

Campaña Trabajo Decente y Vida Digna-Santander

**Una política de trabajo decente para el área
metropolitana de Bucaramanga y Santander
Otra forma de construir ciudad:
democracia, participación y ciudadanía**



Campaña Trabajo Decente y Vida Digna-Santander

**Una política de trabajo decente para el área
metropolitana de Bucaramanga y Santander
Otra forma de construir ciudad:
democracia, participación y ciudadanía**

©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

**Una política de trabajo decente
para los municipios del Área
Metropolitana de Bucaramanga y Santander:**

**Otra forma de construir ciudad:
democracia, participación y ciudadanía**

Diagramación: Raúl H. París

ISSN: 1794-9270

Este documento se ha realizado con el apoyo de



CONTENIDO

| | |
|---|----|
| Contenido..... | 5 |
| Presentación..... | 5 |
| 1. ¿Cómo es un trabajo decente? Estable y sin explotación | 7 |
| 2. Condiciones del mercado de trabajo, realidades y oportunidades .. | 11 |
| 3. Evolución del mercado laboral en Bucaramanga y su área metropolitana (2010-2011)..... | 15 |
| 4. Realidades laborales: el trabajo infantil | 47 |
| 5. Balance sindical en Santander, Bucaramanga y su área metropolitana..... | 53 |
| 6. Recomendaciones y propuesta para la consecución de una política de trabajo decente en Bucaramanga y su área metropolitana. | 56 |

PRESENTACIÓN

La campaña por Trabajo decente y vida digna en Santander tiene el gusto de hacerle llegar un análisis actualizado del panorama del mercado laboral y salarial en el Área Metropolitana de Bucaramanga (AMB).

Sin duda este es uno de los temas de interés público de mayor sensibilidad en amplios sectores de la población, la academia, los gremios económicos y las políticas gubernamentales cuando de desarrollo social y económico se trata.

El estudio que presentamos es un esfuerzo dirigido a tocar el interés político de los partidos políticos, sus candidatos y los futuros gobiernos municipales, y el departamental, invitándolos a vincularse en el ejercicio de diálogo y consulta democrática sobre el tema del empleo en el marco del proceso electoral.

Esta campaña se propone contribuir a hacer visible y prioritario el tema del empleo y las condiciones de trabajo decente y vida digna para todas y todos los santandereanos, en los escenarios académicos, en los planes de desarrollo, las instituciones públicas y los programas de gobierno territoriales.

El análisis que presentamos facilitará un acercamiento serio y responsable de la problemática del mercado laboral, una reflexión compar-

tida acerca de las características principales como la calidad del empleo frente a las expectativas de un desarrollo económico y social que atienda las duras condiciones de trabajo de miles de familias santandereanas afectadas por la informalidad, los bajos ingresos, el desempleo, el subempleo, la bajísima tasa de sindicalización y la inequidad social.

Siendo el tema de empleo uno de los factores de mayor preocupación e interés en el desarrollo de la democracia y la calidad de vida de los Santandereanos, los invitamos a hacer de esta temática por trabajo decente un propósito del desarrollo territorial con enfoque de derechos, en la perspectiva de una ciudad con ciudadanía y cultura democrática, por un mejor país y una sociedad más equitativa y pujante.

Campaña trabajo decente y vida digna en Santander

Eduardo Ramírez Gómez
Corporación Compromiso

Wilson Ferrer
Presidente de la CUT-Santander

José Alberto Peña
Presidente CGT

Jorge Castellanos P.
Coordinador de campaña

Juan Bernardo Rosado
Escuela Nacional Sindical

Freddy Alonso Gómez
Investigador Compromiso

1. ¿CÓMO ES UN TRABAJO DECENTE? ESTABLE Y SIN EXPLOTACIÓN

Ese fue el concepto general que expresaron los trabajadores en las calles de Bucaramanga.

Si, como dicen, todo trabajo es digno y una de las acepciones que ofrece la Real Academia Española para la decencia es la dignidad, ¿por qué la campaña por trabajo decente en Santander? ¿Por qué las organizaciones sindicales hablan de formular una política pública de trabajo decente para los municipios del AMB y el departamento de Santander?

La cuestión surgió en el grupo de trabajo sobre trabajo decente que se ha conformado en Bucaramanga con la Corporación Compromiso, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación General del Trabajo (CGT), el cual es apoyado por la Escuela Nacional Sindical (ENS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los medios de comunicación, las empresas y las universidades en todo el país.

Según Juan Manuel Higuera Palacio, subdirector de Prospectiva de Ciudad en Medellín, asuntos como la flexibilidad laboral para las mujeres, la discriminación por orientación sexual y la exigencia de tanta experiencia para acceder a un puesto de trabajo, fueron puntos que motivaron el lanzamiento de esta campaña.

También la informalidad, la falta de vinculación directa a las empresas y los obstáculos para pertenecer a sindicatos, agrega Juan Bernardo Rosado, director de Comunicación Pública de la ENS.

Recorrimos el centro y encontramos que, para muchos trabajadores informales, como vendedores ambulantes, lustrabotas y músicos, trabajo decente es, simplemente, el que permite ganarse la “papa” sin hacerle daño a nadie.

Eso sí, informales, formales, independientes y desempleados coinciden en que en un trabajo decente hay justicia para patrón y empleado, estabilidad, y a la persona se le trata como ser humano y no como una máquina.

Gloria Rodríguez, por ejemplo, lleva cinco años vendiendo comidas rápidas en una calle del centro. Si de mejorarle su trabajo se trata, solo le pide a la administración que le siga permitiendo sacar su carrito a la calle todo el día.

A veinte metros de ella se ubica un morenazo, Arsenio Montes, con su carreta de venta de frutas, donde abundan los pitos, los frenazos y el esmog. Arsenio llegó de la costa y se instaló ahí hace tres años. Siente que su trabajo sería más decente si tuviera seguridad social.

Seguimos bajando por la calle 35 –paseo del comercio– y nos encontramos con una vendedora de minutos de celular que, como es empleada, pidió no revelar su nombre: “los 18 mil pesos diarios que esto me deja, me dan la comida, pero faltan las prestaciones”.

Por su parte, Sandra Mantilla y María Gómez, empleadas de una empresa de repostería, afirman que su trabajo es decente porque les ofrece estabilidad, “todas las prestaciones sociales y la remuneración es acorde con las horas laboradas”.

Situación diferente vive Nicolás Zapata, un lustrabotas que, en diecisiete años de “camello” no ha parado de sufrir porque cada jornada tiene que ganarse “veinte lucas, para pagar doce de arriendo, **más la comida**, y que quede alguna cosa”. Por ello pide más tolerancia de las autoridades para desempeñar su labor con tranquilidad.

Esta es la sensación ciudadana sobre el trabajo decente.

Tras este diálogo con los ciudadanos, los impulsores de esta campaña le queremos presentar a los candidatos a la alcaldía de los municipios del AMB y a la gobernación de Santander el panorama actual que afecta a miles de santandereanos con la urgencia por una política pública de trabajo decente.

De acuerdo con la OIT, la idea es alcanzar excelentes iniciativas de empleo y trabajo decente con nuevas prácticas en las empresas, asociaciones de trabajadores e instituciones públicas, de modo que la realización del ser humano y la competitividad de las empresas no se excluyan sino que se complementen. Sin duda, esta es otra forma de entender los derechos ciudadanos, la democracia, la participación y el desarrollo.

2. CONDICIONES DEL MERCADO DE TRABAJO, REALIDADES Y OPORTUNIDADES

2.1 Condiciones actuales en Bucaramanga y su área metropolitana

Bucaramanga con su área metropolitana es una de las 13 principales ciudades del país en las que se realiza el seguimiento de los indicadores del mercado de trabajo, gracias al número de habitantes que alcanza: 1.024.000 personas, en el trimestre de mayo-julio del presente año.

Esto deja a la ciudad como el quinto centro urbano con mayor número de habitantes, y por la misma razón como una de las ciudades con mayor oferta laboral del país al alcanzar las 576 mil personas como población económicamente activa. Estas cifras también dejan entrever la magnitud de los problemas laborales que se pueden encontrar cuando se enfrenta un deterioro de los diferentes indicadores laborales.

Dentro de las características poblacionales de lo que se considera como objeto de estudio en el presente informe, Bucaramanga y su área metropolitana, es importante tener en cuenta la participación porcentual que tiene cada una de ellas en la población total, sobre la que el DANE hace un seguimiento permanente.

A partir de lo anterior es posible dimensionar la importancia que tienen los municipios del área metropolitana, sin los cuales Bucara-

manga, de forma aislada, no alcanzaría la representatividad que posee para el mercado de trabajo a nivel nacional (ver tabla 1).

Tabla 1. Proyección de Población del área metropolitana de Bucaramanga (2011)

| Ciudad | Población 2011 | Participación porcentual |
|---|----------------|--------------------------|
| Total área metropolitana de Bucaramanga | 1.084.699 | 100,00 |
| Bucaramanga | 525.119 | 48,41 |
| Floridablanca | 262.105 | 24,16 |
| Girón | 161.545 | 14,89 |
| Piedecuesta | 135.930 | 12,53 |

Fuente: DANE, Información demográfica.

Resulta, además interesante, observar algunos indicadores laborales básicos, que contribuyen a construir el perfil del mercado de trabajo en Bucaramanga. Es así, por ejemplo que tiene una de las tasas generales de participación (TGP) más elevadas del país, con el 69%; mientras el promedio dentro de las 13 principales ciudades alcanza el 66,5%, que implica mayor población buscando trabajo y por lo tanto más probabilidades de sufrir de desempleo.

A nivel del subempleo, la ciudad junto a su área metropolitana alcanza un subempleo subjetivo del 33,6%, mientras que éste a nivel nacional se encuentra en el 29,3%. La misma situación se observa con el subempleo objetivo que en el promedio nacional es del 12,4% y para la capital santandereana llega al 12,8%, ofreciendo al trabajador Bumanngués unas condiciones laborales más desfavorables que para los del resto del país.

La situación opuesta se observa para el índice de desempleo, que presenta un menor valor al promedio nacional, en el trimestre mayo-julio (9,8%); mientras para el total de las 13 áreas fue de 11,4%.

Tabla 2. Tasa global de participación, ocupación, subempleo subjetivo, subempleo objetivo y desempleo. Total 24 ciudades y áreas metropolitanas

| Dominio | TGP | TO | Agosto 2010-julio 2011 | | TO |
|-------------------|------|------|------------------------|----------|------|
| | | | TS (subj) | TS (obj) | |
| Quibdó | 61,4 | 49,3 | 20,4 | 6,2 | 19,7 |
| Ibagué | 68,5 | 55,7 | 32,7 | 16,5 | 18,6 |
| Pereira | 65,5 | 53,3 | 27,4 | 12,3 | 18,6 |
| Armenia | 61,1 | 50,1 | 22,9 | 12,8 | 18,1 |
| Popayán | 58,5 | 48,3 | 31,3 | 15,9 | 17,5 |
| Cúcuta | 63,8 | 53,8 | 32,9 | 11,7 | 15,7 |
| Manizales | 58,6 | 49,7 | 24,6 | 11,4 | 15,2 |
| Montería | 68,9 | 58,7 | 26,7 | 16,6 | 14,8 |
| Pasto | 66,4 | 56,5 | 39,3 | 18,8 | 14,8 |
| Cali | 65,5 | 55,8 | 31,5 | 13,1 | 14,7 |
| Florencia | 59,0 | 51,1 | 19,2 | 6,5 | 13,3 |
| Sincelejo | 62,2 | 54,0 | 39,3 | 14,4 | 13,2 |
| Medellín | 64,0 | 55,8 | 29,0 | 12,6 | 12,8 |
| Neiva | 64,8 | 56,7 | 36,0 | 15,9 | 12,5 |
| Villavicencio | 65,9 | 57,8 | 24,2 | 12,0 | 12,2 |
| Valledupar | 61,5 | 54,0 | 28,6 | 12,5 | 12,2 |
| Tunja | 61,4 | 54,0 | 26,7 | 12,0 | 12,1 |
| Total 24 ciudades | 65,7 | 57,8 | 30,3 | 13,1 | 12,0 |
| Total 13 áreas | 66,2 | 58,3 | 30,4 | 13,1 | 11,9 |
| Riohacha | 65,3 | 58,0 | 36,4 | 13,1 | 11,1 |
| Cartagena | 57,0 | 50,9 | 21,9 | 9,2 | 10,7 |
| Bucaramanga | 69,4 | 62,1 | 34,9 | 13,0 | 10,5 |
| Santa Marta | 60,2 | 54,0 | 28,1 | 9,6 | 10,2 |
| Bogotá, D.C. | 70,2 | 63,3 | 33,5 | 14,1 | 9,9 |
| Barranquilla | 59,2 | 54,0 | 17,7 | 10,0 | 8,7 |
| San Andrés | 62,7 | 58,1 | 3,1 | 1,9 | 7,2 |

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares. Agosto 2010-julio 2011. Resumen de los principales indicadores laborales para los principales centros urbanos.

Este desempleo ha sido la constante durante lo corrido del 2011, donde se ha observado un descenso en la medición trimestral, que en el 2010 finalizó con el 10,7% y en la medición promedio del año completo alcanzaba el 11%. Aunque efectivamente se observa un cambio en la

tendencia del desempleo, por ahora los cambios son esencialmente mínimos, y no permiten entrever mejoras sustanciales en el tema.

En el tema de la informalidad la situación continúa siendo muy preocupante, ya que ésta se ubica en lo corrido del 2011 en el 59,2%, que la deja muy lejos de la situación media del país, la cual es del 51,3%.

Y más alejados aún, de ciudades con menos informalidad, como Medellín, que alcanzó el 47,7%, o Bogotá, con el 45,6%. A pesar del leve descenso respecto al 2010, en el que Bucaramanga obtuvo un 62,2%, no se puede pensar en un alivio real, sobre las condiciones de trabajo que implica la informalidad y sus consecuencias sobre la vida económica y social de los trabajadores.

Ahora, este es el panorama en términos porcentuales, pero al considerarlo nominalmente se puede tener una mayor proximidad con el drama de las personas que están en búsqueda de un trabajo y el sistema productivo que la ciudad no está en capacidad de brindarle.

En el más reciente informe del DANE (mayo-junio) el total de desempleados implica un total de 56 mil personas y 307 mil ocupadas en condiciones de informalidad, sobre el total de la población con trabajo, que llegó a los 519 mil ocupados.

Con respecto al 2011, se observa solo un pequeño alivio en las drásticas condiciones laborales en la ciudad, que no puede implicar satisfacción alguna, pues se mantienen altísimas tasas de informalidad y subempleo, sin ningún cambio estructural en el mediano plazo que pueda vislumbrar un cambio efectivo en esta realidad.

Los cambios observados responden a variaciones cíclicas de la economía, que recientemente ha presentado un comportamiento positivo en términos del crecimiento de la producción a nivel nacional, pero que no reflejan cambios fundamentales en las condiciones estructurales del país. Lo cual conlleva el riesgo de que ante un cambio en las expectativas, se deterioren las condiciones económicas y, consecuentemente, las condiciones laborales.

3. EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN BUCARAMANGA Y SU ÁREA METROPOLITANA (2010-2011)

3.1 La tasa global de participación (TGP) en Bucaramanga y el área metropolitana

A través de la TGP, es posible estudiar el comportamiento de la oferta laboral y sus cambios a través del tiempo, ya sea por cambios económicos o sociales, pues ésta afecta directamente la oferta laboral –población económicamente activa (PEA) y, por lo tanto, al indicador del desempleo.

Los cambios en la TGP, se relacionan con los cambios cíclicos en la economía. De esta forma, empíricamente, cuando hay un descenso en el ritmo de crecimiento de la economía, se puede esperar un incremento de la participación de la población en el mercado laboral pues se hace más creciente la necesidad, por parte de integrantes secundarios del hogar, de obtener ingresos. También, se puede presentar la situación opuesta, cuando la economía presenta índices de crecimiento positivo, la TGP tiende a reducirse.

Gráfico 1. Tasa global de participación. Bucaramanga y el área metropolitana 2010-2011. Trimestres móviles



Fuente: DANE.

Durante el 2010, la TGP presentaba una tendencia creciente durante los dos primeros trimestres, alcanzando su punto más alto en el trimestre de abril-junio, con un 73,3%, tendencia que se registra desde el segundo semestre de 2009, lo cual coincide con tasas de desempleo crecientes en los mismos periodos.

Ante estos rápidos cambios, el resultado esperado es un incremento en el nivel de desempleo, y la necesidad creciente de acelerar la creación de nuevos puestos de trabajo.

Aunque la tendencia de este indicador tiene un cambio igualmente acelerado, a partir del trimestre de agosto-octubre, se ha mantenido en valores que oscilan entre el 68% y 69%, que implican un impacto positivo sobre el desempleo que ha presentado un descenso, al pasar de 11,8% (julio-septiembre 2010) a 9,8% (mayo-julio 2011).

Es posible afirmar que la evolución que ha presentado la tasa global de participación desde el 2010 junto a la tasa de desempleo, por

promedios móviles de 12 meses, efectivamente, responde a la tasa de desempleo de manera directa con los cambios en la TGP.

Así, los aumentos de la tasa de participación que se observan durante todo el 2010, incrementan la tasa de desempleo en el mismo periodo y para diciembre se alcanza un 11% de desempleo, que se reduce en los siguientes meses de 2011 hasta descender a un 10,5% en julio, siguiendo las mismas tendencias de comportamiento experimentadas en la TGP.

A pesar, de que la situación reciente muestra un comportamiento favorable frente al 2010, en el que se hacía evidente el deterioro en las condiciones económicas de los hogares, y el consecuente aumento de personas de personas buscando una opción laboral, hoy en día se ve un cambio favorable en la dirección de los indicadores con resultados inmediatos sobre la tasa de desempleo.

Se espera, por supuesto que el escenario actualmente observado, mantenga su comportamiento y la reducción de la TGP, sea el resultado de unas condiciones estables en la economía de la ciudad, acompañada de cambios estructurales que permitan mejores resultados en los indicadores, como reflejo de una situación más favorable de la población trabajadora en la ciudad y su área metropolitana.

3.2 Tasa de ocupación 2010-2011. Bucaramanga y el área metropolitana

La tasa de ocupación se ha mantenido en valores cercanos al 62% desde el segundo semestre de 2010 hasta el trimestre de mayo-julio de 2011, en el que finaliza con el 62,2%, cuando en el mismo periodo de 2010, se encontraba en el 64,3% y empezaba a descender, después de alcanzar un pico en el trimestre de abril-junio, con el 66,1%.

Gráfica 2. Tasa de ocupación. Bucaramanga y área metropolitana, 2010-2011. Trimestre móvil



Fuente: DANE.

A pesar del descenso en la tasa de ocupación observada desde los primeros trimestres de 2010, y un comportamiento más estable desde la segunda mitad del 2010, el nivel de desempleo en Bucaramanga se ha reducido, aunque en pequeños porcentajes.

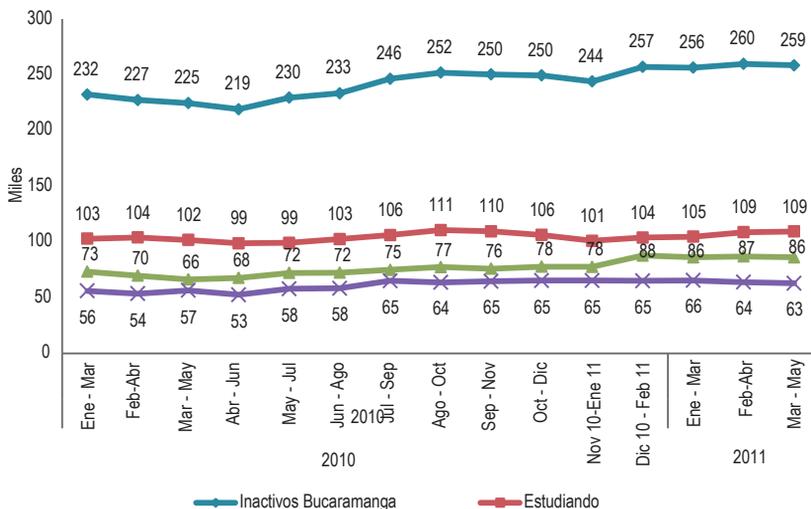
Esto, también se debe a la evolución que ha mantenido la oferta laboral, que no presenta fuertes desplazamientos por el incremento controlado en la población económicamente activa, debido al aumento de la población económicamente inactiva. Que desde los primeros meses de 2010 ha aumentado, y contribuye a mantener más estable la oferta laboral. Así, los índices de desempleo también presentan un descenso como se ha visto durante el 2011.

Resulta importante destacar que Bucaramanga es una de las ciudades con la tasa de ocupación más alta, en el grupo de las 13 principales ciudades, en las que el DANE hace seguimiento del mercado de trabajo.

Así, el promedio en la tasa de ocupación para el grupo de las 13 principales ciudades se encuentra en el trimestre de mayo-julio en el 58,3%, y Bogotá, con el 63,3% (ver gráfico 1) tiene el más alto nivel

de ocupación para el mismo periodo, mientras Bucaramanga alcanza el 62,2%.

**Gráfica 3. Población económicamente Inactiva.
Bucaramanga y área metropolitana 2010-2011**



Fuente: DANE

Este resultado explica cómo hay una demanda importante por mano de obra en la ciudad, pero a pesar de esto la tasa de desempleo continua siendo muy alta, a lo cual se agrega el comportamiento favorable de la PEI frente al desempleo, que ha aumentado nuevamente en el 2011, reduciendo la oferta de personas inmersas en la búsqueda de opciones de trabajo.

De esta manera, a pesar de la alta tasa de ocupación y una menor PEI, la reducción en el nivel de desempleo no es de ninguna manera, significativo ni satisfactorio. Los resultados obtenidos en materia de empleo, son solo cambios sutiles en la situación de los indicadores, pero el nivel de desempleo continúa siendo muy elevado, sin mencionar los

problemas de las condiciones de trabajo, reflejadas en el subempleo, la informalidad y los bajos ingresos salariales de los trabajadores, que constituyen las situaciones más características y desconcertantes del trabajo en Bucaramanga y sus municipios del área metropolitana.

3.3 El alto nivel de paro en Bucaramanga

El nivel de desempleo en la ciudad se ha reducido paulatinamente desde los primeros meses del 2011, cuando en el trimestre de diciembre 2010-febrero 2011 se alcanzaba un alto nivel de paro, con el 11,6% y en el siguiente trimestre, enero-marzo de 2011, se comienza a observar un descenso, pues se ubica en el 10,9%.

Así paulatinamente, durante este primer semestre se observa una reducción en el nivel de desempleo, hasta el más reciente resultado publicado por el DANE, en el que se presenta un leve incremento al pasar del 9,5% al 9,8% en mayo-julio.

Gráfica 4. Tasa de desempleo. Bucaramanga y el área metropolitana 2009-2011. Trimestre móvil



Fuente: DANE.

Aunque el descenso en el índice de desempleo es uno de los resultados que más se esperan dentro de los diferentes indicadores del mercado laboral, e implica un ritmo creciente en la demanda de trabajo sobre la oferta existente, también es claro que los cambios observados, son marginales por el momento, y la tendencia decreciente debe mantenerse en el largo plazo, para poder hablar de cambios contundentes en materia de empleo.

A esto hay que agregarle, que las variaciones del desempleo presentan un componente cíclico de alta variación en el corto plazo, que hacen entrever que la rapidez con la cual cambio la tendencia creciente del desempleo, experimentada en el segundo semestre de 2010, cambie nuevamente y los descensos observados sean resultados de corto plazo y nuevamente se puedan alcanzar niveles de desempleo de dos dígitos. Es notable la velocidad con que se dan los cambios en el índice de desempleo. Al observar la tendencia experimentada por este indicador desde el 2009, es clara su alta variación en el corto plazo, que dificulta establecer cuál puede ser el resultado a esperar durante los siguientes trimestres, como se puede en la grafica 4.

Los buenos resultados en materia de reducción del desempleo, pueden ser sólo variaciones en el corto plazo, sin ninguna connotación en el nivel de desempleo de largo plazo. Por lo cual, es de esperar que las fluctuaciones se pueden seguir presentando, porque el mejor desempeño de la economía local y nacional a los que se podrían adjudicar estos resultados, no son estables en el tiempo, mientras la estructura básica productiva se mantenga, sin cambios de fondo en su estructura.

La evolución del índice de desempleo enfrentados desde el 2009, muestran cómo ha empezado y finalizado cada año, y permite comparar los desempeños de forma individual.

Así por ejemplo, se observa en la gráfica 5, como el 2011 es el año que inicia con una de las tasas de desempleo más altas de los tres, y posteriormente se reduce, y lo ubican en una situación intermedia entre los resultados del 2009 y el 2010.

En las líneas de los tres años son notables las diferencias que se presentan. El 2009 es el que ha mantenido los menores índices de desempleo durante todo el año en general; a diferencia del 2010, que mostró unos resultados pésimos, durante la mayoría del año con un desempleo que supero el 11%.

Por el momento, el 2011 presenta unos resultados intermedios, que no lo dejan ubicar como un buen año, pero tampoco como el de peor desempeño.

Gráfica 5. Tasa de desempleo. Bucaramanga y área metropolitana 2009-2011. Trimestre móvil.



Fuente: DANE

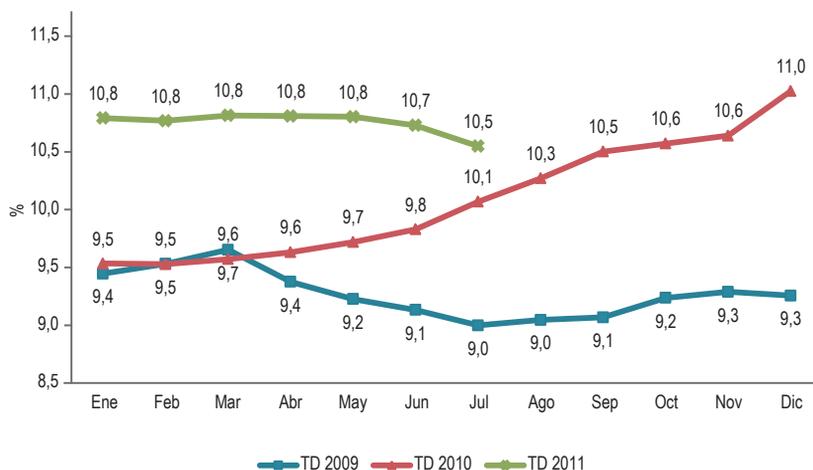
Al realizar el mismo tipo de contraste, pero a través de las series de desempleo por 12 meses móvil, se observa una tendencia más suavizada y con resultados de mediano plazo, en los que el 2011 presenta la tendencia más alta al inicio del año, como efecto de los altos niveles de desempleo que arrastra del 2010.

Al igual que en la serie por trimestres móviles, el 2009 mantiene los mejores resultados, lo cual muestra que se ha presentado un deterioro

en materia de desempleo a partir de este año, y en el 2010, se presenta un marcado deterioro en el indicador que se eleva desde porcentajes del 9,5% hasta llegar a un desempleo promedio del 11% a finales de 2010 (ver gráfica 6).

Estos resultados muestran un deterioro en el índice de desempleo en el mediano plazo, sobre el cual se generan secuelas como los altos niveles de subempleo e informalidad, así como el desaprovechamiento de la mano de obra desocupada para generar ingresos, y continuar los procesos de acumulación de experiencia.

Gráfica 6. Tasa de desempleo. Bucaramanga y área metropolitana 2009-2010. 12 meses-móvil



A nivel nacional, el promedio de desempleo para las 13 principales ciudades se encuentra actualmente en el trimestre de mayo-julio (11,4%) y en Bucaramanga se alcanzó el 9,8%, con una diferencia del 1,6%, dejándola ubicada como una de las de más bajo desempleo, por encima de Bogotá (9,6%) y Barranquilla (6,9%), como la de menor desempleo.

Esto deja ver cómo, en materia de empleo, la situación es bien compleja, ya que Bucaramanga con un nivel de desempleo del 9,8%, queda

ubicada como una de las de mejor desempeño, gracias a ciudades con situaciones críticas como Ibagué, con el 17,6%; Pereira, con el 16,8% ; y Cali, que alcanza un desempleo del 15,4%.

Aunque Bucaramanga junto con su área metropolitana está efectivamente dentro de las ciudades que posee un índice de desempleo bajo, con el 9,8% en el último trimestre, este resultado no es de ninguna forma difícil de obtener, con 17 ciudades que superan el 12% de desempleo y llegan hasta un 19,7% como en el caso de Quibdó.

En medio de un panorama laboral a nivel nacional tan deteriorado, resultados que son realmente pésimos como el de Bucaramanga, aparentan situaciones favorables, que no pueden tomarse como aceptables.

3.4 Calidad del empleo, subempleo e informalidad

3. 4. 1 Subempleo en Bucaramanga y el área metropolitana

Los problemas del mercado laboral en Bucaramanga y en todo el territorio nacional, no se circunscriben exclusivamente a problematizar en torno a los altos niveles de desempleo, que efectivamente son preocupantes.

Se tiene que hacer mención y no olvidar, además, aquellas situaciones relacionadas con la calidad del empleo y la satisfacción de los trabajadores con las condiciones laborales que les brinda el mercado laboral, y cómo estas circunstancias afectan su desarrollo personal, profesional y a su vez el de sus familias.

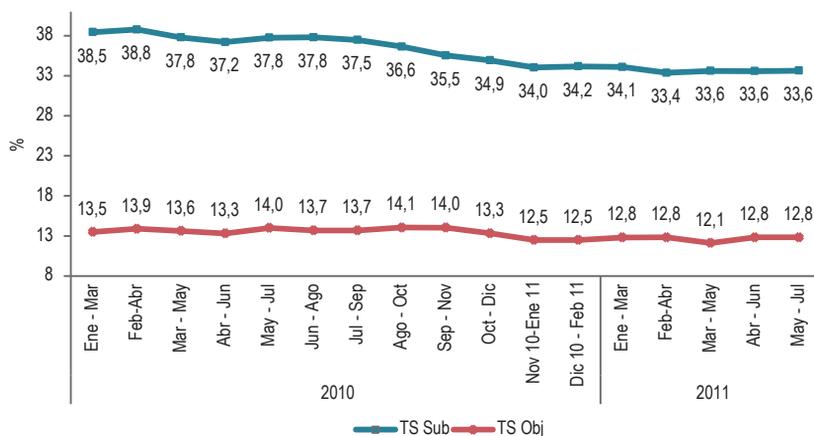
Por esto, es necesario hablar de la necesidad de crear puestos de trabajo en condiciones de trabajo decente para el gran número de desocupados, pero también para quienes ya se encuentran laborando en condiciones de ingreso, tipo de vinculación laboral y oportunidad de acceder a los derechos que tiene todo trabajador bajo la ley colombiana y los acuerdos suscritos ante la OIT.

Así, el subempleo es otro de los grandes problemas por solucionar en el mercado de trabajo del país y la ciudad. Es alarmante seguir ob-

servando las altas tasas de subempleo que se obtienen en cada uno de los informes del DANE.

A pesar del retroceso en la tendencia creciente que mantuvo durante el primer trimestre del 2010, la tasa de subempleo subjetivo continúa en niveles muy altos que giran en torno al 33,5% (ver gráfica 8), que señalan la alta insatisfacción con algunas de las situaciones que encuentran los trabajadores en las labores que desempeñan en la ciudad.

Gráfica 7. Tasa de subempleo subjetivo y objetivo. Bucaramanga y área metropolitana 2010-2011. Trimestre móvil



Fuente: DANE

Para el subempleo objetivo la situación es similar. Éste continúa con la misma tendencia, en la que se observa un leve retroceso, pero que en el largo plazo deja prever que se mantendrá en los niveles observados que se encuentran: alrededor de 12,5%, como se ve en la gráfica 8.

La suma de las dos categorías fundamentales del subempleo (objetivo y subjetivo) dan una tasa promedio cercana a un 45% de subempleo (ver gráfica 9), cifra alarmante, porque indica que de la PEA, prácticamente la mitad de éstos tiene algún tipo de insatisfacción con las

condiciones de su trabajo, ya sea por considerarlo inadecuado por los ingresos, por las competencias o por el número de horas trabajadas.

Gráfica 8. Tasa de subempleo objetivo más tasa de subempleo subjetivo. Bucaramanga y área metropolitana 2010-2011. Trimestre Móvil



Fuente: DANE.

Al agregar las dos tasas de subempleo, si los valores que se manejan de forma independiente, resultan en cifras escandalosas de este problema laboral, cuando se trabajan conjuntamente para construir una dimensión más completa del problema, se encuentran cifras de subempleo que alcanzan valores de más del 50% durante la primera mitad del año 2010 (ver gráfica 8).

Para el año 2011, los índices totales del subempleo han bajado en promedio cerca del 4%, lo cual es destacable en términos de la magnitud del cambio, pero en términos absolutos la realidad laboral no se ha visto modificada.

Este nivel de subempleo tan elevado es la muestra de la gran insatisfacción con la que ejercen el trabajo los habitantes de la capital santandereana y los municipios del área metropolitana.

De esta forma, se configura una compleja situación. La magnitud de los indicadores no permite pensar en soluciones fáciles ni en el corto plazo. Los cambios requeridos demandan una estructura nueva en las condiciones de trabajo, y en donde es necesario hablar de lo que significa trabajo decente.

Los altos porcentajes de subempleo observados durante todo el 2010 y parte del 2011 –aunque presenten una reducción– mantienen niveles muy altos, que impiden pensar en cambios sustanciales con la situación del subempleo, por lo cual se hace necesario crear formas de corregirlo y brindar trabajos que las personas aprecien, y no sean fuente de frustraciones, lo cual seguramente genera impactos no deseados sobre la productividad de cualquier trabajador.

Gráfica 9. Tasa de subempleo subjetivo por categorías. Bucaramanga y el área metropolitana 2010-2011



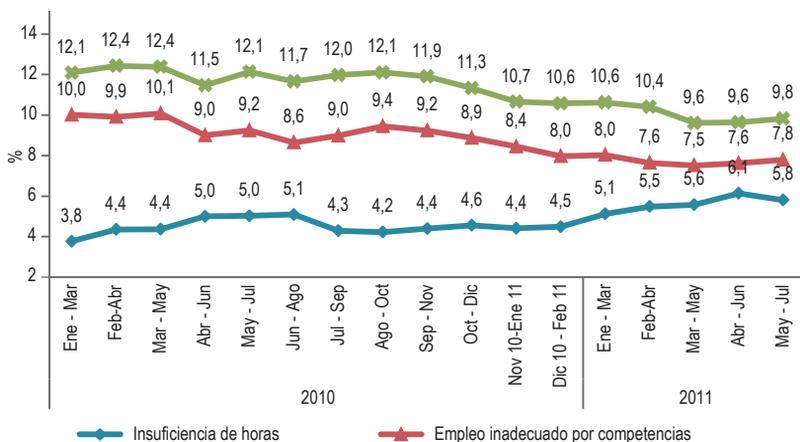
Fuente: DANE.

Ahora, la mayor proporción de trabajadores con problemas por sus condiciones de trabajo están representados en aquellos que consideran que hay una falencia con los ingresos que le proporciona su trabajo. En esta categoría se alcanza durante el primer trimestre de 2010 una

tasa del 34,4%, que se va reduciendo desde esa fecha hasta alcanzar el 28,1% en el periodo de mayo-julio de 2011.

La siguiente categoría del subempleo que se encuentra con mayor frecuencia, es la relacionada con los trabajos en los que no se cumplen las expectativas de realizar labores adecuadas al nivel de experiencia, la preparación profesional y las habilidades del trabajador, que considera que se está realizando una labor inadecuada para las capacidades que posee. La tasa del empleo inadecuado por competencias tiene el mismo comportamiento que la anterior categoría, donde inicia el 2010 con una tasa del 24,8% que se reduce paulatinamente hasta alcanzar un 20,4% en el último periodo de registro en el 2011.

**Gráfica 10. Tasa de subempleo objetivo por categorías.
Bucaramanga y el área metropolitana 2010-2011**



Fuente: DANE

Y la categoría que se encuentra con menor frecuencia es la del empleo inadecuado por horas trabajadas, que alcanza, entre enero-marzo de 2010 una incidencia del 10,4%, (ver gráfica 9) y que al contrario

de las dos anteriores categorías de subempleo, mantiene una tendencia creciente durante 2010 y 2011, y alcanza el 12,9%.

De las tres categorías, es la única que ha incrementado su participación, lo cual implica que se está dando un aumento en las formas de contratación por horas de trabajo, en la cual el trabajador sólo se ocupa durante unas cuantas horas en la semana, y afecta el nivel de ingresos y la capacidad de sostenimiento del trabajador y su núcleo familiar.

Bucaramanga, en el tema del subempleo, con respecto al promedio nacional, muestra una situación más compleja. Las tasas a nivel local superan en 4 puntos porcentuales el promedio de las 13 áreas metropolitanas, que alcanza el 29,3%. Es así como la capital santandereana llega al 33,6% (ver gráfica 10).

Al observar las cifras del subempleo se hace evidente que por la magnitud de las tasas que se experimentan en la ciudad, el problema es de proporciones inmensas y demanda el estudio más profundo acerca de cuáles son los determinantes del mismo.

Además, es necesario indagar acerca de cuáles son las condiciones adecuadas de empleo que esperan encontrar los trabajadores en sus empleos y así empezar a construir propuestas y soluciones que impacten sobre esas condiciones adversas, que se expresan a través de los indicadores encontrados.

2.4.1 La informalidad, como principal característica del trabajo en Bucaramanga

Como ya se ha observado con el tema del subempleo, en Bucaramanga los temas complejos del mercado laboral no se circunscriben exclusivamente a analizar y hacer seguimiento al nivel de desempleo que posee la ciudad.

Dentro de los problemas del mercado laboral, que superan la preocupación que se puede manejar normalmente por las altas tasas de desempleo, se encuentra el ya clásico problema de la economía Buman-guesa, concerniente con la alta informalidad presente en el mercado laboral.

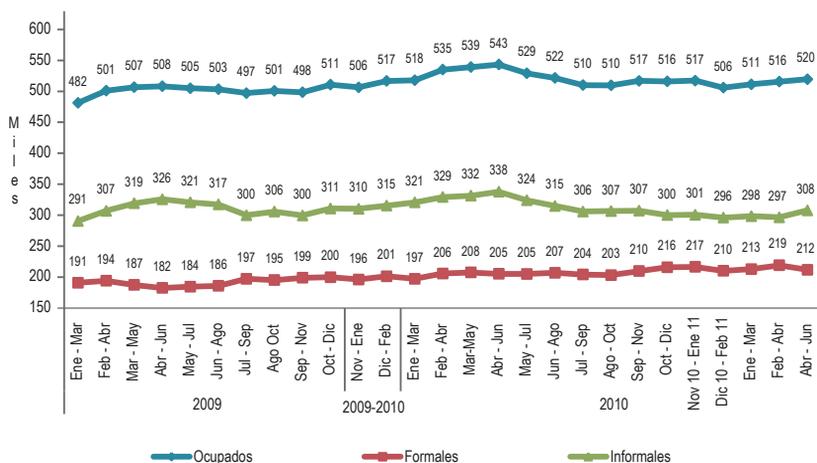
La presencia de trabajadores en condiciones formales de trabajo e informales se ha mantenido relativamente estable, y los cambios que se presentan entre los mismos, son resultados marginales ya que la informalidad continúa haciendo presencia con un alto porcentaje.

Es así, que desde el 2009 hasta abril- junio de 2011 se observa que hay algunas variaciones entre los mismos, pero en el mediano plazo la tendencia es estable entre los mismos.

Ahora, la magnitud de la informalidad para una ciudad como Bucaramanga resulta preocupante cuando se observa que más de la mitad de los ocupados poseen condiciones de informalidad, mostrando a esta como la característica básica del trabajo en la ciudad, y dejando a los trabajos formales en un segundo plano.

Tanto así, que para el trimestre de octubre- diciembre de 2010, de 516 mil ocupados, sólo 210 mil (40,6%) se consideran en condiciones de formalidad laboral (ver gráfica 11).

Gráfica 11. Presencia de Informales en Bucaramanga y área metropolitana 2009-2011. Trimestre Móvil

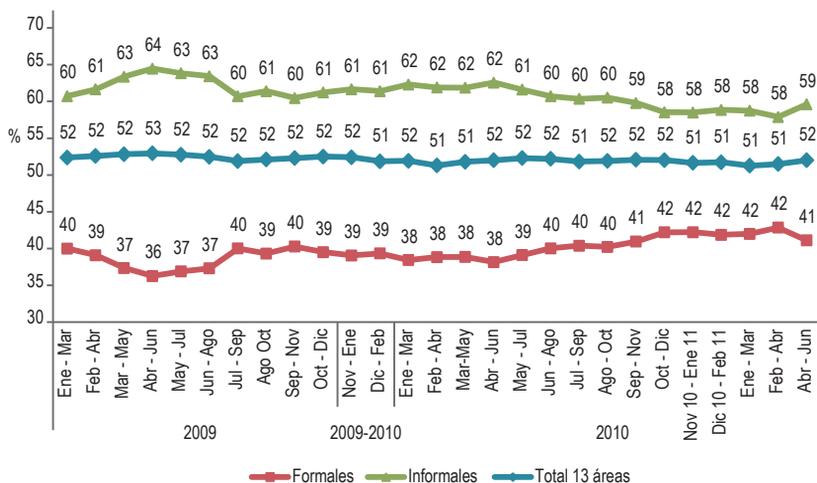


Fuente: DANE

Las tasas de informalidad se han mantenido en altos niveles, alcanzando un promedio del 60%, con algunas variaciones en periodos en los que se presentan incrementos, y a su vez, reducciones, pero la tendencia se mantiene estable alrededor del 60% y del 61%.

Este se puede considerar el problema más acuciante, por todas las implicaciones que tiene desde el punto de vista de los ingresos de los trabajadores, la estabilidad laboral y sobre todo el acceso a todas las garantías de ley que deben poseer, empezando desde las más básicas, como acceder a un sistema de seguridad social que incluya la oportunidad de obtener una pensión, servicio de salud y el seguro contra riesgos en el trabajo.

Gráfica 12. Tasa de informalidad. Bucaramanga, área metropolitana y total 13 áreas 2009-2011



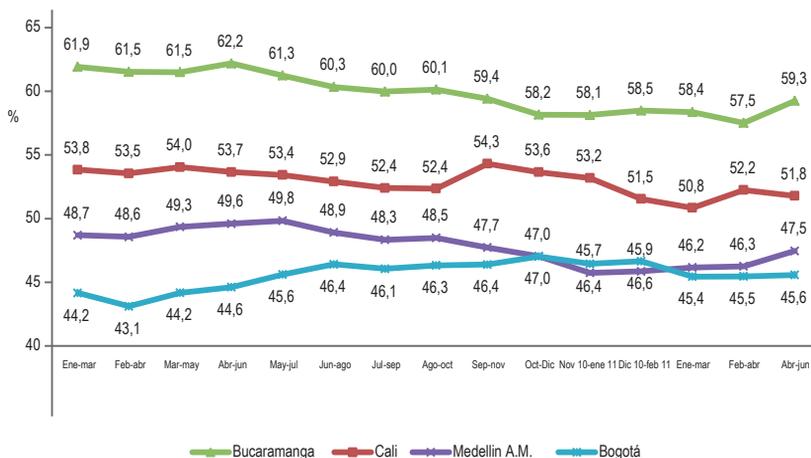
Fuente: DANE

La magnitud en los porcentajes de informalidad, implican un problema de inmensas proporciones que impiden pensar en una salida fácil a esta situación, por cuanto el problema no sólo es resultado de las

condiciones de contratación específica, sino de la misma capacidad de la economía local y nacional para generar actividades y empresas de gran magnitud, que permitan a las empresas brindar puestos de trabajo formal.

En el más reciente informe especial del DANE sobre informalidad, del trimestre de abril-junio, la informalidad en Bucaramanga junto a su área metropolitana alcanzó el 59,3%, superando de forma amplia el promedio nacional de las 13 principales áreas urbanas que se ubicó en el 51,6%.

Gráfica 13. Tasa de informalidad en Bucaramanga, Cali, Medellín y Bogotá 2010- 2011. Trimestres Móviles



Fuente: DANE

Así, los resultados, que en desempleo aparentemente son positivos, se quedan totalmente opacados por la problemática de la informalidad y las implicaciones sobre la economía local, ya que la informalidad se perfila principalmente como una caracterización de un sistema productivo de baja productividad, lo cual lógicamente implica menos capaci-

dad exportadora y menos capacidad de apertura de mercados incluso en el mercado local y nacional.

Bucaramanga, considerada como la quinta ciudad en importancia a nivel nacional por su capacidad económica y tamaño de su población, presenta diferencias notables con los tres principales centros de producción en el país. Y dentro del mercado laboral, en el tema de la informalidad, las diferencias son notables.

Así, como se observa en la gráfica 13, de las cinco principales ciudades, Bucaramanga posee el peor registro de informalidad, que ronda en promedio el 60%, mientras Bogotá y Medellín poseen las menores tasas de informalidad, muy cercanas al 45%, en promedio para las dos. Del grupo, Cali, después de Bucaramanga, es la que muestra unos índices de informalidad también elevados al ubicarse en un 52%, pero aún lejos del 59% de Bucaramanga.

Gráfica 14. Tasa de informalidad, según ciudad y área metropolitana abril-junio, 2011



Fuente: DANE

Ahora, dentro del ranking a nivel nacional, entre las 13 principales ciudades del país, las únicas que se ubican por debajo del promedio, son

Bogotá (45,9%), Medellín (47,6%) y Manizales (48,3%), promedio que se encuentra en 51,5%, en el último trimestre como se puede observar en la gráfica 14.

Bucaramanga, por el contrario supera con facilidad el promedio de 51,5%, al alcanzar un 59,4% de informalidad que la deja como una de las ciudades donde mayor incidencia presenta este problema, superando ciudades como Cartagena, Barranquilla, Pereira y Cali.

Nuevamente, es necesario hacer la observación en torno a que los índices de desempleo, decrecientes y ubicados por debajo del promedio nacional, pueden ser una respuesta de la recursividad de los habitantes en Bucaramanga por generar ingresos ante la falta de un empleo en una empresa propiamente establecida. Esto es lo que se ve, a su vez, reflejado en las cifras de ocupados como cuenta propia, o la capacidad de hacer actividades calificadas como “rebusque”.

Estos resultados, son la consecuencia de poseer una actividad económica predominante alrededor del comercio, en unidades empresariales a nivel de microempresa, que poseen poca capacidad para generar valor agregado y a su vez puestos de trabajo.

3.5 Ocupados por ramas de actividad

Entrar en el detalle de observar cómo se comporta el empleo a través de las diferentes ramas de actividad económica, es de gran interés porque permite establecer cuáles son las actividades productivas en donde se realiza una mayor demanda de trabajadores, y a su vez permite establecer un perfil acerca de qué tipo de actividades son las de mayor demanda en el mercado local Bumangués.

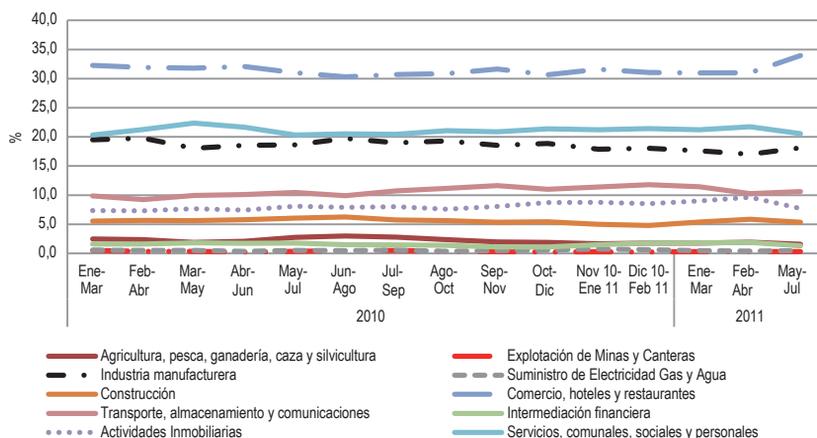
La economía local se caracteriza por generar la mayor proporción de puestos de trabajo en el sector terciario, principalmente ubicados en el “comercio, hoteles y restaurantes”, actividad en la que se generan cerca del 32% del total de puestos de trabajo.

En segundo nivel de importancia, por la demanda laboral ejercida se encuentran “los servicios comunales, sociales y personales” activi-

dad en la que se encuentran el 21% de los ocupados, y en tercer lugar se tiene la industria manufacturera que llega al 18% (ver gráfica 15).

Estas tres ramas de actividad económica cubren el 71% de los empleos en la ciudad con los municipios metropolitanos, por lo cual el seguimiento a la actividad sectorial donde se vinculan los trabajadores de estas ramas es fundamental, para poder determinar la evolución del empleo, así como sus problemas.

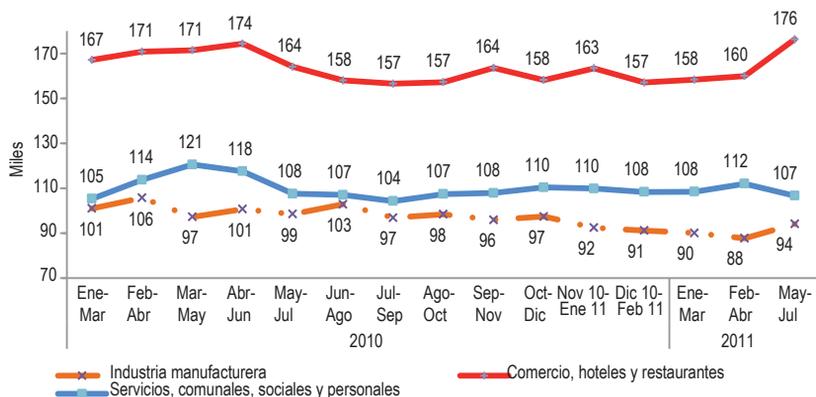
Gráfica 15. Porcentaje de ocupación por actividad económica. Bucaramanga área metropolitana 2010-2011. Trimestre móvil



Fuente: DANE

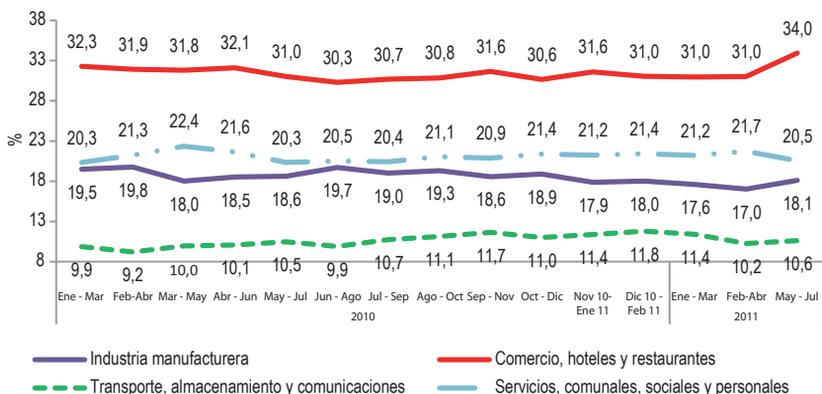
El nivel de representatividad que poseen cada una de estas actividades económicas, implican que al último trimestre de información disponible el sector comercio, hoteles y restaurantes llega a ocupar un total de 176 mil trabajadores, seguido de los 107 ocupados en los servicios comunales, sociales y personales y por último entre los tres más representativos se halla la industria manufacturera con 94 mil ocupados. De esta manera este sector tiene el 71% de la ocupación o sea, 377 mil ocupados de un total de 519 mil en mayo-julio de 2011 (ver gráfica 16).

**Gráfica 16. Ocupados por rama de actividad económica.
Bucaramanga 2010 - 2011. Las tres más representativas**



Fuente: DANE

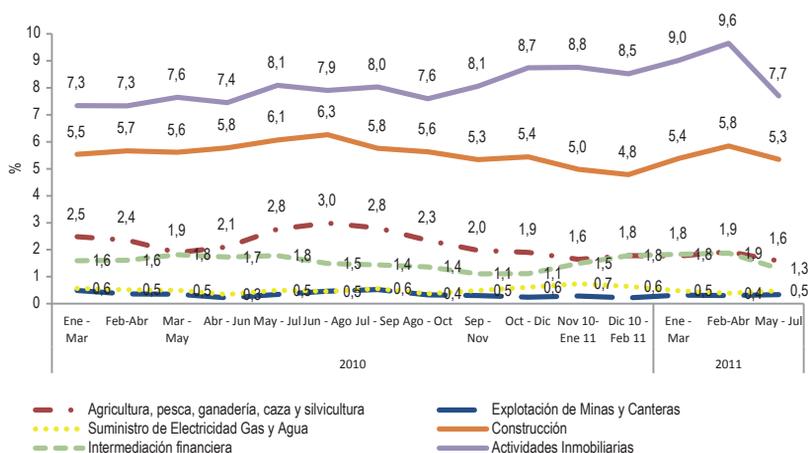
**Gráfica 17. Porcentaje de ocupación por actividad económica.
Las cuatro más representativas.
Bucaramanga y área metropolitana 2010-2011**



Fuente: DANE

La evolución de estas tres principales actividades en términos de capacidad de ocupación, durante los dos últimos años presentan diferentes variaciones: en algunos periodos es ascendente y en otros descendente el número de ocupados; aunque es notable la reducción que se observa de ocupados en la industria manufacturera, que en el trimestre de enero-marzo de 2010 registró 101 mil trabajadores y en mayo-julio de 2011, llegó a 94 mil; mientras que comercio, hoteles y restaurantes presentó un incremento en los mismos periodos al pasar de 167 mil ocupados a 176 mil.

Gráfica 18. Porcentaje de ocupación por actividad económica. Las menos representativas. Bucaramanga y área metropolitana 2010-2011. Trimestre móvil



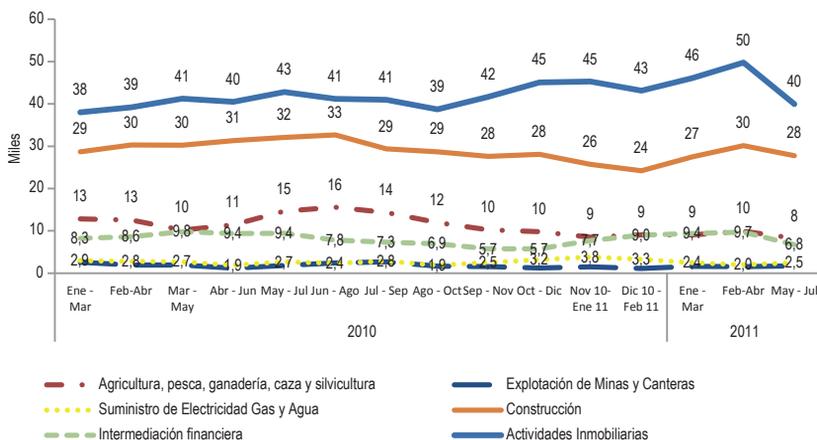
Fuente: DANE

La participación porcentual que tienen las cuatro principales actividades por la ocupación que generan, permite establecer los sectores sobre los cuales se desarrolla la economía de la ciudad, y precisamente en donde se generan los principales problemas de subempleo e informalidad, como se puede ver en la gráfica 17.

En ésta aparece en el cuarto lugar de importancia el sector transporte, almacenamiento y comunicaciones, con una participación del 11% en el último trimestre, el comercio con el 34%, los servicios con el 21% y la industria manufacturera con el 18%, con dos puntos menos de participación frente a enero-marzo de 2010.

Ahora, también es de gran importancia conocer cuál es la participación dentro de la demanda laboral de las actividades que menos puestos de trabajo aportan en la ciudad. Dentro de las cuales se encuentra el suministro de electricidad gas y agua (0,5% promedio) y la explotación de minas y canteras con menos de un punto porcentual (0,3% promedio) de aporte dentro de los ocupados, le sigue la intermediación financiera que alcanza un promedio de 1,7% y después la agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura con el 2,1% en el periodo de referencia de la gráfica 18.

Gráfica 19. Miles de ocupados por actividad económica. Las menos representativas. Bucaramanga y área metropolitana 2010-2011



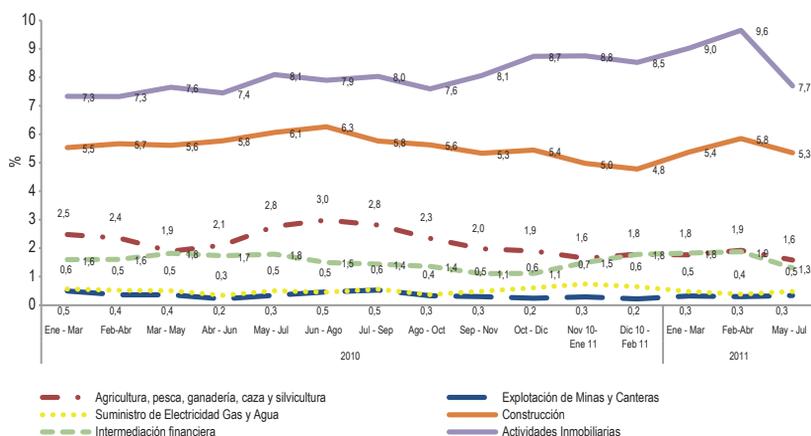
Fuente: DANE

Ahora entre las actividades económicas que menos aportan dentro de la demanda laboral del área metropolitana, se encuentran en orden

ascendente la actividad de explotación de minas y canteras que representa en promedio sólo el 0,32% de la ocupación durante el presente año (aprox. 1.600 empleos), le siguen el suministro de electricidad gas y agua que alcanza sólo el 0,45% (aprox. 2.300 empleos), y la intermediación financiera con el 1,67% (aprox. 8.600 empleos) durante el transcurso del año.

Para estas actividades, es interesante observar el bajo nivel de ocupación que generan sobre la economía Bumanguesa. Las actividades que mayor inversión en capital requieren y sobre las que mayor nivel de desarrollo en la región se espera, son las fuentes de menor importancia en generación de puestos de trabajo. En la gráfica 20, se observa la participación relativa de estas actividades.

Gráfica 20. Porcentaje de ocupación por actividad económica. Las menos representativas. Bucaramanga y área metropolitana 2010-2011

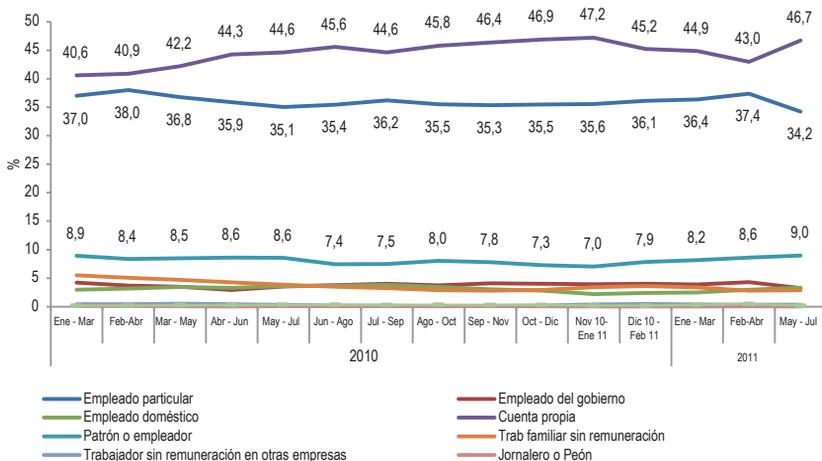


Fuente: DANE

3.6 Trabajadores por posición ocupacional. Bucaramanga y área metropolitana 2009-2010

Para Bucaramanga, dentro de lo que se refiere a las posiciones ocupacionales en las cuales se ubican los trabajadores, se convierte en un rasgo característico al igual que en el informe del 2009-2010, la importancia de la participación del trabajo por cuenta propia, que mantiene un promedio de ocupación durante el 2011 del 44,8% y para el último trimestre móvil alcanza el 46,72%, que equivale a hablar de cerca de 243 mil trabajadores bajo esta denominación de un total de 519 mil trabajadores.

Gráfica 21. Porcentaje de trabajadores por posición ocupacional. Bucaramanga y área metropolitana 2010-2011



Fuente: DANE

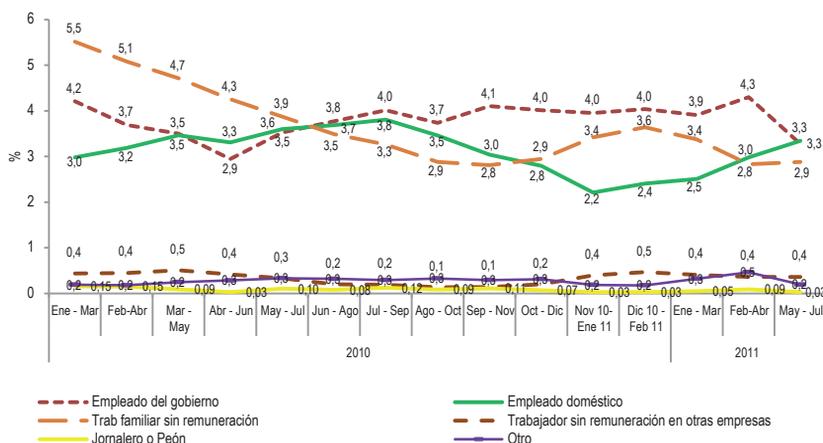
Trabajadores dedicados a las labores que comúnmente se conocen como de independientes, y de donde sale buena parte de la informalidad que experimenta la ciudad.

Dentro de esta categoría de cuenta propia, es donde se encuentra la realidad del también conocido “rebusque”, que las personas deben

asumir como opción laboral cuando no hay alternativas de empleo, o cuando desean realizar una actividad como microempresarios, pero tampoco cuentan con el capital y la financiación necesaria para establecer una empresa.

Los empleados particulares son la segunda posición ocupacional en importancia con un promedio cercano de 185 mil trabajadores y una participación que se encuentra alrededor del 36% durante el 2011, manteniendo durante los últimos dos años un comportamiento relativamente estable en el mediano plazo y con pequeñas variaciones entre trimestres, como se puede observar en la gráfica 21.

Gráfico 22. Porcentaje de trabajadores por posición ocupacional. Las menos representativas. Bucaramanga y área metropolitana 2010-2011



Fuente: DANE

Al igual que en el primer informe sobre trabajo decente en Bucaramanga, realizado para el 2009-2010 se debe destacar a partir de las cifras, la importancia de la empresa privada dentro de la generación de puestos de trabajo y la necesidad de elaborar políticas y estrategias que estimulen el crecimiento de las actividades económicas con mayor potencial de desarrollo en el área metropolitana.

Además de propiciar de esta manera el crecimiento económico y una mayor capacidad de generación de puestos de trabajo, también se puede establecer como la vía para la reducción de la informalidad.

A través, del aumento en el tamaño de las empresas, el mejoramiento de su capacidad competitiva y el establecimiento de mejores condiciones de trabajo, la creación de puestos de trabajo formales, contribuyendo a reducir los altos niveles de cuentapropismo e informalidad reinantes en la ciudad.

En el tercer puesto encontramos la categoría de patrones o empleadores que se ubica en el 8,6% en promedio en el transcurso del 2011, como posición ocupacional que se mantiene estable dentro de su participación en los puestos de trabajo y nominalmente, representa un promedio de 44 mil puestos de trabajo, que para el trimestre de mayo-julio alcanzó los 46,6 mil trabajadores con el 9% de representatividad.

Dentro de las menos representativas (ver gráfica 22), se encuentra con una participación importante a comienzos del 2010, el trabajador familiar sin remuneración, que para el primer trimestre del 2010 alcanza una participación del 5,5% y desciende desde ese momento hasta alcanzar el 2,9% en mayo-julio del presente año, los empleados del gobierno tienen una baja participación dentro del total al llegar sólo a representar cerca del 4% del total de los ocupados, que para el transcurso del 2011 implica estar hablando de un promedio de 20 mil trabajadores estatales.

Y en el siguiente nivel de importancia, dentro de las menos representativas se tiene al empleado doméstico, categoría que sólo participa con el 2,9% de los puestos de trabajo durante el 2011.

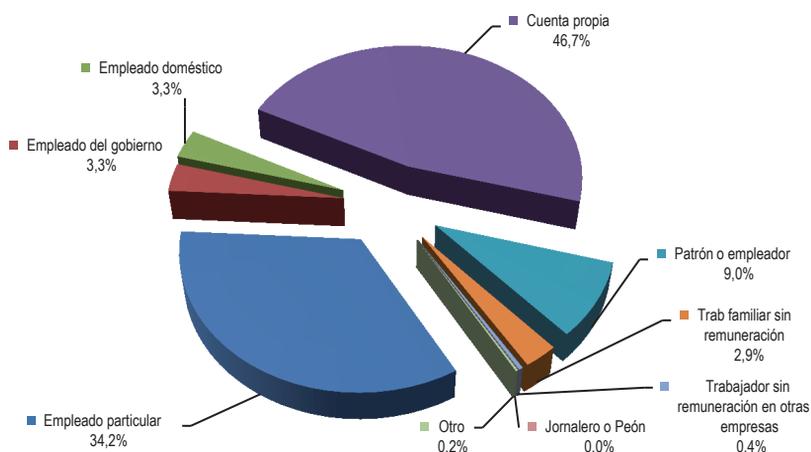
Las demás categorías tienen una participación que no alcanza al 1%, y dentro de las cuales se puede mencionar el jornalero o peón, el trabajador sin remuneración en otras empresas, y otros, que de manera conjunta sólo llegan a una participación del 0,6% en el último trimestre de mayo-julio de 2011.

Así, se puede observar en qué tipo de posiciones se dan las principales tendencias en la generación de empleo, que en este caso se iden-

tifican como cuenta propia y el empleo particular que en conjunto son el 81% de los puestos de trabajo, desde la óptica de la posición ocupacional (ver gráfica 23).

Se obtiene así, una estructura ocupacional de trabajadores en empresas de baja escala y los problemas asociados, de actividades de poca capacidad para la creación de nuevos puestos de trabajo, alta informalidad y empleo inadecuado por ingresos.

Gráfica 23. Porcentaje de participación ocupacional. Bucaramanga y área metropolitana may-jul 2011



Fuente: DANE

3.7 Ingresos de los trabajadores en Bucaramanga y área metropolitana

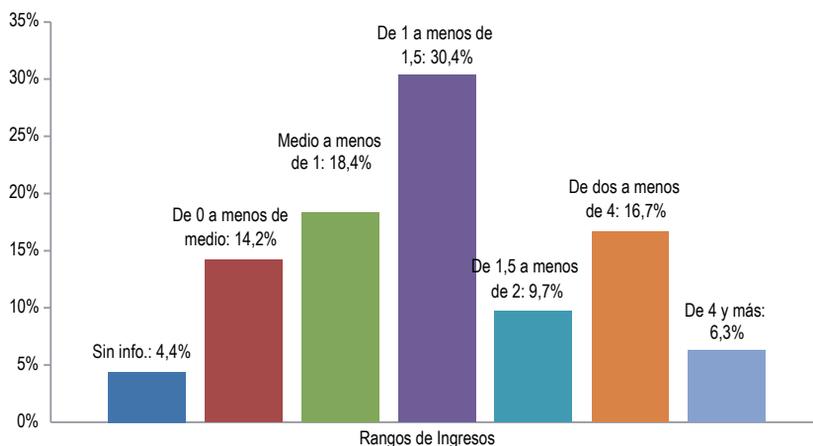
Otro de los puntos álgidos en el campo laboral, es el ingreso percibido por los trabajadores como salario. En este tema es notable cómo en Bucaramanga los ingresos de los trabajadores se concentran dentro de los rangos más bajos.

En la gráfica 24 se puede observar que el 63% de la población ocupada percibe un ingreso inferior a los 1,5 salarios mínimos que a la fecha actual son \$803.400, de acuerdo con los datos del segundo trimestre de 2011.

Por el contrario, sólo el 32,7% alcanza a recibir más de los 1,5 salarios mínimos y dentro de este grupo, los que se pueden considerar que perciben ingresos relativamente elevados (más de 4 salarios mínimos) sólo llegan a representar el 6,3%.

Es igualmente notable, el alto porcentaje de trabajadores que perciben menos del salario mínimo alcanzando una participación del 32,6%, cifra que muestra la difícil situación que tiene que enfrentar buena parte de la población en la ciudad, que representan 167 mil trabajadores con este rango de ingresos.

Gráfico 24. Porcentaje de población por rango de ingresos laborales mensuales en salarios mínimos. Bucaramanga y área metropolitana 2011

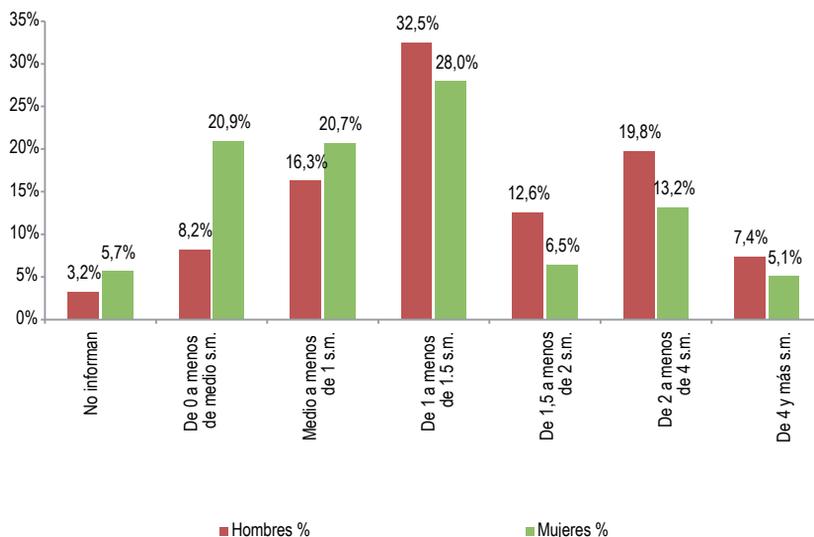


Fuente: DANE. Segundo trimestre de 2011.

En cuanto a las diferencias que se establecen entre los ingresos de hombres y mujeres, se observa que para las mujeres continúa marcán-

dose una clara diferencia en la participación que tienen entre los rangos de ingresos más bajos, donde superan la presencia de los hombres de manera amplia, y hacen menos presencia en los rangos de ingresos más altos, como se puede observar en la gráfica 25.

Gráfica 25. Rango de ingresos laborales mensuales por sexo. Bucaramanga y área metropolitana 2011



Fuente: DANE

Así, en la medida en que se avanza en la escala de ingresos, la participación de las mujeres se va haciendo menos notable y mayor la de los hombres, en la medida que éstos son más elevados, mostrando una discriminación o segmentación salarial por géneros.

4. REALIDADES LABORALES: EL TRABAJO INFANTIL

El trabajo de infantil es una de las situaciones a las que en muchos casos, las difíciles condiciones económicas en las que se encuentran sus familias, los llevan a vincularse a una actividad productiva, con el objetivo de contribuir con los ingresos de sus hogares, ya sea por iniciativa propia o por la de sus padres.

Esta situación, se establece como un gran costo para el desarrollo de condiciones educativas y culturales que permitan salir de las condiciones de pobreza en las que se encuentran, ya que en buena parte tienen que posponer sus estudios parcial o definitivamente, y cuando combinan las dos actividades se reduce el tiempo de dedicación y por ende el nivel de aprendizaje.

Esta dinámica, del trabajo infantil impide acceder a los servicios de educación y por lo tanto se dificulta la movilidad social y las opciones de escapar de la trampa de la pobreza en la cual se encuentran.

Por esto, el trabajo infantil se considera un grave problema, en aquellas economías en las cuales el bajo nivel de ingreso de las familias obliga a que los niños, niñas y adolescentes se vinculen a actividades productivas, para apoyar las labores del responsable o cabeza de familia.

Para el caso de Bucaramanga y su área metropolitana, el estudio más reciente sobre el tema lo realizó el DANE en el 2009, y a partir de esta información se puede construir un perfil del trabajo infantil en la ciudad.

La medición del DANE en el 2009, se realizó en el trimestre de octubre- diciembre, periodo en el cual el porcentaje de trabajo infantil se ubicó en el 12,1%, que dejó a Bucaramanga y su área metropolitana como la segunda ciudad con mayor proporción de población infantil trabajando, después de Montería que alcanzó el 12,9%.

A partir del mismo informe se pueden destacar ciudades que se encuentran por debajo del 5,2% promedio en trabajo infantil como Pereira, Barranquilla, Manizales, Bogotá y en especial Cartagena con el 0,9% (ver tabla 1).

Tabla 1. Tasa de trabajo infantil 13 ciudades y Bucaramanga y área metropolitana. Octubre-diciembre 2009

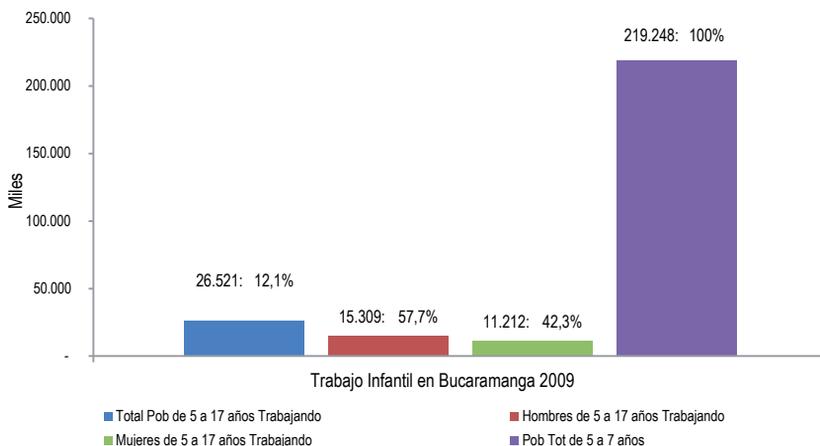
| Ciudad | Porcentaje |
|-------------------------|-------------|
| Montería | 12,9 |
| Bucaramanga A.M. | 12,1 |
| Ibagué | 10,9 |
| Villavicencio | 8,8 |
| Cali A.M. | 8,3 |
| Cúcuta A.M. | 6,5 |
| Medellín A.M. | 6,3 |
| Pasto | 5,3 |
| Total 13 ciudades | 5,2 |
| Pereira A.M. | 3,7 |
| Barranquilla A.M. | 3,3 |
| Manizales A.M. | 3,3 |
| Bogotá | 2,8 |
| Cartagena | 0,9 |

Fuente: DANE

En la gráfica 26, se observa que la población infantil y adolescente entre 5 y 17 años en Bucaramanga y área metropolitana para el último trimestre de 2009, alcanzó las 219 mil personas, de las cuales el 12,1% se encontraba ocupado, lo cual equivale a 26.521 menores en el rango de edad considerado. Cifra que porcentualmente muestra una situación de complejo manejo, teniendo en cuenta la situación de otras ciudades que tienen una participación de trabajo infantil mucho menor.

Ahora, dentro de la población infantil que se encuentra ocupada también se puede observar que la mayor participación la tienen los hombres que alcanzan el 57,7% con 15.309 personas, mientras para las mujeres su participación es del 42,3% con 11.212 niñas. Así, el problema del trabajo infantil es marcadamente un fenómeno de género masculino en Bucaramanga, como se observa en las gráficas 26 y 27.

Gráfica 26. Población de 5 a 17 años trabajando en Bucaramanga y área metropolitana 2009

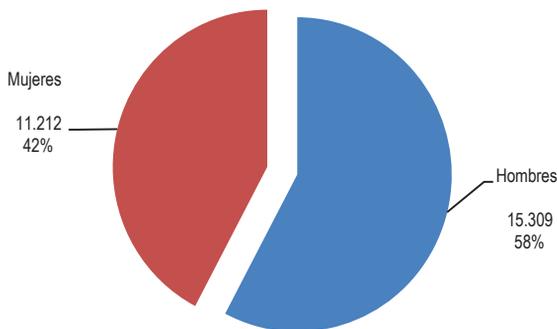


Fuente: DANE.

Las diferencias del trabajo infantil por género, se hacen un poco más evidente en la gráfica 27, con la cual se dimensiona el problema por sexo y se pueden proyectar las consecuencias que se dan para los niños

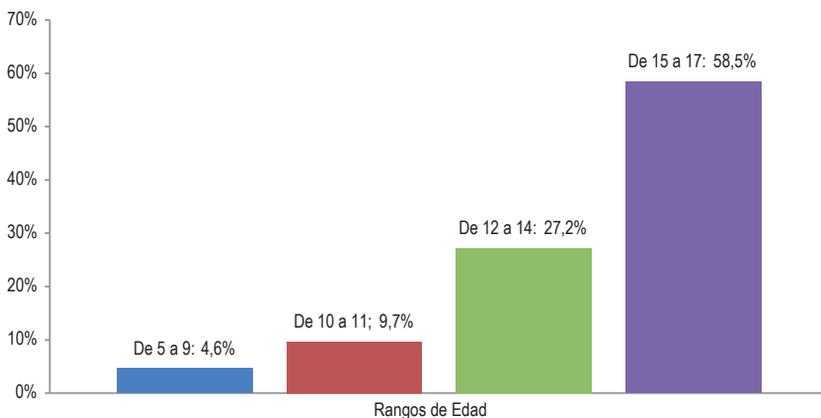
y jóvenes que tienen que vincularse a temprana edad en alguna forma de trabajo, lo cual reduce sus posibilidades de realizar un proceso de desarrollo a través del estudio.

Gráfica 27. Distribución por género de población entre 5 y 17 años trabajando en Bucaramanga y área metropolitana. Octubre-diciembre 2009



Fuente: DANE

Gráfica 28. Población entre 5 y 17 años por rango de edad trabajando en Bucaramanga y área metropolitana 2009

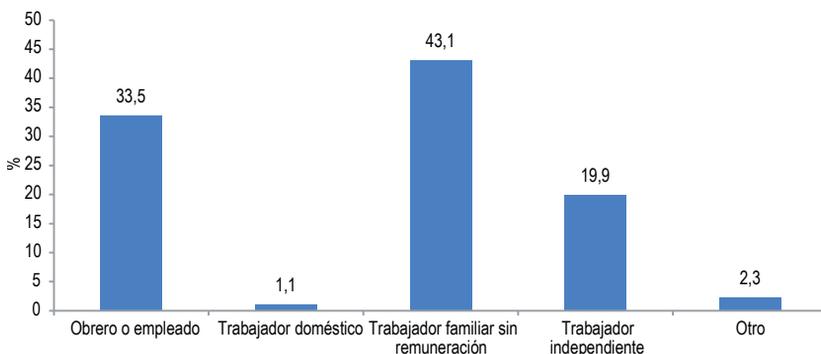


Fuente: DANE

El problema del trabajo infantil, tiene diferentes manifestaciones y participaciones en cada rango de edad. Es así como, en la edad que se experimenta una mayor participación laboral por parte de los menores es entre los 15 y 17 años, que representa el 58,55% de la participación de los que trabajan. Le sigue en participación el rango de edad inmediatamente anterior entre los 12 y 14 años con un 27,2% (ver gráfica 28).

De acuerdo con esto, se puede comprender que el trabajo infantil en Bucaramanga está representado mayoritariamente por los adolescentes, que probablemente deberían estar en centros de educación secundaria, que al no terminar el ciclo de educación pierden a su vez la oportunidad de realizar estudios terciarios, que les amplíen las oportunidades laborales en un futuro.

Gráfica 29. Población entre 5 y 17 años que trabaja, por posiciones ocupacionales. Bucaramanga y área metropolitana, 2009



Fuente: DANE

Y dentro de las principales posiciones ocupacionales en las que se desarrollaba el trabajo infantil, se encontró que la mayoría está ocupada en actividades económicas familiares, en las que deben colaborar, sin que exista una remuneración monetaria.

En esta categoría, se hallaba el 43,1% de los niños y adolescentes trabajadores, la segunda en importancia es la de los obreros y emplea-

dos que alcanzó el 33,5% y la siguiente con una participación importante es la del trabajador independiente con el 19,9%.

5. BALANCE SINDICAL EN SANTANDER, BUCARAMANGA Y SU ÁREA METROPOLITANA

Es importante tener en cuenta que en materia de sindicalismo, al igual que con la población ocupada, en Bucaramanga se concentra el 50% de los sindicatos presentes en el departamento que equivalen a 60, pues en el departamento hay un total de 120.

Y guardan además proporciones muy parecidas en cuanto a la distribución en el número de afiliados tanto en el departamento como en la ciudad, teniendo en el primer caso 26.532 afiliados, mientras en Bucaramanga se encuentran 16.952 afiliados.

Cifras que continúan muy similares respecto al 2009, cuando se encontró un total de 26.561 trabajadores sindicalizados en el departamento, frente a los 26.532 del 2010.

En cuanto a Bucaramanga, sí se observó una sensible reducción al pasar de 19.071 sindicalistas a 16.952 afiliados con una reducción del 12,5%, que al no cambiar el total de afiliados departamentales, permiten sopesar una redistribución de los mismos, o una mayor precisión en cuanto a la ubicación geográfica del sindicato al que se encontraban vinculados.

Las cifras de participación sindical observadas tanto a nivel departamental como en la capital Santandereana son bajas, al representar

sólo el 4,09% de los sindicatos a nivel nacional como departamento y el 2,04% teniendo en cuenta sólo los sindicatos con base en Bucaramanga.

Tabla 2. Total de sindicatos en Bucaramanga y Santander en 2010

| Municipio | Bucaramanga | | Santander | |
|-------------------|-------------|------------|-----------|------------|
| | N° | % nacional | N° | % nacional |
| Sindicatos | 60 | 2,04% | 120 | 4,09% |
| Afiliados | 16.952 | 2,09% | 26.532 | 3,27% |
| Afiliados hombres | 9.827 | 1,93% | 17.431 | 3,43% |
| Afiliados mujeres | 7.125 | 2,35% | 9.101 | 3,00% |

Fuente: Escuela Nacional Sindical

Esta participación es aún inferior, cuando se observa la participación por total de afiliados, ya que a nivel departamental el número de afiliados sólo alcanza el 3,27%. Mientras, para Bucaramanga el total de sindicalistas es el 2,09% del total nacional.

Tabla 3. Naturaleza de Sindicatos en Bucaramanga 2010

| Naturaleza sindicato | N° sindicatos | % | N° afiliados | % |
|----------------------|---------------|--------|--------------|--------|
| Privado | 43 | 71,67 | 4.223 | 24,91 |
| Estatad | 17 | 28,33 | 12.729 | 75,09 |
| Total | 60 | 100,00 | 16.952 | 100,00 |

Fuente: Escuela Nacional Sindical

Y dentro de los sindicatos presentes en Bucaramanga, resultan más representativos los sindicatos privados que corresponden a 43, con una participación del 72%, y los sindicatos estatales sólo alcanzan a ser 17, que corresponde a 28% de los 60 que se encuentran en la ciudad.

Aunque es menor el número de sindicatos estatales, estos represen-

tan la mayoría de afiliados, al contar con el 75% de éstos, mostrando la importancia y la capacidad de movilización que poseen. Por el contrario, los sindicatos de origen privado al ser ampliamente superiores, tienen menos afiliados y llegan sólo al 25% del total de sindicalistas presentes en Bucaramanga.

6. RECOMENDACIONES Y PROPUESTA PARA LA CONSECUCCIÓN DE UNA POLÍTICA DE TRABAJO DECENTE EN BUCARAMANGA Y SU ÁREA METROPOLITANA

El tema del trabajo decente se encuentra dentro de las principales preocupaciones que tienen los colombianos y diferentes sectores de la vida política y económica del país. Por esto es necesario proponer alternativas que busquen una salida a este problema, el cual inicialmente debe ser abordado desde el principal centro urbano del departamento, Bucaramanga y su área metropolitana.

Desde la Campaña de Trabajo Decente liderada por la Corporación Compromiso, se trazan unas líneas de propuestas que se pueden considerar la línea de base, sobre la cual iniciar la discusión en torno a cuáles son los puntos claves en la creación de trabajo decente, para las cuales es importante contar con una serie de interlocutores, que son parte activa del problema y de la solución

Dentro de lo que se considera trabajo decente, es indispensable tener en cuenta de forma general que implica éste. Lo primero es iniciar por la protección de los derechos en el trabajo, en segundo lugar, que la creación de nuevos puestos de trabajo debe estar dentro del marco de los empleos de calidad, los cuales deben incorporar los diferentes derechos y servicios que garantizan la protección social.

Es indispensable que la búsqueda de los trabajos con calidad, se den

dentro de un diálogo social, que se comprometa en la consecución del mismo e implica un gran pacto municipal a nivel metropolitano, que se enfoque en la promoción de pactos sectoriales por un trabajo decente.

Así mismo, es indispensable un respaldo institucional que promueva el trabajo decente, por lo cual se hace indispensable poseer una secretaría o instituto de desarrollo económico y de empleo, que a su vez fortalezca la Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales, con una subcomisión para Bucaramanga y el área metropolitana.

Conocer como se avanza en la búsqueda de trabajo decente y cómo evolucionan los pactos sectoriales por el mismo, demanda un seguimiento cercano a los indicadores laborales, por lo que es fundamental estructurar el Observatorio de Trabajo Decente que debe incorporar la participación de las administraciones municipales, los empresarios, las organizaciones sindicales y la academia.

Y que como primer propuesta que emerge de la creación del mismo, establezca la necesidad de incluir un capítulo específico sobre trabajo decente en la encuesta de calidad de vida del Bucaramanga y el área metropolitana, además de comprometerse en la realización de un informe anual sobre el estado del trabajo decente.

Además, es necesario hacer un reconocimiento a las empresas que establecen condiciones de trabajo decente, para que sean guía en la formulación de planes y estrategias que han vinculado en pro de este objetivo. De tal manera, que puedan establecerse como parámetros y ejemplos sobre los cuales es posible para el sector privado y público establecer políticas de trabajo decente, sin que este implique de ninguna manera que se está afectando la estabilidad y permanencia de la presencia por el seguimiento de estas prácticas.

Alcanzar y promover políticas por el trabajo decente, demandan a su vez el cumplimiento de las normas laborales vigentes, para lo cual es indispensable hacer un seguimiento a las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores.

Para lo cual, es vital que los municipios puedan complementar funciones y responsabilidades del ámbito nacional (en seguridad y

bienestar familiar, entre otras) en la inspección de las condiciones que brindan las empresas en estos aspectos.

Esto implica necesariamente, el destino de recursos que permitan la realización de estas funciones, por lo que se debe establecer un presupuesto, con el objetivo de financiar las labores de vigilancia y acompañamiento de las empresas.

6.1 Algunas medidas concretas

1. Incentivos municipales a la generación y conservación de empleos, especialmente en la mediana y pequeña empresa.
2. Promoción pública de los derechos laborales libertades sindicales.
3. Programas y pactos para lograr condiciones de trabajo decente en la economía informal.
4. Una práctica de trabajo decente con todos los servidores públicos de cada municipio.
5. Exigencia de condiciones de trabajo decente a los contratistas de cada municipio.
6. Creación de alguna modalidad de subsidio al desempleo.
7. Promoción de la economía legal y protección de los trabajadores en redes económicas ilegales.
8. Ampliar y articular oferta pública de formación para el empleo productivo.
9. Ampliar y fortalecer sistema público de información para el empleo.
10. Potenciar la promoción de la afiliación al sistema de seguridad social

6.2 ¿En síntesis qué proponemos?

- Que la administración municipal constituya el *Consejo Municipal de Empleo*, para promover una discusión pública para el diseño de una política local de trabajo decente.
- Potenciar la capacidad de la posibilidad de las administraciones

municipales para intervenir en asuntos de empleo, haciendo del sector público un verdadero promotor y garante en los temas laborales, para que sirva como precedente, para el sector privado de los compromisos que se asumen y a su vez estos sean emulados.

- Y a través del Consejo Municipal de Empleo, con el apoyo y el acuerdo previo de la administración municipal de cada municipio, presente una propuesta de política local de trabajo decente. Para que así esta política pública local tenga vocación de permanencia y permita acciones de largo aliento.

