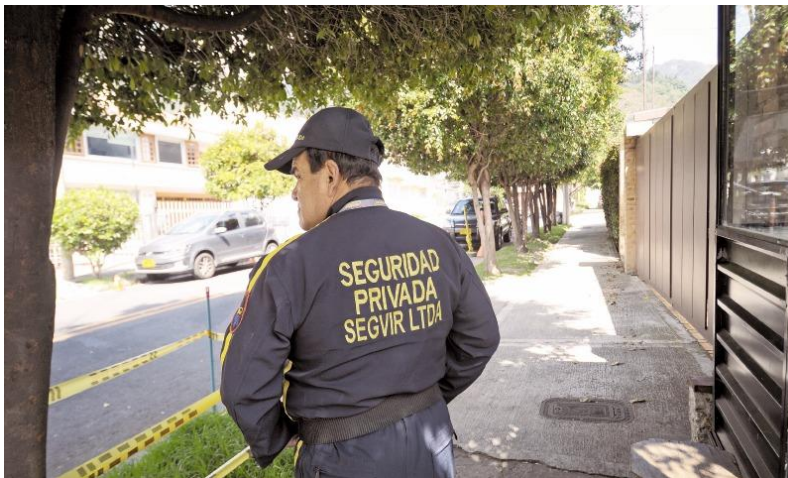
EL CAMBIO

- Y otras **modalidades** de trabajo aparentemente “formales”
 - Peluqueros
 - Meseros.
 - Vendedor de mostrador.
 - Empacadores.
 - Lavadores de carros.
 - Celadores nocturnos de barriada, etc....



EL CAMBIO

- Enfrentados a **riesgos laborales nuevos o ya existentes**, pero no cubiertos por nuestras normas y que sin lugar a dudas podrán **ser víctimas** de enfermedades laborales y accidentes de trabajo, que serán tomados como de origen común, afectando aún mas, nuestro debilitado e ineficiente modelo de salud.



EL CAMBIO

- El modelo de cambio de siglo, que es de tendencia mundial, lleva a otras **nuevas formas de trabajo** que reciben diversos nombres:
 - **Freelance:** personas que trabajan de forma independiente y se dedican a realizar **actividades de manera autónoma** para la empresa.
 - **Networking:** Uso de recursos tecnológicos para el cumplimiento de actividades.
 - **Coworking:** espacio común de trabajo en el que se comparten servicios, instalaciones e infraestructura...



EL CAMBIO

- **Smart working:** utilización de las tecnologías de la información y la comunicación evidenciando de forma más eficiente la actividad humana.
- **El Teletrabajo:** se realiza fuera de la oficina, es decir, alejado de las oficinas centrales.
- **Crowdfunding:** Se entiende como la financiación colectiva.
- El *employee sharing, job sharing, voucher-based work, interim management, portfolio work, crowd employment, ICT-based mobile work, casual work* y el *collaborative employment*, **constituyen otras nuevas formas de trabajo** que posiblemente ni han llegado.





EL CAMBIO

- **Batinker.com** establece entre las ventajas y desventajas que:

“El trabajo flexible ya se manifiesta de formas muy diferentes por sectores económicos y por tipos de países. Hoy se carece de una **visión totalizadora de lo que este formidable cambio** está suponiendo realmente en el mundo del trabajo, porque **no se conoce con certeza lo que ganan y pierden con él los diferentes tipos de trabajadores**”.

“**Autonomía, coordinación, participación son las características diferenciadoras** de este momento frente a las conocidas de dependencia, subordinación y antagonismo”



EL CAMBIO

- Una fuerza laboral joven más inclinados a laborar en trabajos “**NextGen**”, aparece en el mundo laboral, en particular los **Millennials más jóvenes** (de 18 - 24 años).
- Con un **desconocimiento absoluto del trabajo remunerado estable** pero sobre todo de los derechos adquiridos por los trabajadores, gracias a las luchas de las anteriores generaciones.
- **Productos del desmonte gradual, sistemático y organizado** de los derechos laborales e **hijos de una generación** que creció con la idea de, que: “reclamar derechos” era igual a subversión y violencia.



EL CAMBIO

- En este tipo de trabajos:
 - Desaparecen las **vacaciones remuneradas**.
 - Desaparecen las **primas, primas extralegales, cesantías e intereses de las cesantías**.
 - Desaparecen las **horas extras, festivas y nocturnas**.
 - El **modelo pensional**, lleva a que los pocos colombianos de hoy, que deseen acceder a una pensión de vejez solo puedan lograr el **salario mínimo** como monto.



EL CAMBIO

- Entonces nos volvemos a preguntar ¿si hay una relación laboral tan libre y benéfica?....
- Donde queda la calidad de vida del trabajador y su familia al ir desapareciendo los tiempos familiares en beneficio de lograr mas metas económicas?...
- Cual será el futuro pensional de estas generaciones?... Será necesario dar continuidad al modelo pensional actual, solo para que con el dinero de sus aportes se paguen a los hoy próximos a jubilar?...
- El país analiza y se prepara para el futuro de estos, HOY JÓVENES?...



EL CAMBIO

- Las **condiciones de Salud y Seguridad** de estas nuevas formas de trabajo podrán ser **manejadas con las teorías y modelos** tradicionales que hoy tenemos?...
- **La Norma** hoy existente, tan compleja y difícil de cumplir en ocasiones, **servirá** como referente a la nueva concepción laboral?...
- En un mundo en que el border-line entre lo laboral y lo personal está altamente difuminado y es confuso, cuales serán los parámetros de **determinación del origen de la enfermedad laboral y el accidente de trabajo?**



EL SECTOR EDUCATIVO



EL SECTOR EDUCATIVO

- Grandes preguntas quedan sobre el tapete...
 - ¿Qué estamos haciendo en el sector educativo para que nuestros educandos enfrenten este evidente cambio?...
 - Que tan preparados estamos para enfrentar un mundo laboral nuevo?...
 - Esta nuestra legislación cambiando frente a esta realidad laboral?...
 - Donde se encuentra el límite entre lo laboral y lo común en estos casos?...



EL SECTOR EDUCATIVO

- Posiblemente se generarán múltiples respuestas y hasta disculpas creíbles, pero sin lugar a dudas hay una cruda y grave verdad... es que **ni siquiera tenemos plenamente resuelto el asunto para la empresa tradicional.**
- Un proceso de **maduración** surge como necesidad de parte del estamento **estado-universidad** para abordar tan complejas relaciones laborales que si bien no son las mejores... **SON LAS QUE TENEMOS.**
- **Y DEBEMOS AFRONTAR LA REALIDAD DEL DIA DE HOY.**





POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

GRACIAS!

Contacto:

Dr. OSCAR L. ROLDAN AGUILAR, Md, Mg. SO
Docente Facultad Ingenierías.

olroldan@elpoli.edu.co



Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid (sitio oficial)



@PolitecnicoJIC



Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid - oficial



www.politecnicojic.edu.co / Medellín - Apartadó - Rionegro