

# EL EJERCICIO DE LA CIUDADANÍA LABORAL COMO FOMENTO PARA UNA CULTURA DE PAZ

*The exercise of labor citizenship as a promotion of a culture of peace*

**Alejandro Ramírez Viveros**

© Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1559-2021>

Universidad Autónoma de Nuevo León

Monterey, México.

**Pedro Paul Rivera Hernández**

© Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2137-2538>

Universidad Autónoma de Nuevo León

Monterey, México.

## 5.1 Resumen

El concepto de ciudadanía ha evolucionado constantemente según su contexto histórico. Si se parte desde el concepto moderno, el ciudadano no se identifica solamente como un poseedor de una nacionalidad, sino desde la perspectiva de su participación en los procesos del Estado. El elemento social de la ciudadanía toma un papel importante en cómo se desarrolla en un plano laboral con la finalidad primaria de satisfacer sus necesidades básicas, dotándolo de una seguridad económica y social, por consiguiente, logra invo-

### **Cita este capítulo**

Ramírez Viveros A. y Rivera Hernández, P. P. (2022). El ejercicio de la ciudadanía laboral como fomento para una cultura de paz. En: Vera Carrera, J. M. (ed. científica). *Educación para la ciudadanía democrática y cultura de paz*. (pp. 121-146). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali.

lucrarse con mayor auge en los procesos políticos y civiles. Esto que genera una ciudadanía laboral más democrática, justa, igual, equitativa, responsable, tolerante y apegada al proceso democrático de un Estado. Valores que coinciden con el programa de acción sobre una cultura de paz de la UNESCO. Por lo que el objetivo del presente documento es identificar la relación entre los elementos de la ciudadanía laboral y cómo estos fomentan una cultura de paz desde los ocho ámbitos de acción para los principales actores según las Naciones Unidas.

**Palabras claves:** Ciudadanía, laboral, cultura de paz.

## 5.2 Summary

The concept of citizenship has constantly evolved according to its historical context. If you start from the modern concept, the citizen does not identify himself only as a possessor of a nationality, but from the perspective of his participation in the processes of the State. The social element of citizenship plays an important role in how it develops in a workplace with the primary purpose of satisfying their basic needs. Giving it economic and social security, therefore, it manages to become more involved in political and civil processes. What generates a more democratic, just, equal, equitable, responsible, tolerant and attached to the democratic process of a State labor citizenship. Values that coincide with the UNESCO action program on a culture of peace. Therefore, the objective of this document is to identify the relationship between the elements of labor citizenship and how they promote a culture of peace from the eight areas of action for the main actors according to the United Nations.

**Keywords:** Citizenship, labor, culture of peace.

### 5.3 Introducción

El trabajo, como elemento cardinal para el desarrollo humano y social ha tenido varios cambios a través de la historia. El presente estudio hace referencia al ciudadano en los espacios laborales y su relación con fomentar una cultura de paz. Partiremos del siglo XX, siglo en el que se presencié un cambio de paradigma respecto a las formas y grados de la sociedad salarial. Se da repaso a los principales autores e instituciones que abordan y dan desarrollo al concepto de ciudadanía laboral y cultura de paz. Desde sus trabajos, experiencia, perspectivas e investigaciones, principalmente identificando los elementos constituyentes de los conceptos y sus aproximaciones.

Partiendo desde la intención primaria del trabajo, Castel (1997) comenta que el trabajo fue un vehículo privilegiado para un tipo particular de protección social, que se establece entre el capital y el trabajo el cual cuenta con dos dimensiones. El trabajador tenía que procurar su sustento mediante la venta de su fuerza de trabajo esta relación laboral le dotaba de ciertas protecciones y coberturas. Estas dos dimensiones se reflejaban en una integración social debido a estas posibilidades concretas y materiales, posibilitando el esparcimiento, la educación y vínculos sociales estables, lo que se llevaba mediante sindicatos u obras sociales laborales o patronales (Arteaga, 2008; Barrado, 2016; Martínez & Vega, 2002; Padrón, 2018).

Este modelo fungió como un horizonte normativo en un contexto político y social, en ciertas regiones. Desde el punto de vista de González (2010) esto ocurrió con la finalidad de aspirar a cumplir con las dos dimensiones y así lograr un desarrollo social mediante la dimensión laboral. Las instituciones encargadas en fomentar este modelo fueron perdiendo terreno debido a que se impuso un fundamentalismo de mercado que es totalmente contrario a la protección del trabajo, dando como prioridad a la ley pura del mercado, reflejándose en una crisis actual del mundo del trabajo (Ibarra & González, 2010).

Debido a este nuevo contexto, que se dio en principios de los setenta motivado por la entrada del sistema económico neoliberal, surge el concepto de ciudadanía laboral como un esfuerzo por dar cuenta de aquellos elementos del mundo del trabajo que están directamente relacionados con los derechos socavados de los trabajadores (OIT, 1998, 2000). Esto se refleja como una mayor vulnerabilidad del sector laboral generando índices altos de pobreza e inseguridad no solo social, sino promoviendo un déficit de paz en las regiones afectadas. Es así como el concepto de ciudadanía laboral surge en un contexto específico con la intención de ubicarlo en una perspectiva explicativa, analítica e interpretativa, permitiendo describir la realidad laboral que imperaba. De la misma forma enmarca la normatividad en un contexto de derechos y obligaciones de los principales actores involucrados.

La ciudadanía laboral promueve valores de justicia y dignidad para los trabajadores, así como motiva un mejor ambiente laboral con mayor equidad para los actores involucrados del sector laboral, generando que se involucren en la regularización de acuerdos sociales con el fin de generar consensos democráticos; esto con el fin de generar una cultura de paz en determinados sectores o regiones. Se vuelve fundamental la responsabilidad del gobierno y las empresas con el fin de seguir motivando una cultura de paz, lo que genera para la empresa y gobiernos entornos estables, pacíficos y prósperos.

## **5.4 Formación de la ciudadanía**

El concepto de ciudadanía ha ido evolucionando históricamente, siendo diversos autores los que han plasmado la construcción de este, desde Aristóteles que definió al ciudadano como aquel hombre que, siendo libre e igual a otros de su posición, tenía la oportunidad de participar en las decisiones de la ciudad y en el gobierno (Sánchez, 2012). En el siglo X surge el burgués medieval en las ciudades-repúblicas italianas, que es el resultado de un renacimiento en

el comercio y la industria, dotado de mayores libertades civiles; su principal protagonista es un nuevo grupo social que junto a otras denominaciones recibirá la de ciudadano, también conocido como cives (Beneitez, 2004).

En la era de la Europa renacentista, fue Maquiavelo quien describió que la grandeza del Imperio romano se debió a la virtud de los ciudadanos, sobre todo en las prácticas de guerra, así como su patriotismo, autodisciplina, piedad y la renuncia al beneficio privado en favor del bien público; serían estas características los requisitos indispensables que definían a los ciudadanos para la estabilidad del Estado y la buena relación entre individuos y sociedad (García, 2015). Por otra parte, en la época contemporánea con la revolución francesa, uno de sus más valiosos resultados es la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, que significó un punto de inflexión histórico para el concepto de ciudadano, aunque con limitaciones. Se reconocía pública e institucionalmente al individuo como portador de una serie de derechos y de obligaciones que lo liberaba de la servidumbre y le confería el estatus de ciudadano como sujeto político (Monnier, 2004).

Más recientemente, autores como Arendt (2013), Cortina (1997) y Habermas (1999), definen que la idea del concepto de ciudadanía no solo debe reducirse al reconocimiento de los derechos, ni partir de la nacionalidad, ya que la ciudadanía es un vínculo más que una propiedad, remarcando que la ciudadanía es un vínculo formado por la acción política de vivir conjuntamente en sociedad y lo que implica esta acción. Se plantea que la participación ciudadana surge para constituirse como un tipo de relación socio-estatal, concebido como un espacio de interacción, comunicación, y diferenciación entre el sistema estatal y el social, con la función de regular el conflicto derivado de la agenda político-social, característica de las sociedades contemporáneas orientadas a fines democráticos y de la propia categoría de ciudadanía (Espinosa, 2009).

De tal manera, por definición, la ciudadanía es independiente de cualquier nacionalidad y por tanto mucho más que ella, ya que constituye y le compete una participación del sujeto social dentro de un conjunto social y cultural, donde la actuación del individuo se transforma en el modo de ser del ciudadano (Sepúlveda, 2004). La formación del ciudadano surge de la actuación frente a este constructo social, en el cual no solo se remite a ser embestido de una gama de derechos, sino también a la actuación que tiene dentro de los círculos sociales que frecuenta y vive a diario, los cuales incluye los ambientes vecinales, familiares, laborales, políticos y todos los que involucren vivir dentro de una sociedad.

Según Karlberg (1993), es necesario tomar en cuenta cuatro orientaciones de acción para poder avanzar hacia una nueva forma de visualizar la ciudadanía actual; estas orientaciones son: responsabilidad cívica, confianza social, igualitarismo e individualismo orientado al mundo. Orientaciones que se proyectan como un proceso dialéctico caracterizado por la puesta en marcha de sus componentes. Se puede avanzar un paso más, cuando se puede decir que todas las personas pueden disfrutar de estas condiciones, condiciones que se obtienen al exigir compartir el patrimonio social, que significa que son aceptados como miembros de pleno derecho de la sociedad, esto, como ciudadanos.

Lo que se traduce en qué tan maduro es un Estado en materia de derechos sociales; para Pizarrello (2011) los derechos sociales se diferencian de los derechos civiles y políticos, en cómo se imponen como una carga para el Estado, lo que depende de los factores monetarios. Sin embargo, los derechos sociales constituyen el presupuesto material para el ejercicio de los derechos civiles y políticos lo que representa un presupuesto básico para la exigencia de los derechos sociales (Nogueira, 2009). Lo que lleva a identificar si la remuneración salarial y las protecciones sociales que le son brindadas al trabajador son las

plenas para que pueda llevar una vida más satisfactoria para poder gozar una participación más completa en sus derechos políticos y civiles y así gozar de una ciudadanía plena.

## **5.5 Desarrollo de la ciudadanía laboral**

Durante la etapa de posguerra, los países europeos desarrollaron un modelo de ciudadanía laboral, formulado a partir de la vinculación entre la ciudadanía y la cada vez más emergente identidad de clase (León, 2013; Scarpa & Schierup, 2018). Este proceso derivó en la formulación del denominado Estado del bienestar, que fue el reemplazo de la clase trabajadora por el trabajador individual, causado por el declive del Estado de bienestar. Esto llevó a que los derechos laborales fueran el punto central de la discusión política y social a escala mundial, identificando la importancia de explorar dichos derechos desde la óptica del bienestar social donde el Estado asume la regulación de los costos sociales, con el fin de garantizar al trabajador una mejor calidad de vida y su reconocimiento como clase social, con la reproducción del capital (Añez, 2004).

Desde esta perspectiva se pretende conciliar dos principios aparentemente contrapuestos: libertad e igualdad, constituyéndose, así como una herramienta para romper las desigualdades basadas en privilegios supuestamente heredados y llevando a establecer un piso común de integración social (Vite, 2007). El Estado de bienestar tiene un componente político y busca ciudadanos comprometidos en el terreno político y cívico, pero también un desarrollo social y de los derechos vinculados al ciudadano en el entorno laboral, reflejando la necesidad social de unificar estos sentidos naturalmente contrapuestos hacia una nueva actitud de participación ciudadana.

Así como lo menciona Arteaga (2012), la ciudadanía busca reivindicar los derechos de la clase trabajadora, presentándose en dife-

rentes aspectos; en lo económico, mediante el salario, pues, los trabajadores participan en la distribución de la riqueza social y así fortalecer la ciudadanía a partir del trabajo como vía para redefinir el tejido social desde el espacio de la producción; y en el aspecto político se ha podido acceder a derechos y garantías traducidos en contratos, prestaciones, seguridad social, seguridad en el puesto de trabajo y facilidad para todo tipo de acción colectiva a través de los sindicatos, dependiendo este acceso a derechos del contexto específico (Barahona & Noemí, 2016).

Al tratarse de ciudadanía laboral, cabe partir de las bases del concepto de ciudadanía formulada por Marshall (1950), concepto que el autor construye en un proceso histórico, dividido en tres momentos: reconocimiento de derechos civiles en el siglo XVIII, derechos políticos en el siglo XIX, y derechos sociales a partir del siglo XX. Es de suma importancia desarrollar el concepto de ciudadanía laboral, pues, parte del elemento social con el fin de llevar un desarrollo más completo con los elementos civil y político.

En este sentido, Sepúlveda (2004) hace hincapié en que la ciudadanía laboral lo que busca es de visualizar al trabajador como un ciudadano en el espacio laboral, dejando a un lado el círculo que aísla al trabajador y al empleador en el espacio político donde se presenta la discusión de la ciudadanía. Autores como Fudge (2005) investigan las características de la ciudadanía laboral y cómo sus percepciones influyen en lo que se denomina dignidad en el trabajo, indicando que las variables relativas que repercuten en la organización de trabajo, hasta aquellas que aluden a la representación sindical, se puede inquirir como factores potenciales que afectan las percepciones de los trabajadores a propósito de lo que es un tratamiento justo por parte de su empleador, la satisfacción esencial en el trabajo y la seguridad económica.

Pareciera ser que el concepto de ciudadanía laboral se desarrolla en una época en que el componente social de la ciudadanía pierde terre-

no y ganan protagonismo otras temáticas, más vinculadas a la esfera individual de los trabajadores que a la colectiva de clase; al elemento civil de la ciudadanía antes que al social (León, 2013).

Desde el punto de vista de Rivera (2012), la relación de ciudadanía y los derechos sociales también denominada ciudadanía social, identifica y pone en cuestión el que los derechos sociales dependen del estatus de ser ciudadano, y asume que estos derechos deben ser reconocidos independientemente si es ciudadano o no. Es digno de analizar el papel que juega el Estado y la política en el desarrollo y compromiso hacia los derechos sociales.

Tal como menciona Lemus (2016), se entiende la importancia política del concepto de ciudadanía laboral cuando se lleva el debate en un campo diferente al ámbito legislativo. Por ello, se vuelve interesante destacar que cuando se define un marco de derechos y deberes básicos esto implica, también, colocar la discusión en un plano en el cual el sentido común neoliberal pretende desalojar: el de las relaciones cotidianas de trabajo como asunto público, tanto en el ámbito colectivo como individual (Grimson, 2007). Es de suma importancia identificar la relación del Estado con la tendencia neoliberal y el impacto que genera en estos ámbitos, social e individual.

Si lo contrastamos a un contexto macroeconómico, donde la tendencia de la globalización se basa en el mercado, las instituciones laborales sufren un cambio radical, debido a que el aumento en el poder del capital merma al poder sindical en términos económicos, así como los salarios y los empleos estables (Bensusan, 2010). Esto se refleja en una flexibilización de los mercados de trabajo sin generar mecanismos eficaces de protección social para los nuevos tipos de empleo. Como plantea Stiglitz (2002) en los años noventa las instituciones laborales fueron amoldadas a la tendencia neoliberal bajo el argumento de las leyes del mercado para no obstaculizar el progreso económico. La tendencia de la globalización motivó que se mantuviera un

tono defensivo al enfocarse en competir bajo un esquema de mercado cambiante, lo que se reflejó en abaratamiento de costos laborales (Tokman, 2006).

El concepto de ciudadanía laboral, planteado por Arteaga (2010), remite a un sentido amplio del trabajo, que, no es reducido al ámbito industrial, ni solamente a la acción sindical, sino extendido a los distintos mundos laborales, como espacios desde donde los individuos desarrollan la capacidad para ejercer sus derechos laborales, con formas organizativas y acciones colectivas diversas. Sin embargo, pensar en una idea de ciudadanía laboral desde el discurso de los derechos humanos es entrar en una arena en disputa, pues ha prevalecido la noción de ciudadanía liberal sobre la republicana y otras concepciones más recientes como la de ciudadanía posnacional de Habermas (2005) o cosmopolita ligada a la idea de interculturalidad de los derechos humanos, desarrollada por Santos (2010).

El proceso de desnacionalización, como ha sido llamado por varios autores, como lo menciona Sassen (2014), ha llevado a incrementar también las tensiones señaladas, provocando que el Estado pierda capacidad para la regulación jurídica frente al globalismo que requiere mayor libertad de los capitales para la acumulación en el ámbito local. Frente al debilitamiento de los Estados-nación, se ha recurrido a mecanismos compensatorios a nivel internacional pero que no son vinculantes, como las elaboraciones de la OIT sobre el trabajo decente o el impulso del discurso de la responsabilidad social de las empresas asociado con distintas certificaciones internacionales y nacionales para validar la calidad del empleo y de los ambientes laborales en las empresas.

## **5.6 Ciudadanía laboral y sus elementos constitutivos**

Para definir la conformación de la ciudadanía laboral, Pérez (2000) aporta al desarrollo del concepto cuatro elementos constitutivos los

cuales se conforman en sus contenidos, su ámbito socio-territorial, los actores que convoca y las modalidades de acción social, desarrollándose de la siguiente forma:

**Contenidos de la ciudadanía laboral:** Se divide en dos, los derechos laborales mínimos y la inversión en su capital humano. Al referirnos a los derechos laborales mínimos lo relacionamos con su legitimación, desde la perspectiva de Lozano (1998), quien expone que los empresarios no responden a las demandas sociales, sino a los cambios del mercado y la continua competencia, lo que puede generar un debate de la dinámica del empresariado y la responsabilidad moralizante, con la posibilidad de empezar voltear la imagen que proyecta y reencaminarla en cuestión de responsabilidad social. Así también lo menciona Marten (2005) que pone de manifiesto que los empresarios deben actuar responsablemente de acuerdo con los intereses sociales y asumir su responsabilidad y no solo la de sus accionistas.

Y con respecto al contenido, nos referimos a la continua capacitación para tener la capacidad de ajustarse a los cambios socio-productivos que continuamente impone la globalización, también con la finalidad de generar empleabilidad y poder acrecentar su capital humano. La capacitación es un objetivo que tiene como fin aumentar la productividad y el desempeño con base a las capacidades personales (Escobar, 2005; Torres, 2010).

**Ámbito socio territorial:** El proceso globalizador como fenómeno de migración, logra un impacto en la cuestión laboral, siendo la movilidad de la mano de obra, generador de retos para los diferentes niveles gubernamentales, encarándose en niveles, supranacionales, nacionales y locales. En ciertas situaciones esto desencadena una alteración en los salarios reales, tanto en los lugares de destino como en los países de origen. Así lo revela el informe de las Naciones Unidas World economic and social survey international migration (McNicoll, 2005).

Este elemento es importante a la hora de generación de políticas gubernamentales laborales, lo cual lo hace clave para coincidir en las dinámicas socio-productivas con las dinámicas políticas-institucionales. Se aborda este fenómeno como una dinámica en la que la migración promueve estos cambios en los mercados de trabajo dando como resultado una posible diversificación en la estructura familiar. La respuesta institucional depende del carácter de cada modelo de bienestar de los Estados (Aguirre, 2009).

**Actores que convoca:** Son los involucrados en el proceso de construcción de la ciudadanía laboral. Conformado por los trabajadores y las formas de organizarse, ya sea en sindicatos, o nuevas formas asociativas, como organizaciones, o asociaciones de migrantes. Así lo mencionan Piñeyro & Varela (2018) quienes afirman que la situación ha cambiado ya que los grandes sindicatos han tenido que aceptar el ingreso de inmigrantes y reconfigurar el sindicalismo fungiendo como espacio de organización.

El Estado actúa como legislador y conciliador, entre el empresariado y los trabajadores; si bien la modernización requiere un Estado atento a las cuestiones actuales, las relaciones laborales se utilizan como la práctica y reglas entre las relaciones de los asalariados, los empresarios y el Estado dentro de una empresa, una rama de actividad, un territorio determinado o la economía en general. Estas relaciones pueden ser individuales o colectivas, de modo que los actores pueden estar directamente implicados o bien pueden relacionarse por medio de sus representantes (como pueden ser los grupos, los sindicatos de asalariados, las organizaciones empresariales o bien las instituciones del Estado). Asimismo, estas relaciones pueden ser informales y formales; acuerdos, convenios colectivos, reglamentos, leyes, entre otros (Martín, 2003).

También es importante el empresariado local y los retos que enfrenta ante la tendencia global, lo que presenta un desafío el desarrollo de

las pequeñas y medianas empresas en el mercado global siendo una prioridad para el crecimiento económico de cada país. Esto lleva a las pymes a plantearse y crear estrategias que les permitan alcanzar su desarrollo empresarial con el fin de mantenerse, crecer y desarrollarse en un entorno mundial y dinámico (Acosta & Delfín, 2016). El cambio profundo del entorno global ha empujado a estas Pymes a hacerse más competitivas, sobre todo en ámbito del nuevo patrón tecnológico que impera en el mundo global, el cual se compone de las vertientes de la microelectrónica y la informatización. Son modalidades y nuevos desafíos en la organización referentes a la interconectividad necesaria con base en la información. La calidad de trabajo es otro desafío empresarial, así como la calidad en el servicio, en la información, en el proceso y calidad en los objetivos (López, 1999).

Modalidades de acción social: Los actores mencionados toman modelos de acción social, en torno a dos ejes. El primero respecto a los riesgos y amenazas que la globalización va presentando y el segundo, contrario al primero, remite a las oportunidades que ofrece la globalización. Presentando tres posibles escenarios respecto al segundo eje. El primer escenario presenta una ausencia de desarrollo y oportunidades y la acción social se limita a resistir la embestida de la globalización, buscando minimizar los riesgos. En el segundo escenario existen las oportunidades favorables y se aprovechan sin buscar la minimización de riesgos. Y en el tercer escenario se maximizan las oportunidades y a la vez se minimizan los riesgos, poniéndolo como un escenario ideal (FMI, 2000; Paz, 2005).

Así es como los retos y oportunidades que la globalización económica presenta, se pueden analizar desde sus principales elementos como la apertura comercial, la inversión extranjera directa y la movilidad de capitales. Es necesario que los Estados conozcan estos elementos para así prevenir alguna afectación e implementar mejores políticas públicas y asegurar una mejor inserción en la economía mundial (Lascurain & López, 2013).

## 5.7 Fomento de una cultura de paz

La paz ha sido una de las mayores aspiraciones de los seres humanos en el planeta; la construcción de la cultura de paz ha seguido un largo camino con altibajos bélicos continuos entre las naciones. La construcción de la paz, si bien siempre se ha encontrado en un constante mantenimiento, al finalizar la Segunda Guerra Mundial se han sumado grandes esfuerzos por alcanzarla. El instrumento que tiene como finalidad la tolerancia y convivencia en paz como buenos vecinos es la Carta de las Naciones Unidas (Landeró, 2019). Según la definición de las Naciones Unidas (1998) la cultura de paz consiste en una serie de valores, actitudes y comportamientos que rechazan la violencia y previenen los conflictos, tratando de atacar sus causas para solucionar los problemas mediante el diálogo y la negociación entre las personas, los grupos y las naciones.

Se entiende por cultura de paz como aquella que se caracteriza por actitudes, formas de conducta y de vida, y valores basados en el respeto a la vida, los derechos humanos, la promoción y la práctica de la no violencia, por medio de la educación, el diálogo, la cooperación, la igualdad de derechos y de oportunidades, la libertad, la justicia, la aceptación de las diferencias y la solidaridad (Asamblea General de Naciones Unidas [AGNU], 1999). La promoción y la construcción de esta se logran por medio de prácticas que fomenten la paz y el respeto a la dignidad humana entre todas las personas y los diversos grupos que conforman la sociedad. En estas prácticas, la persona es protagonista de su propia historia, sujeto y constructor del cambio (Cerdas, 2015).

El nuevo enfoque que persigue la cultura de paz, o cultura para la paz, se entiende como un proceso que, en primera instancia, habrá de transformar la actual cultura de la violencia. Sobre esto Fisas (1998) explica que la cultura de la violencia ha sido forjada desde tiempos

muy lejanos, adoptando diferentes manifestaciones según épocas históricas y contextos geográficos. La historia y la antropología muestran que la violencia institucionalizada empezó con la revolución agrícola, hace unos 7.000 años, y que, con la revolución industrial, hace unos dos siglos, adquirió nuevos elementos institucionales y tecnológicos, que la dotaron de medios de destrucción antes inimaginables (Educación y Ciudadanía [EyC], 2014).

Actualmente la paz se fundamenta en valores como la justicia, la confianza, la tolerancia, el diálogo y el respeto para todos por igual. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) considera que la paz es lograr acuerdos para el bienestar, la tranquilidad y la cordialidad entre cada uno de nosotros, es saber convivir y ésta debe reflejarse hacia el mundo que nos rodea. Por esta razón, los seres humanos buscamos la paz y pocas veces la encontramos, porque está dentro de nosotros y no poseemos herramientas necesarias para darnos cuenta de esto. Así en palabras de Margaret Mead (s.f.) “No, no son los gobiernos los que van a transformar el mundo, el mundo se va a transformar por la formación de redes dentro de las comunidades. Es así que vamos a lograr los avances del próximo siglo” (p.9).

El problema consiste en que el adulto no está entrenado para identificar cuándo hay paz en su vida o en su ambiente de trabajo y familiar; tampoco tiene entrenamiento acerca de cómo practicarla y cómo manejar aquellos factores que debilitan la paz, tanto a nivel individual como en el ambiente social. Esta situación crea un gran problema, debido a que, si los adultos, padres y madres, así como los y las maestras, no han practicado la paz les resultará difícil enseñar a los niños la práctica de comportamientos relacionados con ésta, lo cual se traduce en el predominio de situaciones de ausencia de paz en el aula (Colegio de Guanajuato para el desarrollo [COLGTOD], s.f.). Esta ausencia de paz tiene un efecto en la posibilidad de convivir en am-

bientes de tolerancia, de respeto hacia los demás, y vivir de manera democrática, entre otras.

Autores como Galtung (2003), Jiménez (2011) y Muñoz (2004), consideran que la paz es también la condición, el contexto, para que los conflictos puedan ser transformados creativamente y de forma no violenta, hacia una cooperación. En esta situación la bondad verbal y física es dirigida a las necesidades básicas de supervivencia, bienestar, libertad e identidad; la prevalencia de la libertad, la equidad, el diálogo, la integración, la solidaridad, la participación, la legitimación de la paz en los espacios simbólicos, la satisfacción de las necesidades humanas, la justicia social y la potenciación de la vida (Cerdas, 2015).

## **5.8 Ámbitos de acción para una cultura de paz desde la perspectiva de la ciudadanía laboral**

La ciudadanía laboral como promotora de valores democráticos y equitativos dentro del sector laboral, fomenta que el trabajador se considere digno y con seguridad social, lo que le permite tener un desarrollo más pleno en la sociedad, fomentando una cultura de paz. Son distintos elementos los que definen a la ciudadanía laboral, elementos que coinciden con una cultura de paz, los cuales se pueden identificar como bienestar, dignidad, tolerancia, equidad, diálogo y democracia, así como una búsqueda constante de los derechos humanos, en este caso los laborales. Según la Declaración y el programa de acción sobre una cultura de Paz (1999, Resolución A/53/243) se identifican ocho ámbitos de acción para los actores a un nivel local, nacional e internacional.

Desde una perspectiva de la ciudadanía laboral, se exponen los ocho ámbitos propuestos por la UNESCO, esto con el fin de identificar el fomento de una cultura de paz desde el sector laboral. Los ámbitos son los siguientes:

**Promover una cultura de paz por medio de la educación:** Es primordial que en las universidades sea percibida como una maquinaria de acción e impacto holísticos en lo que se refiere a no despegar los trabajos sobre la importancia de que la enseñanza superior forme, informe, promueve, crea, difunde y valora. Los objetivos no solo consisten en formar ciudadanos que se integren a la vida laboral y productiva, sino seres humanos que actúen y difundan valores sociales. La construcción de cultura de paz es, desde la educación con sentido humano, formación en valores y desarrollo de pensamiento crítico en busca de justicia social (Hernández, Luna, & Cadena, 2017).

Lo que se presenta también como una responsabilidad de las empresas para potencializar las competencias y habilidades de sus colaboradores, buscando establecer el recurso humano como factor en la transformación directa del entorno cuando se busca adecuar la organización a las nuevas exigencias del entorno o del mercado. Por esto la capacitación nos permite identificar la importancia que tiene a nivel personal y profesional para los colaboradores, toda vez que, en el tiempo, estos individuos garantizan no solo su estabilidad económica como trabajadores, sino también aportan de forma directa en el cumplimiento de la visión de la organización. Lo cual repercute directamente en la vigencia de la empresa en el mercado y en su propio desarrollo regional (Jamaica, 2015).

**Promover el desarrollo económico y social sostenible:** Reducción de desigualdades económicas y sociales y erradicación de la pobreza, garantizando seguridad alimentaria sostenible y justicia social. Algunas experiencias en construcción de paz que han implementado países afectados por conflictos armados evidencian que el desarrollo socioeconómico inclusivo y equitativo es fundamental para la paz. Es particularmente relevante si se tiene en cuenta que la inequidad y la disparidad en el acceso a oportunidades económicas son dos de las razones principales que han alimentado la guerra.

Por esto es fundamental la equidad para contribuir a la solidaridad social en favor del desarrollo y el crecimiento. Es necesaria para asegurar un acceso justo a los recursos naturales en relación con un desarrollo económico y social centrado en el ser humano. El ejercicio de la ciudadanía laboral busca generar un espacio laboral equitativo para generar estabilidad regional y lograr una participación de la sociedad civil como clave esencial para cualquier estrategia orientada a la acción.

**Promover el respeto de todos los Derechos Humanos:** En cuanto a derechos humanos laborales, sin derechos humanos en todas sus dimensiones, no puede haber en ellos cultura de paz. Por lo que es importante garantizar el respeto y la promoción de los derechos laborales de los trabajadores en la propia empresa y en su cadena de suministro. Esto implica que los nuevos cargos sean empleos decentes y dignamente remunerados, que les permitan a los habitantes de territorios afectados por la violencia satisfacer las necesidades básicas de sus familias y acumular capital humano, social y económico para mejorar su resiliencia ante el riesgo de que se repita el conflicto.

Acciones como la eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación laboral, constituyen la pauta principal del ejercicio positivo de los derechos laborales, pues los altos índices de vulneración de estos derechos tienen relación directa con las dinámicas del conflicto. Asimismo, es clave que las empresas, más allá del cumplimiento legal, promuevan activamente el derecho de sus trabajadores a la libertad sindical y negociación colectiva, así como su protección ante actos de terceros que puedan poner en peligro su seguridad, en especial, en zonas de influencia de actores armados ilegales.

**Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres:** Se garantiza por medio de la toma de decisiones económica, social y política, la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra la mujer. Un requisito vital para contribuir a la paz es evitar todo acto de discriminación que perturbe la seguridad en un ambiente de labo-

ral. La violencia contra las mujeres crea ambientes de vulnerabilidad al impedirle laboral dignamente. La realización plena de sus derechos, así como acceder a diversas oportunidades sociales, culturales, económicas y políticas.

Sin embargo, es necesario reconocer que muchas de las mujeres que sufren la violencia no siempre la visualizan como tal o no tienen la conciencia de la magnitud de sus consecuencias en su calidad de vida, su desarrollo o su proyecto de vida. También a nivel intergeneracional, porque existe una serie de elementos culturales que la justifican como parte de la violencia cultural (Cerdas, 2015). Por lo que es necesario invertir en el desarrollo y fortalecimiento de proyectos y emprendimientos locales para mujeres, con enfoque en productos y servicios de tipo ecológico, que incluyan a poblaciones vulnerables debido al conflicto como indígenas, afrocolombianos, campesinos y mujeres.

**Promover la participación democrática:** Participación democrática en todos los sectores de la sociedad, un gobierno y una administración transparente y responsable. Para esto es importante promover la organización de diálogos internos en las empresas entre la parte gerencial, directiva y los trabajadores con el objetivo de superar diferencias. De igual forma, implementar acciones de reconciliación entre directivos de la empresa y sindicatos, para llegar a acuerdos en los que se beneficien todos los actores y superar disputas o hechos violentos del pasado. Estas deben estar acompañadas de actos simbólicos que visibilicen ante los demás trabajadores y la comunidad, el restablecimiento de vínculos respetuosos.

**Promover la comprensión la tolerancia y la solidaridad:** Aprender de nuestra diferencia por medio del dialogo y respeto a la diversidad cultural para evitar cualquier tipo de discriminación. La discriminación en el empleo es un fenómeno complejo. Depende de factores inherentes a la estructura y los procesos de los centros de trabajo, pero también depende de múltiples otros factores, como lo son la informa-

lidad laboral, las políticas económicas y fiscales, las políticas educativas y las políticas del cuidado, por mencionar algunas.

Si bien la discriminación en el empleo es un fenómeno complejo, ello no significa que es inmanejable. Depende de fuerzas sociales, decisiones institucionales, políticas concretas, decisiones empresariales, institucionales, políticas, económicas y jurídicas que se toman. Por eso es tan importante entender la discriminación para poder dirigir y focalizar de mejor manera los esfuerzos (Vela, 2017).

**Apoyar la comunicación participativa y la libre circulación de información y conocimientos:** La libertad de información y comunicación y los intercambios de información y conocimientos son imprescindibles para una cultura de paz. Se encuentran muchos espacios disponibles para informarse y comunicarse por parte de los trabajadores, así como lo pueden ser, en el caso de México, la Secretaría del Trabajo, el sindicato, medios electrónicos, instituciones de educación, los centros de promoción de los derechos humanos, artículos de información, página de internet del gobierno, asesorías, juntas de conciliación, en las leyes federales y estatales y con abogados laboristas. Esto con la finalidad de conocer sus derechos laborales y tener herramientas para hacer valerlos desde un pedestal de conocimiento.

**Promover la paz y la seguridad internacional:** Se ha favorecido las negociaciones y conversaciones de soluciones pacíficas en casos de trabajo forzado, esclavitud moderna o trabajo infantil. El trabajo infantil suele definirse como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Así pues, se alude al trabajo que es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño e interfiere con su escolarización, puesto que le priva de la posibilidad de asistir a clases; le obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o le exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que consume mucho tiempo.

Tales condiciones se encuentran en distintos países en los cuales no está regulada tal actividad, por lo que los esfuerzos continúan, para generar una cultura de paz transfronteriza y velar por la niñez en las distintas partes del mundo.

## 5.9 Conclusiones

El ejercicio de la ciudadanía laboral en distintos rubros es fundamental para generar una cultura de paz, ya sea desde los actores locales, nacionales y/o internacionales. Esto con el fin de que desde la articulación del ciudadano con sus espacios laborales pueda tener tal seguridad laboral y social. De tal manera se generen las condiciones para desarrollar regiones en armonía, paz y prosperidad gracias al involucramiento de la ciudadanía laboral a construir y fomentar tales valores en sus territorios.

Por esto la democracia juega un papel fundamental en tal ciclo, pues concede las condiciones para que el ciudadano se pueda involucrar con libertad y velar por sus intereses comunitarios. Si bien la equidad y la dignidad son indispensables en los contextos de una ciudadanía laboral y la construcción de una cultura de paz, ya que de ahí se generan virtudes de igualdad y comprensión, estos son fundamentales para evitar cualquier tipo de discriminación y generar un desarrollo económico sostenible.

## 5.10 Referencias Bibliográficas

- Aguirre, A. (2009). Política social e indicadores distributivos. Elementos para una caracterización de la política social en Chile. *Polis* (22), 192-204.
- Añez, C. (2004). El estado del bienestar social y el neoliberalismo ante los derechos laborales. *Revista de Ciencias Sociales*, 10(1), 70-82.

- Aragón Rivera, Á. (2012). Ciudadanía y derechos sociales: las dificultades de la ciudadanía social. *Andamios*, 9(18), 141-159.
- Arteaga García, A. (2012). El trabajo, clave en la construcción de la ciudadanía. *Polis*, 8(1), 13-44.
- Arteaga, N. (2008). Vulnerabilidad y desafiación social en la obra de Robert Castel. *Sociológica* (23), 151-175.
- Barahona, L., & Noemí, L. (2016). Ejercicio de derechos de ciudadanía laboral y social en Guatemala: brechas de inclusión y paradojas en tiempos de paz y políticas de ajuste. Buenos Aires: CLACSO.
- Barrado, B. (2016). La relación de trabajo y la protección de los trabajadores. Una revisión de la normativa de la organización internacional del trabajo desde la perspectiva de género. *Revista de derecho*, 19, 543-580.
- Beneitez, M. B. (2004). La ciudadanía en la teoría política contemporánea: Modelos propuestos y sus debates. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Bensusan, G. (2010). Ciudadanía, Estado de derecho y reforma laboral en México. México: Porrúa.
- Castel, R. (1997). La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado. Argentina: Paidós.
- Cerdas, E. (2015). Desafíos de la educación para la paz hacia la construcción de una cultura de paz. *Revista electrónica educare*, 19(2), 135-154.
- Colegio de Guanajuato para el Desarrollo (s.f.). Manual de promotores de cultura de paz y derechos humanos. Guanajuato: Colegio de Guanajuato para el Desarrollo.
- Delfín Pozos, F., & Acosta Márquez, M. (2016). Importancia y análisis del desarrollo empresarial. *Revista científica Pensamiento y gestión* (40), 184-202.

- Educación y Ciudadanía A.C. (2014). La cultura de paz desde una perspectiva holística. En A. Nava, & M. Godinez, Curso de cultura de paz, prevención y manejo de conflictos. (págs. 10-19). México: SEDESOL.
- Escobar Valencia, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? Estudios gerenciales, 21(96), 31-55.
- Espinosa, M. (2009). La participación ciudadana como una relación socio-estatal acotada por la concepción de democracia y ciudadanía. Andamios, 5(10), 71-109.
- Farfán, G. (2017). México, la Constitución de 1947 y las reformas a los sistemas de pensiones. Revista Latinoamericana de Derecho Social (24), 3-37.
- Fisas, V (1998). Cultura de Paz. En Cultura de paz y gestión de conflictos. Barcelona: UNESCO.
- Fondo Monetario Internacional. (abril de 2000). Fondo Monetario Internacional. Obtenido de La Globalización: ¿Amenaza u oportunidad?: Fondo Monetario Internacional.
- Fudge, J. (2005). ¿La ciudadanía laboral? reflexiones sobre el medio laboral del futuro. Relations Industrielles, 60(4), 817-820.
- Galtung, J. (2003). Paz por medios pacíficos. Paz y conflicto, desarrollo y civilización. Bilbao: Bakeaz.
- García, R. (2015). Machiavelli's theory of war. Signos Filosóficos, 17(33), 28-51.
- González Ulloa, P. A. (2010). El Estado y la globalización ante la nueva crisis internacional. Política y Cultura (34), 89-106.
- Grimson, A. (2007). Cultura y Neoliberalismo. Buenos Aires: CLACSO.

- Hernández, I., Luna, J., & Cadena, M. (2017). Cultura de Paz: Una Construcción educativa aporte teórico. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 19(28), 149-172.
- Ibarra Cisneros, M. A., & González Torres, L. A. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y administración* (231), 33-52.
- Jamaica, F. (2015). Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Jiménez, F. (2011). Racionalidad pacífica. Una introducción a los estudios para la paz. Madrid: Dykinson.
- Landero, E. (2019). Bases fundamentales de la cultura de paz. *Eirene Estudios de Paz y Conflictos*, 2(3).
- Lascurain Fernández, M., & López González, J. (2013). Retos y oportunidades de la globalización económica. *Confines*, 9(17), 9-34.
- León, F. M. (2013). Ciudadanía Laboral: crítica y defensa de un concepto jurídico-político. *Scielo*, 20(2), 373-404.
- López Mas, J. (1999). Los desafíos empresariales ante la globalización. *Gestión en el Tercer Milenio*, 2(3).
- Marten, I. (2005). Responsabilidad social empresarial un debate de actualidad. *Economistas*, 23(106), 22-31.
- Martín Artiles, A. (2003). Teoría sociológica de las relaciones laborales. *Fundamentos*, 149-263.
- McNicoll, G. (2005). World economic and social survey 2004: international migration. *Population and Development Review*, 31(1), 183-185.
- Monnier, R. (2004). La noción de ciudadano en Francia de la ilustración a la revolución: Definiciones, normas y usos. *Historia Contemporánea*, 293-310.

- Muñoz, F. (2004). *La paz. Manual de paz y conflictos*. España: Universidad de Granada.
- Nogueira, H. (2009). Los derechos económicos, sociales y culturales como derechos fundamentales efectivos en el constitucionalismo democrático latinoamericano. *Estudios Constitucionales*, 7(2), 143-205.
- OIT. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra: OIT.
- OIT. (2000). *Su voz en el trabajo*. Ginebra: OIT.
- Padrón, M., D'Angelo, N., Mancini, F., & Gandini, L. (2018). *Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Paz, J. I. (2005). La Globalización: Más que una amenaza es una oportunidad. *Revista EIA* (3), 21-34.
- Piñeyro Nelson, C., & Varela Huerta, A. (2018). Migración y nuevas formas de sindicalismo en los países del norte global. *Trace* (73), 134-163.
- Sáinz, J. (2000). *Las cuentas pendientes de la modernización: tendencias laborales y sus efectos sobre la integración social en el istmo centroamericano*. Instituto für Iberoamerika-Kunde.
- Sánchez, I. B. (2012). La ciudadanía de T.H. Marshall: Apuntes sobre un concepto sociológico olvidado. En S. G. Cano, X Premio de Ensayo Breve en Ciencias Sociales (págs. 59-84). Toledo: Asociación Castellano-Manchega de Sociología.
- Schierup, C., & Scarpa, S. (2018). Modelo en desorden: Estado de bienestar, dogmatismo de austeridad y cambio radical en las políticas de migración suecas. *Migración y desarrollo*, 16(31), 71-104.
- Sepulveda, M. E. (2004). *Ciudadanía laboral en la VIII Región del Bio Bio Una visión tridimensional desde la perspectiva del mundo*

del trabajo. Chile: Universidad del Bío-Bío, Departamento de Ciencias Sociales.

Stiglitz, J. (2002). *El malestar en la globalización*. España: Taurus.

Tokman, V. (2006). Empleo y protección, una vinculación necesaria. En C. Molina, *Universalismo básico: una alternativa posible y necesaria para mejorar las alternativas de vida* (págs. 123-124). Ciudad de México: Planeta.

Torres Castañeda, M. C. (2010). *Capacitación por competencias laborales*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Vega, M., & Martínez, D. (2002). *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra: Los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Vela, E. (2017). *La discriminación en el empleo en México*. México: Senado de la República.

Vite, M. A. (2007). La nueva desigualdad social. *Revista Latinoamericana de Economía*, 38(148), 41-68.