Trabajo Decente
Vida Digna

Informe nacional de trabajo decente 2010

De giros discursivos a realidades contradictorias

EDICIONES
ens ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Informe nacional de trabajo decente, 2010

De giros discursivos a realidades contradictorias

Equipo de investigación

Ana Teresa Vélez
Héctor Vásquez
Leidy Sanjuán
Diana Paola Salcedo
Alejandra Gutiérrez
Clara Elena Gómez V.
Edwin Villamil
Carmen Pico
Rodrigo Javier Toro Z.
Andrés Sánchez
Daniel Hawkins
Juan Bernardo Rosado

Coordinación del informe

Carmen Tangarife López
Guillermo Correa Montoya

Crónicas

Ricardo Aricapa
Ana María Bedoya

Medellín, Octubre 2011

EDICIONES
ESCUELA NACIONAL SINDICAL

© Escuela Nacional Sindical
Calle 51 No. 55-78
Tel: 513 31 00 Fax: 512 23 30
E-mail: fondoeditorial@ens.org.co
htpp://www.ens.org.co
Medellín-Colombia

Serie: Documentos de la Escuela
Condiciones laborales de hombres, mujeres, niñez y juventud, y libertades sindicales en Colombia, 2011
Informe Nacional de Trabajo Decente, 2011
Informe preparado por la Escuela Nacional Sindical para la Campaña Colombiana por Trabajo Decente

Diagramación:
Raúl H. París Ángel

Impresión: Pregón Ltda.

ISSN: 1794-9270

Este material se puede reproducir total o parcialmente por cualquier medio, previo permiso de los editores.

Contenido

Informe nacional de trabajo decente, 2010 . . . . . **3**
De giros discursivos a realidades contradictorias 3

Introducción **7**

Contexto socio económico **13**
Campo Rubiales: Una explotación laboral tan grande como la riqueza que produce 15
Calidad de vida de los colombianos en la cuerda floja 19
Economía colombiana camino a la recuperación, y el mundo del trabajo, aún sin ruta 20

Mundo laboral: empleo decente sigue en deuda **23**
Posición ocupacional 27
Desempleo por ciudades 2010 30
Trabajadores colombianos: mano de obra poco calificada . . 31
Ingresos de los trabajadores síntoma de precariedad laboral . 32
La informalidad un problema que se agudiza 34

Salud y seguridad social **39**
Salud 45
Cajas de Compensación Familiar 45
Salud en el trabajo. 46
Baja cobertura del sistema de riesgos profesionales. 46
Accidentalidad laboral 47
Enfermedad profesional 49
Déficit en pensiones 51

Trabajadores informales, trabajadores independientes y pensiones 52

Equidad en el trabajo, mundo laboral y grupos poblacionales. 55

Condiciones de trabajo y oportunidades laborales para las mujeres 60

Situación laboral de la población joven en Colombia 69

Trabajo infantil y juvenil. La precariedad en el mercado laboral revierte los escasos avances 77

Trabajo infantil por grupos de edad 80

Adultos mayores 83

Libertades sindicales 87

Dinámica de la negociación colectiva en el 2010. 89

Dinámica de la movilización sindical y laboral colombiana 2010 100

Violaciones a la vida, libertad e integridad de trabajadores/as sindicalizados 106

Libertades sindicales. 114

¿Y qué ha pasado con los países de la región? 117

Una mirada a América Latina 119

Evolución de los principales indicadores laborales en América Latina 121

La hora de la igualdad en América Latina 123

La experiencia de Brasil 124

Logros del de la política de diálogo tripartito 124

Indicadores de trabajo decente en Sur América 127

Argentina 129

Bolivia 130

Brasil. 131

Chile 133

Ecuador. 134

Paraguay 135

Perú 135

Uruguay. 137

Venezuela 137

Colombia, balance parcial primer semestre, 2011 139

Consideraciones finales 145

Hacia un Plan Nacional por Trabajo Decente en Colombia . . 147

1. Tendencias del trabajo decente y la vida digna en América Latina 147

2. La urgencia de poner en práctica un Plan de trabajo decente para Colombia 150

3. Posibilidades y contenidos de un Plan nacional por trabajo decente 153

Bibliografía 155

Introducción

Pese a la insistencia mediática y a los ecos retóricos de gobiernos pasados, que han instalado la ficción de la seguridad como el principal dilema de los colombianos, en 2010 las diferentes encuestas y sondeos de percepción ubicaron el desempleo y el trabajo como el problema fundamental del país. Esto implicó que en la carrera política por la presidencia se discutieran constantemente temas de condiciones y generación de empleo, dándose dos fenómenos: el resurgimiento del tema laboral en la agenda pública, tanto del ejecutivo, como del legislativo; y la generación de anuncios y promesas para disminuir el desempleo y mejorar las condiciones de trabajo, incluyendo la expedición urgente de la Ley 1429 de formalización del empleo, suscrita el 29 de diciembre de 2010.

Esta situación no debe sorprender, pues en Colombia cada nuevo presidente generalmente le hace modificaciones sustanciales al régimen laboral, algunas de ellas construidas sobre ficciones tramposas que, lejos de resolver el problema, se quedan en reformas que suponen creación de empleos precarios para algunos, sobre el sacrificio de las condiciones laborales de muchos. Como ejemplos poco gratos de esto podemos enumerar la Ley 789 de 2002, que cambio jornadas, la relación de aprendizaje, las tablas de indemnización, entre otros; y la Ley 790, que estableció el programa de renovación administrativa que llevó a la liquidación de más de 400 empresas. Otros ejemplos son la Ley 50 de 1990, que modificó las tablas de indemnización y generó a futuro una pérdida significativa de la estabilidad labo-

ral de los trabajadores; y la Ley 489 de 1998, que determinó la estructura y funcionamiento de la administración pública.

Ahora bien, lo que sorprende de la Ley 1429 es que, en principio, no busca precarizar o deslaborizar las condiciones de trabajo, sino incentivar la formalización de nuevos empleos para grupos poblacionales que se encuentran segmentados fuera del mercado de trabajo. También busca formalizar las pequeñas empresas y por dicha vía alcanzar de manera progresiva un fortalecimiento del sistema de recaudo de impuestos. La norma propone que la vía de formalización sean los incentivos tributarios, que probablemente sea una medida más viable que la imposición indiscriminada de sanciones tributarias y cierre de empresas, pero que en todo caso requiere que el gobierno tome medidas efectivas para alcanzar los fines buscados con la norma. Una ley por sí sola no puede cambiar la realidad del mercado laboral colombiano, se requiere políticas públicas en pro de garantizar los derechos de los trabajadores y un buen sistema de control y regulación.

Este nuevo escenario[1] supone tener una mirada más crítica, con el fin de ubicar sus posibilidades y dificultades en el proceso de incorporación, y evitar así que la reforma termine siendo uno más de los infortunados cambios del mundo laboral, que en el pasado no hicieron más que agravar el precario panorama ya existente.

Continuando con el tema de las innovaciones, otro tema que resulta significativo, y desde el cual toman forma las distintas reformas laborales emprendidas por el nuevo gobierno, lo podríamos nombrar con el genérico: "giro discursivo frente a lo laboral y sindical". Después de ocho años de exclusión o sacrifico de los temas laborales y sindicales, de negación y distorsión de las realidades de los trabajadores, y de continuos ataques al movimiento sindical, el gobierno de Santos, en un giro discursivo, cambia el tono y actualiza el debate frente a lo laboral. Construyó una inicial agenda político-económica para discutir el tema y reinstalar en el debate, como interlocutor válido, al movimiento sindical.

Esta agenda hoy se empieza a agitar en el país con varias innovaciones y propuestas, que de momento sólo han adquirido

1. En principio, esa buena intención tiene tres obstáculos determinantes. En primer lugar, los mismos incentivos se obtienen por la creación de nuevos empleos, o por la formalización de empresas, situación que genera que se pierda cualquier tipo de incentivos para la generación de nuevo empleo. En segundo lugar los trabajadores de ingresos bajos no necesariamente hacen parte de uno de los grupos de población segmentada o discriminados en el mercado laboral, lo cual implicará que si se vincula trabajadores "ideales" con trabajos mal pagados, en perjuicio de personas en situación de discapacidad, jóvenes, mujeres mayores de 40 años y demás grupos históricamente discriminados. Y en tercer lugar, la norma no cuenta con recursos presupuestales y de personal para ejercer un control estricto para evitar defraudar el sistema tributario Colombiano. Adicionalmente, se señala que esta norma también limita el goce de derechos, pues los trabajadores de la Ley 1429 tendrán limitados los beneficios de las cajas de compensación hasta que de manera progresiva se pague la totalidad de los aportes (Art. 5 par. 3)

materialidad jurídica o normativa. Sus impactos aún son inciertos, aunque los obstáculos y los abismos entre las promesas y los cumplimientos han empezado a crear sin sabores, incluso en los más optimistas.

Ahora bien, cambios discursivos no suponen transformaciones directas en las realidades laborales. Como hemos constatado en anteriores gobiernos, algunos de estos discursos se esfuman antes de tener efecto directo en la vida cotidiana de los trabajadores. Será necesario hacer un seguimiento detallado de las propuestas y sus impactos en las realidades laborales. De momento este informe nacional sobre Trabajo Decente en Colombia durante el 2010 y parte del 2011, no evidencia cambios significativos en el mundo laboral, más allá de corroborar el crecimiento y sostenimiento de escenarios de precarización laboral y el deterioro o rigidez de algunos indicadores que parecen cambiar sólo a partir de cambios metodológicos.

El país se ha ido convirtiendo progresivamente en la sociedad más desigual de América Latina. La pobreza no logra reducirse pese a la senda de recuperación económica que no presenta correlación alguna con las condiciones de vida de los trabajadores. El desempleo aún se sostiene por encima de dos dígitos y sus mínimas reducciones se construyen sobre condiciones de mayor precariedad laboral. El rebusque se ha convertido en la posible o única fuente de empleo para muchos trabajadores, e irónicamente bajo la forma de cuenta propistas, figura eufemística que esconde el drama de las condiciones laborales de quienes deben reinventarse sus mundos laborales. Las nuevas políticas de formalización del empleo se enfrentan con continuos obstáculos, creando de paso un panorama ambiguo donde se combinan estrategias precarias de trabajo, amparadas en conceptos que escapan al dominio de las actuales reformas laborales. Es ilustrativo el cambio semántico operado en el uso de las cooperativas de trabajo asociado, hacia el uso de sociedades anónimas simplificadas, las cuales, pese a su nombre, en la práctica son modelos de violación de los derechos de los trabajadores.

Los indicadores de trabajo decente sólo enuncian déficits continuados, incluso retrocesos en aquellos que en años anteriores parecían encontrar rutas de superación, como es el caso de trabajo infantil, que tuvo un crecimiento alarmante. Las condiciones de trabajo de las mujeres jóvenes nuevamente evidencian el aspecto crítico de este escenario, aspecto que es más grave si se consideran las condiciones étnicas, socioeconómicas y niveles educativos.

Los bajos ingresos de los trabajadores, sumados al bajo nivel de cualificación educativa, se convierten en el elemento de problematización y riesgo a la hora de posibles crisis económicas y procesos de reestructuración o ajuste de costos laborales. Un factor clave para pensar políticas de trabajo decente debe considerar necesariamente el perfil laboral de los trabajadores colombianos de baja calificación, pues los datos dan cuenta que

el empleo viene creciendo de forma importante en sectores que requieren mayor cualificación profesional, mientras para los trabajadores poco formados, que son el grueso en Colombia, el horizonte es amenazador.

Enfermarse y perder condiciones físicas y psíquicas para trabajar, se ha consolidado como un factor común en diferentes espacios laborales. Los trabajadores viven condicionados no sólo por sus deficientes ingresos, por sus inseguras condiciones contractuales, por sus limitadas garantías en el trabajo o por sus obligaciones sociales y familiares, sino que también deben arreglárselas con situaciones complejas de ambiente laboral, con el estrés permanente para cumplir las metas, con condiciones ambientales inseguras, incluso con formatos institucionales de riesgos profesionales que no reconocen sus desgastes y pérdidas de salud e incapacidad, obligando a miles de trabajadores a aguantarse sus enfermedades o desgaste para no ser despedidos o reemplazados; e incluso a arriesgar sus vidas en procura de un mínimo ingreso.

En el terreno de las libertades sindicales los cambios también señalan artificios normativos que no logran concretarse en la práctica. Superados los obstáculos del registro sindical, se torna aún más compleja la posibilidad de crear nuevas organizaciones sindicales y las garantías concretas para el ejercicio de este derecho, pues, como se observara en el texto, la falta de garantías plenas para la libertad sindical ha terminado por aprovechar cualquier modificación normativa para crear obstáculos más complicados. La negociación colectiva pierde terreno a favor de los pactos colectivos y de la polémica figura del contrato sindical; y las violaciones a la vida, la libertad y la integridad, lejos de nombrar rutas de superación, siguen presentando un doloroso panorama de continuas violaciones.

Sin embargo, un elemento positivo en este precario panorama, lo constituye el repunte de las movilizaciones laborales y sindicales, que durante el 2010 tuvo un crecimiento histórico, mostrando de paso el alto nivel de inconformismo social frente a las condiciones laborales, el escepticismo frente al cambio de tono del gobierno Santos, y la elevada exigencia al nuevo gobierno para materializar sus promesas laborales. Las cifras históricas de movilización, por otra parte, muestran la vigencia de la protesta social como forma de reivindicar y demandar derechos laborales.

En este informe presentamos los principales indicadores de trabajo decente en el país, una mirada descriptiva al comportamiento del mercado laboral durante los dos primeros trimestres del 2011. Al final ofrecemos una lectura a las realidades laborales en Sur América, destacando el modelo de Brasil y sus grandes logros, gracias a su plan nacional de trabajo decente, que se erige como antecedente clave para construir una política integral de trabajo decente en Colombia, que ayude a superar los niveles de pobreza y desigualdad y mejorar efectivamente

las condiciones de vida de los trabajadores, más allá del juego irónico de los cambios metodológicos.

Este informe nuevamente llama la atención sobre la necesidad de pensar una política concreta de Trabajo Decente como enfoque y estrategia para transformar las condiciones de trabajo de miles de hombres y mujeres, para superar el desempleo estructural y crear posibilidades de trabajo a grupos poblacionales históricamente excluidos del mercado laboral.

"Pescadores de arena", Alejandro Cock Peláez, Colombia, 2011

Contexto socio económico

Campo Rubiales: Una explotación laboral tan grande como la riqueza que produce

Crónica publicada por la Agencia de Información Laboral de la ENS, el 19 de agosto de 2011 y escrita por Ricardo Aricapa

Las ganancias de la petrolera canadiense Pacific Rubiales están disparadas. En el segundo trimestre de 2011 ascendieron a 349,4[2] millones de dólares, gracias en gran parte a la producción de los campos que esta multinacional opera en Colombia, especialmente Rubiales, ubicado a cinco horas de Puerto Gaitán, llano adentro, en el departamento del Meta, cuya propiedad la comparte con Ecopetrol, hoy convertido en el campo más productivo del país: 230 mil barriles diarios.

Pero esa enorme ganancia contrasta con las indignantes condiciones en que allí laboran cerca de 10 mil trabajadores contratistas, claramente violatorias de sus derechos laborales y su dignidad como personas. Según la USO, hoy las petroleras emplean unos 70 mil trabajadores mediante empresas contratistas y subcontratistas (25 mil en Ecopetrol), la mayoría en condiciones laborales que en nada compaginan con la riqueza que producen, y que explican en buena parte la espontánea revuelta que estos trabajadores protagonizaron a mediados del mes de julio e 2011 en Puerto Gaitán y el campamento Rubiales. Movilización que contó con el apoyo de la comunidad, también afectada por los desastres ambientales, el desplazamiento poblacional y la poca, por no decir ninguna, responsabilidad social de la multinacional canadiense en la zona, la cual, según se lee en el informe de *Portafolio*, avanza hacia el descubrimiento de otro gran pozo

2. *Portafolio*, 10 de agosto de 2011, p. 11.

de petróleo en el Meta, que podría tener el mismo tamaño de Rubiales.

Con el agravante de que en la zona donde opera, la Pacific Rubiales se comporta como una especie de república independiente, o "caja negra", como le dicen los habitantes de Puerto Gaitán, por el hermetismo con que actúa y proporciona la información. Tanto es así que la comisión de la USO que en días pasados logró llegar hasta allí, debió sortear los obstáculos que la empresa puso en la carretera: montículos, vehículos atravesados y zanjas hechas adrede; en una carretera que es propiedad de la nación y por tanto, se supone, por ella puede transitar cualquier parroquiano.

Vida en el campamento

Empecemos por contar dónde y cómo duermen los trabajadores. Duermen dentro de carpas como de circo y sobre estrechos camarotes dobles, y hasta triples, provistos de colchonetas de mala calidad a las que los tendidos se les cambia una vez cada 21 días, que es el tiempo que dura el contrato de los trabajadores. O sea que a la falta absoluta de privacidad se suma la insalubridad, la incomodidad, las altas temperaturas (dentro de estas carpas el calor es casi criminal porque la ventilación es escasa), y los olores corporales de más de 140 personas, que es el número de trabajadores que se hacinan en cada carpa. La diana de levantada suena a las 4 de la mañana, hora en que empiezan las colas. Colas para bañarse (hay 40 duchas por cada 1.400 hombres), y colas para hacer las necesidades fisiológicas (hay un sanitario por cada 40 hombres). Y se bañan los que alcancen, porque llega el momento en que el agua se acaba.

A las 5 de la mañana se empieza a servir el desayuno, que es de la misma calidad del almuerzo y la comida, o sea pésima y poco nutritiva, según coincidieron los trabajadores entrevistados. Algo de lo que no culpan del todo a la empresa que suministra la alimentación, pues ésta tiene que ceñirse a los pliegos de condiciones que fija la Pacific Rubiales, a la que al parecer poco le interesa tener sus trabajadores bien alimentados.

A las 6 de la mañana la jornada laboral comienza con una breve reunión y luego el traslado al campo, por unas carreteras destapadas y en unos vehículos que dejan mucho que desear en materia de seguridad y comodidad, pues carecen de aire acondicionado y no tienen la hermeticidad necesaria para evitar la entrada de polvo.

Ya en el campo el trabajador se enfrenta a la rudeza del oficio, que tiene en el inclemente calor su peor aliado, y en la posibilidad de un accidente una permanente amenaza porque es un oficio de alto riesgo. Sólo que, según el Fiscal de la USO, la mayoría de los accidentes no se reportan. Es una forma de las empresas contratistas mantener bajo su récord de accidentalidad para no afectar su desempeño a la hora de firmar un nuevo contrato de operación. Es más, a los accidentados y enfermos no se

les renueva el contrato. "Los echan como a perros. Tenemos el reporte de 34 casos de personas que fueron despedidas enfermas e incapacitadas, y que hoy engrosan la economía informal de Puerto Gaitán", anotó el fiscal de la USO.

Lo otro es que a los trabajadores no se les permite liderar los Comités Paritarios de Salud Ocupacional, que son administrados por las mismas empresas, que así se convierten en juez y parte en los accidentes laborales. También la USO denunció que algunas no cotizan oportunamente a la seguridad social, o lo hacen parcialmente; y los trabajadores no tienen la libertad de escoger a qué aseguradoras afiliarse. Otra denuncia tiene que ver con el acoso sexual que sufren las pocas mujeres que trabajan en el campamento, y su nula estabilidad laboral: mujer embarazada es mujer despedida, así sea madre cabeza de familia. Lo mismo ocurre con las personas mayores de 45 años. Todo esto contrasta con las garantías que tienen los obreros vinculados a Ecopetrol, que gracias a su lucha sindical lograron en su Convención Colectiva un capítulo entero dedicado al tema de la salud ocupacional.

La jornada termina a las 6 de la tarde, hora del regreso al campamento, y de nuevo a las colas para el baño, para la comida, y hasta para ver televisión, pues cada carpa sólo cuenta con un televisor. Tampoco los trabajadores tienen sitios adecuados para la recreación (hay unas pocas canchas de basquetbol) y el único gimnasio lo usa el personal administrativo.

Así que a las 9 de la noche los trabajadores ya están profundamente dormidos, pero más por el cansancio del cuerpo que por la comodidad del colchón. El problema es que no se pueden dormir sin tomar precauciones con sus pertenencias. Como no tienen lókers para guardar nada, los robos entre ellos mismos son sucesos de ocurrencia diaria. Y si lo que se les pierde es un objetos de dotación de la empresa, ésta automáticamente lo descuenta del pago. Pero no sólo los objetos robados, también los que se les dañe en el desempeño de su labor. O sea que la Pacific Rubiales no pierde nada.

"Nosotros aquí vivimos como en un campo de concentración", frase que utilizó uno de los contratistas entrevistados, y tal vez no haya una frase mejor para describir su situación.

Contratos basura

La modalidad y forma de contratación son, de entrada, lesivas para el trabajador. En su mayoría son contratos con empresas temporales (Sertempo y Servicios Asociados son dos de ellas) y en menor escala con cooperativas de trabajo asociado. Pero según la denuncia de la USO, algunas temporales son de propiedad de empresas contratistas, o sea que ahí se configura una doble intermediación, que necesariamente rebaja más el salario y las condiciones de los trabajadores. Y también dificultan sus reclamaciones, por cuanto las oficinas de las temporales y las cooperativas no están en Puerto Gaitán. O sea que literalmente

no tienen a quién reclamar, pues su patrón está a cientos de kilómetros de allí. Y la Pacific Rubiales, como empresa operadora, no asume la responsabilidad solidaria frente al incumplimiento de los compromisos de las firmas contratistas y subcontratistas.

Por lo general los contratos son por 21 días, sin pago de festivos y dominicales, a razón de 12 horas diarias y sin pago de horas extras. El trabajador tiene 7 días de descanso, que en realidad no descanso sino vacancia porque no se los pagan, lo cual configura una flagrante violación del derecho al descanso y a las vacaciones. Cuando no es que les programan hasta 40 días de trabajo continuo, sin descanso. Con el agravante de que los 7 días de supuesto descanso en la práctica se les recorta, porque por lo menos 2 días se les va viajando (la mayoría son foráneos, tienen su familia en otras regiones), y porque es usual que la firma de un nuevo contrato se demore 2 días, y entonces tienen que esperar en Puerto Gaitán pagando hotel y comida cara.

Lo otro es que la mano de obra local no es prioridad para las empresas contratistas y subcontratistas. Estas traen sus trabajadores de otras partes del país, bien porque ya han laborado con ellos, o porque conocen el oficio. Y así se configura un círculo vicioso: la Pacific Rubiales y sus contratistas no ocupan mano de obra local porque ésta no está capacitada en los oficios petroleros, pero tampoco les ofrecen capacitación, ni becas, ni pasantías, ni nada. Resultado: la mano de obra local sólo tiene el 30% de participación en Rubiales. La protesta airada de la población por esta política discriminatoria estuvo en la base de la movilización de julio de 2011.

Y para los indígenas, que es una población importante en número en la región, la situación es peor. Ellos, que tienen toda la autoridad ancestral por ser los dueños originales de estos territorios, sufren un desplazamiento atroz. La Pacific Rubiales tiene en total, entre contratistas y vinculados, unos 12 mil trabajadores, y entre ellos no hay 100 de las etnias indígenas. Lo que si ponen son muertos. Se denunció que en los últimos diez años han muerto 14 indígenas arrollados por las tractomulas que transitan a altas velocidades por las carreteras de la zona petrolera.

Salarios que no cuadran

"Si el pago que recibimos fuera bueno, uno hasta aceptaría tantas privaciones, pero lo que nos pagan es una miseria", dijo un trabajador entrevistado.

El salario básico para un trabajador raso en rubiales es $580 mil, más bonificaciones (que no inciden en la composición salarial) entre $200 y $400 mil, según sea subcontratista o contratista. Esto en una región que, por su condición de centro petrolero, tiene inflación propia: una gaseosa vale $2.000, un almuerzo normalito $10.000, y una pieza alquilada en una casa $400.000, lo que en otro pueblo no petrolero vale el alquiler de toda la casa. Además, el salario no contempla compensaciones por el tiempo

que al trabajador le toma recorrer largas distancias por vías malas, con lo cual sacrifica parte de su tiempo de descanso. Como tampoco considera el tiempo que, dada la lejanía de Puerto Gaitán, obligatoriamente debe permanecer en el campamento.

Calidad de vida de los colombianos en la cuerda floja[3]

Como hemos señalado en anteriores informes, Colombia es uno de los países más desiguales de América Latina. Mantiene niveles de pobreza del 45.5% y un nivel de indigencia de 16.4% a nivel nacional. En lo rural, la situación es más preocupante, pues la pobreza está en el 64.3% y la indigencia en 29.1%. Lo paradójico de esta situación es que los esfuerzos para transformar estas realidades en el país parecen tener mayor fuerza en cambios metodológicos[4] para su medición, que en políticas claves para su superación. De este modo, irónicamente, Colombia ha logrado reducir la pobreza en el plano abstracto estadístico en un nivel similar a Brasil, país que ha logrado un cambio sustancial con efectivas políticas de trabajo decente y superación de la pobreza y la desigualdad.

Es tanta la desigualdad e inequidad en Colombia que el coeficiente Gini se ubicó en 0.58, disminuyendo sólo un punto entre 2008 y 2009, y eso teniendo claro que corresponde a encuestas de hogares con ingresos de la gente asalariada, no consideran los hogares de los grandes ricos del país. Si se mirará la riqueza, la tierra y el acceso a las acciones empresariales, según Jorge Iván González, el Gini se ubicaría entre 0.85 y 0.90, lo que evidencia la verdadera situación del país, donde la brecha entre ricos y pobres es cada vez mayor.

Ahora bien, al mirar el índice de Necesidades Básicas Insatisfechas -NBI-, es necesario recordar que lo que se quiere con éste es determinar si las necesidades básicas de la población se encuentran cubiertas. En este sentido, tenemos que para junio de 2010 el 27.78% de la población colombiana presentó necesidades

---

3. Carmen Lucía Tangarife, Economista, Área de investigación de la ENS, mercadolaboral@ens.org.co
4. La Misión para el Empalme de las series de empleo, pobreza y desigualdad (MESEP) revisó los criterios para estimar la línea de pobreza y estableció una nueva metodología en la cual la población pobre por ingresos para 2010 en Colombia fue de 37.2%, que correspondió a 16.432.158 colombianos. Con esta nueva medición, un hogar de cuatro personas no es pobre si cuenta con ingresos de $748.316 para sobrevivir, y una persona que tenga $187.079 tampoco es considerada como pobre. Son estadísticas polémicas, pues no parecen evidenciar la realidad colombiana, en donde cerca al 50% de los ocupados ganan menos de un salario mínimo y en donde las tasas de informalidad rondan el 51%. Por dominio se tiene que en el área urbana la pobreza fue de 33% y en el área rural de 50%, lo que evidencia la gran brecha entre campo y ciudad que viene agudizándose con el tiempo. Por su parte, la pobreza extrema o indigencia, se ubicó en 12.3%, siendo mayor en el área rural con 25.5%, mientras que en el área urbana fue de 8.3%. Un colombiano no está en la indigencia si tiene ingresos equivalentes a $83.581. El número de personas pobres extremas por ingreso equivale a 5.4 millones de personas en 2010.

básicas insatisfechas. El 10.64% era la proporción de personas en condiciones de miseria; 10.41% tenían problemas en los componentes de vivienda, es decir, tenían viviendas consideradas impropias para el alojamiento humano; 7.36% manifestó tener vacíos en los componentes de servicio, esto es, no acceso a condiciones vitales y sanitarias mínimas. En el componente de hacinamiento (que se da en los hogares con más de tres personas por habitación) se ubicó el 11.11% de la población; 3.56% de la población manifestó necesidades en cuanto a inasistencia escolar y el 11.33% por el componente de dependencia económica.

Los departamentos con los más altos índices de NBI son Chocó, Vichada, La Guajira y Guainía, con 79.19%, 66.95%, 65.23% y 60.62% respectivamente. Por su parte, los que menores índices registraron fueron Bogotá D.C con 9.2% de la población, Valle del Cauca con 15.68%, y Quindío con 16.20%.

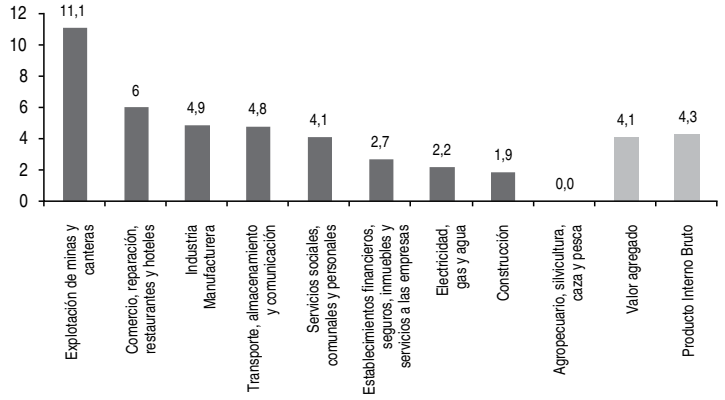
En Colombia la situación de desigualdad y pobreza no es sostenible desde el punto de vista ético, político y económico, por lo que es necesario que las iniciativas del Gobierno estén encaminadas en que las personas adquieran capacidades para ejercer empleos con mayor valor agregado o construir sus propios negocios, esto con el fin de que las familias puedan generar ingresos que les permita salir de las condiciones de pobreza e indigencia. Es claro que el crecimiento económico no es un referente para medir las buenas condiciones de la población. El bienestar de las personas debe ser evaluado a partir de los cambios en el ingreso y el consumo de los hogares, más que en términos de la producción agregada. Es decir, la economía está bien sólo si la población también lo está, pues no es suficiente que los grandes sectores económicos obtengan grandes utilidades si éstas no impactan positivamente las condiciones de las familias colombianas.

Economía colombiana camino a la recuperación, y el mundo del trabajo, aún sin ruta

En el 2010 la economía colombiana creció un 4.3%, comportamiento destacable si se considera que en 2009 el crecimiento fue del 1.5%. Este comportamiento empieza a indicar que la economía viene tomando un rumbo de recuperación. Por el lado de los sectores productivos, el crecimiento estuvo influenciado principalmente por las variaciones en 11.1% en el sector de explotación de minas y canteras, que se ubicó como el sector que más aportó al crecimiento, seguido por comercio (6.0%), servicio de reparación, restaurantes y hoteles (6%), industria manufacturera (4.9%), transporte, almacenamiento y comunicaciones (4.8%), y servicios sociales, comunales y personales (4.1%). Los sectores de establecimientos financieros y electricidad, gas y agua tuvieron una variación de 2.7% y 2.2% respectivamente. Por otro lado, sectores como construcción y agropecuario, con-

siderados locomotoras de crecimiento para el nuevo gobierno, tuvieron cambios marginales. En el caso del sector agrícola su variación fue nula.

Gráfico 1. Crecimiento del PIB por ramas de actividad económica, 2010



Fuente: DANE. Cuentas Nacionales. Base 2005.

Tabla 1. Comportamiento del PIB por ramas de actividad económica, 2009-2010

Sector	2009	2010
Agropecuario, silvicultura, caza y pesca	-1,1	0,0
Explotación de minas y canteras	11,4	11,1
Industria manufacturera	-3,9	4,9
Electricidad, gas y agua	2,9	2,2
Construcción	8,4	1,9
Comercio, reparación, restaurantes y hoteles	-0,3	6,0
Transporte, almacenamiento y comunicación	0,4	4,8
Establecimientos financieros, seguros, inmuebles y servicios a las empresas	1,8	2,7
servicios sociales, comunales y personales	2,7	4,1
Subtotal valor agregado	1,9	4,1
Impuesto menos subvenciones sobre la producción e importaciones	-3,3	6,2
Producto Interno Bruto	1,5	4,3

Fuente: DANE. Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales. 2010.

La tabla 1 muestra el comportamiento del PIB por ramas de actividad económica 2009-2010. En ella se puede apreciar que en 2009, al igual que 2010, el sector más representativo fue explotación de minas y canteras, con cambios de más del 11%. Se destaca la dinámica de los sectores Industria Manufacturera y Comercio, que pasaron de tener comportamientos negativos en el año anterior a incrementos positivos y representativos en el PIB.

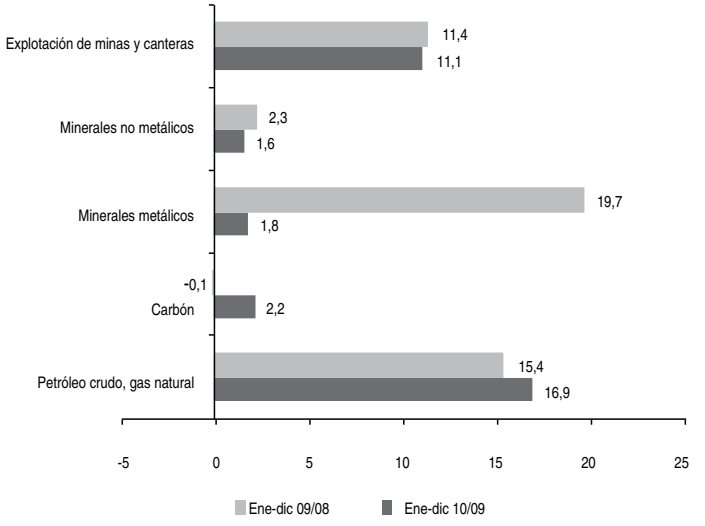
Mirando de manera más desagregada el comportamiento sectorial, encontramos que el incremento en el sector de minas

y canteras se explica por el incremento del valor agregado de petróleo crudo, gas natural y minerales de uranio y torio en 16.9%, que responde a las importantes inversiones que se han realizado en los últimos años; de carbón en 2.2%, de minerales metálicos en 1.8%, y de minerales no metálicos en 1.6%.

Petróleo crudo, gas natural y minerales de uranio y torio participan con el 68% en el total del sector, seguido por el carbón mineral que participa con el 20%, minerales metálicos con el 7% y minerales no metálicos con el 5%. Ver gráfico 2

A pesar de que la minería fue el sector que más creció, éste no generó empleos en la misma proporción. Se explica porque el crecimiento estuvo fundamentado en procesos extractivos.

Gráfico 2. Explotación de minas y canteras. Variación anual 2010/2009.



Fuente: DANE. Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales. 2010

El sector comercio presentó un crecimiento del 6.9%, los servicios de reparación crecieron 4.7%, y los servicios de hotelería y restaurantes 4.3%.

Dentro de la industria manufacturera, las actividades industriales que presentaron mayores crecimientos en el año 2010 fueron: equipo de transporte en 22.2%; curtido y preparado de cueros, productos de cuero y calzado en 17.6%; tejidos de punto y ganchillo, prendas de vestir en 16%: y artículos textiles, excepto prendas de vestir, en 14.6%.

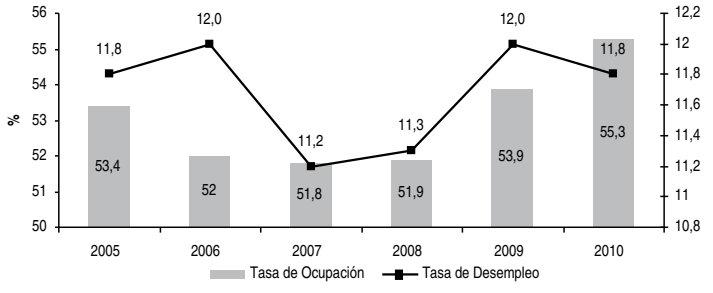
Como consecuencia de la ola invernal, el sector agropecuario no tuvo una participación dentro del crecimiento de la economía, pues fueron muchas las hectáreas dedicadas a la producción de alimentos y a la ganadería que se afectaron. Según el Ministerio de Agricultura fueron 1.394.000 hectáreas. Además hubo un número significativo de animales muertos.

"Em cima dos detalhes", André Oliveira Melo Pereira, Brasil, 2011

Mundo laboral: empleo decente sigue en deuda

En 2010, pese a que la economía muestra señales de recuperación, el mercado de trabajo parece entrar en una fase de estancamiento. Por un lado, la tasa de ocupación se mantiene en un promedio anual de 55,3%, con pequeñas tendencias al alza en algunas épocas del año, las cuales resultan ser estacionales para el comercio, como el último trimestre (octubre-diciembre), cuando se dinamiza más la economía por las festividades decembrinas. Por otro lado, la tasa de desempleo no disminuye, se mantiene en 11.8%. En el 2010 existían en el país cerca de 2.562.000 desocupados, 49.000 más en comparación con el año 2009, periodo en el que los desocupados alcanzaban los 2.513.000. Esto significa que existen más personas en el mercado laboral en busca de empleo.

Gráfico 3. Tasa de ocupación (eje izquierdo) y tasa de desempleo (eje derecho), 2005-2010



Fuente: DANE

La población en edad de trabajar aumentó su participación, pasó de 78.2% a 78.5%. En igual dirección el crecimiento de la población económicamente activa fue de 836.000 personas, llegando a 21.777.000, lo que amplió la oferta laboral. La población ocupada fue de 19.215.000 personas, mientras que en 2009 fueron 18.427.000 de personas, un aumento de 4.3%.

En la zona rural la situación es alarmante, pues la tasa de desempleo pasó de 7.9% a 8.5%. En 2009 se contaba con 361.000 desocupados, en 2010 la cifra llegó a 403.000. Es decir, un crecimiento del 11.7% en los desocupados del campo.

Las cifras anteriores muestran que las condiciones de trabajo tampoco parecen ser las mejores entre quienes están empleados, pues existe una tendencia al alza en las condiciones de trabajo subjetivo. En 2010 la tasa de subempleo subjetivo se ubicó en 32,6%, mientras que en 2009 ésta era de 29.7%. Esto quiere decir que cada vez más trabajadores capacitados para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo, no están ocupados plenamente o se desempeñan en oficios en los que generalmente ganan poco. Así lo muestran los datos: en 2010 el 28,4% de los trabajadores se encontraban poco satisfechos con la remuneración recibida, mientras que 16,7% estaban insatisfechos con la aplicación de sus conocimientos y 10.3% con el número de horas trabajadas.

Tabla 2. Indicadores de mercado laboral 2009-2010

Concepto	2010	2009
Ocupados	19.215	18.427
Desocupados	2.562	2.513
Inactivos	12.938	13.229
Población en edad de trabajar (PET)	34.716	34.170
Población económicamente activa (PEA)	21.777	20.941
Tasa global de participación (TGP)	62,7	61,3
Tasa de ocupación (TO)	55,4	53,9
Tasa de desempleo (TD)	11,8	12,0
% Inactivos	37,3	38,7
Tasa de subempleo subjetivo	32,6	29,7
Tasa de subempleo objetivo	12,6	10,9

Fuente: DANE

Además, se presentó un incremento en la tasa global de participación, que pasó de 61.3% en 2009 a 62.7% en 2010. Esto evidencia la continua expansión de la oferta laboral, es decir, en 2010 había más agentes compitiendo en el mercado laboral como ocupados o desocupados. Esta situación se corrobora con la tasa de inactividad, que pasó de 38.7% a 37.3%, disminuyendo la población inactiva nacional en 291.000 personas. La mayor

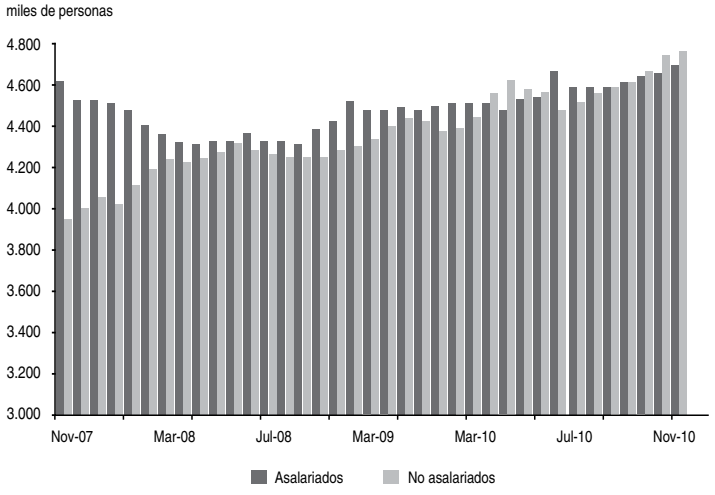
disminución (6%) se presentó en la categoría de oficios del hogar, lo que podría interpretarse como la salida de las amas de casa al mercado laboral.

La información disponible del mercado laboral muestra que aún persisten condiciones precarias, especialmente en cuanto a la calidad del empleo. Se observa una recuperación del mercado laboral pero basada en la concentración del empleo informal y en el no asalariado, tal como se evidenciará más adelante. Lo anterior implica una baja estabilidad laboral e ingresos bajos para una proporción significativa de los trabajadores, lo que lleva a que los agentes secundarios continúen entrando al mercado laboral.

Posición ocupacional

Cuando se observa la población ocupada por posición ocupacional, es importante señalar que buena parte de la expansión del empleo corresponde a la creación de trabajos no asalariados, los cuales crecieron a una tasa anual de 7.1%[5]. Mientras que el empleo asalariado aumentó a una tasa anual de 3.7%. El reflejo del comportamiento del trabajo no asalariado, es el crecimiento del trabajo informal, que hace buen rato viene superando al empleo formal.

Gráfico 4. Ocupados por tipo de empleo 2007-2010
13 áreas, trimestre móvil desestacionalizado



Fuente: DANE. Cálculos del Banco de la República.

5. Se entienden como trabajos no asalariados los que corresponden a las posiciones ocupacionales de cuenta propia, trabajador familiar sin remuneración, trabajo sin remuneración en otras empresas y jornalero o peón.

Tabla 3. Ocupados por posición ocupacional, serie trimestral, total Nacional, 2009 -2010

Concepto	2009		2010	
	Promedio	Participación (%)	Promedio	Participación (%)
Ocupados Total Nacional	18.427	100,0	19.215	100,0
Empleado particular	6.365	34,5	6.599	34,3
Empleado del Gobierno	840	4,6	807	4,2
Empleado doméstico	684	3,7	694	3,6
Cuenta propia	7.848	42,6	8.309	43,2
Patrón o empleador	922	5,0	965	5,0
Trabajador familiar sin remuneración	848	4,6	913	4,8
Trabajador sin remuneración en otras empresas	88	0,5	102	0,5
Jornalero o peón	813	4,4	803	4,2
Otro	18	0,1	22	0,1

Fuente: DANE

Como se mencionó anteriormente, en 2010 el empleo aumentó en posiciones ocupacionales caracterizadas por su mayor informalidad, como lo son cuenta propia, que tuvo un incremento de 6%, y trabajadores familiares sin remuneración, que creció en 8%, al igual que los trabajadores sin remuneración en otras empresas, que aumentaron en 16% con respecto al año anterior. Lo otro que debe destacarse es que para este mismo año el 43.2% del total de ocupados era cuenta propista, seguido de los empleados particulares que participaban con 34.3%. Resulta preocupante que el sector público sólo participara con 4.2% de los ocupados, y aun más alarmante es la disminución de -4% en estos trabajadores en el período 2009 a 2010. Para el 2010 los trabajadores por cuenta propia eran 8.309.000, seguidos por los empleados particulares que eran 6.599.000, los patrones o empleadores llegaron a los 965.000, y los empleados del gobierno eran 807.000.

En el 2010 crece el empleo en todos los sectores de la economía. Estos crecimientos se dieron principalmente, como lo muestra el gráfico 5, en suministro de electricidad y gas (21.5%), explotación de minas y canteras (15.8%), intermediación financiera (9.0%) y construcción (8%). Las ramas de actividad que más ocupados abarcan son comercio, hoteles y restaurantes (5.040.000), seguido de servicios comunales, sociales y personales (3.736.000), agricultura, pesca y otras (3.549.000), industria manufacturera (2.455.000) y transporte, almacenamiento y comunicaciones (1.618.000).

Es importante señalar que los sectores construcción y agricultura agrupan al 24% de la población ocupada. Sin embargo, fueron sectores cuyo aporte al crecimiento económico fue marginal, por lo que estos empleos son poco sostenibles en el

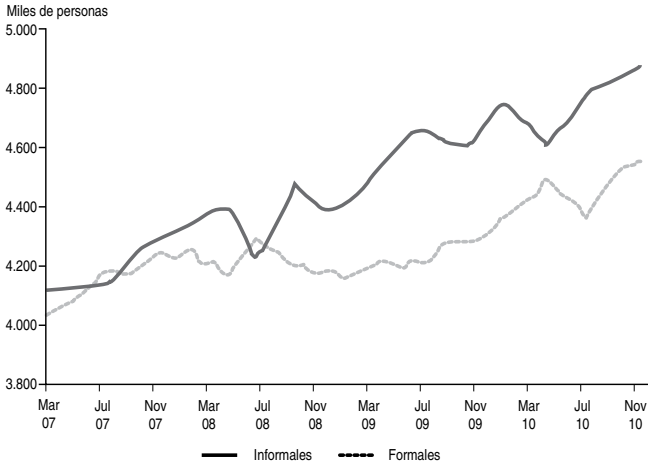
mediano plazo. Habrá que esperar los resultados de las políticas por parte del gobierno nacional enfocadas en estos sectores, como parte de las llamadas locomotoras que impulsarán el crecimiento de la economía.

Tabla 4. Ocupados por ramas de actividad, serie trimestral, total nacional, 2009-2010, (cifras en miles)

Concepto	2009		2010	
	Promedio anual	Participación (%)	Promedio anual	Participación (%)
Ocupados total nacional	18.427	100,0	19.215	100,0
No informa	13	0,1	8	0,0
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura.	3.428	18,6	3.549	18,5
Explotación de minas y canteras	184	1,0	213	1,1
Industria manufacturera	2.418	13,1	2.455	12,8
Suministro de electricidad gas y agua	79	0,4	96	0,5
Construcción	968	5,3	1.045	5,4
Comercio, hoteles y restaurantes	4.769	25,9	5.040	26,2
Transporte, almacenamientos comunicaciones	1.536	8,3	1.618	8,4
Intermediación financiera	221	1,2	241	1,3
Actividades inmobiliarias	1.192	6,5	1.214	6,3
Servicios comunales, sociales y personales	3.618	19,6	3.736	19,4

Fuente: DANE

Gráfico 6. Ocupados formales e informales, 2007-2010, 13 áreas, trimestre móvil desestacionalizado

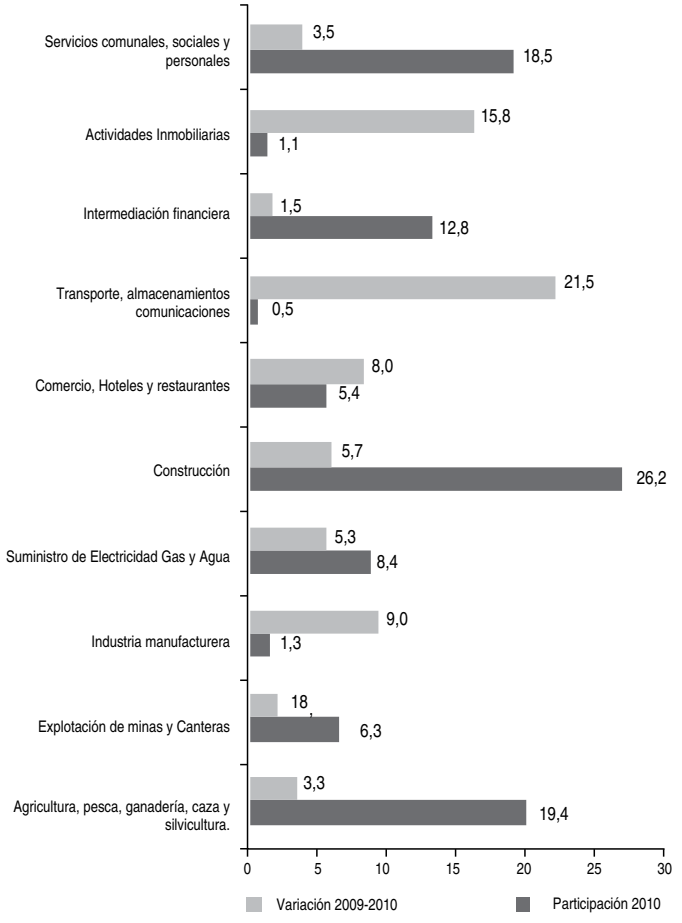


Fuente: DANE. Cálculos del Banco de la República.

Como se observa en el gráfico 6, a medida que pasa el tiempo la brecha entre los ocupados formales y los informales se ha venido ampliando desde el segundo semestre de 2008 a

la fecha. Es fácil ver el impulso que ha tomado la ocupación informal, convirtiéndose en la principal fuente de crecimiento del empleo en el país, dejando en un segundo plano la ocupación formal. Lo anterior corrobora una vez más que la informalidad sigue su tendencia al alza, situación alarmante pues son ocupados con empleos inestables, ingresos precarios y, en la mayoría de los casos, con poca formación académica.

Gráfico 5. Variación y participación de la población ocupada por ramas de actividad, total nacional, 2010

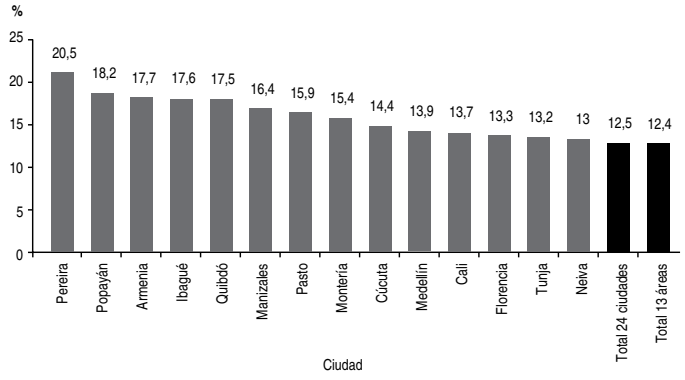


Fuente: DANE. Cuentas Nacionales.

Desempleo por ciudades 2010

Cuando se mira el país por ciudades se encuentra que en 2010, al igual que en 2009, Pereira sigue siendo la ciudad con mayor tasa de desempleo: 20.5%, ubicándose en 8.1 puntos porcentuales por encima del promedio de las 13 áreas. Le siguen Popayán, Armenia, Ibagué y Quibdó con 18.2%, 17.7%, 17.6% y 17.5% respectivamente.

Gráfico 7. Tasa de desempleo por ciudades, 2010



Fuente: DANE.

Trabajadores colombianos: mano de obra poco calificada

Por otro lado, al mirar el número de ocupados por nivel educativo, se tiene que 8.160.000 trabajadores tienen secundaria (el 42.5%), educación primaria tienen 5.921.000 (30.8%), y sólo un 21.5% de la población ocupada colombiana cuenta con nivel superior de educación, y es la que se está quedando con los empleos formales. Lo anterior corrobora la hipótesis de que la mano de obra en Colombia es poco calificada, por lo que se hace más difícil la entrada al empleo formal que ofrece el mercado laboral.

Tabla 5. Ocupados por ramas de actividad y nivel educativo, 2010 (miles)

Ramas de actividad	Total	Nivel educativo				
		Ninguno	Primaria	Secundaria	Superior	No informa
Total	19.215	999	5.921	8.160	4.131	4
No informa	8	1	2	3	2	0
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.549	515	2.120	832	81	0
Industria manufacturera	2.455	90	569	1.319	477	0
Construcción	1.045	45	404	499	97	1
Comercio, hoteles y restaurantes	5.040	175	1410	2.610	843	2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.618	41	406	880	291	0
Servicios, comunales, sociales y personales	3.736	85	669	1.421	1.561	0
Otras ramas*	1.764	47	341	596	780	0

Fuente: DANE.

* Explotación de minas y canteras; suministro de electricidad, gas y agua; intermediación financiera; y actividades inmobiliarias.

Por ramas de actividad económica se tiene que en agricultura, caza y pesca se ubica la mayoría de trabajadores con el nivel educativo de primaria, esto es 2.120.000. Por otro lado comercio, hoteles y restaurantes agrupa a la mayor parte de la población ocupada con educación secundaria, un total de 2.610.000 trabajadores; mientras que el sector de servicios comunales, sociales y personales ocupa 1.561.000 trabajadores con educación superior.

Ingresos de los trabajadores síntoma de precariedad laboral

Al analizar los ingresos de los trabajadores del país, tenemos que en 2009 cerca del 45% de la población ocupada recibía como ingresos menos de un salario mínimo mensual legal vigente (smmlv), es decir, 8.355.243 de ocupados; seguido de un 33% que recibía como remuneración de uno a menos de dos smmlv, que eran equivalentes a 6.012.024 trabajadores; sólo el 9% recibía entre dos a menos de cuatro smmlv, esto es 1.683.726 ocupados; y un marginal 5% recibía ingresos superiores a cuatro smmlv. De lo anterior se puede inferir que cerca del 78% de la población ocupada recibía menos de dos salarios mínimos.

En 2010 la situación no es distinta. Al contrario, más trabajadores entran a engrosar la lista de los que reciben salarios que son insuficientes para subsistir. Se tiene así que 8.920.215 trabajadores, es decir el 46.4 % de la población ocupada del total nacional, reciben menos de un smmlv, incrementándose con respecto al año anterior en 564.972 personas, seguido por 6.137.184 trabajadores que reciben ingresos de 1 a menos de 2 smmlv (31.9%). Hasta este momento cerca del 78% de los ocupados reciben menos de dos smmlv. Sólo un marginal 4.4% recibe de 4 a más smmlv. Lo anterior ratifica el problema de desigualdad que existe en Colombia en ingresos, que ayuda a acentuar las condiciones de pobreza.

Ahora bien, al mirar el ingreso laboral por ramas de actividad económica, tenemos que en 2010 el sector que más trabajadores agrupaba con ingresos menores a un smmlv era comercio, hoteles y restaurantes, con 2.431.000 ocupados. Esta cifra es alarmante, si se tiene en cuenta que este sector es el que más trabajadores por cuenta propia agrupa. Le siguen 2.357.000 trabajadores del sector agrícola que tienen el mismo nivel de ingresos. La mayoría de los trabajadores que reciben ingresos superiores a los 4 smmlv se ubican en el sector de servicios comunales, sociales y personales, y son cerca de 324.000 ocupados.Del total de trabajadores de la industria manufacturera, 1.001.000 obtienen ingresos de 1 a menos de 2 smmlv. En la construcción la situación es aún más grave, pues 477.000 trabajadores reciben menos de un smmlv. No es desconocido que éste es un sector

donde no se cuentan con las mínimas condiciones que un trabajo debe garantizar, y donde la mayoría de la población que en él trabaja pertenece a los estratos socioeconómicos más bajos.

Tabla 6. Ingresos promedios de los ocupados, total Nacional, 2009-2010

Ingresos (SMMLV)	2009		2010	
	Total	(%)	Total	(%)
Menos de un SMMLV	8.355.243	45,3	8.920.215	46,4
De 1 a menos de 2	6.012.024	32,6	6.137.184	31,9
De 2 a menos de 4	1.683.726	9,1	1.744.753	9,0
De 4 y más	894.070	4,8	860.413	4,4
No informa	1.482.325	8,0	1.552.640	8,0
Total	18.427.389	100,0	19.215.205	100,0

Fuente: DANE

Tabla 7. Ingresos laborales promedio por ramas de actividad económica, total nacional, 2010

Ramas	Ingresos					
	Menos de un SMMLV	De 1 a menos de 2	De 2 a menos de 4	De 4 y más	No informa	Total
Total nacional	8.920	6.137	1.745	860	1.553	19.215
No informa	4	2	1	0	1	8
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	2.357	689	65	38	399	3.549
Industria manufacturera	954	1001	210	92	198	2.455
Construcción	477	437	70	26	35	1.045
Comercio, hoteles y restaurantes	2.431	1559	303	134	613	5.040
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	709	620	138	53	98	1.618
Servicios comunales, sociales y personales	1.427	1168	692	324	125	3.736
Otras ramas*	562	661	265	192	83	1.764

Fuente: DANE.

* Explotación de minas y canteras. Suministro de electricidad, gas y agua. Intermediación financiera. Actividades inmobiliarias.

Cuando se mira el ingreso por grupo principal de ocupación, se tiene que en 2010 hay 2.325.000 trabajadores agropecuarios y forestales que reciben menos de un smmlv, seguidos por 2.298.000 trabajadores y operadores no agrícolas. En este mismo rango salarial se encuentran 1.872.000 trabajadores de los servicios y 1.667.000 comerciantes y vendedores. La mayoría de los profesionales y técnicos, 586.000, reciben ingresos de 2 a menos de 4 smmlv, mientras que la mayoría de los directores y funcionarios públicos superiores, 143.000, se ubican en los ingresos correspondientes a 4 smmlv o más. Una vez más se observa la desigualdad existente entre salarios y ocupación.

Tabla 8. Ingresos Laborales promedio por grupo principal de ocupación, 2010

Grupo principal de ocupación	Ingresos					
	Menos de un SMMLV	De 1 a menos de 2	De 2 a menos de 4	De 4 y más	No informa	Total
Total nacional	8.920	6.137	1.745	860	1.553	19.215
No informa	79	54	4	0	8	145
Profesionales y técnicos	253	448	586	412	102	1.802
Directores y funcionarios Públicos superiores	65	105	113	143	40	467
Personal administrativo	361	862	222	63	110	1.618
Comerciantes y vendedores	1.667	941	235	116	496	3.454
Trabajadores de los servicios	1.872	1137	215	33	161	3.418
Trabajadores Agropecuarios y forestales	2.325	669	57	33	373	3.457
Trabajadores y operadores no agrícolas	2.298	1922	313	60	263	4.855

Fuente: DANE.

La informalidad un problema que se agudiza[6]

La informalidad laboral es una de las mayores fuentes de exclusión social y desigualdad económica por la que atraviesa Colombia y la mayoría de los países de América Latina, si no es la mayor. En Colombia el caso es preocupante, pues la informalidad laboral, según la definición de la OIT: carencia de acceso a la seguridad social a través del trabajo, es mayor al 50% y en los últimos años ha afectado a unos grupos sociales más que a otros.[7]

La informalidad es un fenómeno económico y social que afecta el desarrollo económico de los países, pues no sólo se refleja en menor protección a los trabajadores ante choques inesperados en salud o empleo, sino que tiene consecuencias sobre la pobreza y la distribución del ingreso.

La informalidad laboral constituye un problema económico porque disminuye la productividad global de la economía, pues los trabajadores informales se vinculan a firmas pequeñas, incluyendo cuenta propia, que tienen menos innovación, menor tecnología y carencia de economías de escala. Así mismo, la informalidad constituye un problema social porque los ingresos laborales recibidos por los trabajadores informales son menores a los que obtendría el mismo trabajador en condición formal. Lo anterior implica que la informalidad aumenta la probabilidad de ser pobre y deteriora la distribución del ingreso.

6. La informalidad, tal como la define el DANE, hace referencia al conjunto de empleados y patronos en empresas de menos de cinco trabajadores, así como la cuenta propia e independiente sin educación profesional, los empleados domésticos y los trabajadores sin remuneración.
7. Un Diagnóstico de la informalidad laboral y los costos laborales en Colombia y una propuesta de política para incentivar la formalización laboral. Sánchez Fabio y Álvarez Oriana. Facultad de Economía. CEDE. Universidad de los Andes. 2010.

Para el caso colombiano en los años recientes, una gran proporción del aumento en la informalidad para cientos de grupos de trabajadores se debe a los cambios en la regulación del mercado laboral y la tecnología, pues son los trabajadores no calificados quienes están siendo excluidos del mercado.

En Colombia la informalidad se mide para las 13 áreas metropolitanas. A partir de 2009 esta medición tuvo un cambio, pues se pasó de medir el personal ocupado en empresas con hasta 10 trabajadores, incluyendo el patrón, a empresas con hasta 5 trabajadores. Este cambio metodológico conlleva a que las cifras de informalidad bajen sustancialmente de un 57,5% a un 51,6% en el 2010, esto es, se pasó de contar 5.320.000 informales a 4.769.000 en este mismo año. Con respecto a 2009, la población informal se incrementó en 152.000.

Tabla 9. Evolución de la informalidad, 2009-2010, 13 áreas metropolitanas

	Promedio anual 2009	Promedio anual 2009	Promedio anual 2010	Promedio anual 2010
Total ocupados 13 áreas metropolitanas		8.869		9.246
Ocupados Informal Tamaño 5	52,1	4.617	51,6	4.769
Ocupados Informal Tamaño 10	58,1	5.153	57,5	5.320

Fuente: DANE.

Al mirar los trabajadores informales por grado de educación, se tiene que la mayoría, el 52.5%, tiene secundaria, esto es 2.502.000, seguido en un 30.3% por los informales con primaria, y 14.3% con educación superior. Lo anterior indica que cerca del 83% del total de informales no es mano de obra calificada, lo que lo convierte en población fácilmente excluible de los trabajos formales. Esto se puede corroborar si observamos la cantidad de trabajadores formales con educación superior, quienes alcanzan el 49.7%, seguidos en un 41.3% por trabajadores formales con educación secundaria. Lo anterior es preocupante, pues indica que la situación es más grave en el total nacional, ya que las cifras dadas reflejan sólo la situación de las 13 áreas metropolitanas.

Con respecto a la posición ocupacional de los trabajadores informales, se tiene que el 59.2% es cuenta propia, manteniendo la misma participación de 2009, pero incrementándose en 88.000 nuevos cuentapropistas, un aumento de 32%; seguidos en un 19.7% por empleados particulares, 8% empleados domésticos, 7.4% patrón o empleador, y 5.2% trabajador familiar sin remuneración, estos últimos son 247.000 informales, con un incremento de 10.2%. Por otro lado, como es de esperarse, la mayoría de los empleos formales, el 73.7%, se ubica en la posición de empleado particular.

Tabla 10. Informalidad por posición ocupacional, 13 áreas metropolitanas, 2009-2010

Concepto	Promedio anual 2009	Participación (%)	Promedio anual 2010	Participación (%)
Total ocupados informales	4.617	100,0	4.769	100,0
Empleado particular	926	20,1	942	19,7
Empleado doméstico	367	7,9	380	8,0
Cuenta propia	2.735	59,2	2.822	59,2
Patrón o empleador	341	7,4	352	7,4
Trabajador familiar sin remuneración	224	4,9	247	5,2
Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares	20	0,4	20	0,4
Jornalero o peón	4	0,1	5	0,1

Fuente: DANE.

Cuando se mira el sector económico en el cual se desempeña el trabajador informal, se encuentra que la mayoría se ocupa en el sector terciario de la economía. El 41% en comercio, hoteles y restaurantes, sector en el que el incremento fue de 91.000 trabajadores, para un total de 1.954.000; 16.6% en servicios comunales, sociales y personales; 14% se desempeña en la industria manufacturera; 11.7% en transporte, almacenamientos y comunicaciones. En los demás sectores la participación es menor al 10%.

Al mirar a los ocupados informales con y sin seguridad social, se encuentra que el 10% tiene seguridad social, incluyendo salud y pensión, esto corresponde a 484.000 ocupados, disminuyéndose con respecto a 2009 en 27.000 personas. Por otro lado, 4.285.000 son ocupados sin seguridad social, es decir, no incluye salud ni pensión. Esta situación es alarmante pues son trabajadores desprotegidos, expuestos a constantes riesgos, y con unas condiciones de vida en su vejez incierta, ya que no son constantes en la cotización a algún fondo de pensiones, debido en gran parte a la rotación de sus trabajos.

Cuando se observa el número de trabajadores informales por actividad económica y sin seguridad social, se tiene que de los 4.285.000, el 41.8%, es decir 1.792.000 trabajadores, se desenvolvía en comercio, hoteles y restaurantes; seguidos en un 16% por los trabajadores en servicios comunales, sociales y personales; un 14.6% se desempeñaba sin seguridad social en la industria manufacturera; 11.4% en transporte, almacenamiento y comunicaciones. En los demás sectores la participación de estos trabajadores es menor al 8%. Lo preocupante es que de 2009 a 2010 hubo incremento en los trabajadores informales sin seguridad social en la mayoría de las ramas de actividad económica.

Como era de esperarse, la mayoría de los trabajadores informales sin seguridad social, 62.1%, se ubican en la posición ocupacional de cuenta propia, correspondiendo a 2.660.000 informales, e incrementándose con respecto a 2009 en 3.5%. Les siguen los ocupados en la posición de empleado particular, con

una participación de 17.6%, esto es 755.000 informales; por su parte, los empleados domésticos sin seguridad social se ubicaron en 314.000, representando el 7.3% del total de los informales, y se aumentaron en 4.3% con respecto a 2009.

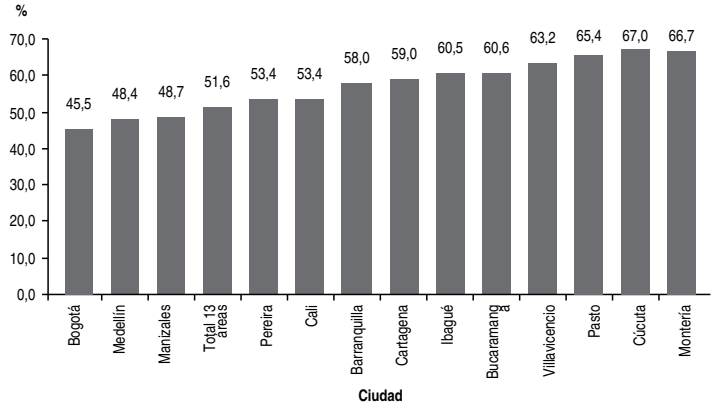
Tabla 11. Informalidad por rama de actividad económica

Concepto	Promedio anual 2009	Participación (%)	Promedio anual 2010	Participación (%)
Total ocupados informales	4.617	100,0	4.769	100
No informa	4	0,1	1	0,0
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura.	46	1,0	45	1,0
Explotación de minas y canteras	5	0,1	4	0,1
Industria manufacturera	639	13,8	668	14,0
Suministro de electricidad, gas y agua	1	0,0	1	0,0
Construcción	335	7,3	357	7,5
Comercio, hoteles y restaurantes	1.862	40,3	1.954	41,0
Transporte, almacenamientos comunicaciones	541	11,7	559	11,7
Intermediación financiera	20	0,4	18	0,4
Actividades inmobiliarias	382	8,3	368	7,7
Servicios comunales, sociales y personales	782	16,9	793	16,6

Fuente: DANE.

Cuando se mira la informalidad por ciudades, en 2010 la ciudad con mayor tasa de informalidad fue Cúcuta, con el 67%, desplazando a Montería al segundo lugar, con el 66.7%. En 2009 esta ciudad tenía una tasa de informalidad del 69%. En tercer lugar se ubica Pasto con una informalidad de 65.4%, y el cuarto lugar lo ocupa Villavicencio con 63.2%. Sólo tres ciudades se ubican por debajo del total de las 13 áreas: Bogotá, Medellín y Manizales, con tasas de informalidad de 45.5%, 48.4% y 48.7% respectivamente.

Gráfico 8. Tasa de informalidad por ciudades. 2010



Fuente: DANE

Ahora bien, es importante tener presente que en Colombia no sólo se presenta informalidad a nivel laboral, también existen datos que corroboran que la tasa de informalidad empresarial afecta a una tercera y dos terceras partes de las Mypimes.[8] La informalidad empresarial se caracteriza por cuatro aspectos principales: no contar con el registro mercantil, no realizar las contribuciones a la seguridad social de los empleados, no pagar impuestos y no registrar la contabilidad.

Un claro ejemplo de lo anterior fue el censo realizado para las microempresas de Cali-Yumbo en 2005, el cual arrojó los siguientes datos: la informalidad empresarial por la no tenencia de registro mercantil fue de 34.9%, por la no tenencia del Registro Único Tributario -RUT- 35.3%, por no registrar la contabilidad 26.9%, y por el no aporte a la seguridad social de los trabajadores 67.7%.[9] Algo a destacar de esta información es que se trata de sólo una parte marginal de la población empresarial colombiana, situación alarmante, pues es latente la probabilidad de encontrar una informalidad empresarial muchísimo más alta en el total nacional. Y lo peor de todo es que se da en las micro, pequeñas y medianas empresas, que conforman la mayoría de empresas del país.

8. Asobancaria (2011). Causas de la Informalidad y el desempleo e incentivos para combatirlos. Semana Económica.
9. Asobancaria (2011). Causas de la Informalidad y el desempleo e incentivos para combatirlos. Semana Económica.

"El rasca tierra", Mariano Armando Montoya Bandicra, Argentina, 2011

Salud y seguridad social

General Motors Colombia despide a trabajadores enfermos

Crónica publicada por la Agencia de Información Laboral de la ENS el 2011, escrita por Ricardo Aricapa

La multinacional General Motors en Colombia despide a los trabajadores enfermos. Así lo denunció la Asociación de Trabajadores y Extrabajadores Enfermos de GM Colmotores, organización creada el 19 de mayo de 2011 en Bogotá por 28 trabajadores de esta empresa, todos enfermos y en tratamiento médico por idénticas patologías: síndrome del manguito rotador, túnel carpiano, bursitis en hombros, epicondilitis (afección en los codos), discopatías lumbares (hernias), entre otras; y en su mayoría en querellas judiciales contra la empresa por haberlos despedido de manera arbitraria, sin reconocerles que estas enfermedades las adquirieron en el trabajo. Con el agravante, según la Asociación, de que en la empresa puede haber más de 200 trabajadores con algún grado de enfermedad, y por lo mismo candidatos también a ser despedidos.

"Tenemos cómo certificar eso", dice Jorge Alberto Parra Andrade, presidente de la Asociación, él mismo impedido ya para trabajar con apenas 34 años de edad, debido a varias hernias discales y de túnel carpiano que se ganó en los cuatro años que trabajó en la planta de la GM Colmotores al sur de Bogotá. "Llevo ya varias operaciones, pero sigo jodido, imposibilitado para trabajar", remarca.

Liliana Marcela Quemba, abogada laboralista no tiene

duda de que todas esas enfermedades son de orden netamente profesional, adquiridas en el duro y pesado trajín de la fábrica, donde buena parte del proceso industrial se hace a mano, en posiciones de fuerza prolongada y movimientos repetitivos de columna y hombros. No hay robots sino técnicas de ensamblaje que en Estados Unidos hace 30 años desaparecieron. Las mejoras ergonómicas en la empresa empezaron apenas en el 2007 para acá, para mejorar las cargas, pero se ve que no han sido suficientes porque los trabajadores se siguen enfermando de lo mismo.

"Hay una irregularidad que debe ser investigada, que incumbe a la EPS, a la ARP y a las juntas regional y nacional que califican la enfermedad. Hay un evidente factor de riesgo al interior de la empresa, los trabajadores se están enfermando de las mismas patologías, pero están siendo calificados como de enfermedad común, o sea adquirida fuera de sus labores de la empresa", afirma la abogada

Lo otro es que la inmensa mayoría son trabajadores contratados a un año, modo de contratación que no les da estabilidad laboral, fácilmente los pueden despedir. Ni pueden negociar sus condiciones laborales porque la gran mayoría de los 1.800 trabajadores de planta están por Pacto Colectivo; un pacto que entre otras cosas fue construido mediante pago de gabelas a los trabajadores para que se retiraran o no hicieran parte del sindicato. Total, la convención colectiva sólo rige para los 50 trabajadores que quedaron en el reducido sindicato, y que son los únicos que, cuando se han enfermado, les han calificado su enfermedad como profesional.

Jorge Alberto Parra

Ingresó a la empresa como soldador en mayo de 2004, a la edad de 30 años, con contrato fijo renovable cada año. Le hicieron un examen médico exhaustivo que certificó que estaba sano. Su oficio era montar la estructura del carro en matrices y soldarlo todo, para lo cual tenía que hacer fuerza en posiciones largas e incómodas, agacharse con frecuencia, cerrar presas y levantar pesos. Así trabajó hasta el año pasado, cuando se le empezaron a dormir las piernas y a sentir dolor, contra el cual la EPS a la que está afiliado le recetó pastillas e inyecciones.

Continuó trabajando, incluso con una carga más pesada, a pesar de que yo tenía la orden médica de restricción de labores. Hasta que se le estalló una hernia discal de columna en pleno trabajo, soldando un carro. No se pudo mover, tuvieron que llevarlo al centro médico de la empresa y de ahí en una ambulancia a la clínica. Ahí le hicieron la primera operación. Pero la empresa no se la reconoció como enfermedad profesional sino común, aduciendo que esa hernia se la había ganado manejando la moto que él tenía entonces, y en la que nunca, valga decirlo, se había accidentado.

"Me dieron incapacidad pero entonces empezó el acoso

laboral —continúa Jorge Alberto—Me desactivaron el carné y me prohibieron entrar a la empresa. Ante ese trato que me estaban dando, yo reuní a mis compañeros y les dije que no era justo que mientras a los del sindicato sí se les reconocía la enfermedad profesional, a los del Pacto se nos declarara enfermedad común, cuando las patologías eran las mismas". Incluso, acompañado de otros 16 trabajadores enfermos como él, llevó su denuncia a la Dirección de Control e Inspección del Ministerio de la Protección Social. "La doctora Luz Estela Veira que nos atendió, se quedó consternada, pues no creía que eso estuviera pasando en una multinacional como la General", recuerda Jorge.

Y así llegó el 26 de noviembre de 2006, cuando la empresa lo citó a descargos y luego le entregó la carta de despido, alegando justa causa. Lo acusaron de injuria contra otro trabajador que se prestó a un montaje contra él, de instigar a sus compañeros a ejercer acciones contra la empresa, y de exigir dinero a la empresa para cesar sus reclamos. "Puras mentiras, cuando yo lo único que estaba haciendo era reclamando mis derechos", asegura. Su enfermedad ni la mencionaron en la carta de despido.

Lo curioso es que cuando él contrató un abogado y empezó a ventilar su caso en otros estrados, la empresa anuló el despido y le reanudó el pago de su salario y sus prestaciones como si nada hubiera pasado. Pero le prohibió entrar a la fábrica. "No quieren que yo sea un mal ejemplo para los otros trabajadores", dice.

Pero su mayor angustia tiene que ver con su condición de discapacidad, con su pensión por inhabilidad. Ya no puede trabajar, y teme que así siga por el resto de su vida. Pero la Aseguradora de Riesgos Profesionales a la que está afiliado certificó que su enfermedad es incapacitante apenas en un 16%, un hombre que anda rengo y con bastón, y no puede levantar nada pesado.

"Se necesita que los porcentajes sean superiores a la pérdida del 50% de su capacidad laboral para que sean pensionados —aclara la abogada Quemba—. Ninguno de los trabajadores enfermos de la General ha obtenido esos porcentajes. Lo máximo que han obtenido como pérdida de capacidad laboral es 16%, que no es nada. Tengo el caso de un trabajador que tiene una bebecita de 11 meses, que ya no puede levantar. Tiene síndrome de manguito rotador en ambos hombros bursitis, no puede elevar sus brazos más de 40 grados. Y sin embargo, le dieron pérdida de capacidad laboral de16%. ¿Qué va a hacer con una indemnización miserable que le pretende dar la ARP?"

Eduardo Méndez

Ingresó a la empresa en 1977, a la edad de 27 años, como operario de ensamble. En el 2005 empezó a manifestarse su enfermedad: dolores en columna, hombros y cuello. Le recetaron infiltraciones de fármacos y masajes en el cuerpo, y así siguió laborando durante 4 años. Un día no soportó más el dolor y el mismo jefe lo llevó al departamento médico, donde tras mucha insistencia le autorizaron una resonancia magnética, que mostró

la evidencia de varias hernias cervicales y una lumbar.

"En el 2009, cuando la empresa vio que mi problema era delicado, y que era evidente que lo había adquirido allí, donde llevaba más de 10 años de trabajo, empezaron a acosarme para que rindiera lo mismo que los otros trabajadores sanos. Lo que querían era aburrirme para que renunciara. Y así fue como el 8 de octubre de ese año, con la excusa de que había dañado 5 cabinas de producción, me echaron dizque por mal trabajador, cuando en anteriores ocasiones me había mandado felicitaciones y una invitación a representar la empresa un evento, por buen trabajador. Me pagaron los 8 meses que me faltaban para cumplir el contrato y me desafiaron a que los demandara, pues no iba a ganar nada contra ellos", es el testimonio de Eduardo.

Desde entonces tiene a la empresa demandada, pero no ha podido trabajar en otra parte. El estado de su columna y cuello no se lo permiten, y los especialistas no han ordenado su operación porque dicen que es riesgosa, que por ahora tiene que manejar el dolor con medicamentos.

"Mi familia es la que me paga la EPS Famisanar —continúa—, porque la empresa se olvidó de mí. Tengo ya serios problemas económicos. Puse la casa en venta para salir de deudas pero no la he podido vender, ni he pagado el colegio de mis tres hijos. Tengo a mi esposa, que es una guerrera y me ha soportado y me ayuda, pero no sé hasta cuando lo podrá hacer. He llorado muchas veces del dolor y de la situación que vivo. Hasta estuve 6 días hospitalizado por siquiatría, porque se me corrió el champú".

Juan Carlos Trujillo

De los 30 años que tiene, los últimos 6 los trabajó en la GM Colomotores. Comenta que alguna vez, en examen preventivo, le dijo al médico que le dolían las manos y los hombros, y que las cosas se le soltaban. A los 15 días le montaron una causa y lo echaron con justa causa, y le dijeron que su enfermedad no era problema de la empresa sino de la EPS y ARP. Le quitaron el carné y le pagaron los meses que le faltaban para cumplir el contrato. "Pero como yo no quise firmarles, llamaron a dos compañeros que sirvieran de testigos e hicieron que los empleados de seguridad me sacaran escoltado hasta la portería, como un delincuente".

Tiene tres hijos, y su esposa embarazada del cuarto. Le tocó vender un negocio que tenía y una moto, tiene la casa hipotecada con un banco y deudas con mucha gente, y por su fuera poco, su esposa ha tenido varias crisis emocionales fuertes. Ahora se rebusca la vida revendiendo tarjetas de Codensa, mientras confía en que su demanda contra la empresa fructifique y se haga justicia con él.

Salud[10]

De los 19.215.000 ocupados en el país, 17.039.000 se encuentran afiliados a la seguridad social en salud. Sin embargo, de éstos el 50.4% está afiliado al régimen contributivo y un gran porcentaje: 46.7%, equivalente a 7.955.000 ocupados, hace parte del régimen subsidiado. El 2.9% faltante corresponde a los afiliados al régimen especial.

Por zonas, se tiene que en las cabeceras 13.259.000 de ocupados están afiliados a salud, frente a 3.780.000 en el resto de zonas. En la primera zona el 59.3% de los ocupados estaba en el régimen contributivo y un 37.3% en el régimen subsidiado; en el resto de zonas el 79.7% de los ocupados estaba afiliado al régimen subsidiado y 19.4% al régimen contributivo.

En las 13 áreas metropolitanas, 8.237.000 ocupados estaban afiliados a la salud: el 69.4% en el régimen contributivo, 27.4% en el régimen subsidiado, y 3.1% en el régimen especial.

Cajas de Compensación Familiar

Las cajas de compensación familiar son las gestoras del Sistema de Subsidio Familiar colombiano y se distinguen por redistribuir los aportes de los empresarios, orientándolos a las familias de los trabajadores de ingresos bajos y medios. Algunas de las formas en que los redistribuye es a través de educación y cultura, recreación y bienestar familiar, entre otras.

Tabla 12. Cobertura del Subsidio Familiar

Condición de subsidio	Ingresos SMLVM	Septiembre-2010		
		Trabajadores	(%) Participación	(%) Acumulado
Trabajadores dependientes con derecho a subsidio	Hasta 1	2.199.565	39,22	39,22
	Más de 1 hasta 2	1.846.715	32,93	72,2
	Más de 2 hasta 3	672.605	11,99	84,1
	Más de 3 hasta 4	320.387	5,71	89,9
Trabajadores sin subsidio	Más de 4	568.868	10,14	100,0
Total		5.608.140	100,0	No incluye afiliados facultativos, pensionados, voluntarios y por fidelidad

Fuente: Asocajas

En 2010, 338.338 empresas estaban afiliadas a cajas de compensación y 6.054.970 trabajadores estaban afiliados, lo que representa una tasa de afiliación de 31.5%. A septiembre de este año cerca del 90% de los afiliados tenían derecho a recibir

10. Héctor Vásquez, investigador y asesor sindical. fortalecimientosindical@ens.org.co , Carmen Pico, directora de educación e investigadora en salud en el trabajo, direducacion@ens.org.co

subsidios familiares, pues devengaban menos de cuatro salarios mínimos.

Las cajas de compensación asignaron 44.660 subsidios de vivienda a diciembre de 2010, que representaron $471.058 millones. Así mismo, se tiene que se dieron 97.495 apoyos al desempleo, para un total de saldo asignado de $77.552 millones, cada beneficiario recibió 1.5 salario mínimo legal vigente de subsidio[11].

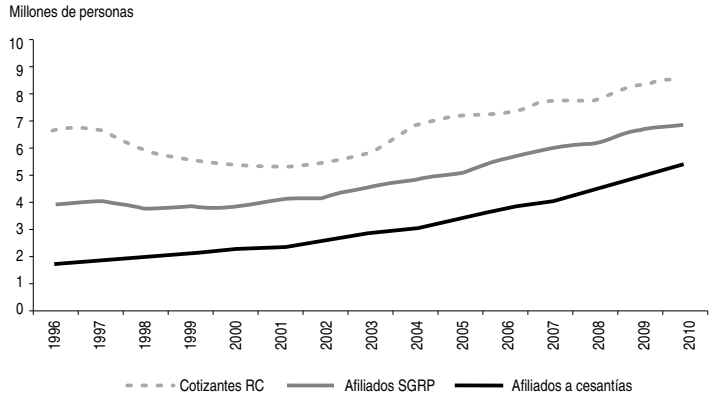
Salud en el trabajo

La salud en el trabajo, conocida por el sistema de protección social del país con el nombre de Sistema General de Seguridad Social en Riesgos Profesionales (SGRP), continúa siendo la cenicienta de las políticas públicas y de los objetivos de la protección social en Colombia. Y lo que es peor, su precariedad e ineficiencia se constituye en uno de los indicadores que más evidencian el gran déficit de trabajo decente.

Baja cobertura del sistema de riesgos profesionales

Las dos terceras partes de la población ocupada está excluida del sistema de riesgos profesionales. En el año 2010 estaban afiliados a este régimen sólo 6.826.500 trabajadores y trabajadoras, correspondiente a un 35.5% de la población ocupada (PO). Es decir, más de 12.388.000 de trabajadores no cuentan con el aseguramiento en riesgos profesionales, y su crecimiento es uno de los más lentos, junto a afiliados a cesantías y a pensiones, el cual no supera el 30% de la PO.

Gráfico 9. Cotizantes del régimen contributivo afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales y a cesantías



Fuente: Elaboración propia; datos de cotizantes al SGSSS provenientes de los informes del CNSSS al congreso de la república y de los Informes de Gestión del Ministerio de la Protección Social; serie de población DANE (estimaciones hasta 2006 y proyecciones en adelante). Datos de afiliados al SGRP de Fasecolda.

11. Las personas beneficiarias del apoyo al desempleo pueden ser con o sin vinculación anterior a Cajas de Compensación.

Tabla 13. Distribución de trabajadores afiliados al SGRP por actividad económica (%)

Actividad	2009	2010
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4,0	3,9
Pesca	0,0	0,0
Explotación de minas y canteras	1,8	1,9
Industrias manufactureras	12,5	11,6
Suministro de electricidad, gas y agua	0,6	0,7
Construcción	9,6	9,1
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	11,9	11,7
Hoteles y restaurantes	1,8	1,8
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6,5	6,3
Intermediación financiera	3,5	3,4
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	28,8	28,5
Administración pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria	3,2	4,1
Educación	3,9	3,9
Servicios sociales y de salud	5,0	5,4
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	5,1	5,9
Hogares privados con servicio doméstico	1,6	1,8
Organizaciones y órganos extraterritoriales	0,0	0,0

Fuente: Fasecolda

Llama la atención la disminución que se presenta en el sector de la industria manufacturera, al pasar de 12.5% en el 2009 a 11.6% en el 2010; en el sector de la construcción, que pasó de 9.6% a 9.1% (sector de altísimo riesgo para los trabajadores); y en el sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones, que pasó de 6.5% a 6.3%. En los demás sectores se observa un crecimiento marginal.

Cuando se analiza la cobertura de afiliados al SGRP por departamentos, se observa que éstos están concentrados en una proporción del 68% (correspondiente a 4.629.368 de trabajadores/as) en sólo tres regiones: Bogotá DC., Antioquia y Valle. Y lo que es peor: en 19 de estos departamentos la cobertura es menor del 1%, y en algunos casos es del 0%. Es decir, la Ley 100 del 1993 y el Decreto 1295 de 1994 no han llegado a por lo menos cinco departamentos del país, reiterándose la ausencia del estado colombiano en más de la mitad de las regiones del país.

Accidentalidad laboral

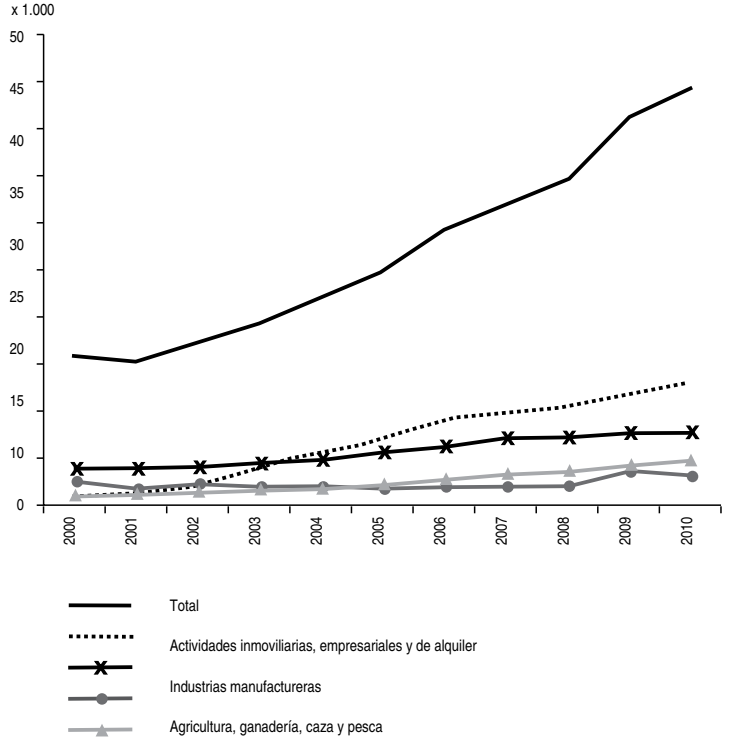
La accidentalidad laboral, indicador clásico para evaluar la efectividad y eficiencia de los programas de prevención y promoción de la salud laboral, sigue aumentando en proporción más alta que la tasa general de afiliación. Quiere decir que el

aumento de estos índices no obedece a la existencia de más trabajadores y trabajadoras afiliadas, sino a otras causas que tienen que ver con la ausencia de verdaderos planes y programas de salud ocupacional, tanto del Estado como de los empresariales. Por ejemplo, entre los años 2009 y 2010 los afiliados aumentaron en un porcentaje del 1,78%, mucho menos que el aumento de la accidentalidad laboral, que fue alrededor del 7,16%.

En el 2010 se presentaron 538.911 accidentes laborales. Es decir, en el país ocurrió un accidente de trabajo (AT) cada minuto, reconocidos y reportados por el sistema de riesgos profesionales, que como se señaló anteriormente, sólo cubre una tercera parte de la población ocupada, lo que supondría un número dos veces mayor de ocurrencia. Pero de estos accidentes ocurridos y reportados no todos son reconocidos como accidentes, por el contrario, es desconocida su naturaleza en un 18%. Es decir, tan sólo son reconocidos 442.689 como accidentes de origen laboral, quedando más de 92.222 accidentados sin que se les reconozca su caso como accidente de trabajo**.**

Los sectores de mayor accidentalidad en números absolutos siguen siendo las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, el sector industrial manufacturero, la agricultura, el sector comercio y el transporte.

Gráfico 10. Accidentalidad por actividad económica



Fuente: Fasecolda.

Nota. La información correspondiente a los años comprendidos entre 2000 y 2008 no incluye a la ARP del Seguro Social (ISS).

Al analizar la accidentalidad por distribución de acuerdo con el número de afiliados en cada sector, la presencia del accidente de trabajo se presenta en los sectores de mayor peligrosidad, tales como: agricultura, industria manufacturera, minería, electricidad y construcción.

Tabla 14. Distribución del Accidente de Trabajo (AT) por afiliados y actividad económica, 2010

Actividad económica	Nº Afiliados	Nº AT	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	268.321	33.030	12,31
Industrias manufactureras	790.902	77.045	9,74
Explotación de minas y canteras	129.160	11.798	9,13
Hoteles y restaurantes	121.014	9.838	8,13
Suministro de electricidad, gas y agua	45.914	3.489	7,60
Construcción	619.231	46.430	7,50
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	1.944.720	130.156	6,69
Servicios sociales y de salud	369.657	24.519	6,63
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	432.169	24.014	5,56
Pesca	2.864	154	5,38
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	801.543	43.002	5,36
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	399.951	16.575	4,14
Educación	265.146	8.588	3,24
Administración pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria	280.906	8.584	3,06
Intermediación financiera	233.573	4.943	2,12
Organizaciones y órganos extraterritoriales	322	5	1,55
Hogares privados con servicio doméstico	122.733	728	0,59

Fuente: Fasecolda.

Enfermedad profesional

Al igual que el accidente de trabajo, la enfermedad profesional (EP) sigue creciendo a un ritmo superior a la afiliación. Mientras que la afiliación entre 2009 y 2010 aumentó en 1,78%, el aumento de la enfermedad laboral fue de 38,72%. Es decir, cada vez se presentan más enfermedades producto de la forma y de las condiciones en que se trabaja. En el año 2010 ocurrieron y fueron reportadas 12.609 EP, pero tan sólo se calificaron 9.411. Ocurrió el mismo hecho que el AT y la mortalidad: su desconocimiento como una estrategia de rentabilidad.

Tabla 14. Número de enfermedades profesionales por actividad económica

Actividad	2008	2009	2010
Industrias manufactureras	1.615	1.894	2.676
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	936	1.265	1.644
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	778	807	1.114
Administración pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria.	246	534	693
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	441	564	666
Servicios sociales y de salud	336	392	553
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	222	219	384
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	147	258	351
Explotación de minas y canteras	82	257	315
Educación	133	189	291
Intermediación financiera	158	190	259
Hoteles y restaurantes	118	162	193
Construcción	117	92	149
Suministro de electricidad, gas y agua	35	53	66
Hogares privados con servicio doméstico	3	13	55
Organizaciones y órganos extraterritoriales	6	1	2
Pesca	0	1	0
Sin información	0	0	0
Total	5.373	6.891	9.411

Fuente: Fasecolda.

Nota: La información correspondiente a los años 2000 a 2008 no incluye a la ARP del Seguro Social (ISS).

Tabla 15. Comportamiento de las tasas por 100.000 de enfermedad, mortalidad e invalidez

Tasas x 100.000	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Enfermedad	24,90	25,70	27,80	35,70	31,90	45,10	73,20
Mortalidad	22,80	13,28	12,64	12,53	13,53	16,26	12,26
Invalidez	4,10	3,19	4,35	4,55	5,32	6,14	5,36

Tasas x 100.000	2007	2008	2009	2010	MIN	MAX
Enfermedad	79,60	127,90	102,70	136,40	24,90	136,40
Mortalidad	8,79	8,35	8,80	7,20	7,20	22,80
Invalidez	5,03	4,83	4,00	3,30	3,19	6,14

Fuente: Fasecolda.

* La Información correspondiente a los años 2000 a 2008 no incluye a la ARP del seguro Social (ISS).

Déficit en pensiones

Cobertura marginal y precaria

Al 31 de diciembre de 2010, de cada 100 trabajadores 31.44% figuraban como afiliados cotizantes al sistema pensional, con una caída del 8.75% en el último año. Sólo un 36.8% se encontraban como afiliados activos, es decir, que habían cotizado por lo menos 6 meses en el último año, y por tanto tenían alguna expectativa razonable de pensionarse al cabo de su vida laboral. Estos últimos con un incremento del 3.2%. Un poco menos de la mitad, el 42.19%, correspondía a mujeres afiliadas.

Tabla 16. Personas cotizantes y activos a pensiones 2009-2010

	2009			2010		
	Cotizantes*	Activos**	Total afiliados***	Cotizantes	Activos	Total afiliados
Prima media	1.978.641	2.138.086	6.428.465	1.861.385	2.116.235	6.363.465
Ahorro individual	4.754.552	4.713.642	8.741.656	4.282.424	4.956.557	9.270.422
Total afiliados	6.733.193	6.851.728	15.170.121	6.143.809	7.072.792	15.633.887

Fuente: Superfinanciera (superfianciera.gov.co)

* Afiliados Cotizantes: personas que estaban cotizando al 31 de diciembre de cada año.

** Afiliados Activos: personas que cotizaron por lo menos 6 meses en el respectivo año. Las cifras corresponden al promedio del año respectivo.

*** Corresponde a la suma de activos de cotizantes y no cotizantes, o de activos e inactivos.

En todo el país las mujeres presentan una tasa de afiliación del 41%, y para las 13 áreas metropolitanas este indicador sube a 43.3%.

Como vemos, si Colombia no avanza en promover una política que cambie radicalmente la actual política sobre pensiones, se va a hacer realidad el temor que en relación con este problema expresó el vicepresidente Garzón, en el sentido de que "nos podemos volver un país de pordioseros".[12]

Esta baja cobertura tiene que ver con cuatro factores: el primero es que más de la mitad de la población ocupada, el 58%, trabaja en la economía informal. Dos características básicas del trabajo en este sector son los bajos ingresos laborales y la exclusión de la seguridad social: de cada 100 personas ocupadas en la economía informal, el 61% tienen un ingreso inferior a un salario mínimo, y sólo el 10% está afiliado a pensiones.

El segundo factor lo constituye el alto índice de desempleo del país. En Colombia los trabajadores cesantes suspenden su cotización al sistema pensional una vez pierden su trabajo, pues no cuentan con ningún ingreso que les permita seguir cotizando. Cada persona desempleada suspende por lo menos du-

12. Entrevista de Yamid Amat con el vicepresidente Angelino Garzón. El tiempo, 13 de febrero de 2011.

rante 24 semanas su cotización a pensiones, que es en promedio el tiempo que duran en encontrar un nuevo trabajo.

El tercer factor es la evasión en que incurre una buena proporción de patronos respecto de las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo, como son la afiliación a la seguridad social en salud, pensiones y en riesgos profesionales. Al 31 de diciembre de 2010, la población asalariada o dependiente era 8.853.000 personas: empleados particulares, empleados del gobierno, trabajadoras domésticas y jornaleros o peones. Pero de éstos apenas cotizaba activamente al sistema el 69.39%.

Este fenómeno es más grave en las pequeñas y medianas empresas,[13] sin desconocer que en las grandes empresas también ocurre. En ello le cabe una gran responsabilidad al Ministerio de Protección Social -MPS-, que no cumple con una de sus funciones fundamentales, como es la inspección del trabajo, que lo faculta para intervenir y sancionar a aquellas empresas y patronos que no estén al día con los derechos de los trabajadores. Un dato bastante claro en este sentido es que el MPS apenas cuenta con 424 inspectores, uno por cada 45.835 trabajadores.[14]

El cuarto factor lo constituyen las cada vez más precarias condiciones de contratación que los patronos y el Estado están imponiendo en el mercado laboral. Los contratos temporales,[15] los contratos a través de cooperativas y los contratos de prestación de servicios implican que, o no se cotiza al sistema pensional, o se cotiza esporádicamente. Esto tiene como consecuencia la baja densidad y fidelidad de aportes salariales: apenas el 60% de la vida laboral en las visiones más optimistas. En otras palabras, de 52 semanas que tiene el año, los afiliados al sistema apenas cotizan 31.2 semanas en promedio, una situación que explica por qué los afiliados activos al sistema representen apenas el 45.24% del total de los afiliados. Esto hace que, a la larga, el derecho a una pensión sea para muchas personas apenas una ilusión, situada muy lejos de la realidad laboral.

Trabajadores informales, trabajadores independientes y pensiones

Aunque 58 de cada 100 trabajadores están en la economía informal, sólo el 10% figura como afiliado al sistema pensional

13. Según el DANE, en el 2010 en las 13 áreas metropolitanas del país había 4.772 trabajadores en empresas de hasta 5 trabajadores, de los cuales, en promedio, 5 estaban afiliados al régimen pensional, una tasa de sólo el 0.1%.
14. Ministerio de la Protección Social. Informe de gestión 2002/2010. Los estándares de la OIT al respecto indican que en Colombia se requerirían por lo menos 2.000 inspectores del trabajo.
15. En el 2008, según el MPS (últimos datos disponibles) fueron contratado 834.057 trabajadores temporales, o trabajadores en misión subcontratados a través de empresas de servicios temporales. Esta cifra representó el 13.46% del total de la población ocupada como empleados particulares de ese año. Desde el 2003 los trabajadores temporales ha estado creciendo a una tasa anual del 9%.

colombiano. Es un dato que no dice nada acerca de su fidelidad al sistema, es decir, de si son o no afiliados activos que han cotizado por lo menos 6 meses en el último año, una situación difícil de darse en la mayoría de los casos por las características del trabajo en este sector.

Tabla 17. Afiliación trabajadores informales al sistema pensional

	2009	2010
Afiliados sistema pensional (%)	10,75	10,0
Afiliados sistema pensional empresas hasta 5 trabajadores (13 áreas) (%)	0,08	0,1

Fuente: DANE, medición del empleo informal, trimestres julio/septiembre, octubre/diciembre de 2010/09

En la categoría de trabajador informal pesa considerablemente la capacidad que tienen los trabajadores para pagar la cotización a pensiones. Todos ellos tendrían que cotizar por lo menos sobre la base de un salario mínimo, cuyo monto en 2009 equivalía a $85.000 mensuales. Como en este sector el 61% de los trabajadores percibe un ingreso inferior a un salario mínimo legal, y además no existe seguridad alguna acerca de los ingresos que se van a percibir, la mayoría opta por comprar alimentos o pagar el arriendo, antes que cotizar al sistema pensional; o le dan mayor valor al aseguramiento en salud, como lo revela el dato de que la afiliación como contribuyentes a este sistema sea del 21% entre estos trabajadores[16].

Según el DANE, de los trabajadores ubicados en empresas de hasta 5 trabajadores, que se consideran de la economía informal, solo el 0.1% se encuentra afiliado a algún régimen de pensiones en las 13 áreas donde se hace la encuesta. Es evidente que en este tipo de empresas existe un grave problema de evasión respecto de las obligaciones de pagar seguridad social, problema que el MPS no afronta como es su obligación. El bajo nivel de afiliación también se explica por la incapacidad que tiene una buena proporción de los dueños de estas micro empresas para asumir el pago, la cual se deriva de las condiciones de baja productividad y rentabilidad de la mayoría de este tipo de empresas. Que además se desenvuelven en un contexto completamente hostil, por el lugar que ocupan en las cadenas de producción y de comercialización controladas por las grandes empresas, que les dejan muy poco margen para ser rentables y asumir los costos de la seguridad social de sus trabajadores, y para asumir los costos de la formalización de sus empresas.

Por su parte, los trabajadores independientes o por cuenta propia, presentaban una tasa de afiliación al régimen pensional de apenas 12.39%. En esta categoría de trabajadores se presenta

16. DANE, Medición del empleo informal, Boletín de prensa, trimestre octubre-diciembre 2010. Pág. 7

una alta proporción de trabajo en el sector informal: el 58% para las 13 áreas, según el DANE. Los datos de la Superfinanciera nos dicen que en 2010 estaban afiliados 1.079.823 trabajadores independientes, que representan el 7.0% del total de afiliados al sistema. De éstos, 1.811 estaban afiliados al régimen de prima media, y representan el 0.03% del total de afiliados a este régimen; y 1.078.012 estaban afiliados a los fondos privados de pensiones, el 11.62% de afiliados a este régimen. En ninguno de los dos casos los datos de la Superfinanciera nos indican cuál es la fidelidad de aportes que mantienen en cada régimen, por tanto no sabemos si son o no afiliados cotizantes o afiliados activos.

"Mujeres indígenas de Chapala", Joshua Jay Koppelman, México, 2011

Equidad en el trabajo, mundo laboral y grupos poblacionales

Vendedoras ambulantes de tinto.
Un oficio con olor a calle y café

Por Ana María Bedoya

En el hogar de Blanca se respira café. El olor dulzón penetra todas las habitaciones y hasta se percibe afuera, en la calle Niquitao, del centro de Medellín. Esto porque su negocio es preparar tinto al por mayor, y surtir a los vendedores ambulantes que en la calle lo expenden en termos.

Blanca es una mujer de 33 años de edad, cabeza de familia porque enviudó muy joven. Tiene los ojos claros, la piel blanca y dos hijos: un niño de once años y una joven de 14, quien en los ratos que no está en el colegio le ayuda en la cocina.

En la cocina el aire es bochornoso, y el vapor de dos inmensas ollas de cien litros cada una, ambas llenas de tinto caliente, hacen que los vidrios se empañen. Sobre una repisa hay varios termos vacíos, sobre otra hay varias torres de vasos plásticos, y sobre una mesa están los tarros con el azúcar, el café y la leche en polvo; porque también prepara colada, aunque en menor cantidad que el tinto

Daniela, como se llama su hija, escucha el timbre y sale a atender a un vendedor que ha llegado para que le llenen cuatro termos: tres de tinto y uno de colada. Entonces se acerca a una de las inmensas ollas, de la que saca tinto caliente que vierte en los tres termos. Luego repite la acción con la colada, que saca de una olla más pequeña. Y el timbre no para de sonar porque actualmente Blanca atiende a 35 vendedores fijos.

"Yo primero vendía almuerzos, y tenía una muchacha que por la mañana me colaboraba en la cocina y por la tarde vendía tintos. Hasta que un día me propuso que le dejara hacer el tinto

en mi casa, para no tener que hacerlo en la suya, y que me pagaba por ese servicio. Después trajo a otros vendedores que también querían surtir aquí, y así empezamos el negocio y nos fuimos expandiendo. Un vendedor traía a otro", recuerda Blanca.

Así que cuando el negocio se le agrandó dejó de vender almuerzos y se dedicó por completo a los tintos, que le dan mayor rentabilidad. Ella fue la primera que en Niquitao montó una fábrica de tinto para venderlo por termos a los vendedores ambulantes que recorren las calles del centro de la ciudad. Ahora en este sector ya hay varias señoras que hacen lo mismo.

Itinerario del oficio

A las siete de la noche Blanca cierra la venta de tinto, hora en que comienza a arreglar y limpiar la cocina y las ollas, que deja llenando con agua de manguera mientras recibe a algunos vendedores ambulantes que guardan sus pequeños coches en el corredor de su casa. Luego se va a dormir. Se levanta a la una de la madrugada para poner a calentar la olla con el agua, que como se demora para hervir le permite una hora más de sueño. "Y ahí sí me despierto del todo y empiezo a hacer el café", dice. El primer vendedor toca el timbre a las cuatro de la mañana.

"Este oficio es duro, pero me da para sostener mis dos hijos, pagar el arriendo y las cuotas de una deuda que tengo con el banco. Lo único maluco es que me mantengo alcanzada de tiempo y de sueño. Pero sin embargo mire: no me dan ojeras ni nada", dice sonriendo.

Otra de sus quejas es el precio del café, que cada vez está más costoso. "Ha subido que da miedo. Hace tres años un bulto de café valía $250 mil, ahora vale $400 mil". En cambio, el precio para los vendedores que llegan con sus termos sí permanece invariable, porque sabe que en la calle nadie da más de $500 por un tinto.

Diariamente Blanca vende unos 300 litros de tinto (de a litro por termo). "La gente hace cuentas por encima y cree que gano mucha plata. Pero no cuentan que hay que pagar el agua y el gas. Además, cada mes me toca comprar una docena de termos para reponer los que se dañan o se pierden, cuando no es que se los roban. Para compensar algo esas pérdidas cobro el alquiler de cada termo a $300 el día. Hay unas temporadas mejores que otras. En diciembre, por ejemplo, se venden hasta 700 litros de tinto", dice.

Lina Marcela

Lina Marcela lleva ocho años en el oficio, y con este o ha logrado levantar sus cuatro hijos. Su área de trabajo es el Parque Berrío, donde, dice, no es fácil posicionarse. "La gente ya me reconoce, tengo clientes que no me abandonan, pero en el parque ya hay mucha competencia, mucha gente vende tinto".

Lina María vende el tinto a $300, precio promedio en el parque, y los 6 termos que tiene los llena también en Niquitao,

en otra casa distinta a la de Blanca. También vende cigarrillos, chicles y minutos de celular, pero así y todo lo que gana no le alcanza para cubrir todas sus necesidades, a pesar de que trabaja de ocho de la mañana a ocho de la noche.

"Me gano diariamente entre 25 mil y 35 mil pesos, y con eso compro la comida del día porque no me da para hacer un mercado mensual. Yo soy madre soltera, no tengo quién me ayude, y la plata siempre es una sufridera: que hay que pagar el arriendo, que los niños necesitan comprar una cartelera, que hay que despacharles el algo, y a veces ni para eso tengo".

Condiciones de trabajo y oportunidades laborales para las mujeres[17]

Demográficamente, las mujeres en Colombia siguen siendo la mayoría de la población. De cada 100 personas 51 son mujeres, lo cual es equiparable al mercado laboral, donde del total de la población en edad de trabajar las mujeres representan el 51,2%. Sin embargo, este hecho no se refleja en la tasa de ocupación, pues aún persiste una gran diferencia entre el número de hombres y mujeres que están en edad de trabajar -PET- y que efectivamente se encuentran empleados/as. En 2010, de cada 100 hombres trabajadores 68 estaban empleados, mientras que de cada 100 mujeres sólo lo estaban 44.

En términos de ocupación, en el 2010 se presentó una mejoría marginal en la condición de las mujeres, al registrarse un aumento de 430.000 mujeres en condición de ocupadas con respecto al 2009.

A pesar de esto, sigue persistiendo la división entre la esfera pública y la privada. Las mujeres que eligen o se ven obligadas a repartir su tiempo entre estos dos ámbitos, deben trabajar más horas que los hombres, mientras que aquellas que sólo se dedican a cuidar de sus familias y/o comunidades, limitan sus posibilidades de acceder al sistema educativo y lograr mayor independencia económica de los miembros del hogar que se encuentran laborando.

Es importante examinar la situación de las mujeres ocupadas que están afiliadas al sistema de seguridad social en salud y al sistema de pensiones. En 2010, de los 7.071.000 ocupados aportantes afiliados a la seguridad social en salud, las mujeres representan el 40,6%; y de los 5.748.011ocupados afiliados al sistema de pensiones, éstas representan el 40,8%.[18]

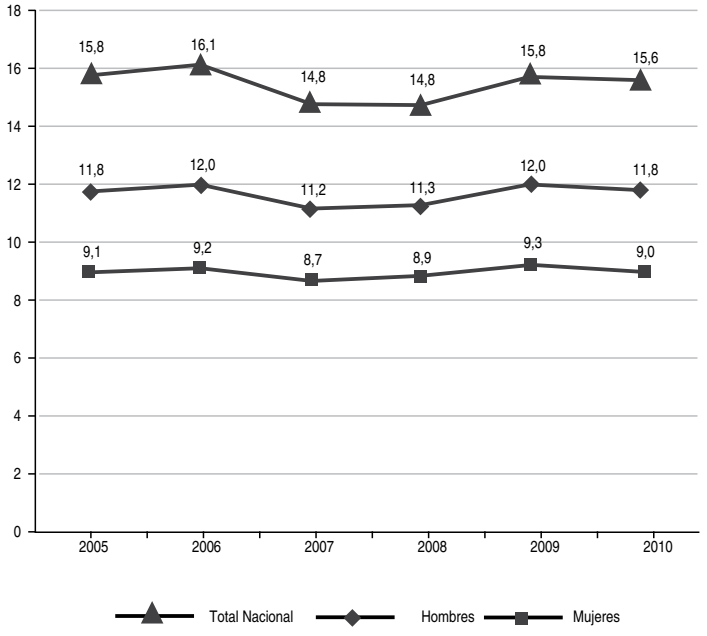
En cuanto al subempleo, de la población de mujeres que se encontraban ocupadas en el 2010, el 32,7% manifestó el deseo de mejorar sus ingresos, cambiar el número de horas trabajadas o conseguir un empleo mejor de acuerdo a sus competencias. Esta cifra es muy similar a la de los hombres. Entre tanto, el 12,6% de las mujeres que se encontraban ocupadas materializaron su aspiración de cambio e hicieron gestiones para un nuevo trabajo.

Una mirada al desempleo por sexo muestra que persiste una gran brecha entre las oportunidades de encontrar empleo que tienen hombres y mujeres. Mientras la tasa de desempleo masculina se ubica en el 9%, la de las mujeres es 15,6%, tasa levemente inferior a la de 2009 para ambos sexos. Pero se sigue manteniendo la diferencia de 6.6 puntos más para las mujeres.

---

17. Diana Paola Salcedo, Economista investigadora, Área mujer y trabajo, ENS
18. DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, promedio de los cuatro trimestres de 2010 total nacional.

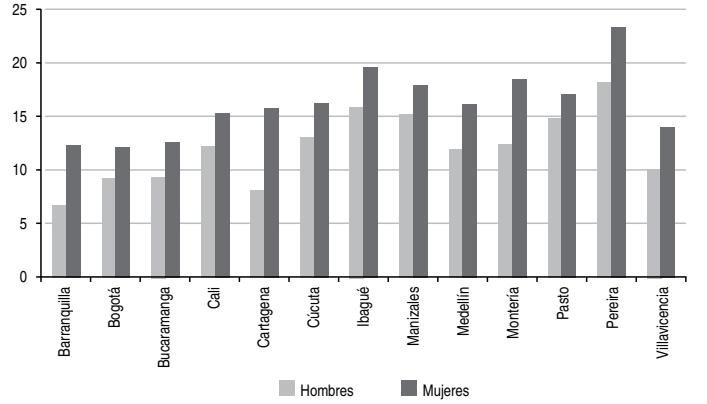
Gráfico 11: Tasa de desempleo nacional, tasa de desempleo femenino y masculino. 2005-2010



Fuente: DANE. Promedios trimestrales 2005-2010.

Al hacer el análisis de las tasas de desempleo en las 13 ciudades principales, es fundamental mencionar que la ciudad que registra la mayor tasa de desempleo femenino es Pereira: el 23,3%, seguido de Ibagué con un 19,6%. Las ciudades que reportan menores tasas de desempleo para las mujeres son Bogotá con 12,2% y Barranquilla con 12,4%.

Gráfico 12. Tasa de desempleo para las 12 ciudades principales



Fuente: DANE. Promedios cuatro trimestres de 2010.

Sin lugar a dudas en Colombia existe una fuerte presión por parte de las mujeres sobre el mercado laboral, y éste es

incapaz de responder. Esta presión se debe principalmente al aumento de los niveles educativos de la población en general, específicamente de las mujeres, y al paulatino empobrecimiento de la economía, que da como resultado el efecto del trabajador adicional. Éste se presenta cuando más personas entran a ofrecer su trabajo para solventar la caída de los ingresos familiares, es así como muchas mujeres entran a trabajar para generar ingresos adicionales al del jefe del hogar, ubicándose en empleos informales y de mala calidad.

En este contexto es pertinente mencionar que en el país se promulgó la controvertida Ley 1429 de 2010, con la que se busca formalizar y generar empleo para los millones de colombianos que no se han podido ubicar laboralmente. Esta ley está orientada específicamente a favorecer a jóvenes menores de 28 años y mujeres mayores de 40 años. En su artículo 11 específica que aquellos empleadores que vinculen laboralmente a mujeres mayores de 40 años que durante los últimos doce meses hayan estado sin contrato de trabajo, tendrán un descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina[19].

Para tener un panorama más amplio de la condición de las mujeres en el mercado laboral colombiano, es necesario realizar una comparación con países de economías similares. En 2010 México registró una tasa de ocupación femenina de 95,1%, muy cercana a la masculina, y una tasa de desempleo de 4,9% para mujeres y 5,6% para hombres[20]. Ecuador por su parte muestra una tasa de ocupación femenina cercana al 90%, y una tasa de desempleo del 10%, superior a la de los hombres, que se sitúo en 6.6%[21]. Venezuela presenta una tasa de ocupación femenina del 50,1% y una tasa de desempleo para las mujeres del 9% y del 8,6% para los hombres[22].

A pesar de la dificultad que tiene lograr uniformidad en la comparación, debido a la disponibilidad de datos para los diferentes periodos, se puede constatar que la tendencia en los países en cuestión, incluyendo a Colombia, es que las mujeres registren una tasa de ocupación menor que la de los hombres y una tasa de desempleo mayor. Sin embargo, el caso de Colombia sobresale en este comparativo al presentar brechas mucho más amplias entre hombres y mujeres.

---

19. Ley 1429 de 2010. Diario oficial. Año CXLV. N. 47937. 29, diciembre, 2010.
20. Instituto Nacional de Estadística y Geografía de Méjico. Datos para el acumulado enero-diciembre de 2010. La población considerada como económicamente activa es la mayor a 14 años.
21. Banco Central de Ecuador. Promedio de los trimestres enero-marzo, abril-junio y julio-septiembre de 2010. La población considerada en Ecuador como económicamente activa es la que tiene más de 10 años de edad.
22. Instituto Nacional de Estadística de Venuezuela. Datos para el primer semestre de 2010. La población económicamente activa se considera a partir de los 15 años.

Ubicación de las mujeres en el mercado laboral

En 2010 el 51,6% de los y las trabajadoras ocupadas tenían empleos informales, de estos las mujeres representaban el 48,6%. En comparación con el año inmediatamente anterior no se reportan cambios significativos, pues la tasa de informalidad en 2009 para las mujeres se sitúo en 47,5% y para los hombres en 52,4%[23]. Al hacer el análisis según la posición ocupacional, tenemos que de cada 100 mujeres que se encuentran ocupadas, 42 son trabajadoras por cuenta propia y 33 son obreras o empleadas particulares. Este aumento del número de trabajadores/as por cuenta propia, da cuenta de los estragos causados por los recortes de nómina realizados por las empresas privadas y el sector público, acompañado de la popularización de las diferentes formas de subcontratación y flexibilización del mercado laboral.

El punto más relevante es que alrededor de 586.000 mujeres son trabajadoras familiares sin ninguna remuneración, contra 428.000 hombres. En comparación con el año anterior, en el 2010 hubo 52.000 mujeres que pasaron a engrosar esta posición ocupacional, que no les reporta ningún beneficio económico y que aumenta su dependencia de los miembros del hogar que se encuentran laborando.

Tabla 18: Población ocupada según sexo y posición ocupacional, total nacional 2009-2010, (en miles)

Concepto	Total Nacional		Hombres		Mujeres	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Ocupados Total Nacional	18.427,4	19.215,2	11.093,5	11.451,9	7.333,9	7.763,3
Obrero, empleado particular	6.365,1	6.599,4	3.906,5	4.008,1	2.458,5	2.591,3
Obrero, empleado del gobierno	839,7	806,6	411,3	414,3	428,4	392,3
Empleado doméstico	684,2	694,1	34,5	35,1	649,7	659,0
Trabajador por cuenta propia	7.848,2	8.309,5	4.830,5	5.064,2	3.017,8	3.245,3
Patrón o empleador	922,2	965,0	722,6	738,2	199,6	226,9
Trabajador familiar sin remuneración*	936,5	1015,2	402,5	428,8	534,0	586,5
Jornalero o peón	813,5	803,1	776,8	753,2	36,6	49,9
Otro	18,0	22,3	8,8	10,0	9,2	12,3

Fuente: DANE. Promedios trimestrales 2009/2010.

Año tras año las mujeres siguen ubicándose en la rama de servicios sociales, comunales y personales, lo que evidencia que su rol dentro de la esfera productiva de la sociedad constituye en muchos casos una extensión de sus roles domésticos, pues se dedican principalmente al cuidado de niños/as, adultos/as mayores, cumplen labores de enseñanza y esparcimiento, entre otros oficios asociados al mantenimiento de la sociedad. El 32,6%

23. DANE. Promedio para los cuatro trimestres 2010 para el total de las 13 áreas.

de las mujeres se ubicó en esta rama, seguido de un 32,1% que se ubicó en comercio, reparación, restaurantes y hoteles[24]. Hay que anotar que ambas ramas registraron crecimientos positivos: 4,1% y 6% respectivamente, por encima de la rama de actividad financiera, construcción y agropecuaria.[25]Otro aspecto importante que merece la pena destacar, es que las mujeres tardan más semanas que los hombres en encontrar trabajo en todas las ramas de la economía, aún en aquellas donde constituyen mayoría. Los hombres en promedio tardan 20,2 semanas en ubicarse laboralmente y las mujeres 27. La situación se hace especialmente aguda en la rama de intermediación financiera, donde las mujeres tardan en encontrar empleo 31,3 semanas, mientras los hombres tardan 22,7 semanas.[26]

Lo preocupante que la característica universal de los mercados laborales es la excesiva concentración de las mujeres en empleos de bajos salarios.[27] Éstos a su vez se presentan con mayor frecuencia en sectores claves, como el comercio minorista, hoteles y restaurantes, transporte y servicios sociales. Estos últimos son subvalorados a pesar de la carga psicológica y emocional que implican.[28]

Brechas salariales y educativas hombres vs. Mujeres

En el año 2010, del total de hombres ocupados, el 25% se devengaba de 1 a menos de 1,5 salarios mínimos, seguido de un 24,2% que se ubicó en el rango de medio a menos de 1 s.m. Entre tanto, el 31,4% de las mujeres ocupadas se ubicó entre 0 y medio s.m, seguido de un 20% que se ubicó entre 1 y 1,5 s.m.

Aquí es preciso señalar que el 60,3% de las mujeres ocupadas ganan menos de 1 s.m, contra un 50,5% de hombres que se ubican en esta misma situación. Esto evidencia que las mujeres están peor ubicadas en el mercado laboral, y que entran a la economía para ser generadoras secundarias de ingresos y no en busca de una mejora importante en la calidad de vida.

Las diferencias salariales persisten incluso en las ramas de la economía donde las mujeres constituyen mayoría. En la rama de servicios comunales, sociales y personales, el 26,9% de los hombres ocupados en esta rama devengan de 2 a 4 s.m, contra sólo el 14,4% de las mujeres que se ubica en este rango; el 26,5% —la mayoría de las que se encuentran empleadas en esta rama— ganan de 0 a menos de medio s.m.

Es decir, sólo el 50,7% de las mujeres empleadas en la

24. DANE. Promedio de cuatro trimestres de 2010 Totales nacionales.
25. DANE. Comportamiento del PIB por ramas de la actividad económica para 2010.
26. DANE. Promedios trimestres abril-junio, julio-septiembre y octubre-noviembre de 2010.
27. Este es el caso de Venezuela donde del total de mujeres ocupadas el 54,6% se ubican en empleos de bajos salarios, Argentina (58,1%), México (58,6%), Perú (63,9%) y Ecuador (52,9%)
28. OIT. Informe mundial sobre salarios 2010/2011 pág. 45.

rama de servicios gana más de 1 s.m, contra el 74,3% de los hombres ocupados en esta misma rama, pero cuyo trabajo sí se encuentra mejor remunerado.

La situación no es diferente en ramas como el comercio, hoteles y restaurantes, donde sólo el 29,7% de las mujeres ocupadas en esta rama devenga más de 1 s.m, contra un 49,2% de hombres. Existe indudablemente un sesgo salarial de género que no remunera adecuadamente el trabajo de las mujeres, ni siquiera en aquellas ramas donde son indispensables.

Haciendo el análisis de la población ocupada de acuerdo con el nivel educativo según el sexo, tenemos que del total de mujeres ocupadas, el 26,9% tienen algún título de educación superior, y el 43,1% tiene educación secundaria, contra una cifra de 17,7% para los hombres ocupados que tienen educación superior y un 41,3% para educación secundaria. Es evidente que las mujeres que ingresan al mercado laboral están mejor preparadas en lo referente a nivel educativo.

Mujeres en el área rural

La situación de las mujeres en el área rural es aún más grave. De cada 100 mujeres en edad de trabajar, alrededor de 31 lo hacen, mientras que de cada 100 hombres, 73 se encuentran ocupados. En comparación con el año 2009, la tasa de ocupación femenina fue de 28,7% y la de los hombres 71,5%, lo que deja ver qué aumentó levemente el número de mujeres ocupadas ubicadas en el área rural.

Del porcentaje de mujeres ocupadas en el área rural, el 40,1% tienen empleos inadecuados, ya sea por tener mayores competencias para desarrollar la labor que desempeñan, porque se ocupan menos de 48 horas semanales, o porque reciben menos ingresos. De este porcentaje sólo el 8,5% realizaron gestiones para cambiar de empleo y con eso mejorar su condición.

A pesar de lo mostrado anteriormente, la baja tasa de ocupación de la mujeres muestra la alta dependencia de las que viven en las zonas rurales de Colombia, y que sumada a una tasa de desempleo del 17,9% —mayor que la tasa nacional—, contra la de los hombres que oscila alrededor del 4,3%. El número de mujeres inactivas (2.387.000), que duplica al número de hombres en la misma condición (1.047.000), da cuenta de las reducidas posibilidades que tienen de acceder a mejoras en su calidad de vida.

Por otro lado, las tasas de analfabetismo en las áreas rurales son menores para las mujeres, aunque siguen siendo abismalmente mayores que las que se presentan en las zonas urbanas. Esto no trasciende al valor de la remuneración que perciben hombres y mujeres cuando realizan el mismo trabajo, ya que las mujeres reciben solo el 66%[29] de lo que reciben los hombres, incumpliendo el principio de que "a trabajo igual salario igual".

29. Valores para 2009.

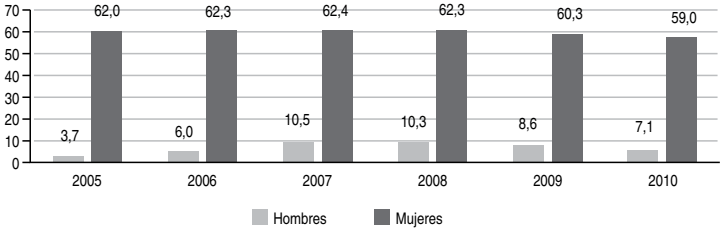
Las mujeres al cuidado de la sociedad

En las sociedades de América Latina se ha tratado de distribuir el cuidado de los niños, ancianos y de las personas enfermas entre el Estado, el mercado, la sociedad civil y las familias; pero son estas últimas las que asumen la mayor parte de este trabajo, y evidentemente son las mujeres al interior de los hogares quienes finalmente se responsabilizan de estas tareas[30]. Esto se debe en gran medida a que la sociedad les ha atribuido a ellas como roles "naturales" el cuidado y la preservación de los miembros de la sociedad, así su trabajo dentro de los hogares es invisibilizado y desprovisto de cualquier tipo de remuneración o compensación.

Esta tendencia se reproduce en Colombia, donde las mujeres que se encuentran en edad de trabajar pero deciden quedarse dentro de la población inactiva, continúan dedicándose principalmente a los oficios del hogar.

En el 2010 se registró un cambio significativo respecto al año inmediatamente anterior. El número de mujeres inactivas fue de 8.570.000, 207.000 menos que en 2009. Aún así persiste una gran diferencia con los hombres, que en el 2010 reportaron un 51% menos de inactividad (4.377.000). Se mantiene la tendencia de que la mayoría de las mujeres que se encontraban en esta categoría se dedicaron a los oficios del hogar, un 59% contra un 7% de hombres, estos últimos se dedicaron principalmente a estudiar.

Gráfico 13: Porcentaje de hombres y mujeres inactivos/as cuya actividad fueron labores del hogar 2005-2010



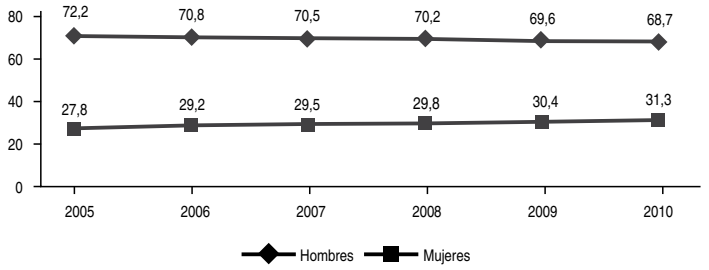
Fuente: DANE. Promedios cuatro trimestres de los años 2005-2010.

Esta tendencia da cuenta que el trabajo no remunerado que las mujeres realizan al interior de los hogares, está haciendo las veces de amortiguador de las economía, pues constituye una especie de subsidio para el sistema de protección social colombiano. Es necesario, que se replanteen los modelos de las políticas públicas que están pensadas en su mayoría para familias nucleares patriarcales, con padres cabeza de familia y madres como proveedoras secundarias. En el 2010 en Colombia en

30. NAVARRO, Flavia. Cuidado no remunerado y acceso a la protección social. En: Nómadas. Nº 24, abril de 2006. Pág. 36-43.

el 32% de los hogares las mujeres son cabeza de familia, y el 68,6% restante está en cabeza de los hombres[31].

Gráfico 14: Jefatura de hogares, porcentaje de hogares que se encuentran en cabeza de hombres/mujeres 2005-2010



Fuente: DANE. Promedios trimestrales (ene-mar; abril-jun; jul-sep; oct-dic)

A nivel mundial se ha avanzado en la valoración del tiempo no remunerado que las personas realizan al interior de sus hogares, con el fin de lograr la anhelada equidad de género. Al respecto, y con el objetivo de generar estadísticas que provean información sobre trabajo remunerado y no remunerado, han cobrado importancia las Encuestas sobre Uso del Tiempo -EUT-. Siguiendo las recomendaciones de la Cuarta Conferencia sobre la Mujer en Beijing (1995), los países han buscado desarrollar conocimientos más integrales de las formas de trabajo y empleo, y así Nueva Zelanda, Noruega, Australia, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania y Canadá[32] han extendido sus sistemas de cuentas nacionales para lograr estimaciones sobre el trabajo doméstico no remunerado a partir de las EUT.

En América Latina y el Caribe vale la pena resaltar la labor realizada por México y Cuba. Este último es uno de los países latinoamericanos pioneros en aplicar la EUT, cuyo objetivo principal es recolectar información sobre cómo las personas mayores de 15 años usan el tiempo y vincular esta información con características básicas como sexo, edad, nivel educativo, color de piel, situación económica y lugar de residencia, con el fin de realizar un análisis transversal con enfoque de género[33].

Aquí es preciso resaltar que en Colombia durante el 2010 se presentaron avances en la búsqueda de indicadores reales que visibilicen el trabajo de la mujer, que no es remunerado pero contribuye al desarrollo económico y social del país. A partir

31. DANE. Mercado laboral de los jefes y jefas de hogar, promedios de los cuatro trimestres de 2010. Totales nacionales.
32. Un ejemplo de los aspectos que incluye una EUT es el caso de la canadiense que tipifica el trabajo en los siguientes ítems: trabajo remunerado, trabajo doméstico, cuidado de niños, compras y servicios, entretenimiento, deporte y hobbies, medios de comunicación, cuidados personales, escuela y educación, organización, actividades voluntarias, religiosas, etc.
33. CEPAL. Un acercamiento a las encuestas sobre uso del tiempo con equidad de género.

de la sanción de la Ley 1413, "Ley del cuidado", se busca medir el trabajo no remunerado realizado por hombres y mujeres en el hogar. Con esta ley se pretende generar cambios significativos en las políticas públicas dirigidas a estimular la participación de las mujeres en el mercado laboral. Con la construcción de este tipo de indicadores se debe perseguir la redistribución de las responsabilidades del cuidado, y además facilitar el acceso de las mujeres consideradas "inactivas" a los sistemas previsionales de pensiones y salud.

Siguiendo el ejemplo de otros países, esto se pretende lograr mediante la implementación de la EUT. El organismo encargado de llevarla a cabo será el DANE en compañía del Ministerio de Hacienda, y buscara medir el tiempo dedicado por las personas a diferentes actividades, trabajo remunerado y no remunerado, estudio, recreación, ocio, entre otros[34], para posteriormente crear una cuenta satélite que permita organizar y registrar el trabajo que se realiza en los hogares[35].

34. Incluye entre las labores del hogar y trabajo no remunerado: organización, distribución y supervisión de las tareas domésticas, preparación de alimentos, limpieza y mantenimiento de vivienda y enseres, cuidado, formación e instrucción de niños, cuidado de ancianos y enfermos, entre otras.
35. Ley 1413 de 2010 de Colombia.

Situación laboral de la población joven en Colombia[36]

La ruta del RAP

Por Ana María Bedoya

Las latas del bus están recalentadas. El bochorno enciende los rostros de los pasajeros. Diego Fernando, conocido como El Cofla, rapea delante de la registradora, su cuerpo se mueve al ritmo de la pista musical que sale de una grabadora portátil que sostiene con una mano,mientras con la otra remarca el ritmo de su rima:"Si la vida fuera fácil me quedaría yo sentado, pero esmuy difícil. Hay que andarla rebuscando así sea en los buses o en la calle, deambulando. Estoy tan cansado con un salario tan bajo, tengo para el arriendo pero no para el mercado".

Camina a lo largo del bus en movimiento, los pasajeros escuchan su voz ronca y lo miran de arriba abajo: pañoleta negra que cubre su cabello, rosario de madera en el cuello, camisa de basquetbolista, mochos de jean anchos, zapatos deportivos. Es la Ruta del Barrio San Cristóbal que va por la calle San Juan; es la tarima en la que El Cofla se expone todos los días desde hace cinco años, cuando aprendió a rapear en la calle. Tiene 23 años y es del barrio 20 de julio de la Comuna 13, una zona que habitualmente se roba los titulares de los diarios por la violencia que genera, la misma que mató a su hermano. "El hip hop para mí es mi arte, y también un salvavidas. Mi hermano siempre me decía: lo suyo es el rap, váyase para la calle. Nosotros hacemos rap que deje mensaje, y prefiero montarme a un bus a cantar que empuñar un arma", dice.

Algunos pasajeros lo ignoran, miran por las ventanas,y algunos se quejan de que en los buses sea siempre lo mismo: se baja el vendedor de confites y se monta el rapero, la larga cadena del rebusque. El Cofla termina su canto y detiene la grabadora, pero continúa hablando mientras recoge las monedas que algunos pasajeros le estiran: "Muchas gracias por escuchar, por el respeto, la tolerancia ante todo. Son metáforas, rimas, palabras queno ofenden ni lastiman, es una manera de ganarme la vida. Se le agradece a la dama y al doctor, también al señor conductor. Si algo malo va a pasar, que no se en este bus ni en ningún otro, ni en esta bella ciudad".

Cuando se le pregunta cuánto gana diariamente cantando rap en los buses, El Cofla vacila. No siempre es lo mismo, aclara, no hay nada fijo, todo depende del estado de ánimo de quienes lo escuchan. "Un día malo puede ser de 15 mil o 20 mil pesos, y un día bueno de 40 luquitas. Bien trabajados, eso sí, porque muchos creen que lo que uno hace es pedir limosna, y eso no es así.

---

36. Edwin Villamil, Historiador, investigador sobre juventud y sindicalismo, ENS juventud@ens.org.co

Nosotros nos montamos a exponer arte, y no le ponemos precio a nuestras rimas. Si nos quieren apoyar, con una moneda basta", afirma, mientras camina por la calle 70 y cuenta lo que recogió en el bus que acaba de dejar: $4.500 entre billetes y monedas. Con el diario ayuda en su casa y sostiene a su hija de tres años.

En el año 2010 la población entre 14 y 26 años económicamente activa fue de 5.519.900 personas, de las cuales 4.344.000 se hallaban ocupadas y 1.175.000 desempleadas. Los jóvenes en Colombia representan el 29,7% de la población en edad de trabajar, con 10.315.000 individuos. De éstos 4.795.900 jóvenes se encuentran inactivos económicamente. Aunque los descensos no son altos, cabe resaltar la disminución de los jóvenes inactivos y de los desempleados, que pasaron en el trimestre móvil enero-marzo de 4.836.000 y 1.233.000 respectivamente, a 4.685.000 y 1.117.000 en el trimestre móvil octubre-diciembre.[37]

En el año 2010 la situación de las y los jóvenes en el mercado laboral colombiano no mejoró significativamente en relación con años anteriores. Mediciones del DANE muestran cómo la tasa de desempleo juvenil en Colombia entre enero y diciembre de 2010 (trimestre móvil) fue en promedio de 21,3%, lo que significó una irrisoria disminución de 0.3% con relación a 2009. Aunque la peor parte la llevan las mujeres con una tasa de desempleo de 28,2%, mientras que la de los hombres fue de 16,5%. En el período en mención se encontraban desempleados en Colombia 2.562.000 personas, de los cuales 1.175.000 eran jóvenes, que representan el 45,8% del total de desocupados.

Las cinco locomotoras de desarrollo propuestas por Juan Manuel Santos: a) vivienda, b) política agropecuaria y de tierras, c) inversión en infraestructura, d) innovación, e) apoyo al sector minero-energético, que según él gobierno darán impulso al crecimiento económico y generarán empleo, van en contravía de las ramas por actividad económica donde se concentra la proporción más alta de población entre 14 y 26 años que está ocupada. Las cifras presentadas por el DANE para el año 2010 muestran la participación de los jóvenes por sector económico de la siguiente manera: comercio, hoteles y restaurantes (27,3%); agricultura, ganadería, pesca, caza y silvicultura (20,7%); servicios, comunales, sociales y personales (17,2%); industria manufacturera (12,5%); transporte, almacenamiento y comunicaciones (8,9%); actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (5,1%); construcción (5,4%); intermediación financiera (1,4%), explotación de minas y canteras (1,3%) y suministro de electricidad, gas y agua (0,4%). De estas cifras se infiere que de las cinco propuestas centrales del gobierno Santos, sólo en la

37. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. "Anexo boletín de juventud, enero 2011", Encuesta continua de hogares. Bogotá. Consultado 06 de abril de 2011, tomado de: http://www.dane.gov.co/daneweb_V09/index.php?option=com_content&view=article&id=122&Itemid=67

agricultura y en la construcción tienen hoy participación activa los jóvenes.

Tabla 19. Mercado laboral para jóvenes. 2009-2010, población de 14 a 26 años en edad de trabajar, económicamente activa, ocupados, desocupados e inactivos*

Concepto	2009	2010
% población en edad de trabajar	29,9	29,7
Tasa general de participación	52,3	53,5
Tasa de ocupación	41,0	42,1
Tasa de desempleo	21,6	21,3
T.D. abierto	20,4	20,0
T.D. oculto	1,2	1,4
% Inactivos / población en edad de trabajar 14 a 26 años	47,7	46,5
Población en edad de trabajar	34.170.400	34.715.500
Población en edad de trabajar de 14 a 26 años	10.222.100	10.315.500
Población económicamente activa	5.346.300	5.519.600
Ocupados	4.195.700	4.344.000
Desocupados	1.150.600	1.175.600
Abiertos	1.087.400	1.100.800
Ocultos	63.200	74.800
Inactivos	4.875.800	4.795.900

Fuente: DANE.

* Tabla elaborada a partir de la información tomada de: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. "Anexo boletín de juventud, enero 2011", Encuesta continua de hogares. Bogotá. Consultado 06 de abril de 2011, tomado de: http://www.dane.gov.co/daneweb_V09/index.php?option=com_content&view=article&id=122&Itemid=67

En 2010 el número de jóvenes ocupados aumentó en 148.000 personas con relación a 2009. Los sectores que más aumentaron el número de ocupados fueron: servicios, comunales, sociales y personales 53.000 nuevos empleos; en la rama del comercio, hoteles y restaurantes 52.000 nuevos ocupados; y 45.000 nuevos ocupados en la agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura.

La explotación de minas y canteras, que es uno de los ejes de desarrollo que ha planteado el gobierno de Juan Manuel Santos como prioritario y fundamental para el engranaje de la económica colombiana durante el próximo cuatrienio, sólo genera 56.000 empleos para las personas menores de 26 años. En 2009 en este mismo sector sólo se crearon 5.000 nuevos empleos. El sector de la construcción ocupó durante 2010 a 233.000 personas entre 14 a 26 años de edad. Aunque la minería y la construcción son dos sectores que aportan de manera significativa en el PIB de Colombia, generan solamente 287.000 empleos directos, a pesar de que durante 2009 tuvieron crecimientos del 11,4% y 8,4% respectivamente. En ese sentido el anuncio de construir un millón de viviendas en el próximo quinquenio fue interpretado por la Cámara Colombiana de la Construcción (Camacol) como "el gran salto". Según esta organización gremial, tal estrategia

"[…] traerá un impacto positivo sobre el desempeño del sector, con su efecto multiplicador sobre los demás renglones de actividad de la industria. Es importante destacar el impacto sobre la generación de empleo, bienestar y estabilidad social que puede generar la determinación de metas ambiciosas en la construcción de vivienda".[38] A pesar de los buenos augurios de Camacol, el sector de la construcción sólo genera el 5,4% de empleos en la población joven, con 233.000 puestos de trabajo, 24.000 más que durante 2009.

Tabla 20. Evolución del empleo juvenil por rama de la economía, años 2009-2010, población ocupada de 14 a 26 años según ramas de actividad*

Concepto	2009	%	2010	%
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	852.000	20,3	897.000	20,7
Explotación de minas y canteras	51.000	1,2	56.000	1,3
Industria manufacturera	560.000	13,3	542.000	12,5
Suministro de electricidad, gas y agua	15.000	0,4	17.000	0,4
Construcción	209.000	5,0	233.000	5,4
Comercio, hoteles y restaurantes	1.132.000	27,0	1.184.000	27,3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	383.000	9,1	386.000	8,9
Intermediación financiera	57.000	1,4	60.000	1,4
Actividades inmobiliarias	240.000	5,7	221.000	5,1
Servicios, comunales, sociales y personales	692.000	16,5	745.000	17,2
No informa	4.000	0,0	2.000	0,1
Ocupados Total Nacional	4,196.000	100,0	4.344.000	100,0

* Tabla elaborada a partir de la información tomada del Departamento Administrativo Nacional de Estadística. "Anexo boletín de juventud, enero 2011", Encuesta continua de hogares. Bogotá. Consultado 06 de abril de 2011, tomado de: http://www.dane.gov.co/daneweb_V09/index.php?option=com_content&view=article&id=122&Itemid=67

Mujeres jóvenes

En Colombia las tasas de desempleo de los jóvenes entre 14 y 26 años de edad son significativamente altas, pero la situación de las mujeres es aún más crítica, pues de cada 100 mujeres jóvenes que constituyen la fuerza laboral en el año 2010 (población económicamente activa), 28 no encuentran trabajo, mientras que de cada 100 hombres 17 tampoco lo hacen. El total de mujeres jóvenes en edad de trabajar representa 5.129.000 personas, de las cuales 2.278.500 se hallan económicamente activas. La tasa de desempleo entre las mujeres jóvenes es de 28,4%, que representa 641.400 mujeres menores de 26 años cesantes, 20.300 más que en 2009. El porcentaje de inactividad en las mujeres

38. Edwin Chiriví y otros. "La vivienda 2011-2014: El gran salto en la producción habitacional", Informe Económico. Bogotá, Cámara Colombiana de la Construcción, agosto de 2010, p. 1. Consultado el 07 de abril de 2011, tomado de: http://camacol.co/sites/default/files/secciones_internas/EE_Coy20100921091641.pdf

jóvenes ronda el 55,6%, entre tanto en los hombres es de 37,6%.

En el área rural la tasa de ocupación de las mujeres jóvenes es de 31,9% y la de los hombres es de 52,1%, manteniéndose una persistente brecha entre ambos sexos.

El mercado laboral juvenil por posición ocupacional

La posición ocupacional en la que se hallan mayoritariamente los jóvenes, es la de empleado particular, que representa el 44,6% con 1.937.000 personas. Le sigue en orden de ocupación la posición de cuenta propia, que representa el 32,4% con 1.408.000 personas. En 2010 se ocuparon como trabajadores familiares sin remuneración 419.000 personas, que representaron el 9,6%. Asimismo, el número de jóvenes (en su mayoría hombres) que se desempeñan como jornaleros o peones fue de 250.000 personas, con un incremento de 4.000 ocupados con relación a 2009. El número de empleados domésticos se mantuvo en 2010 igual al 2009: 155.000 personas, mujeres en un alto porcentaje.

Tabla 21. Población ocupada según posición ocupacional. 2010-2011. Población ocupada de 14 a 26 años según posición ocupacional[7]

Concepto	2009	%	2010	%
Empleado particular	1.918.000	45,8	1.937.000	44,6
Empleado del gobierno	78.000	1,8	80.000	1,8
Empleado doméstico	155.000	3,7	155.000	3,6
Cuenta propia	1.317.000	31,3	1.408.000	32,4
Patrón o empleador	44.000	1,0	46.000	1,1
Trabajador familiar sin remuneración	386.000	9,2	419.000	9,6
T. S. R. en empresas	42.000	1,0	40.000	0,9
Jornalero o peón	246.000	5,9	250.000	5,8
Otro	11.000	0,3	10.000	0,2
Ocupados Total Nacional	4.196.000	100,0	4.344.000	100,0

Tabla elaborada a partir de la información tomada de: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. "Anexo boletín de juventud, enero 2011", Encuesta continua de hogares. Bogotá. Consultado 06 de abril de 2011, tomado de: http://www.dane.gov.co/daneweb_V09/index.php?option=com_content&view=article&id=122&Itemid=67

El contrato de aprendizaje: puerta de entrada a la precarización

El contrato de aprendizaje, reglamentado por la Ley 789 de 2002, obliga a los empleadores a contratar un porcentaje de aprendices de acuerdo con el número de trabajadores que posean[39]. A las empresas de más de 15 empleados, el artículo 32 de

39. El artículo 30 de la Ley 789 de 2002 reglamentó el contrato de aprendizaje en Colombia, que lo determina como: "una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica

dicha ley les exige contratar un aprendiz[40]. Aunque la reforma llevada a cabo en el año 2002 se vendió como la que reduciría los altos índices de desempleo en Colombia, lo único que logró fue precarizar la situación laboral de la población joven. ¿Por qué se precarizó a los jóvenes aprendices? Por varias razones: porque éste tipo de contrato no implica ninguna relación laboral, la remuneración oscila entre el 50% y el 75% de un salario mínimo ($257.500 a $386.250), no tienen derecho a cesantías, carecen de seguridad social integral, y no son beneficiarios de ningún tipo de prima legal o extralegal.

Como agravante, los aprendices no poseen derecho a sindicalización, ni mucho menos a participar de los beneficios derivados de convenciones colectivas. El contrato de aprendizaje podría ser válido sólo si mediara un contrato laboral con los debidos controles por parte del Ministerio de Protección Social, con sanciones ejemplares para las empresas que violen los topes de practicantes, con seguridad social integral y, por supuesto, que hubiese derecho a la sindicalización. A pesar de las facilidades y restricciones desmontadas para contratar jóvenes, dichas medidas no han tenido impacto en la reducción de los índices de desempleo.

Para el estado es difícil determinar cuándo una persona ingresa por primera vez al mercado laboral, a no ser que medie una relación previa a través del contrato de aprendizaje, intermediado por el Sena. Lo que ha ocurrido en múltiples empresas es que los aprendices terminan ocupando de manera perpetua plazas que son parte del engranaje de las instituciones o empresas, pero que nunca trascienden a contratar directamente a dichos jóvenes. Se vuelve así el contrato de aprendizaje una forma de subcontratación que impide una relación laboral directa.

En el mismo sentido, preocupa la creciente tendencia entre el empresariado de pagar monetariamente la obligación de vincular aprendices[41]. Lo preocupante es que los recursos que los empleadores pagan por monetización de aprendizaje no sean muy altos; y también que esos recursos muchas veces no son

---

y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario". Congreso de la República de Colombia. "Ley 789 de 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo, Diario Oficial, No. 45.046. Bogotá, 27 de Diciembre de 2002. Tomado de: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6778

40. Deben contratar aprendices las empresas privadas que lleven a cabo cualquier actividad, excepto la construcción. Asimismo, pueden contratar practicantes las empresas industriales y comerciales del Estado, así como las de economía mixta del orden nacional, departamental, distrital y municipal.

41. El artículo 34 de la Ley 789 de 2002 determinó que los empleadores que moneticen la cuota de aprendizaje, están obligados a cancelar al SENA "una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente".

reinvertidos por el Sena en formación de aprendices, sino que se desvían en gastos de funcionamiento. La siguiente tabla muestra el proceso de evolución de monetización de los contratos de aprendizaje en Colombia:

Tabla 22. Contratos de aprendizaje y cuota monetizada

Año	Nº Contratos aprendizaje	Cuota de monetización
2003	72.087	10.371.496.174
2004	74.265	23.726.426.428
2005	75.494	24.955.567.891
2006	79.394	29.276.084.556
2007	89.081	33.855.325.797
2008	107.912	36.025.452.181

Lo que muestra el incremento de la monetización es que las empresas que más podrían contratar aprendices, prefieren cancelar la monetización.

Desempleo juvenil en Colombia: El más elevado de América Latina

Tabla 23. Tasa de desempleo personas entre 15-24 años en Suramérica, 2009[42]

País	Total	Hombres	Mujeres
Argentina	21,2	18,8	24,7
Bolivia	19,2	16,4	23,2
Brasil	19,7	15,9	24,5
Chile	25,5	23,3	28,5
Colombia	26,3	22,6	30,9
Ecuador	17,9	15,3	21,8
Paraguay	17,1	16	18,5
Perú	12,6	13	12
Uruguay	20,8	16,8	26,2
Venezuela	13,6	12,3	15,9
Promedio	19,4	17	22,6

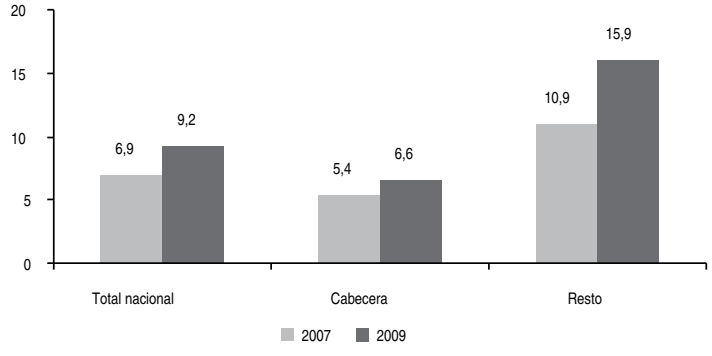
42. Cuadro elaborado a partir de la información tomada de: Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL). "Trabajo", Anuario Estadístico de América Latina y El Caribe 2010. Santiago de Chile, Naciones Unidas, 2010, p. 47

El índice más elevado de desempleo juvenil en América Latina se presenta en Colombia. El *Anuario Estadístico de América Latina y El Caribe 2010,* elaborado por la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL), muestra la crudeza del desempleo juvenil en Colombia. Mientras países como Perú y Venezuela registraron en 2009 tasas de 12,6% y 13,6%, respectivamente, Colombia les dobló con 26,3%. Igualmente, en este subcontinente es dramático el desempleo de las mujeres jóvenes, que se encuentran 5,5 puntos por encima del de los hombres. La tabla 23 presenta el panorama del desempleo entre personas menores de veinticuatro años en Suramérica.

Trabajo infantil y juvenil. La precariedad en el mercado laboral revierte los escasos avances[43]

Después de dos años de puesta en marcha la Estrategia Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil, como parte de la política nacional en la materia, los resultados son preocupantes. Toda vez que los esfuerzos realizados, y los premios entregados a las alcaldías y gobernaciones por este tema, no se compadecen con el aumento porcentual que, en la mayoría de los indicadores, registró el trabajo infantil en el año 2009, con respecto al 2007. Para 2009 el DANE registra una tasa de trabajo infantil de 9.2%, que representa un aumento en 2.3 puntos porcentuales con respecto al 2007, año en el que la tasa fue de 6.9%. Esto representa 1.050.147 de personas entre 5 y 17 años de edad que trabajaban, además de los 799.916 niños y niñas que se dedicaban a oficios del hogar por más de 15 horas a la semana.

Gráfico 15. Trabajo infantil 2007-2009. Tasa de trabajo infatil. Total nacional, cabecera, resto, 2007-2009



Pero esta situación no es sorpresiva. Las precarias condiciones laborales de los trabajadores colombianos tienen como efecto directo el aumento de la pobreza, con efectos derivados como el aumento de los niños y niñas que ingresan al mercado laboral en búsqueda de ingresos para ayudar al sostenimiento de sus hogares. Se ubican en oficios para los que, por su corta edad, no tienen aptitudes físicas ni condiciones psicosociales.

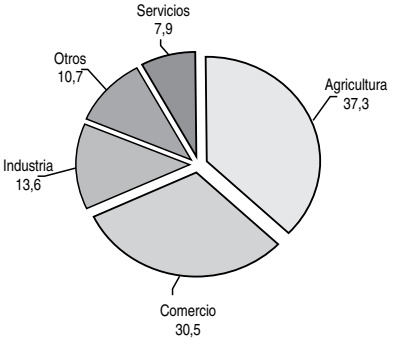
Como se señaló anteriormente, en el año 2009 había cerca de 20 millones de colombianos en la pobreza, con mayor acento en la zona rural, donde el 64% de la población está en la línea de pobreza. Y como correlato de esta situación, el trabajo infantil en el área rural llegó al 15,9%, superior en 5,0 puntos porcentuales a la tasa registrada en 2007.

43. Ana Teresa Vélez, Investigadora sobre niñez, juventud y trabajo. ENS educacionvirtual@ens.org.co

Pese a que la legislación existente prohíbe el trabajo infantil en las empresas formales, la informalidad se ha convertido en un escenario desregularizado, por lo que es en este sector donde se desarrolla la mayor parte de la explotación laboral de la infancia. Es una de las pocas opciones laborales, no sólo para quienes son expulsados de la economía formal, sino también para los niños y niñas, quienes como acompañantes de sus padres, o solos, tratan de aportar ingresos a sus familias.

El aumento en la tasa de trabajo infantil muestra que las pérdidas de ingresos impulsaron a otros miembros de las familias afectadas (niños, niñas y jóvenes) a ofrecerse en el mercado laboral y así contribuir al ingreso del hogar. La principal razón por la que trabajaron los niños, niñas y adolescentes en el 2009, con el 36.1%, fue "debe de participar en la actividad económica de la familia". Esto explica la mayor presencia de la población infantil en posiciones ocupacional de la categoría "trabajador familiar sin remuneración", al pasar de una tasa de 33% en 2007, a una del 49.5% en 2009.

Gráfico 16. Trabajo infantil por rama de actividad. 2009



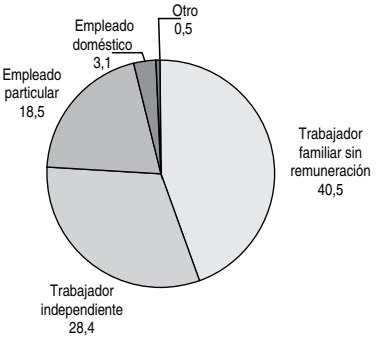
En cuanto a las ramas de actividad económica en la cual trabajaban los niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años, la agricultura fue la que registró la mayor participación, con un 37,3%. Este porcentaje se explica principalmente por la participación de los niños, niñas y adolescentes en el área rural (69,7%). El comercio fue el segundo en participación, con 30,5%; y la industria fue la tercera rama de actividad con la mayor participación de niños, niñas y adolescentes ocupados: 13,6%.

Remuneración y posición ocupacional

Entre 2007 y 2009 la participación con remuneración o ganancia se redujo 13,5 puntos porcentuales, registrando una participación de 48,9%. Se observó que el 24,5% del total de la población de 5 a 17 años recibía menos de un cuarto de salario mínimo; quienes ganaban entre un cuarto y medio salario mínimo representaban 10,1% del total; y quienes ganaban entre medio y un salario mínimo constituían el 10,8%. Con respecto a

la posición ocupacional de los niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años que trabajaban, se observó que 49,5% eran trabajadores familiares sin remuneración, seguidos por trabajadores independientes (28,4%), empleados particulares (18,5%), y empleados domésticos (3,1%).

Gráfico 17. Trabajo infantil por posición ocupacional. 2009



Seguridad social

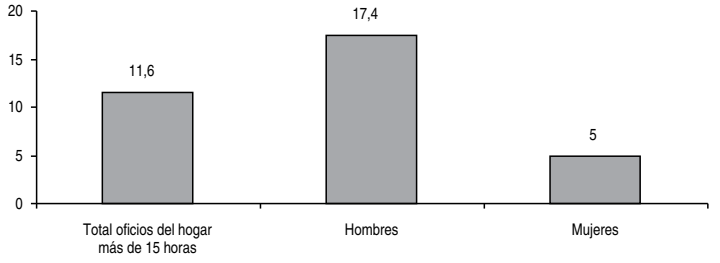
Otro dato importante es que el 14,7% de los niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años que trabajaron, no estaba afiliado a seguridad social en salud (15,5% de los hombres y 12,8% de las mujeres), y el 78% estaba afiliado al régimen subsidiado. Este último dato se resalta por ser la población objetivo del Programa de Transferencias Condicionadas Familias en Acción, que pretende reducir las tasas de trabajo infantil. En el informe 2009 veíamos cómo se atribuía la disminución del trabajo infantil a dicho programa, y también reseñábamos la advertencia que hacían expertos frente a las consecuencias que la crisis económica tenía en los niños y niñas, y la necesidad de reforzar este tipo de programas. Efectivamente, para el caso colombiano la crisis económica tuvo una incidencia directa en las condiciones de los trabajadores y en el aumento de la tasa de trabajo infantil, por falta de medidas y de una política social realmente fuerte que cubra a la población más vulnerable en situaciones de crisis.

Oficios en el hogar

Considerar la magnitud de los niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años que realizan oficios del hogar por más de 15 horas a la semana, tiene importancia porque este tipo de actividad puede invisibilizar formas de trabajo infantil que pueden afectar el bienestar y el goce de derechos. El 11,6% de los niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años, o sea unos 799.916, realizaban oficios del hogar 15 horas o más. Por sexo, se observó una diferencia de 12,4 puntos porcentuales en contra de las mujeres,

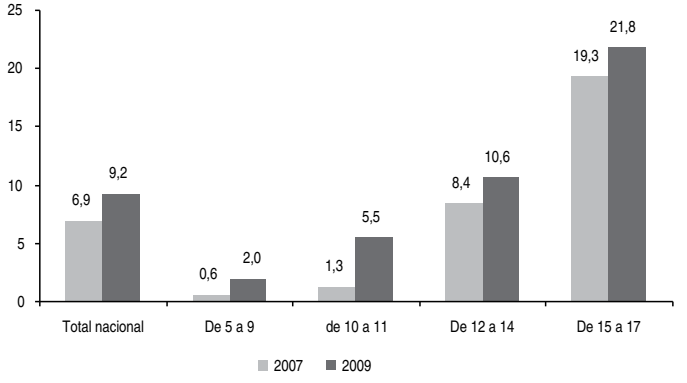
para las cuales la participación fue 17,4% en la realización de los oficios del hogar 15 horas o más a la semana, mientras que para los hombres esta participación fue 5,0%.[44]

Gráfico 18. Participación de oficios del hogar por género



Trabajo infantil por grupos de edad

Gráfico 19. Participación de oficios del hogar por grupo de edad



Por grupos de edad se observa la continuidad en la tendencia de mayor participación del grupo de edad de 15 a 17 años, etapa vital en que las familias y el mercado hacen mayor presión, o termina precozmente la moratoria juvenil para entrar al mundo laboral para conseguir el sustento propio o aportar en ingresos familiares. Se resalta el incremento de la participación en 4 puntos de los niños y niñas de 10 a 11 años, etapa en la que es prioritaria la asistencia a la escuela.

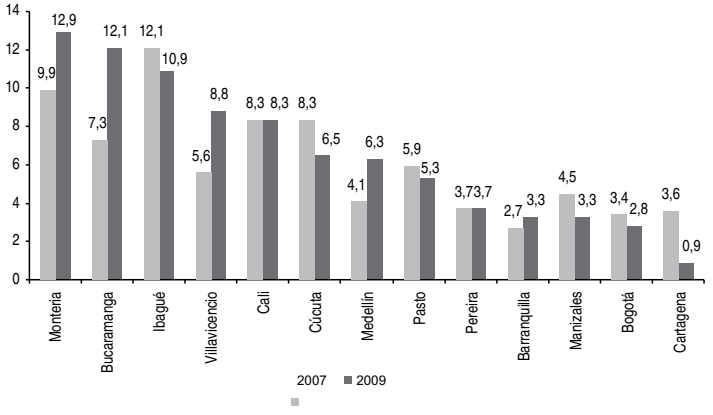
Trabajo infantil en 13 ciudades

Frente al comportamiento del fenómeno en las ciudades, se puede destacar el incremento de 1.2% del trabajo infantil en la cabecera municipal respecto al 2007. Las ciudades donde tuvo

44. DANE. Boletín de prensa Trabajo infantil 2009. marzo de 2011. pág 16

más incidencia el trabajo infantil fueron Montería (12,9%) y Bucaramanga (12,1%), ciudades con altas tasas de informalidad. Una de las ciudades que sorprendió por su baja tasa de trabajo infantil fue Cartagena (0,9%), una ciudad con una gran problemática de explotación sexual comercial infantil, que tiene como únicos datos formales la denuncia de 400 casos ante la fiscalía. Bogotá registró 2,8%, ciudad ésta donde se esperaba esta reducción por las políticas sociales con énfasis en la gratuidad de la educación, la cobertura y acceso a derechos básicos de los niños y niñas.

Gráfico 20. Trabajo infantil por áreas metropolitanas. 2007-2009



El trabajo infantil en América Latina

El enfoque de políticas sociales en América Latina se caracteriza por las transferencias condicionadas en efectivo. Estas políticas han articulado a sus propósitos la reducción del trabajo infantil a partir de la entrega de subsidios, condicionados a la escolaridad y la no participación en trabajo infantil, medidas que han tenido efectos positivos en la problemática, en unos países más que en otros, por variables como: los contenidos, la cobertura, la complementariedad de oferta, los alcances y, sobre todo, por las condiciones socio-económicas y laborales para los adultos en cada caso particular.

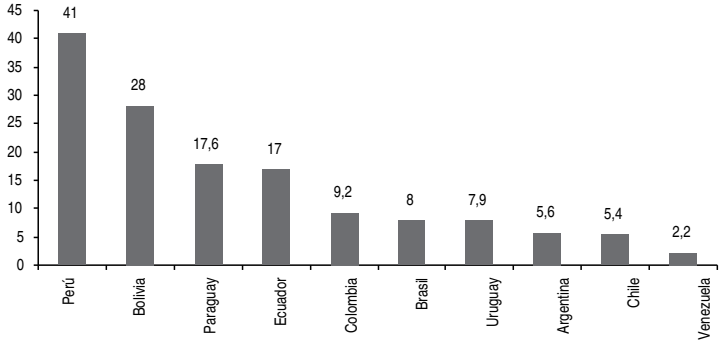
Aunque las mediciones de trabajo infantil en cada país difieren en año, y no todos cuentan con una evaluación de impacto de los programas de transferencias monetarias en la materia, se pueden ubicar unas tendencias, que se pueden analizar a partir del informe de clasificación de países por índices de trabajo infantil en Suramérica, realizado por la OIT en 2010.

Perú y Bolivia lideraron los indicadores de trabajo infantil con 41% y 28% respectivamente. Esto significa que en Perú trabajan más de 3 millones de niños y adolescentes entre 5 y 17

años, en su mayoría en trabajos agrícolas o en oficios peligrosos. Y en Bolivia más de 800 mil niños y adolescentes desarrollan actividades de caña de azúcar y castaña, además de la minería.

Estos dos países cuentan con programas de trasferencias condicionadas de poca cobertura, presupuesto y beneficios. En Perú existe el programa "Juntos", que hace énfasis en nutrición infantil, con un monto irrisorio de transferencia ($100* hijo anual). En Bolivia está el "Bono Juana Azurduy de Padilla", que tiene el objetivo de reducir los índices de mortalidad materno infantil para madres gestantes y niños menores de dos años.

Gráfico 21. Trabajo infantil en Latinoamérica



Por su parte Argentina, Brasil, Chile, Uruguay y Venezuela integran el grupo de países con menores niveles de trabajo infantil, con porcentajes que van del 5 al 8 por ciento. Cuentan con programas de transferencias condicionadas de amplia cobertura y oferta complementaria que incluye educación, salud, jornadas ampliadas, además de apoyos para condiciones laborales de los adultos (apoyo de desempleo, pensiones no contributivas, etc.) acompañado de unas condiciones económicas favorables y un gasto en inversión social importante: entre el 10% y el 18% del PIB[45].

En un nivel medio de la clasificación realizada por la OIT, se sitúan Colombia, Ecuador y Paraguay, donde el trabajo infantil se ubica entre el 9% al 17%. En Ecuador el 17% de los niños y adolescentes entre 5 y 17 años (662.665 personas) está en situación de trabajo infantil[46]. El 84.5% de ellos trabaja en agricultura, ganadería, caza, pesca y silvicultura. Paraguay presenta una tasa de trabajo infantil similar a Ecuador: 17.6% (322.034 niños y niñas entre 5 y 17 años). Estos países cuentan con transferencias condicionadas con alcances medios, y economías inestables.

45. OIT. Panorama laboral 2010.
46. OIT, INEC, Informe trabajo infantil 2006. pag 37.

Adultos mayores[47]

Al 31 de diciembre de 2010 había en Colombia 1.516.980 personas pensionadas. Sin embargo, no todos los pensionados son adultos mayores, porque en estas pensiones se incluyen las de vejez, invalidez y sobrevivientes[48]. Realmente, el porcentaje de adultos mayores (más de 60 años) que reciben alguna de estas pensiones es 72.22%[49], que corresponde a 1.095.563 personas. Esto significa que frente a una población adulta mayor de 6.288.233, estimada por el DANE para el 2010[50], sólo el 24.49% (uno de cada 4), recibía alguna pensión.

Tabla 24. Pensiones 2008-2010

	Nº Pensionados 2008	Nº Pensionados 2009	Nº Pensionados 2010
Régimen de prima media con prestación definida	1.176.127	1.174.342	1.238.446
Régimen de ahorro individual con solidaridad	30.500	36.195	42.177
Régimen exceptuado	193.994	232.236	236.357
Total pensionados	1.400.621	1442.773	1.516.980
Adultos mayores de 60 años que reciben alguna pensión	1.011.528	1.041.971	1.095.563
Población adulta mayor de 60 años	4.151.533	4.306.631	4.473.447
%	24,36	24,19	24,49

Fuente: Superfinanciera y Ministerio de Protección Social.

Del total de la población adulta mayor calculada por el DANE, el 53.57% son mujeres, pero de éstas sólo el 49.68% recibe alguna pensión, discriminadas así: 52.33% por vejez, 46.03% por sobrevivientes, y 1.66% por invalidez. Y respecto a la cuantía de la mesada pensional, el 85.88% de las mujeres recibían una mesada de hasta dos salarios mínimos legales, frente a un 81.08% en el caso de los hombres.

Los datos revelados en el cuadro muestran que no ha habido ningún avance de la población adulta mayor pensionada, lo que a su vez es consecuencia de un sistema pensional que en materia de cobertura y afiliaciones tampoco avanza. Lo grave es la situación en la que se encuentra las tres cuartas partes de la población adulta mayor del país, personas que si no cuentan con una renta o con la solidaridad de su familia, su condición no

47. Héctor Vásquez, investigador y asesor sindical, fortalecimientosindical@ens.org.co
48. Según la Superfinanciera, del total de los pensionados al régimen de prima media, el 87.39% son pensionados por vejez, el 8.6% por sobrevivencia y el 3.68% por invalidez. En los fondos privados, el 54.21% corresponde a pensionados por sobrevivencia, 24.83% por invalidez y el 20.96% por vejez.
49. Este porcentaje lo dejan ver únicamente las estadísticas que entrega la Superfinanciera, respecto de los rangos de edad de los pensionados del régimen de prima media. Ver www.superfinanciera, estadísticas sistema pensional.
50. DANE, Proyecciones nacionales y departamentales de población 2005-20020. Estudios Postcensales No.7, 2009..

será otra que la indigencia; situación que se va a agravar hacia el futuro a medida que la población colombiana envejezca.

La política pública para el adulto mayor

¿Qué está haciendo el Estado por la población adulta mayor que no tiene rentas ni recibe pensión?

El informe del Ministerio de la Protección Social ante el congreso de la república da cuenta de dos tipos de políticas, que hacen parte de los programas de atención a las poblaciones vulnerables. El informe dice que "durante la vigencia de 2009 se giraron 4.882.712 subsidios por valor de $304.059 millones, y se alcanzó una máxima cobertura de 549.956 adultos mayores beneficiados desde diciembre de 2003 hasta diciembre de 2009. Y en lo que va corrido de la vigencia de 2010, con corte a mayo, la máxima cobertura alcanzó la cifra de 573.472 adultos mayores beneficiados"[51].

La otra política es el "Programa Nacional de Alimentación para el Adulto Mayor", que se desarrolla a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF-. Consiste en "la entrega de un complemento alimentario, que puede ser ración preparada o ración para preparar. En la vigencia de 2009 se beneficiaron mensualmente 417.230 adultos mayores con alto grado de vulnerabilidad, lo que implicó una inversión de $211.000 millones. Para 2010 se espera mantener la cobertura alcanzada en la vigencia anterior. A marzo 31 de 2010 se han beneficiado 417.230 adultos, con una inversión de más de $121.000 millones".

Si dividimos los recursos por el número de beneficiarios, la política del Estado para la población adulta mayor apenas beneficia al 12.29% de la población adulta mayor que no tiene pensión, y se limita a entregarle a cada beneficiario un subsidio en dinero equivalente a $46.073 mensuales (el valor de 27 pasajes en Transmilenio), y una ración alimenticia que tiene un costo por persona de $42.143, costo que en su mayor parte está representado por los gastos operacionales en que incurre el ICBF para entregar esta ración. Si se le entregara esta suma directamente al adulto mayor daría, no para una ración, sino para tres raciones muy dignas en cualquier restaurante de comida "ejecutiva".

Se trata, pues, de una política marginal y absolutamente precaria, que está muy lejos todavía de reivindicar y garantizar el respeto a la dignidad humana en que supuestamente está fundado el Estado Social, y que no cumple tampoco con el mandato constitucional que en el artículo 42 indica que es deber del Estado (y también de la sociedad y la familia) la protección y la asistencia de las personas de la tercera edad, para promover su integración a la vida activa y comunitaria.

Como lo ha señalado el Vicepresidente de la República, Angelino Garzón, el tema de pensione no es sólo un tema de

51. MPS Informe de actividades, cuatrenio 2006 – 2010, julio de 2010., pag. 72.

edad, pues si lo supeditamos solamente a este tema "podemos llegar a conclusiones equivocadas. (...) Es que el tema de pensiones es parte integral de los derechos humanos, como los salarios o el empleo decente. Derechos humanos no son solamente el derecho a la vida o la libertad de expresión, son los derechos que tiene la gente a vivir mejor; son derechos sociales, económicos, culturales y ecológicos".[52]

Es fundamental que el país establezca como política pública una pensión antipobreza para todos los adultos mayores que no reúnen los requisitos para acceder a una pensión, en parte financiada con los aportes de estas personas. Países como Chile, Argentina y Uruguay establecieron recientemente este derecho para toda la población adulta mayor, en lo que viene a ser una aplicación parcial del principio de la renta básica o salario de ciudadanía,[53] que en este caso se establece para proteger de la indigencia a este sector de la población, que hoy en Colombia está en la absoluta indefensión.

52. Entrevista de Yamid Amat con el vicepresidente Angelino Garzón, El Tiempo, 13 de febrero de 2011.

53. La renta básica, o salario de ciudadanía, es un ingreso monetario pagado por el Estado a cada ciudadano, para cubrirle sus necesidades básicas, sin que éste tenga que hacer ninguna contraprestación. Está basado en el principio de justicia y de igualdad de todos los ciudadanos, que se deben beneficiar por igual de la explotación de los recursos que en principio pertenecen a todos, como el agua, el aire, el oro, la pesca, el viento, la tierra y en general todos los recursos naturales. Su principal ideólogo es el filósofo Philippe Van Parijs. Ver: http://www.redrentabasica.org/

"Casco", Renzo F. Carnevale Di Napoli, Canadá, 2011

Libertades sindicales

Dinámica de la negociación colectiva en el 2010[54]

La negociación colectiva no avanza y se fortalece la intermediación laboral

En el 2010 se negociaron 541 convenios colectivos de trabajo: 245 convenciones colectivas, 243 pactos colectivos y 53 contratos sindicales. Respecto de 2008[55], se presenta un incremento del 3.83% en el número de convenios, resultado éste que se debe al mayor número de pactos colectivos, que crecieron en 8.0%, y de los contratos sindicales, que se incrementaron en 39.47%.

Como lo muestra el cuadro anterior, disminuyeron las convenciones colectivas (-12.5%), que son la forma de contratación colectiva en la que intervienen los sindicatos y que expresan una mayor autonomía y capacidad de negociación por parte de los trabajadores. Esta característica no se da en los pactos colectivos,[56] pues los trabajadores no están organizados y por lo general la iniciativa de la negociación del pacto la tienen las empresas. Prueba de ello es que, mientras en las convenciones colectivas los sindicatos negociaron salarios con un incremento

54. Héctor Vásquez. Investigador y asesor sindical ENS
55. Como la mayoría de los convenios colectivos de trabajo se pactan a dos años, las comparaciones para establecer el avance o retroceso se hacen entre años pares, o entre años impares.
56. los pactos colectivos han sido utilizados como estrategia antisindical por parte de las empresas, para lo cual implementan maniobras como la promoción de la desafiliación de los trabajadores al sindicato, presionándolos para que se adhieran al pacto colectivo, u ofreciendo beneficios por encima de los que negocia en la convención colectiva con el sindicato, o dilatando la negociación de la convención colectiva con el sindicato o la convocatoria y el fallo del tribunal de arbitramento, o, simplemente, despidiendo todo trabajador que se atreva a afiliarse al sindicato.

promedio de 3.98%, en los pactos colectivos el incremento fue en promedio de 2.83%.

Tabla 25. Evolución del número de convenios colectivos de trabajo por tipo de convenio. 2001-2010

Año	Convención colectiva		Pacto Colectivo		Contrato Sindical		Tribunal Arbitramento*		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%		
2001	328	59,85	149	27,19	6	1,09	65	11,86	548	113.386
2002	567	66,94	200	23,61	8	0,94	72	8,50	847	176.027
2003	268	55,95	110	22,96	4	0,84	97	20,25	479	72.264
2004	491	64,35	192	25,16	16	2,10	64	8,39	763	118.544
2005	272	53,33	160	31,37	7	1,37	71	13,92	510	98.555
2006	387	75,20	72	14,06	13	2,54	42	8,20	512	60.462
2007	291	53,10	204	37,23	21	3,83	32	5,84	548	113.435
2008	280	48,94	225	41,65	32	6,14	17	3,26	521	123.174
2009	397	60,00	218	34,50	38	5.5	nd		600	150.717
2010	245	45,30	242	44,93	53	9.76	nd		541	120.631
Vigentes	543		405		53				1.001	478.096

Fuente: Ministerio de la Protección Social. Grupo de archivo sindical. Relación de convenciones colectivas, pactos colectivos y contratos sindicales. Cálculos propios.

*Los informes del MPS sobre tribunales de arbitramento no permiten ver en todos los años cuántos de estos tribunales se resuelven efectivamente en cada año con la expedición del respectivo laudo arbitral.

Entre la lista de empresas que suministró el Ministerio de la Protección Social, figuran 243 en las que se firmaron pactos. En 45 de ellas, es decir el 18.44%, existe o existió organización sindical, que fueron liquidadas o se mantienen en su mínima expresión, asfixiadas por las empresas través de la utilización de este tipo de maniobras.

En total están vigentes en el país 1.001 convenios colectivos de trabajo, discriminadas así: 543 convenciones colectivas, el 54.24%; 405 pactos colectivos, el 40.45%; y 53 contratos sindicales, el 5.29%. En su conjunto, estos convenios benefician a 478.906 trabajadores y trabajadoras: 381.368 por convenciones colectivas, 91.530 por pactos colectivos, y 5.198 por contratos sindicales.

Trabajadores públicos sin derecho real a la negociación colectiva

En los archivos que entrega el Ministerio de la Protección Social sobre negociación colectiva, no aparece registro alguno que incluya acuerdos firmados con sindicatos de empleados públicos. La razón es que, si bien en 2009 el gobierno aprobó el Decreto 535, supuestamente para reglamentar la Ley 411 de 1997, que ratificaba el Convenio 151 de la OIT, no lo hizo tanto para facilitar el desarrollo efectivo del derecho de negociación colectiva de los empleados públicos, sino para disminuir las presiones internacionales que no han permitido la aprobación de los tratados de libre comercio con la Unión Europea y Estados Unidos.

Así lo reconoció la propia Comisión de Expertos en la

Aplicación de Convenios y Recomendaciones –CEARC- cuando señaló que "la Comisión es consciente de que el decreto es muy corto, (que) es susceptible de mejoras y establece principios que probablemente necesiten de una reglamentación ulterior para cumplir mejor con su objetivo y poder extender en la práctica los acuerdos colectivos en las distintas instituciones".

Y es que el decreto 535 de 2009 dejó intacta la limitación de las funciones de los empleados públicos contenida en el Artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), mediante el cual "no pueden presentar pliego de peticiones ni celebrar convenciones colectivas". Tampoco modificó el artículo 414 del CST, que establece en el numeral 4, que entre las funciones de los sindicatos empleados públicos figura "presentar a los respectivos jefes de la administración memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesan a todos sus afiliados en general, o reclamaciones relativas al tratamiento de que haya sido objeto cualquiera de estos en particular, o sugestiones encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo".

Estas limitaciones ya habían sido analizadas por la Corte Constitucional, que en la Sentencia C-1234/05 planteó de manera clara: "… surge la pregunta si los memoriales respetuosos de que trata el artículo 414, numeral 4, del CST, corresponden a lo que el Convenio 154 implica el ejercicio del derecho de la negociación colectiva de los sindicatos de empleados públicos. (…) Estos memoriales respetuosos no llevan consigo ninguna obligación correlativa en cabeza del destinatario de los mismos. (…), ni siquiera se establece que la administración deba recibirlos o darles trámite o respuesta (…), ni prevé que el empleador-Estado deba iniciar una verdadera negociación colectiva o concertación alguna.

El Decreto 535 no avanzó en ningún sentido para garantizar el derecho efectivo a la negociación colectiva por parte de las organizaciones sindicales de los empleados públicos, pues no sólo mantuvo los artículos 415 y 416 del CST que acabamos de aludir, sino que en vez de negociación colectiva, concepto que tiene un contenido más amplio por la variedad de temas posibles de abordar, aún dentro de las limitaciones que impone la constitución política de Colombia, usa el concepto "concertación", que si bien hace parte del concepto más amplio de Diálogo Social que promueve la OIT, de todas manera resulta más restringido respecto de los temas y de los acuerdos que puede abordar.

Tampoco incluyó un principio básico de las negociaciones como el de la Buena Fe, que implica que lo acordado en la negociación se cumple y tiene carácter vinculante, cuestión que obliga a las autoridades a expedir las resoluciones, acuerdos, o los actos administrativos respectivos para poner en práctica lo acordado.

Esto queda evidente en el numeral 4 del artículo 7 del

Decreto 535, sobre las etapas de la concertación: "4. Cierre de la concertación. Una vez concluida la etapa de concertación la administración deberá expedir los actos administrativos a que haya lugar o dar la respuesta motivada de las razones por las cuales no se accede a la petición". Este numeral no obliga a nada respecto de los acuerdos, y además deja en el limbo las negociaciones que no consiguen acuerdos totales o parciales, pues tampoco establece los mecanismos para dirimir las diferencias y desacuerdos que puedan resultar del proceso.

¿Subcontratando a través de sindicatos?

El aumento de los contratos sindicales se da en un contexto de abierta política antisindical por parte del gobierno de Uribe, bajo cuyo mandato se incrementaron la subcontratación y tercerización laboral, y se propició la figura del contrato sindical para remplazar las cuestionadas cooperativas de trabajo asociado.

Frente al cuestionamiento internacional que se ha hecho de la utilización de esta forma de subcontratación, el gobierno eligió la estrategia de darle impulso al contrato sindical, a través de la expedición del Decreto 1429 de 2010, facilitando su negociación con aquellas corrientes sindicales que le eran afines al gobierno, con las mismas que el primero de mayo de 2010, en la ciudad de Popayán, lanzó el decreto para reglamentar los artículos 482 y 483 del CST sobre el contrato sindical.

En esta forma de contratación, las empresas remplazan la subcontratación a través de cooperativas, por la subcontratación a través de sindicatos, que son los que se encargan de reclutar el personal, ponerlo a disposición de las empresas y pagarle todas las obligaciones laborales que se derivan del contrato.

La mayor parte de estos contratos se firmaron en el departamento del Cauca: 37, que equivalen al 69.8% del total, principalmente en hospitales públicos que habían sido "reestructurados" durante el gobierno de Uribe: 27 en la ESE Hospital Universitarios San José de Popayán, y 7 en la ESE Hospital Susana López de Valencia.

El contenido principal de los procesos de reestructuración que sufrieron estos hospitales, fue el de deshacerse del personal vinculado laboralmente, mayoritariamente sindicalizado y cubierto por convenciones colectivas, para luego ser subcontratados, primero a través de cooperativas de trabajo asociado, y más tarde, cuando la presión internacional puso en cuestión la legalidad de esta forma de contratación, a través de contratos sindicales.

Un ejemplo de este tipo de contratos fue el celebrado entre la ESE Hospital Universitario San José de Popayán y el sindicato SIT-Salud, el 14 de enero de 2010, por un valor de $1.334 millones y una vigencia de 10 meses, con el siguiente objeto: "prestación del servicio de enfermería profesional para participar en los procesos de atención en urgencias y de atención en

hospitalización, en el macroproceso misional".

O este otro, entre los mismos actores, pero por un valor menor: 18 millones con vigencia de apenas un mes: "acciones de mantenimiento correctivo y preventivo de la planta física, equipos menores, especiales, redes de agua, electricidad, gases medicinales, telefonía y demás equipos"[57].

Tampoco el contrato sindical ofrece una alternativa de estabilidad que supere la incertidumbre y la precariedad que genera la tercerización y la subcontratación, sea ésta a través de cooperativas o de agencias suministradoras de mano de obra.

De todos los contratos firmados en el 2010, sólo dos son a término indefinido; otros dos tienen una duración de 3 y 5 años, y el resto, tienen una vigencia entre 15 días y 12 meses, y algunos de ellos están firmados "hasta agotar los recursos", como el celebrado entre la ESE Hospital Universitario San José de Popayán y el sindicato SIT-Salud: "prestación del servicio integral de confección, suministro, recolección, lavado, desinfección, desmanchado, secado, planchado, doblado y remiendo de la ropa hospitalaria. vr. Contrato 519.414.768. Vigencia hasta agotar los recursos".

El Decreto 1429 de 2010 estableció algunos cambios sustanciales, que implican la consolidación de un modelo de dominación sindical a través de este tipo de contratos. El más importante de ellos es que ahora no es necesario que la asamblea del sindicato apruebe el contenido del contrato, pues basta con la sola firma del presidente del sindicato para darle toda la validez al mismo.

En estos casos, el sindicato no sólo desnaturaliza completamente su función, sino que cae bajo una total dependencia del empleador. En primer lugar, porque las organizaciones sindicales no tienen la autonomía para la prestación del servicio, pues éste está completamente controlado y supervisado por los funcionarios de la empresa.

En segundo lugar, porque ante el incumplimiento de las obligaciones del contrato sindical por parte del empleador, por ejemplo el pago cumplido del valor del contrato, será el sindicato el responsable de los derechos laborales de los trabajadores. En este último caso, los costos e indemnizaciones por violación de derechos laborales pueden tener un costo mayor que el valor del mismo contrato sindical, y por esa vía amenazar la existencia misma de la organización sindical.

Y en tercer lugar, porque en la mayoría de estos casos los sindicatos no cuentan con la autonomía necesaria para negociar el contrato. Éste lo redacta la empresa, la que además cuenta con un abanico de ofertas para contratar, una de ellas es el sindicato, al que no le queda otra

57. Ministerio de la Protección Social. Dirección general de inspección, vigilancia y control del trabajo. Grupo de archivo sindical especializado. Relación de Contratos Sindicales 2010.

alternativa que plegarse a los términos del contrato que la empresa le ofrezca.

La negociación colectiva sigue siendo marginal

En 2010 estaban vigentes 1.001 convenios colectivos de trabajo. Si contrastamos el número de negociaciones colectivas con el número de empresas, nos encontramos con un dato bastante desolador: de cada 100 empresas, entre medianas y grandes, de las que certifican ante la superintendencia de sociedades alrededor de 26.000, apenas en el 3.85% existe algún convenio colectivo de trabajo[58], y apenas en el 2.08% este convenio se firmó con algún sindicato.

Con respecto a los trabajadores y trabajadoras que se benefician de estos convenios, el resultado es todavía más grave: del total de las 19.215.000 personas ocupadas en 2010, 8.930.000 estaban potencialmente habilitados para organizarse en sindicato y negociar sus condiciones de trabajo y empleo[59]. Sin embargo, la cobertura de la negociación colectiva apenas favorece a 478.096 trabajadores y trabajadoras, o sea al 5.35% de las persona que potencialmente podrían negociar sus condiciones de trabajo y empleo, que es lo mismo que de ir al 2.48% de la población ocupada.

Este es el resultado de una cultura antisindical muy arraigada en la mayoría de los empleadores, en sus gerentes y directores de relaciones laborales y en sus asesores jurídicos, cultura que se expresa en su abierta oposición a admitir que los trabajadores se organicen en sindicatos, un derecho humano fundamental consagrado en nuestra constitución política, en los convenios internacionales del trabajo de la OIT, y en los convenios internacionales sobre Derechos Humanos.

A lo largo de 2010 se presentaron casos graves de políticas antisindicales, en los que la patronal se opuso a la organización sindical de los trabajadores y a la negociación colectiva, despidiendo trabajadores, intimidándolos y promoviendo su desvinculación de los sindicatos. Los casos más graves se presentaron en los siguientes sectores y empresas:

- En el sector de transporte de valores: Domesa y Prosegur.
- En el sector minero de la Guajira y Cesar: Drumond, Chaneme Comercial S.A, Glencore, Carbones de la Jagua, Aramark.
- En el sector petrolero: Gran Tierra Energy y Esmeraldenergy, multinacionales canadienses que explota petróleo en el departamento del putumayo; la British Petroleum y en Ocensa Schlumberger Suurenco S.A.
- En el sector de las bebidas y de los alimentos: Coca cola,

58. El porcentaje puede ser menor, pues en algunas empresas, como en el caso de algunos hospitales, se firman hasta 27 contratos sindicales.
59. Este dato incluye a los empleados particulares, las trabajadoras domésticas, las trabajadoras y trabajadores del Estado y los trabajadores clasificados como "jornalero o peón".

Sodexo, Proleche, Parmalat, Coolechera.
- En el sector del transporte: Copetran, Fenoco.
- En el sector financiero: Banco de Bogotá, BBVA.
- En el sector de las flores: Naneti/sunburstfloramérica.
- En el sector de la salud: Cruz Roja Colombiana.
- En el sector metalmecánico: Centelsa.s. de propiedad del grupo Sanford.
- En el sector textil: Hilanderías Universal S.A.S. Unihilo.

Esta política de exclusión sistemática del sindicalismo motivo a la Misión de Alto Nivel de la OIT a manifestar su preocupación por este tema, en los siguientes términos: "… por las repetidas y detalladas informaciones recibidas a propósito de actos de discriminación antisindical en empresas y en el sector público, así como de la ausencia de acciones eficaces para poner fin a dichos actos (…) y a demandar medidas y acciones adicionales para asegurar que los inspectores de trabajo tengan la capacidad de llevar a cabo eficaz y adecuadamente sus funciones respecto de las cuestiones más importantes de aplicación de la legislación laboral, con especial atención en la libertad sindical y la negociación colectiva (…), mecanismos de control y sanciones para asegurar que los actos de discriminación antisindical, incluidos los despidos y las intimidaciones, sean objeto de prevención y, en caso de que se hayan producido, den lugar a procedimientos ágiles, accesibles que conduzcan a sanciones eficaces".[60]

Negociación por sectores económicos

Una expresión de la baja cobertura en la negociación colectiva es el poco número de convenios colectivos por secciones económicas que se pactan todos los años. Recordemos que respecto a las grandes y medianas empresas registradas en la Supersociedades, la Superfinanciera y la Superservicios, el porcentaje de empresas donde se firma algún convenio es apenas 3.85%.

60. Organización Internacional del Trabajo. "Conclusiones de la Misión Tripartita de Alto Nivel a Colombia de la OIT". Bogotá, 14 al18 de febrero de 2011, p. 3-4.

Tabla 26. Casos de negociaciones colectivas por actividad económica. 2008-2010

Sección Clasificación Económica Empresa	2008		2009		2010	
	Casos	%	Casos	%	Casos	%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	5	0,97	8	1,34	10	1,85
Administración pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria	41	7,93	26	4,35	36	6,65
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	77	14,89	183	30,60	66	12,20
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos, motos, efectos personales	15	2,90	20	3,34	13	2,40
Construcción	5	0,97	2	0,33	5	0,92
Educación	16	3,09	14	2,34	17	3,14
Explotación de minas y canteras	5	0,97	5	0,84	9	1,66
Hogares privados con servicio doméstico	0	0,00	1	0,17	0	0,00
Hoteles y restaurantes	38	7,35	29	4,85	46	8,50
Industrias manufactureras	203	39,26	180	30,10	185	34,20
Intermediación financiera	10	1,93	29	4,85	7	1,29
Organizaciones y órganos extraterritoriales	1	0,19	0	0,00	1	0,18
Otras actividades de servicios comunitarios sociales y personales	19	3,68	19	3,18	27	4,99
Pesca	1	0,19	0	0,00	0	0,00
Servicios sociales y de salud	24	4,64	38	6,35	49	9,06
Suministro de electricidad, gas y agua	34	6,58	19	3,18	25	4,62
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	22	4,26	24	4,01	16	2,96
Sin identificar sector económico	1	0,19	1	0,17	29	5,36
Total	517	100	598	100	541	100,00

En el 2010 el mayor número de convenios se presentó en la industria manufacturera: 185, que representan el 34.2% del total. Predominaron los pactos colectivos: 118, o sea el 63.78% de los convenios. Hubo 60 convenciones colectivas y 7 contratos sindicales.

Luego aparece el sector de agricultura, ganadería, caza y silvicultura, con 66 convenios colectivos de trabajo, el 12.2% del total, discriminados así: 25 convenciones colectivas, 34 pactos y 7 contratos sindicales. Todas estas negociaciones se hicieron en tres subsectores: banano, flores y sector palmero, en este último hubo mayor presencia de pactos colectivos.

En el sector de los servicios sociales y de salud se presentaron 49 convenios colectivos, o sea el 9.06%, distribuidas así: 14 convenciones colectivas, un pacto colectivo y 34 contratos sindicales.

El sector de hoteles y restaurantes aparece con 46 convenios colectivos, el 8.5% del total, básicamente en el sector de la hotelería, donde mantienen una importante dinámica de diálogo social sindicatos como Sinthol y Hocar.

En la administración pública y defensa, seguridad social de afiliación obligatoria, aparecen 36 convenios colectivos de trabajo, el 6.65% del total. Estas negociaciones corresponden mayoritariamente a trabajadores oficiales de municipios y departamentos, pues, como ya lo anotamos, no aparece registro

alguno de negociaciones colectivas por parte de los empleados públicos, los que constituyen la mayoría de los empleados al servicio del estado; y también los que conforman el mayor número de afiliados a los sindicatos: 54 de cada 100.

El poco número de convenios colectivos por secciones económicas y la baja cobertura de la negociación colectiva, se reflejan en los bajos ingresos y salarios del país en general, y en particular en cada una de las secciones económicas, lo que contrasta con el salario básico promedio que logran pactar los trabajadores y trabajadoras a través de las convenciones colectivas.

Negociación colectiva según clase de sindicatos

125 sindicatos participaron de manera directa como negociadores de las 245 convenciones colectivas que se pactaron en 2010. Los sindicatos presentes en el mayor número de negociaciones fueron Hocar en el sector hotelero (24); Sintrainagro en el sector bananero (9); Sintraofan, de trabajadores oficiales en Antioquia (9); Anthoc, de trabajadores oficiales en el sector hospitalario (8); Sinaltraflor, sector de las flores en Cundinamarca (7); Sinaltrainal con 4; Sindes, trabajadores oficiales sector Hospitalario (5), Sinthol, sector hotelero (5), Sintrasem, trabajadores oficiales de municipios de Antioquia (4) y Sintraunicol, en universidades públicas (4).

Tabla 27. Negociación colectiva según clase de sindicato 2010

Clase de Sindicatos	2010	
	Casos	%
Sindicato de Empresa	77	31.46
Sindicato de Gremio	7/9	2.62
Sindicato de Industria	148	65.91
Total		100

Fuente: Escuela Nacional Sindical. Banco de Datos Negociación Colectiva

Como se observa en el cuadro anterior, la mayor iniciativa de la negociación colectiva la mantienen los sindicatos de industria. Sin embargo, estas negociaciones se hicieron únicamente en el nivel de empresa, no de la rama o de la industria, beneficiando solamente a los trabajadores afiliados a los sindicatos en esas empresas. Este hecho desvirtúa completamente la esencia de esta forma de organización, que a diferencia de los sindicatos de empresa, tienen la capacidad de afiliar a los trabajadores de toda una rama o sector económico y de negociar sus condiciones de trabajo y de empleo en este nivel.

La razón de esta limitación está en la legislación laboral, que obliga a los sindicatos de industria a actuar en la práctica como sindicatos de empresa, una restricción que también opera sobre las federaciones y confederaciones, que se mantienen excluidas del derecho de la negociación colectiva; restricción que viola completamente lo dispuesto en el Convenio 87 de la OIT

relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, el cual en su artículo 4 indica que: "las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones", las mismas que en nuestra legislación están clasificadas como organizaciones de segundo y tercer grado (art. 425 del CST), las cuales, por tanto, tienen todo el derecho a la negociación colectiva como parte fundamental de las "actividades" que realizan los sindicatos y a la que se refiere el artículo 3 de este convenio.

Esta restricción tiene un impacto negativo en la cobertura de la negociación colectiva, que, como vimos, apenas beneficia al 5.35% de los trabajadores y trabajadoras con potencialidad de negociar sus condiciones de trabajo y empleo, una situación que explica por qué Colombia es una de las naciones del planeta con mayor índice de desigualdad en la distribución del ingreso, como lo revela el coeficiente GINI, que según la MESEP se ubica en 0.58. La conclusión de la propia Misión es bastante ilustrativa del tipo de políticas que se han promovido en el país en este terreno: "La desigualdad de ingresos (Gini) se reduce levemente en el período 2002-2010, pero sigue relativamente alta en el contexto latinoamericano"[61].

Tabla 28. Incrementos salariales

IPC causado 2009: 2.0	Convenciones colectivas Nº de casos	%	Pactos colectivos Nº de casos	%
Menor que el IPC	1	0,41	1	0,41
Igual al IPC	55	22,4	140	57,85
IPC más un punto	41	16.7	25	10,33
IPC más dos puntos	66	26,9	51	21,07
IPC más tres puntos	45	18,3	15	6,20
IPC más 4 puntos o más	36	14,7	9	3,72
Sin datos	1	0.45		0,41
Incremento promedio (%)	3,98		2,83	
Total	245		242	

Fuente: DANE y Banco de datos Negociación colectiva- ENS

En 17 de las convenciones colectivas intervinieron dos o más sindicatos, como ocurrió en la Comercializadora de Alimentos Cordialsa Colombia S.A.S., con la cual suscribieron una convención los sindicatos Sintraimagra, Sinaltrainal y Sintralimenticia; o en la empresa Industria Nacional de Gaseosas, Indega S.A., en la que negociaron conjuntamente Sintrainbec, Asontragasesosas, Sintraimagra y Sico.

Lo destacable de estos casos es que los sindicatos lograron importantes procesos de coordinación y articulación, que el

61. Presentación PP: Carlos Eduardo Velez, vocero MESEP, Banco de la República, Medellín, Septiembre 2, 2009MESEP / Misión para el Empalme de las Series de Empleo, Pobreza y Desigualdad Resultados 2ª Fase Pobreza monetaria en Colombia: Nueva metodología y cifras 2002-2010.

sentido común y los principios de unidad y solidaridad demandan para estos casos. Desafortunadamente esto no ocurre siempre, pues lo común es que cada sindicato negocie por separado, rechazando cualquier iniciativa para coordinar la negociación y presentar un solo pliego de peticiones, divisiones que son aprovechadas por la patronal para promover pactos colectivos y mantener por fuera de los sindicatos a la mayoría de los trabajadores.

En 2010 hubo, por lo menos, dos referencias para la negociación de los salarios. Una fue la inflación causada promedio nacional para el año anterior, que terminó en 2.0% según el DANE. El otro fue el incremento del salario mínimo, que se concertó en 3.64%.

El incremento promedio de los salarios pactados en las negociaciones colectivas del 2010 fue de 3.45%. Sin embargo, en las negociaciones colectivas con participación de los sindicatos, a los trabajadores les fue mejor, pues el promedio pactado en las convenciones colectivas fue de 3.98%, frente apenas 2.83% de los pactos colectivos, lo que significó un incremento real de los salarios de 1.98 puntos y de 0.83 puntos respectivamente.

En este terreno son muy pocos los sindicatos que vinculan otras variables a la hora de negociar los incrementos salariales, como pueden ser las utilidades de las empresas, los salarios promedios de empresas del mismo sector, el valor de la canasta familiar de la ciudad y de los hogares promedio de los trabajadores de la empresa (un indicador que deben construir los propios sindicatos), y los incrementos de la productividad de las empresas.

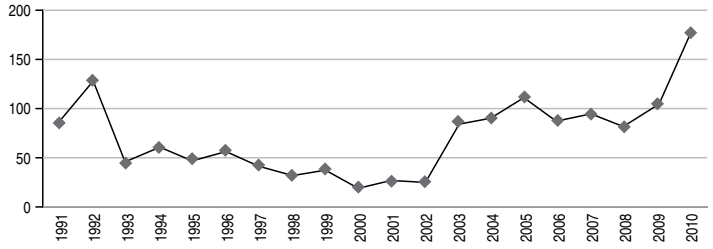
Cuando los sindicatos incorporan los incrementos de la productividad a la negociación colectiva, generalmente lo que pacta son bonos y no incrementos salariales. Además, quien define las metas de productividad y la forma de medirla es la empresa, de manera unilateral, quedando el sindicato marginado de estos procesos y sin tener tampoco acceso a información relevante sobre el tema.

Dinámica de la movilización sindical y laboral colombiana 2010[62]

La movilización y acción colectiva laboral y sindical colombiana tuvo durante el 2010 un crecimiento histórico. Las 179 acciones registradas convierten este año en el mayor periodo de movilizaciones y reivindicaciones laborales y sindicales desde 1991, dándole continuidad a un proceso ascendente que se vislumbraba desde 2003 y que, pese a algunos altibajos, ya había mostrado un pico alto en el año anterior, cuando las 103 acciones de movilización se reportaban como las terceras en importancia en este período. Pues bien, el incremento de más de un 73% denota un avance significativo. En perspectiva, estas 179 acciones se pueden comparar con el promedio de 70 acciones en las dos últimas décadas o 100 acciones promedio durante el gobierno de Uribe.

Es significativo y analíticamente revelador que pese a las condiciones adversas que tuvieron que enfrentar los trabajadores y sindicatos durante los dos gobiernos de Uribe, la inconformidad y resistencia social y laboral se mantienen activas y vigentes. Sectores importantes de la clase trabajadora se movilizaron reclamando mejores condiciones laborales y sindicales, evidenciando de paso la progresiva precarización del mundo del trabajo y de las condiciones de vida de los trabajadores. Pese a los cambios discursivos del gobierno Santos en esta materia, es claro que para el movimiento laboral sindical las palabras aún no se transforman en realidades materiales.

Gráfico 22. Acción sindical 1991-2010



Fuente: Banco de datos ENS

Este récord histórico señala, además, el resurgimiento de la movilización laboral en el país y el profundo descredito y fracaso del anterior gobierno en este tema. Sin embargo, este resurgimiento aún no consolida un protagonismo de mayores dimensiones, como sí ha sido el caso de otros países suramericanos, donde los trabajadores han ganado espacios (Brasil, Uruguay) accediendo o aliándose con otros sectores en la lucha política por

62. Rodrigo Javier Toro Zuleta, Sociólogo investigador ENS, promoedu@ens.org.co. Tatiana Montes Escobar, estudiante de sociología, Universidad de Antioquia.

el gobierno. En el caso colombiano las acciones continúan señalando formas de dispersión y aislamiento de las luchas laborales.

En este panorama se destacan las intensas jornadas en contra de la llamada "*Emergencia social de la salud"*. Se destacan por su contenido, convocatoria, cobertura, participación y pluralidad, que marcaron un hito en la movilización nacional; por las diversas marchas realizadas con gran asistencia; por la confrontación de múltiples sectores sociales a la arbitrariedad; por la variedad en sus consignas, en general frescas y novedosas; por las formas de difusión para llegar a la población, que tuvieron como consecuencia un aglutinamiento inédito de sindicalistas, gremios médicos y científicos, pacientes, estudiantes, sectores académicos y sociales.

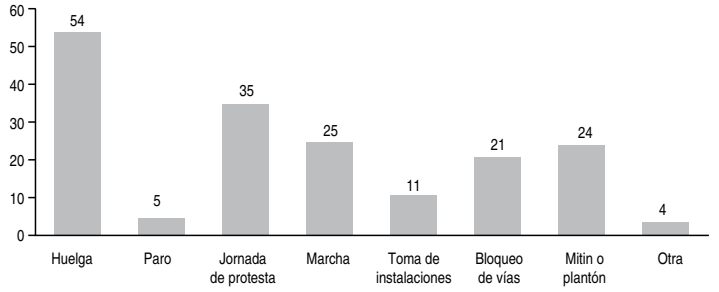
En el 2010 se reiteró también la conflictividad manifiesta con la política social en general. Así como también las condiciones de deterioro y precariedad en el sector laboral, expresándose, entre otras formas, en explosividad y resistencia de un gran sector de la llamada "informalidad". A lo anterior se suma una serie de factores de distinta índole y procedencia, que van desde la expresión de fuerza de los actores ilegales (armados o no) que tienen injerencia notable en el caso de los conductores de buses asesinados, hasta la incidencia de factores geopolíticos, manifiesta en la situación de conflictividad con países vecinos, especialmente Venezuela y Ecuador, que fue notoria en el gobierno anterior y que incidió en la desmejora de las condiciones laborales y económicas, generando no sólo tensión sino también una variada gama de protestas de diversos colectivos laborales, como transportadores, mototaxistas, pimpineros, etc.

Tipos de acción colectiva[63]

Durante el 2010 se realizaron 59 ceses de actividades, variable que contempla las huelgas y los paros, que representan el 32.9% del total de la movilización; y hubo 116 jornadas o manifestaciones, que representan el 64.9% del total. En estas 116 acciones se agrupan jornadas de protesta, marchas, toma de instalaciones, bloqueo de vías, mitin - plantón, huelga de hambre y ocupación de empresas. Si se analiza por tipo de acción, se encuentra el predominio de las huelgas (54), seguidas por las jornadas de protesta (35), luego están las marchas (25), el mitin o plantón (24), el bloqueo de vías (21), la toma de instalaciones (11), paros (5), y por último acciones alternativas (4).

63. Debe tenerse en cuenta los comparativos con años anteriores, la Ley 1210 de 2008, que modificó las disposiciones que regulan el ejercicio de la huelga en el país (contemplándose ésta en su acepción más amplia, no sólo como resultado de un desenlace de la negociación de un pliego de peticiones o por el no pago de salarios). Esta cambio implicó un inusitado crecimiento de las huelgas, en detrimento de los paros.

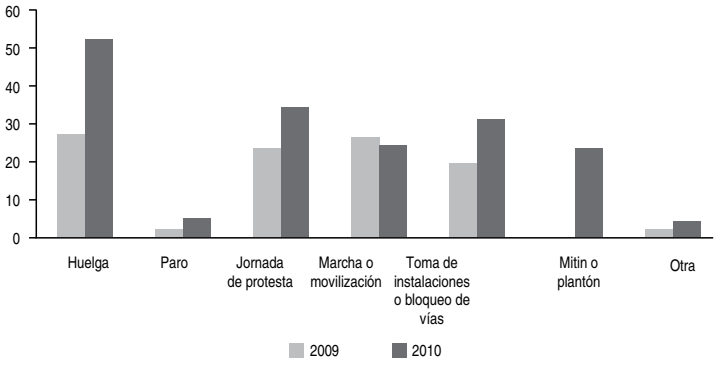
Gráfico 23. Acción sindical por tipo de acción. 2010



Fuente: Banco de datos ENS

Por segundo año consecutivo las huelgas ocupan el primer lugar (hecho que sólo se había presentado en 1993), con un incremento de más de un 92% con respecto al 2009. A su vez los 5 paros registrados significan un aumento con respecto a los 2 del año anterior. Ahora, si se suman paros y huelgas, o sea ceses de actividades, representan casi un tercio del total de la protesta, cifra superior a la del año pasado.

Gráfico 24. Acción sindical por tipo de acción. 2009-2010



Fuente: Banco de datos ENS

Dentro de las huelgas obreras "tradicionales" por negociación de pliegos, en las que es evidente el choque de intereses y la típica confrontación de clases, se destacan las realizadas por los trabajadores de la DPA-Nestlé (de lácteos) en Valledupar, y en Carbones de la Jagua S.A., propiedad de la multinacional Suiza Glencore, en La Jagua de Ibiríco, ambas coincidencialmente en el departamento del Cesar, y ambas con más de 40 días de duración.

Lo notable de la huelga en la DPA Nestlé, y que la hizo particular y excepcional, es que fue llevada a cabo por trabajadores jóvenes, con un promedio de 26 años, y un nivel educativo y técnico más alto que la gran mayoría del sector industrial colombiano; y además con poca tradición sindical, ya que provenían de una cooperativa de trabajo asociado manejada por la empresa, con la que reemplazó a trabajadores de amplia trayec-

toria sindical que habían sido despedidos o "arreglados". Estos jóvenes lograron superar el tránsito del pacto colectivo impuesto por la empresa y después sacar adelante la huelga con autonomía y control, y respondieron con valerosas y diferentes acciones y movilizaciones.

En la huelga de Carbones de la Jagua, propiedad de la transnacional suiza Glencore, en la Jagua de Ibiríco, César, los trabajadores afiliados a Sintramienergética en su pliego de peticiones incluyeron la contratación a término indefinido y no por medio de bolsas de empleo, pues la diferencia entre trabajadores tercerizados y los convencionados es abismal. Exigieron mejores condiciones de seguridad industrial, garantías para sus familias, un aumento salarial acorde con el costo de vida. La huelga terminó con un importante acuerdo y la firma de una convención colectiva.

Motivos de la acción

Las políticas generales o de Estado (política económica, laboral, social y política ambiental) se convirtieron durante el 2010 en el motivo principal de las protestas: 51 acciones. En segundo lugar, con 47 registros, se reportó el incumplimiento de obligaciones del empleador, variable que en su composición (salarios, seguridad social integral, salud ocupacional, derechos o garantías sindicales, discriminación laboral y no reconocimiento de derechos de mujeres en maternidad) está íntimamente ligada a la implementación de los criterios de clasificación de la ya mencionada Ley de Huelga de 2008. El incumplimiento de salarios fue la variable más destacada, pues las 32 contabilizadas aportan más de las tres cuartas partes.

Tabla 29. Frecuencia incumplimiento de obligaciones del empleador

Incumplimiento de obligaciones del empleador	Frecuencia
Salarios	32
Seguridad social integral	2
Salud ocupacional	3
Derechos y garantías sindicales	5
Discriminación laboral	4
Total	47

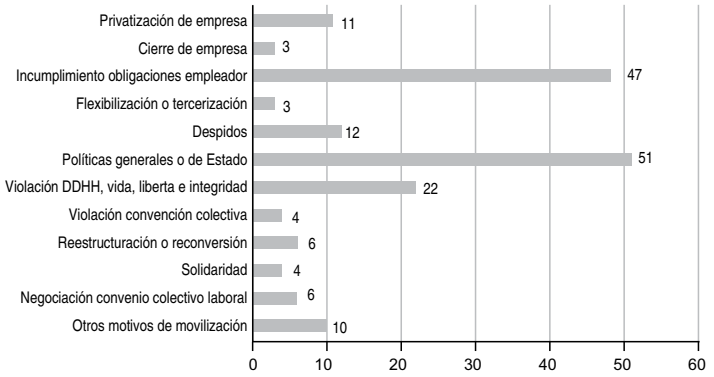
Fuente: Banco de datos ENS

En 2010, el incumplimiento de obligaciones del empleador, en lo que tiene que ver con incumplimiento a derechos y garantías sindicales, tuvo 5 registros; discriminación laboral tuvo 4; salud ocupacional 3, y seguridad social 2.

La violación de derechos humanos (vida, libertad e integridad), con 22 acciones, se clasificó como el tercer motivo de la protesta, con un incremento muy notorio: más del triple con relación al año anterior, cuando se registraron 7 acciones.

Otros motivos movilizadores fueron los despidos: 12 acciones, las protestas por privatización de empresa: 11 registros, la negociación del convenio colectivo: 6, y reestructuración o reconversión de empresa: 6. Seguidamente solidaridad y violación al convenio colectivo, igualados con 4. Por su parte, la flexibilización o tercerización produjo 3 protestas, así como el cierre de empresas.

Gráfico 25. Motivos de la acción sindical



Fuente: Banco de datos ENS

Un asunto crucial para el análisis es lo concerniente a las protestas por violación de derechos humanos de los trabajadores, que representó en el 2010 el 12.2% del total de los motivos. Por su importancia en el momento político nacional actual, merece compararse el comportamiento de esta variable en el último cuatrienio, donde porcentualmente fue del 6.8%, en el 2009; 2.5%, en el 2008; y 4.39%, en el 2007.

Frente a los protagonistas de la movilización en 2010, las acciones fueron realizadas o motivadas principalmente por trabajadores sindicalizados, con 87 registros; en segundo lugar aparecen los trabajadores no sindicalizados, con 61 acciones; las federaciones aparecen como convocantes en 12 casos, las centrales sindicales en 7, y solo 5 de ellas fueron convocadas por el comando unitario.

En cuanto a cobertura, se resalta el predominio de las acciones de tipo local, que superaron a las de tipo nacional. Luego se clasificaron las de carácter zonal, seguidas por las ligadas al movimiento internacional. Merece destacarse la participación de la protesta zonal, que cubre casi una décima parte del total y se expresó fundamentalmente contra el atropello a las comunidades más allá del ámbito municipal. Varias de ellas involucraron conflictos en torno a recursos naturales y de contención a la voracidad multinacional: paros como el del nordeste antioqueño; o a raíz de la muerte de los mineros de Amagá, que provocó la movilización en la región de la cuenca del Sinifaná en Antioquia; o el de las poblaciones afectadas por la explotación petrolera en el Meta y Casanare. Además de las desarrolladas en áreas metro-

politanas de varias ciudades capitales. De las acciones con sello internacional vale destacar las realizadas contra la tercerización laboral y por trabajo decente. Por su parte, los trabajadores de la salud utilizaron la protesta de cobertura departamental.

En términos geográficos las protestas se concentraron en el departamento de Antioquia, Cundinamarca, Valle del Cauca, Santander, Bolívar, Atlántico y La Guajira. El mayor número de acciones se enfocaron hacia el gobierno central, muchas de éstas por políticas generales o de Estado y en torno a problemáticas que afectan a todo el conjunto de la población, como la salud, la educación, la privatización de empresas, entre otras. Estas acciones hacia el gobierno central fueron 62, de un total de 179, o sea el 34.8%. Luego se ubican las acciones dirigidas a la empresa, que sumaron 55, y corresponden a un 28%. En lo que respecta a las acciones dirigidas contra los entes gubernamentales, se encontró que fueron 35 contra los municipales y 26 contra los departamentales, especialmente trabajadores de la salud, que expresaron su inconformismo ante la crisis de la red hospitalaria pública y sus consecuencias sobre ellos en el atraso de sus salarios y prestaciones, además de las condiciones deplorables de hospitales en lo concerniente a recursos y dotaciones.

Frente a las multinacionales se destacan principalmente las acciones motivadas por las violaciones a derechos humanos, laborales y ambientales, por su alto impacto en las comunidades. En este escenario sobresalen las acciones contra la petrolera trasnacional BP, que generó acciones de solidaridad y denuncia por parte del sindicalismo en Bogotá; Parmalat (antigua Proleche), Cocacola, Domesa, Gerdau, Phillips Morris, Teneris, Glencore, Gran Tierra Energy (petrolera canadiense), como también varias del sector bancario. Además de la ya mencionada Nestlé en el sector de alimentos, también están Calsa Fleischmann, Atunera Seatech y Kraft Foods. Esta última merece ser referenciada por su actitud antisindical permanente, que la llevó a utilizar como pretexto la ola invernal para cerrar su factoría y atropellar la estabilidad laboral de los trabajadores, lo que produjo varias acciones de protesta.

Por actividad económica, las acciones se concentraron en los sectores de mayor vulneración a los derechos laborales, sindicales y ambientales. El sector servicios sociales y comunales-(tomando el sector de la salud y el sector educación) se convirtió en el principal eje de movilización, con 48 acciones; seguidas por el sector transporte, con 29 acciones; y con un crecimiento importante aparece en tercer lugar el sector de minas y canteras, con 20 acciones.

Violaciones a la vida, libertad e integridad de trabajadores/as sindicalizados[64]

El día 7 de septiembre de 2010, dos motocicletas sin placas siguieron al dirigente sindical Edgar Ramírez Delgado, integrante de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de las Empresas Municipales de Cali, Sintraemcali, y miembro de la Comisión de Reclamos de la Unión Sindical de Emcali (USE), hasta unos metros antes de ingresar a su residencia y le gritaban "Sindicalista H.P.!" amenazándolo al decirle que muy pronto lo "acostarían". Vecinos fueron testigos de tales circunstancias. El 16 de septiembre de 2010, como miembro de la Comisión Negociadora de la USE, firmó una Convención Colectiva de Trabajo en beneficio de los trabajadores de las Empresas Municipales de Cali (Emcali).

En noviembre, es amenazado. Al parecer las FARC, lo declaran objetivo militar y relacionan su condición de Directivo Sindical de Emcali. Finalmente, el 19 de diciembre, fue encontrado en las oficinas de la sede sindical un artefacto envuelto en hojas de papel con la inscripción del nombre de Edgar Ramírez Delgado y de varios nombres de dirigentes sindicales, objeto que resultó ser un explosivo que fue desactivado por el grupo de antiexplosivos de la Policía de Cali. No siendo suficiente la grave situación antes descrita, y a pesar de ser puesto en conocimiento de la Fiscalía y demás autoridades competentes, sin que se le diera oportuna solución, el día 2 de enero de 2011 el dirigente sindical es nuevamente víctima, ya no de amenazas escritas o verbales, sino de un atentado directo contra su integridad personal. (Banco de Datos de DDHH – Sinderh, ENS).

En junio 2010, un informe de la Confederación Sindical Internacional (CSI) ubicaba a Colombia a la cabeza de las naciones con más asesinatos de sindicalistas: "Colombia fue una vez más el país donde defender los derechos fundamentales de los trabajadores tiende, más que en cualquier otro lugar, a significar una sentencia de muerte". Tal informe provocó agresivos pronunciamientos del entonces presidente de Colombia, Álvaro Uribe Vélez, quien lo rechazó enérgicamente en uno de sus últimos ataques públicos contra el sindicalismo.

Sin embargo, vendría uno de los principales eventos del 2010 en lo relacionado con la violencia contra el sindicalismo: el cambio de gobierno presidencial en agosto de ese año, que marcó un giro en el tono frente a los temas laborales, el sindicalismo y los Derechos Humanos, y que de manera particular ha implicado un cese en la negación por parte de la oficialidad de la

64. Leidy Sanjuán, Investigadora en derechos humanos y libertades sindicales, ENS, derechoshumanos@ens.org.co. Viviana Colorado, Investigadora en violencia antisindical, basesdedatos@ens.org.co.

existencia de la violencia antisindical, y por tanto el desbloqueo del tema en el debate público. También implicó un cese en el señalamiento y estigmatización a quienes exigían la necesidad de enfrentar este tipo de violencia y la posibilidad de poner el tema en la agenda pública.

Otro evento importante ha sido la discusión de la Ley de Víctimas. El 27 de septiembre de 2010 el presidente Juan Manuel Santos radicó el proyecto de ley número 107, acumulado con el proyecto de ley número 85 de 2010 para la restitución de tierras. Ambos proyectos fueron bandera de la campaña de Juan Manuel Santos a la presidencia. El trámite de esta ley (213 de 2010, "por la cual se dictan medidas de atención, reparación integral y restitución de tierras a las víctimas de violaciones a los Derechos Humanos e Infracciones al Derecho Internacional Humanitario y se dictan otras disposiciones"), conocida también como Ley de Víctimas, supuso varios debates durante 2010.

Si bien trajo consigo varios avances en relación con el fallido proyecto de ley conocido como estatuto de víctimas en 2009, fueron varios los temas de intensa divergencia, entre éstos: la inclusión o no de las víctimas dependiendo de la calidad del victimario, dado que se hicieron sentir propuestas de excluir a víctimas de organismos del Estado y el período de retroactividad de la ley, frente a lo cual se escucharon propuestas que buscaban limitar la cobertura de la ley a partir de 1991, frente a algunas más garantistas que propusieron que fuera desde 1980. Además hubo temas de fondo en el debate, tales como el principio de solidaridad con las víctimas, bajo el cual se ampara el derecho consagrado a la reparación, y que ha permitido evadir el reconocimiento explícito de la obligación del Estado de respeto, protección y garantía de los derechos humanos como fundamento del deber de reparar a las víctimas.

Otro tema de fondo en el debate fue el enfoque restringido con el cual se aborda la reparación, en tanto se ha asumido principalmente desde el punto de vista material y no tanto desde una restitución integral de los derechos de quienes han sido afectados por la violencia. Lo anterior, estrechamente relacionado con la supeditación de las medidas de reparación al tema fiscal, sin desarrollar mecanismos para perseguir eficazmente los bienes de los victimarios ni desarrollar un proceso que permitan restituir integralmente los derechos de quienes han sido víctimas. Además, es evidente la necesidad de establecer medidas de no repetición que sean lo suficientemente eficaces para contribuir a la superación del conflicto armado y a la desactivación de las fuentes y factores generadores de la violencia. La ley 1448, o Ley de Víctimas, fue sancionada por el presidente Santos el 10 de junio de 2011.

De otro lado, la implementación de la ley de justicia y paz sigue vigente con las grandes limitaciones, ampliamente denunciadas: los paramilitares, cuando más, siguen entregando una verdad a cuenta gotas, parcializada, que no contribuye a

esclarecer los hechos de violencia que han afectado a la sociedad colombiana y al sindicalismo. Los avances en justicia son dramáticamente pocos, y la impunidad en crímenes contra sindicalistas sigue siendo alarmante. La Fiscalía General de la Nación tan solo está investigando el 25,5% de los homicidios y no llega al 3% de los casos de otro tipo de violencia antisindical[65]; y la reparación a través de los bienes expropiados a los victimarios sigue diluida en un manto de inoperancia y corrupción.

Adicionalmente, se está discutiendo en el congreso otra ley que proclama el derecho a la reparación, y que intenta crear algunos mecanismos al respecto. Sin embargo, ésta mantiene grandes vacíos similares a los de la Ley de Víctimas, especialmente en lo relacionado con un enfoque meramente económico de la reparación a las víctimas.

Tabla 30. Violaciones a la vida, libertad e integridad personal cometidas contra sindicalistas de enero 1º a diciembre 31. 2009 - 2010

Tipo de violación	2009		2010		Diferencia	% aumento/ disminución
	Total	%	Total	%		
Amenazas	424	58,9	397	71,0	-27	-6,4
Homicidios	46	6,4	51	9,1	5	10,9
Desplazamiento forzado	129	17,9	46	8,2	-83	-64,3
Atentado con o sin lesiones	18	2,5	22	3,9	4	22,2
Hostigamiento	54	7,5	18	3,2	-36	-66,7
Desaparición	3	0,4	9	1,6	6	200,0
Secuestro	0	0,0	6	1,1	6	-
Detención arbitraria	35	4,9	4	0,7	-31	-88,6
Tortura	7	1,0	3	0,6	-4	-57,1
Allanamiento ilegal	4	0,5	3	0,6	-1	-25,0
Total	720	100,0	559	100	-161	-22,4

Fuente: Base de Datos de Derechos Humanos, Sinderh, ENS.

En medio de este complejo contexto, la violencia contra el sindicalismo se mantuvo al orden del día en 2010. Este año los 51 homicidios de sindicalistas engrosaron la ya larga lista de casos similares: 2.886 sindicalistas asesinados en los últimos 25 años, lo que convierte a nuestro país en el más peligroso del mundo para ejercer la actividad sindical. El 63% de los 1.717 casos de asesinatos de trabajadoras y trabajadores sindicalizados ocurrido en el mundo en la última década, se presentaron en Colombia.

Adicionalmente, 22 atentados y 9 desapariciones forza-

65. Al respecto ver: "No es muda la muerte". Cuaderno de Derechos Humanos. Informe de violaciones a la vida, libertad e integridad de las y los sindicalistas en Colombia durante el 2008 y situación de impunidad de las violaciones en el periodo 1986-2009. Escuela Nacional Sindical y Comisión Colombiana de Juristas. Noviembre de 2009.

das son un indicador evidente de la persistencia de una intención de exterminio del sindicalismo y sus dirigentes. Además, las amenazas, desplazamientos forzados, hostigamientos, secuestros, allanamientos ilegales y detenciones arbitrarias, configuran los elementos de una persecución sistemática de las y los sindicalistas y de la actividad sindical en el país.

En la generalidad de los datos se evidencia una disminución del 22,4% en el total de violaciones a la vida, libertad e integridad de los sindicalistas, reducción que es más clara en las amenazas y el desplazamiento forzado. Sin embargo, es grave el aumento del 10,9% en los casos de homicidios, del 200,0% en casos de desaparición forzada, y del 22,2% en atentados. De otro lado, aparece en 2010 nuevamente el secuestro, después de 4 años en que no se registraba ningún caso. En 2006 se presentaron igualmente 5 casos.

Este repunte de las formas más graves de violencia en contra de sindicalistas en 2010, es posible interpretarlo como un grave síntoma de la reorganización de los grupos paramilitares, y su resurgimiento en la figura de las llamadas bandas criminales, en gran medida a causa de las múltiples fallas, vacíos y debilidades de los procesos establecidos en el marco de la llamada Ley de Justicia y Paz.

Durante el 2010 se registraron al menos 196 violaciones a la vida, la libertad e integridad de las mujeres sindicalistas, lo que representa una tercera parte de la violencia contra sindicalistas. En el último año 3 mujeres sindicalizadas fueron víctimas de violencia letal.

Tabla 31. Violaciones a la vida, libertad e integridad personal por sexo según tipo de violencia de enero 1 a diciembre 31. 2009 – 2010

Sexo	2009			2010			Total general
	Violencia letal	Violencia no letal	Total	Violencia letal	Violencia no letal	Total	
Femenino	5	178	183	3	193	196	379
Masculino	41	496	537	48	315	363	900
Total	46	674	720	51	508	559	1.279

Fuente: Base de Datos de Derechos Humanos, Sinderh, ENS.

La violencia contra las mujeres sindicalistas en 2010 tuvo una particular gravedad. Se caracterizó por una alta agresividad, dirigida de manera particular hacia condiciones propias de la femineidad. El ataque al cuerpo, a la familia, a su rol de protectora y a su sexualidad, son constantes de la violencia contra las mujeres sindicalistas.

Es ilustrativo el caso de Denis[66], educadora afiliada a la Asociación de Institutores de Antioquia (Adida), quien por convenio interadministrativo se encontraba prestando sus ser-

66. Nombre ficticio para proteger la integridad de su persona.

vicios en Córdoba. Fue amenazada y desplazada, y su situación se califica como de riesgo extraordinario, por lo que es beneficiaria de algunas medidas de seguridad. Sin embargo, la persecusión llega hasta el asesinato de su esposo, y ella y sus hijos son nuevamente amenazados. Sin ser esto suficiente, amenazan con agredir a su hermana, quien también se ve obligada a salir desplazada.

También se destaca la incisiva persecusión en contra de María del Rosario Franco Ortiz, vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores CUT-, subdirectiva Valle, quien desde 2009 viene siendo víctima de una persecusión constante y agresiva. Ha sufrido dos atentados y en 2010 se agudizaron las amenazas mediante mensajes intimidatorios, en los que se le anuncia que van a atentar contra sus hijos, con mensajes de este tenor: "Si quieres a tus hijos retírate del sindicato… y está pendiente un juicio, atentamente, los de arriba". La investigación al respecto poco ha avanzado.

Tabla 32. Violaciones a la vida, libertad e integridad personal por clase de sindicalista según tipo de violencia de enero 1 a diciembre 31. 2009 – 2010

Clase de sindicalista	2009			2010			Total general
	Violencia letal	Violencia no letal	Total	Violencia letal	Violencia no letal	Total	
Trabajador de base	25	341	366	35	330	365	731
Dirigente sindical	21	328	349	16	177	193	542
Asesor sindical	0	5	5	0	1	1	6
Total	46	674	720	51	508	559	1.279

Fuente: Base de Datos de Derechos Humanos, Sinderh, ENS.

El 34,5% de las víctimas de violencia letal en 2010 fueron dirigentes sindicales, y en una tercera parte de ellos se identifica como presuntos responsables a grupos paramilitares. Sobre los demás casos de dirigentes asesinados en 2010 no se conoce el presunto responsable.

Un grave hecho de violencia contra dirigentes sindicales en 2010 fue el asesinato perpetrado en Palo Alto, finca de palma de aceite de la empresa Inversiones Palo Alto Gnecco Espinosa y Cía., en el municipio de San Juan de Palo Prieto, departamento del Magdalena. El hecho ocurrió el 17 de mayo de 2010, cuando sicarios armados asesinaron a Francisco Antonio Abello Rebollo, quien había participado, junto con 185 trabajadores, en la huelga que se realizó entre diciembre de 2009 y enero de 2010, para lograr el reconocimiento de Sintrainagro y la firma de una Convención Colectiva en esta empresa.

Tabla 33. Violaciones a la vida, libertad e integridad personal por presunto

responsable, según tipo de violencia de enero 1 a diciembre 31. 2009 – 2010

Presuntos responsables	2009			2010			Total general
	Violencia letal	Violencia no letal	Total	Violencia letal	Violencia no letal	Total	
No identificado	34	422	456	41	348	389	845
Autodefensas y/o paramilitares	7	156	163	7	129	136	299
Organismo estatal	0	53	53	0	20	20	73
Guerrilla	4	22	26	2	6	8	34
Delincuencia común	1	18	19	1	1	2	21
Empleador	0	3	3	0	4	4	7
Total	46	674	720	51	508	559	1.279

Fuente: Base de Datos de Derechos Humanos, Sinderh, ENS.

En consonancia con la tendencia histórica, del 70% de las violaciones a la vida, libertad e integridad de los trabajadores y trabajadores ocurridas en 2010, no se conoce un presunto autor. Y entre los casos en los que se conoce un presunto victimario se encuentran, en primer lugar, los grupos paramilitares, que aparecen como presuntos responsables del 80% de estas violaciones. Le siguen los organismos estatales, con el 11,8%; luego los grupos de guerrilla, con el 4,7%; el empleador, con un 2,3%; y la delincuencia común, con el 1,2%[67].

En general se mantiene un gran vacío frente al conocimiento y profundización respecto de los móviles en casos particulares, acompañado además por una alta impunidad. La imposibilidad de establecer los móviles se sigue dando en un porcentaje muy alto de sentencias. Por otra parte, las diferencias en la conceptualización sobre la actividad sindical han generado interpretaciones diversas sobre el alcance de las violaciones con ocasión de la labor política o social del sindicalista. De allí que no en todos los casos se pueda separar tajantemente las razones que tenía el victimario al momento de asesinar a un sindicalista. Es decir, si fue por su participación política, social o sindical, teniendo en todos los casos serias consecuencias en el ejercicio de la actividad sindical y en las organizaciones sindicales mismas.

De igual forma, la distribución de los hechos de violencia contra sindicalistas durante 2010 es coherente con lo observado en años anteriores: el sector educativo es nuevamente el más afectado, con el 66% de las violaciones a la vida, libertad e integridad de los sindicalistas, seguido del sector de servicios (diferentes a educación, salud, jucicial y entes terriroriales) con el 9,3%; y la agricultura, caza y pesca con el 7,7%. Se destaca el aumento drástico de las violaciones en contra del sector de otros servicios, entre los que se encuentran principalmente las viola-

67. Porcentajes sobre 170 violaciones sobre las que se registra un presunto responsable en 2010.

ciones contra los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario. También es evidente un aumento significativo de la violaciones en contra de trabajadores de la industria manufacturera, en la que las principales víctimas han sido trabajadores del Sindicato Nacional de la Industria de los Alimentos, Sinaltrainal.

Antioquia, Valle y Santander continúan siendo los departamentos donde se presentan históricamente gran parte de los hechos de violencia contra el sindicalismo. En el caso de violencia letal, los principales aumentos se presentaron en Antioquia, departamento que pasó de 1 homicidio en 2009, a 11 homicidios en 2010; y en el departamento de Risaralda, donde se destaca el incremento de la violencia no letal, que pasó de 12 a 86 violaciones.

No avanzan las investigaciones y aún no se quiebra el sistemático nivel de impunidad

La impunidad en los casos de sindicalistas sigue siendo un problema grave. La Fiscalía General de la Nación solo está investigando el 25,5% de los homicidios y no llega al 3% de los casos de otro tipo de violencia antisindical. Por otra parte, sigue siendo bajo el número de sentencias judiciales, lo que mantiene en un 98% la impunidad de las violaciones contra sindicalistas.

El trabajo de investigación realizado hasta febrero de 2010 no permite hablar de resultados importantes. La Subunidad de la Fiscalía tiene asignados 1.344 casos, pero realmente sólo está investigando 1.150, debido a que no ha encontrado 194 expedientes físicos. Respecto de los 1.150 casos físicos que está investigando, 563 casos (48,9%) se encuentran en etapa preliminar. Es decir, casi en la mitad de los casos no hay identificación del presunto autor. Se encuentran en instrucción 294 casos (25,5%). Es en esta etapa en la que se adelanta la investigación formal contra alguna persona identificada. En 160 casos (13,9%) hay acusación frente a los jueces por parte de la Fiscalía. Ésta ha precluído 44 casos (3,8%), es decir, dejó de investigarlos por razones procesales. Finalmente, en 56 casos (4,8%) la Fiscalía se abstuvo de dictar medida de aseguramiento contra el procesado. Entre enero de 2002 y abril de 2010 la justicia reportó 296 sentencias producidas por los jueces especializados y del circuito en casos de violencia antisindical y por otros jueces del país. De esas 296 sentencias, 207 fueron emitidas por los jueces de casos de sindicalistas. Esas 207 sentencias tuvieron estos resultados: 122 son sentencias anticipadas condenatorias (59%), 74 son condenatorias (35,7%), y 11 son absolutorias (5,3%).

Del total de sentencias producidas en casos de sindicalistas, la Comisión Colombiana de Juristas (CCJ) tuvo acceso a las 296 sentencias. Éstas se refieren a 414 víctimas, de las cuales 254 son sindicalistas, 12 son familiares de sindicalistas, y 148 son personas que fueron víctima con ocasión de la violencia

antisindical, o en algunos casos no tienen ninguna relación con este fenómeno.

Respecto de los casos de sindicalistas (254) las violaciones por las que se condenó fueron: 162 homicidios, 10 atentados de muerte, una desaparición forzada, 10 secuestros y una toma de rehenes, 3 torturas, 9 desplazamientos forzados, 4 hurtos, 2 tentativas de hurto, un caso de lesiones al feto, y una condena por violación al derecho de asociación.

Libertades sindicales[68]

Nuevos obstáculos más allá del registro sindical

El derecho de los trabajadores a fundar asociaciones sindicales para defender derechos laborales y negociar colectivamente, no es aceptado fácilmente en la cultura de derechos de los funcionarios del Estado (Ministerio de la Protección e incluso jueces) ni en la de empresarios. Esto sumado a la aplicación restrictiva del Código Sustantivo de Trabajo (CST), pues en criterio de los inspectores del trabajo éste sólo regula las relaciones laborales con trabajadores con contrato de trabajo, y deja sin protección a un gran número de trabajadores que se encuentran desempleados, o con formas de contratación tercerizadas. Consecuencia directa de esa situación es la exclusión de un gran número de trabajadores del derecho de asociación. Se calcula en cerca de 12 millones los trabajadores que no pueden en la práctica pertenecer una organización sindical y negociar sus condiciones de trabajo, por encontrarse en la economía informal o con contratos diferentes al contrato laboral.

Después de las sentencias de la Corte Constitucional, con la cual el Ministerio de la Protección Social perdió la competencia para negar el registro de los actos sindicales, se agudizó el ejercicio de prácticas antisindicales por parte de empresas privadas. Tan pronto tienen noticia de la fundación de un sindicato, los empresarios ponen en marcha todo un operativo para impedir su funcionamiento. Como ya no pueden impedir la existencia jurídica de los sindicatos, recurren a prácticas como las siguientes: despiden trabajadores afiliados, incluso a los dirigentes, a sabiendas de que es un acto ilegal evidente y que sólo un burdo acto de prevaricato haría fallar a un juez a su favor, con lo cual le anuncian al trabajador el ambiente que les espera si aceptan su reintegro; presionan a los trabajadores, incluso con chantajes, para que renuncien al sindicato; crean un mal clima en los lugares de trabajo, de tal magnitud y contenido que los afiliados son vistos y señalados como enemigos de la empresa, mientras los demás trabajadores son notificados del riesgo que representa afiliarse al sindicato, e incluso acercarse a sus miembros. También recurren a actores delincuenciales para amenazar, e incluso violentar, a los dirigentes sindicales.

La persecución, el chantaje y el despido es de tal magnitud, que dejan el sindicato sin el mínimo de afiliados para poder funcionar. Sólo queda el registro jurídico, por lo que un número importante de sindicatos que aparecen como fundados son solo nombre y personería jurídica, es decir, son ficción, y de paso ayudan al gobierno en su presentación de cifras sobre fundación

68. Andrés Felipe Sánchez, abogado investigador en defensoría laboral, ENS, defensorialaboral@ens.org.co

de sindicatos. Es larga la lista de intentos de creación de sindicatos, como evidente es la negligencia de los funcionarios del Ministerio para impedir que los empresarios nieguen a sus trabajadores un derecho humano universal, constitucional y legal.

Un ejemplo de esta práctica es Sintradomesa, una organización sindical creada el 29 de abril con 30 trabajadores, de los cuales fueron despedidos 12 el mismo día de fundación. Ante esta situación interpusieron y ganaron una acción de tutela que ordenó el reintegro. El 30 de abril despidieron otros 9 trabajadores, quienes presentaron acción de tutela pero fue negada en segunda instancia. Pero al mismo tiempo la empresa ofreció dadivas a miembros de la junta directiva para que abandonaran el sindicato, situación que implicó una reconfiguración de la junta ante la desafiliación de algunos. El pliego de peticiones presentado por el sindicato fue ignorado por la empresa. Ante esta situación se presentó querella ante el Ministerio de la Protección Social, que sancionó a la empresa con una multa de $25.750.000, situación que no implica una protección adecuada ni suficientemente persuasiva. De igual forma la empresa creó un Pacto Colectivo similar al pliego de peticiones para evitar la afiliación de nuevos trabajadores. Al presentar demanda por estas violaciones, la empresa se opuso argumentando la ilegalidad de la conformación del sindicato. Actualmente continúan las presiones y retaliaciones, tales como llamado a descargos, explicaciones por escrito a hechos sin ninguna relevancia, sanciones exageradas, procesos disciplinarios, violación al derecho de igualdad, traslados, persecución sindical, manipulación de hechos y otros que claramente afectan el libre ejercicio del derecho de asociación y negociación.

El caso del Decreto 535/09 de concertación en el sector público, en 2010 abundaron las violaciones por burla de la ley y negligencia en el reconocimiento de derechos. Fueron relevantes, entre otros, los casos ocurridos en el Distrito Especial de Bogotá, donde las negociaciones se dilataron por más de 9 meses; o en la Registraduría Nacional, donde se presentaron resistencias a la aplicación de leyes sobre nivelación salarial; o en la Universidad del Tolima, donde sus directivas opusieron resistencias a la negociación del pliego presentado por el sindicato; o en el mismo Ministerio de la Protección Social, donde al término de la etapa de arreglo directo, y sin que hubiera acuerdo alguno sobre las demandas de los trabajadores, la institución dilató innecesariamente un acuerdo; o en la alcaldía municipal de Popayán, que se negó a discutir el pliego de peticiones presentado por Sintrenal, UNES y ASEP, que agrupan a trabajadoras del sector educativo.

Caso especial es el de la Unión Portuaria, organización sindical que afilia a los trabajadores de los puertos de Barranquilla, Cartagena, Santa Marta y Buenaventura. En este sector la mayor problemática es la intermediación laboral, el uso ilegal de empresas de servicios temporales y la falta de formalización laboral, lo cual produce una grave violación a las condiciones

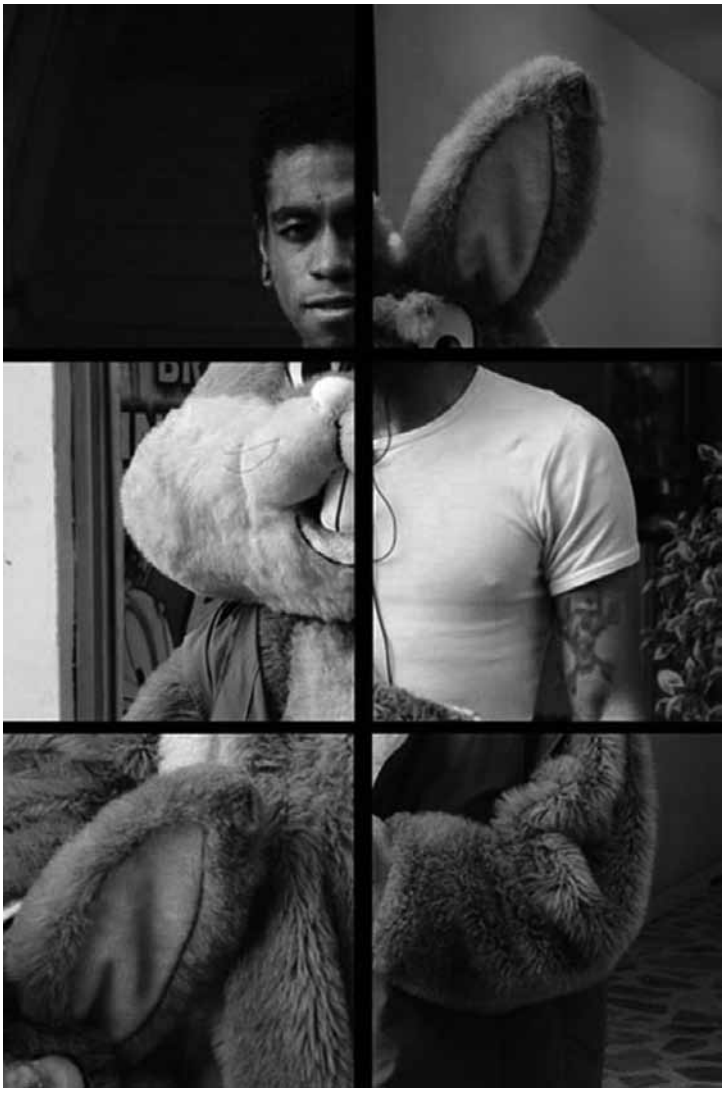
dignas de trabajo de más de 30 mil trabajadores, a quienes se les desconoce el pago por recargo nocturno, por horas extras, por trabajo en dominicales y festivos, el descanso dominical, subsidio de transporte, dotación de uniformes y calzado, primas, vacaciones, cesantías, intereses de cesantías, alimentación, afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, pago de parafiscales.

Los trabajadores al servicio de las Sociedades Portuarias desarrollan labores propias y necesarias de la actividad portuaria, es decir, actividades propias del objeto de las mismas sociedades, sin embargo la nómina o personal que presta su fuerza de trabajo para la Sociedad Portuaria no son vinculados por medio de contratos laborales. Por el contrario, son suministrados a través de cooperativas de trabajo asociado, de empresas de servicios temporales, o sociedades anónimas simplificadas.

Las empresas de servicios temporales sólo pueden suministrar personal a empresas usuarias en aquellos cargos de carácter temporal o transitorio, y no para las actividades propias y permanentes realizadas en los puertos. El mal uso de esta intermediación genera una vulneración de derechos a través de la tercerización laboral. Se rompe la relación entre trabajador y el empleador que se beneficia del trabajo, a través de un tercero que obtiene una retribución económica no autorizada, negando así la existencia de verdaderos contratos laborales con el empleador beneficiado.

Igualmente, la utilización de cooperativas de trabajo asociado para remplazar actividades propias de los puertos, a pesar de las prohibiciones normativas del artículo 17 del Decreto 4588 de 2006, y en el Art. 7 de la Ley 1233 de 2008, no se tiene protección alguna por la sola expedición de las leyes.

En las sociedades portuarias existen más de 100 empresas que realizan intermediación laboral, muchas de ellas constituidas como cooperativas de trabajo asociado, o como empresas de servicios temporales, las cuales realizan tercerización o intermediación laboral ilegal, cuestiones que limitan el ejercicio de las actividades sindicales y el propio derecho de asociación Pero a pesar de las diversas denuncias ante inspectores del Ministerio de la Protección Social, no se tiene ninguna sanción significativa ni protección para la organización sindical.



"Cartoon Work", David Eduardo Amado Pintor, Colombia, 2011

¿Y qué ha pasado con los países de la región?

Una mirada a América Latina[69]

A la hora de analizar el desempeño económico de los países de América Latina, se tiene que éste ha sido muy desigual. Por un lado se destaca Brasil, país en el que el elevado crecimiento económico fue acompañado de una dinámica de generación de empleo formal y permitió que la tasa de desempleo se ubicara en un nivel no registrado hace varios años. De otro lado, algunos países de América del Sur se vieron beneficiados por la fuerte demanda de recursos naturales por parte de los países asiáticos (Cepal- OIT, 2010). Aunado a esto, se dio el incremento de la demanda interna, lo que hizo que se elevara el crecimiento económico y tuviera un impacto positivo en los indicadores laborales. Sin embargo, en algunos países y subregiones, especialmente en el Caribe, la reactivación todavía es débil y los indicadores del mercado laboral siguen en detrimento.

Cuando se entra a analizar el crecimiento económico por países, se encuentra que Perú creció a 8,78% anual; Brasil a 7,5%; Uruguay a 8,5%, y más sorprende aun fue el crecimiento de Argentina, con el 9,2%[70]. Mientras que Colombia sólo creció al 4.3%, necesitando un esfuerzo más grande por parte del gobierno nacional para igualar a las economías vecinas.

La CEPAL considera que para tener éxito es necesaria una mayor coordinación a nivel internacional, con el fin de ce-

69. Carmen Tangarife, economista investigadora ENS.
70. Tomado de Portafolio. "La economía quiere estrenar motor". Marzo 30 de 2011.

rrar los desequilibrios globales. Lo ideal es crear las condiciones para un desarrollo productivo que no se base sólo en la exportación de bienes básicos. Es importante resaltar que luego del deterioro observado en 2009 como consecuencia de la crisis, los países de la región están recomponiendo sus cuentas públicas lentamente, básicamente mediante una mejora en sus ingresos fiscales.

Ahora bien, al mirar los niveles de pobreza y de indigencia de la población de los países de la región, se tiene que para el 2009 Paraguay es el país con el porcentaje más alto de población en la pobreza e indigencia: 56,0% y 30,4% respectivamente. Colombia se ubica con un nivel de pobreza de 45,7%, seguido por Ecuador con 42.4%, ambos por encima del promedio de América Latina, que fue de 33,1%.

Países como Brasil y Perú cuentan con un porcentaje de la población en pobreza menor al 35%, mientras que Chile y Uruguay tienen niveles de pobreza por debajo del 12%, con 11.5% y 10.4% respectivamente. Asombrosamente el porcentaje de la población en la pobreza extrema es de 3.6% en Chile y 1.9% en Uruguay. Lo anterior lo explica el buen comportamiento que ha tenido el país austral.

Tabla 34. Pobreza e indigencia en América Latina. 2009

País	Pobreza			Indigencia		
	Nacional	Total área urbana	Total área rural	Nacional	Total área urbana	Total área rural
Brasil	24,9	22,1	39,3	7,0	5,5	15,2
Chile	11,5	11,7	10,4	3,6	3,5	4,4
Colombia	45,7	39,7	64,5	16,5	12,4	29,2
Ecuador	42,2	40,2	46,3	18,1	15,5	23,3
Paraguay	56,0	48,2	67,1	30,4	19	46,6
Perú	34,8	21,1	60,3	11,5	2,8	27,8
Uruguay	10,4	10,7	5,9	1,9	2,0	1,3
América Latina	33,1	27,8	52,8	13,3	8,8	30,0

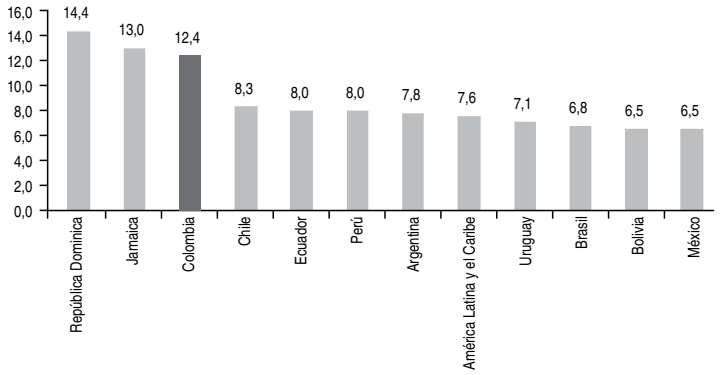
Fuente: Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe 2010. CEPAL.

Hay que tener presente que las señales de recuperación no garantizan un incremento en el trabajo decente sostenible o de largo plazo. Para que la situación cambie y se logre mejorar en los indicadores laborales, la generación de empleo productivo y con trabajo decente, los países de la región deben fortalecer sus políticas macroeconómicas; deben procurar, mediante la coordinación de políticas a nivel regional y global, identificar y eliminar cuellos de botella en el mismo mercado laboral y reforzar los instrumentos que promuevan una mayor igualdad.

Evolución de los principales indicadores laborales en América Latina[71]

Cuando se da una mirada a la evolución de los indicadores laborales de América Latina y el Caribe, se encuentra que éstos han tenido un comportamiento diferenciado por país. La región, en promedio, tuvo una tasa de desempleo de 7.6%, menor con respecto al 2009, cuando se ubicó por encima de 8%. Países como República Dominicana y Jamaica mantienen las más altas tasas de desocupación: 14.4% y 13.0% respectivamente. En el otro extremo, con bajas tasas de un dígito, se ubican Bolivia y México, ambos con 6.5%.

Gráfico 26. Tasas de Desempleo en América Latina (%). 2010



Fuente: Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe. CEPAL. 2010. Información para el área urbana de los países.

En cuanto a la informalidad laboral, países como Perú y Bolivia cuentan con el más alto porcentaje de la población ocupada en el sector informal: 65.5% y 72.7% respectivamente. Mientras que Chile, Costa Rica y Argentina cuentan con tasas de informalidad de 35.2%, 40.5% y 40.8% respectivamente. Lo anterior no quiere decir que esta situación sea deseable ni la mejor, pero sobresalen precisamente por la alta informalidad que se tiene en la región. Colombia, con una informalidad por encima del 58%, acompaña a los de las tasas más altas.

Por el lado de la ocupación, tenemos que un indicador que mide la calidad del empleo es la generación del mismo de acuerdo con las categorías ocupacionales. Según la CEPAL, de los siete países con información disponible para el primer semestre de 2010, con respecto al mismo periodo para 2009, se tiene que sólo en Panamá y Brasil el empleo en la categoría de asalariado se expandió a tasas superiores que el trabajo por cuenta propia.

71. Información para los tres primeros trimestres Enero-Septiembre.

Lo contrario ocurrió en Colombia, México, Perú y Venezuela, donde el crecimiento por cuenta propia fue superior.

Tabla 35. Tasa de variación del empleo según categoría de ocupación. 2009-2010. (Primer semestre)

País	Categorías Ocupacionales					
	Ocupados		Asalariados		Trabajadores por cuenta propia	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Argentina (31 aglomerados urbanos)	1,6	0,7	1,3	0,6	4,7	0,9
Brasil (6 regiones metropolitanas)	0,7	3,6	1,5	4,4	-1,0	2,7
Colombia						
* Nacional	4,0	4,4	-0,1	1,7	5,9	6,5
* 13 áreas metropolitanas	2,6	3,6	1,1	2,6	4,4	4,5
México						
* Nacional	-1,1	2,3	0,1	1,6	1,1	2,7
* 32 áreas urbanas	-1,0	2,4	0,1	1,4	0,0	4,8
Panamá (Nacional)	1,3	1,0	-0,2	3,1	6,2	-2,0
Perú (Lima Metropolitana)	0,4	5,7	-0,1	2,3	2,0	10,2
Venezuela (Nacional)	2,6	0,7	2,2	-1,6	4,3	7,2

Fuente: CEPAL-OIT, sobre la base de información de las encuestas de hogares de los países.

Desde una perspectiva sectorial, el aumento del empleo en la industria manufactura sobre el empleo total, significó un cambio importante en países como Argentina, Brasil, México y Perú, puesto que hubo un cambio de tendencia, al dejar las tasas de crecimiento negativas que se venían presentando en 2009 en comparación con el mismo periodo para 2010. Caso contrario a lo ocurrido en Colombia, donde el crecimiento a nivel nacional fue menor y continuó mostrando disminuciones en las 13 áreas metropolitanas.

En otras ramas de actividad económica el comportamiento fue más heterogéneo. En construcción, por ejemplo, el empleo en Perú y Brasil fue bastante dinámico y creció a tasas superiores a las correspondientes al año anterior: 14.7% y 9.5% respectivamente. Mientras que Colombia y Panamá mostraron crecimientos menores. El empleo en el sector comercio aumentó en la mayoría de los países, lo que puede estar reflejando el incremento de la demanda interna, o en otros casos un escape ante la poca generación de empleo en los demás sectores.

En cuanto a la agricultura, ganadería y pesca, México sobresale, pues tuvo un crecimiento importante. Pasó de -2.9% a 3.6. Situación contraria fue la de Panamá, donde el empleo en este sector disminuyó significativamente.

Tabla 36. Variación del empleo según ramas de actividad. 2009-2010 (1ª semestre)

País	Ramas de Actividad Económica									
	Industria Manufacturera		Construcción		Comercio		Agricultura, ganadería y pesca		Otras	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Argentina (31 aglomerados urbanos)	-2,9	1,2	5,5	-2,1	-0,2	2,7			3,3	0,3
Brasil (6 regiones metropolitanas)	-2,0	3,4	1,4	9,5	0,6	0,6			1,5	3,6
Colombia										
* Nacional	4,7	0,5	8,4	0,4	6,4	6,6	4,2	3,8	1,5	5,1
* 13 áreas metropolitanas	-0,9	-0,8	5,3	2,8	6,7	5,8			1,2	4,4
México										
* Nacional	-7,0	3,2	-2,4	-1,4	-0,8	3,0	-2,9	3,6	1,9	2,1
* 32 áreas urbanas	-7,9	2,9	-2,6	0,4	-1,2	3,0			1,5	2,3
Panamá (Nacional)	2,1	-3,4	1,1	1,4	-1,6	0,4	2,1	-2,4	2,6	3,9
Perú (Lima Metropolitana)	-2,7	9,0	2,4	14,7	-3,1	6,7			3,1	2,9

Fuente: CEPAL-OIT, sobre la base de información de las encuestas de hogares de los países.

Nota: Otras incluye minería, electricidad, gas y agua, transporte y comunicaciones, servicios financieros, comunales y sociales.

La hora de la igualdad en América Latina

Como se puedo observar, los países de la región han tenido un comportamiento heterogéneo. Sin embargo, esta desigualdad se ha visto marcada en las diferentes regiones del mundo, por lo que se ha convertido en la más grande preocupación a nivel internacional. Al respecto la CEPAL (2010) recomienda para los países tener una agenda de desarrollo basada en seis pilares.

En primer lugar, es necesaria una política macroeconómica para el desarrollo inclusivo con el propósito de mitigar la volatilidad, estimular la productividad y favorecer la inclusión. En segundo lugar, superar las brechas de productividad a través de la innovación, mayor creación y difusión del conocimiento, además del apoyo a las pequeñas y medianas empresas –pymes-. En tercer lugar, superar las brechas territoriales que afectan las capacidades productivas, institucionales y de desarrollo social, e inhiben encadenamientos productivos nacionales. En cuarto lugar, la creación de más y mejor empleo para mejorar la igualdad de oportunidades y la inclusión social. En quinto lugar, el cierre de las brechas sociales a través del aumento sostenido del gasto social y el progreso hacia una institucionalidad social más sólida. Y en un sexto lugar, la construcción de pactos sociales y fiscales y el nuevo rol del Estado.

Una idea fundamental que deben desarrollar los países es impulsar la inclusión social desde el mercado de trabajo, con

empleos que cuenten con derechos. Es decir, garantizar un mercado laboral eficiente con pleno respeto de los derechos. En este rubro es imprescindible el acceso a la capacitación, con la idea de contar con mano de obra calificada y competitiva, que haya voz, representación y negociación, un salario mínimo, calidad y formalización del trabajo. Además, es necesaria la inclusión laboral de grupos específicos con medidas especiales, protección de los trabajadores y de las personas con problemas de inserción.

La experiencia de Brasil

Brasil se ha convertido en ejemplo para América Latina en cuanto a generación de empleos y disminución de su tasa de desempleo a un digito. Su gobierno ha enfocado su esfuerzo en que así sea, y lo está logrando con la construcción del Plan Nacional de Empleo y Trabajo Decente, que busca combatir la pobreza y las desigualdades sociales.

Lo importante del Plan es que ha sido construido mediante el diálogo y la cooperación entre diferentes organismos del gobierno federal, en un amplio proceso de consulta tripartita. Su objetivo es fortalecer la capacidad del Estado brasileño para enfrentar los principales problemas estructurales de la sociedad y del mercado de trabajo, entre los cuales se destacan: la pobreza y la desigualdad social; el desempleo y la informalidad; la extensión del cubrimiento de la protección social; la cuota de trabajadoras y trabajadores sujetos a bajos niveles de rendimientos y productividad; los elevados índices de rotatividad en el empleo; las desigualdades de género y raza; y las condiciones de seguridad y salud en los locales de trabajo, especialmente en la zona rural.

En suma: el trabajo decente es condición fundamental para superar la pobreza, reducir las desigualdades sociales, asegurar el desarrollo sostenible y la gobernabilidad democrática.

Logros del de la política de diálogo tripartito

Del proceso de diálogo entre el gobierno y las centrales sindicales llevó a que en Brasil se acordara un régimen de valorización de salarios mínimos. Entre 2003 y 2010 el aumento del salario mínimo alcanzó el 70% por encima de la inflación, beneficiando a millones de brasileños. Entre 2006 y 2009 el ingreso promedio mensual de los trabajadores creció un 10.1%, disminuyó el nivel de la informalidad, y se amplió el cubrimiento de la seguridad social a grupos de trabajadores que antes no tenían protección.

También hubo un avance significativo en la reducción de la pobreza. El índice Gini pasó de 0.5809 en 2003, a 0.515 en 2008. Y algo muy importante fue que para las mujeres y la población negra el porcentaje de población bajo línea de pobreza se redujo en un 10.3% de las mujeres blancas, 14.3% para las

mujeres negras y 15.2% para los hombres negros.

Otro resultado positivo ha sido el reconocimiento legal de las centrales sindicales como organizaciones representativas de los intereses generales de los trabajadores, junto con la definición de criterios de representatividad para la regulación de su participación en foros de discusión y preparación de las políticas públicas.

Música para vivir, Laura Jimena Amaya Álvarez, Colombia, 2011

Indicadores de trabajo decente en Sur América

Argentina

El Producto Interno Bruto (PIB) en Argentina en 2010 tuvo un crecimiento de 9.2% con respecto a 2009. Muestra un magnifico repunte, ya que para el año anterior el PIB se ubicó en 0.9%. Este aumento estuvo acompañado por el dinamismo de los sectores productores de bienes, que aumentaron 10.6%, especialmente por el impulso del sector agropecuario. Así mismo, los productores de servicios avanzaron en 76% y la actividad industrial tuvo un alza de 10%, siendo la participación del sector automotor fundamental, pues determinó una alza importante en varios rubros asociados.

Por el lado de la demanda, la inversión fue la de mayor crecimiento: 21.2%, seguido por las exportaciones de bienes y servicios: 14.6%, el consumo público con una variación de 9.4%, y el consumo público que cambió en 9%.

En cuanto a la distribución del ingreso de las personas, se encontró que en 2009 el 3.5% de los ingresos se quedaba en el quintil 1 (el más pobre de la población), el 8% en el quintil 2, el 12.7% en el quintil 3, el 20.4% en el quintil 4, y el 55.5% de los ingresos en el quintil 5, que es el más rico. En cuanto a la concentración de la riqueza, el coeficiente de Gini en la zona urbana se ubicó en 0.51, uno de los más altos de la región. En Argentina, según la Encuesta Permanente de Hogares en 2010, los hogares bajo la línea de pobreza eran 7.45%, mientras que las personas llegaban a 10.95%. Los hogares y personas bajo la línea de indigencia se ubican en 2.4% y 2.8% respectivamente.

Con respecto al comportamiento del mercado laboral, en 2010 la población argentina ascendía a 40.738.000 habitantes,

19.006.000 de éstos correspondía a la población económicamente activa (PEA): 10.954.000 hombres y 8.052.000 mujeres.

La tasa de actividad en Argentina fue de 46%, la de empleo 42.4%, y la de subocupación 9.1%. La tasa de informalidad en el país es de 40.8% y la de desempleo es de 7.8%.

Un indicador que mide la calidad del empleo, es la generación del mismo dependiendo de las categorías ocupacionales. De acuerdo con la información disponible de la CEPAL para los tres primeros trimestres de 2010, con respecto al mismo periodo de 2009, en Argentina los ocupados no tuvieron una variación muy significativa, sólo crecieron un 0.7%. De éstos, los trabajadores asalariados aumentaron sólo 0.9% y los cuenta propia sólo el 1%.

Desde una perspectiva sectorial, el aumento del empleo en la industria manufactura y comercio significó un cambio de tendencia, al dejar las tasas de crecimiento negativas que se venían presentando en 2009, en comparación con el mismo periodo de 2010. De un decrecimiento de -3% de la industria manufacturera, y de -0.1% en el comercio, se pasó a variaciones de 1.3% y 2.6% respectivamente. El sector de la construcción presentó una disminución en los empleos, con una variación de -2.1%.

Entre enero-octubre de 2010 la tasa de desempleo urbano para los hombres se ubicó en 6.8%, mientras que la femenina la sobrepasó en 3 puntos porcentuales, para ubicarse en 9.7%. Por el lado de la ocupación, los hombres tuvieron una tasa de empleo de 67.3%, mientras que la de las mujeres se ubicó en 42.9%. En cuanto al trabajo infantil, Argentina es uno de los países con menor tasa. En 2010 ésta se ubicó en 5.6%.

Argentina tiene una tasa de sindicalización alta: 37.6%, además cuenta con una tasa de negociación colectiva de 60%, destacándose como uno de los países con la mayor tasa de sindicalización de sus trabajadores.

Bolivia

En 2010 el PIB de Bolivia creció 4.13%, ubicándose por debajo del promedio latinoamericano. Fue, con excepción de 2009, el más lato de los últimos cuatro años. La mayoría de los sectores presentaron crecimiento. Sin embargo, tres sectores se destacan: transporte, almacenamiento y comunicaciones, construcción, y electricidad, gas y agua, con tasas de 7.99%, 7.46% y 7.34% respectivamente. El sector agrícola presentó una variación de -1.18%.

En cuanto a los indicadores de condiciones de vida de los bolivianos, los últimos datos son de 2007. En el caso de la distribución del ingreso por quintiles, se tiene que el quintil más pobre de la población se queda con el 2.2% de los ingresos, el quintil 2 se queda con el 6.4%, el quintil 3 con el 11.7%, el quin-

til 4 con el 20.1%, y el quintil más rico con el 59.7% del ingreso nacional. Por el lado del índice Gini, la concentración de la riqueza a nivel nacional se ubicó en 0.565, en la zona urbana en 0.499, y la zona rural sobrepasa los dos anteriores, ubicándose en 0.599.

En 2010 la población de Bolivia era 10.031.000 habitantes, y su población económicamente activa alcanzaba los 4.820.000 habitantes: 2.694.000 correspondientes a la PEA masculina y 2.126.000 a la PEA femenina. La tasa de participación en la actividad económica era de 72%, siendo la masculina de 81.7% y la femenina de 62.7%.

La tasa de ocupación entre enero-octubre de 2010 fue de 53.6%, siendo más alta la ocupación de los hombres. De cada 100 hombres, 60 estaban ocupados; y de cada 100 mujeres, 47 se encontraban empleadas. Es decir, las mujeres están en 13 puntos porcentuales por debajo de los hombres. En cuanto a la desocupación, la tasa de desempleo de Bolivia fue de 6.5%, siendo la femenina más alta, que se ubicó en 7.6%. La tasa masculina fue menor en más de dos puntos: 5.5%, manteniéndose las grandes diferencias entre géneros.

En Bolivia la informalidad laboral es muy alta. El 72.7% de la población ocupada está en el sector informal, lo que lo convierte en el país con mayor informalidad en la región.

La población juvenil ocupada está en muy precarias condiciones de trabajo, pues sólo el 9% de los ocupados cuenta con seguro de salud. En el tema de trabajo infantil la tasa para Bolivia alcanzó el 28%. En este país más de 800 mil niños y adolescentes desarrollan actividades en la zafra de caña de azúcar y castaña, además de minería. El país tiene un programa de transferencias condicionadas de poca cobertura, presupuesto y beneficios. Es el llamado "Bono Juana Azurduy de Padilla", cuyo objetivo es reducir los índices de mortalidad materna infantil para madres gestantes y niños menores de dos años.

Brasil

Es una de las economías más importantes de la región. En 2010 reportó un crecimiento económico de 7.5%, ubicándose como uno de los mejores resultados de su economía desde 1986. Este crecimiento se atribuye a la expansión de la demanda interna, como consecuencia del incremento del 7% en el consumo de las familias y un aumento de 21.8% en la formación bruta de capital fijo.

Por ramas de actividad económica, el crecimiento del PIB fue influenciado por el comportamiento de la industria, sector que presentó los mejores resultados, con un aumento de 10.1%. Le sigue la agricultura: 6.5%, y los servicios, que crecieron en 5.4%. Se destaca el fuerte avance de subsectores industriales

como la minería (15,7%), la construcción civil (11,6%) y la industria de transformación (9,7%). Entre los cultivos sobresale el aumento de la soja (20,2%), el trigo (20,1%), el café (17,6%) y el maíz (9,4%).

Por el lado de la distribución del ingreso, los datos más actuales corresponden a 2009. Muestran que el quintil más pobre se queda con el 2.7%, el quintil 2 con el 6.5%, el quintil 3 con el 11%, el 4 con el 18%, y el quintil 5, el más rico, se apodera del 61.7% del total de los ingresos, evidenciando una fuerte desigualdad en la distribución del mismo.

Mirando la concentración de la riqueza, se tiene que el coeficiente de Gini se ubicó en 0.576 a nivel nacional. Por áreas se encuentra que en la urbana este coeficiente alcanza 0.569, y en la rural llegó a 0.523. En cuanto a la pobreza, se tiene que el 24.9% de la población de Brasil es pobre, y que un 7% hace parte de la población en pobreza extrema, es decir, en la indigencia.

La población total de Brasil es de 195.498.000 habitantes, y su población económicamente activa corresponde a 102.888.000. Además cuenta con una tasa de participación de la actividad económica de 70.3%. Por sexo, la PEA masculina corresponde a 58.464.000, mientras que la femenina se ubica en 44.242.000. La tasa de participación de los hombres en la actividad económica es de 82.2% y la de las mujeres es de 58.9%.

Para el periodo enero-octubre de 2010 la tasa de desempleo de los hombres se ubicó en 5.4% y la femenina en 8.8%. En cuanto a la tasa de ocupación, la masculina fue de 62.8% y la femenina 44.7%. A nivel nacional la tasa de desempleo fue de 6.8%.

En Brasil el empleo en la categoría de asalariado se expandió a tasas superiores que el trabajo por cuenta propia. Al mirar la variación de estas categorías para los tres primeros trimestres de 2010, los ocupados totales del país crecieron 3.5%, los asalariados lo hicieron en 4.7%, y el trabajador por cuenta propia aumentó 2.0%.

Al observar el comportamiento del empleo por sectores económicos, se tiene que en Brasil el aumento del empleo en la industria manufacturera fue de 3.8%, revirtiendo la tendencia en el sector cuando en 2009 la variación fue negativa. Se destaca así mismo el dinamismo del sector de la construcción, que tuvo una variación en el empleo de 7.7%. Por su parte, el empleo en el sector comercio se mantuvo en 0.7% y en otras ramas (electricidad, gas y agua, intermediación financiera, etc.) creció en 3.8%.

Por rangos de edad, para las personas entre 15-24 años la tasa de desempleo se ubicó en 16.7%, y la de ocupación en 45.7%. Sin embargo, las personas de 25 años y más cuentan con mejores indicadores: la tasa de desempleo fue de 4.9% y la de empleo de 61.3%. Es importante señalar que sólo el 46% de los jóvenes ocupados cuenta con seguro de salud. Por el lado del trabajo infantil, la tasa de Brasil es de 8%.

Los salarios mínimos reales en Brasil tuvieron un creci-

miento de 7.4% entre 2008 y 2009, gracias al proceso de diálogo social que existe en el país. A partir de 2006 se definió una política de reajuste anual del salario mínimo vigente hasta 2011.

En cuanto a trabajadores sindicalizados, el 20.9% de la población ocupada está afiliada a sindicatos, y 60% es la tasa de negociación colectiva. Lo anterior muestra que Brasil es un país donde existe diálogo social y libertad de asociación.

Chile

En 2010 la economía chilena creció 5.2%, siendo electricidad, gas y agua, comercio, comunicaciones y transporte los sectores que impulsaron el crecimiento, con variaciones de 13.7%, 13.3%, 10.5% y 8.5% respectivamente. La pesca y la industria tuvieron disminuciones de -13.7% y -1%. La demanda interna, como consecuencia del buen desempeño del consumo privado y la inversión en maquinaria y equipos, creció 16.4%.

La distribución del ingreso de las personas por quintiles en Chile en 2009 fue así: el quintil más pobre se queda con el 4.2%, el quintil 2 con el 7.9%, el quintil 3 con el 11.7%, el quintil 4 absorbe el 18.4%, y el quintil más rico se apodera del 57.9% de los ingresos. El índice de Gini a nivel nacional fue de 0.524, al igual que para el área urbana, mientras que en el área rural este índice fue menor: 0.466.

El porcentaje de pobres en el país a nivel nacional fue de 11.5%, siendo mayor en el área urbana con 11.7%. En el área rural fue de 10.4%. El 3.6% de la población a nivel nacional se encuentra en la indigencia, siendo mayor en el área rural, con 4.4%. En el área urbana es de 3.5%.

La población total chilena en 2009 era 17.133.000 habitantes, de los cuales 7.739.000 hacían parte de la población económicamente activa: 4.808.000 hombres y 2.931.000 mujeres.

Para el período enero-octubre de 2010 la tasa de ocupación en Chile era de 53.2%, que corresponde a cerca de 7.353.000 ocupados. Al mirarla por género tenemos que las mujeres están un 20% por debajo de los hombres: 40.4% de las primeras frente a 66.6% de los segundos. La desocupación a nivel general se ubicó en 8.3%, siendo la tasa de desempleo masculina menor que la femenina: 7.5% y 10% respectivamente.

Al mirar los ocupados por categoría ocupacional, se tiene que el 68% de la población ocupada es asalariada, 21% es cuenta propia, 4.7% es empleador, al igual que el personal del servicio, y el 1.5% restante es familiar no remunerado.

La informalidad laboral en Chile presenta una tasa del 35.2%, una de las menores de la región. La tasa de trabajo infantil es de 5.4%, la segunda menor después de Venezuela.

En cuanto a la sindicalización, se tiene que de los 7.353.000 ocupados, 507.000 se encuentran sindicalizados, lo que da una tasa de sindicalización de 6.9%.

Ecuador

En 2010 el Producto Interno Bruto de Ecuador tuvo un incremento de 3.58%, destacándose el aumento del sector no petrolero, que correspondió a 4.5%. Así mismo, se destaca el aumento de la inversión pública y privada.

Por el lado de la distribución del ingreso de las personas, se tiene que en 2009 el quintil más pobre recibió el 4%, el quintil 2 el 8.1%, el quintil 3 el 12.8%, el quintil 4 recibió el 20.1%, y el quintil más rico se quedó con el 55%. El índice Gini se ubicó en 0.500 a nivel nacional. La zona urbana tiene un mayor coeficiente que la zona rural: 0.485 y 0.438 respectivamente.

Ecuador tiene al 42.2% de su población en la pobreza y el 18.1% en la indigencia. La situación es más grave en el área urbana que en la rural, con porcentajes de 46.3% y 23.3% respectivamente.

En 2010 Ecuador tenía 14.483.499 habitantes, con una población económicamente activa de 6.613.000. De ésta el 62% corresponde a la PEA masculina y el 38% restante a la femenina. La tasa de ocupación fue de 53%, mientras que la desocupación se ubicó en 8%.

Los ocupados por cuenta propia crecieron 5.5%, mientras que los asalariados disminuyeron en -0.6%. Sectorialmente el sector que más población ocupó fue la industria manufacturera, que tuvo una variación de 2.6%. Construcción también participó, pero marginalmente, con una variación de 0.3%; mientras que sectores como el comercio y otras ramas reportaron tasa de crecimiento negativas: -3.4% y -0.2% respectivamente.

En el periodo enero-octubre de 2010 la tasa de desempleo masculina llegó a 6.7%, mientras que la femenina se ubicó en 10%. La tasa de ocupación también refleja la gran diferencia que existe en el mercado laboral entre hombres y mujeres: de cada 100 hombres 64 se encontraban ocupados, mientras que de cada 100 mujeres sólo 43 estaban trabajando.

Al observar las estadísticas del mercado laboral por grupos de edad, se tiene que la tasa de desempleo de las personas entre 15-24 años fue de 20.1%, y la de las personas de 25 y más edad fue de 5.7%. Por el lado de la ocupación también se presentan diferencias, pues para el primer grupo la tasa de empleo fue de 36.9%, mientras que para el segundo se ubicó en 67.9%. La situación de los jóvenes del país es alarmante: sólo el 23% de los ocupados cuenta con seguro de salud, evidenciando el problema de desprotección social y condiciones precarias de esta población.

En Ecuador el 17% (662.665 niños y adolescentes trabajadores) de la población entre 5 y 17 años está en situación de trabajo infantil. El 84.5% de ellos trabaja en agricultura, ganadería, caza, pesca y silvicultura.

En el tema sindical, Ecuador cuenta con una tasa de afiliación sindical de tan solo el 3.01%. O sea que apenas 172.500 trabajadores están afiliados a sindicatos.

Paraguay

En 2010 la economía paraguaya tuvo un crecimiento histórico, al ubicarse en 14.5%, gracias al impulso que en el cuarto trimestre presentó la producción agrícola, como consecuencia del buen clima y del comercio por la reactivación de la economía global, como también de la expansión de las construcciones. Por clasificación de sectores, el crecimiento de 2010 se sustenta en un 52,8% aportado por el sector primario, un 29,9% por el de servicios, y en un 10,8% por el manufacturero.

Sin embargo, se tiene que en 2009 las cifras de pobreza indican que en este país más de la mitad de la población, el 56%, era pobre y un tercio de la población, 30.4%, estaba en la indigencia. Esta situación es aún más grave en el área rural, donde la población pobre era de 67.1% y la que se encuentra en la indigencia llegaba a 46.6%. La desigualdad también se evidencia en la distribución del ingreso de las personas: el quintil más pobre recibía el 3.2% de los ingresos, el quintil 2 el 7.9%, el quintil 3 el 13%, el quintil 4 el 20.8%, y el quintil más rico se quedaba con más de la mitad de los ingresos, esto es el 55.1%. El coeficiente de Gini se ubicó en 0.512, siendo más alto en la zona rural que en la urbana, con valores de 0.584 y 0.438 respectivamente.

Paraguay es un país relativamente pequeño. Cuenta con una población de 6.381.940 habitantes, y una población económicamente activa de 3.094.307: el 62% la PEA masculina y el resto la femenina. La población ocupada fue de 2.918.736 (62% hombres ocupados y 38% mujeres ocupadas) y la subempleada de 709.631, mientras que la tasa de desempleo fue de 7.8%.

Por posición ocupacional, en 2009 en Paraguay el 35.2% era empleado u obrero privado, 33.3% era cuenta propia, 10% trabajador familiar no remunerado, 8.9% empleado u obrero público, 7.5% empleado doméstico, y 5.1% empleador o patrón. Además, cerca del 61,5% de los trabajadores paraguayos se encontraba ocupado en establecimientos que tienen 5 o menos empleados; y de cada 10 ocupados, 5 generan ingresos a través de la venta directa de sus productos o servicios (trabajadores independientes).

En el país, el 45.3% de los asalariados no tiene contrato laboral, cifra discriminada así: 51.7% hombres frente a 28.5% mujeres. En cuanto a trabajo infantil, tiene una tasa similar a Ecuador: 17.6% (322.034 niños y niñas entre 5 y 17 años). En el tema sindical, la tasa de sindicalización de Paraguay es de 5.5%.

Perú

La actividad productiva de Perú creció en 8.78% en 2010, impulsada principalmente por la actividad agropecuaria, que en ese año reportó un crecimiento del 4.29%. Además por la activi-

dad manufacturera, que tuvo un avance de 13.64%, el comercio creció 9.69%, y construcción tuvo un crecimiento de 17.44%.

El 31.3% de la población peruana está en la pobreza y un 10% en la indigencia. La distribución del ingreso de las personas por quintiles es la siguiente: el quintil más pobre recibe el 4.2%, el quintil 2 el 8.7%, el 3 el 13.8%, el quintil 4 el 21.6%, y el quintil más rico se apodera del 51.8%. En cuanto a la concentración de los ingresos, a nivel nacional el índice de Gini se ubicó en 0.469. En la zona rural este coeficiente se ubica en 0.402.

En 2010 Perú tenía 29.495.000 habitantes, y su población económicamente activa alcanzaba los 14.458.000 habitantes. La tasa de desempleo a nivel nacional fue del 8%, mientras que la tasa de ocupación se ubicó en 64.5%. Los ocupados tuvieron un incremento de 5.7%, teniendo mayor incremento el trabajador por cuenta propia (11%) que los ocupados asalariados (2.3%). La informalidad laboral en Perú era de 65.5%, una de las más altas de la región.

La mayoría de los sectores tuvo participación en el crecimiento del índice de ocupación. En el sector construcción los ocupados crecieron en 18.6%, en la industria manufacturera lo hicieron en 9.8%, y en el comercio, la variación fue de 4.7%.

Por género, la tasa de desempleo masculina es menor que la femenina en 3.1 puntos porcentuales, esto es 6.7% frente a 9.8%. En cuanto al índice de ocupación, los hombres alcanzan el 73.7% mientras las mujeres el 55.8%. Cabe destacar que es una de las más altas de la región.

La situación de los jóvenes es preocupante. Sólo el 11% de los ocupados tiene seguro de salud. En los tres primeros trimestres de 2010 la mayor tasa de desocupación la presentan las personas entre 15-24 años, con el 15.8%, frente a la tasa de 5.6% para personas de 25 a más años. Algo más preocupante es que de cada 100 personas entre los 15-24 años, 47 pueden contarse como empleados, frente a 73 personas en el rango de 25 a más años.

En el frente del trabajo infantil, Perú lidera los indicadores, con un 41% de niños que cumplen con tareas laborales. Es decir, existen más de 3 millones de niños y adolescentes, entre los 5 y 17 años, que trabajan, y la mayoría realiza trabajos agrícolas o desarrolla oficios peligrosos.

En cuanto a la sindicalización, en Perú sólo el 0.28% de la población está sindicalizada, una de las tasas más bajas de Latinoamérica.

Uruguay

La economía uruguaya se aceleró y creció 8.5% en el 2010, completando con éste el octavo año consecutivo de crecimiento. Por el lado de la demanda, el incremento correspondió a la subida del consumo privado (11.4%) y la inversión. Por el lado de la oferta, se debió a la expansión de sectores como comercio, restaurantes y hoteles (14.8%), transporte, almacenamiento y comunicaciones (14.6%), suministro de electricidad, gas y agua (90.2%).

En Uruguay el 10.4% de la población era pobre en 2009, y el 1.9% se encontraba en la indigencia. En este país la pobreza en las zona urbana es mayor que en la zona rural: 10.7% y 5.9% respectivamente. En cuanto a la distribución del ingreso nacional, el quintil más pobre se quedaba con el 5.3% del ingreso, el quintil 2 con el 9.6%, el quintil 3 con el 14.3%, el quintil 4 con el 21.5%, y el quintil más rico con el 49.3%. El coeficiente de Gini para Uruguay a nivel nacional fue de 0.433, discriminado así: 0.433 en el área urbana, y 0.382 en la rural.

En 2009 Uruguay tenía 3.372.000 de habitantes, con una población económicamente activa de 1.653.000: hombres 929.000 y mujeres 724.000. En el periodo enero-octubre de 2010 la tasa de desempleo general fue de 7.1%: hombres 5% y mujeres 9%. La tasa de ocupación fue de 58.7%: hombres de 69.7% y mujeres de 49.2%.

En cuanto a la tasa de desempleo por rangos de edad, se tiene que el 21.2% de las personas entre 15-24 años estaba desempleada, frente al 4.7% de personas de 25 a más años. La tasa de ocupación para el primer rango de edad era de 38.9%, y para el segundo de 64.4%.

Venezuela

El PIB en Venezuela en 2010 se redujo en 1.9%. La actividad petrolera se desaceleró un 2.2%, y la actividad económica del sector no petrolero tuvo una baja de 1.8%. Es importante destacar que el racionamiento eléctrico fue este año un factor influyente en el comportamiento del PIB[72].

Otro dato a destacar es que Venezuela tuvo la más alta tasa de inflación de América Latina: 26.9%. Además el país bajó en cuanto al índice de desarrollo humano, de 0.826 que tenía en 2006 y 0.844 en 2007, hasta el 0.696 de 2010.

El porcentaje de hogares pobres disminuyó en el primer semestre del 2010: 26%, mientras que en 1996 era de 70%. La población en pobreza extrema se ubicó en 7.2%, esto es 32.8 puntos porcentuales menos que en 1996, cuando alcanzó 40%. La distribución del ingreso en Venezuela, según el coeficiente

72. Datos tomados del Banco Central de Venezuela.

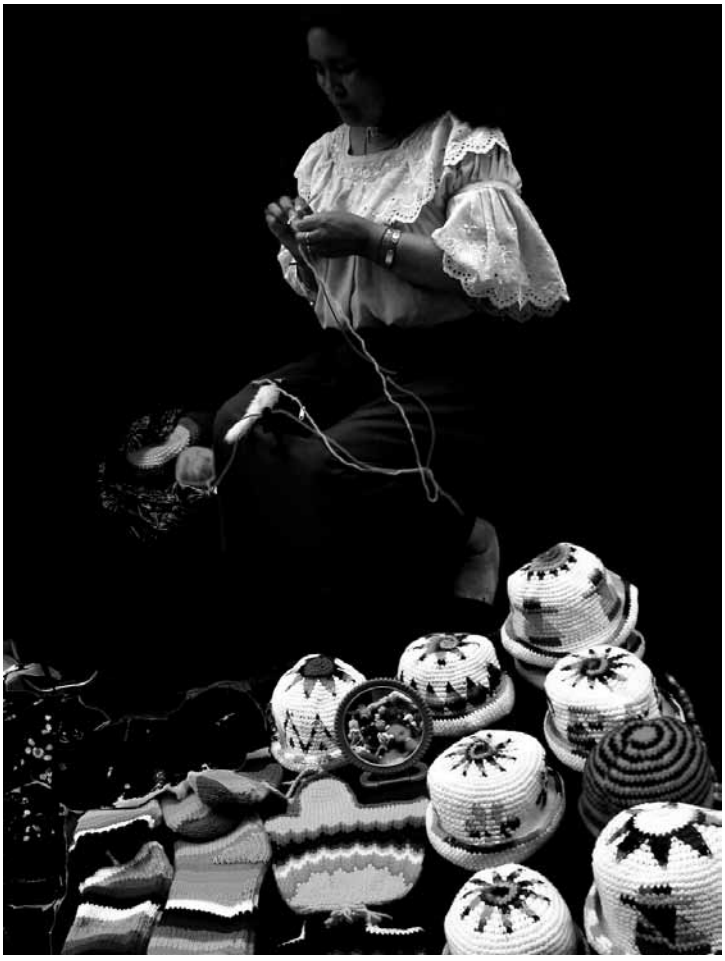
de Gini, en 2010 era de 0,389, posicionándose como el más bajo de la región, lo que estaría indicando que la distribución está mejorando.

En 2010 Venezuela contaba 29.043.000 habitantes, 11.934.000 correspondía a la población económicamente activa: 7.460.000 hombres y 4.474.000 mujeres. La tasa de ocupación fue de 59.1% y la de desempleo de 8.6%.

En los tres primeros trimestres de 2010 los ocupados se incrementaron sólo 0.2%, y se presentó un incremento importante de los trabajadores por cuenta propia: 8.1%, mientras que los trabajadores asalariados se redujeron en 3.1%. Por ramas de actividad, el empleo tuvo un incremento de 8.3% en la agricultura, ganadería y pesca; mientras que en los sectores de industria manufacturera, construcción y comercio hubo disminuciones de -4.7%, -0.9% y -0.2% respectivamente.

Por rangos de edad, la tasa de desempleo en Venezuela de las personas entre 15-24 años es mayor en casi 11puntos porcentuales a la tasa registrada por la población de 25 y más edad, 18% y 6.8% respectivamente. Esta diferencia también se observa en la tasa de ocupación: mientras en el primer grupo de edad por cada 100 personas sólo 35 están ocupadas, en el segundo grupo por cada 100 hay 68 empleadas.

En 2010 el salario mínimo en Venezuela se incrementó en 27.6% con respecto al año anterior. Se ubicó en 1223.89 bolívares, que equivalen a 285 dólares. La tasa de sindicalización fue de 3.74%, que se traduce en 475.450 trabajadores afiliados.



"Ambulantes", Leonardo Horacio Fainbich,
Argentina, 2011

Colombia, balance parcial primer semestre, 2011

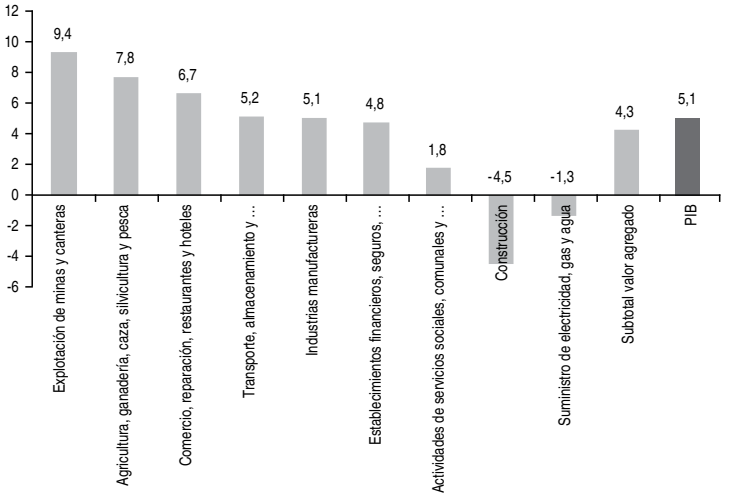
En el primer trimestre de 2011 la economía colombiana tuvo un crecimiento de 5.1% con respecto al mismo trimestre del año anterior. Hubo incrementos de más del 6% en tres ramas de actividad económica: explotación de minas y canteras (9.4%); agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (7.8%); comercio, reparación, restaurantes y hoteles (6.7%). El sector suministro de electricidad, gas y agua decreció -1,3%, y construcción disminuyó -4,5%.

Desde el lado de la demanda, el crecimiento del PIB se sustentó en el aumento de las exportaciones en un 11.5%, del consumo final en 5.4%, y de la formación bruta de capital en 13.2%. Por otro lado, las importaciones presentaron un incremento en 21.4%.

En el tema laboral, la población económicamente activa llegó a 22.051.000. La tasa de desempleo para el primer semestre de 2011 fue 11.8%, que corresponde a 2.593.000 desempleados. En total los ocupados fueron 19.458.000, que corresponden a una tasa de ocupación de 55.4%.

En cuanto a ocupados por ramas de actividad, tenemos que el 27% se ocupa en la rama de transporte, almacenamiento y comunicaciones, es decir 5.173.000 personas; 18% lo hace en explotación de minas y canteras, o sea 3.505.000 personas; 13% se ocupa en suministro de electricidad, gas y agua, equivalente a 2.513.000; 9% en intermediación financiera; en servicios comunales, sociales y personales la participación fue del 7%, y en comercio, hoteles y restaurantes el 6%.

Gráfico 27. Comportamiento PIB por ramas actividad económico 2011-I/2010-I (%)

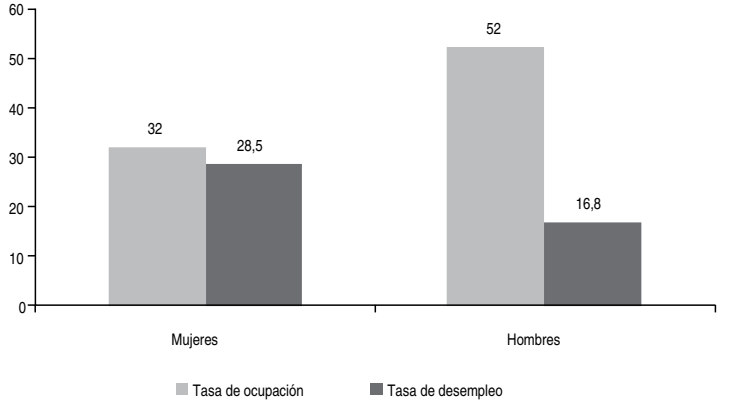


Fuente: DANE

Por posición ocupacional la situación es la misma, es decir, la mayoría de los empleados está en la categoría cuenta propia: 44%, que corresponde a 8.489.000 personas; seguido de los empleados particulares, con un 34%. Las demás posiciones tienen participaciones menores o iguales al 5%. A pesar del incremento en el total de ocupados, aún persisten las condiciones de subempleo, que tiene una tasa del 31.3%, correspondiente a 6.893.000 subempleados.

El desempleo en la población joven tiene una tasa de 21.6%: hombres 16.8% y mujeres 28.5%. Por otro lado, la tasa de ocupación se ubicó en 42%, siendo menor para las mujeres en 20 puntos porcentuales. Es decir, de cada 100 mujeres jóvenes sólo 32 están ocupadas, mientras de cada 100 hombres 52 estaban empleados.

Gráfico 28. Tasa de desempleo y de ocupación por género (%).



Fuente: DANE

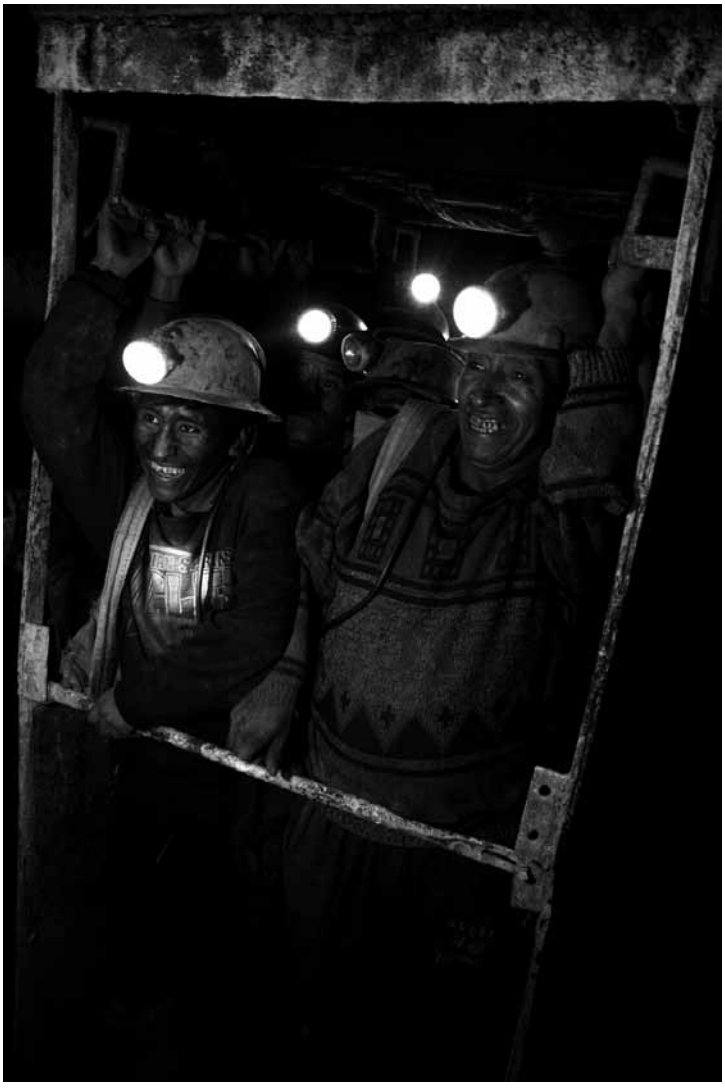
Los jóvenes se ocuparon principalmente en las categorías de empleado particular (45.4%) y cuenta propia (32.5%), para un total de 3.414.000 ocupados entre las dos posiciones. En tercer lugar se encuentra el trabajador familiar sin remuneración: 8.6%.

Por género, a nivel general la situación no ha cambiado. 15.6% es la tasa de desempleo femenina, mientras que la masculina es 9%. Por otro lado, por cada 100 hombres 68 están ocupados, mientras que en el caso de las mujeres, sólo 44 de cada 100 están empleadas.

Por posición ocupacional, el 44% de los hombres es cuenta propia, 43% en el caso de las mujeres. 35% es empleado particular, frente a 33% es empelada particular. Sorprende que en la posición de empleado doméstico, los hombres no tengan ninguna participación, mientras que en el caso de las mujeres el 8% se ubica en esta posición.

En las 13 áreas metropolitanas la tasa de informalidad se ubicó en 51.1%, lo que corresponde a 4.809.000 personas. De éstas, el 59.7% es cuenta propia y el 41.5% se ubica principalmente en comercio, hoteles y restaurantes.

Las ciudades que más altas tasas de informalidad presentan son Cúcuta, Montería y Pasto, con tasa de 70.8%, 65.7% y 64.7% respectivamente.



"Interior mina", Jerónimo Rivero, Colombia, 2011

Consideraciones finales

Hacia un Plan Nacional por Trabajo Decente en Colombia[73]

Para hablar de Trabajo Decente en Colombia debemos entender el panorama hemisférico y los avances o los retrocesos que viven millones de trabajadores y trabajadores latinoamericanos, entre los cuales los colombianos trabajan en las peores condiciones.

1. Tendencias del trabajo decente y la vida digna en América Latina

El mundo de la incertidumbre

El panorama mundial del empleo no deja de producir pesimismo, y lo que parecía recuperación del crecimiento en la mayoría de las regiones del planeta se ha convertido en la amenaza de una recesión global. El número de desempleados se situó en 205 millones en 2010, 27,6 millones más que los registrados en 2007. La tasa mundial de desempleo fue de un 6,2% en 2010, muy por encima de la tasa del 5,6% registrada en 2007.

Hasta este año hubo una recuperación desigual de los mercados de trabajo, que se predice caerán a finales de 2011, con un aumento continuado del desempleo en la región de las economías desarrolladas y la Unión Europea frente a una situa-

73. Juan Bernardo Rosado Duque, director Área Comunicación Pública, ENS. dircom@ens.org.co

ción de ligera mejoría hacia el estancamiento del desempleo en la mayoría de las regiones en desarrollo.

El total del empleo mundial en la industria –el más formalizado, estable y de mejores ingresos promedio– se redujo en 2009, lo que lo aleja sustancialmente de la tasa de crecimiento anual histórica del 3,4% registrada durante el período de expansión comprendido entre 2002 y 2007.

Se estima que el número de jóvenes entre 15 y 24 años desempleados creció, pasando de 73,5 millones en 2007, a 77,7 millones en 2010. La tasa de desempleo de los jóvenes fue de un 12,6% en 2010, superior al 11,8% de 2007.

Con todo, las tasas de desempleo no reflejan la gravedad sobre cómo la crisis ha afectado a los jóvenes, cuya participación en la fuerza de trabajo se ha visto fuertemente afectada. En 56 países, el mercado de trabajo cuenta con 1,7 millones de jóvenes menos de lo previsto, reflejo de que el desánimo entre los jóvenes ha aumentado considerablemente. Estos jóvenes desalentados no están incluidos en las cifras relativas a los desempleados porque no están buscando trabajo activamente.

El empleo precario no disminuye. Según estimaciones de la OIT el número de trabajadores en situación de empleo vulnerable en el año 2009 es de 1.530 millones, cifra que corresponde a una tasa mundial de empleo vulnerable del 50,1%. La incidencia del empleo vulnerable se mantuvo más o menos uniforme entre 2008 y 2009, frente a la disminución media constante y sustancial registrada los años anteriores a la crisis.

La tasa de trabajadores pobres no se reduce. La tasa de trabajadores pobres, es decir, aquellos que reciben ingresos de 1,25 dólares de los Estados Unidos o menos, se estimaba para 2009 en del 20,7 por ciento, 1,6% por encima de la tasa prevista por la tendencia anterior a la crisis. Esta estimación equivale a alrededor de 40 millones de trabajadores pobres más en 2009 de lo que hubiese cabido esperar a partir de las tendencias previas a la crisis. Se calcula que la proporción de trabajadores que viven con sus familias por debajo de la línea de pobreza de 2 dólares de los Estados Unidos al día está en torno al 39%, es decir, 1.200 millones de trabajadores en el mundo.

Este enorme nivel de desempleo mundial contrastó con la ligera recuperación observada en varios indicadores macroeconómicos clave en 2009 y 2010: PIB real mundial, consumo privado, inversión bruta en capital fijo y comercio mundial, que en 2010 se habían recuperado por encima de los valores previos a la crisis de 2008.

El trabajo en América Latina

Los ciudadanos y ciudadanas trabajadores en América Latina trabajan arduamente y son muchos. Informes recientes de la OIT y la CEPAL dan cuenta de cómo el 59,9% de la población latinoamericana tiene alguna ocupación o participa en el mercado de trabajo a septiembre del año 2010.

Sin embargo, y a pesar de la recuperación, la tasa de desempleo latinoamericana sigue siendo alta por los efectos de la crisis económica mundial. Se ha anunciado que esa crisis puede regresar a la región, después de la ligera recuperación económica ocurrida en los dos últimos años. A pesar de esa recuperación, hoy detenida, el desempleo no bajó sustancialmente y las mujeres lo siguen padeciendo en mayor medida, el desempleo masculino promedio pasó del 7,4% al 6,8% entre 2009 y 2010, y el desempleo femenino decreció poco al bajar del 10,1% al 9,4% en el mismo periodo.

Los y las jóvenes siguen siendo los trabajadores más afectados por el desempleo. Solo en Brasil el desempleo juvenil es 3,4 veces superior al desempleo de los adultos y en Colombia la tasa de desempleo de los y las jóvenes alcanzó el 24% en septiembre del año 2010.

Las políticas de desregulación de las relaciones laborales aplicadas en las últimas tres décadas, impiden que se cree empleo formal, con alguna estabilidad, con salarios y protección social. Solo en Brasil, en donde se aplican políticas laborales heterodoxas, el empleo formal o asalariado creció de manera significativa, 4,4% solo en 2010, mientras tanto en Colombia, Perú, Venezuela y Méjico se registra un crecimiento mayor del cuentapropismo, esto es, trabajos precarios, de ingresos por lo general inferiores al salario mínimo y sin protección social, que mantienen a estos trabajadores en la pobreza o en dependencia de la asistencia social pública. En el año 2010 en 18 países latinoamericanos el salario mínimo creció en promedio un 3,5%.

En conclusión, mientras la recuperación de las tasas de crecimiento en la región fueron importantes y hubo una leve disminución del desempleo, la brecha de acceso al empleo entre hombres y mujeres o entre adultos y jóvenes se mantuvo, el trabajo formal creado fue menor al trabajo por cuentapropia y los ingresos de los trabajadores crecieron muy poco. Siendo la desigualdad el principal problema social y económico de la región no se logran consolidar políticas que generen sostenibilidad y equidad laboral.

¿Qué hacer?

Son urgentes políticas e instituciones que permitan la generación de trabajo decente, de empleo formal. Si realmente nuestras naciones desean generar no solo prosperidad, no solo disminuir la pobreza, sino sobre todo construir una sociedad menos desigual, deben dar un giro a su modelo de desarrollo y a sus políticas macroeconómicas.

Deben igualmente generar condiciones que permitan el establecimiento de un pacto continental por el empleo y en sectores específicos por trabajo decente, debe dejar de considerar el trabajo como un asunto del balance social de las empresas y a los trabajadores como beneficiarios de políticas sociales y no como ciudadanos con los que se concerta.

Es necesario promover una agenda laboral hemisférica que incluya temas como formalización del empleo, normas sobre el primer empleo para los jóvenes o el fortalecimiento de los Ministerios del Trabajo y la inspección laboral. Agenda sobre la que es necesario promover intensos espacios de deliberación pública y diálogo social eficaz.

Las naciones y las grandes ciudades latinoamericanas deben dar un giro sustancial a su visión sobre el papel que pueden cumplir en la generación de trabajo decente. Las ciudades, con sus recursos y su institucionalidad, pueden promover la generación de más trabajo decente para millones de sus habitantes que padecen la trampa de la pobreza, que sobreviven por los subsidios del Estado, pero no cuentan con oportunidades para que en un futuro cercano, se valgan por sí mismos, y puedan tener la verdadera condición de ciudadanos y ciudadanas.

Es necesario que los grandes y pequeños empresarios revisen su función social, la humanidad avanza en la exigencia de una mayor responsabilidad social, en la necesidad de no solo de ser competitivos sino de alcanzar la productividad pensando en la formación de capital social y en la supervivencia a largo plazo.

Es urgente repensar el trabajo, mirarlo no solo como problema de mercado, sino del Estado y de la sociedad. Como un problema de ciudadanía, derechos y capacidades. Y el trabajo decente es una de las mejores herramientas para liberar a los ciudadanos del temor, de la pobreza y de la dependencia del Estado.

En todas nuestras naciones los trabajadores y trabajadoras deben ser dignificados por años de empobrecimiento, la lucha por trabajos decentes para todos y todas es hoy una necesidad.

2. La urgencia de poner en práctica un Plan de trabajo decente para Colombia

Colombia se ocupa del trabajo

Como candidato, Juan Manuel Santos propuso como eje central de su plataforma programática la "Prosperidad democrática", fundamentada en la generación de empleo, especialmente empleo formal.

Este discurso se ha mantenido como uno de los fundamentos de su gobierno, según proclamó en su posesión, cuando afirmó que "nuestra meta es bajar el desempleo a cifras de un dígito, así como apoyar el emprendimiento de los colombianos para que surjan más empresas rentables y generadoras de trabajo".

Hoy, Colombia reúne una serie de condiciones que pueden facilitar la construcción de un pacto en torno a la política pública de trabajo decente y propiciar su materialización en un

acuerdo que recoja las decisiones optadas por consenso social. La potencialidad del acuerdo se sustentará en el respaldo de los empresarios, el estado y las organizaciones sociales, así como el confirmado interés de todos los miembros de la sociedad por dar a los problemas de empleo una solución estructural y de largo plazo.

Trabajo decente

De la mano de la Constitución de 1991; de Juan Somavía, director general de la OIT, y de Amartya Sen, entendemos el Trabajo Decente como un derecho fundamental de los ciudadanos y ciudadanas que "implica para su logro una sociedad democrática que permita la libertad y la participación en el trabajo. Requiere un enfoque global, más allá de las relaciones internacionales y de las fronteras nacionales"

Estos conceptos construidos por expertos en años de trabajo fueron corroborados por los colombianos y colombianas participantes en el estudio "Percepciones del trabajo decente en Colombia". En las cuatro principales ciudades del país, ciudadanos y ciudadanas de distintos perfiles nos permitieron reconocer que "el trabajo es una de las más universales de las actividades, necesidades y expectativas de los hombres y mujeres y es uno de los asuntos realmente públicos, en tanto involucra a todos los miembros de la sociedad, debe ser regulado y requiere de controles eficaces".

Además, es preciso considerar los enfoques económicos que reconocen al trabajo como el medio más eficiente para generar desarrollo económico y social incluyente para los miembros de la sociedad. Como expresa la Campaña Colombiana por Trabajo Decente, "Para superar la pobreza y cerrar la brecha de desigualdad es necesario un gran pacto social que redefina los objetivos del desarrollo económico, el papel del Estado y de las empresas y que ponga el trabajo decente al centro de la política social" y económica.

Hoy, el empleo está entre los primeros lugares de preocupación de la ciudadanía, en tanto es carencia, temor o riesgo. Compete al Estado, a la sociedad civil y a los ciudadanos intervenir activamente para transformar el paradigma y buscar que un tema compartido como sociedad sea el de la búsqueda de la superación del déficit de trabajos decentes y de construcción de equilibrios en el mundo del trabajo, que sería el de propiciar la inclusión y la equidad en la sociedad.

Ahora, de manera creciente las ciudades comienzan a reconocer su papel protagónico en la gestión de políticas tendientes a la generación de empleo digno y sostenible en el tiempo no sólo mediante agresivas prácticas de inversión pública que lo favorecen, sino también a través de programas planificados que lo consiguen. En tiempos recientes lo hizo Bogotá al considerar que "el papel de la ciudad, y en particular el de los Gobiernos

locales, en el desarrollo económico es hoy indiscutible, máxime en un contexto global de urbanización creciente".

Políticas Públicas

Nuestra propuesta es el desarrollo de "una política nacional que permita no solo poner en conjunto acciones y recursos, sino también ser una carta de navegación en el largo plazo en un asunto que no ha experimentado cambios positivos en las últimas cuatro décadas" .

Pacto Social

En el campo del trabajo, el pacto social ha sido reconocido por la OIT como mecanismo que "suele representar un consenso entre los principales actores respecto de la orientación de las principales políticas económicas y sociales".

El organismo multilateral, por su parte, considera también que esta metodología "ha dado resultado en algunos países pues ha permitido conciliar intereses diferentes, en particular en países donde los retos económicos y sociales son de gran importancia".

En ese orden de ideas, la definición de una política pública que permita enfrentar el déficit de trabajo decente debe pensarse como prioridad para la nación. También lo es que esa política será realmente pública si resulta de un amplio proceso participativo que genere comunicación, inclusión, identidad entre los líderes, expertos y habitantes que hasta ahora sienten que no han encontrado un mecanismo institucional que permita dialogar sobre este asunto.

Esta necesidad de pactación fue reconocida por la CUT Antioquia en entrevista del 1 de mayo de 2009 con El Colombiano y refrendada por los ciudadanos que reclaman un pacto social por el trabajo decente que "será punto de llegada de procesos de discusión y formación ciudadana sobre el empleo, su calidad y legalidad, y punto de partida de procesos de concertación sobre la calidad y dignidad del trabajo, para que el sistema del trabajo-empleo logre formar un círculo virtuoso de permanente perfeccionamiento" .

La participación ciudadana

"La sociedad civil, que incluye sus diversas instituciones, puede y debe tomar para sí, no sólo la demanda por respaldo y fortalecimiento para la resolución de sus necesidades, sino también tiene la necesidad de organizarse para conocer sus problemas y encontrar maneras de encaminar soluciones" . Ante la magnitud del reto de generar trabajo decente es preciso propiciar escenarios de encuentro y concertación de los distintos actores sociales en pro de la construcción de acuerdos sobre la construcción de políticas económicas y sociales de formación de trabajo decente.

En Bogotá y en Medellín se desarrolla actualmente un amplio proceso de movilización social tendiente a definir la política de competitividad y la política local de trabajo decente, en lo que implica avanzar en la atención a los problemas de corto plazo, pero especialmente plantear hacia el futuro una solución estructural de las exigencias del desarrollo.

Ello, según sus promotores se hace porque "es imperativo que la sociedad civil organizada actúe como interlocutor de la política de desarrollo económico de la ciudad en el contexto del derecho al desarrollo, como la posibilidad de incrementar las libertades y las capacidades y se pueda cumplir aquello que nos recuerda Amarthya Sen cuando afirma que "el desarrollo es con la gente o no es" .

3. Posibilidades y contenidos de un Plan nacional por trabajo decente

Creemos que es posible una agenda laboral en temas como: formalización del empleo, derecho de asociación, negociación colectiva, superación de la violencia antisindical y la impunidad, y desarrollo de la institucionalidad del Estado en materia laboral.

Formalización del empleo

1. Prohibición absoluta e inmediata de la intermediación laboral a través de las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA).
2. Reforzamiento del control de las CTA y otras formas de contratación precaria.
3. Prevenir el uso indebido de las agencias de empleo temporal.
4. Aplicación en la práctica de la sentencia C-614 de 2009. Esta sentencia señala que en las entidades del Estado no se puede hacer, para funciones misionales y permanentes, uso de contratos de prestación de servicios, de cooperativas de trabajo asociado y otras formas precarias.
5. Proteger la estabilidad de los empleos en el sector público.
6. Creación del Ministerio de Trabajo

Libertades sindicales

1. La consagración legal, sin ninguna limitación, del derecho de asociación para todos los trabajadores. En particular, sin limitaciones originadas en la modalidad de contratación.
2. La penalización de la violación a la libertad sindical.
3. Establecer la obligación del respeto a la libertad sindical en las obligaciones especiales de los empleadores, consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo.
4. Una política pública y planes de reparación colectiva para

las organizaciones sindicales afectadas por la violencia.
5. El desarrollo de un programa de fortalecimiento del sindicalismo.

Negociación colectiva

1. La prohibición de los pactos colectivos cuando exista organización sindical.
2. Consagración de la negociación colectiva por rama de actividad económica.
3. Reforma concertada del decreto 535 del 2008, sobre concertación entre el Estado y los sindicatos de empleados públicos.
4. Definición legal de servicios públicos esenciales y la prestación de servicios mínimos para el caso de la huelga.

Superación de la violencia antisindical y de la impunidad de los crímenes cometidos contra sindicalistas

1. El reforzamiento del programa de protección contra sindicalistas.
2. Actuación más eficiente del Estado en el caso de amenazas contra sindicalistas.
3. Depuración de los archivos de inteligencia.
4. Fortalecimiento de la capacidad de la fiscalía y los jueces para investigar y sancionar los responsables de la violencia antisindical.
5. Diálogo directo y permanente de la fiscalía y la judicatura con el movimiento sindical.
6. Acompañamiento a las víctimas de violencia antisindical.
7. Construcción de la verdad y la memoria histórica de la violencia antisindical.

Este Plan Nacional por Trabajo Decente hay que hacerlo con los sindicatos, que son quienes pueden exigir que se cumpla; y también hay que hacerlo de cara al país, permitiendo que la opinión pública conozca y discuta los problemas y las medidas; y por supuesto el acuerdo debe también involucrar a la comunidad internacional, para que este pendiente y cooperando para que en Colombia se produzcan cambios.

Bibliografía

Banco Central de Venezuela (BCV), www.bcv.org.ve.

Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL), "Trabajo", *Anuario Estadístico de América Latina y El Caribe 2010,* Santiago de Chile, Naciones Unidas, 2010.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Anuario Estadístico, 2010.*

Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Coyuntura Laboral en América Latina*, Nº 4, Lima, diciembre 2010.

Congreso de la República de Colombia, "Ley 789 de 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo", *Diario Oficial*, Nº 45.046, Bogotá, 27 de diciembre de 2002, Tomado de: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6778.

DANE. "Módulo de trabajo infantil 2009. Nacional y trece áreas". http://www.dane.gov.co/daneweb_V09/index.php?option=com_content&view=article&id=126&Itemid=67. *Boletín de prensa,* marzo de 2011, y *Anexos*.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales, 2010.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). *Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2010.*

Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censos (DGEEC), Paraguay, www.dgeec.gov.py.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, "Anexo boletín de juventud, enero 2011", *Encuesta continua de hogares,* Bogotá, consultado 6 de abril de 2011, tomado de: http://www.dane.gov.co/daneweb_V09/index.php?option=com_content&view=article&id=122&Itemid=67.

Edwin Chiriví y otros, "La vivienda 2011-2014: El gran salto en la producción habitacional", *Informe Económico,* Bogotá, Cámara Colombiana de la Construcción, agosto de 2010. Consultado el 7 de abril de 2011, tomado de: http://camacol.co/sites/default/files/secciones_internas/EE_Coy20100921091641.pdf.

Guillermo Dema, *Informe Trabajo decente y juventud en América Latina, 2010,* Lima, Organización Internacional del Trabajo, Proyecto Promoción del Empleo Juvenil en América Latina.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF); Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), *Estado de la niñez en el Perú*. Lima, Perú, 2011.

Galindo Mauricio, "La economía quiere estrenar motor", *Portafolio,* marzo 30 de 2011, Disponible en http://www.portafolio.co/economia/la-economia-quiere-%25E2%2580%2598estrenar-motor%25E2%2580%2599

González, Rodrigo, *Programas de Transferencias Condicionadas. La Asignación Universal por Hijo para Protección Social en Argentina,* Instituto para el Desarrollo Económico de América Latina.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), Argentina. www.indec.gov.ar.

Instituto Nacional de Estadística (INE), Bolivia, www.ine.gov.bo.

Instituto Nacional de Estadística (INE), Chile. www.ine.cl.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), Ecuador. www.inec.gov.ec.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), Perú. www.inei.gob.pe.

Instituto Nacional de Estadística (INE), Uruguay, www.ine.gub.uy.

Misión para el empalme de las series de empleo, pobreza y desigualdad (MESEP), 2010.

Sánchez, F., y Álvarez, O., *Un diagnóstico de la informalidad y los costos laborales en Colombia y una propuesta de política para incentivar la formalización laboral*, Universidad de los Andes, 2010.

Organización Internacional del Trabajo, *Panorama laboral,* Ginebra, 2010.

Organización Internacional del Trabajo, "Intensificar la lucha contra el trabajo infantil"*, Informe del Director,* Ginebra 2010.

Organización Internacional del Trabajo; Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC); INEC. *Trabajo infantil en el Ecuador. Informe Nacional de 2006,* Quito, Ecuador, 2009.

Organización Internacional del Trabajo; Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC); INE. *Magnitud y características del trabajo infantil en Bolivia. Informe nacional, 2008*; Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de Bolivia, La Paz, OIT, 2010.

OIT/IPEC, Sauma, Pablo, *El trabajo infantil en los programas de transferencias en efectivo condicionadas en América Latina,* San José, Oficina Internacional del Trabajo, 2007. 115 p.

Oficina Internacional del Trabajo, *Asignaciones familiares en Uruguay. Evaluación y propuestas de reforma,* Santiago, 2007.

Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional, consultado el 05 de abril de 2011, tomado de: http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-195067.html

Organización Internacional del Trabajo, *Trabajo decente y juventud en América Latina, 2010,* Lima, Organización Internacional del Trabajo, Proyecto Promoción del Empleo Juvenil en América Latina, 2010.

Una publicación de:

ens
ESCUELA NACIONAL SINDICAL

CUT

PLATAFORMA colombiana
DERECHO HUMANOS, DEMOCRACIA Y DESARROLLO

Apoyan:

FNV
Holanda

Canadian Labour Congress
Congrès du travail du Canada

Convenios de Cooperación Sindical al Desarrollo
2008-2011
Fortalecimiento de Entidades de Trabajadores y Trabajadoras

iSCOD

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN

aecid

UGT