



**ct** cultura  
& **trabajo**

No. 87/88 Enero 2013



\$20.000

ISSN 0124-390X



No.  
87/88



30  
AÑOS  
ens

EDITORIAL

**Conmemoración de los 30 años  
de la ENS. Bogotá, D.E.**

Por: José Luciano Sanín Vásquez

3

COYUNTURA LABORAL

**Los claroscuros de la informalidad juvenil**

Por: Ana Teresa Vélez Orrego

6

**El futuro laboral de los jóvenes:  
¿un acantilado?**

Por: Andrés Felipe Sánchez

20

**Condiciones laborales de las mujeres en la  
minería de oro artesanal y de pequeña escala.**

**Estudio de caso. Distrito minero nordeste  
antioqueño: municipios de Segovia y Remedios**

Por: Diana Paola Salcedo

26

**Las mujeres latinoamericanas en España,  
conducidas al sector de servicio doméstico**

Por: M. Lourdes Santos Pérez y Nelcy Yoly Valencia Olivero

36

DOSSIER

30 años de la ENS

47

63

**Puertas que empiezan a abrirse**

Por: Luz María Tobón Vallejo

70

**Discriminación en y exclusión del  
mundo laboral y diversidad sexual**

Por: Alexander Pérez Álvarez

85

**La inconveniencia de los contratos  
sindicales de hoy**

Por: Heriberto Giraldo H.



No.87/88

ISSN 0124390-X  
Enero 2013

**Consejo Editorial**

José Luciano Sanín Vásquez  
Luis Norberto Ríos Navarro  
Jorge Giraldo Ramírez  
Juan Carlos Celis Ospina  
Juan Bernardo Rosado  
Guillermo Correa Montoya

**Director ENS**

José Luciano Sanín Vásquez

**Director Cultura & Trabajo**

Guillermo Correa Montoya

**Diagramación y Diseño**

Andy Rodríguez Márquez

**Impresión**

Pregón Ltda.

**Portada**

ENS 30 años

**Foto contraportada**

Walcyr Mattoso  
En la vida de coser



Afiliada a FIAET  
Calle 51 No. 55-78 Tel: 513-3100  
Fax: 512-2330  
Correo electrónico:  
subdireccion@ens.org.co  
A.A. 12175 Medellín-Colombia  
www.ens.org.co

La revista Cultura & Trabajo invita a sus lectores a hacerse partícipes de ella enviándonos sus comentarios y críticas al correo electrónico: [fondoeditorial@ens.org.co](mailto:fondoeditorial@ens.org.co). De la misma forma los invitamos a leer otras opiniones en la revista virtual de la ENS. [www.ens.org.co](http://www.ens.org.co)

Fotografía: Alejandro Cock Peláez (Mineros verdes)





EDITORIAL >



## Conmemoración de los 30 años de la ENS Bogotá, D.E.

La celebración de los 30 años de la Escuela Nacional Sindical se realizó en el hotel Rosales Plaza de la capital de la República. Entre los asistentes estuvieron: Víctor Báez e Iván González de la CSA; Whitney Chávez y Miguel Morantes, miembros del Comité Ejecutivo de la CUT y de la CGT y algunos presidentes, amigos y aliados del sindicalismo nacional e internacional. Hicieron presencia también representantes de las organizaciones internacionales cooperantes: FNV, AFL-CIO, CLC, Comisiones Obreras, UGT, FOS, Solidaridad Socialista y Unión Europea. Además de algunas organizaciones amigas en Latinoamérica como RedLat, el Instituto Observatorio Social de Brasil, El Instituto Cuesta Duarte de Uruguay, CILAS de México, Plades de Perú, CES de Argentina y Cenda de Chile. Algunos amigos muy queridos por la ENS: Pedro Santana, Gustavo Gallón, Beethoven Herrera, Abel Rodríguez y Oswaldo León Gómez. Así como se contó también con la presencia del viceministro de Relaciones Laborales, David Luna; el secretario de Desarrollo Económico de Bogotá, Carlos Simancas; el senador Camilo Romero, el concejal Yesid García; y Francis García de Carrefour Colombia.

El siguiente texto es el discurso que para este evento preparó el director general de la ENS, José Luciano Sanín Vásquez.

**M**e hice la pregunta sobre qué significa para nosotros celebrar 30 años, y de manera pretenciosa les digo que ese significado se resume en tres palabras: persistencia, vigencia y juventud.

En cuanto a la persistencia, la ENS es un fenómeno muy particular. Nace en 1979 en Bogotá con varios amigos: Eduardo Medina, Beethoven Herrera, Israel Beltrán y Jorge Villada; y continúa su historia en 1982 en Medellín, en un momento muy difícil para el país. Digamos que el gran valor que tiene la ENS es que ha persistido durante 30 años en un tema y un movimiento social que casi todos abandonaron, con agendas en las que nadie creía y que hoy al parecer, por lo menos en el continente, son realidad.

Tal persistencia se debe, en primer lugar y de manera fundamental, a los fundadores. Muchos de ellos continúan aportando y construyendo la institución, con la idea original de la ENS, que no es otra que tener una institución especializada en los temas laborales al servicio de los trabajadores. Y en este punto tenemos que referirnos de manera especial a Norberto Ríos, fundador y director general por más de 20 años, actualmente presidente del Concejo Directivo. Gracias a su terquedad existe la Escuela. Pero también a Antonio Madariaga, a Julio Puig, a Blanca Inés Jiménez, a Alba Elena Correa, a Emiro Mesa, a Héctor Vásquez, a Manuel Muñoz, y a muchos que no puedo enumerar porque somos más de 40 los socios. A ellos les digo que la nueva gene-

ración está siguiendo esa idea básica: la de una institución especializada en los temas laborales al servicio de los trabajadores.

En cuanto a la vigencia, la ENS lleva 30 años analizando, denunciando la situación laboral, las desastrosas consecuencias de la cultura antisindical en Colombia, que es de muerte, exterminio, estigmatización, exclusión; 30 años acompañando al sindicalismo en la defensa de su existencia y su papel en la sociedad colombiana. Y esos 30 años de trabajo ratifican la idea con la cual la escuela se fundó: la necesidad urgente de democratizar el mundo del trabajo.

La ENS ha enarbolado la idea de la democratización del mundo del trabajo. Nuestro eslogan es: "Por un sindicalismo para la democracia", con una idea basada en tres pilares: trabajar por la vigencia y disfrute pleno de los derechos laborales y sindicales, lo que llamamos ahora trabajo decente; trabajar por la existencia de sindicatos fuertes, democráticos e incidentes en la sociedad colombiana; y trabajar por la práctica del diálogo social como instrumento para la transformación de las relaciones laborales. Creemos que la democracia en el mundo del trabajo consiste fundamentalmente en derechos, en sindicatos y en diálogo. Si falta algún elemento de esos no podemos hablar de democracia.

El tercer punto es que somos una institución joven. 30 años y todavía somos jóvenes. Nuestro equipo de trabajo es, como dicen algunos, un kínder: mujeres y hombres muy jóvenes, un

buen número de ellos de menos de 30 años; jóvenes preparados, motivados para contribuir al sindicalismo. Quedamos algunos no tan jóvenes, pero lo que sí es cierto es que en la ENS otra generación está tomando su lugar, y con eso la ENS se renueva, se revitaliza y se proyecta a futuro, porque la ENS es una institución joven que tiene futuro.

En ese orden de ideas la pregunta es entonces: ¿cuál es la ENS que queremos para el futuro? Queremos ser una institución que entiende y quiere hacer parte del proceso de cambio progresista que se está dando en América Latina, queremos leer y aprender de esos cambios para impulsarlos en Colombia. La ENS se ilusiona con la generación masiva de empleos formales en Brasil, con el crecimiento del sindicalismo en Uruguay, con la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva en otros países, y con los procesos de auto reforma sindical que impulsa la CSA. Creemos que el péndulo de lo laboral está regresando y la ENS quiere entender y hacer parte de ese proceso, de la oportunidad de cambio que está ocurriendo en Colombia, de la posibilidad de la terminación del conflicto armado por vía negociada, de la posibilidad de avanzar en la formalización del empleo, de reconstruir el sindicalismo, establecer el diálogo social como el método para transformar las relaciones laborales en este país.

Queremos una ENS que entienda las prioridades y las exigencias del momento y que edan

consecuencia. Una ENS flexible, que razone, por ejemplo, sobre la última encuesta de opinión sindical, en la que los dirigentes sindicales señalan que las dos prioridades de los trabajadores colombianos son la formalización del empleo y la unidad del sindicalismo. A esas prioridades nosotros les apostamos, queremos hacer todo por la formalización del empleo, por el crecimiento del sindicalismo y la negociación colectiva, por la renovación y la inclusión de las nuevas generaciones de trabajadores en el sindicalismo.

Queremos que la ENS esté en la agenda de reparación colectiva del sindicalismo, después de cuatro décadas de violencia antisindical que han dejado más de 2.975 sindicalistas asesinados y 320 organizaciones sindicales afectadas; queremos contribuir en el campo de la investigación laboral y la construcción de una información pública confiable y oportuna en los temas laborales, la cual es condición indispensable para que el diálogo social sea fructífero.

Y finalmente queremos una ENS que entienda y quiera hacerse parte de la formulación de políticas públicas de trabajo decente. Ya lo estamos haciendo con las alcaldías de Medellín y Bogotá, y aspiramos a que el gobierno nacional incluya en su agenda el trabajo decente, porque estamos absolutamente seguros de que las políticas de trabajo decente contribuyen, como ninguna otra, a sacar este país del deshonroso primer lugar que tiene en desigualdad en América Latina.

Muchas gracias a todos y a todas. 



COYUNTURA LABORAL >

# Los claroscuros de la informalidad juvenil

Por: Ana Teresa Vélez Orrego  
[ Profesional del Área de Educación, ENS ]

Los informes oficiales sobre el mercado laboral de la juventud sorprenden cada vez más con sus cifras desalentadoras, al observar que el poco acceso al trabajo y las precarias condiciones laborales son las principales problemáticas de este grupo poblacional,<sup>1</sup> incrementadas con severidad después de la crisis económica del año 2008, y con mayores efectos en los países europeos, donde se alcanzaron –y hasta se superaron– las tasas

históricas de desempleo juvenil registradas<sup>2</sup> en América Latina.

1. Para el año 2012 el desempleo juvenil alcanzó una tasa de 19%, es decir, 1.130.000 jóvenes en esta situación. El desempleo es más crítico para las mujeres jóvenes, pues llega al 25,2%, mientras que para los hombres fue del 14,7%. Además el 32% era cuenta propia, franja que comprende trabajadores(as) informales con salarios precarios y sin protección ni derechos.

2. Hoy en algunos países europeos, como España, la tasa de desempleo juvenil supera el 40%.



29

Fotografia: Jota Diehl (Pequenos sorveteiros)

Si el trabajo continúa constituyendo hoy –a pesar de algunos argumentos teóricos contrarios– un ámbito de la vida necesario para el despliegue de la creatividad, la integración social, la autonomía y el desarrollo de capacidades, su precariedad o su falta, tendrá efectos importantes para la juventud, como la etapa donde se espera experimentar todo lo anterior.

Además, entre las particularidades de desigualdad, pobreza y conflicto armado de nuestro país, se configura un contexto de mayor riesgo social para aquellos jóvenes que ni encuentran trabajo ni asignan valor a la educación, en tanto esta no garantiza, como se prometía, mayores posibilidades de , ni mejores condiciones laborales.

Por otro lado, casi dos millones de niños y niñas trabajadores del país,<sup>3</sup> se sumarán a una generación que ha desertado de la educación o ha estudiado en condiciones restringidas y prometen por tanto, ser los desempleados, los informales, y los dueños de todas las formas precarias de relación con el mundo laboral.

Ahora, dentro de los jóvenes que hoy son nombrados de manera optimista como ocupados, se ubican los trabajadores informales, que es una categoría que resume la mayor forma de precarización laboral: son invisibles, están integrados al paisaje, nadie los ve, o nadie quiere verlos. Pero ahí están: en las calles y en las esquinas, en los buses, en los talleres y las cocinas; concentrados en los centros de las ciudades o de puerta en puerta en cada barrio; esquivando el rechazo y la indiferencia; guerreando por las monedas para su sustento. Y detrás de ellos, hay mil historias silenciosas que son el reflejo de una

---

3. En el 2011 la tasa de niños y niñas trabajadores entre los cinco y los 17 años en el país fue del 13%; si se le suman los 278 mil niños y niñas (2,5%) trabajando en oficios del hogar por más de quince horas a la semana, tenemos una tasa de trabajo infantil ampliada del 15,4%, lo que corresponde a 1.743.000.

sociedad que no ha logrado garantizar niveles mínimos de bienestar para su población.

Yerly Cristina es una de estas jóvenes. Tiene 28 años y ha trabajado desde los 13 vinculada a la informalidad. Su infancia y juventud son el rostro de estas situaciones. Su vida ha estado marcada por la condición de trabajadora, a causa, entre otras, del desplazamiento forzado y una suerte de circunstancias mucho más complejas. A ella y a su familia les tocó vivir la realidad de un país que a través del conflicto armado pone en vilo la estabilidad de miles de grupos familiares, configurando historias de vida en la desesperanza, el desarraigo y la pobreza, e instalando a los niños y niñas como sus principales víctimas. Así, la precariedad laboral del país, el conflicto armado y las experiencias familiares se tornan en peso y se vuelven historia propia.

En la actualidad, con una hija y su madre para sostener, Cristina trabaja en los buses de la Avenida Guayabal de Medellín, vendiendo dulces y atesorando esperanzas de transformar su realidad para dar un futuro más prometedor a su pequeña.

### **Subsistencia itinerante**

El éxodo de Cristina y su familia comienza cuando las experiencias de amor y desamor de su madre no solo le dan cinco hijos, sino que también la ponen ante la realidad de quienes convierten los asuntos de la vida privada en herramienta de terror, enfrentándola a la condición de desplazada. Su madre debe huir del barrio, de su ciudad (Medellín) y de su familia, pero solo se va con Cristina y su hermana menor, dejando atrás sus otros hijos, uno de ellos ya iniciado en el trabajo en la calle. Es así como Cristina junto a su mamá conoció la calle, el hambre y la humillación de quienes aún ven en los niños y niñas seres inferiores.

┌ Mi mamá no podía volver al barrio. Cuando la sacaron se llevó los niños más pequeños. Entre ellos yo



Fotografía: Jonathan Carvajal Boya (El bus de cada día)

[Cristina]. Nos vamos con el hombre con el que estaba viviendo mi madre. Con mi abuela se quedan las dos muchachas mayores. Ella no las deja ir. Mi hermano Wilmar, muy niño ya conocía la calle, a raíz del mismo trabajo de mi mamá que toda la vida trabajó vendiendo cigarrillos en chazas en el centro. Mi hermano dice que se queda, que se iba a ganar su propia plata. Tenía como diez años y empieza a trabajar en los buses. Mi madre lo deja, no era edad para dejar un hijo, pero ella lo deja.

Aquí inicia entonces el recorrido por varios pueblos y ciudades: Tarazá, Montería y finalmente el alto Sinú. Es una madre que avanza con sus dos hijas buscando un lugar para vivir y proteger sus vidas. Recurre entonces a la solidaridad familiar, y así llegan al campo. Pero allí su realidad se complica, porque cada rincón del país, y en especial en las zonas rurales, el conflicto está situado.

Como nosotras tenemos familia en tierra del alto Sinú, como pudo, piratiando, se fue con nosotras y llegamos donde un tío. Allá siempre descansamos, pues la familia ya se conduele más de uno. Vivimos como tres años allá. Pero mi tío vivía en un lugar muy peligroso, como a tres horas del pueblo. Pasaban grupos guerrilleros y grupos militares. La gente no sabía si hablarle a uno o a otro. Pero todos llegaban a la casa. Era un despelote. Mataban a mucha gente porque les daban un vaso de agua a uno o a otro.

Y su viaje continúa. Regresan entonces a Montería, y luego van hacia San Bernardo del Viento, a Cartagena, a Medellín, y el recorrido no cesa tras la esperanza de un lugar tranquilo para estar y subsistir.

### **El trabajo lo vuelve a uno grande**

Para muchas personas las historias alrededor del trabajo comienzan mucho antes de la juventud. Los contextos socioeconómicos y las contingencias familiares, les asignan roles de adultos, que a su vez determinan con contundencia las condiciones de vida y de trabajo para la vida adulta.

Así, aunque podría decirse que la historia laboral de Cristina empieza a tejerse una vez ha sido desplazada, bien se puede reconocer que había ya una historia que la anticipaba y le seguía los pasos: su madre, sus tías y todas las figuras adultas en su vida, tuvieron trabajos informales que la acercaron a esta actividad como alternativa ante la escasez de empleo formal.

En Montería Cristina termina su primaria, pero ella y su madre no logran establecerse económicamente y siguen recorriendo el país. Finalmente, después de cuatro años de un lado para otro, y ya con 13 años, fue enviada a Medellín para separarla de su primer amor. Ansiosa del reencuentro con sus hermanas y su abuela, llega de nuevo a su ciudad natal en donde inicia su temprana vida laboral como trabajadora doméstica, perpetuando así uno de los oficios de tradición familiar.

Para muchas personas las historias alrededor del trabajo comienzan mucho antes de la juventud. Los contextos socioeconómicos y las contingencias familiares, les asignan roles de adultos...

Trabajaba en una casa de familia. Yo tenía 13 años. Eran dos días a la semana haciendo aseo. Mi tía trabajó toda la vida en casas de familia y ella me hizo el puente: me recomendó. Yo empecé a ahorrar para mis pasajes y plata para mi mamá. Por ese errorcito del novio me sacaron del colegio. Mi educación se cortó ahí. Y yo trabajando ya no quería estudiar, solo trabajar para ganar plata. Y comienzo así. Y duré seis meses recogiendo la platica para regresarme.

A su regreso a Montería se da cuenta de que ha crecido, o mejor, que el trabajo la ha hecho crecer, que anhela la libertad de los adultos y que la ha alcanzado a través del dinero que gana.

Yo era libre, yo hacía lo que me daba la gana, pero no de mala forma. Salía y bailaba... El trabajar lo vuelve a uno grande, lo madura.

El trabajo en casas es el inicio de una vida laboral ardua, sobre todo para su edad, puesto que el trabajo de cuidado es uno de los oficios







donde más participan las niñas. Uno de los más invisibilizados bajo el marco moral de la compasión, que desconoce la vulneración de sus derechos y los riesgos a los que están sometidas, en especial, el del abuso sexual.

Entonces me voy para Barranquilla a trabajar. A los 16 años me voy y llego a cuidar unos niños. Eso nunca me ha gustado, pero me tocó. En una de tantas el niño se me cayó, se hizo un morado en la cara y llega la mamá y me pega. Yo me fui de esa casa. No me pegó mi mamá para pegarme otra desconocida. Finalmente una muchacha, que trabajaba en otro apartamento, me escondió en esa casa unos días. Tres días escondida hasta que conseguí otro trabajo. Pero allá, esa señora me pegaba. Era una viejita, y me tocaba dormir con ella y todo. Tocaba bañarla y hacerle todo porque estaba enyesada, y para levantarme me daba golpes. Hasta que un día se me quemaron unos plátanos y me echó de la casa.

El portero me recomendó con otra gente, una parejita, y ese mismo día encontré trabajo. Me hice amiga de la gente de toda la unidad. Muy bueno todo, pero un problema: el marido de ella quería pasarse conmigo y yo nunca he estado para el que no me gusta. Allá duré tres meses. Me pagaban \$80.000; pero igual no lograba hacer lo que quería, que era mandarle dinero a mi mamá y que consiguiera su casa propia. Era niña interna, por lo que no podía salir ni los domingos, pues me decían que les daba miedo que me perdiera. Como estaba aún muy joven y no conocía la ciudad, eso decían ellos... cuando él comenzó como a pasarse, yo le comenté a la señora y ella no me creyó. A los ocho días me despidió, le creyó fue a él.

Los sueños de niña ya no son los de la adolescente que ha conocido los beneficios del dinero. Por tanto, la educación como puente de acceso a dichos sueños tampoco es necesaria, razón por la cual más del 30% de los niños y niñas trabajadores en el país desertan del sistema escolar. Es obvio que quien gana la competencia de interés entre educación y trabajo, es este



último en un momento de la vida en que no son claras las posibles oportunidades presentes y futuras de la formación, pero sí los beneficios inmediatos del dinero.

Me volví para Medellín. Aquí también conseguí trabajo de una, haciendo aseo por días. Y a mí nunca se me pasaba por la cabeza volver a estudiar. Solo trabajar. Yo me pensaba quedar toda la vida lavando trastes. Yo chiquita soñaba con ser médica o contadora, pero en ese entonces no lo recordaba. Cuando yo comienzo a coger platica, a mí se me van los sueños de estudiar, de ser profesional.

### **Una muñeca, para mí que no había tenido infancia**

La condición de mujer pone elementos particulares en esta historia, y en la de miles de niñas. Y es que cuando la situación apremia, el trabajo escasea y hay quien te tienda la mano, una salida es entregar ese cuerpo atesorado, el mismo que ella guardaba para su amor. Pero en este caso es trueque, es agradecimiento y es posibilidad de sobrevivencia.

A mí me gustaban los hombres mayores... yo no me volví a enamorar pero él tenía una figura política muy buena en el pueblo. Tenía platica. Y empieza a brindarme la mano y yo me dejo ayudar. Pero obviamente eso tenía sus consecuencias. En Cartagena la vida es muy dura y en ese entonces Wilmar, mi hermano, se fue a vivir con nosotras. Él estaba recaído en las drogas y en las máquinas... muy difícil situación pues no conseguía trabajo. Y yo decido darle la "retribución" a ese señor, y como es que quedo embarazada. Yo nunca había estado con nadie, era mi primera vez y justo quedo embarazada. Eso no debería ser así, pero era la forma de pagarle la ayuda que nos estaba dando. Pero quedo embarazada. Yo había viajado y trabajado, pero nunca me habían hablado del mundo sexual. Yo no sabía planificar.

A los 17 años y con un largo tiempo aislada de

la escuela y del mundo, sin apoyo de su familia ni de su pareja, ser mamá es su más grande temor. Por tanto no es una opción, y así, como muchas mujeres temerosas de perder el trabajo, Cristina, mantiene su embarazo oculto mientras encuentra la solución para deshacerse de él. Pero una vez se enfrenta a la posibilidad, algo cambia en su deseo y decide enfrentar la situación y hacerse madre. Bajo estas condiciones, Cristina asume el trabajo duro y las responsabilidades como un castigo por lo que considera un error de mujer, poniendo en riesgo su propia vida y la de su hija por nacer.

Llego donde mi mamá y eso sí fue a trabajar. Mi mamá estaba vendiendo bollos de maíz blandito y me toca durísimo. Con el capital del trabajo anterior compramos algunas cosas, trabajaba todo el día y caminaba todo el día. El que yo quedara embazada significó que me hiciera responsable de la casa, de mi mamá y de todo. Yo lo asumí por ser mi error. Rodamos en varias casas, se nos inundaba la casa, pero yo le cogí tanto a amor a mi bebé que me cuidaba esa barriga, pero con mucho temor que mi bebé fuera enfermo o deforme. Yo nunca fui a un control ni a un médico. Sentía temor. A mí nunca un médico me había visto desnuda ¿Cómo iba yo a ir a abrirle las patas? Mi mamá insistía cuando yo estaba próxima a los días, pero yo quería tener mi hija en la casa.

El tiempo de la infancia robada por el trabajo parece recuperarse a través de esa hija que deviene en muñeca y en motivación para estudiar y tolerar condiciones precarias de trabajo. Ahora su hija lo vale todo.

Cuando vi mi muchacha fue una alegría enorme. Saber que esa cosita era mía. Yo la miraba por todo lado. Yo le buscaba el defecto: cuántos ojos, si tenía orejas, deditos... ¡estaba completa! ¡Qué felicidad! Yo parecía estrenando. Eso era como una muñequita para mí que nunca había tenido infancia. Para mí la niña fue un milagro. Después de toda esa historia asumo la vida



por otro lado. ¡A trabajar duro para salir adelante por ella! Comienzo a hacer panelitas de coco y a guardar platica. Empiezo a hacer el bachillerato, pagaba todo lo de la casa, incluso el cuidado de la niña. Dos años muy sufridos estudiando y trabajando. El día que me gradué fue una emoción gigante, yo tenía 22 años.

### Entre oficina y tacones, confites y tenis

Después de 11 años, por primera vez Cristina puede acceder a un trabajo formal, un salario justo, seguridad social y estabilidad laboral, que son beneficios a los que no estaba acostumbrada. Pero otros elementos hacían que este tampoco fuera el trabajo ideal, pues se vio expuesta a un ambiente hostil y a un trato injusto, y pronto esta nueva modalidad de trabajo termina por una situación intempestiva.

Otra prima me ayuda a conseguir empleo en una clínica. Allá me independizo, pago arriendo, me voy a vivir con mi mamá. Estaba contratada con todo por un año. Primera vez que me contrataban. Ya tenía como 24 años. El primer día que me pagaron —eran \$600.000— casi me muero. Yo nunca había tenido tanta plata junta. No creía que fuera mía. Me la escondí hasta en los zapatos. No sabía cómo guardarla para que no me la fueran a robar. La experiencia allá fue buena solo por el pago, porque no estaba contenta: el jefe era grosero, nos gritaba. Un hombre horrible, era un trabajo muy deprimente. No importa tanto lo que hagas sino el ambiente. Uno no podía hablar con las compañeras. No tenía tiempo para desayunar. De almuerzo eran 15 minutos. No pagaban horas extras y tocaba quedarse hasta las 10 p.m.

Así todo vuelve a ser lo que prometía ser su suerte laboral desde niña. Ante la imposibilidad de encontrar otro trabajo formal, comienza el trabajo como vendedora en los buses. Su hermano y su cuñada la incursionan en esta actividad y en contra de sus deseos allí llega, y aquí continúa.

Cuando salgo de la clínica, me liquidan muy bien. Lo que hago es meterme en la casa, la cuota inicial. Y me quedo sin plata, sin arriendo, sin trabajo y con una casa a medias. Pero me tocó empacar el bolsito e irme a trabajar, pues tenía a una hija y a mi mamá por mantener y llevaba dos meses sin trabajo. Yo mandaba hojas de vida, me entrevistaban y todo, pero nunca pasé. Yo siempre he sido muy demalita para eso. Si paso una cosa no paso la otra. Y en las entrevistas me ha ido mal. Primero pensaba que era que yo daba una mala entrevista y conseguí ayuda con una sicóloga amiga de la clínica y ella me ayudó. Pero ni así. No sé en qué va.

Frente a las limitadas posibilidades de un trabajo en el que se expone el cuerpo a la severidad del clima, a la indiferencia de la gente, al miedo de sentirse expuesta, a las miradas que la esquivan y a las miradas que la atienden, todo pasará a un segundo plano y se convertirá en una alternativa atractiva con respecto a los ingresos y a la libertad. Claro está, después de largo tiempo, y después de adaptarse a la agresividad del medio:

Me vine con Adelaida. Compré un paquete de Big Ben. Me fui con ella. Trabajamos varios buses juntas, pero cuando me tocaba a mí sola no podía, me daba pena. No podía montarme siquiera. Ella me empujaba y yo me devolvía con una risa nerviosa y el conductor muerto de la risa con la situación. Él veía que yo era nueva. Me dijo “¡suba pues!” Yo subí muerta del susto, me sudaban las manos, no podía hablar. Él me miraba y le daba risa. Yo empecé a repartir los confites y pensando que era lo que iba a decir. Cuando sí, ya los confites repartidos y la bolsa vacía no podía dejarlos ahí. Empecé entonces: ‘buenos tardes damas y caballeros. Como pueden observar vengo pasando por cada uno de sus puestos —no los miraba porque me daba pena—, entregándoles este confítico llamado Big Ben. Vienen en cuatro sabores diferentes. ¡A \$200 y cuatro en \$500’. Me equivoqué, eran tres... ‘La dama o el caballero que me desee colaborar, que dios le pague

¡Que les vaya muy bien! Todo el mundo me compró en ese bus. Acabé la bolsa y yo ¿cómo? porque no había echo esto antes... Me bajé. Compré la otra bolsa de confites, me bajo solita. Ya conocía la ruta, y me voy emocionada a trabajar. Era como si lo hubiera hecho hace mucho tiempo, era más el miedo.

Comienzo a trabajar en eso, pero empiezo a ver el maltrato de la gente, el genio de los conductores, todas esas cosas. Es muy maluco manejarlas. Me empiezo a deprimir. En una semana ya no quería más. Eso era muy duro. Me comienzo a poner negrita por el sol. Esto no es para mí, quiero hacer otras cosas. Sigo buscando trabajo y nada. Solo uno que otro día haciendo aseo en la casa de amigas médicas conocidas. Pagaban \$28.000 al día. Alterno las dos cosas. Eso y los buses. No dejo nunca de trabajar. Mientras me adapto a ese desprecio de la gente en los buses, fue muy duro. Me sentaba sola a llorar. Esa grosería... eso pasa como un año largo.

Pero la búsqueda de algo mejor para Cristina, su hija, como la de muchos jóvenes de esta ciudad y del país, es obtener mejores condiciones de trabajo. Es en un colectivo de jóvenes informales donde se encuentra con personas en condiciones similares o peores a la suya. Un espacio para el ejercicio de ciudadanía de jóvenes excluidos del mercado laboral formal que buscan su reconocimiento y alternativas a su situación.

A través de la Asociación Informal ella, logra acceder a un programa público de formación técnica y, con todas las dificultades de tiempo y dinero, logra terminarla y realizar la práctica en una agencia de viajes. Es decir, logra insertarse de nuevo a la lógica formal, pero en la formalidad posible de una práctica académica para jóvenes en el país: con un salario irrisorio y sin ninguna protección social. En poco tiempo, solo tres meses, Cristina logra sentirse de nuevo en un trabajo que la realiza, y donde tiene la oportunidad de desplegar sus capacidades.

Aquí es cuando conozco la asociación y me enamoro del proceso. Me sale la oportunidad de hacer una técnica en Jóvenes con Futuro y aprovecho de una. Empiezo a estudiar Agencia de Viajes y Turismo. Me tocaba duro, pues estudiaba, trabajaba en las casas y en la calle, pero para mis ganas no era imposible. Empezaba la práctica. Tiempo completo. Me pagaban como 100 mil y me tocaba ir hasta el Terminal del Norte. Lo que me pagaban no me alcanzaba ni para los \$6.000 diarios de pasajes. Era una empresa familiar, una agencia de viajes. Y me enamoro más de la vida. Ya no trabajaba ni lavando baños, ni montándome en un bus. Ya estaba era en un computador, asistiendo los clientes, atendiendo llamadas. El clima de trabajo era súper bueno. pues eran muy cálidos. Me aclaro la piel de nuevo. Me mantenía elegante, con tacones, maquillada, súper rico. Eso se sentía hasta bueno. Pero llegaba el fin de semana sin plata. Bueno... me ayudaban mucho, me regalaban cosas, ropa, me invitaban a comer.

Las decisiones de vida y de amor hacen que Cristina, como su madre, recorra otros destinos, y de manera similar, estos la lleven a historias de dolor, a perder lo alcanzado pero llenándola de madurez y experiencia.

Fueron tres meses en que aprendí muchas cosas, pero como no les daba la plata para dejarme allí, me ayudaron a entrar a otra empresa que trabaja con EPS: manejar facturas de Caprecom. Era prestación de servicios, era horario de 2 a 10 p.m., me pagaban 600 mil pesos, todas las prestaciones. Era muy cómodo. Me tocaba sentarme en un computador a radicar facturas. No tenía nada qué ver con lo que había estudiado. Pero no importa. Aquí yo tenía un novio que es de Venezuela. Me convida para allá, y me voy. Me dio por retirarme del trabajo y salí. Vendí mi casa a mi hermana. Me llevé la otra plata y por allá me fue como a los perros en misa. Muy mal. Un desencanto. Yo me había ido era por él y por allá me fue muy mal. Me pegaba, maltrataba a mi hija. Yo era lo peor para el.

Las situaciones que no le permiten acceder a un trabajo decente, siguen estando presentes. Tal vez aumentadas por la precariedad laboral en el país, por su edad, por su poca experiencia laboral, por ser mujer, por ser madre y porque solo tiene educación técnica. Todo puede estar en su contra, pero también todo lo que ella es, podría estar a su favor si nuestra sociedad se decidieran a asumir una política de trabajo decente para su población, especialmente una que evite que los niños y niñas tengan que trabajar, y que entienda que para la juventud, el trabajo decente se traduce en acceso al empleo, libertad para elegirlo, capacitación, y eliminación de todo lo que hoy discrimina legalmente a la juventud a través de medidas que permiten pagarles menos, tener menores condiciones de protección social y menos garantías de acceso a derechos laborales como las libertades sindicales.

Es importante, entonces, reconocer los claros-ucos de la informalidad, es decir, trascender las lecturas planas de quienes aseguran, basados en la experiencia de libertad y de autonomía que ofrece su labor, que el trabajo en condiciones de informalidad es su mejor opción, desconociendo las posibilidades reales de desarrollo y protección de un trabajo realmente decente. Solo cuando se conoce un lado de la realidad esa será la única y la mejor.

Cristina ha podido experimentar ambas realidades laborales; un trabajo formal con derechos limitados y los pormenores de la informalidad, y sin ser muy consiente de ello, logra identificar hacer una lectura de su trabajo desde la perspectiva de trabajo decente:

De mi trabajo me gusta la independencia total. Saber que no tengo horarios, que no tengo un jefe que me esté gritando y regañando, que puedo ganar a veces incluso más que el salario mínimo, aunque eso puede variar mucho, entre 20 y 30 mil pesos diarios, de 9 a

Si nuestro país espera tanto de la niñez y de la juventud, bajo la trillada frase de que son el futuro, debería poner más atención en sus condiciones de vida en el presente.

6 p.m. Yo puedo hacer otras cosas: dedicarle tiempo a mi hija, ir a las reuniones del colegio, eso sí es bueno. Y lo que no me gusta es la exposición al clima cuando llueve, cuando hace sol, el tener que aceptar el desprecio de la gente que no entiende que esa es una forma de ayudar al otro a que siga adelante. Porque cuando yo me subo a un bus no lo hago por que me place hacerlo... lo hago porque es la forma de cubrir mis necesidades y no tengo otra manera de hacerlo.

Si nuestro país espera tanto de la niñez y de la juventud, bajo la trillada frase de que son el futuro, debería poner más atención en sus condiciones de vida en el presente. La mirada laboral es un indicador interesante para evidenciar dichas condiciones, tanto en la indignante presencia de los niños y niñas en el mercado de trabajo, como en la limitada y precaria participación de los jóvenes. Desde allí se pueden hacer esfuerzos interesantes no solo para evitar gastos en políticas remediales como se pensaría desde una perspectiva economicista, sino para reconocerlos como reales sujetos de derechos y así garantizar su libertad y desarrollo dentro de nuestra sociedad. **ct**



# El futuro laboral de los jóvenes: ¿un acantilado?

La preparación académica de los jóvenes está destinada a un futuro incierto, en el que el trabajo se vislumbra como un asunto que no da respuesta a los esfuerzos propios y de las familias, mientras los legisladores crean leyes que los disponen a la explotación y la precariedad.

**Por: Andrés Felipe Sánchez**  
[Profesional del Área Defensa de Derechos, ENS]

La conferencia de 2012 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó el documento "La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos ya!". En él se explica que, en el contexto actual, una gran parte de los jóvenes que logran encontrar un

trabajo sufren de discriminación laboral; quedan atrapados en empleos de baja calidad, es decir, sin derechos; se convierten en trabajadores pobres, mal remunerados, con vínculos temporales o tercerizados; y en su mayoría hacen parte de la economía informal o son fácilmente desvincu-



Fotografía: Daniel Bustamante (Girando en las calles)

lados del mercado de trabajo. En conclusión, la OIT afirma que para los jóvenes, es cada vez más difícil encontrar un empleo formal.

Para incrementar su angustia, los sistemas de seguridad social, no les ofrece una protección adecuada (subsidio al desempleo y protección a salud, por ejemplo), al menos hasta que consiguen el primer empleo formal y logran mantenerlo por un periodo de tiempo. Para los jóvenes hablar sobre jubilación es como hablar de perder dinero o de un imposible; no le dan ningún valor al fortalecimiento del sistema de seguridad social, ni lo defienden. Pero ¿cómo hacerlo cuando las finanzas públicas del sistema se mantienen en una situación lamentable de malos manejos y de corrupción, sin que se observen resultados significativos en la protección social?

Las crisis económicas afectan de manera más intensa a los jóvenes.<sup>1</sup> En el país, por ejemplo, tres de cada diez personas en edad de trabajar, son jóvenes. Es para este grupo poblacional que resulta más difícil emplearse, pues el 19,4% no tiene trabajo (a nivel nacional la tasa de desempleo es del 10,6%); y aún peor es el caso de las mujeres jóvenes, pues para ellas esta cifra alcanza el 25,7%;<sup>2</sup> o sea, les resulta aun más difícil conseguir trabajo.

Sin embargo, la respuesta de la sociedad ha sido el empleo en el sector informal, poco productivo y sin derechos ni protección adecuada.

La OIT describe la gravedad de la situación de jóvenes en el trabajo, como una amenaza al modelo económico y social. Afirma que la crisis y su afectación en los jóvenes, pueden generar problemas estructurales, como el incremento desmesurado en la desigualdad (tanto en ingre-

tos, como en oportunidades) y el estancamiento económico. Si los jóvenes son más vulnerables a los ciclos económicos, estaremos en una situación donde tardaríamos muchos años en recuperar empleos dignos, e incluso, perder generaciones de trabajadores.

La OIT identifica el desaliento creciente de los jóvenes, como resultado de la carencia de empleo, educación o formación, que ha producido su desvinculación del mercado de trabajo y que hace y hará cada vez más difícil una transición al trabajo decente.

En su discurso en la 101 Conferencia de OIT, la nobel Aung San Suu Kyi, lo dijo de una manera muy directa: no es sólo la falta de oportunidades lo que afecta a los jóvenes, sino que también ellos han perdido su esperanza en el futuro... a pesar de intentarlo, su vida no da frutos.

Una respuesta a este desaliento es que se han incrementado las manifestaciones de descontento de los jóvenes en todo el mundo, como puede verse en las tensiones sociales o contrapolíticas de Túnez, Chile, Egipto y España, o las expresiones como el movimiento Occupy all Street, en donde la voz de los jóvenes exige respuestas y oportunidades, y se expresa la pérdida de confianza en el paradigma del capitalismo.

La respuesta del Estado colombiano a esta situación, aparte de algunos programas poco coordinados y con escasos recursos, ha sido emitir unas medidas normativas que intentan responder al empleo de jóvenes:

La Ley 789/02 regula la relación de aprendizaje e intenta fomentar la vinculación de jóvenes en las empresas; sin embargo, los excluye del derecho a negociar colectivamente las condiciones de trabajo. Esta vinculación precaria fue ampliada por la Ley 1450/11 para algunos casos de practicantes universitarios.

En este mismo sentido la Ley 1429/10, llamada "de formalización del empleo", generó algunos incentivos tributarios a las empresas que vincularan "jóvenes menores de 28 años".<sup>3</sup>

1. OIT. Informe del Director General. Una nueva era de justicia social. 2011.

2. Cifras. Boletín de Prensa. DANE, 29 de julio. Principales indicadores del mercado laboral. Mayo de 2012; y, Resumen Ejecutivo. DANE. 10 de julio. Mercado laboral de la juventud (14 a 26 años). Trimestre móvil marzo-mayo. 2012.

3. Ley 1429/10, artículo 1.

Así mismo, la poco conocida Ley 931/04, prohíbe la discriminación por edad para acceder al trabajo, generando la posibilidad de imponer multas sucesivas en procesos laborales.

Sin embargo, con estas medidas legislativas no han variado de manera significativa las altas tasas de desempleo de jóvenes trabajadores, ni se han logrado sanciones adecuadas para la protección en el acceso al empleo.

Ahora bien, a estas medidas legislativas que no muestran resultados, se les suman otras que generan la exclusión de los jóvenes del régimen laboral en el sector público.

La Ley 878/04, permite la vinculación de auxiliares jurídicos ad honorem en la Procuraduría<sup>4</sup> y en el Congreso para estudiantes de derecho que quieran validar su judicatura.<sup>5</sup> De igual forma lo hace la Ley 1086/06 para las ligas de consumidores,<sup>6</sup> y la Ley 1322/09 para la rama ejecutiva.<sup>7</sup> Pero, tienen el agravante de que en ninguno de los casos tendrán vinculación con el Estado o la entidad que presta el servicio público y mucho menos remuneración. Es decir, se ofrecen trabajos sin remuneración, sin vinculación y sin perspectivas hacia futuro.

Estas normas han generado dos efectos: por un lado, las altas cargas de trabajo en muchas

de las entidades del sector público, los estudiantes y jóvenes abogados asumen los trabajos de la entidad sin remuneración alguna; por otro, las entidades y/o las empresas deciden recortar gastos de nómina remplazando a sus empleados con practicantes universitarios.

Esto conlleva un asunto particularmente peligroso para la protección de derechos de los ciudadanos, pues algunos juzgados entregan procesos judiciales o acciones de tutela, a estudiantes de derecho, para que éstos los proyecten o los fallen. Valen entonces preguntarse: ¿acaso son los practicantes universitarios la respuesta a las crisis económicas de las empresas? ¿Son los estudiantes de derecho la respuesta a las dificultades para el acceso a la justicia? ¿Es la falta de experiencia una razón suficiente para negar los derechos laborales a los trabajadores que realizan las mismas tareas que los vinculados?

Es claro que las prácticas universitarias pueden ser una herramienta útil para la formación en el trabajo, siempre que la empresa o entidad tenga un programa específico de formación y evaluación en el mismo. Pero esto no debe convertirse en una forma de remplazar actividades permanentes y/o necesarias para la prestación de servicios públicos o protección de derechos.

Parece ser pues que las formas de vinculación ilegal a través de terceros se ha convertido en la regla de contratación laboral en el sector público, lo cual afecta, en su gran mayoría, a quienes apenas ingresan a la vida laboral de estas entidades, es decir, a los jóvenes trabajadores.

Según el ministro Rafael Pardo, por cada 100 empleados de planta en las entidades territoria-

---

3. Un año y medio después de la entrada en vigencia de la ley, sólo el 3% de las empresas se han beneficiado de los incentivos tributarios de la misma. Informe de Coyuntura Laboral, 2011. Escuela Nacional Sindical

4. Ley 878/04, Artículo 1. "...Quien preste este servicio, no recibirá remuneración alguna, ni tendrá vinculación laboral con el Estado. Sin embargo, desarrollará sus funciones en calidad de servidor público y estará sujeto al mismo régimen contemplado para los demás funcionarios de la entidad."

5. Ley 878/04 Artículo 7. "El servicio de Auxiliar Jurídico ad honorem, que sirve como judicatura voluntaria para optar por el título de abogado, se podrá prestar igualmente en el Congreso de la República..."

6. Ley 1086/06 Artículo 1. "Los estudiantes de las facultades de derecho, para cumplir con el requisito de judicatura, o aquel que haga sus veces, para optar por el título de abogado, podrán actuar como asesores jurídicos de las ligas y asociaciones de consumidores..." Artículo 2. "El requisito de judicatura prestado a las ligas y asociaciones de los consumidores será ad honorem y no causará remuneración alguna."

---

7. Ley 1322/09 Artículo 1. "Autorízase la prestación del servicio de auxiliar jurídico ad honorem en los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, en los niveles central y descentralizado, así como en sus representaciones en el exterior.

Quien preste este servicio no recibirá remuneración alguna, ni tendrá vinculación laboral con el Estado."



les, hay 107 por orden de prestación de servicios.<sup>8</sup> A pesar de que los informes son incompletos, los departamentos han reportado un total de 100.240 empleados de planta y 170.441 personas vinculadas por contratos de prestación de servicios.

Pero aun así, también ocurre con otras formas precarias de contratación, como los vinculados a través de cooperativas de trabajo asociado, contratos sindicales u otro tipo de figuras jurídicas. Estas son formas de contratación en las que se exceptúa la aplicación de las normas laborales y sindicales, bien sea por Ley 79 de 1988, en el caso de cooperativas, o por vía jurisprudencial, en los otros casos.

De esta forma se deja a un gran número de trabajadores que realizan actividades de servicios públicos o en entidades públicas, sin la posibilidad de asociarse a una organización sindical, o perdiendo los derechos laborales mínimos, de los que sí gozan otros trabajadores que realizan las mismas labores, pero con un tipo de vinculación decente.

Un último obstáculo que encuentran los jóvenes para el ingreso al sector público, son las dificultades de la carrera administrativa en Colombia: los procesos son sumamente lentos o no aplican en las entidades públicas, tienen complejos requisitos para los jóvenes recién graduados y sin experiencia laboral, y además, no se asignan cuotas para los mismos.

En la OIT, los jóvenes trabajadores piden, en particular, que no se hagan políticas sobre jóvenes sin su participación. En ese sentido, son

importantes las propuestas que han logrado poner sobre la mesa:

–Es necesario que los jóvenes participen más activamente en espacios de diálogo social. Por ejemplo, en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales no hay espacios para grupos históricamente discriminados, ni discusiones sobre empleo para jóvenes.

–El acceso al trabajo para los jóvenes tiene una estrecha relación con la situación general del empleo, pero los ciclos son diferentes. Así, se requieren políticas anticíclicas con un enfoque equilibrado que promueva la inclusión y centradas en el empleo y en gestionar la demanda de trabajo.

–Generar medidas para garantizar el acceso universal a una educación de calidad, con oportunidades de aprendizaje formal y con un servicio público de empleo. Esto, teniendo en cuenta que las medidas para fomentar la iniciativa empresarial y los trabajos a cuenta propia, son una fuente alternativa para el empleo juvenil.

Es claro entonces, que la discriminación para el acceso al empleo de los jóvenes y las condiciones de trabajo precarias que se les ofrece, no puede convertirse en regla general. Tampoco puede admitirse como normal que ser joven implique aceptar empleos precarios, debido a la presión familiar o profesional. Bajo esas condiciones seguiremos produciendo jóvenes trabajadores que se dirigen a un acantilado, generaciones que no pueden pensar en un futuro mejor, ni tienen capacidades (económicas y laborales) para proteger sus propios derechos, o aportar al desarrollo de la sociedad. Por esta vía tendremos pues, jóvenes que en pocos años dependerán del Estado para sobrevivir, y eso es lo menos deseable. 

8. Informe del Departamento Función Pública sobre el reporte de las diferentes entidades del Estado. 2012.



# Condiciones laborales de las mujeres

en la minería de oro artesanal y de pequeña escala



Estudio de caso. Distrito minero nordeste antioqueño: municipios de Segovia y Remedios

Por: **Diana Paola Salcedo**

[Profesional del Área de Investigaciones, ENS]

**E**n Colombia, la participación de las mujeres en las actividades mineras, ha sido un hecho históricamente invisibilizado, en gran medida debido a las restricciones sociales, culturales y políticas que sobre ellas se han impuesto, y que además han contribuido a marginarlas de uno de los renglones económicos más dinámicos de un país cuyo crecimiento se basa en la explotación y el aprovechamiento de los recursos naturales.

La presencia de las mujeres en las actividades mineras varía, dependiendo de la región donde se encuentren, el tipo de minería que se realiza y las restricciones socioculturales de las comunidades en las que participan: mientras en la minería de aluvión llevada a cabo en el Chocó es usual que hombres y mujeres trabajen a la par, en la minería de veta existe una prohibición explícita del Código Sustantivo del Trabajo (art. 242), que inhabilita a los empleadores contratarlas en labores subterráneas de socavón.

Es evidente que este concepto de la ley acerca del trabajo de las mujeres en la minería de socavón, parte de la definición de familias nucleares y de la mujer concebida en el modelo de desarrollo, como encargada de la preservación de la fuerza de trabajo. En consecuencia, las mujeres que participan de las actividades mineras se encuentran frente a un impedimento legal que les niega el derecho de propender su autonomía económica y la posibilidad de beneficiarse de una actividad que en algunos municipios constituye la única fuente de ingresos. Estamos pues ante el hecho de que la norma no responde a los cambios en la concepción de la mujer como un sujeto activo en la sociedad, a nivel político, social y económico.

En los municipios mineros Segovia y Remedios, las mujeres son un importante eslabón en los procesos asociados a la extracción y aprovechamiento del oro, y además, aportan una significativa pero no cuantificada cantidad de este mineral al producto regional. Sin embargo, su labor en el mundo productivo es demeritada, y además los avances en materia de derechos laborales registrados en estos municipios, no han logrado incidir en el mejoramiento de su calidad de vida.

En torno a estos puntos, creemos que es necesario avanzar en el debate acerca de las brechas que coexisten en el mundo laboral relativas al género, las cuales son producto de la constante

discriminación y segregación de la mujer de los procesos de desarrollo. La minería en Colombia ha ocupado un lugar fundamental en muchas comunidades y ha aportado permanentemente al crecimiento del producto interno bruto; sin embargo, podemos observar cómo le niega a un gran número de colombianas la posibilidad de participar de sus beneficios.

Entendiendo la importancia que reviste la participación de las mujeres en la minería, el presente artículo, en la primera parte expone las condiciones socioeconómicas de las mujeres mineras en estos municipios; en la segunda, se muestran las condiciones laborales de éstas en la minería de oro artesanal y de pequeña escala; y en la tercera, se lleva a cabo una breve comparación de su situación con la de mujeres mineras en otros países.

## **1. El contexto socio económico de las mujeres mineras en los municipios de Segovia y Remedios**

La población del municipio de Segovia asciende a un total de 42.603 habitantes, de los cuáles el 42,8% son hombres y el 57,2% son mujeres;<sup>1</sup> mientras que en el municipio de Remedios, con 23.599 habitantes, la proporción de éstas es del 49,12%. Ambos municipios hacen parte y son los mayores productores de oro del distrito minero del nordeste antioqueño. En ambos municipios la multinacional canadiense Gran Colombia Gold lleva a cabo labores de exploración y explotación del material aurífero, y a su alrededor coexisten mineros y mineras dedicados a la extracción del material de manera artesanal y a pequeña escala.

Esencialmente la actividad económica principal de ambos municipios es la minería de oro realizada en socavones. Es una actividad tradicio-

---

1. Plan de Desarrollo Municipal de Segovia 2008-2011, "Con sentido de pueblo", p. 13.



nalmente asociada al género masculino, que ha creado mecanismo para evitar la participación de las mujeres en ella. Ejemplo de esto es la asociación mítica que los mineros hacen de las mujeres como sujetos que perjudican las labores llevadas a cabo por los hombres.<sup>2</sup>

Detrás de estas asociaciones míticas se esconde la intención de no permitir que las mujeres ingresen a las entrañas de los socavones. En otra de estas construcciones míticas culturales hay una creencia popular generalizada que expresa que la naturaleza es una mujer: “La mina es una mujer y una no puede entrar en

ella, porque ella se puede enojar y dejar caer un lastre de tierra encima”.<sup>3</sup>

El mismo dogma está presente en comunidades mineras de otros países, de acuerdo a los habitantes de Zacatecas, México, la naturaleza es una diosa bondadosa que provee a los hombres de innumerables riquezas y recursos para que se aseguren su supervivencia, sin embargo en sus entrañas puede llegar a convertirse en una deidad terrible.

*“Las minas eran como mujeres y que se ponían celosas cuando alguna mujer entraba a las entrañas de la tierra. En ocasiones la veta*

2. Una leyenda muy popular en los municipios mineros como Nechí, Segovia y Remedios, dice que existe una criatura mítica denominada la “Patetarro”, que es una mujer que se les aparece a los hombres para asustarlos con sus alaridos.

3. Testimonio habitante de Segovia. Entrevista realizada en Julio de 2012.

*se perdía, o bien el mineral bajaba sus contenidos en oro y plata.”<sup>4</sup>*

Sin embargo y pese a estas restricciones, las mujeres han ingresado a las actividades relacionadas con la extracción y aprovechamiento del oro ambos municipios, motivadas en primer lugar, por el encarecimiento del costo de vida y el alto número de necesidades básicas insatisfechas,<sup>5</sup> en segundo lugar, por el creciente número de mujeres cabeza de familia y por último, el constante y progresivo cambio de los patrones culturales al interior de estas sociedades.

En este sentido, las mujeres se han visto obligadas a insertarse en el mercado laboral, restringidas a la oferta de empleos de estos municipios que históricamente se han dedicado a la extracción del oro, y en los cuáles estas deben ubicarse en eslabones del proceso productivo donde son más propensas a ser víctimas de violaciones sistemáticas de los derechos laborales.

Evidencia de esto es que en el distrito Minero de Segovia y Remedios, la mayoría de mujeres que se encuentran laborando en actividades relacionadas con la minería son las denominadas “Chatarreras”, término que es usado para referirse a aquellas mujeres que aprovechan el material sobrante de las minas y una vez reúnen una cantidad determinada alquilan un entable donde llevar a cabo el aprovechamiento final de este.

De acuerdo a algunas estadísticas derivadas de una actividad hecha por la Asociación Municipal de Mujeres de Remedios -ASOMURE- con 599 mujeres domiciliadas en el municipio de Remedios y el corregimiento de la Cruzada, cerca de un 25% de las participantes del estudio derivan su sustento de actividades informales en la minería como chatarreras y barequeras.

4. Minas, mineros y leyendas. Diario de Coahuila, 13 de julio.

5. Índice de necesidades básicas insatisfechas Índice Municipio de Segovia: 41.37%; Índice de necesidades básicas insatisfechas Municipio de Remedios: 47.56%.

Según esta misma fuente, el 30% de estas mujeres dedican al chatarreo y barequeo más de 8 horas diarias y el 78% de ellas perciben un salario mensual que no supera el medio salario mínimo legal vigente. Por esta razón, este fenómeno es asociado directamente a las mujeres que se encuentran en los estratos más bajos de la población, y es aunado por la falta de políticas claras orientadas a favorecer la generación de empleo femenino.

Durante el trabajo de campo llevado a cabo por la Escuela Nacional Sindical y la Fundación Amigos del Choco en los municipios de Segovia y Remedios, se entrevistaron los representantes de 5 empresas mineras, las cuáles fueron escogidas por tener una base comunitaria, sin embargo, estas solo tenían empleadas mujeres en las labores administrativas y además, la única acción afirmativa que buscaba favorecerlas era disponer el material sobrante en lugares accesibles a las chatarreras.

Estas afirmaciones se sustentan además, en una encuesta realizada a 74 trabajadores de estas 5 minas, en la cual se les preguntaba si en la mina donde labora actualmente había alguna disposición para favorecer la equidad de género.



Es preciso aclarar que aquellos que respondieron afirmativamente se refieren a la disposición de material de desecho en lugares accesibles mencionada anteriormente, lo cual no constituye una política/ acuerdo interno orientado a favorecer la equidad de género, sino una medida para evitar que ellas ingresen a las minas.

*“(...) anteriormente les dábamos la oportunidad de que las mujeres trabajaban con esta área de mujeres chatarreras fueran a la mina, pero se fue complicando un poquito la cosa, ya se estaba viendo problemas de enamoramientos con los trabajadores, entonces ya los trabajadores se sentían pues ya celosos, entonces ya iban a poner problemas (...) entonces tomamos la decisión que no”.*

Esta situación es agravada por la restringida oferta por parte de las autoridades locales, de programas y proyectos orientados a favorecerlas, además de la inexistencia de eslabonamientos productivos hacia delante que permitan a las mujeres vincularse a otras actividades económicas que se deriven de la minería, sin estar directamente relacionadas con las labores de extracción en los socavones.

## **2. Condiciones laborales de las mujeres vinculadas a la actividad minera en los municipios de Segovia y Remedios**

La minería artesanal y de pequeña escala llevada a cabo en los municipios de Segovia y Remedios ha avanzado significativamente en materia de derechos laborales; a pesar de que muchas minas sean denominadas “Ilegales” estas brindan a sus trabajadores una serie de garantías, principalmente en el tema de afiliación al sistema de seguridad social.

De acuerdo a la encuesta mencionada anteriormente, de los 74 mineros encuestados, 72 están afiliados al sistema de seguridad social en salud y 67 se encuentran en el régimen contributivo como

...a pesar de que muchas minas sean denominadas “Ilegales” estas brindan a sus trabajadores una serie de garantías, principalmente en el tema de afiliación al sistema de seguridad social.

cotizantes y afiliados al sistema de pensiones.

Esta afirmación es apoyada por algunos testimonios como el del representante legal de la Asociación de Mineros de Segovia y Remedios -ASOMINA- quien argumenta que se han reportado significativos avances en materia de seguridad social, ya que en el pasado solo quienes laboraban en la antigua Frontino Gold Mines tenían acceso a los beneficios de estar afiliados al régimen de seguridad social. Para 2005 había 200 trabajadores de minas artesanales y de pequeña escala afiliados al régimen de seguridad social y para finales del 2009 esta cifra oscilaba en 2.500.

De dichos avances se han beneficiado principalmente los hombres que hacen parte de la actividad de extracción y aprovechamiento del oro, ya que estos no han tenido un impacto directo en la calidad de vida de las mujeres que realizan labores “informales” en la minería, ya que ellas no son empleadas en labores de socavón y no pueden acceder a dichos beneficios. Cabe aclarar que las mujeres que se dedican a este tipo de actividades son de todas las edades, muchas de ellas madres cabeza de familia que se encuentran desprotegidas y sin opciones laborales en la economía formal.

En los municipios mineros de Segovia y Remedios hay pocas mujeres participando en las minas de los procesos internos de socavón, en casos excepcionales se pueden encontrar algunas ubicadas en las plantas de beneficio; la mayoría se encuentran empleadas como celadoras, encargadas de salud ocupacional y de labores externas a la mina, no en labores operativas o de gerenciamiento, consecuentemente, la proporción de mujeres en las minas es significativamente menor que la de hombres.

Es válido aclarar que aquellas que se encuentran laborando en las plantas de tratamiento del material aurífero, reciben los mismos beneficios que sus compañeros en materia de derechos laborales. Algunas que se encuentran llevando a cabo labores administrativas se benefician de prestaciones sociales en el caso de las minas de mayor tamaño. Básicamente, el problema es que el número de mujeres en esta condición es ínfimo y no alcanza a suplir la demanda de empleo femenino de la zona.

Por otro lado, es válido mencionar que en ambos municipios actualmente existen asociaciones de mujeres que propenden la mejora de las condiciones de vida de estas, a continuación se relacionan las iniciativas identificadas durante el trabajo de campo:

<b>NOMBRE DE LA ASOCIACIÓN</b>	<b>MUNICIPIO</b>
<b>Asociación de Mujeres de Remedios ASOMURE</b>	<b>Remedios</b>
<b>Asociación Independiente de Chatarreras</b>	<b>Segovia</b>
<b>Asociación de madres comunitarias</b>	<b>Remedios y Segovia</b>
<b>Red de Mujeres REDNACER para la equidad</b>	<b>Segovia</b>
<b>Negritudes de Machuca</b>	<b>Corregimiento de Machuca, Segovia</b>

Algunas de estas asociaciones han recibido apoyos de la Gobernación de Antioquia y la Alcaldía Municipal para llevar a cabo iniciativas productivas en el sector agropecuario, las cuáles son desarrolladas principalmente en las zonas rurales de los municipios, un ejemplo interesante es el proyecto coordinado y ejecutado por REDNACER ubicado en la Vereda la Po, consistente en un proyecto avícola y piscícola cuyas beneficiarias directas son un grupo de mujeres de la etnia Embera Chami.

Sin embargo, es válido resaltar que aunque dichas iniciativas impactan positivamente la calidad de vida de las mujeres, aún existen algunas dificultades principalmente de orden público, que han limitado la posibilidad de realizar un proceso de acompañamiento y fortalecimiento efectivo a este tipo de iniciativas, situación que se agrava con la desarticulación de las áreas rurales de los centros urbanos, y la consecuente falta de operatividad en estas zonas de las instituciones públicas y privadas.

En lo que respecta a los empleos femeninos generados por la minería, cabe resaltar que algunas de estas organizaciones tienen iniciativas productivas relacionadas con el sector textil, cuyos principales clientes son empresas que delegan la responsabilidad de la confección de los uniformes de sus trabajadores a estas MyPimes conformadas básicamente por mujeres.

Una iniciativa interesante que vale la pena analizar como experiencia replicable, y que con el acompañamiento adecuado puede llegar a constituirse como una innovación social, es el Proyecto de Recuperación de Costales ubicado actualmente en el municipio de Segovia, el cual consiste en que sean las mujeres quienes se encarguen del aprovechamiento de los costales en los que es transportado el material aurífero (en bruto) desde la mina hasta las plantas de procesamiento, logrando generar ingresos derivados de la recolección del material aurífero que queda en los costales una vez estos son vaciados,



Fotografía: Omar Lucas (Las pallaqueras)

y del reciclaje y venta de estos a las empresas mineras.

Las mujeres que hoy son beneficiarias de este proyecto se encuentran afiliadas al sistema de seguridad social y tienen una fuente estable de ingresos, lo que les brinda la posibilidad de mejorar sus condiciones socio económicas. Este tipo de proyecto puede constituirse en una forma de vincular a las mujeres a los beneficios derivados de la actividad minera, sin embargo, necesita un fuerte aparato institucional que se encargue de impulsar esta clase de encadenamientos productivos entre las empresas y las organizaciones de mujeres, y además, de un proceso de conformación de base social adecuado que garantice su continuidad en el tiempo.

### **3. Revisión de la condición de las mujeres en la minería en algunos países**

En varios países, se ha avanzado en el reconocimiento del papel que cumplen las mujeres en la minería de Socavón, y consecuentemente se han tomado medidas para visibilizar la participación de estas. En Chile, hasta 1996 el Código de trabajo prohibía –al igual que en Colombia– el empleo de mujeres en las minas, lo que aunado con la creencia de que estas traían mala suerte a los mineros, las inhabilitaba para hacer parte de la actividad extractiva como trabajadoras formales; sin embargo, actualmente la cantidad de las mujeres en labores de socavón ha aumentado y según el subsecretario de Minería para el año 2015 se espera un total de 69.000 mujeres entre

minerías y contratistas<sup>6</sup>.

Mientras tanto en Bolivia, las mujeres que se encargan de realizar labores similares al de las chatarreras en Segovia y Remedios son llamadas "Palliris", las cuales trabajan de forma rudimentaria en las bocaminas escogiendo y aprovechando el material sobrante. Sin embargo en este país, esta forma de producción es considerada como "ilegal", se encuentra ubicada en el sector informal y se considera que los ingresos que las mujeres generan con ella son suplementarios a los de los hombres, técnicamente son consideradas como "Población Inactiva"<sup>7</sup>.

En otro punto del mundo, en Burkina Faso aún permanece la creencia de que la mujer debe encargarse únicamente de las labores reproductivas de los hogares donde el hombre es minero y representa la figura de proveedor en el hogar. Esto se expone claramente a través del siguiente apartado:

*"... la mujer permanece en la casa, ocupándose de la familia, subvencionando las necesidades esenciales ( alimento, vivienda, etc.) mientras espera el regreso del marido que ha partido en busca de fortuna, ella ejerce actividades en el pequeño comercio, artesanías u otros."<sup>8</sup>*

En Zimbabwe por ejemplo, hay al alrededor de 500.000 personas implicadas en minería de pequeña escala, la mayoría de ellas mujeres; se estima que estas producen alrededor de 500.000 gramos de oro diariamente<sup>9</sup>, a pesar de esto,

---

6. Periódico El País. "Minería chilena rompe paradigma y abre espacios a mujeres". Disponible en: [http://spanish.news.cn/entrevista/2011-05/20/c\\_13885392.htm](http://spanish.news.cn/entrevista/2011-05/20/c_13885392.htm)

7. CHAPARRO, Eduardo y ANANIVAR, Ana María. CEPAL. Disponible en: <http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=3&sqi=2&ved=0CEkQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.eclac.cl%2Fmujer%2Fnoticias%2Fnoticias%2F9%2F10639%2Fmujeres-bolivia.ppt&ei=NasaUNSBcCnK6wHlJIDQDw&usq=AFQjCNFMclH0C94m2FHfl9MWq0W7SCndkg>

8. GUIRE, Justine. El Trabajo Invisible de la mujer en la industria Minera. 2000.

el caso de las invisibilización del trabajo de las mujeres es similar al de los países de América Latina, ya que la mayor parte de este oro es vendido de forma ilegal y no se contabiliza.

Frente a esta situación, mujeres de varios países se encuentran actualmente sumando esfuerzos con el fin de aportar a la visibilización del trabajo que realizan en la minería, con el objetivo de lograr una mejora en sus condiciones laborales. Actualmente en Bolivia se haya la Red Nacional "Mujeres y Minería", con el objetivo de "visualizar el sector e influenciar para que las políticas económicas, medio ambientales y de equidad sean inclusivas"

A nivel mundial se encuentra operando "La red internacional Mujeres y Minería" que agrupa trabajadores (as), comunidades indígenas y grupos de la sociedad civil de 28 países, con el fin de propender la justicia de género en esta actividad designada culturalmente "a hombres".

Es necesario avanzar en este tipo de iniciativas, que propenden principalmente por el respeto de los derechos laborales de las mujeres en las comunidades cuya actividad económica principal es la minería, donde es común que el trabajo que realizan sea invisibilizado y mal remunerado por su condición de "ilegal o informal".

#### 4. Consideraciones Finales

En primer lugar, es indispensable hacer una revisión de la legislación laboral que condiciona la participación de las mujeres de las labores relacionadas con la extracción de recursos naturales en socavones, pues en el caso de la minería de oro, estas son marginadas de la participación en los beneficios de la actividad extractiva, además, de segregarse por su condición y limitarles la posibilidad de encontrar un empleo bien remunerado que les posibilite lograr mejoras en su calidad de vida.

---

9. MABENGUE, Josephine. " Como hacer visible el trabajo invisible de las mujeres" Johannesburgo, 2000.



Fotografía: Jorge Luis Quiroz Reyes (Mineras)

En los municipios de Segovia y Remedios donde la actividad económica principal es la minería de oro llevada a cabo en socavones, es importante identificar los aspectos sociales, económicos y culturales que ubican a las mujeres como objeto de discriminación y segregación, con el fin de diseñar planes, programas y proyectos que les permitan hacer parte de la dinámica de producción regional.

Uno de los puntos más relevantes es la visibilización del papel que cumple la mujer en la minería, para lo que es necesario contabilizar la producción de oro que ellas generan y identificar claramente el número de hogares y las condiciones de estos; este punto permitiría avanzar en los debates acerca de la inserción efectiva de

las mujeres en la economía local.

Con respecto a las iniciativas de equidad de género en la región, es claro que aunque se han logrado avances aún se requieren fuertes intervenciones para favorecer a las mujeres y superar las brechas de género impuestas social y culturalmente.

En resumen, se debe partir de identificar cuáles son los aportes reales de las mujeres en esta actividad reservada culturalmente para hombres, con el fin de determinar los cambios necesarios que deben realizarse al interior de las instituciones, empresas y comunidad en general, que permitan garantizarles a las mujeres mineras ser receptoras de los avances regionales en materia de condiciones laborales. **ct**



# Las mujeres latinoamericanas en España,

## conducidas al sector de servicio doméstico

Por: M. Lourdes Santos Pérez,<sup>1</sup> y Nelcy Yoly Valencia Olivero<sup>2</sup>

La mayoría de mujeres latinoamericanas que han optado por migrar a España, entre las que se encuentra un alto porcentaje de colombianas, se dirigen a los sectores de actividad más desprotegidos laboralmente como es el caso del servicio doméstico y las actividades agrícolas. En este artículo nos centraremos en la manera como la acción

---

1. Doctora en Derecho por la Universidad de Salamanca, profesora e investigadora de la Facultad de Derecho de la misma universidad.

2. Licenciada en Historia por la Universidad Nacional de Colombia, Máster en Estudios Urbano Regionales por la misma universidad. Diploma de Estudios Avanzados en Investigación Histórica por la Universidad de Salamanca. Estudiante de doctorado de la Universidad Autónoma de Madrid (Instituto Universitario de Estudios de la Mujer).

Esta tarjeta tiene una validez temporal y debe renovarla los días  30/11/2011 y 29/02/2012

30/05/2012 29/08/2012

Si no son hábiles, en el siguiente día hábil. En caso contrario, su demanda podría causar baja.

Si es Ud. perceptora de prestaciones por desempleo y no renueva la tarjeta en los días indicados, podría iniciarse un procedimiento sancionador, conforme a lo establecido en el art. 47.1 del R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, según lo modificado por la Ley 62/2003, de 30 de noviembre.

Presente este documento cuando acuda a los Servicios Públicos de Empleo.

**JUSTIFICANTE DEMANDA DE EMPLEO (DARDE)**

NID: D 20884320 K

DEMANDA EN SITUACION DE ALTA

Causa: INSCRIPCIÓN

DEMANDA CON INTERMEDIACION

FECHA DE INSCRIPCIÓN 31/08/2011

ALCORCON CENTRO

C/ CACERES, 20

O E ALCORCON1 @ MADRID.ORG

Dña MARIA ALEJANDRA GOMEZ AVENDAÑO

AV VILLAVICIOSA, 9, 2-8

(28922) Alcorcón

MADRID

FECHA DE EMISION: 31/08/2011

UAG Emisora: ALCORCON CENTRO



R586ZMMJB



institucional juega un papel fundamental a la hora de dirigir segmentos de población basados en su condición de género y de extranjera para suplir las necesidades de un sector de actividad. Esta acción se realiza a través de instituciones como la ley de extranjería, los decretos que regulan la relación laboral y la intermediación a través de programas subvencionados, entre otras. Las mujeres migrantes pasan a constituir uno de los sectores de población más desprotegidos en riesgo de exclusión y precariedad laboral.

Podemos decir entonces que el permiso de trabajo es el título que condiciona el disfrute de los derechos y libertades.

La influencia que tienen las normas de extranjería y la legislación laboral relacionada con el empleo inmigrante en el sector doméstico, en conexión con las condiciones de informalidad e irregularidad en las que se encuentran las migrantes empleadas de hogar, hacen de estas un blanco fácil de la precariedad. La combinación de las sucesivas reformas de las leyes de extranjería con las leyes laborales dictadas específicamente para el trabajo doméstico conducen a que este sector de ocupación se mantenga parcialmente oculto y a que quienes desempeñan esta actividad permanezcan en condiciones de irregularidad (“sin papeles”) y de informalidad laboral (sin contrato).

Las migrantes son autorizadas a trabajar en aquellas ramas o sectores de actividad que resultan de difícil cobertura por parte de la población autóctona de la sociedad de destino. En unos casos, que sea una ocupación de difícil cobertura depende de la formulación con carácter previo de un juicio que dirima su compatibilidad con la situación nacional de empleo, mientras que en otros está condicionado a una previsión de los empleos que pueden cubrirse con mano de obra extranjera, por provincias, por sectores de actividad, y para períodos de tiempo determinados. Cualquiera que sea la modalidad de contratación, los efectos que se derivan son los

mismos. Por una parte, sucede que ciertas ramas de actividad terminan quedando reservadas a los extranjeros, de manera que aquellos que aspiren a regularizar su situación (y mantenerla una vez alcanzada) deberán aceptar este tipo de empleos, independientemente de sus capacidades, nivel educativo y/o trayectoria laboral. Por otra, ocurre que aquellos sectores que resultan compatibles con la situación nacional de empleo o que se cubren con el denominado contingente, suelen ser los menos apetecidos por la población autóctona, fundamentalmente debido a su alto grado de precariedad.<sup>3</sup> Como se verá, el trabajo doméstico es uno de ellos.

Podemos decir entonces que el permiso de trabajo es el título que condiciona el disfrute de los derechos y libertades. Tal y como está articulada en España la normativa en materia de extranjería, la falta de autorización para trabajar produce el efecto paradójico de dejar sin protección a un colectivo especialmente necesitado, como es el de las personas migrantes, facilitando de este modo su mayor explotación laboral y segregación social. La legislación aplicable dificulta enormemente los procesos de integración de los extranjeros porque, además de que asig-

---

3. Específicamente, a propósito de los permisos temporales de trabajo, advierte la crítica que tienen en las personas inmigrantes el efecto de “estrella apagada”: “Aunque se apague la luz, aunque desaparezcan las restricciones formales, este marco institucional discriminatorio que conduce a limitar la actividad en el primer año a un sector y a un ámbito geográfico concreto, continúa produciendo efectos, sigue teniendo consecuencias durante mucho tiempo” (Cachón, 2009: 181). Del mismo modo se denuncia que, dicho entramado normativo, estructura un tipo particular de demanda, consolidando una especie de submercado de trabajo específico para inmigrantes recién llegados, que son las fuerzas de trabajo más débiles, más dóciles y más baratas (Cachón, 2009). Respecto a las ramas o sectores de actividad que se cubren con el contingente, se advierte que “quedan marcadas como como zonas laborales y a la vez marcan el camino que deben seguir quienes se incorporan al mercado de trabajo en España, en su mayoría sin tener necesariamente en cuenta sus capacidades y experiencia laboral porque lo que prima en el juego de oferta y demanda es esta última y sus necesidades. Y al hacer entrar por esas vías, al final consolida muchas posiciones en esos sectores” (Cachón, 2009: 187).



Fotografía: Guillermo Prati Izquierdo (No hay)

na un peso desmedido al trabajo como título para el acceso y el ejercicio de los derechos, no puede garantizar, ni siquiera para aquellos que son titulares de un permiso de trabajo, la plena equiparación con los derechos laborales de los nacionales.

Podría pensarse que los problemas de integración quedarían limitados a quienes se encuentran en España en situación administrativa irregular, mientras que, en el supuesto de los extranjeros en situación administrativa regular, el criterio sería la plena equiparación de derechos con los españoles, admitiendo únicamente modulaciones en casos concretos.

De ser cierta esta hipótesis, la equiparación conduciría a que un extranjero (con permiso de trabajo) pudiera ser contratado mediante las mismas modalidades contractuales que un

trabajador español. Pero esto, en la práctica, no es tan simple. Piénsese, por ejemplo, en las dificultades que entrañaría la contratación indefinida de un trabajador extranjero, ya que esta modalidad casa mal con una normativa que durante cinco años mantiene al trabajador en una situación de autorización de residencia temporal. También pueden existir problemas indirectos con la contratación indefinida a tiempo parcial, toda vez que en los casos en los que la prestación de servicios esté muy alejada de la jornada completa, ello puede plantear dificultades para que se conceda o renueve el permiso de residencia y trabajo. En cuanto a los contratos temporales, los supuestos de aplicación para relaciones concertadas con trabajadores extranjeros son más limitados que los que reconoce la legislación laboral con carácter general. Final-

mente, tampoco tienen una plena aplicación en la práctica las reglas en materia de encadenamiento contractual.<sup>4</sup>

### **La regulación del trabajo doméstico en España institucionaliza la inestabilidad de la trabajadora**

Por lo que respecta a la regulación del trabajo doméstico en España, en fechas recientes ha tenido lugar la integración de lo que hasta entonces había sido un régimen especial (el Régimen Especial de Empleados de Hogar) al Régimen General de la Seguridad Social.<sup>5</sup> Desde 1985 los aspectos laborales de la relación habían estado regulados en un Real Decreto que caracterizaba el trabajo prestado en el hogar familiar como *especial*.<sup>6</sup> Eso llevaba a que, frente a la normativa común, se arbitrasen medidas específicas con relación a sus condiciones de desempeño, lo que generó una fuerte polémica desde el principio. Así por ejemplo, frente al régimen común, por lo que respecta a la forma del contrato, se reconocía la libertad de forma, cualquiera que fuese la modalidad o duración convenida; respecto a los derechos y obligaciones de las partes, la normativa se mostraba parca limitándose a establecer un marco general de referencia, mientras otorgaba a las partes un margen muy notable de actuación. En la tabla siguiente se resumen los puntos principales de la reforma aprobada recientemente.

Todavía resulta muy prematuro valorar la nueva normativa. Con todo, si bien resulta cierto que introduce mayor seguridad jurídica para las partes, desde diferentes instancias se viene advirtiendo que persisten problemas. A título ilustrativo, además de que el régimen transitorio previsto no está produciendo los efectos deseados, en el sentido de sacar a la luz buena parte de la economía sumergida existente en este sector de actividad,<sup>7</sup> sigue sin contemplarse la protección por desempleo. En otro orden de cosas, la desaparición de la figura del trabajador

discontinuo, que laboraba para varios empleadores y que cotizaba por cuenta propia, plantea el problema de que no se alcance la cotización mínima exigida o, en el caso de las personas inmigrantes, que estas caigan en una situación de irregularidad sobrevenida (al no poder instar ellas mismas su alta en la seguridad social). Por lo demás, desde diferentes colectivos sociales, se está denunciando que numerosos trabajadoras y trabajadores del sector están perdiendo su empleo, o bien que se ven obligados a aceptar rebajas en sus salarios (al repercutir sobre estos las nuevas obligaciones). Otro aspecto que suscita numerosos interrogantes tiene que ver con el papel de las agencias de intermediación, un fenómeno relativamente reciente en España, que requiere de un seguimiento riguroso para evitar situaciones y prácticas abusivas.<sup>8</sup>

---

4. Para un análisis pormenorizado de estas cuestiones, ver Melado et al. (2009: 237 ss).

5. La Disposición Adicional Trigésimo Novena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la seguridad social, ha procedido, con efectos desde el 1 de enero de 2012, a integrar el Régimen Especial de Empleados de Hogar dentro del Régimen General, mediante la creación del Sistema Especial para Empleados de Hogar. En este contexto, los legisladores han arbitrado medidas diversas de desarrollo, como el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

6. RD 1424/1985, de 1 de agosto. Por su parte, los aspectos de seguridad social fueron regulados en el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre. Esta norma reglamentaria ha sido parcialmente derogada mediante RD 84/1996, de 26 de enero, que aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores, y mediante RD 2064/1995, de 22 de diciembre, que aprueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la seguridad social.

7. Aunque, de acuerdo con una encuesta aplicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), el 14,4% de los hogares españoles disponían en 2009 de servicio doméstico, esto es, uno de cada siete hogares en ciudades de menos de 100.000 habitantes y uno de cada cinco en ciudades de más de 100.000 habitantes, lo que arroja una cifra aproximada de casi 700.000 personas trabajando en el servicio doméstico, desde enero al pasado mes de mayo, solo 150.000 personas habían pasado al régimen especial.

## LA REGULACIÓN DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN ESPAÑA: COMPARACIÓN ENTRE LA REGULACIÓN ANTIGUA Y LA REGULACIÓN ACTUAL

REGULACIÓN ANTIGUA	REGULACIÓN ACTUAL
No existe obligación de formalizar el contrato por escrito.	Existe obligación de formalizar el contrato por escrito.
Se presume que la duración del contrato es de un año.	Se aplicarán las normas generales sobre duración del contrato.
La remuneración en especie no podrá superar el 45%.	Se garantiza como mínimo el pago en metálico del salario mínimo interprofesional, en cómputo anual. La remuneración en especie no podrá superar el 30%.
Derecho a 15 días de salario en concepto de paga extraordinaria.	Derecho a dos pagas extraordinarias al año cuya cuantía no podrá ser inferior al SMI mensual.
Diez horas de descanso entre jornadas.	Doce horas de descanso entre jornadas.
Cuando la actividad se realice en régimen de pernocta, se admitirá un mínimo de ocho horas.	Cuando la actividad se realice en régimen de pernocta, se admitirá un mínimo de diez horas, y deberá compensarse la diferencia hasta las doce horas en períodos de hasta cuatro semanas.
No se requiere comunicación expresa por el empleador del desistimiento, y la indemnización será de diez días de salario por año de servicio.	Se requiere comunicación expresa por el empleador del desistimiento. La indemnización será de doce días de salario por año de servicio.
La cuota es única. Se excluye la contingencia por desempleo y la contingencia por incapacidad temporal sigue un régimen propio.	Se contribuirá a la seguridad social en función de las horas efectivamente trabajadas. Se excluye la contingencia por desempleo. Con independencia de las horas trabajadas y del número de empleadores para los que el trabajador preste sus servicios, la obligación de cotizar corresponde exclusivamente a los empleadores.
	Las tareas domésticas prestadas a personas jurídicas darán lugar a la inclusión del trabajador en el régimen general como trabajador por cuenta ajena.

Fuente: Elaboración propia.

Por cierto que en el plano internacional, el convenio recientemente aprobado en el seno de la OIT (2011), con el nombre de Convenio sobre Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, y que por lo demás España aún no ha ratificado, se presenta como un consenso de mínimos, mientras que las propuestas de más alcance quedan planteadas en términos de meras recomendaciones, y por tanto, sin carácter vinculante para los estados

firmantes. Justamente, es aquí, en el plano de las recomendaciones, donde debería trasladarse el debate.

En suma, frente a la tendencia general a pro-

8. Aunque son muchos los actores implicados, la Asociación de Trabajadoras de Hogar de Vizcaya (ATH-ELE) lleva muchos años trabajando en pro de los derechos de los trabajadores del servicio doméstico en España. Disponen de una web específica muy rigurosa en el tratamiento de la información.

teger a los trabajadores y trabajadoras que se observa en la legislación laboral, la regulación actual del trabajo doméstico resulta una excepción clara. La precariedad e inestabilidad, lejos de desaparecer, se formalizan.

### **Los programas de empleo intermedian y conducen a las mujeres a sectores de actividad cargados de estereotipos de género**

Las prácticas de intermediación laboral, llevadas a cabo en programas de inserción dirigidos a colectivos específicos como el de migrantes, configuran la formación, y/o contribuyen al resurgimiento del submercado de trabajo del sector doméstico en España. El análisis de la participación de las mujeres migrantes en el mercado de trabajo español, durante las últimas décadas, es un problema que presenta muchas aristas.

En primera lugar hablamos de un fracaso del Estado de bienestar español (modelo familiarista), en la medida en que el servicio doméstico remunerado en condiciones precarias se ha convertido en un camino para cubrir las necesidades de los hogares una vez que las mujeres no aceptan como única función la reproductiva (García Sainz, 2011).<sup>9</sup> Dada la baja capacidad de estos para asumir dichos gastos, los hogares acuden a soluciones que garantizan una mano de obra barata y con baja capacidad organizativa y, ante todo, a mujeres revestidas de ciertas características que no les permite cuestionar el esquema en el que está subsumida la relación, ya que su búsqueda es como trabajadora asalariada, aunque para el hogar tenga diversas connotaciones. Es una relación que se desarrolla en el ámbito privado y este es un motivo para que no haya cuestionamiento al fracaso del Estado de bienestar en relación con el tiempo de trabajo dedicado al cuidado de las personas dentro de los hogares. En suma, es una función que sigue cayendo sobre los hogares, al inte-

rior de estos, y sobre una mujer que busca ser remplazada por una migrante.

En segundo lugar, hablamos de fracaso para las relaciones de género, tal y como lo señalaron en su momento Ruth Mestre (2002) y Gregorio Gil (1998). En concreto, hay un fracaso en la negociación de la igualdad y en la corresponsabilidad de mantener lo doméstico, desde el momento en que los hogares deciden contratar a otra mujer. Esta situación, lejos de transformar o redefinir las relaciones de poder que estructura todo el trabajo doméstico y de cuidados dentro de los hogares, es trasladada a un tercer sujeto subordinado, una nueva mujer, migrante en la mayoría de los casos. En este sentido podríamos decir que ambos fracasos se encuentran estrechamente relacionados, ya que cuando la solución sale de lo doméstico, es el Estado de bienestar el que debería ofrecer soluciones para que los hogares solventen estas necesidades.

Este doble fracaso crea las condiciones para que el mercado de trabajo del sector de actividad de servicio doméstico tenga unas características específicas. Entre las más importantes encontramos que este se provee de mujeres en situaciones de precariedad para garantizar su permanencia en él, y que es un sector donde los niveles salariales y las condiciones laborales en general son precarias. Además, es un sector que recurre a mujeres revestidas de ciertas características para garantizar el desarrollo de funciones en un esquema patriarcal atemporal en relación con las transformaciones y logros de las mujeres en países desarrollados. Es decir, las mujeres dentro de los hogares asumían la carga de cuidados de toda la familia pero, a su vez, estaban revestidas de "valores" culturales que le asignaba la sociedad como la abnegación, el sacrificio,

---

9. Al respecto García Sainz (2011), nos señala que estos guardan relación con el sistema de organización social del trabajo basado en una división sexual del mismo y con el sostenimiento de desigualdades de género bajo un esquema familiarista.

la capacidad de resistencia y otros que eran indispensables para soportar todo el peso de trabajo no remunerado. Lo que no quiere decir que la masa de mujeres migrantes que vienen a ocupar dichos puestos siga revestida de dichas características. Estas características las adquiere en el nuevo mercado de trabajo y son muchas las circunstancias que conducen a ello.

En este sentido factores institucionales como los ya descritos (ley de extranjería y legislación laboral) y en este caso los programas de empleo, dirigen a las mujeres migrantes hacia sectores que hacen uso de los segmentos más desprotegidos: mujeres extranjeras en situación administrativa irregular (Valencia, 2011). De otro lado, el perfil personal hace parte de esa lógica de constitución de microsegmentos (Cachón, 2007) cuando aspectos como el nivel de estudios, la cualificación profesional, conocimientos de la lengua o de la cultura y la antigüedad en el mercado laboral en España, entre otros, se ponen en juego para obtener los mejores trabajos.

Estos articuladores conducen el perfil de la trabajadora a los requerimientos de los hogares que a su vez contribuyen a la elaboración de dicho perfil basado en su condición de extranjera, de mujer y en estereotipos asociados a estas dos condiciones. Estos programas<sup>10</sup> se financian mediante subvenciones públicas, fundamentalmente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y en menor medida de ayuntamientos y comunidades autónomas.

Aunque estos están pensados para llevar una metodología de "itinerarios integrados" lo que supondría el desarrollo de otros ámbitos como la orientación socio-laboral, jurídica, cursos, intermediación y otros, el 97,2% de las usuarias que lo utilizaban están desempleadas y se dirigen a ellos con el fin principal de recibir información sobre ofertas de trabajo que se gestionan a través de los mismos.

Cuando las distintas cohortes de inmigrantes van dando el salto a su regularización y a otros sectores de ocupación, ya no están disponibles

para los empleos con pocas garantías laborales, o con peores condiciones de trabajo como los de interna con horarios extendidos y bajos salarios. Por tanto es un sistema condenado a alimentarse de nuevos grupos de mujeres en situación irregular. Como vemos, bajo la lógica de la segmentación siempre se podrá tener cubierto este nicho laboral, cuyas transformaciones no son de fondo como ya lo dijimos, ni de un Estado de bienestar que contribuya a la laboralización de un mercado de trabajo ni a un cambio cultural que refleje transformaciones en las relaciones de género. Mientras tanto, para la trabajadora sólo significa que el tiempo es un pequeño aliado indiscutible para la búsqueda personal de movilidad social y ocupacional.

La respuesta de las mujeres es la eliminación gradual de su pasado laboral en origen dado el desconocimiento de experiencia. Por tanto las circunstancias la conducen a añadir valor a su experiencia de madre y ama de casa. El servicio doméstico es un sector de actividad que funciona como un polo de atracción, que lleva a que mujeres con documentación o sin ella siempre lo utilicen como un comodín para dar el paso a otros. O para simultanear. Como vemos, un alto porcentaje de mujeres que ha salido del sector vuelven a caer en él ante situaciones relacionadas con la vida familiar, la crisis económica o durante períodos de renovación documental. Se genera entonces un círculo vicioso en el que intervienen factores como el tiempo transcurrido para transformar su situación documental, que, a su vez, hace parte de ese engranaje institucional que conduce a dicho sector y en el que los pro-

---

10. Los datos aquí expuestos se obtuvieron de un programa de empleo situado en un distrito de Madrid. Explorados y analizados para la investigación "Procesos de movilidad social e itinerarios laborales de las inmigrantes a través de los programas de inserción en el empleo". Esta fue financiada por el Instituto de la Mujer de España y dirigida por Cristina García Sainz. En esta investigación participaron las dos autoras de este artículo como investigadoras. El informe completo de investigación está publicado en García Sainz (2011).

gramas de empleo hacen de intermediarios.

### Los hogares ajustan la demanda

Los programas de empleo también son una vía institucional que utilizan los hogares para solucionar una necesidad que tratan de cubrir a través de una oferta. Llamam para solicitar a personas que se adapten al perfil ideado, acorde con sus posibilidades económicas. Este recurso está dotado de una estructura mixta: de formalidad a la hora de utilizar recursos institucionales para cubrir el perfil de persona requerida, y de informalidad en sus prácticas para lograr el objetivo. Además hay que tener presentes las relaciones de género que se vislumbran en dicha relación, no sólo dentro del hogar, sino también en la relación con el empleador o la empleadora.

El perfil requerido por los hogares se compone a menudo de una serie de requisitos y exigencias que van más allá de las condiciones que se pactan en una relación contractual formal. Hacen uso de prácticas informales y de la economía sumergida. El perfil requerido por los hogares es claro y está basado en información que manejan de la situación de extranjería de las trabajadoras. Está compuesto por una mezcla de: competencias para el desarrollo de funciones, cualidades de la persona y la situación social y personal que vive la candidata. Es una selección cargada de subjetividades que hace uso de aspectos como su situación administrativa. En el caso estudiado tuvimos como resultado que sólo el 14% de los hogares que pusieron una oferta de trabajo en este programa, piden permiso de residencia y trabajo como requisito para contratar. Lo que indica que las intenciones de formalizar la relación son bastante bajas. Además se espera de la trabajadora cualidades como la capacidad de espera para conseguir los papeles interna en una casa o cumplir los períodos de renovación. También se convierten en competencias laborales

aspectos como la baja carga familiar, la cualificación profesional para el cuidado de niños, la baja socialización para trabajos de interna, el background cultural de su país de origen, etc. En cuanto a las funciones que realizará la trabajadora, tendrá que cumplir algunos requisitos relacionados con funciones propias del oficio, otros relacionados con la forma de ser, aspectos personales y su condición de extranjera. A continuación retomamos algunos ejemplos de las expresiones utilizadas para solicitar a una candidata, que denotan la construcción de un perfil basado en su condición personal.

Derivadas de las funciones del oficio: Que sea puntual, alta, fuerte, que tenga nociones de cocina, que tenga coche adaptado a minusvalía, que sepa cocina española, que sepa algo de costura, que tenga disponibilidad para viajar y horaria, experiencia con niños, formación con personas mayores, que planche bien, que sepa informática, que le gusten los perros, que tenga coche, muy cualificada, que sepa de pastelería, con referencias, mucha capacidad de trabajo, responsable, que le gusten los niños.

Derivadas de la forma de ser de la persona: Que sea o que tenga... alegre, energías, respetuosa y seria, activa, paciente, ágil, rápida, dispuesta y voluntariosa, amable, buen carácter, amena, que dé conversación, buena presencia, cariñosa, educada, autónoma, espabilada,<sup>11</sup> estable, que muestre interés, que desee aprender, limpia, que quiera trabajar, que sea maja.<sup>12</sup>

Derivada de sus aspectos personales: Sin cargas familiares, sin hijos, vivir en la zona, que no tenga hijos pequeños, que sea madre, honrada, discreta, estable emocionalmente.

De su condición de extranjera: Que sea de tal país, que no sea de tal país, que tenga permiso

---

11. Significa en España que sea despierta y avispada.

12. Significa en España que sea amable, formal, buena persona.



Fotografía: Guillermo Pral Izquierdo (No hay)

de trabajo, que no tenga permiso de trabajo, que tenga permiso de residencia y no de trabajo, que lleve poco tiempo en España, que sea suramericana, que hable bien el castellano, que sepa leer, que no sea negra, que lleve mucho tiempo en España.

En cuanto al compromiso para asumir las prestaciones legales de la trabajadora, los hogares no muestran intención de instaurar una relación laboral formal. Ante la pregunta por la elaboración de un contrato, la respuesta frecuente es: según valía, más adelante, cuando tenga papeles, no se compromete, lo arreglará con la empleada, etc.

El uso indiscriminado que se hace de la situación administrativa irregular es tan evidente que cuando se pregunta a los hogares por la voluntad de hacer una oferta de trabajo,<sup>13</sup> el 98,6% de hogares no se compromete claramente a realizar gestiones para la regularización y la obtención del permiso de trabajo. Las respuesta a estas preguntas siempre son de incertidumbre: "más adelante", "ya veremos", "según valía".

Este dato confirma la tendencia ya descrita, en la cual la situación administrativa irregular incrementa la empleabilidad de una mujer migrante. Y también deja en evidencia que la trabajadora queda expuesta a una negociación en el ámbito privado, donde se hace uso de la condición de mujer e inmigrante.

La intermediación que se hace a través de estos programas tampoco asegura el cumplimiento de las condiciones laborales. No hay mecanismos que fijen un compromiso por parte de los empleadores para cumplir con los mínimos establecidos. Desde ese punto de vista podríamos decir que, así como las mujeres están en una situación administrativa irregular, los empleos en los hogares que no cumplen condiciones laborales también adquieren la condición de empleadores en situación irregular. **ct**

13. La oferta de trabajo es el primer requisito que debe cumplir la persona para iniciar su proceso de regularización y obtener el permiso de residencia y trabajo.

## Bibliografía

- Aguilló Tomás, M. S. (2002). *Mujeres, cuidados y bienestar social: el apoyo informal a la infancia y a la vejez*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Alfonso Mellado, C. (2010). Protección frente al accidente de trabajo del extranjero sin autorización de residencia y trabajo. (A propósito de la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de enero de 2010). *Revista de Derecho Social*, 50.
- Alfonso Mellado, C. y Fabregat, G. (2009). La situación jurídico laboral de los extranjeros según la legislación española. En: De Lucas J., Solanes A., *La igualdad en los derechos: claves de la integración*. Madrid: Dykinson.
- Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia: [www.ath-ele.com](http://www.ath-ele.com).
- Bedoya, E. (2000). Mujer extranjera: una doble exclusión: Influencia de la Ley de Extranjería sobre las mujeres inmigrantes. *Revista de Sociología*, 60.
- Cachón Rodríguez, L. (2009). *La España inmigrante: marco discriminatorio, mercado trabajo y política de integración*. Barcelona: Anthropos.
- Caparrós, A. y Navarro M. L. (2011). Movilidad ocupacional de los inmigrantes en España. *Investigaciones de Economía de la Educación*, 5.
- García Sainz, C. (2011). Población inmigrante en el servicio doméstico, sujetos invisibles en el proceso actual de transformación socioeconómica. Comunicación presentada a la XXIII Conferencia Anual Society for the Advancement of Socio-Economics -SASE, Madrid.
- García Sainz, C. (ed.) (2011). *Inmigrantes en el servicio doméstico*. Madrid: Tálasa.
- Gregorio, C. (1997). Género, clase y etnia en los nuevos procesos de globalización. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer UAM, XI jornadas de investigación interdisciplinaria sobre la mujer, UAM, Madrid.
- Gregorio, C. (1998). *Migración femenina. Su impacto en las relaciones de género*. Madrid: Narcea.
- Herranz, Y. (1997). Transformación del mercado laboral de Madrid y feminización de la inmigración latinoamericana. En: Instituto Universitario de Estudios de la Mujer UAM, XI Jornadas de Investigación Interdisciplinaria sobre la Mujer, UAM, Madrid.
- Jover, R., Ortega, C. y Ripol, S. (2010). *Derechos fundamentales de los extranjeros en España*. Valladolid: Lex Nova.
- Martínez Veiga, U. (2004). Trabajo doméstico. Trabajo de cuidado y trabajo emocional. El papel de las mujeres inmigrantes. En: *Trabajadores invisibles. Precariedad, rotación y pobreza de la inmigración en España*. Madrid: La Catarata.
- Mestre Mestre, R. (2002). *Dea ex Machina. Trabajadoras migrantes y negociación de la igualdad en lo doméstico*. Cuadernos de Geografía, 72, Valencia.
- OIT (2011): [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- Parella Rubio, S. (2003). *Mujeres, inmigrantes y trabajadoras. La triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.
- Sánchez Trigueros, C., y Fernández Collados, B. (2010). La nueva gestión colectiva de contrataciones en origen: A propósito de la Orden TIN/3498/2009, de 23 de diciembre, por la que se reguló la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2010. *Aranzadi Social*, 22.
- Santos Pérez, M. L., Valencia Olivero, N.Y., et al. (2011). *Mujeres ausentes y cabezas de familia. Realidades sociales de las familias transnacionales constituidas entre Colombia y España*. *Avances de Investigación*, 63, Madrid: Fundación Carolina.
- Santos Pérez, M.L. (2011). El trasfondo normativo en relación con el empleo inmigrante. El caso específico del servicio doméstico. En: García Sainz, C. (ed.). *Inmigrantes en el servicio doméstico*. Madrid: Tálasa.
- Valencia Olivero, N. Y. (2011). Acción institucional y movilidad ocupacional de las mujeres inmigrantes en Madrid. En: García Sainz, C. (ed.). *Inmigrantes en el servicio doméstico*, Madrid: Tálasa.

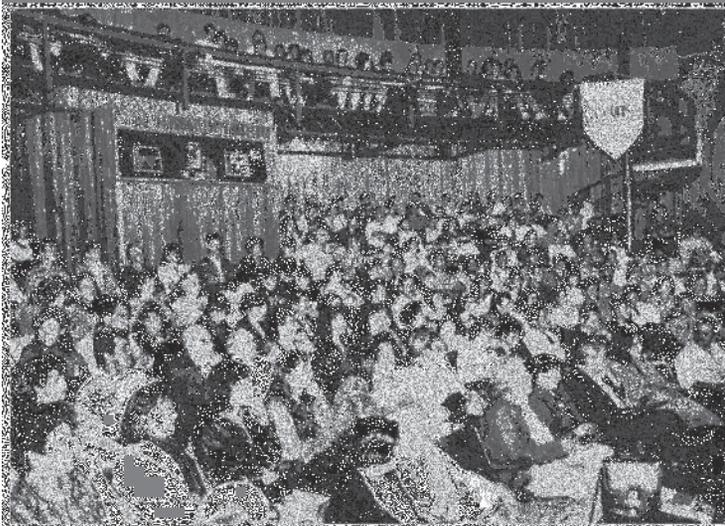
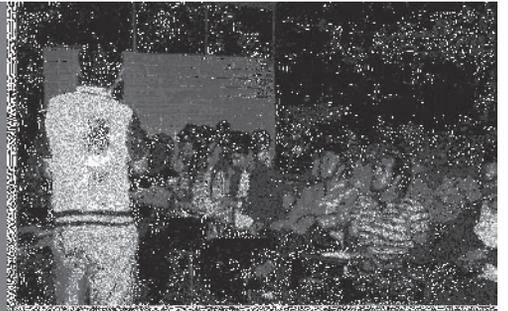


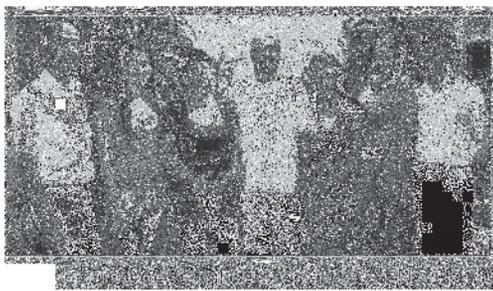
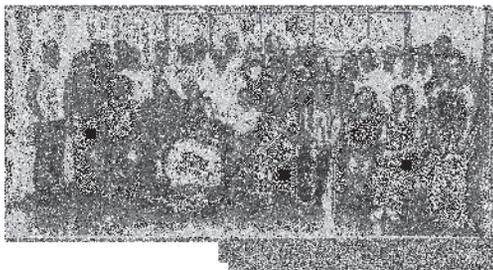
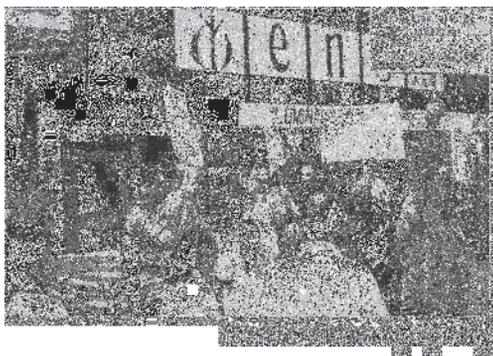
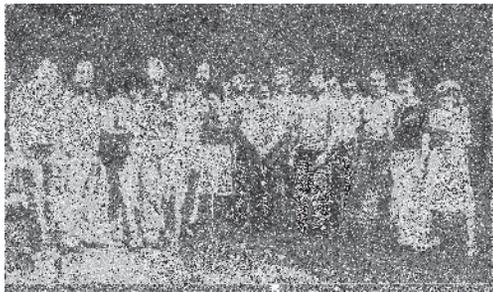
Investigación y textos: Jairo Ruiz Sanabria  
Fotografías: Archivo Ens y Jairo Ruiz Sanabria  
Diseño: Luz Angela Toro



# Primeros años de la ENS

El día 10 de 1952, en un aula de la escuela de Ingenieros se celebró la apertura de la Escuela Nacional Superior de Ingeniería y Arquitectura. El primer rector fue el ingeniero Juan José Escobar. Desde su primer día de labores, la institución se dedicó a la formación de profesionales en el área de ingeniería y arquitectura. En sus primeros años de funcionamiento, la escuela se caracterizó por su alta calidad académica y su compromiso con la formación de profesionales que contribuyeran al desarrollo del país.





# QUE VIVA LA CENTEL

El día 15 de mayo de 1988 se celebró el centenario de la fundación de la Escuela Normal Superior de la ciudad de Medellín. Este día fue muy importante para nosotros porque nos permitió recordar los logros alcanzados por nuestros antecesores y también reflexionar sobre el camino que nos queda por recorrer. Durante la celebración se realizaron diversas actividades que nos permitieron conocer mejor nuestra historia y sentirnos orgullosos de pertenecer a esta institución. Fue un día muy especial y esperamos que sea un recordatorio para todos nosotros de la importancia de seguir trabajando por el bienestar de nuestra comunidad.





Primer Curso de Salud Ocupacional (1982)



Clausura curso de salud ocupacional ENS. Sindicato de Sintracédrica Medellín (1995)



Curso de Salud Ocupacional sindicatos regionales de la CLT (2005)



Clausura de primer Diplomado de Salud Ocupacional

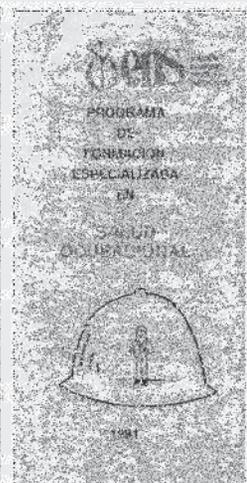


# Salud ocupacional

La ENS inició actividades en 1983 con un programa piloto de Salud Ocupacional, gracias a la participación de un grupo de médicos con una visión social de la medicina (Leonardo Betancur y Hernán Gaviria). César Ganado diseñó y dirigió el primer programa de Salud Ocupacional, que fue financiada por la agencia canadiense CUSO. A partir de 1989 Carmen Pico asume la Coordinación del programa, lo estructura en varios niveles y amplía las perspectivas del tema con un Diplomado en Salud y Trabajo que se desarrolla en colaboración con la Universidad de Antioquia. Se calcula que éste programa ha dado formación a unos 6.000 trabajadores en 29 años de existencia.



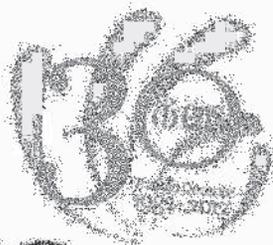
Primer plegable de Salud Ocupacional (1983)



Plegable de formación especializada (1991)

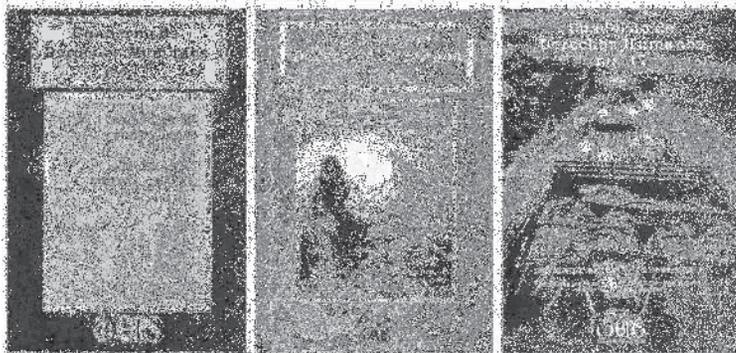


Plegable de salud estructurado en 3 niveles

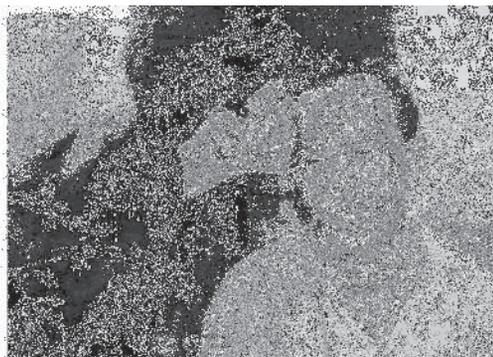


# Derechos humanos

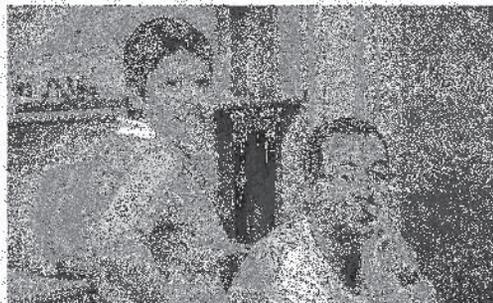
Los Derechos Humanos han sido un fuerte componente del trabajo de la ENS. La piedra fundacional la puso León Zuleta con la publicación del primer cuadernillo de Derechos, de una colección que ya ha llegado al número 22. Paralela a la investigación, la ENS ha desarrollado el Programa pedagógico de formación de asesores y promotores en Derechos Humanos en el que se han formado una buena cantidad de activistas sindicales. En este programa fue vital el trabajo que durante una década realizó Lilliana López, quien le aportó coherencia y proyección, con la continuación de Guillerma Correa y Juan Bernardo Rosado. Este tema se ha ampliado a los derechos laborales, con el funcionamiento durante varios años del Observatorio Laboral y su respectiva publicación. Otras ramificaciones son el Centro de Atención Laboral y la apuesta por una política pública de Trabajo Decente.



Cuadernos de Derechos humanos



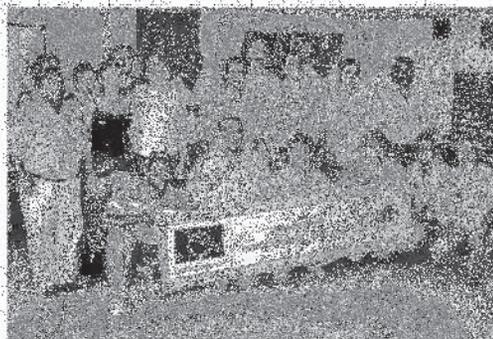
León Zuleta (1992)



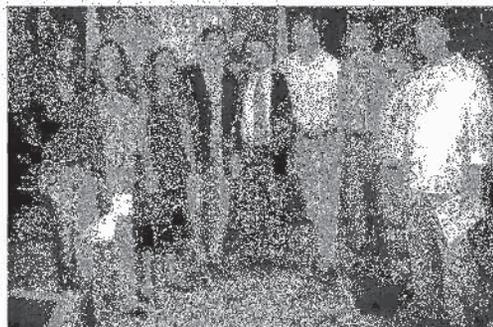
Lilliana López y Juan Bernardo Rosado (2002)



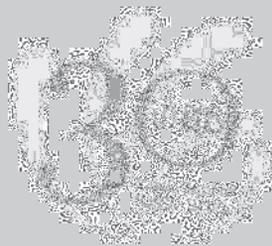
Guillerma Correa (2003)



Curso de Derechos humanos (2006)



Luciano Sanín y Rodrigo Javier Toro  
Clausura Diplomado Derechos Humanos (2006)

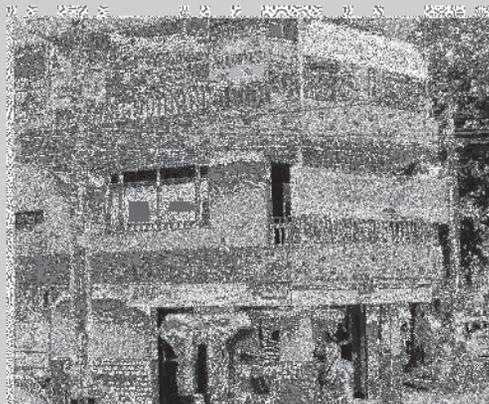


# Los espacios

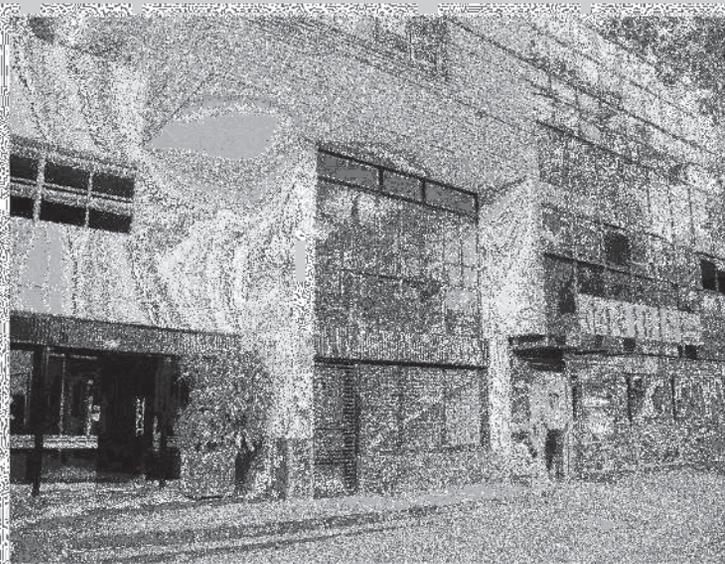
La Escuela empezó, casi virtualmente, en el edificio Maitama en Carabobo, junto al edificio Miguel de Aguinaga, donde la hospitalidad de FIGEA y del médico Hernán Gaviria permitían a Norberto Ríos tener un archivo y contar con un teléfono. Con la aprobación de los primeros proyectos se alquiló un local en el sector de la Plaza Minorista, donde se dieron los primeros cursos. En 1986, con una mayor proyección se alquiló otro inmueble en Juanambu, con más capacidad; en 1992, con el apoyo de la CONFIAR-Cooperativa Financiera, se adquirió la actual sede del Pasaje Boyaca y, de nuevo con el apoyo de Confiar, se adquirió en el año 2011 el edificio contiguo. Este local ha sido bautizado como Edificio Social y es un espacio compartido por diversos proyectos sociales y ONG's.



Primera sede ENS- Edificio Maitama, Carabobo x De Greiff (1982)



Sede ENS- Sector Plaza Minorista (1982-1986)



Sede ENS- Pasaje Boyaca (1992-2011)



Sede ENS- Juanambu x De Greiff (1986-1992)



# Mujer trabajadora

A lo largo de su historia, la ENS ha desarrollado programas y propuestas para las mujeres trabajadoras. Desde principios de los años 90 se crea el Área de Mujer Trabajadora, que durante más de una década recibió un fuerte impulso por parte de Rocío Pineda. Desde ésta área se ha promovido la participación y el liderazgo de las mujeres trabajadoras, desarrollando programas con el área mujer de la CUT, con las trabajadoras bananeras de la región de Urabá, con las trabajadoras textiles del municipio Don Matías (donde ayudó a fundar la Casa de la Mujer), con las floricultoras de La Ceja, con las madres comunitarias y con las maquiladoras de Medellín.



Rocío Pineda y equipo Mujer trabajadora (1998)



Campaña en fincas bananeras (2002)



Desfile Mitos y Leyendas (2005)



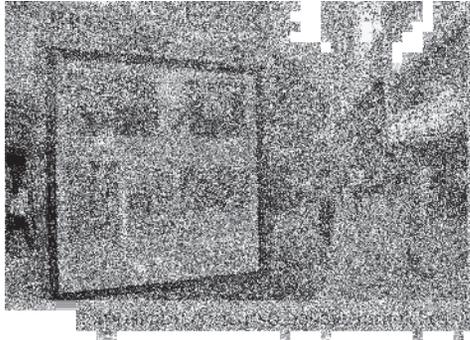
Madres comunitarias (2005)



Voces y silencios (2006)

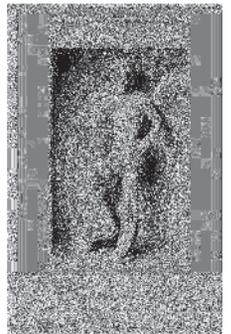
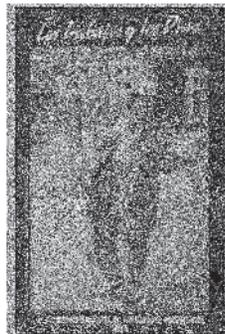
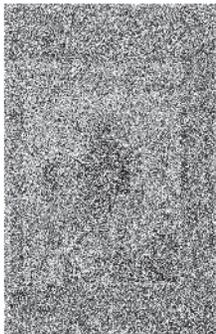
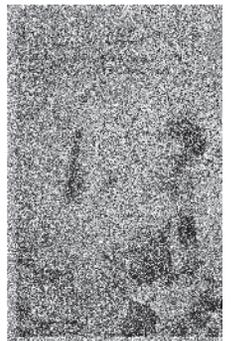
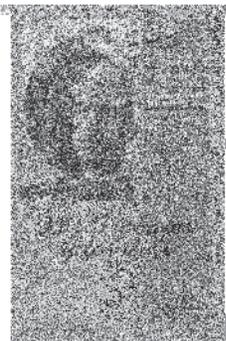
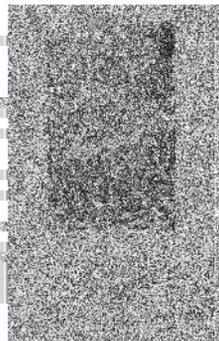


Plegables de seminarios (2003-2005)



# Concurso de Fotografía

En 1994, como parte de las actividades de extensión cultural de la ENS, se abre la primera convocatoria del Concurso de fotografía Documental "Los trabajos y los días". Bajo la dirección de Jaime Ruiz, el evento empieza primero con una cobertura nacional, luego en el 2007 se abre de manera internacional. Es un evento que en 18 años se ha posicionado como un referente de la fotografía documental colombiana y latinoamericana.





# La historia impresa

En 1984 fue publicada la primera revista de la ENS. Fue una edición lograda con modestos medios económicos y de impresión. Veintiocho años después ésta publicación ha llegado al número 87, ya impresa en un atractivo formato, con un moderno diseño que incorpora el material fotográfico seleccionado en Concurso Latinoamericano de Fotografía Documental. Vale la pena destacar la permanencia en el Consejo Editorial de Jorge Giraldo y Héctor Vásquez, así como el diseño de Raúl Paris, que tiene el pie en el estribo desde fines de los años 80.

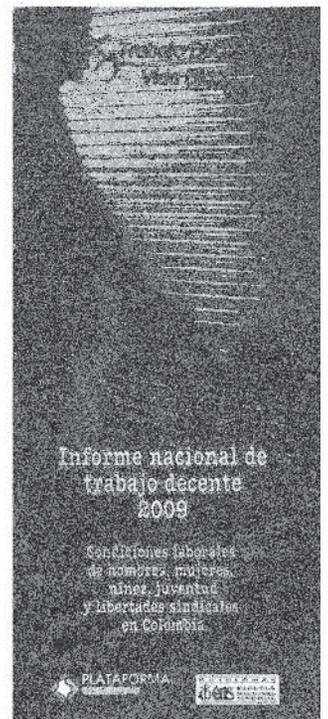
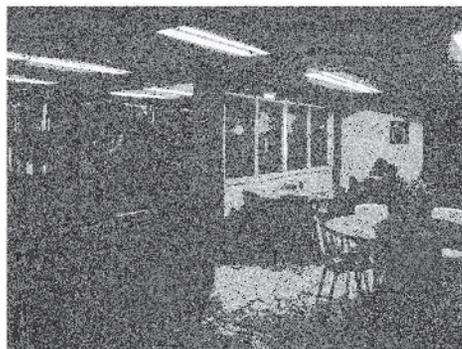
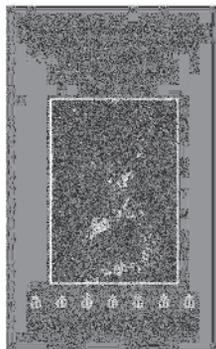
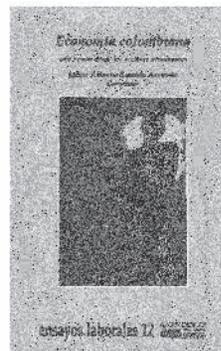
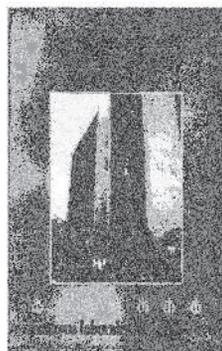




# La investigación

La ENS cuenta con un grupo de estudios del mundo del trabajo, compuesto por profesionales del Área de Investigación, socios y ex-funcionarios de la institución. Es un grupo que tiene el reconocimiento de Colciencias desde el año 2003.

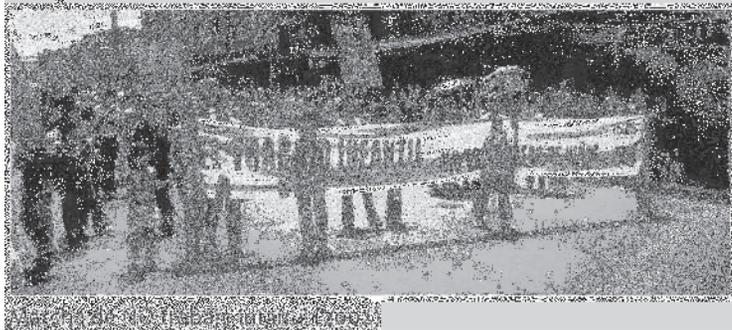
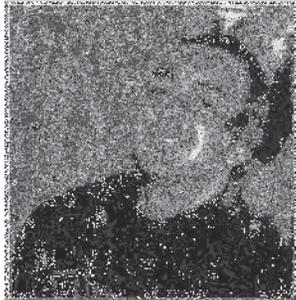
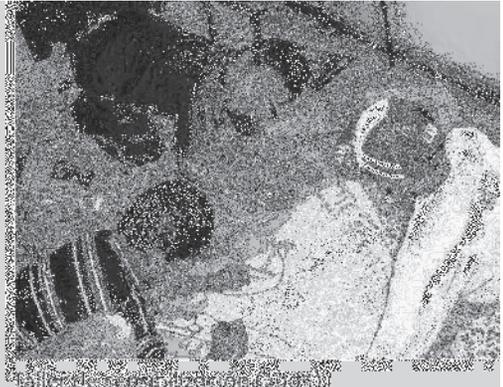
Su campo de acción investigativa se orienta hacia la búsqueda de conocimiento teórico y empírico sobre las realidades del mundo del trabajo en sus diferentes dimensiones y las condiciones laborales de los y las trabajadoras en sectores formales e informales. Como grupo se enfoca bajo unas políticas propias de investigación, las cuales se suscriben y concretan conforme a la misión institucional. Como resultados de la labor de este grupo se han publicado en forma de libro más de veinte investigaciones sobre temáticas puntuales de gran importancia para orientar la acción gremial de los trabajadores.



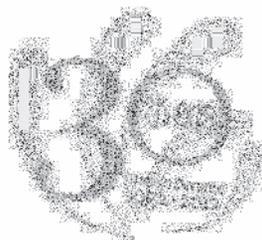
# Niñez y Juventud



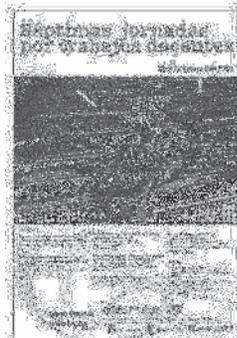
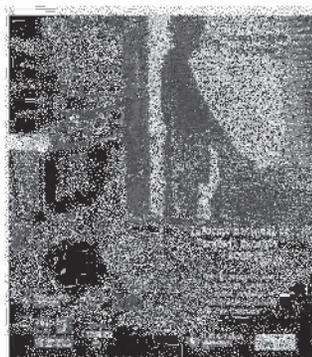
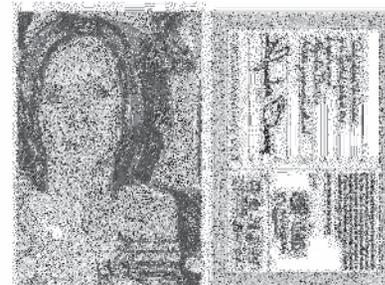
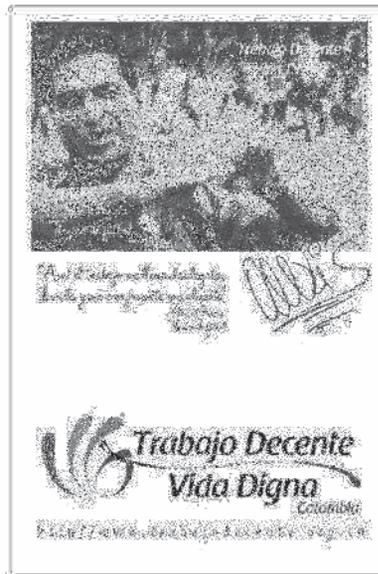
El 25 de mayo de 1985, el día del nacimiento del Estado Nacional de Uruguay, se celebró el primer día de la Niñez y la Juventud. Este día se creó para reconocer los derechos de los niños, niñas y adolescentes, y para promover su bienestar y desarrollo integral. La Ley 15.812, promulgada el 25 de mayo de 1985, estableció el día del Niño y la Juventud, y definió a los niños, niñas y adolescentes como todas las personas menores de 18 años de edad. Este día se celebra anualmente el 25 de mayo, y es una oportunidad para reflexionar sobre el rol de la familia, la escuela y la sociedad en la formación de los jóvenes.

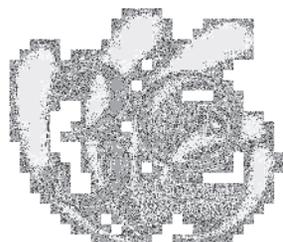


# Trabajo Decente



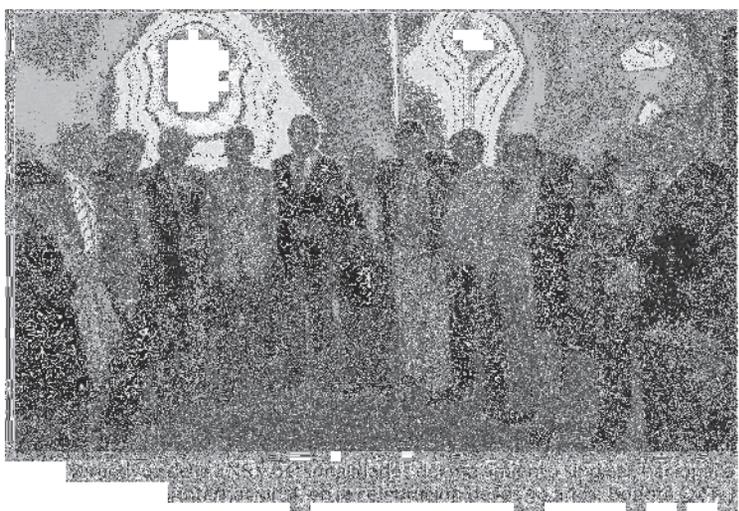
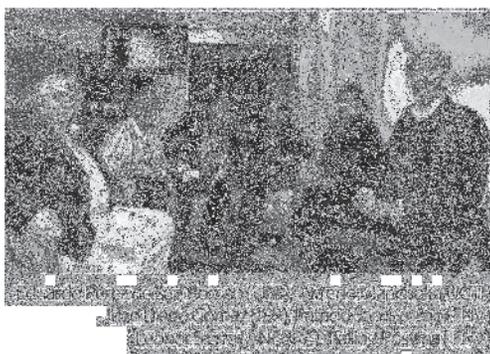
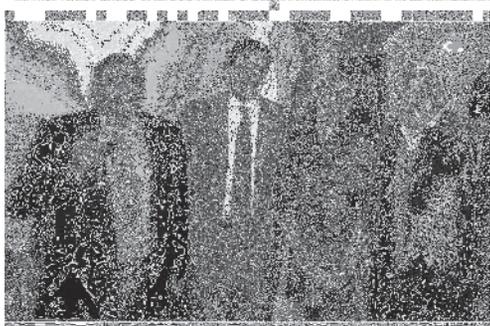
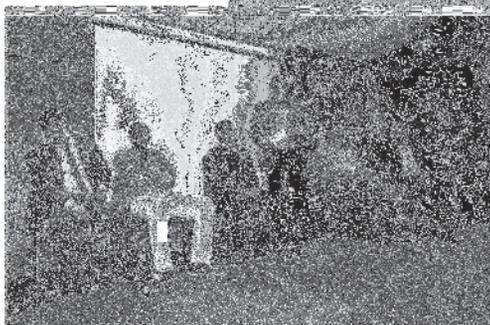
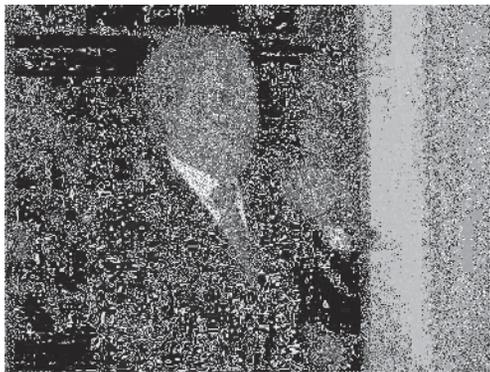
En los últimos 5 años la ENS ha hecho un gran esfuerzo por posicionar una política pública de Trabajo Decente. Ha encontrado una gran receptividad en las organizaciones sindicales y en las administraciones de varias ciudades y departamentos que han discutido e incorporado las premisas fundamentales de esta visión humanista del mundo del trabajo.





# La ENS celebró sus primeros 30 años

Con un sabor pero emotivo y cargado de simbolismo, la Escuela Nacional Sindical celebró el pasado 18 de octubre en Bogotá sus 30 años de vida institucional. El evento al que entre otras personalidades asistieron representantes del mundo sindical nacional e internacional, delegados de otros centros de investigación, líderes de la ENS en América Latina y de algunas agencias de cooperación internacional. El motivo que atrae a ONGs nacionales, extranjeras e IJEs del Comercio Exterior, varias de las sociedades fundadoras de la institución y el Ministerio del Trabajo de Colombia, representado en esta ocasión por el Viceministro de Relaciones Laborales, David Luna,





**Víctor Báez**

**Secretario general de la Confederación Sindical de las Américas**

Este evento coincide con las conversaciones de paz en Colombia, de las que el sindicalismo internacional y el de las Américas albergan muchas esperanzas, porque además del gobierno y del sector insurgente, están involucrados los gobiernos de Venezuela, Cuba y Noruega. Eso significa que hay grandes posibilidades de que se llegue a un desenlace positivo y que termine la guerra contra los sindicatos. Estoy seguro que este tema será tratado en Jordania, en el próximo Concejo General que la CSI.

He querido estar personalmente en este acto de conmemoración de los 30 años de vida de la Escuela Nacional Sindical, para estar también con Beethoven Herrera, uno de sus fundadores. No tengo la fortuna de conocerlos a todos, pero pido un aplauso para quienes tuvieron esa ilusión que se concretó en lo que hoy es la Escuela Nacional Sindical. Para otro de sus fundadores, Norberto Ríos, y para el hoy director general, Luciano Sanín.

La ENS hizo posible que nosotros, los dirigentes sindicales, estuviéramos en condiciones de debatir de igual a igual sobre los intereses de los trabajadores y trabajadoras a nivel nacional e internacional. El hecho de que esta institución haya cobrado tal reputación, se debe a su per-

sistencia, solidez y honestidad. Pero además de esa coherencia que les he admirado desde que vi a Luciano Sanín en la OIT contando la verdad sobre la situación de los trabajadores y trabajadoras colombianos.

Es una coherencia que nos hace sentir orgullo por el apoyo a la defensa de nuestros derechos, y confianza en los invaluable servicios que nos presta en la CSA, lo cual públicamente agradecemos.

Quisiera añadir además que Movimiento Sindical de las Américas está en condiciones de decirle ¡presente! al movimiento sindical internacional, afectado por la crisis europea. Ellos están en los pisos superiores de los derechos consagrados por la OIT, y aunque Latinoamérica está en el subsuelo, y aún peor los africanos, no nos conviene que Europa caiga. ¿Cómo va a haber un movimiento sindical fuerte si a nivel internacional no tenemos la misma visión estratégica y la misma visión de salida de la crisis? No debe haber islas en este negocio.

Es pues ahí donde organizaciones como la ENS ayudan a los dirigentes sindicales para defender con altura y dignidad a los trabajadores y trabajadoras. La opción que tomó la Escuela por la defensa de ellos y ellas, nos enorgullece, y por eso estamos agradecidos. Gracias a los 30 años de la ENS.

## Ofelia Londoño

Muchas mujeres ausentes, presentes, distantes y próximas, tenemos un sentimiento de alegría al celebrar los 30 años de la ENS, porque muchas de nuestras líderes se han nutrido de ella. Recuerdo que en un espacio reducido y con la terquedad de Norberto Ríos, insistimos en que la Escuela Nacional Sindical fuera un aporte fundamental para el crecimiento de las organizaciones sindicales, con la participación de las mujeres en igualdad de oportunidades.

Así ocurrió con las luchas bananeras en Urabá. Aunque las condiciones fueron hostiles y muy precarias, la ENS se presentó en los campamen-

tos de los trabajadores y las trabajadoras, cuando las mujeres no levantaban su mirada, para llevar a sus líderes ante la representación mundial del comité bananero. Así también fue posible que las mujeres se convirtieran en líderes políticas de sus municipios. Aclaro que no solo fueron las bananeras, sino también las de las flores, del carbón, de la agricultura, del tabaco y del café, entre otras.

Quiero esta noche decir que la Escuela hizo posible que la organización sindical fuera una organización con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, y también para su crecimiento, para la ampliación de su democracia y para su participación política a nivel nacional e internacional.

---

## Witney Chávez

### Secretario General de la Central Unitaria de Trabajadores

Domingo Tovar, presidente de la CUT, no pudo asistir a este evento, porque se encuentra en el homenaje que se le hace a Jorge Ortega, asesinado en 1998, durante un paro de los trabajadores estatales. Jorge Ortega es un referente en la historia del sindicalismo porque fue vicepresidente de la CUT y dirigente del Sindicato de Trabajadores Estatales.

Quiero felicitar al compañero Luciano Sanín y a todo el equipo de la Escuela Nacional Sindical por los esfuerzos que han hecho para construir

una institución que es hoy un referente del sindicalismo en el mundo. Sin embargo, creo que esa N de la sigla ENS, hay que cambiarla porque ya no representa lo que es. Esta organización ha trascendido las fronteras nacionales, y cuenta con reconocimiento mundial, pues es consultada por Amnistía Internacional y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos; y es un referente fundamental para la OIT y la Comunidad Andina de Naciones, entre otras muchas instituciones.

Porque la Escuela se ha movido en la dirección del sindicalismo, y hacia los derechos de los trabajadores, es que queremos seguir celebrándole muchísimos años más y agradecerle esos esfuerzos. Muchas gracias.

## **Miguel Morantes**

### **Presidente de la Confederación de Trabajadores de Colombia**

La Escuela Nacional Sindical ha cumplido una tarea muy importante para la sociedad colombiana en estos 30 años: Formar a la dirigencia sindical y apoyar a las centrales obreras y a los sindicatos de Colombia para resolver los difíciles conflictos que hemos tenido y seguimos teniendo.

Una de las transformaciones más recientes, después de una gran lucha de las centrales obreras, del sector sindical, de la ENS y de todos los que nos apoyaron, es que hoy tenemos un Ministerio de Trabajo. Creemos que con él habrá un cambio en las relaciones laborales colombianas. Aunque

no es tarea fácil, esperamos que el ministro, con el concurso de todos nosotros, lo logre.

Quiero nombrar de manera especial a Beethoven Herrera, pues a su lado hemos construido una relación con el sindicalismo norteamericano basada en el apoyo a la defensa de los sindicalistas que han tenido en peligro su vida; y para ello hemos contado también con el soporte de la CSA.

Este homenaje a la Escuela Nacional Sindical, también significa que su trabajo ha estado enfocado en los grandes problemas y conflictos que vive el movimiento sindical colombiano. Mi intención no es otra que desearles muchos éxitos y que sigamos trabajando unidos para el beneficio del pueblo colombiano. Muchas gracias.

---

---

## **David Luna**

### **Viceministro de Relaciones Laborales**

En nombre del doctor Rafael Pardo, ministro de trabajo, quiero saludar de manera muy especial a los fundadores de la Escuela Nacional Sindical, quienes hoy están viendo el resultado de lo que sembraron hace 30 años.

Como ya lo han afirmado otros, gracias a la organización sindical en este país nuevamente nació el Ministerio de Trabajo. Y quiero expresar que para el Ministerio de Trabajo, el libre derecho de asociación sindical debe ser respetado y promovido. Tenemos pues una responsabilidad inmensa para que los ideales que en esta Escuela y en el sindicalismo se han construido, con esfuerzo, pero lamentablemente también con sangre, puedan llevarse a feliz término.

El gobierno nacional no tiene palabras distintas que las de la vergüenza, y las de la dificultad para entender que se han atravesado momentos complejos y difíciles en la organización sindical. Pero

también tiene la determinación de que crezca y se fortalezca cada día más, sumándole un cambio cultural que se debe afrontar para que el país sus habitantes la entiendan.

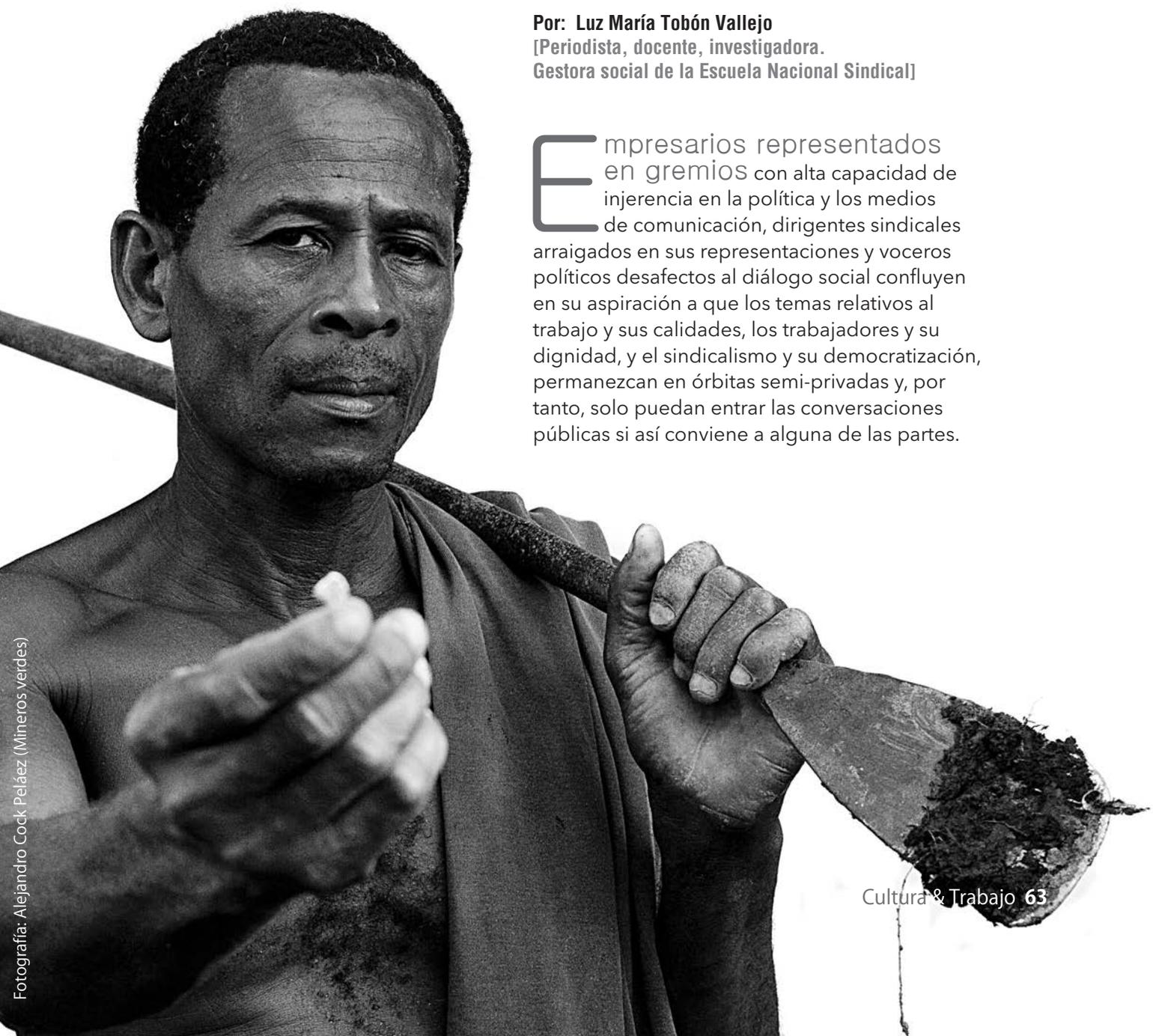
Estamos convencidos de que la ENS ha desarrollado programas vitales y fundamentales para el crecimiento de la sociedad y de la democracia, y es por esta razón, que el señor ministro se emociona y enorgullece de poderse sentar con los miembros de la ENS, alrededor de un vaso de agua o de un café, para conversar sobre temas del trabajo.

“Trabajo dicente, vida digna” es el lema que hoy enarbola la ENS. Somos conscientes de que falta mucho para que sea una realidad, pero creemos que se ha avanzado y que esta institución es vital para ese avance. El Ministerio renaciente también es pieza esencial para ello y por esa razón estamos hoy acompañando esta celebración. Mucha vida para la Escuela y para la organización sindical colombiana que es sinónimo de la democracia de nuestro país. Muchas gracias.

# Puertas que empiezan a abrirse

Por: **Luz María Tobón Vallejo**  
[Periodista, docente, investigadora.  
Gestora social de la Escuela Nacional Sindical]

**E**mpresarios representados en gremios con alta capacidad de injerencia en la política y los medios de comunicación, dirigentes sindicales arraigados en sus representaciones y voceros políticos desafectos al diálogo social confluyen en su aspiración a que los temas relativos al trabajo y sus calidades, los trabajadores y su dignidad, y el sindicalismo y su democratización, permanezcan en órbitas semi-privadas y, por tanto, solo puedan entrar las conversaciones públicas si así conviene a alguna de las partes.



Quienes aspiran a cobijar los temas del trabajo con el silencio que oculta alcanzan su objetivo ayudados por la fragilidad de los académicos y organizaciones sociales dedicados a ellos; por las actuaciones de medios de comunicación afiliados a grandes grupos económicos y poderosas familias políticas, y por la aceptación –¿será agobiada resignación?– de la opinión pública.

Ese manto de silencio o su cortina de humo, el tratamiento parcial, han sido analizados en seguimiento al tratamiento periodístico a la información sindical y del trabajo en Colombia durante los últimos 20 años.

Este análisis ha mostrado que el periodismo sobre el trabajo y el sindicalismo privilegia los conflictos laborales y las estadísticas de empleo sobre otros temas relativos al trabajo, mostrando que el valor conflicto ha predominado sobre el interés público o la trascendencia a la hora de construir la agenda informativa colombiana.

Asimismo, el análisis sigue ratificando que el gobierno nacional sigue siendo el principal generador de temas para ser discutidos por la opinión pública y la fuente a la que los periodistas colombianos le dan mayor legitimidad.

Para el Primero de Mayo de 2012, los principales medios de comunicación de Colombia modificaron significativamente su tradición en el tratamiento a los temas del trabajo, del movimiento sindical y de la movilización social, frente a su desempeño de los últimos años, pues abrieron sus espacios a nuevos temas de discusión.

La firma del Plan de Acción Laboral, en el que el gobierno y el Congreso de Estados Unidos mantienen un interés que provoca gran atención por el gobierno de Colombia; la presencia de Angelino Garzón en la Vicepresidencia de la República; la creación del Ministerio de Trabajo, y los debates liderados por ONG que han ganado reconocimiento del gobierno nacional por su conocimiento en temas de trabajo decente, inclusión en el mundo del trabajo y trabajo infantil,

enmarcan esta transformación, incipiente aún, aunque también promisoría.

En efecto, después de dos décadas en las que la información parcial y parcializada sobre el trabajo y el sindicalismo dominó en los medios de comunicación colombianos, el Primero de Mayo de 2012 es un oasis en el que los medios de comunicación demuestran que sí pueden estar abiertos a discursos y agendas que involucran otras perspectivas y lecturas de la sociedad.

Y es que, como se hizo en los años 2009 y 2011, la Escuela Nacional Sindical revisó las informaciones y opiniones de siete medios de comunicación colombianos, pudiendo constatar que, a diferencia de años anteriores, se contemplan temas relativos a la vida del movimiento sindical, derechos de los trabajadores, y se introduce el enfoque de “trabajo digno”, término adoptado por los periodistas para referirse al concepto “trabajo decente” acuñado por la OIT.

De acuerdo con la teoría de McCombs (2006), la información es el resultado de una selección realizada por periodistas que hacen una jerarquización de los que consideran “los temas más importantes del día” y, en consecuencia, señalan los aspectos y actores que la sociedad ha de considerar relevantes: significa entonces que la información entregada a la sociedad crea focos de interés y genera temas de conversación ocultando, de otro lado, temas y actores que los medios de comunicación quisieran llevar al campo de lo menos relevante.

La responsabilidad que asumen los editores cuando seleccionan las agendas informativas y los criterios que usan para señalar qué es lo importante en la sociedad motivan preguntas expertas sobre los mecanismos que actúan en la formación de las agendas periodísticas. Estudios realizados por Lorenzo Gomis y Manuel López han revelado que las fuentes expertas que entregan información en formatos periodísticos y las noticias de otros medios de comunicación

tienen mayor capacidad de ser incluidas por los editores en sus agendas informativas. Significa, entonces, que en los medios de comunicación se genera un efecto de cadena que provoca que las agendas informativas tengan pocas diferencias entre sí.

En la perspectiva de lo publicado y emitido con ocasión del Primero de Mayo del 2012, hemos analizado 30 noticias, informes y editoriales, emitidos por siete medios colombianos de comunicación: cuatro periódicos, un noticiero radial y dos noticieros de televisión.

La publicidad de los temas representa, por sí misma, un avance significativo en el interés de los medios de comunicación por el trabajo y sus actores y permite tener algunas expectativas favorables frente a la posibilidad de que los aspectos cualitativos relativos a él sean incluidos en las agendas informativas y, en consecuencia, entre los que despiertan interés de la ciudadanía, generan conversaciones cotidianas e inciden en la formulación de las políticas públicas.

### **La agenda cambia su foco**

En efecto, los 20 artículos periodísticos publicados el Primero de Mayo en los diarios El Tiempo, El Espectador, El Colombiano y El Mundo enfocan temas relacionados con el empleo, el “trabajo digno” y la organización sindical. Asimismo, las diez notas emitidas por Caracol y las cinco noticias que pasaron Caracol y RCN televisión incluyen, como cabía esperar dada la naturaleza inmediatez de estos medios de comunicación, los temas referidos a la movilización ciudadana y los conflictos desatados en torno a ella; sin embargo, es preciso destacar que estos medios también hacen un detallado cubrimiento de la crisis de gobernabilidad en la CUT y la aparición de una candidatura de origen liberal para presidir esa central de trabajadores.

Además de los temas nuevos que indican que los medios de comunicación comienzan a cam-

biar su foco en relación con los temas de trabajo y el sindicalismo, es relevante la aparición de nuevas voces en la agenda informativa.

Es así como en la información sobre movilizaciones de los trabajadores se trascienden los registros de algunos episodios de las marchas y se da espacio a los discursos de las organizaciones convocantes y a enfoques que revelan la concertación de los gobernantes y organizaciones de trabajadores para planear esta clase de eventos. Esta perspectiva representa un cambio importante frente al enfoque que privilegiaba el registro del vandalismo sobre las vocerías del sindicalismo, en consecuencia, compete al sindicalismo innovar en cada edición de estas marchas para así conservar el interés que ha logrado despertar en los medios de comunicación.

Sin embargo, lo más destacable en las informaciones sobre el Primero de Mayo de 2012 está en el enfoque que los medios dan a los temas de empleo y lo que ellos llaman empleo digno. En esta perspectiva, abordan los datos de empleo, desempleo y desempleo juvenil, como ha sido su tradición; pero también se preocupan por la agenda del Ministerio de Trabajo, que propone abrir conversaciones y discusiones públicas sobre el teletrabajo, reglamentado en decreto firmado en esa fecha, y el trabajo doméstico, que es un tema que el gobierno nacional ha pretendido impulsar.

En los periódicos, que no en la radio ni en la televisión, es importante destacar como se acoge el Informe de Trabajo Decente realizado y presentado por la Escuela Nacional Sindical. Esta definición editorial de los medios de comunicación tiene gran importancia tanto por su decisión de incorporar en sus contenidos un enfoque que invita a que la sociedad entienda que los datos de empleo y desempleo no son suficientes para analizar las condiciones del trabajo y para entender que existe una ética que respetar en este campo.

Es destacable, entonces, como se trasciende



el simple registro de datos sobre los índices de empleo, desempleo e informalidad, para avanzar hacia la discusión sobre la calidad del empleo generado, otras formas de generación de trabajo o de protección a los trabajadores o sobre los reales obstáculos para la generación de trabajo decente.

### **En las puertas de lo público**

Los focos y tratamientos periodísticos del Primero de Mayo ponen los temas de los trabajadores en las puertas de la vida pública, con lo que ello significa en tanto implica poner sus temas, problemas y prácticas en discusión por la sociedad, como lo demuestran temas y enfoques abordados en esta oportunidad.

La apertura de los temas del sindicalismo y del trabajo a la discusión pública es distinta en los medios nacionales y regionales de comunicación. Los medios capitalinos la hacen desde una perspectiva más política, al develar para la opinión pública la crisis de gobernabilidad en la CUT, mientras que los medios regionales asumen una mirada desde lo económico al proponer discusiones sobre la calidad el trabajo.

En efecto, al discutir públicamente sobre las tendencias representadas en la CUT y sus tensiones internas, los medios de comunicación reconocen el carácter público del movimiento sindical y, en consecuencia, lo significan como un movimiento parte de la democracia. Otra cosa, que sí interroga al periodismo y a la dirigencia de los trabajadores, es la pobreza de fuentes abordadas para tratar estos temas y la poca veracidad de los hechos que dan como ciertos: se confirma la necesidad de tender puentes entre los medios de comunicación y el sindicalismo.

En Medellín, donde se discute el proyecto de política pública de trabajo decente, los periódicos *El Colombiano* y *El Mundo* abrieron sus agendas informativas a la discusión sobre las condiciones y normas necesarias para generar

trabajo, en los editoriales, y en el debate ético sobre la exigencia de que ese trabajo tenga condiciones de decencia, como lo propusieron los columnistas de ambos diarios. Igualmente, se contó con trabajos informativos que discutieron estas perspectivas abriendo el debate sobre la política laboral.

Los diarios nacionales, por su parte, abrieron debates de la mano de la Escuela Nacional Sindical y voceros del congreso estadounidense, acerca del Plan de Acción Laboral y el avance en su cumplimiento, que se hizo tanto desde análisis cuantitativos como desde historias que refieren las trampas al acuerdo.

En todos los casos, se trata, en fin, de superar la situación anterior en la que se esperaba que los temas relativos a las condiciones y calidades del trabajo no tuvieran carácter público o solo fueran publicados en términos cuantitativos y no desde los conceptos o desde discusiones éticas. La apertura a la presentación de enfoques fuertemente diferenciados sobre el trabajo y sus calidades representa, en suma, la oportunidad que se le da a la sociedad para que pueda conversar, negociar y finalmente decidir, sobre las alternativas que escogería, a partir de información suficiente, a la hora de escoger cómo se genera empleo en la sociedad.

Para el movimiento sindical y para las organizaciones sociales y académicas enfocadas en el tema sindical, esta apertura inicial se convierte en reto para seguir produciendo información y análisis calificados que puedan acompañar la significativa apertura de los medios informativos a temas que el movimiento sindical había solicitado que se trataran desde años atrás.

### **Quiénes ponen los temas**

Como se ha venido generalizando en los medios masivos de comunicación, la iniciativa de las agendas informativas no está tanto en manos de los periodistas como en las de los agentes

generadores de información aceptados como legítimos por los editores, mismos que suelen ser los voceros aceptados por el gobierno y las instancias de poder. Cuando el tema a tratar son el trabajo y el movimiento sindical, esos voceros legitimados han sido, históricamente, el Dane y la Presidencia, por el Gobierno, o voceros tradicionales, como los presidentes de las centrales sindicales o centros de pensamiento, como Fedesarrollo.

En la agenda informativa y de opinión de 2012 aparecen nuevos voceros, algunos que resultan de transformaciones institucionales, otros a consecuencia del nuevo interés de los medios de comunicación en los temas que se refieren al trabajo y los trabajadores.

Con la sola creación del Ministerio de Trabajo, la agenda ganó la presencia de un vocero propositivo que intervino en la agenda desde sus anuncios en materia de innovación en el trabajo, mismo que representa el afán gubernamental por copar la agenda por encima de las voces del movimiento social pero que también abren discusiones sobre la calidad del trabajo.

Es asimismo relevante, la aparición de nuevas voces de investigadores reconocidos como expertos en el trabajo y que entran a ocupar los espacios que antes tuvieron centros de pensamiento económico, como Fedesarrollo. La inclusión de los informes de la Escuela Nacional Sindical y de su Agencia de Información Laboral, representa que se da legitimidad a nuevos enfoques y pensamientos en las estructuras del trabajo.

De otro lado, es importante reconocer la acogida de los medios de comunicación a nuevas voces del sindicalismo regional, en Antioquia, o a voceros disidentes de los sindicatos nacionales, hecho que permite esperar que el periodismo siga intentando tener nuevas formas de aproximación hacia los trabajadores y buscando la manera de comprender hechos que afectan el

desarrollo de las sociedades.

En suma, pues, se destaca en los medios de comunicación una apertura hacia otras voces del mundo del trabajo, que van a representar, por supuesto, cambios significativos en los discursos y las agendas que tradicionalmente se habían dedicado al trabajo.

### **Un reto por cumplir**

El análisis de un grupo significativo de medios de comunicación colombianos y su trabajo para el Primero de Mayo de 2012 abre nuevas perspectivas sobre el impacto de la comunicación en los enfoques públicos sobre el trabajo y el sindicalismo e invita a mantener las acciones en procura de que estos temas cobren relevancia en la vida pública en tanto son asunto de discusión por todos, no solo de negociación privada o, peor aún, de estigmatización por algunos voceros de poder.

En consecuencia, las publicaciones de los medios masivos de comunicación sobre el Primero de Mayo de 2012 invitan al movimiento sindical a una reflexión sobre su estrategia de comunicaciones en perspectiva de ampliar sus apariciones públicas y mejorar su incidencia en la selección de los temas y la definición de los enfoques para la construcción de las conversaciones, ojalá discusiones, públicas sobre los temas del trabajo y el sindicalismo.

En efecto, si hasta hace poco tiempo el problema para el sindicalismo y las ONG era conquistar algún espacio mediático para que temas relacionados con el trabajo decente tuvieran cabida, el problema en la actualidad es adaptar sus ritmos y estilos de producción de información y documentos a las lógicas de los medios de comunicación, que han demostrado estar abiertos, y hasta a las expectativas, de documentos y datos que discutan los temas relacionados con el sindicalismo.

La poca incidencia del sindicalismo en las



agendas informativas fue reemplazada, entonces, por una serie de condiciones que terminaron por favorecer que, al menos por ese día, se construyera una agenda novedosa sobre los temas relativos al Primero de Mayo. Ahora le queda al sindicalismo la oportunidad de seguir tocando esta puerta que comienza a abrirse y que le puede representar otro camino para

llegar a la vida pública, donde puede conquistar el reconocimiento de su agenda y la validación de sus actores. **ct**

### Referencias

---

McCombs, Maxwell (2006). Estableciendo la agenda, el impacto de los medios en la opinión pública y el conocimiento. Barcelona: Paidós.



# Discriminación en y exclusión del mundo laboral y diversidad sexual

Por: Alexander Pérez Álvarez  
[Docente-Investigador de la Universidad de Cartagena]

Este artículo es construido a partir de los resultados de una investigación sobre diversidad sexual y mundo laboral, realizado por la ENS y Caribe Afirmativo, en Medellín, Bogotá y Cartagena.

## Aproximaciones conceptuales

Las acciones de discriminación y exclusión hacia personas que construyen su orientación sexual y su identidad de género por fuera de la norma heterosexual, se inscriben en el plano de las intersubjetividades. La persona que las sufre, difícilmente puede demostrarlas en el plano jurídico, porque estas se expresan de manera soterrada, sutil y simbólica, y se reproducen en un discurso binario y naturalizado de la sexualidad. De esta manera la dis-



Fotografía: Rodrigo Oropeza (El último constructor)



> La discriminación en los espacios laborales es un tema complejo por las dificultades que se presentan para demostrar una situación discriminatoria, puesto que, generalmente, responden a condiciones culturales y prácticas sociales históricamente legitimadas y validadas.

crimación y la exclusión terminan asumiéndose como un asunto del orden de la vida. Por ello muchos sujetos no las reflexionan como un asunto problemático aunque éstas dejen sus huellas en los cuerpos y en las construcciones identitarias.

Según Nancy Fraser (1997: 22-25), la sociedad occidental está determinada por unos esquemas simbólicos que reproducen, en instancias como la familia, una estructura patriarcal y heterosexista que se expresa, en primer lugar, en un orden fundamentado en una cultura patriarcal, en un patrón institucionalizado que privilegia lo masculino, al tiempo que devalúa aquello codificado a la mujer y a lo femenino; y en segundo lugar, en el establecimiento en la sociedad de un heterosexismo sustentado en unas normas culturales autoritarias que promueven exclusivamente la heterosexualidad como algo naturalizado e inviolable.

Para Fraser (1997), la sociedad a través de sus instituciones, reproduce una injusticia simbólica que se materializa en un NO reconocimiento pleno del sujeto a nivel familiar, jurídico, político y social. Estas injusticias simbólicas que afrontan a diario las personas que transgreden la normatividad impuesta, se develan en violencia simbólica, noción acuñada por Bourdieu (2000), para referirse a acciones de negación, sumisión, desvalorización o invisibilización hacia un otro que está por fuera de una sociedad androcentrista, estructurada en una dominación masculina.

Sumado a los planteamientos anteriores y retomando a Judith Butler (1993), puede afirmarse que la discriminación y la exclusión hacia las personas LGBT, se deben fundamentalmente a que la sociedad, además del patriarcado, el androcentrismo y una estructura de dominación masculina, también ha configurado unos discursos hegemónicos sobre cómo debe asumirse la sexualidad. Y para ello, la autora acude a una figura que denomina la matriz discursiva de heterosexualidad obligatoria, en la cual se expresa que la sociedad espera una coherencia

entre sexo anatómico y género. De tal manera que quien rompa con esa coherencia, produce extrañeza, es un abyecto, alguien humillable que produce rechazo y repudio, porque subvierte la norma sexual "natural".

Puede colegirse entonces que la dominación masculina, el patriarcado y la heterosexualidad obligatoria hacen parte de un capital cultural que a manera de discurso se reproduce y naturaliza socialmente. Para el caso concreto de los espacios laborales, su reproducción se realiza en las dinámicas institucionales, en las acciones de abyección, discriminación y exclusión<sup>1</sup> hacia aquellas personas que irrumpen con roles preestablecidos y que desde la hegemonía heterosexual masculina, se considera que deberían estar en la periferia.

### **Discriminación en el espacio laboral**

La discriminación en los espacios laborales es un tema complejo por las dificultades que se presentan para demostrar una situación discriminatoria, puesto que, generalmente, responden a condiciones culturales y prácticas sociales históricamente legitimadas y validadas; lo que lleva a que en muchas ocasiones, quienes participan de ella no la comprendan, ni la asuman ni les interese.

Los actos discriminatorios en espacios laborales hacia la población LGBT, son entonces, actitudes o conductas que tienen como intención anular, dominar o ignorar a la persona por su orientación sexual o expresión de género y está sustentado en prejuicios sociales y sexua-

---

1. Gómez (2008) establece, en el plano de las sexualidades diversas, en los estudios de la jurisprudencia latinoamericana, una diferenciación entre las nociones de discriminación y exclusión; la primera, como cualquier práctica que pretenda jerarquizar y/o establecer identidades, actos o acciones como superiores frente a otras que serían reconocidas como inferiores; y la segunda, como una acción que descarta, rechaza o niega la posibilidad de alguna cosa, puesto que considera que dos cosas juntas son incompatibles.

les<sup>2</sup> que traen como resultado la violación de derechos fundamentales al trabajador.

Para no ser víctimas de estas acciones discriminatorias los hombres gay y las mujeres lesbianas, acuden a estrategias como el ocultamiento y el autocontrol; mantener en silencio su orientación sexual. Expresiones como “yo me lo guardo, me lo oculto”, parecerían ser la premisa que permite no perder el “privilegio” de, al menos, tener un trabajo formal.

Frente a las acciones de exclusión en el mundo laboral, se encuentra que están dirigidas fundamentalmente hacia aquellas personas cuya feminidad o masculinidad choca con el orden mimetizado, por la construcción binaria del género en la que lo masculino es asociado exclusivamente al hombre y lo femenino a la mujer. Estos cuerpos que transgreden la disciplina y por ello, receptores de exclusión son las personas transgeneristas, hombres gays femeninos y mujeres lesbianas masculinas; quienes por romper ese molde regulador del cuerpo, son forzados generalmente a estar por fuera de la lógica formal de la economía.

Las acciones de discriminación y exclusión encontradas, son diversas y operan de manera interdependiente; es decir, sumada a la burla, se presentan la presión y el acoso entre otras acciones.

### Acciones de discriminación

**Uso del lenguaje.** El uso de palabras o conceptos para designar o nombrar al otro/a, en ocasiones se plantea con un sentido denigratorio, enmarcado en ideas erróneas y prejuicios sociales y sexuales que se han instaurado en la cultura y que la sociedad emplea para otorgar un sentido despectivo y calificativo. El chiste, la burla, “el que se me trate como la marica, la machorra”, escuchar comentarios como que los gays son pervertidos, a las lesbianas les hace falta macho, o que las personas trans son peligrosas y un mal ejemplo para la sociedad, son

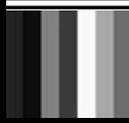
acciones discursivas que a diario vivencian las personas entrevistadas en sus lugares de trabajo. En ocasiones se utilizan refranes que asocian ser “marica” con ser tonto; como un dicho en Cartagena que se refiere a “marica el último”, o la expresión “ni que yo fuera un marica” utilizada con frecuencia en Bogotá y Medellín. Adicionalmente cabe señalar que muchos gays y lesbianas perciben dichos comentarios como algo natural y no como una actitud discriminatoria, lo que conduce a que la misma población termine legitimando dichas prácticas e incluso las reproduzca para evitar que se les asocie con dicha población.

**Roles sociales estereotipados.** Los roles sociales actúan como patrón de ordenamiento en las relaciones laborales y se configuran como escenarios propicios para promover y legitimar actitudes de discriminación hacia la población LGBT. Estos operan como pautas de conducta que obligan a las personas a aceptar ciertos espacios, y a negarles la posibilidad de acceder a otros horizontes. En este sentido se tiene la idea que las personas gay o lesbianas son buenas para ciertos oficios pero no para otros.

En mi empresa no hay problema con los gay, siempre y cuando se comporten bien en el trabajo. Yo trato de ubicarlos en puestos en los que no tengan mucho contacto con los usuarios, y con la psicóloga evitamos contratar personas amaneradas para evitar la burla pública y la mala imagen de la empresa (gerente de empresa de salud, Cartagena, julio de 2011).

---

2. Por prejuicio sexual Gregory Herek (citado por Gómez, 2006), afirma que este tipo de prejuicio se configura en sociedades con un régimen sexual de heteronormatividad obligatoria, y se refiere a toda actitud negativa inspirada en la orientación sexual, y dirigida a personas que se perciben como homosexuales, bisexuales o heterosexuales.



> Los prejuicios socialmente hacia las personas LGBT, han generado una serie de creencias que llevan a definir actividades, profesiones y prácticas para hombres gay, mujeres lesbianas y personas trans.



Los prejuicios socialmente hacia las personas LGBT, han generado una serie de creencias que llevan a definir actividades, profesiones y prácticas para hombres gay, mujeres lesbianas y personas trans. Un asunto homogeneizante y a la vez excluyente y cosificante. Si bien podría ser anacrónico creer que existan empleos u oficios para personas LGBT, y que las capacidades y responsabilidades en el tema laboral estén asociadas a la orientación sexual o a la identidad de género, en la cotidianidad es común asociar a los gays con actividades vinculadas a las artes, la decoración o la moda. Es por ello que se han generado espacios laborales en los que las personas gays no son reconocidas, pero que además son rechazadas, como las fuerzas militares y el sector educativo.

En el caso de las mujeres lesbianas, a estas se las asocia con oficios rudos en la informalidad, como la venta de productos, y a nivel profesional, en la ingeniería o carreras afines. Sin embargo siguen siendo más invisibilizadas laboralmente que los hombres gay. El caso en el que persiste mayor estereotipación es en el de las personas trans, a quienes la sociedad sigue ubicando en espacios vinculados a la prostitución y a las peluquerías.

**Detrimento en condiciones laborales.** La hostilidad en el ambiente laboral, se impone con condiciones como trabajar más horas de las estipuladas en el contrato, imposibilidad de ascender o de movilidad laboral, y el éxito autoforzado. El siguiente relato lo expresa algo de ello.

Es muy fuerte el acoso laboral hacia las mujeres lesbianas, e incluso, el hecho de que exista un gran temor a hacer visible la orientación sexual, se debe a que, además del acoso laboral que se pueda dar, este pueda ser sexual. O sea, que pueda haber como presión sexual por el asunto, porque además está ligado con una práctica que sucede y no está muy bien documentada y es la violación correctiva. Entonces, esta cosa de que si eres lesbiana lo que necesitas es un buen macho, y alguien que te enseñe cómo es que se disfruta de la vida... Eso es como un miedo muy fuerte entre las mujeres lesbianas (activista lesbiana, Bogotá, Julio 21 de 2011).

### Exclusión del espacio laboral

La noción de exclusión de los espacios laborales hacia la población LGBT no puede mirarse exclusivamente como un asunto de marginación o de falta de integración, como lo plantean los teóricos de la sociología funcionalista; puesto que muchos de ellos y ellas pueden estar integrados a la sociedad pero son invisibles para los sistemas funcionales, porque no cuentan con las condiciones exigidas para ser tenidos en cuenta (Luhmann, 1995).

La exclusión laboral hacia la población LGBT se entiende, desde la perspectiva de Nancy Frazer (1997) y de Le Blanc (2007), como un dispositivo de una acción estructural que expresa dos formas de injusticia: una de orden socioeconómico y la otra cultural-simbólica. En la primera se adopta una forma de explotación y marginalidad, y en la segunda, una negativa de



> Una sociedad excluyente con las personas que construyen su cuerpo e identidad de género por fuera de la normativa heterosexista, lleva a que la vida de esta población se desarrolle en una esfera periférica y de exclusión constante.

reconocimiento del otro a quien por prejuicios sociales más allá de excluirse se le despoja del sí mismo y se le mantiene a flote. De esta forma, la desposesión culmina con la privación de su voz y de su rostro.

Interpretar la exclusión laboral en esta línea, plantea una reflexión frente a cómo la sociedad desde sus estructuras de poder, configura y determina formas de vida precarias para ciertos grupos sociales, cuya experiencia se construye en la precariedad. Ser precarizado en palabras de Le Blanc, "es asistir al espectáculo de la descalificación de uno por parte del otro, aun cuando esa descalificación surja en una relación social aparentemente anónima como la relación del trabajo" (Le Blanc, 2007: 16).

Pensar la exclusión laboral hacia la población LGBT como una forma de precariedad, significa plantear una crítica a las diferentes formas y relaciones de poder que, como lo esboza Foucault (2000), establecieron figuras de sometimiento disciplinario y de control de los cuerpos. Aunque también permite descubrir figuras de resistencia y deserción, como el caso de las personas transgeneristas que, para reconocerse en su identidad transgresora, construyen formas de sobrevivencia por fuera del orden formal.

Los hombres gay con una expresión de género femenina, las mujeres lesbianas con una expresión de género masculina y las personas que se auto-reconocen como transgénero, son víctimas de esas acciones que precarizan el mundo del trabajo, pues su identidad de género los excluye de los ámbitos formales de la economía, mientras la sociedad lo apoya con supuestos morales e imaginarios dominantes, propios de una sociedad heterosexista y patriarcal.

Estas formas de exclusión expresan una trama compleja de dispositivos, actitudes, acciones y consecuencias directas e indirectas en las que por el prejuicio sexual se desconocen habilidades, potencialidades y competencias de las personas. Si hacemos una clasificación temática,

encontramos la autoexclusión, la eliminación en el proceso de selección, el aplazamiento de la deconstrucción de género, el autoempleo forzado y la calle como forma de rebusque y prostitución, entre otras.

**Autoexclusión de espacios laborales.** Se entiende por autoexclusión, renunciar a incluirse en un campo laboral en el que, en principio, la persona podría participar porque cuenta con las habilidades para ello, pero que prefiere renunciar porque lo asocia con vivencias de eliminación, excepción y supresión; o porque ha interiorizado creencias y actitudes de rechazo de la sociedad, que desembocan en sentimientos de auto-estigmatización, y termina en conductas de auto-exclusión.

Una sociedad excluyente con las personas que construyen su cuerpo e identidad de género por fuera de la normativa heterosexista, lleva a que la vida de esta población se desarrolle en una esfera periférica y de exclusión constante. Así mismo, hace que tengan bajos niveles educativos debido a que la escuela también es un lugar excluyente. Muchos de ellos y ellas son expulsados de la protección de sus familias a temprana edad y son obligados con ello a que sólo encuentren posibilidades de subsistencia en los ámbitos del rebusque y la prostitución.

Esta forma de dominación no sólo excluye, sino que también obliga a muchos y muchas a renunciar a sus derechos, porque de igual manera se sienten abyectos y prefieren evitar la humillación manteniéndose en el borde. Los cuerpos transgresores, aquellos que no pueden mimetizarse u ocultarse, se ubican entonces en determinados espacios y ejerciendo roles que la sociedad considera propios para alguien amenazante, extraño e incomprensible.

Para las mujeres y hombres trans en el mundo laboral hay una mayor vulnerabilidad frente a sus derechos, pues su construcción de género está marcando unas claridades que no son negociables con el autocontrol ni con la censura.

Además, la gran mayoría, no cuenta con el apoyo de sus familiares para su desarrollo económico ni han accedido a ese sistema educativo que les permite ejercer un rol profesional.

Los procesos de construcción permanente de identidad de género que viven las personas hombres y mujeres trans, es un asunto que la sociedad colombiana aún desconoce. Está sigue asociando esta identidad, con una patología y con una disforia de género, que ha conducen a construir una imagen errónea, excluyente y transfóbica del transgenerismo.

**Eliminación en el proceso de selección.** Frente a la eliminación de los procesos de selección, se ha encontrado en esta investigación que son las personas trans y las mujeres lesbianas, quienes de manera significativa se enfrentan a este proceso de exclusión. Esto está soportado en estereotipos de género que determinan, para el caso de las mujeres, unos esquemas de estética, maquillaje y feminidad que estipulan una “buena presentación” a la hora de asistir a una entrevista. Las mujeres expresan que en los espacios laborales los dispositivos hacia el cuerpo de las mujeres son mucho más excluyentes que hacia el de los hombres.

En el caso de las personas transgeneristas, uno de los tantos problemas que enfrentan en el país, está asociado al asunto de su identificación personal, puesto que a pesar de las múltiples campañas que se han venido desarrollando (principalmente en Bogotá y Medellín) frente al reconocimiento de la diversidad sexual e identidades de género, se siguen presentando barreras que de entrada generan exclusión del espacio educativo y laboral.

A los hombres trans se les exige libreta militar para acceder a cualquier empleo, con las implicaciones que trae para él explicar que antes de construirse como hombre, había nacido en un cuerpo de mujer; y lo mismo sucede con las mujeres trans. Esta situación obliga a que la sociedad les dé requerimientos específicos para la contratación laboral a las mujeres y los hombres trans.

Esta es una de las principales razones que lleva a que las personas trans terminen trabajando en escenarios vinculados a la informalidad y a la subsistencia en lugares en los que no tiene que “enfrentar ese mal momento”. Muchas mujeres trans a pesar de tener formación, no tienen otros escenarios de trabajo que los que históricamente se han construido para ellas, como las peluquerías, la prostitución, los talleres de mecánica o las ventas informales para los trans masculinos.

Frente al acceso al trabajo en procesos de selección, las mujeres entrevistadas afirman que el tema de exclusión está asociado no sólo a concepciones homofóbicas o lesbofóbicas, sino también a los estereotipos de género, donde las mujeres tienen que ser y comportarse femeninamente, y quien se salga de ese marco, sencillamente no es contratada o no pasa el proceso de selección. Frente a ello, la ausencia de información sistematizada se convierte en un obstáculo puesto que no se puede demostrar que “fui descartada por mi expresión de género o mi orientación sexual”. Así pues termina siendo un tema que se comenta sólo entre amigas, que permanece en el silencio o que en últimas, no se reconoce como una problemática, porque la

> ...de la población LGBT son los hombres gays de estratos pobres y mujeres lesbianas masculinas, quienes de forma significativa reconocen que su única salida en el medio laboral es generar sus propias condiciones de trabajo.



ausencia de pruebas estadísticas, invisibiliza la experiencia vivida y las construcciones intersubjetivas de estereotipación en el mundo laboral.

El maquillaje y el vestuario estandarizado por la moda como femenino (jean ajustado, falda, zapatos de tacón, cabello largo), operan como una norma social que prima sobre las actitudes y capacidades de las mujeres, en trabajos que históricamente están asociados con ellas: secretaria, recepcionista y atención al público, entre otros. La presión para ellas es mucho más fuerte. Las mujeres expresan que en las entrevistas de trabajo lo primero que se mira es eso, y si no se cumple con ese patrón, son excluidas con cualquier otro pretexto, incluyendo afirmaciones como "mala presentación". De esta manera, las mujeres que, independientemente de su orientación sexual, se vean como muy masculinas o "machorras", son excluidas indefectiblemente de esos oficios pensados para mujeres, lo cual las lleva a buscar trabajos que requieren rudeza o fuerza física. En el país está muy marcada la segmentación de oficios para las mujeres masculinizadas, y es más notorio en espacios como la vigilancia privada, la recolección de basura, y otros oficios más informatizados asociados con la carga y transporte.

Yo estuve postulada para trabajar en Transcribe (empresa de transporte masivo) y conmigo había otras cinco mujeres más, algo masculinas, sin maquillaje y de contextura gruesa, así como la mía. Y fue muy particular porque a nosotras nos dijeron que aplicaríamos para trabajos en campo, para ponernos a sostener las paletas para indicar el flujo vehicular. En mi caso, ni siquiera miraron que yo tenía un nivel de formación profesional, pues eso ahí no interesaba... Obviamente me sentí excluida y nada... en este momento estoy desempleada y sé que para un próximo trabajo tengo que ir como toda una "gallinita" para que al menos se fijen en mi hoja de vida (mujer lesbiana, julio 24 de 2011).

Fotografía: Rodrigo Oropeza (El último constructor)



**Aplazamiento de la deconstrucción de género.** El aplazamiento en la construcción de género, pareciera ser la única posibilidad de las mujeres y hombres trans, para poder lograr metas educativas y laborales en la vida. Es decir, es preferible asistir a la universidad y tener un primer trabajo pareciendo un chico gay o una mujer lesbiana, que mostrarse públicamente como trans, puesto que según las personas entrevistadas, existen menos prejuicios sociales sobre la orientación sexual, que sobre la transgresión del género, y se cree que en alguna medida, porque la primera, puede ser más camuflada que la segunda.

Es común encontrar que las pocas mujeres u hombres trans que han logrado estudiar y tener cargos profesionales o empleos en sus profesiones, se debe a que aplazaron su tránsito al género deseado hasta el momento de sentir que tenían o habían logrado ganar reconocimiento y credibilidad frente a su profesión.

**Autoempleo forzado.** En esta investigación se entiende el autoempleo forzado para la población LGBT como la única forma de integrarse en el mercado laboral. Es decir, esta población trabaja en ciertos sectores que se considera adecuados para ellos, no tanto por su formación o por las expectativas de negocio que se prevean, sino porque es ahí donde pueden ser reconocidos y medianamente ser respetados en su orientación sexual o su identidad de género. Si bien, en la mayoría de los contextos, el autoempleo es potencializador de autonomía y un importante elemento dinamizador del mercado laboral, a partir de la creación de puestos propios de trabajo, en el contexto de la población LGBT entrevistada, significa en muchos casos, un asunto forzado, producto de las exclusiones y discriminaciones a las que son sometidos en los ambientes laborales en los que dependerían de un contrato y un empleador.

En este proceso de investigación se encontró que de la población LGBT son los hombres gays

de estratos pobres y mujeres lesbianas masculinas, quienes de forma significativa reconocen que su única salida en el medio laboral es generar sus propias condiciones de trabajo. Los primeros argumentan un temor de hacer visible su orientación sexual, puesto que en los sectores en los que habitan se expresan prácticas abiertamente prejuiciosas y homofóbicas hacia los homosexuales, y en el caso de las mujeres, por un asunto de estética y feminidad que ha estereotipado a la mujer en los lugares de trabajo.

Para el caso de los hombres gays pertenecientes a los estratos uno, dos y tres; se encontró que, antes que tener que hacer visible su orientación sexual en los lugares de trabajo, y por las dificultades que expresan para conseguir un empleo formal, muchos de ellos y ellas optan por elegir formas de auto empleabilidad, y actividades en la economía informal.

Muchos de estos procesos productivos se inician con los beneficios que otorga el Estado, representados en apoyos a emprendimientos productivos; sin embargo, para esta población se presentan múltiples dificultades debido a que básicamente no cuentan con los requisitos o no tienen las condiciones básicas exigidas por la normatividad para acceder a ellos: no tienen certificados de capacitación para el trabajo, e incluso tienen una gran dificultad para presentar soportes económicos y respaldo en codeudores que les permita aplicar a créditos que les faciliten la puesta en marcha de esas iniciativas.

En el caso de las mujeres lesbianas, además del nivel educativo y del estrato socioeconómico, existe una exigencia social que se han instaurado en el imaginario colectivo, que de entrada excluye a muchas de ellas y tiene que ver con el asunto de la feminidad, del estar "bien presentadas", lo que ha llevado a que muchas se vean obligadas a generar, según su nivel socioeconómico, espacios de rebusque, economía informal o montar empresa.



Fotografía: Rodrigo Oropeza (El último constructor)

Mi compañera es una mujer masculina, es una mujer preparada, es contadora y ahora le toca trabajar como independiente... , ella trató de presentarse a trabajar y la misma condición de ella no le ha dado, no es que ella haya ido, sino que no se acomodaba a la ropa femenina, ella mandaba una hoja de vida y ya desde la foto se veía masculina porque se cogía acá atrás con un moño y todo eso, nada de maquillaje, muy robusta, facciones muy bruscas, igual la llamaban y ahí era el complique 'que para ponerse una blusita de mujer, usted sabe que hay que colocarse sostén, ella no se hallaba con el sostén, que no se acomodaba, que no era capaz, que no era esto, que no era lo otro' (mujer lesbiana, Medellín, junio 30 de 2011).

**La calle como forma de rebusque y prostitución.** Para la población trans es común encontrarse con una serie de discursos y prácticas de exclusión en diferentes ámbitos de la vida humana, y el acceso al trabajo no escapa a ello. En ese sentido, expresa que se va configurando un sentimiento de minusvalía frente a los otros y frente a sí mismos; el rechazo en la familia, la escuela y en el mundo del trabajo les deja como única opción, en muchos de los casos, la prostitución callejera y el mercado de la informalidad. Sumado a ello, quienes logran prepararse

académicamente para poder trabajar en su profesión u oficio tienen que esconder su identidad de género y para quienes esa construcción no puede o quiere esconderse, la misma sociedad lo único que ofrece es la calle, la informalidad o la prostitución.

Es claro que en el país aún no hay muchos espacios laborales donde puedan estar las mujeres trans, salvo la peluquería o la prostitución. Los imaginarios y prejuicios que la sociedad tiene frente al transgenerismo, llevan a que cada vez se cierren más sus puertas. Asociarlas con prácticas de delincuencia, por ejemplo, ha conducido a resistencias incluso para contratarlas en peluquerías; y ello ha obligado a muchas asumir la prostitución como única salida.

La calle, aunque representa un escenario de vulneración de derechos y de re-victimización, se ha convertido en uno de los pocos espacios donde las mujeres y hombres trans pueden autoreconocerse y vivir en y desde su identidad de género. Sin embargo, trae consigo unas discriminaciones adicionales, vinculadas a connotaciones estéticas y de hiperfeminización que hacen a unas las mujeres trans en los ejercicios de la prostitución, más vulnerables y vulnerados que a otras. 

## Bibliografía

---

- Bourdieu Pierre (2000). *La dominación masculina*. Buenos Aires: Anagrama.
- Butler, Judith (1993). *Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del "sexo"*. Buenos Aires: Paidós.
- Butler, Judith (2006). *Deshacer el género*. Barcelona: Paidós.
- Gómez, María Mercedes (2008). *Violencia por prejuicio sexual*. En: *La mirada de los jueces: sexualidades diversas en la jurisprudencia latinoamericana*. Tomo II. Bogotá: Siglo del Hombre.
- Foucault, Michel (2000). *Los anormales*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Frazer, Nancy (1997). *Iustitia interrupta. Reflexiones críticas desde la posición poscolonialista*. Bogotá: Siglo del Hombre.
- Merlau Ponty, Maurice (1997). *Fenomenología de la percepción*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Le Blanc, Guillaume (2007). *Vidas ordinarias, vidas precarias*. Barcelona: Nueva Visión.
- Luhmann, Niklas (1995). *Poder*. Barcelona: Antrophos.

# LA INCONVENIENCIA DE LOS CONTRATOS SINDICALES DE HOY

Por: Heriberto Giraldo H.

[Presidente de SINTRAVIDRICOL Sabaneta y miembro del Consejo Directivo de la ENS].



Fotografía: Rodrigo Oropeza (Los trabajadores y sus máquinas)

## Introducción

La Escuela Nacional Sindical ha venido propiciando un interesante debate sobre la conveniencia o no del sistema de contratos sindicales; a través de artículos en la revista CULTURA Y TRABAJO, han expresado sus puntos de vista por igual, tanto defensores e impulsores de esta forma de contratación, quienes la consideran inconveniente, como también quienes afirman que esta figura está hecha solo para determinados tipos de sindicatos, como algunos sindicatos gremiales y de industria, dependiendo del tipo de trabajadores que afilien y de sus condiciones de trabajo y de contratación.

Dada la coyuntura que se presenta luego de la expedición de la ley 1429 de 2010 de formalización laboral y del decreto 2025 de 2011, cuando muchas CTA se han venido convirtiendo apresuradamente en sindicatos y los contratos sindicales se vienen incrementando, es un

sarrollos jurisprudenciales como la sentencia T-457 de 2011, dado que le marcan una tendencia a lo que es la implementación de este tipo de contratación en la actualidad, constatándose una realidad como lo es la “cadena interminable de incumplimiento en las obligaciones siendo los trabajadores el último eslabón y los más perjudicados”(CC. S. T-457- 2012).

### Las cifras de la negociación colectiva

Antes que nada, revisemos las estadísticas relacionadas con la contratación colectiva, con el objeto de observar el comportamiento de los contratos sindicales en los últimos cuatro (4) años.

Lo más relevante para este análisis, tiene que ver con el gran crecimiento que han tenido los contratos sindicales. Mientras en el año 2009 y 2010, el número de estos contratos en Colombia era de 46 y 50 respectivamente, para los dos años siguientes se disparó su crecimiento;

Tipo Convenio	2009		2010		2011		2012	
	Casos	%	Casos	%	Casos	%	Casos	%
<b>Contrato sindical</b>	46	7,36	50	9,62	131	28,48	261	40,03
<b>Convención colectiva</b>	370	59,20	246	47,31	208	45,22	225	34,51
<b>Pacto colectivo</b>	209	33,44	224	43,08	121	26,30	166	25,46
<b>Total</b>	625	100	520	100	460	100	652	100

Fuente: Sistema de información laboral y sindical, ENS, septiembre de 2012

momento oportuno para recoger los conceptos recibidos y elaborar una postura desde la ENS, además, porque desde diferentes sectores nos la reclaman.

Incorporaremos para este análisis algunos de-

en efecto, ya para el año 2011 los contratos sindicales llegan a 131 con un incremento del 162% en solo un año, y a septiembre de 2012 se registraron un total de 261, más de cinco veces los registrados tan solo dos años atrás.



Fotografía: Rodrigo Oropeza (Los trabajadores y sus máquinas)

Ello coincide con la expedición de la ley 1429 de 2010, del decreto 2025 de 2011 que prohíbe la intermediación por parte de las cooperativas de trabajo asociado y del propio decreto 1429 de 2010, mediante el cual se reglamenta el contrato sindical, favoreciendo la posibilidad de intermediación mediante esta figura legal. De tal manera que tiene mucho fundamento la tesis según la cual, muchas CTA se están convirtiendo de manera apresurada en sindicatos, para continuar con la intermediación y la precarización laboral, ahora mediante la figura del contrato sindical.

Contrario a lo anterior, el número de convenciones colectivas si se reduce de manera dramática en un 64.5% durante los cuatro años analizados, lo que indica que la negociación colectiva autónoma y libre se continua deteriorando de manera grave en Colombia.

### **Sobre la naturaleza del contrato sindical**

En principio se ha enunciado que “el contrato sindical es de naturaleza colectivo laboral...y que se rige por las normas del derecho colectivo del trabajo” (artículo 1º, decreto 1429 de 2010). De acuerdo con lo anterior, se podría inferir entonces que el trabajador sindicalizado y trabajando mediante contrato sindical, tendría derecho a los mínimos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo. Pero revisando las normas subsiguientes, en estricto derecho tendríamos que concluir que no es así y que tal presentación, ahora constituye solo una “envoltura del producto” pues lo que prima es otra realidad. Veamos:

Los artículos 2º y 3º señalan como objeto de los contratos sindicales, la prestación de servicios y la ejecución de obras, para lo cual, se debe indicar en dicho contrato el valor total del mismo. En el artículo 3º, se estipula que debe haber un reglamento por cada contrato sindical, en el que se establecen entre otros elementos los siguien-

tes: forma de distribuir el valor del trabajo del grupo, causales y procedimiento para retiro y reemplazo de trabajadores, mecanismos de solución de controversias y se establece que el sindicato es el responsable de administrar el sistema de seguridad social y la salud ocupacional. De otro lado, en el artículo 9º, se establece que la solución de controversias que se susciten entre las partes contratantes “podrán ser resueltas por un tribunal de arbitramento, por un mecanismo alternativo previamente acordado o por autoridades judiciales”.

El problema y bien grande por cierto, es que el contrato sindical ha tenido un desarrollo jurisprudencial y reglamentario que lo acerca a un contrato de naturaleza civil, que se opone a la visión que se tuvo en el pasado; en realidad se le ha quitado su connotación laboral y se le ha hecho desaparecer el concepto de salario. Porque la historia sindical nos habla de casos exitosos de contratos sindicales, como lo hecho por la FEDENAL en las décadas del 30 y el 40, por los trabajadores portuarios o como el caso de SINDICONS con el contrato sindical firmado dentro del proceso de reconstrucción en el eje cafetero luego del terremoto.

Pero las nuevas normas como el decreto 1429 de 2010 y el desarrollo jurisprudencial, dejan muy clara la situación de hoy, en relación con los contratos sindicales. Revisemos lo que han dicho las cortes:

“Adujo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, “siendo uno de los sujetos del negocio jurídico el sindicato y el otro el empresario, empleador o asociación de empleadores, pero sin que opere aquí la subordinación, la autonomía jurídica propia del contrato civil, es la nota predominante en ese tipo de relaciones” (Sala de Casación Laboral. Sentencia del 13 de diciembre de 1994. M.P. Hugo Suescún Pujols)... Ahora bien, en el contrato sindical intervienen el empresario-empleador y la organización sindical. Las personas que se afilian al sindicato



Fotografía: Rodrigo Oropeza (Los trabajadores y sus máquinas)

para prestar sus servicios o realizar las obras encomendadas a través de dicho contrato, se denominan afiliados partícipes. Cabría entonces una pregunta: ¿Los afiliados partícipes que están bajo la modalidad del contrato sindical tienen un contrato de trabajo con la organización sindical? La respuesta es no, porque no existe el elemento esencial de la subordinación propio del contrato de trabajo. El afiliado partícipe durante la ejecución del contrato sindical compone el sindicato y se encuentra en un plano de igualdad con éste frente a la distribución de los ingresos provenientes del contrato, al punto que recibe compensaciones y son sujetos de ciertas deducciones, las cuales para todos sus efectos se asimilan al concepto de salario, de acuerdo con lo definido en la asamblea de afiliados, en el reglamento y en el contrato sindical"... "En forma adicional, las partes estipularon que SOINCO no tiene ninguna relación laboral ni de contrato de trabajo con los afiliados partícipes que ejecuten el contrato colectivo sindical, cláusula que se hizo extensiva a la CEC S.A. E.S.P." (Sentencia CC T-457 de 2011).

Ahora bien, no apareciendo la figura del salario ni de las prestaciones sociales, reduciéndose a lo que se reglamente en materia de compensación del trabajo en la asamblea de asociados y si tenemos en cuenta que también se reglamenta el retiro, el ingreso y la seguridad social, estamos frente a una relación muy diferente a la laboral o ante una relación laboral completamente disfrazada, en la que no se aplican los derechos laborales individuales del código sustantivo del trabajo por no existir el contrato laboral. Y ni que decir de la aplicación del derecho colectivo laboral en materia de negociación; habría que preguntarse como encajan las etapas de negociación de un pliego de peticiones o cómo encaja la huelga, teniendo en cuenta que el contrato sindical solo admite el tribunal de arbitramento y la vía judicial. Y habría que preguntarse, además, cuál es el grado de autonomía con que

cuenta la organización sindical, tanto al momento de elaborar el proyecto de contrato, como en su negociación misma, pues con toda seguridad, además del sindicato, la empresa puede tener a su disposición otras alternativas que le suministren la mano de obra que requiere.

Es de anotar que en esta vía, quienes definen pero además han incorporado la práctica del contrato sindical, también han expresado sus limitaciones en la siguiente forma:

"Huelga afirmar nuestro profundo desacuerdo con el Decreto 1429 de 2010 cuando este cambia la figura del salario por el de compensación para las personas vinculadas con el contrato sindical, este aspecto debe ser reformulado de manera inmediata" (Contrato sindical vs. cooperativas de trabajo asociado. El criterio de la CGT).

"Sin embargo, es necesario que esta normativa se desarrolle en el sentido que se reconozca plenamente esta figura como una forma de vinculación laboral directa, tal como sucede con el contrato individual de trabajo; como en efecto se concibió en sus orígenes por la Fedenal" (Contrato sindical ¿una alternativa viable ante la intermediación laboral en Colombia? Revista CULTURA Y TRABAJO N°84).

De tal manera que de acuerdo con lo expuesto, uno tendría que apartarse de la idea de que jurídicamente, el contrato sindical hoy sea de naturaleza laboral, haciendo la salvedad de que como disfraza las relaciones y las instituciones laborales, al igual que en algunos casos sucedidos con CTA, a los trabajadores asociados a contratos sindicales las cortes les tendrían que reconocer sus derechos, argumentando la primacía de la realidad, pues en el fondo se trata de una verdadera relación laboral pero disfrazada y triangulada. A pesar de que hoy el contrato sindical no se aplica como en sus orígenes, podría ser útil en algunas ocasiones de acuerdo con la forma o manera de vinculación de los tra-

bajadores, como en el caso de los trabajadores autónomos o independientes sindicalizados.

### **El contrato sindical es hoy otra forma de intermediación y precarización laboral**

la clasificación del contrato sindical como una forma de intermediación laboral con todas las consecuencias que ello acarrea, no resiste mucha argumentación en su contra; basta con leer su nueva normatividad y la cartilla misma emitida por el ministerio de la protección social del gobierno del presidente Uribe, firme impulsor de esta figura, para concluir que ello es así. No obstante se pueden revisar algunos trabajos de investigación en los cuales se llega a esa conclusión y de hecho se hace tal clasificación, a partir de un análisis jurídico y doctrinario a nivel internacional, como lo veremos a continuación.

En el informe final para el proyecto REDLAT, presentado en Julio de 2010, titulado "Situación de la subcontratación en América Latina y perspectivas para su regulación", los investigadores Julio Puig Farras, Nathalia García Guzmán y Juan Diego González, apoyados en juristas como A. Bronstein, O. Ermida, A. Orsatti. G. Gianelli y Colotuzo, son categóricos al respecto cuando analizan el fenómeno de la subcontratación y la tercerización, clasificándola en cuatro formas básicas, que cumplen con una condición en la cual, se presenta una triangulación válida para toda subcontratación, que consta de tres vértices: 1º) Objeto: las actividades contratadas; 2º) Los sujetos que intervienen (tercerizador y tercero), y 3º) Relaciones jurídicas no laborales establecidas entre los dos sujetos.

Las cuatro formas son: 1º) La sub-contratación en sentido estricto y amplio, 2º) la Intermediación laboral, 3º) El suministro de mano de obra temporal, y 4º) Utilización de trabajadores autónomos/independientes.

Y al señalar las figuras jurídicas que adopta la

tercerización, aparecen los contratos sindicales al lado de las agencias de empleo temporal, las cooperativas de trabajo asociado y los contratos de prestación de servicios, porque todas ellas cumplen con la mencionada triangulación o con las relaciones jurídicas no laborales. Al respecto de los contratos sindicales se señala lo siguiente:

"Hay otras formas de subcontratación, o formas tradicionales resucitadas, como es el caso en Colombia del contrato sindical, que deslaboralizan. Este tipo de contrato, vieja figura del derecho colectivo del trabajo, quedó hibernando casi que por un siglo, representando lo que en la teoría de la evolución se llama preadaptación. En los últimos años se reactivó en Colombia en los momentos en que se le puso un tatequeto al uso desaforado de las cooperativas de trabajo asociado. Su resurgimiento pujante se está dando en particular en el sector de la confección profundamente marcado por la subcontratación productiva y la reducción del sindicalismo a una expresión mínima. La reglamentación actual obliga a ciertos mínimos laborales, pero no garantiza unos derechos laborales y una protección social plenos". (Informe final proyecto REDLAT, 2010).

Pero para que no queden dudas sobre la inconveniente triangulación e intermediación que ejerce el contrato sindical, observemos en la sentencia que se analiza, la "cadena de incumplimiento" de que hablan los trabajadores accionantes, cuando la corte trata de establecer la posible solidaridad de las empresas intervinientes:

"Tratándose de la solidaridad de los accionados en el pago de salarios y demás acreencias laborales, explicó (el representante) que "SOINCO" no es beneficiario ni dueño de la obra, por ende, no se les aplicable el artículo 36 del Código Sustantivo del Trabajo. Señaló que el beneficiario inmediato es la "CEC", que el propietario o beneficiario final de la obra es "CEDELCA" y

que "SOINCO" no fue más que un intermediario en relación con los trabajos ejecutados por el personal de la "UTEN". De esta forma, solicitó revocar el fallo impugnado en relación con la responsabilidad solidaria que le asiste a "SOINCO".

Obsérvese como entre los trabajadores y el beneficiario final del trabajo hay tres intermediarios incluyendo la unión de trabajadores, quienes de seguro se quedan con la mayor parte del valor creado por estos, lo que a la postre se vuelve inaceptable. Queda de presente también que quizá, el objeto fundamental de los contratos sindicales, es ni más ni menos que eliminar cualquier vestigio de relación laboral, y ello es evidente en el siguiente párrafo de la sentencia:

"Finalizó diciendo que la solidaridad en el pago de salarios y acreencias laborales a los trabajadores no es aplicable al presente caso, por cuanto "SOINCO" no es beneficiario de la obra ni dueño de la misma, sumado a que la naturaleza y la regulación especial del contrato colectivo sindical excluye la posibilidad de que exista tal solidaridad, máxime cuando en el numeral 18 del literal b) de la cláusula quinta del contrato se estableció como obligación de la "UTEN" mantener indemne a "SOINCO" y a la "CEC" de cualquier reclamación de tipo laboral que llegaren a presentar sus afiliados".

Consecuentemente con todo esto, la corte constitucional falló no tutelando los derechos de los trabajadores y eximiendo de responsabilidades laborales y solidarias al empresario dueño de la labor y a los empresarios intermediarios, mientras concluyó que toda la responsabilidad es del sindicato UTEN, pero sin considerar que estuviera colocando en grave perjuicio a los trabajadores (¿??)

También se encuentran evidencias del papel negativo que está jugando este tipo de contratos en otros espacios del análisis laboral, como en "Ámbito jurídico" del 25 de Julio al 4 de Agosto de 2011, por ejemplo. Miguel Pérez, pre-

sidente de la asociación colombiana de empresas de servicios temporales, advierte que "hecha la ley hecha la trampa y explica que ya se están buscando figuras alternas para encontrarle un esguince a la nueva regulación, como las cooperativas multiactivas y el contrato sindical y agrega que hay que alertar a empresarios, trabajadores y sindicatos para evitar otro boom de abusadores". Y al parecer eso es lo que está pasando.

No sobra recordar además, que una investigación de la universidad ICESI de la ciudad de Cali, sobre las relaciones laborales y las formas de contratación en los ingenios azucareros, pudo constatar como los contratos sindicales fueron cuestionados y rechazados por igual al lado de las CTA por parte de los corteros en el paro del año 2005, en razón a que su situación era igual en una u otra condición.

De tal manera que el contrato sindical se convirtió en la nueva forma de intermediación laboral, donde desaparece la responsabilidad del empleador y el contrato de trabajo, con los mismos problemas y riesgos para los trabajadores que las demás formas de intermediación.

## **Los riesgos actuales de los contratos sindicales**

Siendo consecuentes con lo expuesto, hablar de la inconveniencia y los riesgos del contrato sindical, es hablar de la inconveniencia y los problemas que nos ha traído la intermediación y la deslaboralización en general. Para hablar de ello, me apoyaré en las tesis del informe mencionado para la REDLAT, en el cual se hace un análisis de los riesgos que entraña la subcontratación y la deslaboralización, que insistimos, también se presentan para el caso de los contratos sindicales, siendo de pronto más leve alguno de ellos y teniendo a la vez unos riesgos muy particulares. Los siguientes son entonces los riesgos que se corren al asumir esta modalidad de tercerización.

- 1. Opera la deslaboralización. Es lo primero**



Fotografía: Mario Alfredo Regis Tumaz (No se trata de un juego)

que se presenta, porque al no haber un contrato laboral de por medio como quedó demostrado, como consecuencia, no se tiene derecho a los beneficios consagrados en las leyes laborales históricamente conocidos como las prestaciones sociales, y en general a las garantías procesales del CST, lo que para la mayoría de los trabajadores es un problema real y muy grande, lo mismo que para el Estado, pues se aparta del Estado Social de derecho establecido en la constitución, con la obligación de proteger el trabajo en condiciones dignas y decentes.

**2.** Bajan los ingresos. Los trabajadores no reciben salarios ni prestaciones, sino una "compensación", definida por un reglamento. Y como la intermediación obedece a la lógica de la reducción de costos y en ocasiones hay más de un intermediario, en la mayoría de los casos las compensaciones no alcanzan a los mínimos laborales legales y justos y se cumplen jornadas extendidas sin el pago de horas extras.

**3.** Riesgo de discriminación laboral. Por las razones anteriores, generalmente los trabajadores objeto de la deslaboralización, están en peores condiciones que los cobijados por las leyes laborales o las convenciones colectivas, lo que constituye sin duda una discriminación en materia laboral y salarial.

**4.** Riesgo de insolvencia del contratista. En la economía se presentan crisis cíclicas, que cada vez son más frecuentes; las empresas grandes con musculo económico, son las que tienen mayores posibilidades de resistencia. Pueden continuar pagando los salarios a su personal directo y permanente durante periodos de crisis, mientras que los sindicatos contratistas, de menos activos y financieramente más frágiles, corren el riesgo de entrar en insolvencia económica más rápido y no poder responder por las compensaciones. también implica un deterioro y una mayor vulnerabilidad para la situación de los trabajadores en materia de seguridad social, pues en muchas ocasiones no se surten las afiliaciones al sistema

y no se hacen las cotizaciones correspondientes. De ello dan cuenta las estadísticas.

**5.** Riesgo de desempleo recurrente. Por las mismas razones relacionadas con las crisis y por los altibajos en la producción o demanda de bienes y servicios, los empresarios van a demandar mano de obra solo en los periodos que la requieran, puesto que uno de los objetivos del outsourcing es la flexibilidad en la contratación; de tal manera que los trabajadores involucrados en la intermediación van a tener una alta rotación en los puestos de trabajo y van a tener periodos de desempleo con mayor recurrencia, lo que no se presenta con el sistema de contrato laboral directo e indefinido.

**6.** Pérdida de derechos colectivos. Aunque los contratos sindicales constituyen una forma de negociación colectiva, el contrato sindical es firmado a través de una oferta mercantil (Ver Sentencia de Dic. 13/94 CSJ), donde la negociación irá hasta el punto que le convenga al empresario. Allí los intereses de los trabajadores no podrán ser defendidos a través de la huelga, sino a través de tribunales de arbitramento regulados por el derecho comercial; ello puede generar un deterioro mayor de las posibilidades de la negociación colectiva, en la medida de que los empresarios promuevan la sustitución de convenciones colectivas por contratos sindicales. O que solo acepten la presencia de organizaciones sindicales en el evento en que estén dispuestas a suscribir un contrato sindical. En cualquiera de esta hipótesis resulta supremamente peligroso para el ejercicio de las libertades sindicales.

**7.** Se pone en riesgo la existencia de los sindicatos. Como en esta modalidad, todas las obligaciones frente a los trabajadores las asume el sindicato, las demandas en general serian entonces contra estas organizaciones, posiblemente por valores que podrían sobrepasar el valor de los contratos y por esta vía se podría llegar a la desaparición de las organizaciones firmantes de los contratos sindicales.



Fotografía: Ezequiel Becerra-Tomas (Mujeres Kunas)

**8.** Se afecta la democracia de las organizaciones sindicales. Antes del Decreto de 2010, el contrato sindical era aprobado por la asamblea antes de su firma; con la nueva reglamentación la firma se da por la sola aprobación del representante de la organización sindical, sin participación de la asamblea o del fiscal del sindicato, generando riesgos y obligaciones que los trabajadores sindicalizados no han aceptado.

En ese sentido el contrato sindical carece de democracia, con el agravante de que cualquier demanda contra el sindicato será asumida con

los recursos de todos los miembros de la organización sindical, poniendo en riesgo la existencia misma del sindicato como ya se dijo. Al eliminar la participación de la asamblea en la aprobación del contrato sindical, se crea una nueva fuente de corrupción, puesto que por falta de control, estos contratos pueden ser susceptibles de todos los vicios que hoy se ven por ejemplo en la contratación oficial. Por esta vía se podrá llegar al enriquecimiento individual y a la situación propia de los contratos de protección patronal analizados en el caso Mexicano.

## A manera de conclusiones

La constitución protege el derecho al trabajo y el derecho de asociación en general, por lo que no podemos caer en la exclusión a ultranza. Pero existen modalidades de trabajo diferentes como el dependiente y asalariado, el independiente y el trabajo asociado; a cada modalidad corresponde una forma de asociación y de contratación.

Los sindicatos a su vez, también son de diferentes clases; los de base y de industria, constituyen la forma de asociación de los trabajadores dependientes y asalariados, a lo cual corresponde la negociación y la firma de convenciones colectivas. Para el caso del trabajo independiente, en donde se está acostumbrado a contratar de manera civil o comercialmente y donde se cuenta con los medios, puede ser aceptable que estando organizados sindicalmente en organizaciones gremiales, de industria o por oficio, puedan celebrar contratos sindicales; de esta manera no se le cierran todas las posibilidades a esta figura y se deja claro que en algunas ocasiones pueden ser prácticos, además, porque históricamente han jugado su papel. Pero no es aceptable que se reemplacen las convenciones colectivas por contratos sindicales y que los sindicatos se dediquen a ello sin autonomía, y a la intermediación y suministro de mano de obra "más barata".

Por esta vía solo se va a lograr un mayor prestigio de la institución sindical y una simulación de las instituciones laborales, insistimos, como lo advirtió la universidad autónoma de México para el caso de ese país, en gracia de la proliferación de los contratos colectivos de protección patronal CCPP. El sistema de contrato sindical podrá mejorar las estadísticas de afiliación del sindicalismo y fortalecerlo financieramente, pero a costa de las instituciones laborales y los derechos individuales de los trabajadores mismos, por lo menos en el campo del trabajo dependiente y asalariado.

Ahora bien, para el Estado la esencia del asunto, es que tiene la obligación de proteger el trabajo y garantizarle a toda persona el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (art. 25 de la CP). De igual manera, garantizar la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales y demás principios incluidos en el artículo 53 de nuestra carta política. Con éste fin se han establecido las instituciones laborales que conforman nuestro código sustantivo del trabajo.

Para cumplir con el mandato constitucional, no solo debe mantener y garantizar la eficacia de las instituciones laborales existentes, sino desarrollarlas, estableciendo que, después de la vida, quizás el trabajo es el derecho humano más importante porque toca el tema de la subsistencia y, evidentemente la actividad laboral debe desarrollarse en condiciones de dignidad. Por ello, si el Estado realmente quiere prosperidad para todos, tiene que procurar que se mantenga la relación laboral y la institución del contrato laboral de trabajo, sobre todo para los trabajadores asalariados que son los más vulnerables y a los que principalmente se orienta la protección del código sustantivo laboral.

No tiene presentación entonces que el Estado permita que mediante la intermediación y la implementación de diversas figuras entre ellas el contrato sindical en las condiciones y reglamentos actuales, las instituciones laborales como el contrato, el salario y la garantía del trabajo decente se conviertan en letra muerta. Eso sería como si aceptáramos que en letra muerta se convirtiera el mismo estado social y democrático de derecho. Por todas estas razones es que consideramos la inconveniencia de los contratos sindicales en la forma como se tienen reglamentados y se están aplicando. 

170

COSTUREIRA

Proibida a entrada de  
pessoas estranhas

