

# Incoherencias laborales. Una postura sobre las pasantías en la ley de formalización laboral

Colectivo Pasantía Digna\*  
Universidad Externado de Colombia

Una de las preocupaciones centrales de la inmensa mayoría de los estudiantes de la educación superior es su situación laboral al terminar su formación universitaria. Del lado de la preocupación sobre la graduación, las universidades se han encargado de brindarles varias alternativas como la elaboración de los trabajos de grado mal denominados como “tesis”, la realización de cursos coterminales en los programas de posgrado y la realización de trabajos de grado sobre la experiencia en las pasantías, entre otras. Pero la preocupación persiste después del grado, pues en nuestro país se torna cada vez más difícil obtener un contrato laboral estable y con una remuneración digna, así haya discursos en contrario que



sostienen erradamente que en Colombia los “costos salariales” son elevados. Los requisitos exigidos para muchos contratos disminuyen aún más las posibilidades de vinculación, debido a que exigen experiencia, tener publicaciones, posgrados y ser jóvenes.

Al mercado laboral se le denomina así porque además de interactuar los oferentes y demandantes de puestos de trabajo, esos participantes siguen ciertas reglas formales e informales y sujetan su recurrencia a tal mercado al grado de satisfacción de las espec-

\* Trabajo colectivo de los estudiantes de octavo semestre de la Universidad Externado de Colombia, con la cooperación del profesor ÓSCAR ALFONSO ROA en la materia de Taller Técnicas de Investigación. ÓSCAR ALFONSO ROA es docente de la Universidad Externado de Colombia. Doctor en Economía Urbana y Regional, Universidad Federal de Río de Janeiro, 2009.

tativas que tenían sobre tales interacciones. Sin embargo, al tratar a los trabajadores como mercancías y, en nuestro caso, a los recién egresados, cabe preguntarse ¿qué puede esperar entonces un estudiante que está próximo a concluir su carrera universitaria? y ¿qué será lo que le depara ese mercado laboral? Para responder a esas cuestiones, es necesario inferir acerca de la conducta de los empleadores y de los empleados.

Desde el punto de vista del empleador, supondríamos que la mejor manera de contratar es por medio de la “meritocracia”, es decir, una forma de contratación basada en el esfuerzo previo y la sapiencia acumulada por la persona. Pero hoy en día en Colombia, esa es la forma menos usada para otorgar un puesto de trabajo y el discurso amparado por el Departamento Administrativo de la Función Pública es rebasado por prácticas credencialistas y amiguistas basadas en el principio de la reciprocidad política. Más común continúa siendo el clientelismo, que es un sistema de intercambio de favores en donde opera una clase parasitaria del Estado que se retroalimenta de los que están dispuestos a hacer algo por reproducirlos endémicamente.

DANIEL GOLEMAN sugiere la “inteligencia emocional” como la conducta a seguir por los trabajadores que sepan “controlar y manejar sus emociones” a

fin de no enemistarse con el jefe y poner de esa manera en juego su puesto de trabajo. Ese comportamiento dócil es aprovechado estratégicamente y con frecuencia por quienes se amparan en las acciones de subalternos que “no quieren patear la lonchera” para forzarlos a realizar intervenciones indebidas y hasta delincuenciales vinculadas con la corrupción administrativa (cfr. RODRÍGUEZ, 2011).

Por su parte, ciertos analistas se empeñan en difundir discursos acerca de que en Colombia los costos laborales son demasiado altos (SÁNCHEZ et. al., 2009: 9-29) y que las “cargas parafiscales” terminan agravando la contratación de trabajadores. Son los mismos que se silencian cuando, como en la coyuntura actual, el Departamento Nacional de Planeación confirma que en nuestro país hay alrededor de cinco millones de trabajadores que ganan menos de medio salario mínimo legal mensual. Se puede inferir entonces que alguna incoherencia tendrá la contabilidad de costos que manejan y, además, que desconocen que tanto el Instituto Colombiano del Bienestar Familiar como el Servicio Nacional de Aprendizaje, configuran parte del aparato de Estado a través del que se realiza una porción significativa del gasto social, más allá que para ello también generen empleo y honren en alguna medida el principio de solidaridad en una sociedad vapuleada por el individualismo.

## Cambios en el mundo del trabajo

Las reformas laborales a que se ha sometido el mercado de trabajo en Colombia no están a la altura de los desafíos que le imponen las transformaciones de fondo acaecidas en los últimos 20 años en el mundo del trabajo, como tampoco a las que se derivan de aspiraciones sociales como la compatibilización del crecimiento económico con la elevación de la calidad del trabajo, esto es, menor tasa de desempleo con mejores remuneraciones.

Deslumbrados por el auge de las tecnologías de la información y la comunicación, los analistas más encumbrados del mercado de trabajo no le han prestado la atención necesaria a la emergencia del trabajo inmaterial asociado a la disponibilidad de las redes telemáticas y de la sofisticación del equipamiento tecnológico a nuestro alcance. La producción de conocimientos, ideas e imágenes, tiende a imponer sus normas de relacionamiento social como, hasta ahora, lo ha hecho el régimen fordista de producción industrial en línea. La especialización del trabajo para adaptarse a la línea de producción, el cumplimiento de horarios y la extensión de una jornada laboral que tiende a extenderse subrepticamente, además de un régimen de seguridad social en salud y pensiones desfalcado y sin riesgo de alcanzar la cobertura universal, son los rasgos de un mundo laboral en

decadencia en medio del cual se abre paso la producción inmaterial aludida.

Esa producción inmaterial es objeto de formas de transacción que ponen en juego la noción de la propiedad privada, de los derechos de propiedad a los que se adscribió siempre la producción material pues, en la práctica, esos conocimientos, ideas e imágenes, son creados para que circulen a gran velocidad y más allá de los límites territoriales en donde operan los aparatos del Estado creados para garantizar los derechos de autor o la vigilancia de las patentes de invención. Por tanto, el *trabajo suficientemente digno* de miles de personas está vinculado ya a la producción inmaterial, pero en el futuro cercano es probable que esa producción sea objeto de control de grandes capitales interesados en nuevas formas de valorización.

## Ley de formalización del empleo

So pretexto de avanzar en la formalización del empleo se expidió la Ley 1429 de 2010 que, en lo fundamental, incorpora medidas para la exoneración del pago de aportes parafiscales a los empleadores que cumplan con ciertas condiciones y, además, les propone a los entes territoriales un tratamiento semejante con los impuestos locales a las firmas, con el compromiso de que el déficit que esa práctica genere será paliado

con transferencias del nivel central de gobierno. Es decir que, de un lado, para alcanzar una incierta mejora en la contratación se resquebraja el principio de solidaridad y se debilita el gasto social y, del otro, la pretendida autonomía fiscal municipal se compensa con una mayor dependencia local a los recursos corrientes de la nación. Esa incoherencia en el manejo de la hacienda pública es propiciada por los que, además, aborrecen los programas de renta básica pero al mismo tiempo conceden cuantiosas exoneraciones tributarias a las mafias internacionales propietarias del fútbol rentado que organizan torneos en Colombia.

A los estudiantes nos concierne el artículo 64 que conviene en que “para los empleos de los jóvenes menores de 28 años que requieran título profesional o tecnológico y experiencia, se podrá homologar la falta de experiencia por títulos complementarios al título de pregrado o de tecnólogo, tales como un diplomado, o posgrado y será tenida en cuenta la experiencia laboral adquirida en prácticas académicas, empresariales y pasantías, máximo por un año”. ¿Qué se espera lograr con tal medida? En primer lugar que los jóvenes que tienen la oportunidad de acceder a la educación superior realicen cada vez más títulos complementarios a sus títulos de pregrado y, en segundo lugar, puesto que no todos los que se

encuentran estudiando pueden darse el lujo de seguir haciéndolo, que los estudiantes van a optar por hacer más pasantías y prácticas empresariales con la esperanza de que a la hora de buscar empleo la experiencia laboral no se torne una barrera.

El artículo 64 no resuelve el problema laboral de los recién egresados y agrava el problema del desempleo, siendo esta otra incoherencia que elude el problema de las “roscas” y de la manipulación del criterio de la “meritocracia” que se evidencia en amañados procesos de selección.

### La cuestión de las pasantías

Una pasantía es un trabajo de tiempo completo, es decir 8 horas diarias 5 días a la semana, cuyo objetivo es brindarle la oportunidad al estudiante de poner en práctica los conocimientos recibidos en la universidad. Sin embargo, no siempre son una fuente de oportunidades para el estudiante, pues en ocasiones esas prácticas o pasantías resultan inoficiosas en la medida que no aportan mayor conocimiento, ya que el estudiante es relegado a archivar o hacer tareas vanas. En otras palabras, es un *subempleo sin remuneración*, que no pone en práctica ningún conocimiento académico que posea y, de igual manera, no se está obteniendo ningún beneficio en términos de *experiencia laboral*. Muchas de esas personas que se encuentran realizando

pasantía expresan tácitamente su descontento para no “disgustar al jefe”, ya que en la mayoría de los casos tenían la expectativa de algún tipo de enseñanza que les permitiera realmente probar los conocimientos adquiridos en el pregrado, lo que no ocurrió ni de lejos.

En aquellos casos en los que sí ponen a prueba sus conocimientos y realizan alguna actividad edificante de su experiencia, en actividades en organizaciones públicas y estatales, ministerios, el Congreso y muchas empresas privadas, los jefes aprovechan a los pasantes que no les representan ningún costo al no incorporarse dentro de la nómina. Nos referimos a los convenios de pasantes *ad hoc*. La sustitución del empleo formal por un pasante es una práctica cada vez más común y, por tanto, la ampliación del empleo formal solo puede ocurrir si a ese pasante se le garantiza un contrato de trabajo estable cuando concluya su práctica. Cuando eso no ocurre, se pone en evidencia ya no la incoherencia sino la esquizofrenia legislativa que persigue un propósito pero toma medidas que lo tornan inalcanzable.

### Iniciativas del Colectivo

Después de analizar la situación de las pasantías, consideramos que es necesario que se las universidades lideren la derogatoria del artículo 64 o su reglamentación para que las pasantías

se constituyan en lo que deben ser: un escenario de tránsito efectivo a un empleo digno en la formalidad y no meramente una estrategia de reducción de costos laborales. En tal sentido, una primera iniciativa es que las universidades identifiquen aquellas pasantías que realmente van a generar procesos de enseñanza y experiencia a sus estudiantes y abstenerse de promover aquellas que no lo hacen.

Por otro lado, es necesario ampliar las opciones de pasantías para que se adapten a las habilidades de cada persona. Un estudiante de economía, por ejemplo, podría ejercer sus conocimientos en campos no únicamente de microeconomía, finanzas o macroeconomía, sino también en ámbitos como periodismo económico e investigaciones sociales. Es por eso que nos parece fundamental que se le presenten al estudiante un abanico de opciones, en la medida en la que sea posible, para que pueda ejercer sus pasantías en aquellas áreas en las cuales tiene aptitudes.

Toda pasantía debe tener una remuneración, así ella sea simbólica. Con ello no solo se dignifica el trabajo sino que, además, se podrían alcanzar mejores resultados en productividad de aparatos como las Unidades de Desarrollo Legislativo en el Congreso, en donde los pasantes gratuitos presentan las iniciativas al congresista que deberían realizar sus auxiliares direc-

tos que, por el contrario, se dedican a politiquiar en las regiones o a la actividad más ansiada por el burócrata: el ocio contemplativo.

## Referencias

RODRÍGUEZ P., M. L. (2011). “La inteligencia emocional y la corrupción en Colombia”, en *Revista Electrónica Sin Permiso*. Barcelona.

SÁNCHEZ, F.; V. DUQUE y M. RUÍZ. (2009). “Costos laborales y no laborales y su impacto sobre el desempleo, la duración del desempleo y la informalidad en Colombia, 1980-2007”, en *Revista Fenadeco* n.º 1, Edición Región Centro. Bogotá, Universidad Nacional de Colombia – Universidad Santo Tomás y Universidad de La Sabana.



Fotografía: Federico Corredor