



Jorge Hernán Flórez Acosta  
Renata Samacá Sáenz

# Informe de trabajo decente de Medellín - 2010



Jorge Hernán Flórez Acosta  
Renata Samacá Sáenz

## Informe de trabajo decente de Medellín - 2010

©Escuela Nacional Sindical, 2011

Calle 51 N° 55-78

Tel.: 513 31 00 - Fax: 512 23 30

E-mail: fondoeditorial@ens.org.co

www.ens.org.co

Apartado Aéreo 12 175

Medellín, Colombia

## Informe de trabajo decente de Medellín, 2010

### Director científico

Guillermo Correa Montoya

Director Área Investigaciones ENS

### Jorge Hernán Flórez Acosta

*Economista de la Universidad de Antioquia. Estudiante del doctorado en Economía de la Escuela de Economía de Toulouse-Universidad de Toulouse 1, Francia.*

### Renata Samacá Sáenz

*Economista de la Universidad Nacional de Colombia. Maestría en Economía Matemática y Econometría y Diploma Avanzado en Estudios de Economía Cuantitativa de la Universidad de Toulouse 1.*

ENS, 2011

Diagramación: Raúl H. París

ISSN: 1794-9270

Este documento se ha realizado con el apoyo de



## CONTENIDO

Introducción . . . . .	5
Perfil de la población que habita en la ciudad . . . . .	9
Una mirada a la economía local . . . . .	13
El mercado laboral . . . . .	19
Protección y seguridad social . . . . .	31
Equidad en el trabajo . . . . .	35
Condiciones laborales de las mujeres . . . . .	35
El trabajo infantil en la ciudad . . . . .	37
Condiciones laborales de los afrocolombianos . . . . .	39
Libertad y actividad sindicales . . . . .	53
Violencia antisindical en la ciudad de Medellín . . . . .	57
Diálogo social y políticas de empleo . . . . .	59
Conclusiones . . . . .	65
Bibliografía . . . . .	69

## INTRODUCCIÓN

A menudo la preocupación de los gobiernos, las organizaciones, la prensa y el público en general sobre el estado del mercado laboral se reduce al comportamiento de la tasa de desempleo. Si ésta disminuye existe una satisfacción generalizada y la creencia de que las cosas van por buen camino. Los economistas que se dedican al análisis y seguimiento de la coyuntura macroeconómica se basan en un conjunto de indicadores estándar para evaluar el rumbo de la situación laboral de un país o una región. La prosperidad económica y el éxito de la política económica relacionada con el mercado laboral se mide por la tasa de desempleo, la calidad del empleo a través de la tasa de subempleo y sus preocupaciones se centran en el tamaño del trabajo informal y tal vez de la tasa de trabajo infantil.

Sin embargo, cuando el objetivo es evaluar la calidad de los trabajos y el bienestar del trabajador de acuerdo con sus condiciones laborales, es preciso ir más allá de los indicadores estándares y la preocupación por bajar la tasa de desempleo. Así surge el concepto de trabajo decente desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como un llamado a mirar el mercado de laboral desde un enfoque integral.

El concepto de Trabajo Decente considera el trabajo como una “fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que [a su vez] aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.” (OIT, 2011).

No se trata solo de generar más y más trabajos, sino de hacer que estos reúnan un conjunto de condiciones que garanticen el bienestar, los derechos y la dignidad del trabajador, para que este se sienta a gusto y sea productivo y para que su trabajo sea un medio para interactuar con sus colegas, sus jefes, el gobierno y la sociedad y no, al contrario, que sea un factor que lo aisle y lo convierta en máquinas que deben hacer una tarea por la cual se les paga.

El trabajo es parte esencial de la vida de los seres humanos. Al crecer, estos pasan la mayor parte de su vida trabajando y siendo productivos con el ánimo de tener acceso a un ingreso que les permita tener un buen nivel de vida, así como aprender, desarrollar habilidades, adquirir experiencia, ser parte de una sociedad de mercado y, por qué no, hacer un aporte a la sociedad. Por esto, el trabajo más que la oportunidad de desarrollar una actividad para alguna empresa pública o privada a cambio de un salario, debe ser una fuente de bienestar, crecimiento e incentivos para el trabajador.

Es así como se ha propuesto que los trabajos sean evaluados en términos multidimensionales, y así saber qué tan cerca se encuentran de ser trabajos decentes. En este sentido, un ambiente económico y social propicio para el trabajo decente debe ser aquel que genere oportunidades de trabajo, en un ambiente de inversión, iniciativa empresarial y modos de vida sostenibles; garantizar los derechos de los trabajadores, de tal forma que el individuo pueda hacer su trabajo en condiciones de libertad; protección social, que permita que los trabajadores estén siempre en buenas condiciones de salud y de seguridad ante los diferentes riesgos que se enfrentan al hacer su trabajo, pero que además permita que puedan disfrutar en condiciones adecuadas de tiempo libre para descansar y compartir con su familia, y que garanticen la continuidad

de su flujo de ingresos en caso de épocas de desempleo; y por último, promover el diálogo social, para que organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan interactuar con los gobiernos local y nacional, para discutir las políticas que los afectan y aportar su punto de vista y necesidades para la construcción de una sociedad incluyente. Todo esto en condiciones de equidad de género (OIT, 2011).

De esta forma, el concepto de Trabajo Decente debe entenderse como el conjunto de condiciones que deben acompañar a un empleo respetuoso de la dignidad y los derechos del trabajador, que le garantice un nivel adecuado de ingresos, el disfrute de su tiempo libre y el descanso adecuado y la oportunidad de participar en espacios de concertación.

El 2010 fue un año de resultados positivos para Medellín. El desempeño económico de la ciudad fue favorable, se registró una buena dinámica en el comercio, en especial en la venta de vehículos nuevos, la industria manufacturera y en el mercado laboral. El número de ocupados aumentó mientras que la tasa de desempleo disminuyó con respecto al año 2009. Aunque la principal política de la Administración local sigue siendo la promoción de la cultura del emprendimiento como principal fuente para resolver el problema de desempleo de muchos ciudadanos mediante lo que se ha llamado “autoempleo” y la creación de pequeñas empresas que brinden oportunidades para el emprendedor y para su entorno, al mismo tiempo se implementaron proyectos de educación desde la primera infancia hasta el nivel superior, se adelantaron proyectos relacionados con la investigación y la innovación tecnológica (como Medellín Ruta N), y se avanzó en importantes obras de desarrollo urbano y de transporte público que contribuyeron a lograr un mayor acceso de las personas al trabajo o mejorar las condiciones de trabajo de otras, y la calidad de vida de los ciudadanos en general.

Adicionalmente, políticas como la creación del Consejo del Empleo y la Productividad a finales de 2009 y el diálogo ciudadano que se ha iniciado recientemente de la mano con dicho Consejo y la Escuela Nacional Sindical para diseñar colectivamente la Política local de Tra-

bajo Decente hace que Medellín muestre un avance en este camino. El objetivo de este informe es hacer un balance de dichos avances en el año 2010 mediante el análisis económico de los resultados de Medellín según las dimensiones del trabajo decente.

## PERFIL DE LA POBLACIÓN QUE HABITA EN LA CIUDAD

La ciudad de Medellín tiene una población superior a los 2,3 millones de habitantes, con un 98,5% de ellos que viven en la cabecera de la Ciudad. Según los datos del censo de 2005 del DANE (tabla 1), en la zona urbana de Medellín hay más hogares que viviendas: el número de hogares registrados supera en un 1,5% al número de viviendas disponibles en la ciudad, lo que quiere decir que hay viviendas en donde habita más de un hogar. Esta situación es distinta en el resto de la Ciudad en donde existe un superávit de viviendas. Dichos hogares se componen de entre 3 y 4 personas.

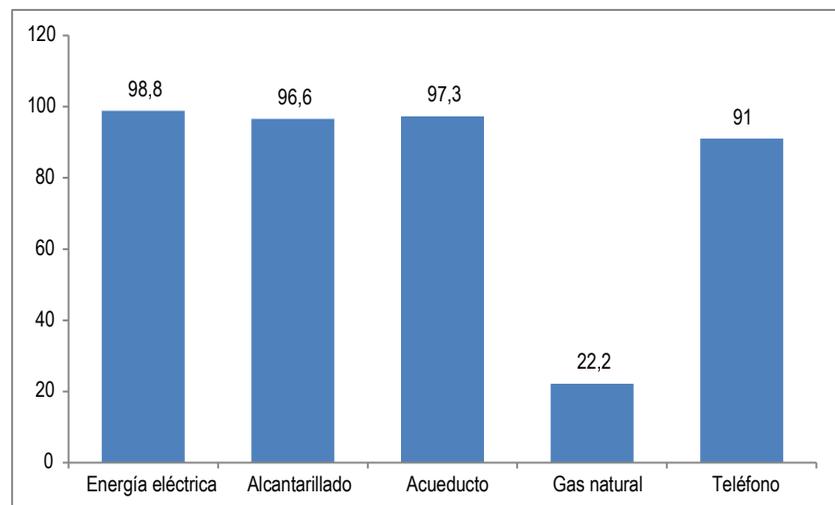
Tabla 1. Indicadores de población, 2010 (basados en el censo 2005)

Área	Viviendas	Hogares	Población proyectada	% personas con NBI
Cabecera	586.781	595.763	2.309.446	12,33
Resto	9.747	9.429	33.603	18,28
Total	596.528	605.192	2.343.049	12,42

Fuente: DANE, 2010

Con respecto al tipo de vivienda, el 64,9% son apartamentos, el 32,6% son casas y el 2,5% restante corresponde a cuartos u otra clase de habitación. Es de destacar que la cobertura en los servicios públicos de energía, acueducto y alcantarillado es casi universal (por encima del 96% en los tres casos), en telefonía es de un 91% de las viviendas y, finalmente, la cobertura más baja corresponde al servicio de gas natural con un 22,2% (ver gráfico 1).

**Gráfico 1. Medellín: acceso de las viviendas a los servicios públicos domiciliarios**



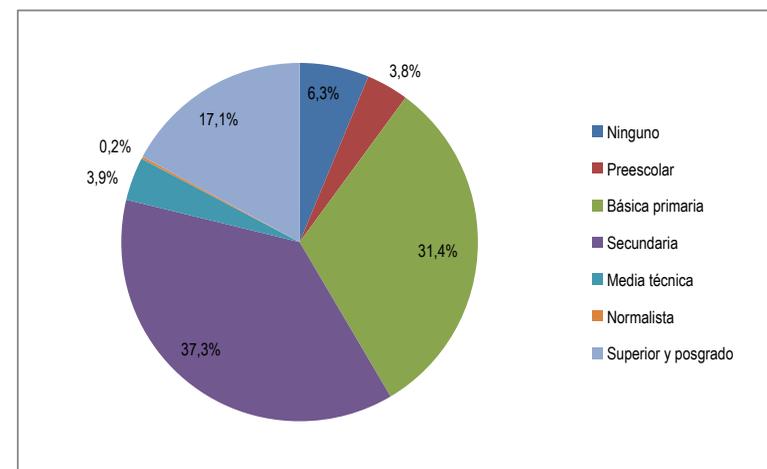
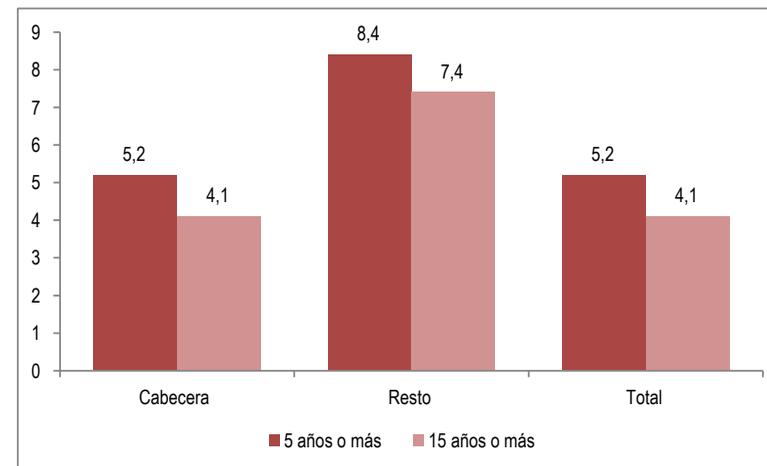
Fuente: DANE, 2010

Del total de la población del municipio, un 53,3% son mujeres y un 46,7% son hombres. Entre estos, el 6,5% se autorreconoce como negro, mulato, afrocolombiano o afrodescendiente.

En cuanto a educación, Medellín presenta una alta tasa de alfabetismo tanto en la cabecera (94,8%) como en el resto del territorio (91,6%). Entre la población predomina la educación básica como último nivel educativo, mientras que un pequeño porcentaje alcanzó a terminar la

media técnica (3,9%) y apenas el 17,1% de la población tiene estudios de educación superior. Finalmente, la tasa de asistencia escolar de personas entre 3 y 24 años es del 64,6% (ver gráfico 2).

**Gráfico 2. Medellín: tasa de analfabetismo de la población con edad mayor o igual a 5 años y a 15 años (arriba) y nivel educativo (abajo), 2010**



Fuente: DANE, 2010a.

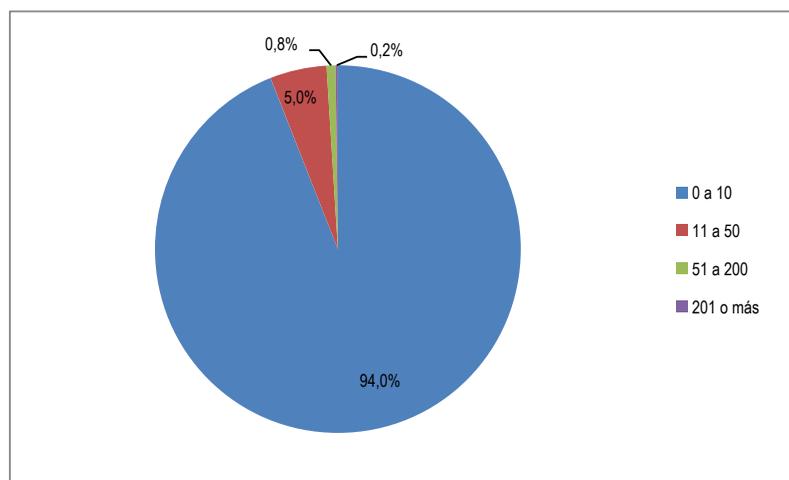
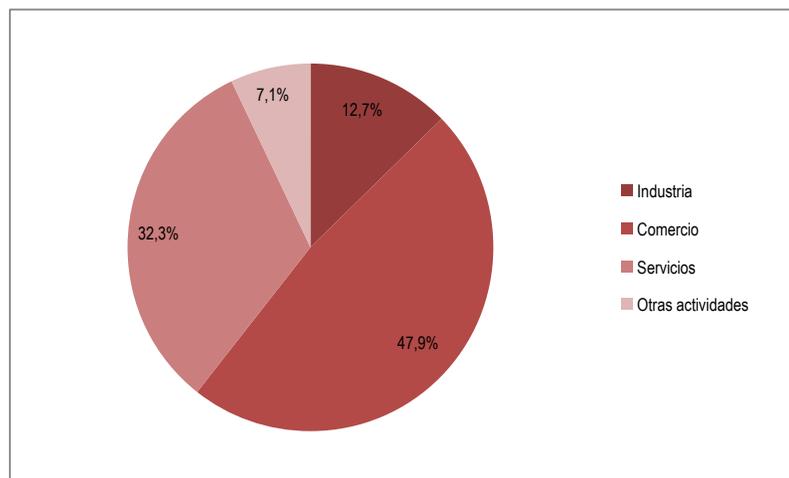
## UNA MIRADA A LA ECONOMÍA LOCAL

Medellín es considerada como el segundo centro económico de Colombia por su importante contribución a la economía regional y nacional. En especial, es reconocida por ser sede de empresas destacadas en los sectores industrial, financiero y de servicios públicos, algunas de las cuales están entre las más grandes del país.

Según el DANE (2010), el comercio es la actividad económica que agrupa al 47,9% de las empresas de la ciudad, mientras que los servicios constituyen la segunda actividad más frecuente entre las empresas locales, con un 32,3%. Finalmente, la industria manufacturera agrupa el 7,1% de las empresas de la ciudad lo que, aunque parece un porcentaje menor, no implica que sea un sector pequeño. Por el contrario, el sector manufacturero en Medellín (incluyendo el área metropolitana) es uno de los que más aportan al PIB local.

No obstante, las empresas de Medellín son predominantemente pequeñas desde el punto de vista de la planta de personal: el 94% de los establecimientos de Medellín emplean entre cero y diez personas, otro 5% de ellas emplea entre 11 y 50 trabajadores y un 1% emplea más de 51 personas (ver gráfico 3).

**Gráfico 3. Medellín: actividad económica de las empresas (arriba) y tamaño según planta de personal (abajo).**



Fuente: DANE, 2010.

El año 2010 fue un buen año para la economía local, después de dos años con un lento desempeño económico. En efecto, según la encuesta de opinión comercial de Fenalco-Antioquia la percepción de los

comerciantes apunta a que la actividad comercial mejoró en 2010 con respecto a 2009. Un mayor porcentaje de comerciantes reportó mejoras en ventas, acumulación de inventarios, rotación de cartera y expectativas favorables (Banco de la República, 2011).

Las ventas de vehículos en 2010 en Medellín, por ejemplo, superaron en un 42,6% a las de 2009, siendo los vehículos de uso familiar los de mayor participación (un 77% del total), y en segundo lugar los taxis con un 7,2% de las ventas totales. Esto es un indicador de una indudable mejora en la capacidad económica de los habitantes de la ciudad, aunque hay que aclarar que varias condiciones favorecieron estos resultados: disminución del precio de venta de los vehículos y de la tasa de interés y la constante revaluación de la moneda (Banco de la República, 2011).

Adicionalmente, la industria registró un buen desempeño para este año: la producción real se incrementó en un 9,6% con respecto al 2009, posicionando a Medellín (incluyendo el área metropolitana) como la ciudad con mayor crecimiento de la actividad industrial en el país en 2010. Asimismo, las ventas reales se incrementaron en un 10,4% (Banco de la República-DANE, 2011).<sup>1</sup>

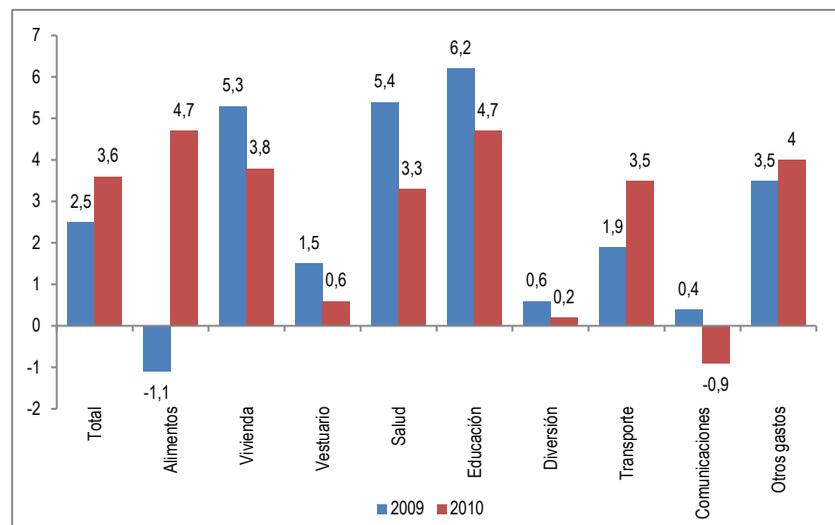
No tan positivo fue el aumento de los precios con respecto al 2009. Aunque la inflación es una consecuencia natural del buen desempeño de la economía, no deja de tener un impacto negativo sobre la población, especialmente aquella de bajos ingresos. En Medellín el índice de precios al consumidor (IPC) se incrementó en un 3,6% ubicándose por encima de la inflación nacional de 3,2% y superando el nivel de inflación del 2009 que fue de un 2,5%.

Hay que tener en cuenta que el incremento del salario mínimo de un 4% decretado por el Gobierno para 2011 es superior al nivel de in-

1. El término “reales” indica que al valor de la producción y las ventas se les descontó la inflación, en otras palabras, son cantidades monetarias evaluadas a precios constantes (precios de algún año de referencia que se asumen invariables en el tiempo). Esto se hace para tener una idea de la variación en el volumen de estos indicadores a través del tiempo.

flación de la ciudad, lo que responde a la idea de conservar el poder adquisitivo de los ciudadanos (es decir, ajustar su salario de tal forma que puedan acceder al menos a la misma canasta de bienes que -en promedio- adquirirían con su salario el año anterior). Sin embargo, al analizar la inflación por grupos de gasto se puede ver que en categorías como alimentos y educación, los precios aumentaron incluso por encima del incremento del salario mínimo: 4,7% en ambos casos (ver gráfico 4).

**Gráfico 4. Variación porcentual del índice de precios al consumidor (IPC) por grupos de gasto, 2009-2010**



Fuente: DANE

El problema con este patrón en el aumento de precios es que los grupos de gasto con la mayor inflación son algunos de los más importantes para el consumo de las familias con ingresos bajos. En efecto, si se desagrega el incremento de los precios por niveles de ingreso se puede concluir que los más pobres sufrieron un impacto realmente negativo en relación inflación aumento del salario mínimo (ver Tabla 2). En general, el aumento de los precios de la canasta de consumo para el

nivel bajo de ingresos fue de 4,4% (contra el 4% del salario mínimo).

En especial, rubros tan importantes como alimentación, vivienda y transporte sufrieron incrementos del 5%, 4,6% y 6,8% respectivamente, muy por encima de la compensación que se intenta generar con el aumento del salario mínimo lo que genera una disminución en la capacidad de estas familias de satisfacer sus necesidades debido a la pérdida de poder de compra de su salario. Por el contrario, los habitantes de ingresos altos enfrentaron una inflación de tan solo el 2% y, aunque para este grupo se registraron variaciones altas en algunos grupos de gasto como el de alimentos y el de educación, algunas disminuciones en precios o pequeños aumentos los beneficiaron en grupos de gasto que tienen una participación más importante en sus ingresos como la vivienda, la diversión, el transporte y las comunicaciones.

**Tabla 2. Variación porcentual del índice de precios al consumidor (IPC) 2010 por grupos de gasto y según nivel de ingresos**

Grupos de gasto	Total	Nivel de ingresos		
		Bajo	Medio	Alto
<b>Total</b>	<b>3,6</b>	<b>4,4</b>	<b>3,6</b>	<b>2,0</b>
Alimentos	4,7	5	4,5	4,7
Vivienda	3,8	4,6	3,6	3,1
Vestuario	0,6	1,1	0,6	-0,1
Salud	3,3	3,4	3,3	3,2
Educación	4,7	1,3	5,3	6,5
Diversión	0,2	0,1	0,7	-1,2
Transporte	3,5	6,8	4,1	0,1
Comunicaciones	-0,9	1,9	-1,9	-2,6
Otros gastos	4,0	4,5	4,1	2,6

Fuente: DANE

Con todo lo anterior se puede concluir que el contexto económico en la ciudad fue favorable durante el 2010, lo que facilita el cumplimiento de las condiciones que llevan al trabajo en Medellín hacia lo que debe ser un trabajo decente. Sin embargo, aún persisten problemas como el que se describió anteriormente: una inflación que impacta con

mayor fuerza a quienes tienen ingresos más bajos (la mayor parte de la población) y un salario mínimo que cada vez alcanza menos en comparación con el crecimiento de los precios.

## EL MERCADO LABORAL

Mejorar la calidad de vida de los ciudadanos requiere diseñar políticas enfocadas a mejorar diferentes aspectos: la educación, el transporte, la movilidad, la recreación y la salud pública son algunos de estos. Adicionalmente, es necesario contar con políticas laborales que cumplan con los objetivos del trabajo decente, es decir, que promuevan la formación de empleos que garanticen los derechos de los trabajadores, que extiendan la protección social y promuevan el diálogo social.<sup>2</sup> De esta forma, como una estrategia para mejorar la calidad de vida de los habitantes, la generación de empleo formal ha sido parte de la política de desarrollo de la ciudad de Medellín en los últimos años.<sup>3</sup>

Si bien las diversas políticas de formación de empleo han tenido un impacto positivo en la economía de la ciudad, aún la tasa de desempleo, que bajó más de un punto porcentual pasando del 15,7% en el 2009 a 13,9% en el 2010, se encuentra en una cifra mayor que la deseada. Adicionalmente, como se puede observar en el gráfico 5, aunque la tasa

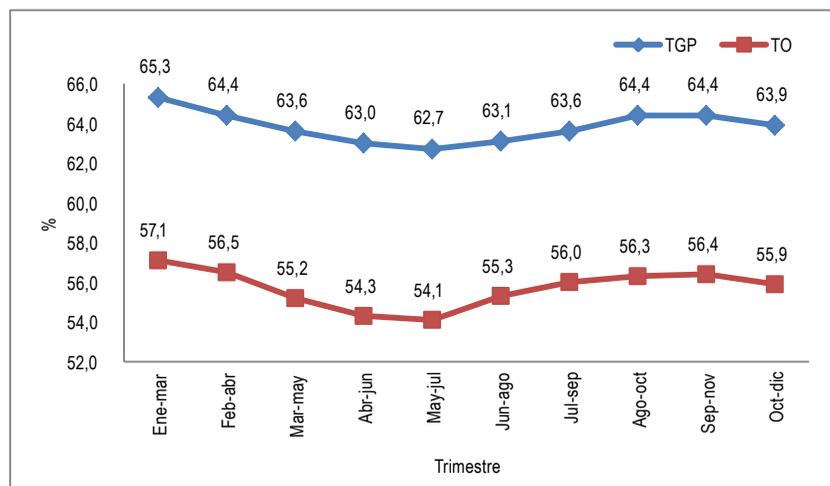
2. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>

3. Informe de Calidad de vida de Medellín 2010. Empleo e Inflación – Medellín como vamos.

global de participación<sup>4</sup> y la tasa de ocupación no presentaron grandes fluctuaciones durante el año, alcanzaron su nivel mínimo entre mayo y julio del año señalado.

Así mismo, es importante notar que el aumento de la tasa global de participación (TGP) que se presentó en los últimos trimestres del año, pasó de 63,7% en el trimestre de mayo a julio a 63,9% en el último trimestre, estuvo acompañado de un descenso de un poco más del 1% en la tasa de desempleo, pasando del 13,7% al 12,5%, lo cual muestra que la economía de Medellín estuvo en la capacidad de absorber parte de la nueva fuerza laboral.

**Gráfico 5. Tasa Global de Participación y tasa de ocupación, trimestre móvil 2010**



Fuente: DANE, 2010

Ahora bien, el número de ocupados se observa que este creció en el

4. La tasa global de participación indica el tamaño relativo de la fuerza laboral (la población económicamente activa) con respecto a la población en edad de trabajar.

2010 un 4,1% con respecto al 2009 mientras que los cesantes (aquellas personas que tenían antes un trabajo y ahora se encuentran desempleados) se redujeron en un 9%. Esto quiere decir que una parte de los cesantes fue reabsorbida por el mercado laboral y el porcentaje restante decidió abandonar el mercado laboral para dedicarse a otras actividades, es decir, entró a hacer parte de la población económicamente inactiva (ver tabla 3).

El aumento en la ocupación se dio en todas las ramas de actividad económica con excepción de la explotación de minas, en la que la ocupación se redujo en un 5,6%, y el sector inmobiliario, donde se redujo en un 6,1%. Las variaciones más importantes se registraron en el sector de suministro de energía, gas y agua con un 147% de incremento, seguida por el sector de transporte con un 13% y la construcción con un 7,4%. En correspondencia con lo anterior, los cesantes se redujeron en todos los sectores con excepción del sector inmobiliario en el que el número de despidos aumentó en un 15%.

Es importante aclarar que las diferencias en porcentajes de aumento de ocupación y disminución de cesantes se debe a que, por un lado, además de los cesantes, que son desempleados que perdieron un trabajo anterior, existen los aspirantes que son los individuos que buscan por primera vez un trabajo; en el caso del suministro de energía, gas y agua en el que se dio tal aumento en el número de ocupados y una pequeña reducción en los cesantes indica que el resto de contratados corresponde al grupo de aspirantes. Por otro lado, los casos en los que la reducción en el número de cesantes supera el aumento del número de ocupados, indican que o bien hubo una recomposición del mercado laboral en donde algunos desempleados se ocuparon en un sector distinto al que pertenecían anteriormente, o bien un porcentaje de los cesantes se cansó de buscar trabajo y se retiró del mercado laboral –inactivos– (ver tabla 3).

**Tabla 3. Número de ocupados en Medellín y su área metropolitana, total y por ramas de actividad, 2009-2010 (cifras en miles de personas)**

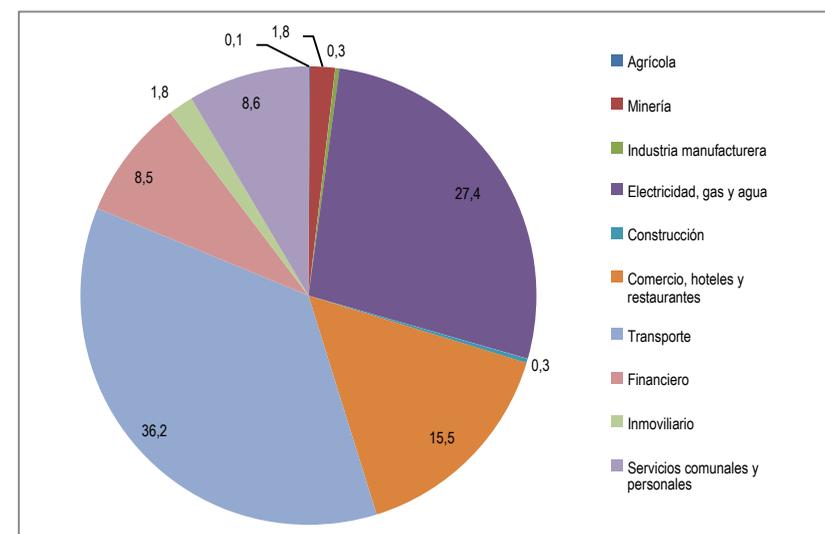
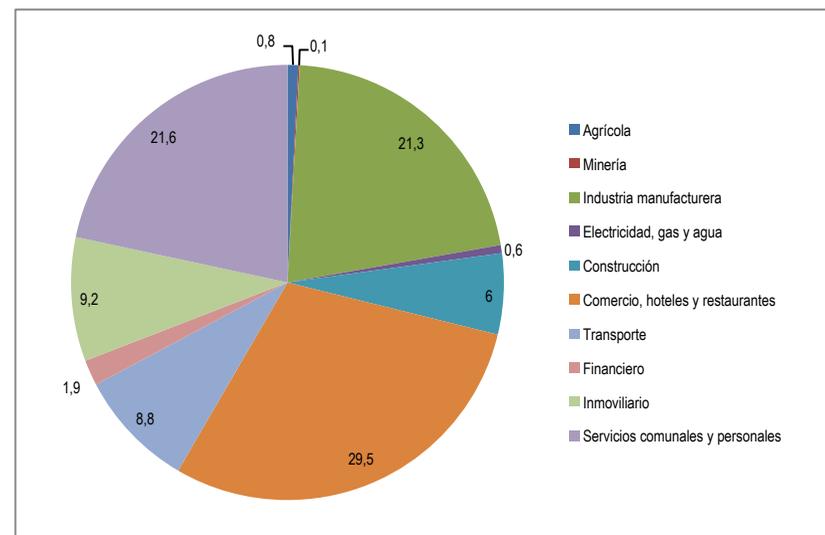
Rama de actividad/año	Ocupados			Cesantes		
	2009	2010	Variación % 2009-2010	2009	2010	Variación % 2009-2010
Total	1.482,0	1.543,3	4,1	243,8	222,0	-9,0
Agricultura pesca, ganadería, caza y silvicultura	11,5	12,0	4,5	0,3	,02	-16,6
Explotación de minas y canteras	1,9	1,8	-5,6	4,5	3,2	-30,1
Industria manufacturera	310,3	328,9	6,0	0,9	0,5	-46,1
Suministro de electricidad gas y agua	4,0	10,0	147,8	55,1	49,0	-11,0
Construcción	86,0	92,4	7,4	0,8	0,5	-30,8
Comercio, hoteles y restaurantes	444,3	455,8	2,6	29,2	27,0	-7,5
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	120,6	136,2	13,0	68,3	64,7	-5,2
Intermediación financiera	28,7	29,5	3,1	19,3	15,2	-21,2
Actividades inmobiliarias	151,7	142,4	-6,1	2,8	3,2	15,0
Servicios comunales, sociales y culturales	320,8	333,9	4,1	20,6	15,4	-25,2

Fuente: DANE

En el 2010 el número de ocupados en Medellín se distribuyó de la siguiente forma: las tres ramas de actividad que más ciudadanos emplearon fueron comercio, hoteles y restaurantes, 29,5%, la de servicios comunales y personales, 21,6%, y la industria manufacturera con un 21,3% de ocupados con respecto al total. Otros sectores importantes fueron el inmobiliario, con un 9,2% de los ocupados, y el transporte con un 8,8%. Por su parte, la mayor parte de personas que perdieron su empleo (cesantes) en 2010 provinieron del sector transporte (36,2%), el sector de electricidad, gas y agua (27,4%) y el comercio (15,1%) –ver gráfico 6–.

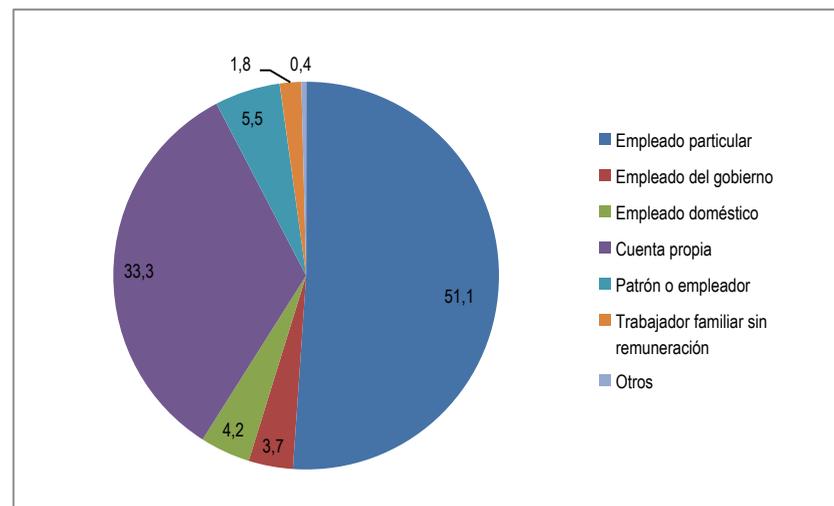
Según la posición ocupacional, la mayor parte de los ocupados (51,1%) estaban empleados en el sector privado, mientras que un 33,3% trabajaba por cuenta propia. Solo un 3,7% del total de ocupados estaba en el sector público para el 2010, cifra inferior a quienes eran empleados domésticos: un 4,2% del total (ver gráfico 7).

**Gráfico 6. Distribución de los ocupados (arriba) y cesantes (abajo) por rama de actividad económica (como porcentaje del total), 2010**



Fuente: DANE

**Gráfico 7. Distribución de los ocupados según posición ocupacional (porcentaje del total), 2010**



Fuente: DANE

En línea con lo anterior, al hacer un comparativo con la composición de los ocupados en el 2009 vemos que el tamaño de la planta de trabajadores en el sector público se redujo en 2010 en un 8,3%, mostrando una tendencia contraria al resto de las categorías en las que el número de ocupados aumentó, especialmente, en el trabajo doméstico (14,1%), en los cargos de patrón o empleador (14%) y quienes se dedicaron a trabajar por cuenta propia (6,1%) -ver tabla 4-.

Además de considerar la tasa de desempleo como un indicador de desempeño del panorama laboral en Medellín, es importante recurrir a otros indicadores que nos permitan tener una radiografía más clara de la situación laboral en Medellín. Al medir el desempleo es importante tener en cuenta no solo el número de trabajadores que se encuentran desempleados y su participación en la población económicamente activa, sino que también es importante considerar las personas que, aunque tienen empleo, se encuentran buscando trabajo. Este indicador es lla-

mado indicador de subempleo y es importante pues ayuda a entender la percepción de los ciudadanos frente a su situación laboral.

**Tabla 4. Número de ocupados en Medellín y su área metropolitana, por posición ocupacional, 2009-2010 (cifras en miles de personas)**

Posición ocupación/año	2009	2010	Variación % 2009-2010
Ocupados Medellín	1.482,0	1.543,3	4,1
Empleado particular	771,3	789,2	2,3
Empleado del gobierno	62,7	57,5	-8,3
Empleado doméstico	56,2	64,1	14,1
Cuenta propia	484,4	513,7	6,1
Patrón o empleador	73,8	84,2	14,0
Trabajador familiar sin remuneración	27,4	28,4	3,8
Otros	6,2	6,1	-1,9

Fuente: DANE

Existen dos tipos de subempleo: el subjetivo y el objetivo. El primero hace referencia al hecho de manifestar el deseo de buscar un nuevo trabajo. Mientras que el segundo considera la búsqueda real del mismo. En la tabla 5 se presentan la tasa subempleo subjetivo y objetivo, es decir, la participación de la población subempleada en la población económicamente activa. Como podemos observar en esta tabla, la tasa de subempleo subjetivo supera tanto a la tasa de subempleo objetivo como a la de desempleo, mostrando que aunque existe una fuerte intención de cambiar de trabajo está no pasa a ser una búsqueda clara.

**Tabla 5. Tasa de subempleo subjetivo y objetivo**

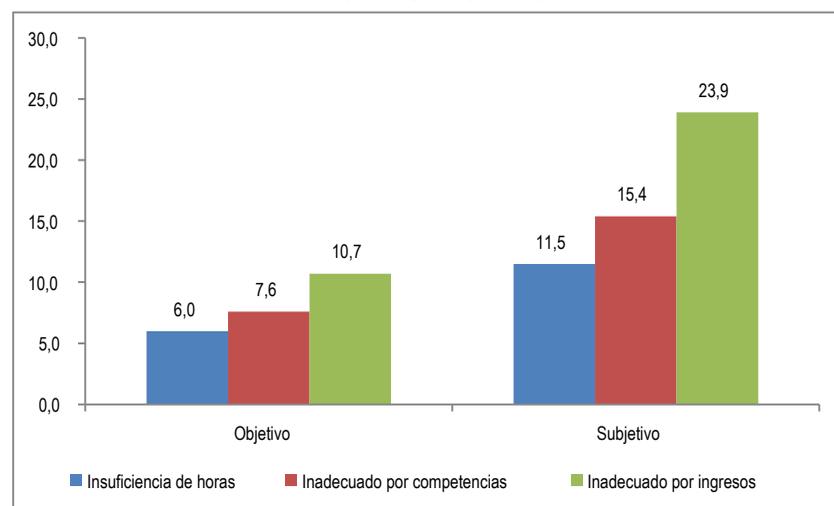
	Ene-mar	Abr-jun	Jul-sep	Ago-oct	Oct-dic
Subempleo subjetivo	26,64	26,86	30,55	31,01	30,32
Subempleo objetivo	13,10	13,18	13,38	13,71	13,91

Fuente: DANE, 2010

Las causas del subempleo son medidas teniendo en cuenta tres grupos principales: la insuficiencia por horas, el subempleo por competen-

cias y el nivel de ingreso inadecuado. En el primer grupo se encuentran las personas que declaran tener una jornada laboral menor a la normal, por lo cual tienen la necesidad de buscar un trabajo complementario. El segundo grupo describe la situación en la cual el trabajador se siente sobre calificado para su empleo actual, teniendo la necesidad de buscar un lugar en donde pueda desarrollar plenamente sus habilidades. Finalmente el tercer grupo recoge a la población que considera

**Gráfico 8. Subempleo objetivo y subjetivo (promedio anual), 2010**



Fuente: DANE, 2010

Como podemos observar en la gráfico 8, tanto para el subempleo objetivo como para el subjetivo, la causa principal para buscar un nuevo trabajo es el nivel de ingresos. Para el primer caso el 10,7% de las personas que declararon buscar empleo lo hicieron por esta causa, participación que aumenta al 23% en el caso de intención de búsqueda. En cuanto al subempleo por competencias, 7 de cada 100 personas que se encontraban activas buscaron otro trabajo, mientras que 15 de cada 100 tuvieron la intención de buscarlo. Este elemento es importante bajo la

lectura del trabajo decente en donde se debe considerar el valor que una persona tiene de acuerdo con su trabajo y su realización en este.

Otro elemento importante a resaltar es el tema de la informalidad. De acuerdo con la organización internacional del trabajo existen dos aproximaciones para medir el sector informal: el enfoque empresarial y el enfoque laboral. En el primero la clasificación se realiza de acuerdo con las características de las unidades de producción, mientras que en el segundo se consideran las características de los empleados. A partir de estos dos enfoques el DANE considera informales a aquellos que satisfacen alguna de las siguientes características: los empleados de las empresas con menos de cinco trabajadores incluyendo al patrón y al socio; los trabajadores familiares sin remuneración; los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares; los empleados domésticos; los jornaleros o peones; los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos de hasta cinco personas, excepto los independientes y los patrones o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos. El concepto de informalidad excluye a los empleados públicos.<sup>5</sup>

Ahora bien, no obstante los avances que se han logrado en materia de generación de empleo, la informalidad sigue teniendo una alta participación. De acuerdo con la información del DANE cerca del 50% de las personas ocupadas en la ciudad de Medellín, se encontraban en este sector. Esta alta participación es un indicio de un problema serio en términos de las condiciones de trabajo, ya que dadas las características de empleo informal, este puede no cumplir con el acceso al sistema de protección social y participación de los trabajadores.

Un dato interesante, que debe estar implícito en los datos de trabajadores por cuenta propia del DANE, lo aporta la Encuesta de Calidad de Vida (ECV) de Medellín 2010: el 7,6% de los hogares de la ciudad tiene un negocio en su vivienda, entre los cuales un 77% se concentra

5. [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_informalidad/metodologia\\_informalidad.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/metodologia_informalidad.pdf)

en los estratos más bajos quienes desarrollan actividades relacionadas con el comercio, hoteles y restaurantes (55,8%), los servicios sociales, comunales y personales (24%) y la industria manufacturera (14,6%).

Para evaluar la calidad y condiciones del empleo en Medellín es importante conocer el tipo de contrato pactado entre las empresas y los trabajadores. Los contratos pueden ir desde contratos verbales en donde las condiciones de seguridad y derechos laborales dependen de la confianza entre las partes, hasta contratos escritos en donde están claramente determinados los derechos y deberes. Estos contratos además se caracterizan por su duración, pueden ser contratos a término fijo o a término indefinido. Del total de personas que declararon estar trabajando el 62% tienen un contrato escrito. De esta población, el porcentaje de gente con contrato a término fijo e indefinido es del 67 y 32 por ciento respectivamente. Adicionalmente, es importante destacar que la duración promedio de los contratos a término fijo es de ocho meses.

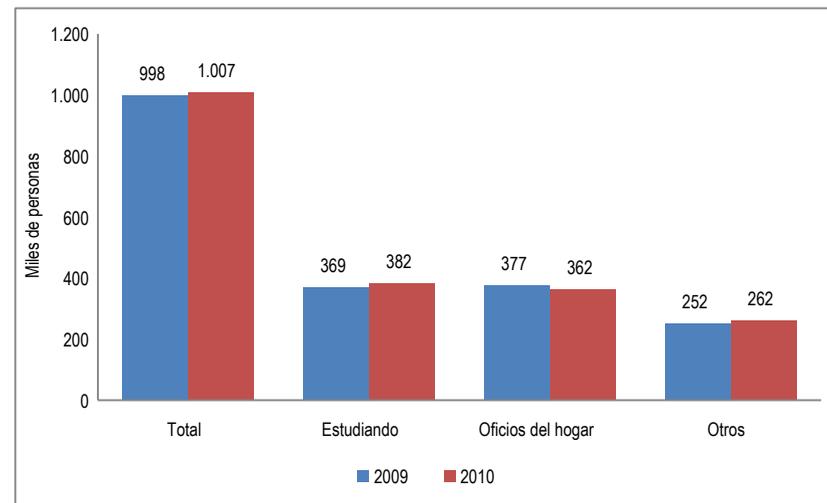
Con respecto a la jornada laboral, los datos del DANE indican que el promedio de horas trabajadas semanalmente fue de 46 en 2010. Esto muestra que existen muchos empleados que no tienen un contrato de tiempo completo.

Adicionalmente es importante considerar el lugar en donde las actividades laborales se llevan a cabo. De esta forma el 87% de las personas ocupadas declararon que realizan sus actividades en el lugar en la que fueron contratados, mientras que el 12% las realiza fuera de este. Este elemento es interesante a considerar pues el lugar de trabajo define las relaciones que se tienen con los jefes y con los otros trabajadores y por lo tanto construyen el ambiente laboral. Además de que esto puede ser un indicio de la existencia de cooperativas de trabajo asociado y empresas asociativas de trabajo que se caracterizan por contratar al personal y enviarlos a otras empresas para prestarles servicios.

Finalmente, el número de inactivos creció en el 2010 un 0,9% con respecto al 2009. Dichos inactivos son personas que deciden dedicarse a actividades por fuera del mercado laboral y que no están buscando trabajo, por lo cual no son considerados desempleados. Del total, un

38% se dedicaba a estudiar, un 36% a oficios del hogar (distintos al trabajo productivo) y el 26% restante a otras actividades (ver gráfico 9).

Figura 9. Inactivos, 2009-2010



Fuente: DANE

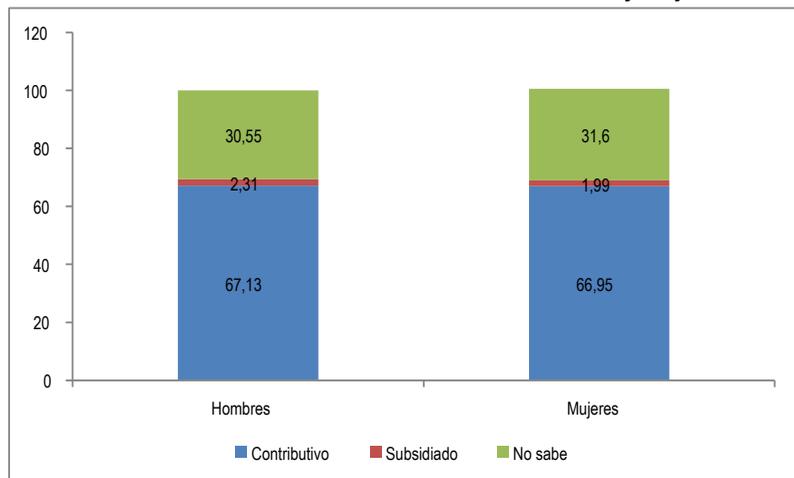
## **PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL**

El acceso a un empleo no solo debe tener en cuenta el nivel de ingreso que una persona puede obtener por realizar sus actividades laborales, sino que también debe considerar los elementos necesarios para su desarrollo personal y profesional, tanto dentro como fuera de su trabajo, así como la protección en momentos inesperados de alta vulnerabilidad. En esta medida el acceso al sistema de seguridad social que consiste en la afiliación a los sistemas de salud, pensiones, y riesgos profesionales, son determinantes para garantizar el desarrollo integral de los trabajadores.

De acuerdo con la información de la Gran encuesta de hogares, realizada por el DANE, el acceso al sistema de Salud para la población de Medellín fue bastante alto durante el 2010, pues tan solo un 8% de la población no se encontraba afiliada. Como se puede observar en la Figura 10, se destaca la alta tasa de afiliación al régimen contributivo tanto para hombres como para mujeres, 67% y 66% respectivamente. Ahora bien, en cuanto al pago mensual de la afiliación al sistema de seguridad social en salud, se encuentra que 30 de cada 100 afiliados al régimen contributivo comparten su responsabilidad con la empresa, mientras que 8 de cada 100 asumen totalmente su responsabilidad, fi-

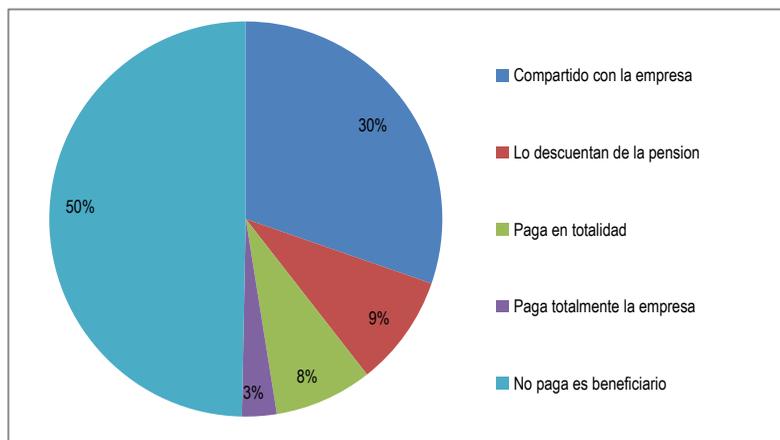
nalmente es importante resaltar la participación del 50% de los beneficiarios de sistema.

**Gráfico 10. Afiliación al sistema de Salud: hombres y mujeres**



Fuente: DANE- Gran Encuesta Integrada de Hogares 2010 – Cálculos propios

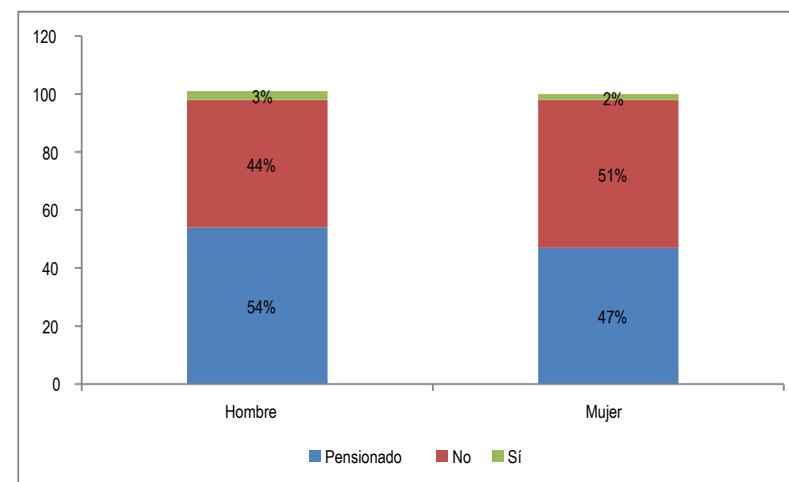
**Gráfico 11. Pago mensual al Sistema de Seguridad Social en Salud**



Fuente: DANE- Gran Encuesta Integrada de Hogares 2010 – Cálculos propios

Ahora bien, teniendo en cuenta que uno de los objetivos principales del trabajo decente es garantizar la protección social de los trabajadores, lo cual no solo incluye el acceso al sistema de seguridad social en salud, sino que también incluye la afiliación al sistema de pensiones y de protección de riesgos profesionales. Es importante resaltar que la afiliación a estos sistemas difiere con la afiliación al sistema de salud, pues para los primeros no existe la posibilidad de ser beneficiario, por lo tanto, los empleadores y empleados deben cotizar directamente.

**Gráfico 12. Afiliación al Sistema de Pensiones**



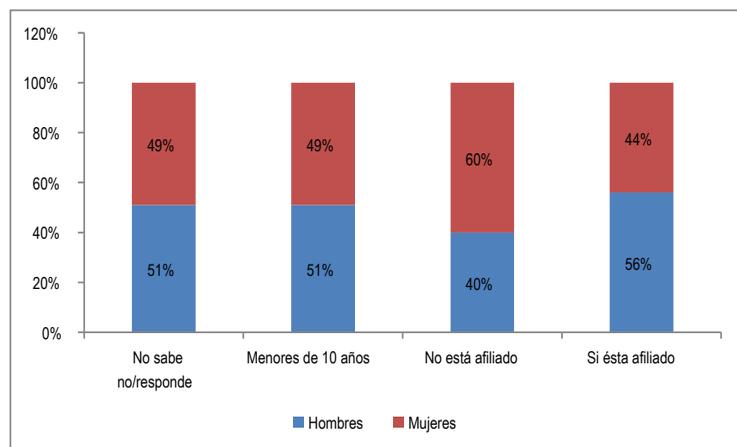
Fuente: DANE- Gran Encuesta Integrada de Hogares 2010 – Cálculos propios

Como podemos observar en el gráfico 12 la situación de afiliación al sistema de pensiones difiere de la situación descrita anteriormente con el sistema de salud. Para las caso de las pensiones cerca del 50% de la población declara no estar afiliada, 44 de cada 100 hombres no se encuentra afiliado, aumentado a 51 de cada 100 para el caso de las mujeres. Adicionalmente es importante notar el papel que juega el empleador en la afiliación al fondo de pensiones, pues el 11% del total de afiliados son pagadas por el empleador y más del 84% son responsabilidad compartida por el trabajador y la empresa.

Este panorama general da indicios de dos situaciones particulares. Por un lado la cotización a un fondo de pensiones en su mayoría es una responsabilidad compartida entre el trabajador y el empleador, así que la alta tasa de no cubrimiento está relacionada con el alto grado de informalidad en el empleo de la ciudad. Por otro lado, los empleados deciden ahorrar para su vejez tan solo si pueden cumplir con sus necesidades presentes, la no afiliación al sistema es un indicio de los bajos ingresos percibidos por los trabajadores.

Como un último punto se encuentra el acceso al sistema de riesgos profesionales. Este sistema tiene como objetivo atender en los accidentes y las enfermedades causadas por la actividad profesional. No obstante la importancia de este sistema en el desarrollo de las actividades laborales, la Encuesta de Calidad de Vida realizada para la ciudad de Medellín muestra que de tan solo 49 de cada 100 trabajadores se encuentran afiliados. Igualmente es importante destacar que en cuanto al género, las mujeres se encuentran menos protegidas por el sistema de riesgos, pues el 55.8% de ellas no está afiliada a este sistema (ver gráfico 13).

**Gráfico 13. Afiliación al sistema de pensiones y riesgos profesionales: hombres-mujeres. 2010**



Fuente: Departamento Administrativo de Planeación – Alcaldía de Medellín Encuesta de Calidad de Vida de Medellín, 2010.

## EQUIDAD EN EL TRABAJO

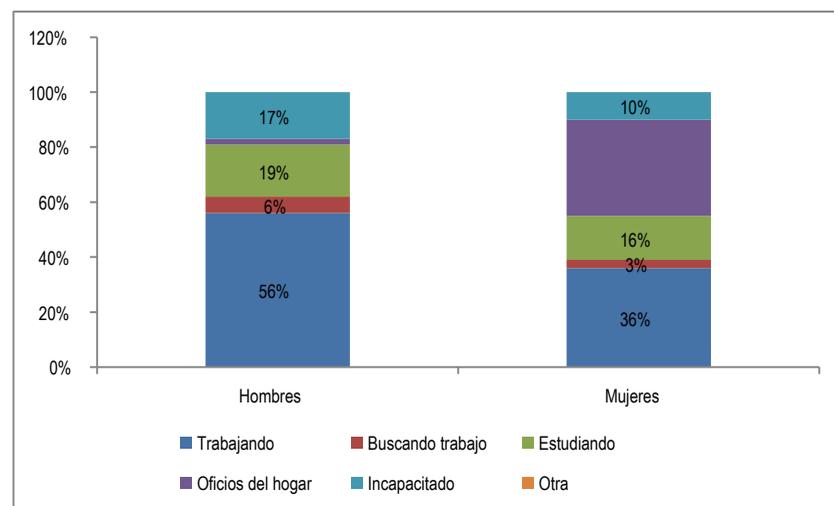
Uno de los objetivos del trabajo decente es garantizar la equidad entre los trabajadores, es decir, minimizar las desigualdades que pueden existir entre diferentes grupos basadas en parámetros como el género, la edad, las condiciones sociales y la raza, entre otras, así como evitar todo tipo de discriminación generado por pertenecer a un grupo determinado. A continuación estudiaremos el mercado laboral para dos grupos de población determinados que tradicionalmente se han desarrollado bajo condiciones de inequidad: las mujeres, los niños y la población afrodescendiente.

### Condiciones laborales de las mujeres

Un primer elemento para construir la situación laboral de las mujeres en la ciudad de Medellín es considerar las principales actividades realizadas tanto por hombres como por mujeres y comparar esta estructura, la cual es presentada en el gráfico 14. Como se puede observar en este gráfico, existen dos grandes diferencias en términos de las actividades realizadas. El primer punto es el papel primordial que tienen las labores del hogar en las actividades realizadas por las mujeres, 35 de

cada 100 reportaron que esta fue la actividad principal, mientras que en el caso de los hombres la relación fue de 2 de cada 100. La segunda diferencia que se puede observar es en términos del trabajo pues el 56% de los hombres reportó encontrarse trabajando, mientras que para las mujeres esta participación fue menor llegando al 36% de la población femenina.

**Gráfico 14. Actividades Principales por Género, 2010**

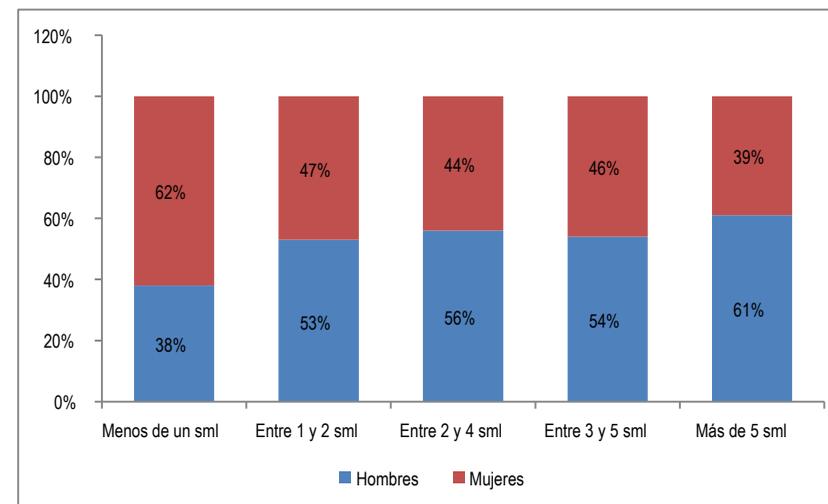


Fuente: DANE, Gran encuesta integrada de hogares 2010 - Cálculos propios

Adicionalmente, como se muestra en el gráfico 15, no solo existen diferencias en términos de las actividades realizadas, sino que también existen diferencias en términos del salario. De esta forma se encuentra que la proporción de mujeres en cada nivel salarial va disminuyendo en la medida en que esta aumenta; más del 60% de las personas que ganan menos de un salario mínimo son mujeres, mientras que en el grupo de quienes ganan más de 6 salarios mínimos el porcentaje se reduce al 39%. Esta situación es similar cuando se consideran las horas trabajadas en vez de los ingresos recibidos, el número promedio de horas

trabajadas para los hombres durante la semana fue de 67.4 mientras que para las mujeres fue aproximadamente de 10 horas menos, llegando a 56.4 horas semanales.

**Figura 15. Ingresos en términos de salarios mensuales legales por género**



Fuente: DANE, Gran encuesta integrada de hogares 2010 – Cálculos propios

Un último elemento que permite describir el panorama laboral de las mujeres es el tipo de contrato firmado. De acuerdo con la información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares para el 2010, se tiene que el 62% de las mujeres que se encontraban trabajando declararon tener un contrato escrito de trabajo, mientras que para los hombres la participación fue del 60%. De la misma forma 35% de las mujeres tenían un contrato a término fijo, mientras que la de los hombres fue del 32%

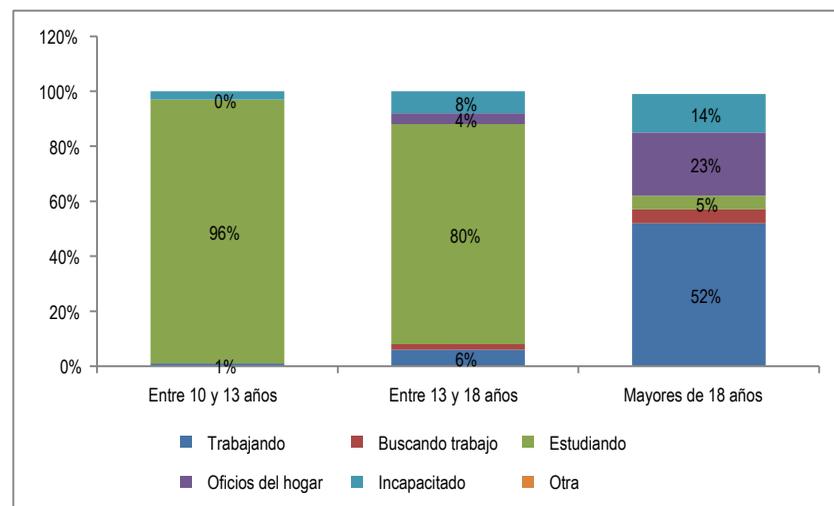
### El trabajo infantil en la ciudad

El trabajo infantil es uno de los problemas más delicados a los que se enfrenta el mercado laboral. A pesar que los niños se deben encontrar

trar estudiando, muchos de ellos se encuentran laborando en condiciones que nos son aptas y no respetan sus derechos y necesidades. El gráfico 16 muestra las actividades realizadas en tres grupos de población: los menores de 13 años, los que se encuentran en 13 y 18 y finalmente los mayores de 18. Para los menores de 13 años el panorama puede ser bastante alentador en la medida en que tan solo nueve de ellos trabajaron durante el 2010, mientras que el 96% se encontraba estudiando.

Sin embargo, la situación cambia en la medida en que aumentan los años. Para el segundo grupo de población se encuentra que a pesar de tener 80 de cada 100 niños entre 13 y 18 años estudiando, 222 personas –cerca del 6% de la población– se encontraban trabajando.

Gráfico 16. Actividades Principales por edad, 2010



Fuente: DANE, Gran encuesta integrada de hogares 2010 – Cálculos propios

El número de horas promedio a la semana trabajada por los niños menores de 13 años fue de 24 horas, este número aumento en 20 horas para el caso de los menores de 18 de años. En términos del contrato se encontró que 5 de los 21 (cerca del 23%) niños del primer grupo declaro

haber firmado un contrato laboral, para los menores del segundo grupo el número de contratos fue mayor al llegar a 179 de los 315 registrados, es decir más del 50%.

### Condiciones laborales de los afrocolombianos

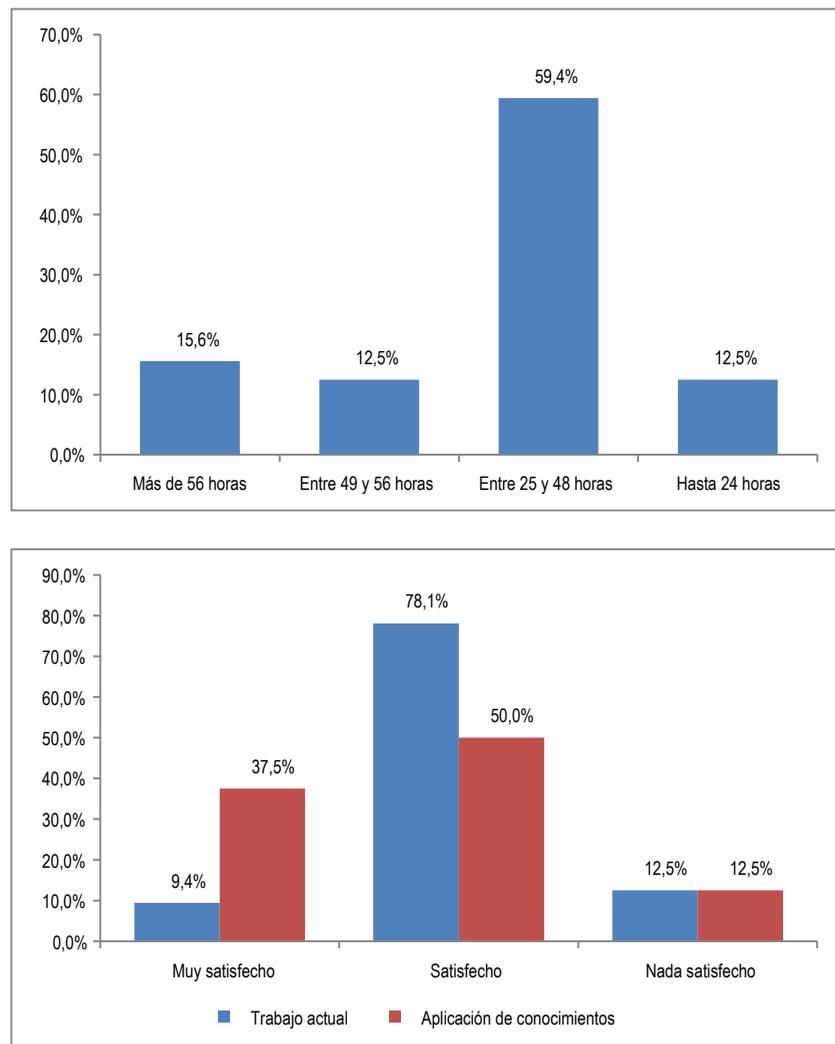
Este año la Escuela Nacional Sindical (ENS) finalizó una investigación sobre las condiciones laborales de las comunidades Afrocolombianas en Buenaventura, Cartagena, Medellín y Cali, con base en datos propios obtenidos a través de la aplicación de una encuesta (Correa *et ál.*, 2011). De aquí se extrajeron algunos datos sobre las condiciones de trabajo para Medellín que se presentan a continuación.

En la muestra se incluyó trabajadores asalariados, informales e infantiles. Los resultados muestran que un porcentaje significativo de los asalariados realizan trabajos de obreros o empleados domésticos 46,9%, seguido de quienes son obreros o empleados de empresa particular con un 37,5%. La mayor parte de ellos están concentrados principalmente en los sectores de servicios comunales y personales (45,5%) e industria manufacturera (42,4%).

Un 81,3% de los trabajadores tiene un empleo permanente, el 12,5% tiene trabajo ocasional y solo un 3,1% tiene un trabajo estacional.<sup>6</sup> Un aspecto que llama la atención es la dedicación de horas semanales al trabajo pues en algunos casos existen jornadas laborales excesivas: un 9,4% de los encuestados tiene jornadas de 60 horas semanales y el 6,3% trabajan más de 56 horas a la semana. Por otra parte, el 59,4% tiene una jornada de entre 25 y 48 horas y el 12,5% trabajan hasta 24 horas semanales (ver gráfico 17).

6. Corresponde a quienes trabajan ciertas épocas del año como cosechas y temporadas.

**Gráfico 17. Número de horas por semana que trabaja el asalariado (arriba) y grado de satisfacción con el trabajo y el grado de aplicación de sus conocimientos (abajo)**

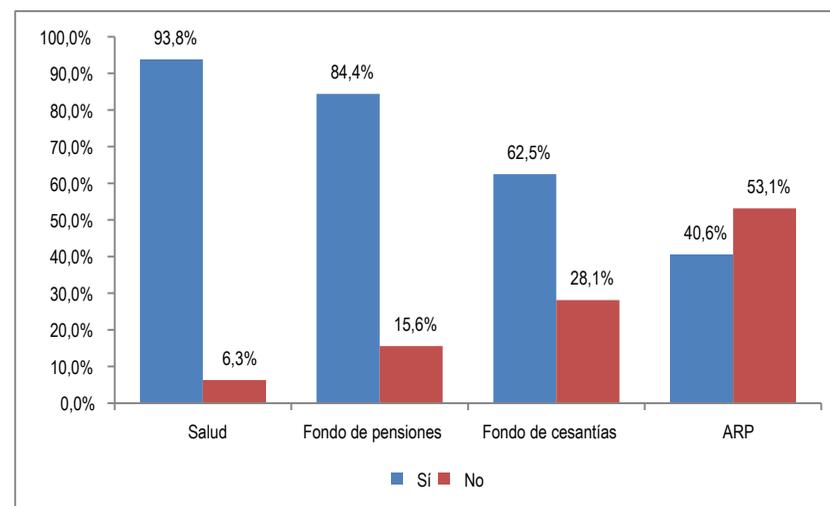


Fuente: Correa *et ál.*, 2011.

En cuanto a la satisfacción con su trabajo y sus condiciones, un alto porcentaje de los trabajadores asalariados manifestó estar satisfecho con su trabajo (un 78,1%), un 50% reportó estar satisfecho con su remuneración y un 50% lo está con la posibilidad de aplicar los conocimientos en los lugares de trabajo.

Los trabajadores asalariados encuestados reflejan una situación preocupante en la ciudad de Medellín. La afiliación a la seguridad social está lejos de ser la esperada: un 93,8% está afiliado al SGSSS, un 84,4% de los encuestados está afiliado a un fondo de pensiones, un 62,5% a un fondo de cesantías (un 9,4% no sabe si está afiliado) y solo un 40,6% a una ARP (ver gráfico 18). Entre los que manifiestan no estar afiliados a un fondo de cesantías, un 3,1% dice que no lo está por falta de dinero, un 6,3% no conoce cómo hacerlo, un 3,1% porque no lo exigen y un 6,3% no le interesa hacerlo.

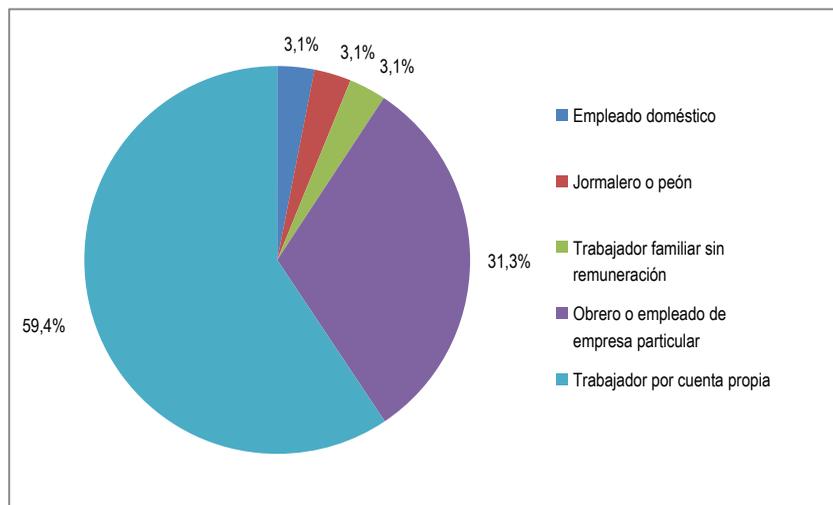
**Figura 18. Afiliación al sistema de salud, pensiones, cesantías y ARP**



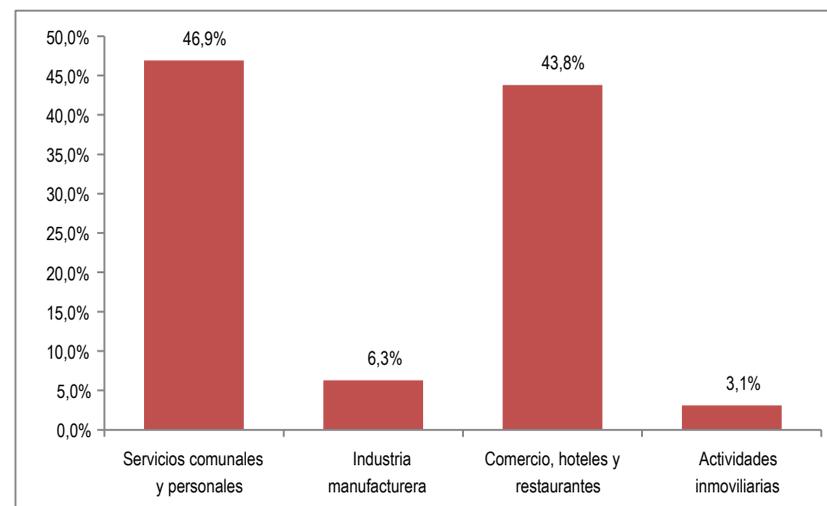
Fuente: Correa *et ál.*, 2011.

Por su parte, entre los trabajadores informales encuestados el trabajo por cuenta propia es la actividad más común: un 59,4% trabaja en su propio negocio. Una segunda categoría de trabajo es empleado u obrero de una empresa particular con un 31,3% de los encuestados,<sup>7</sup> mientras que un menor porcentaje de los encuestados se dedica a actividades como: empleado doméstico (3,1%), jornalero o peón (3,1%) y trabajador familiar sin remuneración (3,1%). Entre las actividades a las que se dedican los trabajadores informales se destacan los servicios comunales, sociales y personales con un 46,9% y el comercio y restaurantes con un 43,8% –ver gráfico 19–.

**Gráfico 19. Tipo de trabajo en que realiza el trabajador (arriba) y actividad económica a la que pertenece su trabajo (abajo)**



7. Hay que recordar que a aquel empleado u obrero que trabaja en una empresa legalmente constituida y que puede recibir todas las prestaciones legales, también se le denomina trabajador informal si la empresa en la que trabaja emplea menos de diez trabajadores. De esta manera, el trabajo informal no necesariamente tiene una connotación negativa (no es sinónimo de trabajos de mala calidad o economía subterránea).



Fuente: Correa *et ál.*, 2011.

La frecuencia con la que desempeñan su trabajo es permanente en un 46,9% de los casos, ocasional en un 40,6% y estacionalmente (en ciertas épocas del año) en un 12,5% de los casos. En cuanto a la dedicación de horas a la semana, un 50% trabaja hasta 24 horas semanales, un 37,5% trabaja entre 25 y 48 horas semanales, un 6,3% entre 49 y 56 horas y un 3,1% trabaja más de 56 horas a la semana.

Lo anterior indica que a pesar de que la mayoría de los trabajadores trabaja por cuenta propia (lo que implica que ellos mismos determinan su jornada laboral y su nivel de ingresos pues si quisieran ganar más podrían trabajar más) no existe en la mayoría de los casos una carga laboral excesiva. Aunque en ese porcentaje de personas que trabajan media jornada laboral (24 horas/semana) deben existir trabajadores empleados en empresas que quisieran trabajar más pero no tienen la oportunidad. En efecto, al preguntarles por su disponibilidad para trabajar más, un 46,9% manifestó tener disponibilidad para trabajar hasta media jornada más, un 15,6% entre media y una jornada y un 34,4% más de una jornada.

Esta situación es normalmente un indicador de subempleo subjetivo por insuficiencia de horas (es decir, una situación en la que la persona que siente que trabaja menos horas de las que podría y estaría dispuesto a trabajar).

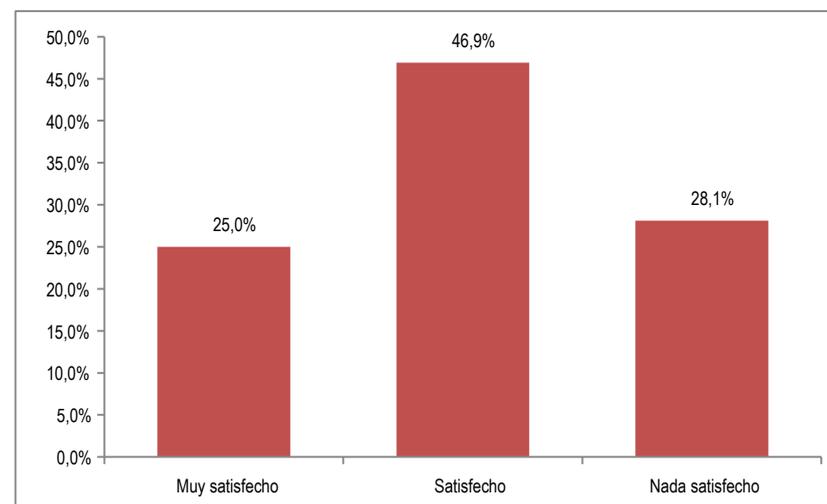
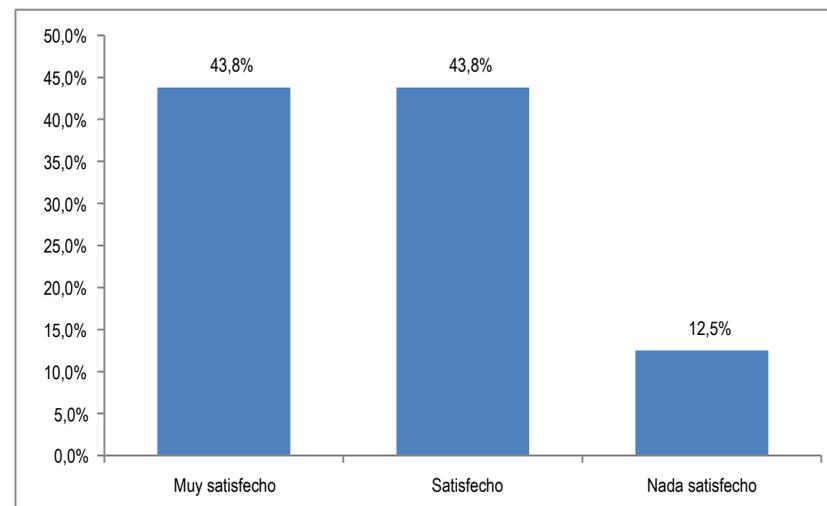
Es de destacar que entre los trabajadores informales contratados, un 9,4% fue contratado por empresas asociativas de trabajo y otro 9,4% por una empresa asociativa de servicios temporales por lo cual la empresa para la que trabajan no es la misma que los contrató.

Entre los trabajadores encuestados, la falta de contrato es la situación más común en la que se encuentra la mayoría: un 78,1% no cuenta con ningún tipo contrato laboral y solo el 18,8% tienen uno. Esto es explicado en gran parte por el hecho de que la mayoría sean trabajadores por cuenta propia, que por definición es un trabajo en el que ellos son sus propios empleadores (jefes) por lo que un contrato no tiene sentido.

En cuanto a la remuneración, el 75% gana hasta un salario mínimo, el 18,8% entre uno y dos salarios mínimos y solo el 6,3% gana entre tres y cuatro salarios mínimos. En la mayoría de los casos (62,5%), el monto de ingresos reportado no alcanza para cubrir en su totalidad los gastos básicos del hogar como alimentación, vivienda y servicios públicos.

El grado de satisfacción con el trabajo es alto entre los trabajadores informales: un 65,6% manifestó estar satisfecho y un 6,3% dijo estar muy satisfecho. Esta cifra es consistente con el 62,5% que dijo que la razón para estar trabajando en el mundo informal no tenía nada que ver con el despido de algún trabajo anterior, lo que quiere decir que en su mayoría los trabajadores informales están en su trabajo porque quieren y se sienten cómodos con él. Adicionalmente, al preguntarles a los trabajadores sobre cuán satisfechos se encuentran con la remuneración por su trabajo, un 43,8% respondió que no estaban nada satisfechos no obstante predomina el sentimiento de satisfacción (ver gráfico 20).

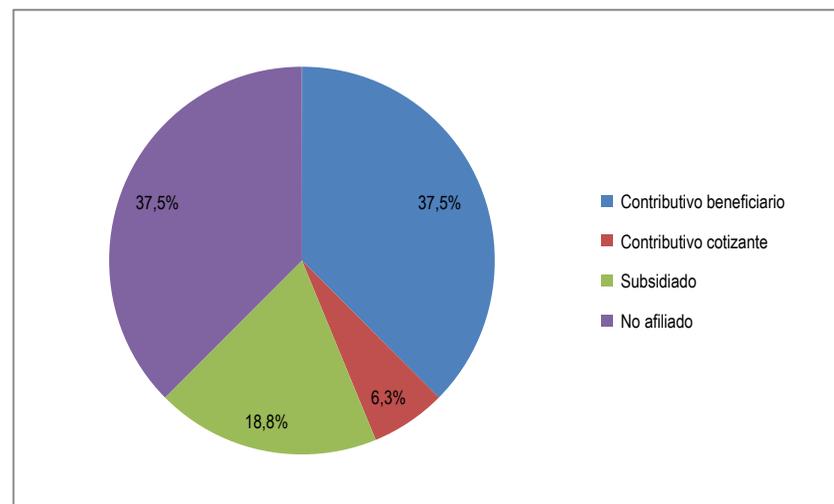
**Gráfico 20. Grado de satisfacción con el pago o ganancia (arriba) y con la aplicación de los conocimientos (abajo)**



Fuente: Correa *et ál.*, 2011.

El 62,5% están afiliados al sistema de seguridad social en salud (SGSSS) y el 37,5% no cuentan ningún tipo de afiliación. Las modalidades de afiliación más frecuentes en esta muestra son la afiliación al régimen contributivo como beneficiario de algún familiar (37,5%) y la afiliación al régimen subsidiado (18,8%) mientras que como cotizantes (que es la forma en la que deberían estar afiliados) hay muy pocos casos (6,3%) –ver gráfico 21–. Entre de los que no se encuentran afiliados el 18,8% hace menos de un año no está afiliado o no cotiza y el 6,3% hace más de dos años.

Gráfico 21. Afiliación al SGSSS



Fuente: Correa *et al.*, 2011.

Por otra parte, la afiliación al sistema de pensiones es casi nula: solo se encuentran afiliados a un fondo de pensión privado el 9,4% de los encuestados. El 90,6% restante no está afiliado principalmente porque no tiene dinero para cotizar (57,1%) o porque simplemente no le interesa (28,6%), entre otras razones.

Frente a la afiliación al fondo de cesantías la situación es parecida:

el 87,5% no se encuentra vinculado a ningún fondo y solo el 12,5% están vinculados. Los pagos de cesantías lo asumen el trabajador informal en su totalidad en un 3,1%, una parte la paga el empleado y la otra el patrón o la empresa 6,3%. Entre los que no están afiliados a un fondo de cesantías, el 37,5% dice no tener dinero para hacerlo, el 15,6% no sabe cómo hacerlo, el 12,5% dice no estar afiliado por la relación contractual o por el tipo de trabajo y un 21,9% no le interesa afiliarse.

De igual forma, la afiliación a una aseguradora de riesgos profesionales es del 9,4%, de los cuales el 66,7% hace el pago total de la afiliación y el porcentaje restante tiene ayuda del empleador para pagar una parte de las cotizaciones. Del 84,4% que no están afiliados a una aseguradora de riesgos profesionales, el 29,6% dice no tener dinero para hacerlo, el 7,4% no sabe cómo hacerlo, el 33,3% por la relación contractual o por el tipo de trabajo, otro 7,4% porque no le interesa y un 22,2% porque no se lo exigen.

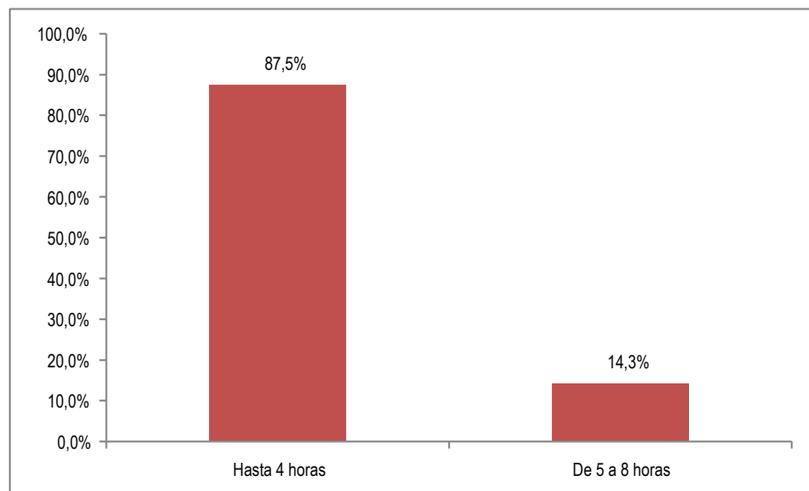
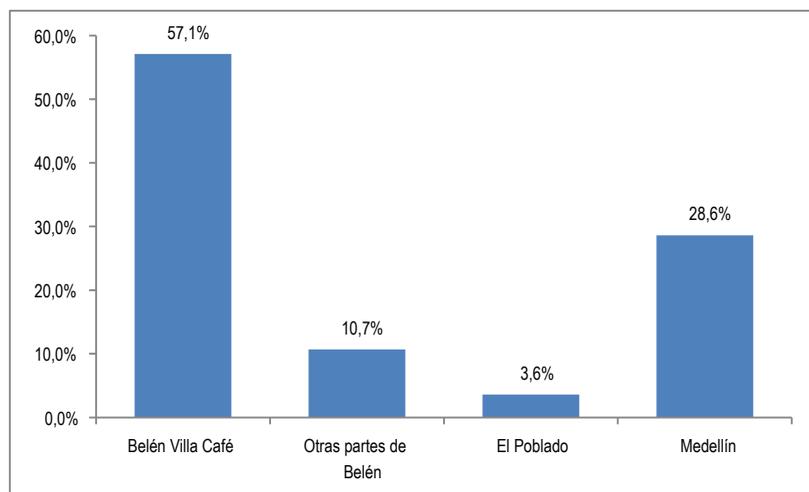
Esta situación es común entre los trabajadores independientes e informales (excepto en algunas ocasiones los que trabajan para empresas pequeñas) pues debido a que administran su propia fuente de trabajo, en la mayoría de los casos eligen evadir gastos en el sistema de protección social para aumentar sus ganancias mensuales.

Finalmente, en cuanto a los trabajadores infantiles, los lugares más comunes para trabajar son Belén, El Poblado y algunas zonas de Medellín (el Centro principalmente). Frente intensidad horaria, se encontró que los menores trabajan en su mayoría hasta cuatro horas por día mientras que algunos se dedican entre 5 y ocho horas al día a su trabajo (ver gráfico 22).

El tipo de trabajo que tienen los trabajadores infantiles es en su mayoría ocasional con un 82,1% de los casos, seguido por trabajos de tipo estacional (por temporadas) con un 14,3% y permanente con el 3,6%. Las actividades a las cuales se dedican son ventas ambulantes, cuidado de niños, mensajería, domicilios o transporte, servicios de belleza, ayuda en negocio familia, y deporte y recreación. El 82,1% dice haberse

dedicado siempre a este oficio y el 17,9% restante dice haber realizado oficios distintos en el pasado.

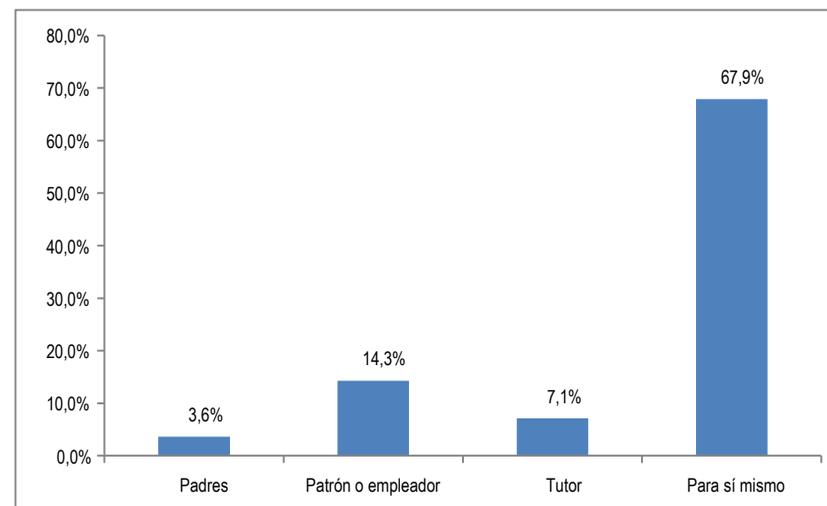
**Figura 22. Lugares de la ciudad en los que trabajan los encuestados (arriba) y horas dedicadas a trabajar por día (abajo)**



Fuente: Correa *et ál.*, 2011.

Las razones que los llevan a trabajar son: porque deben costear sus estudios (3,6%), deben participar en la actividad económica de la familia (7,1%), porque el trabajo forma y hace honradas a las personas (35,7%), porque el trabajo aleja de los vicios (35,7%) y un alto porcentaje argumenta laborar porque le gusta trabajar y tener dinero propio (78,6%). En efecto, un 67,9% dice trabajar para cubrir sus propios gastos (para ellos mismos), y los demás trabajan para sus padres (3,6%), para un patrón o empleador (14,3%), o para un tutor (7,1%) –ver gráfico 23. Personas para quienes trabajan los menores–. Quienes trabajan para otros (46,4%) dicen haber pedido permiso para trabajar.

**Gráfico 23. Personas para quienes trabajan los menores**



Fuente: Correa *et ál.*, 2011.

Las personas que motivaron a los menores a trabajar fueron: sus amigos con un 60,7%, seguido de familiares diferentes a los padres con un 10,7% y un 3,1% fue motivado por el papá o la mamá.

El promedio de ingresos por día que obtienen los trabajadores infantiles es de 10.500 a 20 mil pesos en la mayoría de los casos. Un

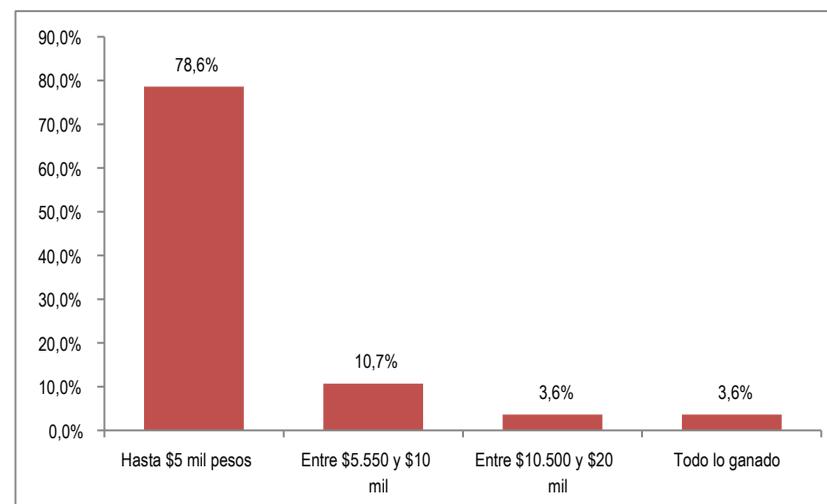
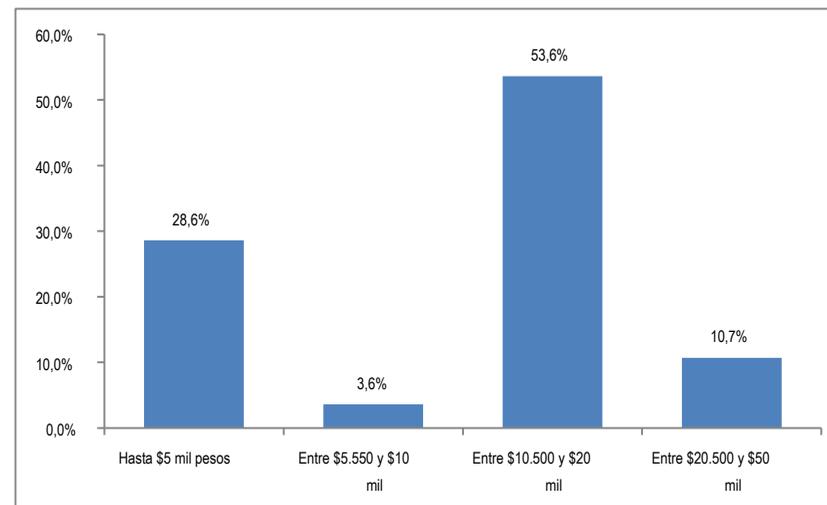
porcentaje importante gana muy poco (hasta 5 mil pesos por día) y hay casos en los que se ganan hasta 50 mil pesos por día. Estos dineros son entregados a los padres en el 21,4% de los casos, el 10,7% lo entrega al tutor y el 10,7% manifiesta que el dinero es para ellos mismos. El promedio de dinero entregado es: menos de cinco mil pesos (78,6%), entre cinco y diez mil pesos (10,7%) y entre once mil y veinte mil pesos (3,6%). El 3,6% entrega la totalidad del dinero ganado (ver gráfico 24)

El dinero obtenido del trabajo es invertido por los menores en alimentación, educación, recreación, vivienda, servicios públicos, vestuario y un porcentaje significativo (46,4%) lo gasta en juegos mecánicos.

Los principales riesgos que identificaron los menores relacionados con su lugar de trabajo son: a ser atropellados por un vehículo (3,6%), cortaduras (10,7%) y golpes (3,6%). Un porcentaje muy pequeño reportó haber sufrido accidentes debido a su trabajo: un 3,6% sufrió algún tipo de herida y otro 3,6% alguna enfermedad relacionada con cargar objetos pesados. Así mismo, un 17,9% de los menores manifestó haber sufrido maltratos en su lugar de trabajo mientras que un 10,7% dijo no haber vivido situaciones de este tipo (un 71,4% de los encuestados no respondió a esta pregunta).

Las actividades que realizan los menores cuando no están trabajando son: jugar con sus amigos o hermanos (89,3%), ver televisión (64,3%), estudiar (46,4%), participar en eventos y fiestas del barrio (32,1%) y dormir (53,6%). La participación de los menores encuestados en grupos o programas de la Ciudad es amplia: un 78,6% pertenece a grupos deportivos, un 39,3% a grupos de la iglesia y un 14,3% a clubes artísticos. Por el contrario, un 17,9% no pertenece a ningún grupo.

**Gráfico 24. Promedio ingresos al día (arriba) y promedio de dinero entregado a tutores o familiares (abajo)**



Fuente: Correa *et ál.*, 2011.

La totalidad de los menores encuestados está afiliado a un seguro de salud. El 68% es beneficiario del régimen contributivo y el 32% está cubierto por el régimen subsidiado. El hecho de que la mayoría de los menores estén en el régimen contributivo sugiere que sus padres tienen trabajos que les permiten cotizar al régimen contributivo o están afiliados de forma independiente (en caso de que sean trabajadores por cuenta propia) y pueden cubrir la cotización por su grupo familiar. Esto, sumado a respuestas anteriores sobre por qué los menores trabajan, muestra otra cara del trabajo infantil (respecto a lo que normalmente se espera): tal vez no necesariamente los menores estén trabajando porque en sus familias existan situaciones de pobreza extrema o porque sean ellos en quienes recae la responsabilidad económica del hogar.

El número de horas promedio a la semana trabajada por los niños menores de 13 años fue de 24 horas, este número aumento en 20 horas para el caso de los menores de 18 de años. En términos del contrato se encontró que 5 de los 21 (cerca del 23%) niños del primer grupo declaro haber firmado un contrato laboral, para los menores del segundo grupo el número de contratos fue mayor al llegar a 179 de los 315 registrados, es decir más del 50%.

## **LIBERTAD Y ACTIVIDAD SINDICALES**

De acuerdo con la información del Sistema de Información Sindical y Laboral (Sislab), durante el 2010 la participación de la ciudad de Medellín, tanto en el número de sindicatos como en el número de afiliados fue menor del 10%. Para el primer caso, el número de sindicatos de la ciudad contó con una participación del 5,18% en el total nacional, mientras que el número de afiliados alcanzó un poco más 8,87%.

En cuanto a la participación de las mujeres en el número total de afiliados, aunque esta sigue la misma tendencia que en el total nacional la participación de las mujeres es menor que la participación de los hombres, en el caso de Medellín la diferencia es un poco más marcada que en el total nacional, pues la participación femenina llega al 37%, mientras que para el nacional la participación es del 44%.

Otro elemento interesante de analizar es la composición de los sindicatos de acuerdo con su naturaleza. Como se puede observar en la Tabla 6, existe una mayor agremiación en los sindicatos públicos que en los privados. Aunque el número de sindicatos estatales es significativamente menor que el número de sindicatos privados. Esta relación cambia al considerar el número de afiliados, en donde sindicatos estatales recogen un poco más del 54% del total.

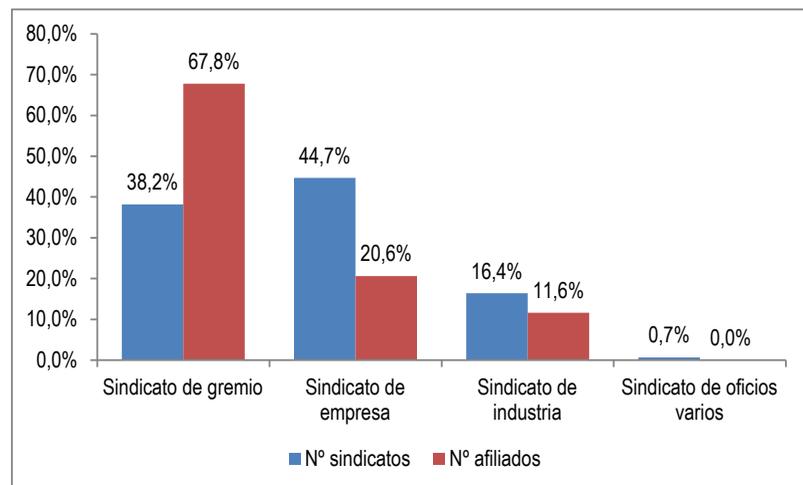
Tabla 6. Porcentaje de sindicatos y afiliados por naturaleza

	Sindicatos	Afiliados
Privado	29,6	54,3
Estatal	70,4	45,7

Fuente: SISLAB, Escuela Nacional Sindical.

En cuanto a la clase de asociación, en Medellín los sindicatos de gremio son los que tienen una mayor participación en términos del número de afiliados, pues acogen más de 48.800 trabajadores. Adicionalmente, teniendo en cuenta la relación entre el número de afiliados y al número de sindicatos, se puede observar que la mayor concentración se encuentra en el caso de los gremios. Sin embargo, al considerar el total de sindicatos, estos ocupan un segundo lugar, dado que los sindicatos de empresa tienen la mayor tasa de participación, recogiendo más del 44% de agremiaciones de la ciudad. Es importante resaltar que la estructura de participación es diferente a la nacional en donde los sindicatos de gremio son los más importantes tanto en número de sindicatos como número de afiliados.

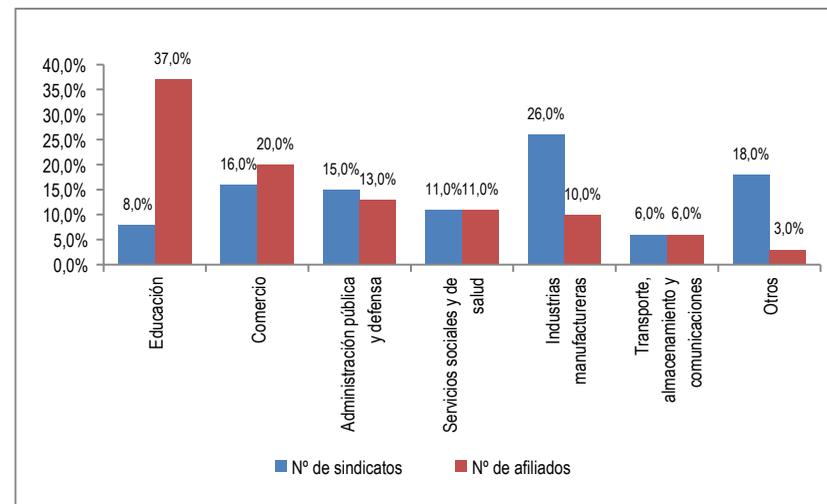
Gráfico 25. Número de sindicatos y de afiliados por actividad económica



Fuente: SISLAB – Escuela Nacional

Finalmente, en términos de la actividad económica (ver gráfico 23) el sector de educación se presenta como la actividad con mayor concentración de asociación pues recoge el mayor número de afiliados, cerca del 37%, participando tan sólo con un 8% en el número total de sindicatos. Por otro lado, la industria manufacturera se presenta como la actividad con mayor número de sindicatos al tener 39 organizaciones de este tipo, pero tan solo recoge el 10% del número de afiliados en la ciudad. Siguiendo en importancia, tanto en afiliados como en número de asociaciones, se encuentra el renglón de comercio, con aportes del 16% y 20% respectivamente. Frente a este punto es importante resaltar que la participación en términos de número de afiliados es mucho mayor que la participación a nivel nacional, en donde ésta sólo alcanza el 8%.

Gráfico 26. Número de sindicatos y de Afiliados por Actividad Económica



Fuente: SISLAB – Escuela Nacional Sindical

## **VIOLENCIA ANTISINDICAL EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN**

Los datos de violencia antisindical en Medellín describen los problemas que aún existen frente a este tipo de asociaciones, mostrando que el derecho de asociación y búsqueda de medios que permitan defender las libertades de los trabajadores aún se encuentra limitado. Durante el 2010 se presentaron 56 casos de violencia antisindical en Medellín, de estos 56 casos más del 87% fueron amenazas, seguido por homicidios el cual alcanzó un 4% y finalmente se encontraron atentados con lesiones y sin ellas y desapariciones.

Ahora bien, en términos de violaciones de derechos por género, la violencia antisindical mantiene la misma relación que el número de afiliados, esto es, una mayor participación para los hombres que para las mujeres. De las 56 violaciones a derechos, el 33% se fueron hechas a mujeres mientras que el 66% restante fueron hechas a la población masculina.

Finalmente, es importante notar que la responsabilidad de estos hechos no es muy clara. Tan solo el 15% de estas violaciones son asignadas a los paramilitares, mientras que el 75% restante no tiene identificado algún responsable. La impunidad de estos hechos es un factor negativo, no solo por la gravedad de este hecho, sino que en términos

de los objetivos del trabajo decente, en donde se deben garantizarse el derecho a la asociación, muestra que aún se debe trabajar en términos de la seguridad a los trabajadores y el derecho de libre asociación.

## DIÁLOGO SOCIAL Y POLÍTICAS DE EMPLEO

Según el Plan de Desarrollo de Medellín 2008-2011, la política de empleo de esta administración tiene un claro enfoque hacia el emprendimiento empresarial y la autogeneración de trabajo más que hacia la tradicional gestión pública para generar empleos de la mano con el sector privado y a través de políticas económicas (limitadas para los gobiernos locales) que propicien un ambiente económico en el que el empleo crezca.

En efecto, la línea 3 del Plan “Desarrollo económico e Innovación” establece la política relacionada con el empleo y el desarrollo empresarial, a través de tres instrumentos: *i)* Creación y fortalecimiento de empresas, *ii)* Formación para el trabajo y el emprendimiento, *iii)* Innovación y desarrollo; y de sus programas: apoyo al emprendimiento, fortalecimiento al emprendimiento barrial, emprendimiento social y rural, fortalecimiento de MYPIMES, apoyo a comunidades clúster, acceso a recursos para el emprendimiento, promoción de la cultura emprendedora, entre otros, son la muestra del interés de la actual Administración por continuar, fortalecer y ampliar la política de emprendimiento que fue creada en la administración de Sergio Fajardo (2004-2007).

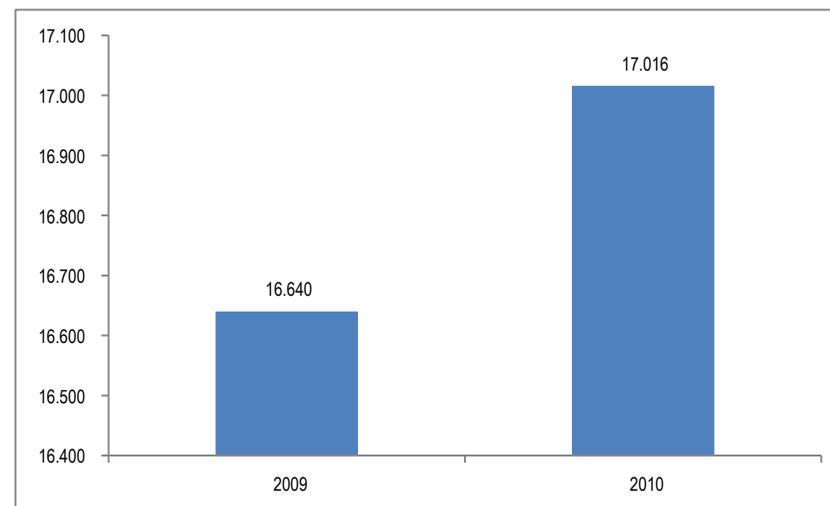
El objetivo de esta línea del plan de desarrollo afirma que “...se

promoverá la generación de fuentes de trabajo de calidad e ingresos, a partir de la apropiación de una cultura emprendedora y de desarrollo empresarial, la inserción en el mundo del trabajo mediante la formación en competencias laborales; el desarrollo de emprendimientos sociales con sentido solidario y el fomento de la asociatividad, que hagan a Medellín atractiva para la inversión nacional e internacional.” (Alcaldía de Medellín, 2008).

Una administración local tiene el poder de generar fundamentalmente trabajos transitorios que dependen de la ejecución del gasto para implementar el plan de desarrollo. De acuerdo como se maneje el gasto y los proyectos de destino, la generación de empleo será mayor o menor durante la administración. Por ejemplo, una intensa agenda de construcción de obras públicas, que son en general intensivas en mano de obra, puede elevar significativamente el empleo local (Medellín Cómo Vamos, 2011). Según reportes de la Alcaldía de Medellín, la ejecución del Plan de Desarrollo en 2010 llevó a crear alrededor de 17 mil empleos, un 2,3% por encima de los creados en 2009. Un 57% del total de empleos creados correspondió a mano de obra calificada, es decir, trabajadores con un nivel educativo superior al nivel de educación media. Así mismo, las oportunidades fueron similares para hombres y mujeres. Los trabajos creados en 2010 se distribuyeron un 42% para mujeres y un 58% para hombres.

Sin embargo, cuando se piensa en la generación de empleos permanentes que no dependan del ciclo político o de ejecución de obras públicas, los instrumentos con los que puede contar la administración local pueden ser limitados. En general, la política económica (fiscal y monetaria) es el instrumento más importante con el que un gobierno puede intervenir para estimular el crecimiento de la economía y generar empleo. Sin embargo, en un país tan centralizado como Colombia, la mayor parte del presupuesto público y la determinación y recaudo de impuestos depende del gobierno central, lo que deja a los gobiernos locales sin mucho margen de maniobra.

**Figura 27. Número de empleos creados para la ejecución del Plan de Desarrollo, 2009-2010**



Fuente: Alcaldía de Medellín, 2011a.

No obstante, hay políticas complementarias que pueden llevarse a cabo en el ámbito local para estimular la creación de empleos permanentes y para formar una mano de obra: la atracción de grandes empresas para que se localicen en la ciudad, la promoción de la vocación económica de la ciudad, la atracción de inversionistas y la apertura a los mercados internacionales y la inversión en educación en todos los niveles para formar una mano de obra calificada y con capacidad para adaptarse a las nuevas tecnologías y con programas de formación para el trabajo.

En particular, esta administración ha optado por el emprendimiento como una forma de promover soluciones de autoempleo, para que la gente deje de ser trabajadora y se convierta en empleador y así contrate a otros ciudadanos mejorando el problema de desempleo. Sin embargo, la experiencia indica que estos proyectos no logran sobrevivir en el mediano plazo sin el acompañamiento público. Sin embargo, esta ha

sido una de las políticas a las que más énfasis se ha hecho en esta administración, y los resultados son presentados en la Tabla 7. Resultados a 2010 de los programas y proyectos relacionados con la política de empleo y emprendimiento de la Alcaldía de Medellín.

**Tabla 7. Resultados a 2010 de los programas y proyectos relacionados con la política de empleo y emprendimiento de la Alcaldía de Medellín**

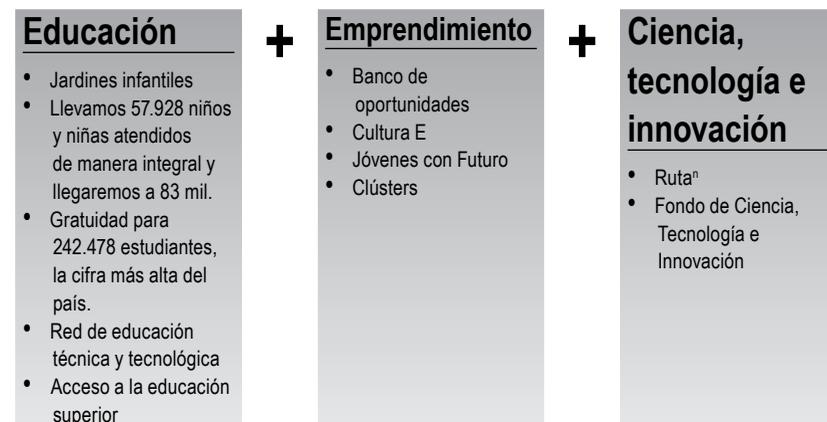
Proyecto	Resultados a 2010
Banco de oportunidades	\$38.557 millones en créditos otorgados
Cultura E	Apoyo a la creación de 1.843 empresas y 3.025 empleos
Jóvenes con futuro	7,095
Ciudad Clúster	255.472 empleos sostenidos mediante la estrategia de clústers
	Fortalecimiento de 9.653 empresas y 15,492 intervenciones empresariales
	\$182 mil millones en negocios proyectados gracias a este programa
	Incremento del 3% anual en ventas y 5% en clientes

Fuente: Alcaldía de Medellín, 2011.

Adicional a esto, y en línea con lo dicho anteriormente sobre el papel del gobierno local para la creación de empleos, la Administración de Alonso Salazar ha dado muestras de conducir su política en este sentido, al invertir en educación básica, media, técnica y tecnológica como preámbulo para la inserción de la ciudadanía en la cultura del emprendimiento, a la vez que ha impulsado proyectos de innovación tecnológica como complemento a la educación y la cultura del emprendimiento, para que Medellín sea una ciudad con trabajos de alta cualificación y que su gente pueda cumplir con estos requisitos. En este sentido, se tienen mayores tasas de cobertura en educación inicial (67,4% en 2010 en comparación con un 49,6% en el 2009 en educación inicial para niños de 3 y 4 años, una tasa de matrícula del 80% en 2010 en la educación media en comparación con un 76% en el 2010 y una mayor cobertura en educación superior 36% contra 33% en el 2009); asimismo, proyec-

tos de innovación tecnológica como Ruta N y la creación del fondo de Ciencia, tecnología e innovación.

**Figura 25. Los tres elementos de la política local que hacen de Medellín la “ciudad del conocimiento”**



Fuente: Alcaldía de Medellín, 2011b.

Otro programa impulsado en el marco de la política de empleo de la Alcaldía, son los *Puntos de Intermediación laboral*, que consiste en una plataforma virtual para vincular la disponibilidad de puestos de trabajo con aquellos individuos interesados en ocuparse. Así mismo, en septiembre de 2009 se creó el Consejo de Empleo y la Productividad de Medellín como un ente que acompaña y evalúa la política de empleo local y que sobre todo que contribuye al impulso del empleo en la ciudad.

## CONCLUSIONES

El objetivo general de este trabajo ha sido construir el panorama general del mercado laboral de Medellín y de las condiciones específicas del trabajo en la ciudad. De esta forma, se pretende evaluar el comportamiento del empleo bajo las características del concepto de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo, con el cual se busca ir más allá del comportamiento de la tasa de desempleo, considerando indicadores multidimensionales en donde se evalúe la calidad del trabajo y de esta forma garantizar que los individuos puedan desarrollarse integralmente a través de éste.

El comercio, los servicios y la industria son las actividades principales de la economía de Medellín, los dos primeros fueron los más importantes en términos del tamaño del sector al agrupar el 47,9% y 32,3%, respectivamente, del total de las empresas. El tercero de estos, si bien no fue el más importante en tamaño, es muy importante en términos económicos pues la industria tiene un aporte prioritario en el PIB local. Igualmente, en términos de empleo estos sectores jugaron un papel fundamental al emplear a más del 70% de los ocupados. Igualmente, es importante destacar la importancia de estos sectores en la asociación sindical siendo la industria manufacturera aquella con el

mayor número de sindicatos, y el comercio el segundo sector en importancia en cuanto al número de afiliados.

Un punto fundamental bajo el concepto del trabajo decente es la calidad del trabajo y cómo se sienta la persona en éste, por lo que la tasa de subempleo y las razones por las cuales una persona busca o tiene la intención de buscar trabajo dado que está trabajando, puede ser un primer indicador para evaluar este aspecto. Durante el 2010 la tasa de subempleo objetivo en Medellín fue en promedio del 13%, siendo el nivel inadecuado de ingresos y las competencias inadecuadas las razones principales. Frente a esto es importante resaltar que las personas no solo no se sienten a gusto en su trabajo porque no reciben el salario adecuado, sino porque sienten que su empleo actual no les ayuda a desarrollar sus capacidades profesionales y potenciarse como personas.

Ahora bien, en cuanto a las responsabilidades en términos de protección sociales se observó que si bien la mayoría de trabajadores se encuentran afiliados al régimen de seguridad social en Salud, más del 50% de la población no se encuentra afiliada al sistema de pensiones o al sistema de riesgos profesionales. Este bajo cubrimiento aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores frente a situaciones de riesgo como enfermedades, o frente a posibles incapacidades que vengan en el futuro.

Garantizar la equidad en las condiciones laborales entre los diferentes grupos es otro de los ejes del trabajo decente, razón por la cual en este informe se evaluaron las condiciones laborales de las mujeres, los niños y los afrodescendientes. En este contexto se encuentra una situación preocupante dado que las condiciones laborales cambian de acuerdo con el grupo, mostrando cómo las mujeres y los afrodescendientes aún se encuentran en una situación de desventaja en términos tanto de ingresos como de las condiciones laborales y la calidad del empleo.

Finalmente, es importante notar que a pesar de los esfuerzos que se han hecho en términos de formación de empleo permanente, para que no solo dependa de la política pública y de la voluntad política de la

administración pública de turno, sino que dependa del desarrollo económico, los resultados no han producido grandes cambios en términos de la calidad de empleo. Uno de los ejes fundamentales de la política de empleo de la ciudad ha sido apoyar las actividades de emprendimiento. Si bien esto es fundamental, sin un apoyo y una supervisión adecuada y continua, la calidad del empleo generado es baja en términos de satisfacer las condiciones del Trabajo Decente y además la continuidad de este tipo de empleos puede verse afectada sin el acompañamiento público. En este sentido, es necesario diversificar la política de empleo concentrando esfuerzos en la atracción de grandes empresas nacionales y extranjeras para que se localicen en la ciudad o en sus alrededores y generen puestos de trabajo permanentes y de calidad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alcaldía de Medellín (2011a), Identificación de empleos generados en el año 2010 a través de la ejecución del Plan de Desarrollo 2008-2011, Departamento Administrativo de Planeación.
- Alcaldía de Medellín (2011b), Informe de Rendición de cuentas 2011: “Medellín Imparable”. Disponible en: <http://www.medellin.gov.co/irj/portal/ciudadanos?NavigationTarget=navurl://827314999d1e87c9213b4ed3d0a3f442>.
- Alcaldía de Medellín (2008), Plan de Desarrollo 2008-2011, disponible en: <http://www.medellin.gov.co/irj/portal/ciudadanos?NavigationTarget=navurl://bc4a765ae20bef369763edacbab6545>.
- Banco de la República-DANE (2011), Informe de coyuntura económica regional (ICER) 2010: departamento de Antioquia.
- Banco de la República (2011), Boletín económico regional (BER): región Noroccidente, cuarto trimestre de 2010.
- DANE (2010), Boletín Censo general 2005: PERFIL DE Medellín (Antioquia), disponible en: [http://www.dane.gov.co/index.php?option=com\\_content&view=article&id=307&Itemid=124](http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=307&Itemid=124)
- Medellín Cómo Vamos (2011), Informe de calidad de vida 2010, disponible en: <http://www.medellincomovamos.org/informe-de-calidad-de-vida-de-medell-n-2010>.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo), “El programa de Trabajo Decente”, disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>