



Trabajo Decente
Vida Digna



**Informe Nacional
de Trabajo Decente
2011**

EDICIONES
mens ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL

Estado del trabajo decente en Colombia 2011

Equipo de investigación

Carmen Lucía Tangarife
Leidy San Juan
Diana Paola Salcedo
Carmen Pico Merchán
Ana Teresa Vélez
Sandra Milena Muñoz
Tatiana Marín Jaramillo
Viviana Colorado López
Martha Piedrahíta
Manuela Torres
Ricardo Aricapa
Rodrigo Javier Toro
Andrés Felipe Sánchez
Guillermo Correa Montoya
Alexánder Pérez Álvarez
Wilson Castañeda Castro

Coordinador

Héctor Vásquez Fernández

Crónicas

Ricardo Aricapa Ardila
Manuela Torres



Medellín, Colombia, 2012

© Escuela Nacional Sindical
Calle 51 No. 55-78
Tel: 513 31 00 Fax: 512 23 30
E-mail: fondoeditorial@ens.org.co
www.ens.org.co
Medellín-Colombia
2012

Serie: Documentos de la Escuela
Informe Nacional de Trabajo Decente, 2011

Portada: “Construyendo sueños”, Omar Lucas, Peru, 2011

Diagramción:
Raúl H. París Ángel
ISSN: 1794-9270

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

Contenido

Estado del trabajo decente en Colombia 2011	3
Introducción	7
Las oportunidades de trabajo	9
Crónica de Manuela Torres	13
Informalidad por posición ocupacional	19
En Puerto Wilches: por persistencia de cooperativas el conflicto laboral en el sector palmero sigue tenso (crónica).	25
El trabajo informal enmascarado y la tercerización laboral	29
La realidad del trabajo infantil en Colombia	37
Cuando las empleadas domésticas son atropelladas en sus derechos laborales	43
Condición de las mujeres en el mercado laboral	49
Trabajo decente en algunas minorías discriminadas	63
Seguridad laboral: salvaguardar la salud, las pensiones y los medios de vida, la estabilidad en el empleo	81
La protección social y la estabilidad laboral de los trabajadores colombianos	89
Trabajo en condiciones de libertad	99
Bavaria arremete con todo contra los sindicatos	103

La negociación colectiva no avanza y el Diálogo Social es prácticamente inexistente	109
Los derechos de libertad sindical en la legalidad y en la práctica .	117
La persistencia de la violencia antisindical	125
Las paradojas de la coyuntura laboral y el debilitamiento de la acción del sindicalismo	137
Dinámica de la movilización sindical y laboral colombiana 2011	141
Anexos	155

Introducción

Apenas un 30% de la población trabajadora en Colombia tiene condiciones de trabajo que podrían clasificarse como “decentes” en los términos en que la OIT concibe este concepto; es decir:

Trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan a sus vidas así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres (OIT, 2007).

Por ello, no es casual que en el 2011 se presentaran 228 acciones de movilización de los trabajadores de todo el país (49 más que en el año anterior) con un incremento del 27,37% (la cifra más alta en los 21 años de seguimiento que ha venido haciendo la ENS); y que consolida la tendencia ascendente que se observa desde el 2003. Estas reacciones son un indicativo del aumento del inconformismo frente a las diversas situaciones de precariedad laboral, comunes hoy en el mundo del trabajo; y del incumplimiento por parte del Estado de los compromisos económicos, sociales y culturales que constituyen el contenido esencial del Estado social, incorporados como derechos en nuestra Constitución Política.

Estas motivaciones empujan a los trabajadores a movilizarse en pro de demandas elementales, tales como las condiciones laborales de los trabajadores de la salud o la falta de recursos



para dotación y equipamiento básico de los centros hospitalarios. Por ello, no es casual que las políticas de Estado se mantengan encabezando los motivos de las acciones de protesta.

En segundo lugar figuró el incumplimiento de las obligaciones de los empleadores con sus trabajadores(as) tales como salarios, seguridad social integral, salud ocupacional, derechos o garantías sindicales, discriminación laboral, no reconocimiento de derechos de mujeres en maternidad, discriminación laboral, salud ocupacional, subcontratación y tercerización ilegal, y derechos y garantías sindicales.

Al mismo tiempo, esta lucha social de los trabajadores se da en un contexto en el que, a diferencia del gobierno anterior, hay un cambio de actitud en relación con los temas de derechos humanos, el diálogo social y el tratamiento de los sectores de oposición, aspectos que no habían encontrado ningún espacio en el gobierno anterior en el que fueron, muchas veces, maltratados y asimilados con la subversión armada.

Paralelamente, el tema de los derechos laborales y la nueva agenda pública sobre trabajo (con la cual el gobierno presionó con el fin de cumplir algunas exigencias que se le hacían para la firma del TLC con Estados Unidos), sin duda ayudaron a propulsar la lucha de algunos sectores –especialmente informales y no sindicalizados– que percibieron un mejor terreno para movilizarse contra las condiciones más aberrantes de deslaboralización y negación de derechos.

Aunque motivados sus luchas fueron aisladas y con muy pocas excepciones, no tuvieron el acompañamiento del sindicalismo organizado, pues este aún no logra tender puentes sólidos con la mayoría de la clase trabajadora colombiana.

En el informe que presentamos, abordaremos los diferentes componentes del concepto de Trabajo Decente, construido por la OIT, con el interés de identificar los principales problemas, así como los avances que tuvo en el país durante el 2011. Tales componentes constituyen las condiciones materiales que hacen posible que los seres humanos sean libres e iguales, y que su desarrollo exprese hasta qué punto una sociedad es civilizada, democrática e incluyente.

Las oportunidades de trabajo

Crecimiento económico sin trabajo decente

Tabla N° 1. Población ocupada según posición ocupacional.
Total nacional, trimestre móvil (cifras en miles).

	Oct-dic. 2010	Oct-dic. 2011	Participación empleo total %	Variación anual %
Ocupados Total Nacional	19.788	21.127	100,00	6,76
Empleado particular	6.733	7.073	33,48	5,05
Empleado del gobierno	776	755	3,57	-2,71
Empleado doméstico	701	736	3,49	5,02
Cuenta propia	8.712	9.256	43,81	6,23
Patrón o empleador	976	1.049	4,97	7,46
Trabajador familiar sin remuneración	966	1.262	5,98	30,64
Trabajador sin remuneración en otras empresas	107	174	0,82	62,27
Jornalero o Peón	786	778	3,68	-0,97
Otro	30	42	0,20	43,49

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares.

En el 2011, la economía creció 5,9%. Los crecimientos de esta magnitud en economía son fundamentales para avanzar en la superación de los problemas estructurales que presentan



sociedades como los altos índices de desempleo, subempleo y empleo en la economía informal, la pobreza y la distribución del ingreso. El propio presidente Santos resaltaba así este resultado: “Esa cifra que acaba de publicar el DANE es una muy buena noticia, porque se traduce en más empleo, menos pobreza y más prosperidad para todos” (caracolradio.com, marzo 22 de 2012).

En efecto, el impacto del crecimiento de la economía se reflejó en un incremento en la tasa de ocupación, que pasó del 55,9% en el 2010, al 58,5% en el 2011; en la disminución de la tasa de desempleo, que pasó del 11,1% al 9,8% en igual período,¹ y en total se generaron 1.220.596 nuevos empleos. Sin embargo, es necesario evaluar qué tanto de la mejora de estos indicadores están representados en trabajos decentes, es decir, en trabajos productivos que garanticen la protección social, o en empleos que impliquen la posibilidad real del ejercicio de los derechos de libertad sindical.

Si miramos los resultados de la dinámica del mercado laboral durante 2011 encontramos respuestas a estos interrogantes. En primer lugar, es necesario mirar qué pasó en el 2011 en relación con la población ocupada según la categoría ocupacional.

A este respecto, los datos del DANE no son para nada reconfortantes, pues las categorías ocupacionales que más crecieron fueron precisamente aquellas relacionadas con empleos precarios, como los “trabajadores sin remuneración en otras empresas”, que crecieron 62,27%, y los “trabajadores familiares sin remuneración, que se incrementaron en un 30,64%. Ambas categorías expresan situaciones laborales bastante precarias, como el hecho mismo de realizar un trabajo por el que no se recibe ninguna remuneración, como es el caso de muchos aprendices del SENA que para recibir su certificación deben hacer una práctica en empresas, por un mes o dos, sin ninguna remuneración y sin la afiliación correspondiente a la seguridad social, una situación de la que abusan muchos empleadores en el país.

Durante el 2011 creció más la categoría del empleo por cuenta propia (6,23%), donde se ubican mayoritariamente las actividades del puro rebusque y el trabajo en la economía informal, que la categoría del empleado particular (5,05%), que corresponde principalmente al empleo asalariado, que es el que tiene que estar regulado por la legislación laboral, aunque si se agregan todos los trabajadores asalariados (empleado particular,

1. Para toda América Latina, la tasa de desempleo promedio fue de 6,8% en el 2011. El análisis que hace la CEPAL sobre el comportamiento del mercado laboral en la región es el siguiente: “La dinámica recuperación de los mercados laborales en 2010 continuó de manera algo más moderada durante 2011 [...] la tasa de desempleo urbano quedó en un 6,8%, lo que representa un nivel bastante bajo para la región, que hace menos de diez años registraba tasas de desempleo de dos dígitos [...] Este incremento cuantitativo del empleo estuvo acompañado de mejoras cualitativas, ya que la generación de nuevos puestos de trabajo se concentró en el empleo asalariado y en muchos países aumentó considerablemente el número de empleos cubiertos por los sistemas de seguridad social. En general, también se registró un descenso del subempleo por insuficiencia de horas”. CEPAL (2012, pp. 21-22).

empleado del gobierno, trabajadoras domésticas y jornaleros o peones), el crecimiento de este tipo de empleo es todavía menor, 3,8%, un resultado que fue contrario a la tendencia que presentó para toda América Latina, según la CEPAL (2012),² en la que creció más el empleo asalariado que el empleo por cuenta propia.

Por ramas de actividad, las mayores tasas de crecimiento del empleo se presentaron en sectores que generan poco empleo: el mayor incremento se presentó en el sector de suministro de electricidad, gas y agua (29,9%), pero este sector apenas genera medio empleo de cada 100 de toda la economía; el segundo fue el empleo en “las actividades inmobiliarias”, que presentó un crecimiento del 11,44%, sector que genera 6,4 empleos de cada 100; y el tercero fue el sector de “explotación de minas y canteras”, con un crecimiento de 11,33% en el empleo, un sector que tiene también muy poca incidencia en el empleo total, pues de cada 100 trabajadores apenas ocupa el 1,3% del empleo total.

Tabla N° 2. Población ocupada según ramas de actividad.

	Oct-dic. 2010	Oct.-dic. 2011	Participación en el empleo total (porcentaje)	Variación anual (porcentaje)
Ocupados total nacional	19.788	21.127	100,00	6,76
No informa	8	3	0,02	(57,63)
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	3.613	3.961	18,75	9,62
Explotación de minas y canteras	151	168	0,80	11,33
Industria manufacturera	2.663	2.838	13,44	6,60
Suministro de electricidad, gas y agua	98	128	0,60	29,90
Construcción	1.132	1.244	5,89	9,89
Comercio, hoteles y restaurantes	5.263	5.571	26,37	5,86
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.645	1.690	8,00	2,70
Intermediación financiera	227	244	1,15	7,43
Actividades Inmobiliarias	1.217	1.356	6,42	11,44
Servicios, comunales, sociales y personales	3.770	3.923	18,57	4,04

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares. Total Nacional. Serie trimestre móvil (en miles).

Y entre los sectores que más empleo generan, como el sector agropecuario y el comercio, el primero fue el que más dinámica presentó en cuanto a crecimiento del empleo, con un incremento del 9,62%, en tanto que el empleo en el comercio creció 5,86%. Sin embargo, en ambos sectores es muy alta la ocupación al margen de la protección social y de la legislación laboral, como ocurre en la mayoría de las fincas ganaderas o en las actividades de comercio de la mayoría de municipios del país.

2. Sobre la base de los datos disponibles hasta el tercer trimestre, se estima para un conjunto de nueve países, que el empleo asalariado aumentó un 3,2%, mientras que el trabajo por cuenta propia se expandió un 0,9%.



Finalmente, otro indicador acerca de la calidad del empleo es el del subempleo objetivo y subjetivo: ambos prácticamente se mantuvieron sin variación, pues la disminución apenas fue de 0,1 y 0,2 puntos porcentuales, respectivamente.

Lo que nos están indicando estos resultados, es que la mayor parte de los empleos que generó la economía colombiana durante 2011, fueron empleos de mala calidad, empleos precarios, empleos al margen de la protección social, y que el trabajo en la economía informal, antes que ceder, se está incrementando, una tendencia que también es contraria a la observada por la CEPAL para varios países de América Latina en el mismo año:

varios países registraron aumentos significativos del empleo asalariado formal (cubierto por sistemas de seguridad social). Este tipo de empleo, que puede calificarse como de buena calidad, continuó su crecimiento dinámico con tasas elevadas (superiores al 5%) en el Brasil, Chile, el Ecuador, Nicaragua y el Perú, y en menor grado (entre el 2,5% y el 5%) en la Argentina, Costa Rica, México, Panamá y el Uruguay (CEPAL, 2012, p. 57).

Vendedores de frutas en carretillas: Un día a día cargado de obstáculos

—Crónica—

Por Manuela Torres

(Publicada 10 de mayo de 2012. AIL)

De la serie sobre oficios de la economía informal



“Para ser un carretillero se necesita tener espíritu, actitud, que todo lo que saque lo venda. Uno nace con su gracia para este oficio”, dice Viviana Osorio, una mujer de 32 años conocida como “La Gorda” entre el grupo de carretilleros que se concentran en las inmediaciones de la plaza de mercado Minorista, sector céntrico de Medellín, donde muchos de ellos se surten de frutas y verduras para iniciar su diario recorrido.

A las cinco de la mañana Viviana baja desde su casa en el barrio Villatina, barrio marginal ubicado al centro oriente de la ciudad, hasta la Plaza Minorista, donde invierte unos \$250 mil



en la compra de los productos que venderá durante los dos días siguientes, a los cuales les debe ganar más del 50% o no valdrá la pena salir a las calles. “Hay días en que uno no encuentra nada barato en los mercados, entonces toca quedarme en la casa hasta que encuentre algo”, cuenta.

Los productos que compra los empaca en costales que lleva en bus hasta el parqueadero donde guarda la carretilla, por la que paga \$2 mil diarios de alquiler. Daniel, el administrador del parqueadero, siempre la recibe con un caluroso saludo y un comentario gracioso. Después intercambia sonrisas y abrazos con Yeison, su parcerero, también carretillero.

En un oficio donde predominan los hombres, ella no se siente rechazada. Por el contrario, ha sabido compenetrarse muy bien con sus compañeros y, con su carácter aguerrido, asegura que es que capaz de hacer lo mismo que ellos hacen. “Yo tengo muchos amigos hombres en este trabajo. Ellos me ayudan a bajar la mercancía del bus, a encarrarla y, muy de vez en cuando me invitan a paseos a los charcos de Niquía o Barbosa”, agrega.

En ocasiones Róbinson Vegas le sirve como ayudante en sus recorridos. Le paga por jornada entre 15 mil y 22 mil pesos, dependiendo de las ventas, más el almuerzo y el refresco, éste sí de “pura bacanería” porque no está obligada a dárselo. A ella no le gustan las ayudantes mujeres, prefiere trabajar con hombres, entre otras cosas porque éstos tienen más fuerza para empujar la carretilla.

Robinson es un hombre ya mayor, de 40 años, quien anhela juntar el dinero para comprar su propia carretilla, pues la que tenía la vendió algunos años atrás para solventar problemas económicos. Pero como ayudante le resulta casi imposible reunir la cantidad de plata que necesita para comprarla.

Una vez Viviana y Robinson han dispuesto la mercancía en la carretilla, han revisado las llantas, la cabrilla y el sistema de perifoneo, inician su recorrido entre la congestión de las calles del centro. Regularmente arrancan a las nueve de la mañana por el sector de San Benito, luego toman las calles Colombia y San Juan, y finalmente la carrera 70 hasta el barrio Los Colores. Pero este recorrido no es fijo, algunas veces cambia, dependiendo del día de la semana, del clima, la congestión vehicular y su estado de ánimo. En la labor de los carretilleros nada es estable.

Un oficio que se hereda

Viviana tiene cinco hermanos varones y de ellos cuatro han sido carretilleros. En el pasado compartía una carretilla con sus hermanos y en ocasiones con su madre, a quien solía acompañar desde que cumplió ocho años de edad. Una disputa familiar los separó y ella debió empezar a trabajar por su cuenta. Ahora ya tiene su propia carretilla de cabrilla y cuatro ruedas de aire, de las más costosas del mercado (cuesta \$700 mil). En realidad a ella no le Viviana Osorio, “La gorda” valió nada: fue un regalo de su novio.



Y al igual que su madre hacía con ella, al principio Viviana llevaba al trabajo a la primera de sus tres hijas. “Mi niña prácticamente se crió en la carretilla, yo ahí le cargaba los pañales, la leche y un termito para el agua del tetero”, recuerda.

Cristian Esteban Bustos, de 21 años de edad, es también un carretillero que, al igual que Viviana y otros muchos más, heredó el oficio de su familia, en su caso de su padre. Ha pasado la mitad de su vida en las calles empujando una carretilla, tal como lo hizo su padre, a quien él acompañaba desde la edad de 10 años. Pero al poco tiempo, siendo todavía un niño, comenzó a involucrarse con bandas delincuenciales del barrio Santo Domingo Savio, donde nació. Cuatro años fueron suficientes para conocer los placeres y desencantos del dinero fácil, dice. Fue su esposa quien lo sacó de ese mundo, y posteriormente el nacimiento de sus dos hijos lo impulsaron a trabajar como carretillero, un oficio en el que, afirma, se siente a gusto.

La carretilla de Cristian tiene un propietario: John Jairo Henao, un personaje reconocido en el ramo de la fabricación y alquiler de carretillas en Medellín. El negocio era de su padre, Jesús María Henao, quien murió en el año 2002 dejándole como herencia 100 carretillas. Hoy John Jairo sigue teniendo este mismo número, pero solo alquila unas 50, porque la demanda, dice, ha decaído debido a la alta competencia y a que son ya muchos los venteros callejeros de frutas y verduras que tienen su propia carretilla. Contrario a lo que ocurría en los tiempos en que su padre levantó el negocio, en la década de los sesenta.

John Jairo arrendó una amplia casa en el barrio El Chagualo, cerca a la Plaza Minorista, punto estratégico para los carretilleros. Allí trabaja con su esposa Beatriz, quien atiende a los clientes y lleva un libro de control con el número de la carreta y el nombre de quien la alquila. El alquiler se extiende entre las 5:30 de la mañana y las 8 de la noche, y por ese tiempo cobra \$3 mil.



Las condiciones laborales

Si bien el trabajo de los carretilleros es riesgoso e inestable, también tiene sus compensaciones. Una de ellas es la libertad de trabajar para sí mismos y no cumplirle horarios a ningún patrón. Así lo asegura Róbinson Vegas, quien prefiere trabajar para diferentes carretilleros y no para uno solo, pues éste termina convirtiéndose en su patrón.

Mientras se prepara para las sorpresas que le puede traer cada jornada, Viviana comenta que este oficio le permite ganar, en promedio, más del salario mínimo, y al mismo tiempo decidir su propio horario y ruta de trabajo. Dice que en un día muy bueno puede llegar a ganar hasta \$100 mil, de los cuales ahorra una parte porque sabe que debe compensar los días malos, o sea cuando no encuentra buenas rebajas en las plazas de mercado y le toca quedarse en la casa. No de otra manera puede sufragar los gastos de su hogar (arriendo, servicios, comida, ropa y todo lo que ella y sus tres hijas necesitan), del que ella es el único soporte económico. Por eso le queda difícil ayudarle a su madre, aunque cuando puede lo hace.



Por ser un oficio informal, ni Viviana ni Róbinson pagan los seguros de salud y pensión. Cuando Viviana se enferma trata de pagar un médico particular, pese a que tiene Sisbén. Recientemente le diagnosticaron un problema en la espalda, pero debido a la tramitología no ha podido visitar a un especialista, lo cual la tiene bastante “desmoralizada”. Sin embargo, continúa sus días caminando y arrastrando su carretilla. A Robinson, cuando se enferma, no le queda más remedio que ir a la unidad de urgencias del hospital San Vicente de Paúl, donde no le cobran nada.

Cada día Viviana termina su jornada sin saber qué va a vender al día siguiente, si serán piñas, mangos o aguacates; o, por el contrario, deberá quedarse en casa porque los precios del mercado no le ofrecen ninguna ganancia. Tampoco sabe si será

un día tranquilo, o si en algún momento y lugar aparecerá su mayor amenaza: los funcionarios de Espacio Público de la Alcaldía de Medellín, sus “enemigos” naturales.

Los enemigos naturales

Carismática con la gente, de sonrisa dulce y rasgos casi infantiles, Viviana se desenvuelve con soltura en las calles que a diario recorre. Podría ser una “santa”, como ella dice, pero su carácter cambia cuando se encuentra con los funcionarios de Espacio Público, uniformados con sus chalecos verdes, quienes para ella y sus colegas representan un obstáculo mayor que la misma hostilidad de la calle, el tráfico y las inclemencias del clima. Ella en ocasiones ha sido víctima de maltratos verbales y físicos por parte de estos funcionarios.

El Subsecretario de Espacio Público de Medellín, Gabriel Jaime González, aclara que la misión de su dependencia es “recuperar, proteger, defender y administrar el espacio público de la ciudad, mediante la aplicación de políticas que garanticen la equidad e inclusión social de todos los ciudadanos y ciudadanas”.

En consecuencia, esta entidad se encarga de regular y otorgar permisos a los venteros informales, pero sólo a los estacionarios, de los cuales hasta ahora 10.200 han sido carnetizados. Los carretilleros, que por su naturaleza son ambulantes, es una población casi imposible de contar y controlar. Su número cambia constantemente debido a que gran parte de los desplazados que cada día llegan a la ciudad, ante su precariedad económica, optan por este oficio.

“Nosotros necesitamos un permiso de la Secretaría de Tránsito para autorizar a un carretillero, pues éste deambula por la ciudad y en ocasiones obstruye el tráfico al estacionarse en las vías principales, por lo que es imposible que nosotros los regulemos”, anota Gabriel Jaime González.

Viviana, Cristian y John Jairo opinan que es injusto que Espacio Público los trate como delincuentes, que se lleve sus carretillas y además les cobren \$7 mil por cada día que éstas permanezcan en los sitios de retención. “Las razones por las cuales las decomisamos están especificadas en el acta que se hace durante el proceso. En muchas ocasiones es porque hacen un uso indebido del espacio público o porque no colaboran con los funcionarios de la dependencia y responden violentamente”, agrega González.

Sin embargo, también son comunes las reacciones violentas y el abuso de autoridad de algunos de los funcionarios, que en parte obedece, según el subsecretario de Espacio Público, a su escaso nivel educativo, pues una buena parte de estos funcionarios son casi analfabetas. Además no pocos de ellos cargan con el estigma de ser desmovilizados de grupos paramilitares. Reconoce que es necesario brindar capacitación continua a estos funcionarios, para que aprendan a dialogar y a hacer un trabajo de “competencia ciudadana”.



Quizás por aversión a los hombres y mujeres de chalecos verdes, o por solidaridad con los carretilleros, suele ocurrir que alguien les avise para que corran o se escondan, complicidad que les permite regresar a casa con el dinero del día completo, o al menos con las frutas o verduras que han de vender al día siguiente.

Son las siete de la noche y, luego de guardar su carretilla en el parqueadero de siempre, Viviana termina su jornada con la alegría de poder llenar la nevera de su casa. Luego toma el bus que la sube a las colinas de Villatina donde sus tres hijas la esperan.

Informalidad por posición ocupacional

Otro indicador clave del Trabajo Decente, es el trabajo en la economía informal. Según el DANE, en las 13 áreas metropolitanas del país, el 51.3% de la población trabajadora se encuentra trabajando en la economía informal, con un incremento de 4,27 puntos porcentuales respecto de 2010. Si las investigaciones del DANE se aplicaran a todo el territorio nacional, este indicador estaría alrededor del 60%, como lo incluyó el DNP en la sustentación del plan de desarrollo del actual gobierno.

Tabla N° 3. Población ocupada total informal según posición ocupacional en empresas hasta 5 trabajadores

Posición Ocupacional	Población ocupada Miles	Población ocupada informal		
		Total PO informal	%	Sin seguridad social %
Total población ocupada 13 áreas	10.036	5.150	51,32	87,70
Empleado particular	4.568	1.020	22,33	79,38
Empleado gobierno	363		0,00	
Empleada domestico	367	366	99,73	80,46
Cuenta propia	3.892	3.058	78,57	91,35
Patrón o empleador	493	396	80,32	81,45
Trabajador familiar sin remuneración	297	280	94,28	96,68
Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares	29	26	89,66	88,98
Jornalero o Peón	8	3	37,50	95,46
Otro	18	0	0,00	

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares.Trece áreas (en miles).



Se trata de 5 millones, 150 mil personas trabajando en su mayoría en actividades improductivas, de mera sobrevivencia, con ingresos precarios y sin protección social. Una característica de esta población es que es mano de obra poco educada: apenas el 52.5% de los informales contaba con secundaria como máximo nivel educativo y un preocupante 30.3% tenía como nivel la primaria y sólo un 14.3% contaba con educación superior.

Por posición ocupacional, los mayores índices de trabajo en esta condición se presentan entre las trabajadoras domésticas, el 99.7%, los trabajadores familiares sin remuneración, 94.28%, y los trabajadores sin remuneración en otras empresas, 89.6%.

Los trabajadores por cuenta propia en las 13 áreas metropolitanas son 3 millones 892 mil, de los cuales el 78.57% son trabajadores informales. La tabla N° 3, muestra lo que puede ser una paradoja: el alto nivel de trabajo informal que presenta la categoría de “patrón o empleador”, con el 80.32% de trabajo informal, un porcentaje que corresponde a 396 mil personas: si esta es la condición de los patronos o empleadores, ¿cómo será la de sus trabajadores?

La categoría con el nivel más bajo de informalidad es la de los empleados particulares, con el 22.33% un porcentaje que corresponde a 1.020.000 trabajadores en las 13 áreas metropolitanas.

En su conjunto, el 87.7% de los trabajadores y trabajadoras de la economía informal no tienen seguridad social. Al respecto, los datos del DANE indican que al régimen contributivo de salud se encuentran afiliados el 11.96%, y a pensiones apenas el 0.8%.³

3. DANE, medición del empleo informal y seguridad social trimestre móvil enero – diciembre de 2011.

Informalidad por ramas o actividades económicas

Los sectores o ramas de la economía que más trabajo informal presentan son las siguientes: las actividades del comercio, hoteles y restaurante con el 69.01;⁴ le sigue el sector del transporte, almacenamiento y comunicaciones, con el 62.71%; y el sector de la construcción, con el 59.83% de los ocupados como trabajadores informales.

Tabla N° 4. Población ocupada y población informal para empresas hasta 5 trabajadores según rama de actividad

	Población ocupada total	Población ocupada informal			
		Total PO informal	%	Sin seguridad social %	Variación % 2011/10
Total población ocupada 13 áreas	10.036	5.150	51,32	87,71	4,27
No informa	3	1	37,89	61,56	
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	85	43	50,52	84,92	-6,03
Explotación de minas y canteras	26	4	15,10	82,56	49,27
Industria Manufacturera	1.749	732	41,87	92,13	4,85
Suministro de electricidad, gas y agua	55	1	2,09		
Construcción	666	398	59,83	93,49	2,20
Comercio, hoteles y restaurantes	3.149	2.173	69,01	89,54	4,95
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	953	598	62,71	82,58	7,78
Intermediación financiera	201	20	9,97	61,96	54,16
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	1.001	388	38,78	78,68	6,12
Servicios, comunales, sociales y personales	2.149	792	36,84	84,82	-0,64

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares. Trece áreas (en miles).

Llama la atención el alto índice de trabajo informal que se presenta en la industria manufacturera, 41.87%. En ciudades como Medellín, Bogotá, Cali, Pereira, entre otras, abundan las actividades de maquila, practicadas principalmente por las mipymes, entre ellas las famiempresas, que se ligan a las actividades de fabricación a través de las cadenas de subcontratación dominadas por las grandes empresas manufactureras. Por lo general, las condiciones en que se insertan estas empresas en esas cadenas productivas son tan precarias, que no les dejan margen alguno para asumir los costos de la formalización.

4. En la actividad del comercio se encuentra una gran proporción de trabajadores por cuenta propia, ocupados en actividades de puro rebusque, como los que venden toda clase de productos en las calles y aceras de nuestras ciudades y en las plazas de mercado.



El bajo nivel de trabajo informal en el sector agropecuario se explica porque la encuesta es realizada en las áreas metropolitanas, que tienen esta actividad como marginal. Sin embargo, la idea sobre el índice de trabajo informal en este sector nos la da la gran encuesta integrada de hogares del DANE, en la que se informa que el 73% de la población ocupada en este sector tiene ingresos inferiores a un salario mínimo legal.

Nuevamente, la tabla N° 4 reitera el alto índice de trabajadores sin seguridad social 87.7%. Sin embargo, la situación es mucho más grave para los trabajadores que se encuentran ocupados en la industria y en la construcción donde este indicador se sitúa por encima del 90%, lo que es indicativo de sus precarias condiciones laborales.

Todos los sectores económicos presentaron crecimiento del trabajo informal. En promedio fue del 4.27%, que ya es un indicador bastante alto en un contexto de crecimiento de la economía del 5.9%, pero preocupa más en relación con el comportamiento que este indicador presentó en sectores que son claves para el empleo, por la alta proporción de personas ocupadas, como la industria, en la que el empleo informal creció 4.8%, o comercio, hoteles y restaurantes, con el 4.9%, o en las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, con el 6.1%, y en el sector del transporte, con el 7.7%.

Informalidad según lugar de trabajo

Respecto al lugar de trabajo (tabla N° 5), los mayores índices de informalidad (más del 80%), se presentan entre personas que trabajan en kioscos o casetas (96%), en otras viviendas (91.8%), en su vivienda (89%), y en sitios descubiertos en la calle (84.3%). Muchas de estas personas tienen este lugar de trabajo para vender productos de grandes empresas, como diarios y revistas, cigarrillos, gaseosas y licores, y productos del sector de los alimentos, en una actividad que le representa a estas empresas enormes ahorros en cuanto a gastos administrativos de ventas y en seguridad social.

Un dato que llama la atención es el alto número de personas que tienen un trabajo informal en actividades “de puerta en puerta”, 59.5%, en el que se involucran muchas mujeres como parte de una estrategia de mejora de los ingresos familiares. La mayor parte de esta actividad corresponde a la venta de productos por catálogo de grandes empresas, nacionales y transnacionales. En estos casos las empresas logran una reducción significativa de sus costos operacionales de ventas, se aseguran una publicidad gratuita de sus productos y un incremento significativo de las ventas, arriesgando muy poco o nada en la mayoría de los casos, pues el vendedor compra casi siempre de contado, o en el caso de las ventas por catálogo, sólo la posibilidad de que la vendedora se desaparezca con la mercancía, caso poco probable,

pues la mayoría de las vendedoras son amas de casa, desesperadas por conseguirse algún ingreso con que ayudar a los gastos del hogar, de las que las empresas se aseguran todos los datos, a través de “una estrategia económica exitosa para las empresas, al trasladar el riesgo comercial a las mujeres, en condiciones de alta precariedad laboral”.⁵

Tabla N° 5. Trabajadores informales según puesto de trabajo

	Población ocupada total	Población ocupada informal	Población ocupada informal %	Población ocupada informal sin seguridad social %	Variación % 2011/10
Total población ocupada 13 áreas	10.036	5.150	51,32	87,71	4,27
En su vivienda	1.051	936	89,00	90,83	2,65
En otras viviendas	997	916	91,85	91,61	1,29
En kiosco-Caseta	32	31	96,03	91,88	32,03
En un vehículo	650	410	63,16	76,79	2,67
De puerta en puerta	788	469	59,52	88,82	5,39
Sitio al descubierto en la calle	622	524	84,36	96,10	2,58
Local fijo	5.498	1.704	30,99	83,47	6,77
En el campo o área rural	65	35	53,41	83,04	-5,29
En una obra en construcción	317	120	37,90	90,62	11,64
En una mina o cantera	5	1	14,55	100,00	50,03
Otro	9	4	38,45	77,67	43,04

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (en miles).

Como se ve en la tabla N° 5, el trabajo informal creció en prácticamente todas estas modalidades, particularmente en kioscos y casetas, lo que es indicativo de la presión que sobre los hogares ejerce la necesidad de rebuscarse un ingreso adicional, así este sea muy precario y en condiciones de desprotección social.

Las mujeres con mayor presencia de trabajo informal

De cada 100 mujeres que están en el mercado de trabajo, 54.4 lo están en actividades de la economía informal, 5.7 puntos porcentuales más que los hombres. Características del trabajo en la economía informal son la exclusión de la protección social, los trabajos más precarios y menos productivos, la ausencia de ingresos fijos y suficientes con los cuales atender las necesidades personales y familiares, lo que significa agregar factores de

5. Ramírez Madrid, Margarita y Rua Castañeda, Sohely. Mujeres que venden y compran sueños. Vendedoras directas por catálogo en Medellín y el Área Metropolitana. Ediciones ENS, 2008, p. 5.



vulnerabilidad en una población como la de las mujeres, que cada vez asumen mayores responsabilidades familiares.

Tabla N° 6. Trabajo informal por sexo (13 áreas metropolitanas (cifras en miles)

	Oct - Dic	Oct-dic 11	Participación %	Variación %
Total ocupados	9.562	10.036	100	4,96
Informales	4.939	5.150	51,32	4,27
Formales	4.623	4.886	48,68	5,69
Hombres	5.174	5.422	100	4,79
Informales	2.539	2.638	48,65	3,90
Formales	2.635	2.783	51,35	5,62
Mujeres	4.388	4.614	100	5,15
Informales	2.400	2.511	54,42	4,62
Formales	1.988	2.102	45,68	5,73

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Aunque en el último año el trabajo formal entre las mujeres presentó un crecimiento levemente superior al de los hombres, el crecimiento de la informalidad entre estas fue mayor, una tendencia que se mantiene a lo largo de los años, con el resultado de un acrecentamiento de las condiciones de desigualdad y de discriminación que hacen de Colombia un país en el que la deuda social, política y cultural con las mujeres, antes que reducirse se incrementa.

En Puerto Wilches: por persistencia de cooperativas el conflicto laboral en el sector palmero sigue tenso

(Publicado el 12 de febrero de 2012. AIL)

Puerto Wilches. 17 de febrero de 2012. (Agencia de Información Laboral ENS). El conflicto que desde el año pasado agita el ambiente laboral en la zona palmicultora de Puerto Wilches —el “desierto verde” del Magdalena Medio santandereano, como también podría llamarse—, está todavía lejos de resolverse, y las tensiones obrero-patronales siguen al orden del día, ásperas como papel de lija; al punto que esta semana, durante tres días, los cooperados (como se llaman a sí mismos los trabajadores afiliados a las cooperativas de trabajo asociado) volvieron a parar actividades en Las Brisas y Bucarelia, dos de las empresas más grandes.





“Antes estábamos dormidos, pero ya despertamos, y vamos a seguir despiertos hasta que se desmonten las cooperativas”, es la frase con la que Sergio Espitia, uno de los entrevistados por la Agencia de Información de la ENS, resume la visión del conflicto desde el punto de vista de los trabajadores; una frase dicha además desde el sentimiento que le produce el haber sido uno de los 3 mil cooperados que padeció el paro de 49 días entre octubre y noviembre, el más largo en los 40 años que lleva la palmicultura en la región. Paro que recuerda el otro que hicieron en el 2008 (por la misma época del paro de los corteros de caña en el Valle del Cauca), cuando, armados solamente de su desesperación y su rabia, los cooperados pararon tres semanas para reclamar lo mismo: el desmonte de las cooperativas, pero sin conseguir nada, ni siquiera que el gobierno los escuchara.

Hoy el asunto es a otro precio, porque el escenario jurídico y la correlación de fuerzas en la zona palmera ha cambiado, tanto que se puede decir que la movilización de los cooperados está amparada por la ley, por el Decreto 2025, vigente desde junio de 2011, el cual prohíbe a las empresas contratar labores misionales por medio de cooperativas y demás formas de subcontratación.

Sólo que su paciencia —como lo muestra el paro que hicieron esta semana en Brisas y Bucarelia— se les está agotando, pues han pasado ya tres meses y las cooperativas nada que se acaban. Los empresarios se amparan en que van a esperar que surta efecto la apelación de las sanciones que el gobierno ha aplicado, para ver qué camino toman. Pero los cooperados insisten en que si en mayo de este año no se han desmontado las cooperativas, volverán al paro.

En realidad el número de cooperativas se ha reducido en la región. Es el caso de Bucarelia, que antes tenía 10 a su servicio, y ahora sólo tiene 4. Además las empresas están optando por reemplazarlas, en parte, por agencias de empleo temporal, como una forma de hacerle el esquinco al Decreto 2025. Es el caso de Gente Útil, bolsa de empleo al servicio de Las Brisas. Existe sí el temor entre los cooperados que participaron de la protesta (y fue otro de los motivos del paro de esta semana), de que las empresas aprovechen estos recambios para no contratarlos. Se mencionan, como casos de acoso y persecución, los de Miguel Mesa Larios, Welfran Herrera Salcedo y Jairo José Ardila, despedidos de la finca Costa Rica. Como también ha habido cooperados que se han debido ir de la zona por amenazas.

Otro punto importante es que no hay unanimidad de los cooperados frente a la protesta. Hay un sector minoritario que defiende las cooperativas, alentado por los gerentes de éstas, e incluso ha hecho mítines contra el otro bando. Esa conducta, según lo denunció Sintrainagro Seccional Puerto Wilches, sindicato que apoya el movimiento de los cooperados, se entiende por las prebendas que obtienen de las empresas y las mismas cooperativas, tales como aumento de precio en las labores y

pago de dominicales, lo que nunca antes habían hecho. Esto con el propósito de dividir a los trabajadores. Es más, con motivo del paro, interpusieron contra Sintrainagro más de 200 tutelas, para reclamar el “derecho al trabajo”. Ninguna de estas tutelas prosperó.

“Y eso es peligroso, porque enfrenta a los trabajadores y puede ser germen de violencia. Ya se presentó el caso de un cooperado que le sacó un puñal a otro”, afirma Daniel Ardila, presidente de la seccional de Sintrainagro, un hombre de 59 años, 32 de ellos en el oficio de la palma, y 31 como sindicalista.

Ardila explica que el sindicato decidió liderar a los cooperados por varias razones. La primera, y obvia, es la solidaridad de clase, pues se trata de trabajadores que, así no hagan parte del sindicato (formalmente no pueden serlo por estar vinculados a cooperativas), requieren ayuda, dado su estado de indefensión, pues carecen de la más mínima organización.

Otra razón es que para el sindicato, los cooperados constituyen la única posibilidad de crecer su membrecía. De hecho ya ha recibido 600 solicitudes de afiliación por parte de los cooperados, lo que ocurrirá cuando las empresas los vinculen directamente, si es que eso ocurre.

El trabajo informal enmascarado y la tercerización laboral

Por fuera de las estadísticas del DANE sobre el trabajo en la economía informal, se encuentran miles de personas que aparecen como “trabajadores independientes” o por “cuenta propia”, vinculados principalmente en instituciones públicas a través de contratos de prestación de servicios.

Hoy, en toda la administración pública, existe una nómina paralela igual o mayor a los trabajadores vinculados de manera directa, que no tienen contrato de trabajo, ni el tipo de vinculación que caracteriza al empleado público, pero que realizan sus mismas labores, sin ningún tipo de autonomía, en completa subordinación y sin los derechos que tienen aquellos a la protección social, a la no discriminación salarial y al ejercicio de los derechos de libertad sindical. Si, según las cifras del DANE, como empleados del gobierno figuran 784 mil personas, lo que quiere decir es que esta forma de contratación puede estar afectando a cerca de un millón de personas, sólo en la administración pública.

En el SENA y en las universidades públicas también se presenta un uso generalizado de los contratos de prestación de servicio. En estas instituciones miles de profesionales y técnicos son vinculados como “profesores de cátedra”, con contratos de prestación de servicios por semestre, o pagándoles únicamente las horas efectivas que imparten y sólo mientras estas instituciones estén abiertas, recibiendo por hora entre \$16.000 si no tienen maestría, o \$22.000 si la tienen. En todos estos casos ellos mismos deben pagar su seguridad social como condición



para que puedan ser contratados, un requisito que los saca de las estadísticas del empleo informal, y como sus ingresos son tan precarios, deben moverse como locos, de universidad en universidad, completando un ingreso que les permita algún nivel de vida decente.

En esta condición trabaja un número de profesores igual o superior a la nómina de profesores contratados de manera directa por las universidades públicas, a los que habría que agregar los profesores de cátedra en las universidades privadas, donde también se presenta este fenómeno casi que de manera generalizada, como una estrategia de reducción de costos, un factor que tiene un evidente efecto negativo sobre la calidad de la educación que se imparte en las universidades y sobre la posibilidad de que en estas se creen y funcionen verdaderos centros de investigación

Tabla N° 7. Personal temporal contratado a través de agencias en el sector de los servicios (2010).

Descripción actividad económica	Empresas	%	Personal ocupado total	Personal temporal contratado a través de agencias	
				Número	%
Alojamiento en hoteles, campamentos y otro tipo de hospedaje no permanente	280	5,24	20.250	5.799	28,64
Expendio de alimentos y bebidas	342	6,40	48.120	6.440	13,38
Actividades complementarias y auxiliares al transporte	324	6,06	30.874	8.513	27,57
Actividades de agencias de viajes	103	1,93	7.197	121	1,68
Actividades de postales y correos	65	1,22	8.947	10.103	112,92
Telecomunicaciones	186	3,48	42.267	10.771	25,48
Actividades inmobiliarias	227	4,25	9.524	1.117	11,73
Informática y actividades conexas	271	5,07	28.160	4.675	16,60
Actividades empresariales	1.217	22,8	807.193	2.808	0,35
Publicidad	151	2,83	9.491	682	7,19
Otras actividades empresariales	994	18,6	155.302	21.719	13,99
Educación superior privada	154	2,88	59.109	3.717	6,29
Actividades relacionadas con la salud humana - privada	815	15,2	116.983	30.955	26,46
Actividades de radio y televisión y agencias de noticias	54	1,01	5.202	1.426	27,41
Otras actividades de servicios	160	2,99	15.690	1.864	11,88
Total	5.343	100,00	1.364.309	110.710	8,11

Fuente. DANE Encuesta anual de servicios 2010.

Otra forma muy extendida de precarización de la contratación es la que se hace a través de las agencias de servicios temporales, a las que se encuentran vinculados alrededor de 1.300.000 trabajadores, según los datos del Ministerio del Trabajo. Este tipo de instituciones fueron reglamentadas por la ley

50 de 1990, para cubrir las necesidades de las empresas para atender eventos de incrementos en los picos de producción y de ventas, o para reemplazar trabajadores en licencias o vacaciones, por “trabajadores en misión”, estableciéndose por lo tanto su carácter transitorio.

Sin embargo, el alto número de trabajadores que se encuentran vinculados de esta manera, como se deduce de los datos que arroja la encuesta anual de servicios que realiza el DANE, indica un abuso generalizado de esta figura, de la que la ENS ha podido constatar, a través de entrevistas con trabajadores que se encuentran subcontratados bajo esta figura, que su vinculación no se hace en los términos que lo define la ley, sino que su trabajo es permanente, con contratos a término fijo de un año que se renuevan periódicamente, trabajando en las mismas labores que sus pares vinculados de manera directa, pero en condiciones de inferioridad en relación con la remuneración y otras prestaciones extralegales, y sin que puedan ejercer los derechos de libertad sindical que les daría la posibilidad de incidir en las condiciones de su contratación.

Como lo muestra tabla N° 7, entre las empresas del sector de los servicios en donde el DANE aplicó la encuesta, el 8.1% de los trabajadores son subcontratados a través de agencias temporales de empleo, sin embargo, la situación es muy grave en los sectores de “postales y correos”, donde los trabajadores subcontratados a través de agencias de empleo temporal duplican la nómina de los contratados de manera directa; o en los sectores de “Alojamiento en hoteles, campamentos y otro tipo de hospedaje no permanente”; o en las “Actividades complementarias y auxiliares al transporte”; las “Actividades de radio y televisión y agencias de noticias”; en las “Actividades relacionadas con la salud humana – privada” y en el sector de las “Telecomunicaciones”; en todos estos sectores la subcontratación supera el 25% de la nómina total.

La otra figura, ya no tan extendida como hace dos años, pero sí con bastante presencia en sectores como la agroindustria, en los puertos y en la salud, es la de las falsas cooperativas de trabajo asociado, que montan las propias empresas como una estrategia de reducción de costos laborales, o para favorecer directivos y accionistas a los que se les brinda la posibilidad de hacer negocios a través del suministro de mano de obra barata. Estas cooperativas vinculan hoy alrededor de 217.000 personas, según la SUPERSOLIDARIA⁶, pero hasta antes del decreto 2025 de 2011, llegaron a vincular alrededor de un millón de trabajadores.

Hoy, ante la prohibición que estableció este decreto, en el sentido de que las CTA no pueden hacer intermediación laboral, estas falsas cooperativas se están transformando en sociedades de acciones simplificadas SAS, o en falsos sindicatos, como ha quedado en evidencia en el informe que el Ministerio del

6. Fuente: Supersolidaria ,datos a diciembre 31 de 2011. www.supersolidaria.gov.co



Trabajo ha entregado sobre la evolución de la contratación colectiva, que muestra un incremento del 105.7% de los contratos sindicales: en el 2010 se firmaron 53, frente a 109 en el 2011, el 95% firmados entre hospitales y falsos sindicatos que a última hora abandonaron la figura de la cooperativa de trabajo asociado cuando entró en vigencia la ley que prohibía la subcontratación a través de esta figura.

Tampoco en el caso de las CTA como de las SAS, y ahora en los falsos sindicatos, los trabajadores vinculados aparecen como trabajadores informales, pues estas figuras suponen el registro mercantil o del ministerio del trabajo, deben llevar contabilidad, y deben contratar a los trabajadores mediante la afiliación a la seguridad social. Sin embargo, se trata de contratos laborales precarios por los niveles de estabilidad, que no se tiene, por los ingresos laborales que se perciben, que están por los niveles del salario mínimo o menos, y por la falta de derechos de libertad sindical, que no dan ninguna posibilidad de tener voz y capacidad de incidencia en la definición de las condiciones de trabajo.

Como lo analiza un trabajo reciente de la Red Lat⁷, estas formas de contratación, “ha producido unos efectos sobre la situación de los trabajadores que, por su profundidad y gravedad, se han llegado a considerar, conjuntamente con la pobreza, como la *“cuestión social”* de nuestra época. Han venido deteriorando prácticamente todas las dimensiones o componentes básicos, comúnmente señaladas, del llamado trabajo decente. Pero afectan en especial aquellas relacionadas con el desempleo, la remuneración, estabilidad y discriminación en el trabajo, la seguridad social, y el derecho de asociación y acción colectiva, debilitando por lo demás la organización sindical en razón en especial de la segmentación de la clase trabajadora y su identidad”, incorporando, además, graves riesgos a estos colectivos de trabajadores, como los siguientes:

- El riesgo de deslaborización o informalización laboral.
- El riesgo de bajos ingresos laborales
- El riesgo de desprotección sociales
- El riesgo de discriminación laboral
- El riesgo de insolvencia del empleador formal
- El riesgo de desempleo recurrente
- El riesgo de pérdida de derechos colectivos.

Todos estos trabajadores y trabajadoras se encuentran en una situación de permanente incertidumbre y de completa inseguridad; incertidumbre en relación a sus empleos y a sus ingresos, sin la posibilidad de planificar siquiera en el corto plazo sus planes de vida. Para ellos, el derecho a la protección social, a la salud, la vivienda, la educación y a unos ingresos a lo largo

7. Situación de la subcontratación en América Latina y perspectivas para su regulación, Julio Puig Farrás, Nathalia García Guzmán, Juan Diego González. Red Lat, ENS, julio de 2010.

de la vida que los protejan de caer en la indigencia, dependen de la manera como se vinculen al mercado de trabajo y de las garantías que el empleo que encuentren allí les aseguren esos derechos, una situación que como vemos, no la tienen para nada asegurada.

Equidad en el trabajo: trato justo y equitativo, oportunidades de desarrollo, no discriminación

Jóvenes con mayor tasa de desempleo

Para el año 2011, en Colombia los jóvenes representaron el 29.6% de la población en edad de trabajar con 10'433 millones de personas. De estos, la población económicamente activa era de 5'712 millones, con 4'581 millones de ocupados y una tasa de desempleo del 19.8%, 10 puntos más que la tasa de desempleo de nivel nacional, representado en 1'130.000 jóvenes en esta condición, y aunque esto significó una disminución de dos puntos porcentuales y 237 mil jóvenes más ocupados con respecto al año 2010, la situación de precarización laboral y desempleo sigue siendo escandalosa y una de las más altas de América latina.

Tabla N° 8. Población de 14 a 26 años en edad de trabajar, económicamente activa, ocupados, desocupados e inactivos

Concepto	2010	2011
% población en edad de trabajar	29,7	29,6
TGP	53,5	54,8
TO	42,1	43,9
TD	21,3	19,8
% Inactivos / PET 14 a 26 años	46,5	45,2
Población en edad de trabajar	34.715	35.222
Población en edad de trabajar de 14 a 26 años	10.315	10.433
Población económicamente activa	5.519	5.712
Ocupados	4.344	4.581
Desocupados	1.175	1.130
Inactivos	4.795	4.721

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares. Mercado laboral de jóvenes. 2010-2011.

Pese a leve mejora mencionada, las mujeres jóvenes siguen presentando las mayores situaciones de precariedad laboral, con una tasa de desempleo del 26,5%, superior en once puntos con respecto a los hombres, que obtuvieron una tasa de 15,2%, es claro que esta situación se revierte en mayor femini-



zación de la pobreza y por tanto, menos posibilidades de superar inequidades de género, como la generación de ingresos que aseguren independencia económica y una mayor autonomía en su vida personal y familiar.

La frustración de no encontrar empleo en el caso de los jóvenes también es una ruta hacia la inactividad, que para el 2011 representaba el 45% de los jóvenes, pero con altas probabilidades de ser una inactividad negativa, es decir, aquella donde los jóvenes ni trabajan ni estudian, porque se cansan de buscar empleo y tampoco ven en la educación una alternativa para generar mayores oportunidades laborales, con consecuencias socio económicas graves a mediano plazo para los jóvenes y la sociedad en términos de exclusión social, y en nuestro contexto, la exposición a la delincuencia.

Adicionalmente, el alto índice de población joven en situación de desempleo es un factor que incide negativamente en el crecimiento de la economía y en la generación de progreso y bienestar para la población en su conjunto, como lo señaló la OIT (2004), que encontró que si se redujera a la mitad el desempleo de las personas jóvenes en el mundo, esto se traduciría en un crecimiento económico adicional equivalente a una cifra ubicada entre el 4,4% y el 7% del PIB mundial en 2003.

Tabla N° 9. Principales indicadores del mercado laboral para hombres y mujeres jóvenes

Concepto	Mujeres	Hombres
% población en edad de trabajar	28,7	30,6
TGP	45,4	63,9
TO	33,4	54,2
TD	26,5	15,2
% Inactivos / PET 12 a 26 años	54,6	36,1
Población en edad de trabajar	18.013	17.208
Población en edad de trabajar de 14 a 26 años	5.161	5.271
Población económicamente activa	2.345	3.366
Ocupados	1.725	2.856
Desocupados	620	510
Abiertos	571	487
Ocultos	48	23
Inactivos	2.816	1.905

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Ocupación de los jóvenes según ramas de la economía

Para 2011 la primera rama de actividad en la que se concentró el trabajo de los y las jóvenes fue el sector Comercio con un 27.8%, seguido de la agricultura con un 18.9%, y los servi-

cios comunales y personales con el 16.3%, los tres sectores con una alta incidencia de empleo informal.

En términos de generación de empleos, el que más aumentó fue el de las actividades inmobiliarias, con un 21% de incremento, seguido de minas y canteras, e industria, cada uno con un 12.6% de incremento, y Construcción, con el 2.1%.

Tabla N° 10. Evolución del empleo juvenil años 2010-2011 según ramas de actividad

	2010	2011	Part. %	Var. % 2010/2011
Ocupados Total Nacional	4,342	4,576		5.40
No informa	3	1	0.01	-75.47
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	877	867	18.94	-1.19
Explotación de Minas y Canteras	59	66	1.45	12.65
Industria manufacturera	543	603	13.18	11.14
Suministro de Electricidad Gas y Agua	17	19	0.41	12.69
Construcción	234	263	5.74	12.17
Comercio, hoteles y restaurantes	1,184	1,274	27.84	7.60
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	390	409	8.94	4.89
Intermediación financiera	60	61	1.33	1.17
Actividades Inmobiliarias	221	267	5.83	21.02
Servicios, comunales, sociales y personales	755	747	16.33	-1.06

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Tabla N° 11. Mercado laboral de jóvenes por posición ocupacional

	2010	2011	Part. %	Variación % 2010-2011
Ocupados Total Nacional	4.342	4.576	100	5,40
Empleado particular	1.948	2.084	45,54	6,96
Empleado del gobierno	80	76	1,67	-4,74
Empleado doméstico	155	146	3,19	-5,82
Cuenta propia	1.402	1.479	32,33	5,54
Patrón o empleador	45	50	1,08	11,31
Trab familiar sin remuneración	417	416	9,09	-0,21
Trabajador sin remuneración en empresas	38	51	1,12	34,31
Jornalero o Peón	247	260	5,69	5,46
Otro	10	14	0,30	29,98

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (2011).

Los indicadores generales del trabajo de los jóvenes durante el 2011 muestran una leve mejora en algunas ocupaciones con mayor presencia de trabajo decente, como la categoría de empleado particular, que creció 6.9%, por encima de la categoría de trabajador por cuenta propia, que creció 5.5%. No obstante,



te, la categoría ocupacional que más creció fue la de trabajador sin remuneración en empresas, 34.3%, una categoría que como su nombre lo indica, no garantiza siquiera una remuneración, menos la protección social. También llama la atención que con todos los esfuerzos en la promoción del emprendimiento como alternativa de creación de empresas, los jóvenes solo se ubican como empleadores con un 1%.

Balance de la Ley de Primer Empleo

La Ley 1429 de 2010, de Formalización Empresarial y Primer Empleo tiene en la actualidad un balance regular en materia de generación de trabajo decente para la juventud, un impacto importante que esperaba obtener a partir de la exención de parafiscales, e impuestos de renta a las empresas formales que contrataran menores de 28 años.

El Ministerio del Trabajo reveló que 44.035 empresas contrataron a 395.266 menores de 28 años, más de la mitad en empresas grandes de construcción, comercio, manufacturas y servicios⁸, sectores en los que mayoritariamente se encuentran los jóvenes; sin embargo, en general, estos trabajos no proporcionan los derechos de seguridad social, pues solo el 3% de las empresas beneficiarias de la ley se acogieron a la norma de crear empleos y pagar la seguridad social de sus empleados. Esto quiere decir que a partir de la ley de primer empleo se han generado una cantidad mínima de empleos para los jóvenes, la mayoría en condiciones precarias.

Comparación internacional

El desempleo juvenil no es una situación exclusiva de Colombia, es un fenómeno mundial evidenciado con mayor fuerza después de la crisis de 2008 por la afectación de este grupo poblacional en países de tanto alto como de bajo desarrollo, sin embargo, para nuestro país esta problemática alcanza dimensiones alarmantes dentro de los países de Latinoamérica. Mientras países como **Perú y Venezuela** registran tasas de 12,6% y 13,6%, respectivamente, **Colombia** los supera con un 20%.

8. <http://www.mintrabajo.gov.co/index.php/diciembre-2011/20-cerca-de-400-mil-jovenes-beneficiados-con-la-ley-de-primer-empleo.html>

La realidad del trabajo infantil en Colombia

Las cifras de trabajo infantil

La reciente Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI)⁹ del año 2011 presenta los últimos datos sobre trabajo infantil en Colombia. Según esta encuesta, se presenta un grave aumento, con una tasa histórica de 13% de niños y niñas trabajadores entre los 5 y los 17 años, 4 puntos más que la registrada en 2009 y la más alta desde 2001, donde se obtuvo un registro una tasa de 12.8%.

Esta encuesta avanza con elementos innovadores frente a las de años anteriores, pues ofrece información nueva que amplía la caracterización de la población infantil en Colombia y en especial la niñez trabajadora. Entre los datos se encuentran las actividades que realizan en su tiempo libre, la presencia de los padres, la composición familiar, elementos que avanzan en el reconocimiento de la población para una actuación política pertinente. Lamentablemente, a la par que la encuesta profundiza en información, se han publicado menos elementos, por ejemplo no se da a conocer las niñas y niños en la posición ocupacional de trabajador doméstico.

Lo más novedoso es que finalmente, el estudio nombra e incluye de manera oficial como trabajo infantil ampliado, a los niños y niñas que trabajan en oficios del hogar por más de quince horas a la semana. Se encuentra en esta condición 278 mil niños y niñas (2.5%), así, la tasa de trabajo infantil (ampliado)

9. Realizada por el DANE en convenio con el ICBF



aumenta a 15.4% lo que significó un total de un millón 743 mil niños trabajadores en el país. Además, en la encuesta realizada directamente a los niños y niñas, se encuentra que un millón 747 mil, se consideran trabajadores, sin contar los 335 mil que realizan oficios en el hogar por más de quince horas a la semana.

La precarización laboral de los adultos, bajo los rótulos de cuenta propia, informales y desempleados, son causantes directas de la inserción de sus hijos en la lógica de generación de ingresos familiares, por eso encontramos que un 51% de niños trabajadores no reciben remuneración, que el 39% trabajan porque deben participar en la actividad económica de la familia, y que el 33% trabaja para el sustento propio como forma de eximir a la familia de los gastos que generan.

Así lo demuestran las tasas de trabajo infantil por ciudades, las más altas se presentan en aquellas ciudades con mayores tasas de desempleo adulto e informalidad: Montería (19,3%), Neiva (16,1%) y Bucaramanga A.M. (15,6%). Las ciudades que presentaron menores tasas de trabajo infantil ampliadas por oficios del hogar fueron: Santa Marta (5,9%), Barranquilla A.M. (6,7%) y Sincelejo (7,7%).

El 76% de los niños trabajadores se encontraba adscrito al régimen subsidiado, lo que quiere decir que la mayoría de niños y niñas trabajadores pertenecían a los sectores más pobres de la sociedad, y también a la población objetivo del programa Red juntos y Familias en Acción programa que es el centro de la política de Erradicación de trabajo infantil.

Además, esta problemática también permanece sustentada en una cultura basada en la idea del trabajo como alternativa de desarrollo y de formación para la infancia, pero en especial para la infancia pobre: no es la educación, ni la recreación, ni el acceso a derechos, según los padres, el trabajo es la fórmula, para que el 27% de los niños y niñas se alejen de los vicios, para formarse y ser honrados mientras los mismos niños le dan la más baja razón para trabajar (8.7%).

Los niños y niñas de las áreas rurales siguen siendo los más afectados por el trabajo infantil. Las condiciones laborales de las personas del campo, los problemas de acceso a la tierra y el conflicto armado se conjugan y repercuten con agresividad sobre la población infantil. En esta área trabajan el 19% de la población entre 5 y 17 años, frente al 10.7% de las cabeceras, esto es, 592 mil niños y niñas, y el 46.5% argumentó como principal razón para trabajar tener que participar en la actividad económica de la familia, razón por la cual el 59% de los niños fue trabajador familiar sin remuneración y en segundo lugar, según los adultos, para aprender un oficio y alejarse de los vicios, elementos propios de la cultura del campo, la herencia del oficio y el trabajo como formación. La principal rama de actividad en la que se ocupan es la propia de esta área, la agricultura, ganadería, la pesca, caza y silvicultura.

El aumento de la tasa del trabajo infantil se ve reflejado

en todos los indicadores, la problemática crece y con ella sus consecuencias, por ejemplo el 23% de los niños y niñas que trabajan no estudian, lo que tiene sobre ellos consecuencias muy graves para su futuro, pues está comprometida su formación en habilidades sociales y en capacidades para el trabajo, una condición que los arroja a ser más tarde parte de los informales, los desempleados, o de cualquier expresión del trabajo precario.

El rango de edad más afectado por la condición de trabajadores fue el de 15 a 17 años, que presentó una tasa de 27.7%, en comparación con el 8.6% del rango de 5 a 14 años. En esta edad se presenta una mayor presión familiar y social para la generación de ingresos, la formación a través del trabajo, y el sustento propio, y por otro lado, el trabajo como posibilidad de consumo y como herramienta de estatus y de integración social, elementos que son necesidades propias de la edad.

Casi que el único indicador que disminuyó fue el de niños y niñas que realizan oficios del hogar por más de quince horas a la semana, pasando de 11.6% a 2.5%, pero al presentarse una tasa tan alta de trabajo infantil, es posible que se haya generado un desplazamiento de trabajo en oficios en el hogar hacia trabajos por fuera del hogar.

Las niñas continúan en la tendencia de los trabajos al interior del hogar en actividades como limpieza y mantenimiento del hogar, lavar, cocinar y el cuidado de enfermos y niños pequeños, mientras para los niños los oficios del hogar se concentran en actividades que por el contrario son por fuera del hogar como salir a hacer mandados.

Las peores formas de trabajo infantil. El reclutamiento forzado

El reclutamiento forzado por parte de grupos armados es reconocido como una de las peores formas de trabajo infantil. En Colombia este fenómeno es uno de los que más afecta a la niñez por la presencia del conflicto armado, la pobreza y la desigualdad. Según la Agencia Pandi entre 1999 y junio de 2012, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) atendió a 4.935 niños, niñas y adolescentes víctimas del reclutamiento forzado, un promedio de 400 por año.

En este mismo periodo el 83% de las niñas y niños que recibió el ICBF en el programa de atención especializada se entregó voluntariamente, y el 17% restante fue recuperado por las autoridades en algún operativo contra el grupo que los reclutó. De los 4.935 que ingresaron a la institución como víctimas de estos grupos, el 58,8% fue reclutado por las FARC, el 21,3% por las desmovilizadas AUC y el 14,8% por la guerrilla del ELN.

Estos tres grupos siguen siendo los mayores reclutadores de niños, niñas y adolescentes, pero no los únicos. Hasta junio de 2012 el sistema del ICBF reportó también el ingreso de 126 menores de edad que habían sido reclutados por las llamadas



bandas criminales, también conocidas como BACRIM. Se trata de una situación denunciada constantemente en los centros urbanos del país, pero intangible en los estrados judiciales.

En el informe realizado por el ICBF se concluye que **todos los niños y niñas reclutados provienen de la fracción más pobre** (12,6 por ciento) de la población colombiana. Por lo general, su origen es rural y sus padres son campesinos (69 por ciento), aunque el reclutamiento en zonas urbanas crece aceleradamente. **Hoy se recluta en las ciudades 17 veces más que hace cuatro años.** Y cada uno de ellos migró o fue desplazado por la fuerza, en promedio, cada tres años, antes de ingresar al grupo armado.

Los menores de edad son reclutados alrededor de los 12 años. La mayoría son varones (57%), pero el reclutamiento de niñas (43%) crece precipitadamente. Uno de los resultados más preocupantes señala la extrema vulnerabilidad de los pueblos indígenas: un niño indígena tiene 674 veces más posibilidades de verse directamente afectado por el conflicto armado o de ser reclutado y usado por un grupo armado ilegal o una banda criminal que cualquier otro niño.¹⁰

Tal como lo han denunciado entidades como la Organización Nacional Indígena de Colombia (ONIC), en departamentos como Cauca, Chocó y Nariño los grupos armados ilegales siguen reclutando menores de edad que forman parte de comunidades indígenas y de otras etnias. Factores como la agudeza del conflicto armado y la precaria situación económica de los resguardos aumentan la vulnerabilidad de los niños y niñas indígenas, cuyos cabildos han tenido incluso que presionar a los grupos armados para lograr que sus víctimas regresen a casa.

Hasta el año 2012, las cifras del ICBF reportan la atención a 357 adolescentes indígenas desvinculados y a 243 más de origen afrocolombiano. Los números equivalen al 7% y 5% respectivamente frente al total de menores de edad atendidos en el programa, pero en la realidad del subregistro el porcentaje podría ser mayor.

A través del (Conpes 3673 de 2010), se estableció la Política de Prevención del Reclutamiento y Utilización de Niños, Niñas y Adolescentes por parte de Grupos Armados Organizados al Margen de la Ley y de Grupos Delictivos Organizados, sin embargo solo hay 17 sentencias condenatorias por los 4.900 casos que han sido atendidos por el ICBF.¹¹

Trabajo en minas

Alrededor de 5 mil menores en Colombia laboran en minas y canteras, considerada como una de las peores y más peligrosas formas de trabajo infantil. De acuerdo con el Instituto

10. Springer Natalia, El Tiempo http://www.eltiempo.com/politica/ARTICULO-WEB-NEW_NOTA_INTERIOR-12236503.html

11. <http://www.agenciapandi.org/sonar-es-un-derecho-3/>

Colombiano de Medicina Legal y Ciencias Forenses, en el año 2010 fallecieron en el país 10 niños, niñas y adolescentes en trabajos mineros

La adecuación normativa contra el trabajo infantil

Ante la gravedad que presenta el trabajo infantil en Colombia, se han desarrollado algunas iniciativas legales que procuran disminuir y contener este fenómeno. En este contexto, se aprobó la ley 1098 de 2006 de Infancia y adolescencia, que eleva la edad de admisión al empleo a los 15 años, acorde al convenio 138 de la OIT, después de estar bajo la excepción de los 14 años que posibilitaba el convenio. Sin embargo este aumento en la edad no ha supuesto una protección mayor a la población infantil, por el contrario ha aumentado después de la última medición de 2009, pasando de 9.2% a 13%, presentándose el mayor incremento en el rango de edad entre 15 y 17, con una tasa de trabajo infantil de 27.7%.

Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo tiene una función de inspección, vigilancia y control, que lo obliga a vigilar las infracciones a la ley respecto al trabajo infantil, y es la entidad que se encarga de conceder las autorizaciones para el trabajo de menores de 18 y mayores de 15. Respecto de esto último, en el 2011 concedió 5.831 autorizaciones, pero apenas ejerció vigilancias sobre sus condiciones de trabajo en el 26% de los casos. Y respecto a su labor de inspección, que tiene su base en el convenio 138 de la OIT, que lo obliga a hacer visitas al azar, esta únicamente la ejerce en relación con aquellos adolescentes a los que se les ha dado el permiso de trabajo, con una cobertura que como vemos es completamente insuficiente, y que únicamente se aplica en el sector formal de la economía, lo que deja por fuera todos aquellos niños y adolescentes que trabajan sin mediación de una relación contractual o de empleo, ubicados en la economía informal, principalmente como trabajadores por cuenta propia. Incluir esta acción dentro de las funciones de inspección del Ministerio del Trabajo, es esencial para el desarrollo de políticas públicas que se propongan incluirlos en el sistema de seguridad social, garantizar salarios, horarios acordes a su edad, o para retirarlos de formas de trabajo peligrosos.

Finalmente, el Estado Colombiano adoptó la Estrategia Nacional de erradicación de trabajo infantil, 2008 – 2015, la que se constituye en la herramienta más importante en la materia, la que tiene como objetivo “sacar de las peores formas de trabajo infantil a los niños, niñas y adolescentes y llevarlos al servicio educativo y al resto de espacios de desarrollo, y acercar a sus familias la oferta de servicios sociales que permitan que sus menores de edad se alejen definitivamente de las PFTI y a que acumulen capacidades de distinta índole para salir de la pobreza extrema y luego de la pobreza”. Lo más novedoso de la estrategia es que a diferencia de los tres planes anteriores, visibiliza y



pone por fin en el centro a la pobreza como causa estructural del trabajo infantil, pero el problema es que sus acciones tienen como herramienta principal la entrega de subsidios a través del programa de transferencias condicionadas “Familias en acción” convertido en la forma de hacer política social en el país y una posibilidad para el clientelismo. Lo que ocurre con estos subsidios, es que no sacan a las familias de la pobreza pues constituyen una suma ínfima de dinero que no garantiza condiciones mínimas de vida, mediante las cuales se garantice una solvencia económica que permita pensar que los niveles de pobreza se disminuyeran y que con ellos se disminuya el trabajo infantil. Estas transferencias no son suficientes, se requieren acciones de calidad y accesibilidad a los derechos de los niños (educación, salud, recreación, alimentación, etc.) para atacar de manera estructural el problema de trabajo infantil.

Esta estrategia fue promovida desde los comités locales y departamentales de erradicación del trabajo infantil, que por mandato deben tener un carácter tripartito, sin embargo en la mayoría de estos comités no hay presencia de la representación de los trabajadores. Estos comités están conformados por la institucionalidad pública a través de funcionarios que tienen poca capacidad de decisión frente a las políticas públicas o acciones municipales y departamentales, por la empresa privada y en su gran mayoría por ong’s de atención a la infancia, la interlocución con el movimiento sindical es poca por no decir nula, a excepción de tres ciudades (Medellín, Bogotá, Tunja) donde el sindicalismo ha empezado a tener presencia y a hacer incidencia.

Cuando las empleadas domésticas son atropelladas en sus derechos laborales

—Crónica—

Por Manuela Torres

De la serie “Casos del CAL”

(Publicada 7 de septiembre de 2012. AIL)

En nuestro medio el trabajo doméstico siempre ha tenido una connotación asociada al servilismo, a la discriminación racial e incluso a la esclavitud, además de ser un oficio ejercido casi exclusivamente por mujeres, gran parte de ellas migrantes de las zonas rurales. Hoy, que la legislación laboral en muchos países ha comenzado a reconocer los derechos de quienes se dedican a esta actividad (hay un convenio de la OIT al respecto), no son pocos los empleadores que los pasan por alto, y el maltrato continúa siendo un común denominador. Es el caso de María Inés Arango y Rosmery Tuberquia, dos mujeres que llegaron a Medellín huyendo de la violencia en el campo antioqueño para dedicarse al oficio doméstico, su única opción laboral dado su escaso nivel educativo y el total desconocimiento de las posibilidades de la vida urbana. Pero fueron víctimas de personas inescrupulosas que las explotaron laboralmente aprovechándose de la ignorancia de sus derechos.

Rosmery, oriunda del municipio de Cañas Gordas, tiene ya una larga experiencia en el servicio doméstico. Llegó a Medellín en 1992, a la edad de 19 años (hoy tiene 39) y desde entonces ha trabajado sin cesar en casas de familia. Ningún mal recuerdo la asalta cuando habla de los distintos hogares donde trabajó, hasta que se refiere a Sol, su última empleadora, propietaria de una pensión estudiantil en el barrio Los Colores, al occidente de Medellín.

A la casa de Sol llegó recomendada por una amiga suya, y comenzó a trabajar en el 2010, mediante un acuerdo verbal que



resultó muy desfavorable para Rosmery, pues quedó sometida a una jornada de 12 horas, 6 días a la semana (incluso algunos domingos y festivos) por un precario sueldo de \$420 mil mensual (menos del salario mínimo legal de aquel año) y sin el pago de salud ni pensión.

“La necesidad me obligó a quedarme ahí”, dice Rosmery.

Al finalizar el primer año Sol le pagó \$500 mil, suma que incluía el sueldo de diciembre y su liquidación, lo cual sorprendió a Rosmery, quien esperaba una suma mayor, que incluyera las vacaciones y demás prestaciones sociales que la ley establece, a excepción de las primas de servicio, porque la ley no las reconoce dentro del servicio doméstico.

Como no valieron los reclamos que le hizo a su empleadora, le pidió a ésta que le diera una constancia escrita del pago, como había ocurrido en sus anteriores empleos.

—Ah, eso no. En esta casa no es así, no entregamos constancias— fue la respuesta que obtuvo de Sol.

Así y todo, Rosmery siguió laborando en el hogar de Sol hasta un día de principios de enero de 2012, cuando ocurrió un incidente que determinó que ésta la despidiera. Ese día Rosmery, madre soltera de un hijo de 9 años, pidió autorización para salir más temprano y hacer una diligencia en el colegio de su hijo, a lo cual Sol se negó. Según ésta dijo en su alegato, Rosmery la miró “muy feo”, y esa fue razón suficiente para despedirla y sólo pagarle \$20 mil por 5 días que llevaba laborados.

Caso similar es el de María Inés, quien también llegó a trabajar a Medellín muy joven, proveniente de Andes, municipio donde nació. Hoy, a sus 49 años de edad, enfrenta un conflicto laboral con los últimos patrones que tuvo: Rosa e Iván, una pareja de la tercera edad residente en el barrio Conquistadores, para quienes laboró 8 años ininterrumpidos. Fue despedida por llegar tarde al trabajo, no obstante tener autorización para hacerlo. O sea que su despido, al igual que el de Rosmery, también fue injustificado.

El caso es que la hora del comienzo de su jornada (7 de la mañana) siempre implicó un conflicto para María Inés, pues ella vive en Belén Las Violetas, un barrio que no sólo está apartado sino que además padece el flagelo de la violencia entre pandillas, lo que agrava el flujo de transporte público en la zona.

“Ellos nunca entendieron lo difícil que es para mí el transporte, incluso cuando realmente nunca me necesitaron a una hora en punto”, insiste.

Así que el pasado 19 de junio llegó a trabajar a las 8:30 de la mañana, merced a que tenía un permiso acordado con Iván, el señor de la casa. Pero hacia las 11 de la mañana Rosa se levantó, y con su temperamento habitualmente conflictivo le preguntó a su marido: “¿Y esa hijueputa a qué horas llegó?”, frase que María Inés escuchó.

Así que muerta de la ira por el insulto, le reclamó a su patrona, a lo que ésta le respondió con el despido. Le dijo que

se largara de su casa, e incluso le recomendó que se dirigiera a la oficina del trabajo para que la liquidasen, pues allí “no había dinero para ella”.

El señor Iván intentó calmar la situación diciéndole a María Inés que no prestara atención a las palabras de su esposa, pero ésta ya no admitió más razones.

—“No, ya me cansé de tanto maltrato, me quiero ir de aquí” —fue su respuesta.

Al salir María Inés sólo recibió \$5 mil por una semana de trabajo.

“Ustedes tenían derecho a más”

Ambas mujeres se acercaron al Centro de Atención Laboral (CAL) y expusieron su caso en busca de ayuda. Allí los asesores jurídicos les señalaron la lista de responsabilidades que, de acuerdo con la ley, sus empleadores estaban en obligación de asumir. Ambas quedaron atónitas al entender que todos sus derechos les habían sido conculcados.

En 2011 Colombia inició trámites para ratificar el Convenio 189 de la OIT, que plantea una regulación para asegurar trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, o sea que se garantice igualdad de trato entre trabajadores domésticos y trabajadores en general con respecto a la protección a la seguridad social, las jornadas de trabajo, la compensación por horas extras, los períodos de descanso diario y semanal, y el pago anual de vacaciones.

María Inés se mostró indignada al enterarse de que nunca a ella, ni siquiera cuando trabajó como interna, le pagaron el salario mínimo, ni le cotizaron a salud, ni mucho menos pensión. Rosa, su última patrona, siempre le dijo que las pensiones eran sólo para los profesionales, no para las muchachas del servicio.

Como ni a Rosmary ni a María Inés se les reconocieron esos derechos mínimos, los asesores del CAL procedieron a redactar oficios con sus respectivas reclamaciones, en los que se indican las sumas que se les adeudan y las consecuencias jurídicas en caso de incumplirlas, las cuales están contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo (Art. 65)m, donde aparece el concepto de “indemnización moratoria”, popularmente conocido como “brazos caídos”, que ordena al empleador pagar al trabajador el valor de un día de salario por cada día de retraso en el pago.

Ante la negativa de las empleadoras

Rosmary decidió ir a entregarle personalmente el oficio a Sol, su empleadora, pero la hija de ésta, que a la sazón es abogada de oficio, dijo que su mamá no se encontraba y se negó a recibir el documento. “Entonces yo lo tiré debajo de la puerta y ella lo devolvió”, recuerda.



María Inés, por su parte, tuvo que entenderse con el abogado de sus empleadores, quien le ofreció \$1 millón como liquidación por ocho años de trabajo, oferta que por supuesto ella rechazó. Según sus cálculos, lo que le adeudan asciende a \$10 millones.

Ante la negativa de sus empleadores a reconocerles los pagos a que tienen derecho, el paso siguiente para ambas fue acudir al consultorio jurídico de la Universidad de Antioquia a fin de interponer demanda ordinaria laboral.

Ambas confiesan no entender completamente dicho proceso y se muestran un poco escépticas sobre la eficacia del mismo. Por ahora deben conformarse con esperar los resultados de un proceso que puede tardarse entre 6 meses y un año, un tiempo que para María Inés puede ser angustioso teniendo en cuenta su situación: tiene tres hijos que sostener y aún se encuentra desempleada.

En el caso de Rosmery el proceso es más complicado, pues al no existir ningún documento que compruebe la relación laboral, debe apoyar su declaración con testigos. Pero los universitarios que vivían en la casa de Sol se negaron a colaborarle, y esta es la hora en que no sabe a qué otro recurso acudir para ganar el caso.

Ambas se muestran desesperanzadas.

La opinión del CAL

El servicio doméstico tiene una consideración especial en la ley colombiana, no porque sea una labor diferente desde el punto de vista de la relación entre empleador y trabajador(a), sino porque se presta dentro de los hogares de familia, en el campo o en la ciudad, y éstos no producen utilidades económicas. No obstante, ello no faculta al empleador para contratar personal de servicio doméstico de manera precaria, pues todas las y los trabajadores tienen igualdad de condiciones ante la ley y, en ese sentido, tienen los mismos derechos durante la vigencia del contrato y con ocasión de su terminación.

Quien contrata personas para el servicio doméstico, tiene con ellas exactamente las mismas responsabilidades que el empleador tradicionalmente considerado (empresario). Nada justifica ni permite la sustracción a una o varias de estas obligaciones, que incluyen el pago de un salario (que no puede ser inferior al mínimo legal), la afiliación a la seguridad social integral (salud, pensiones y riesgos profesionales), y la totalidad de prestaciones que consagra la ley, salvo la prima de servicios, dado que esta prestación se fundamenta en la utilidad de la empresa, y los hogares de familia no generan utilidad. Claro que esto resulta contradictorio teniendo en cuenta que en Colombia a todo trabajador se le reconoce la prima de servicios, aun cuando la empresa no genere utilidades.

Pero además, al empleador del servicio doméstico se le

exige un trato digno para sus trabajadores(as) y la aplicación de las causales justas (arts. 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo) a la hora de terminar el contrato, so pena de tener que pagar la indemnización por despido injusto que contempla la ley.

En la práctica los empleadores, particularmente los del servicio doméstico, acuden a cualquier capricho y lo esgrimen como una causa para despedir al trabajador o trabajadora, aún conscientes de su obligación de indemnizar, pero no les cancelan tal indemnización.

En estas condiciones, los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico pueden reclamarle directamente a su empleador el pago de la indemnización, junto con los demás derechos insatisfechos de acuerdo con la ley; o acudir a la autoridad judicial para reclamarlos. Si el empleador conscientemente no accede al pago, la única salida efectiva que queda es acudir al juez laboral para reclamar por esa vía el reconocimiento y pago de la indemnización y demás derechos no reconocidos en vigencia del contrato y con ocasión del despido.

Para acudir ante el juez se requiere presentar una demanda por intermedio de un abogado titulado o un consultorio jurídico (cuando la cuantía del caso lo permite). Y dentro del proceso serán admisibles todas las pruebas que legalmente permitan demostrar la existencia del contrato (testimonios, documentos, interrogatorio de parte, etc.).

En la práctica lo que se ven son enormes dificultades con el acopio y manejo de las pruebas, debido a varias causas: las prácticas informales de vinculación en el servicio doméstico, la falta de afiliación a la seguridad social, la ausencia de inspectores del trabajo en este sector, y la ausencia de otros trabajadores en el lugar de trabajo (por lo general los testigos directos son personas allegadas al empleador o familiares suyos). Sin embargo, en un momento dado la falta de testigos no es óbice para que el proceso genere resultados favorables al trabajador o trabajadora, porque, como se dijo antes, se admiten otras pruebas que permitan probar las condiciones laborales y la relación de trabajo.

Condición de las mujeres en el mercado laboral

Estudios recientes realizados para América Latina y el Caribe, muestran que en Colombia se han presentado en los 20 últimos años, abruptos cambios en las estructuras familiares que han traído como consecuencia una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo. En 1989 los hogares estaban constituidos por 5,8 personas y 2,2 hijos en promedio, y para 2009, se registraban 3,8 personas por hogar y 1,3 niños, lo que evidencia que existe un cambio sustancial a nivel doméstico, que puede explicar parte de la presión que ejercen las mujeres en el mercado de trabajo.¹²

Este argumento se ve reforzado con la disminución de la tasa de natalidad en el país, que para el año 2000 se ubicaba en 22,85 nacimientos por cada 1000 habitantes, mientras que para 2011, está se encuentra alrededor de los 17,49 nacimientos por cada 1000 colombianos, lo que se traduce en un descenso de 23,45%.¹³

Estos cambios, más el avance que ha tenido una cultura que le reconoce a las mujeres los mismos derechos de los hombres, y el interés cada vez más creciente por parte de estas de conquistar su propia autonomía personal y material, han permitido que las mujeres tengan un mayor interés para estudiar y prepararse para ingresar al mercado de trabajo, lo que presiona hacia arriba la tasa de participación de las mujeres, entendida

12. Estudio realizado por la firma Inglesa Eumonitor Internacional.

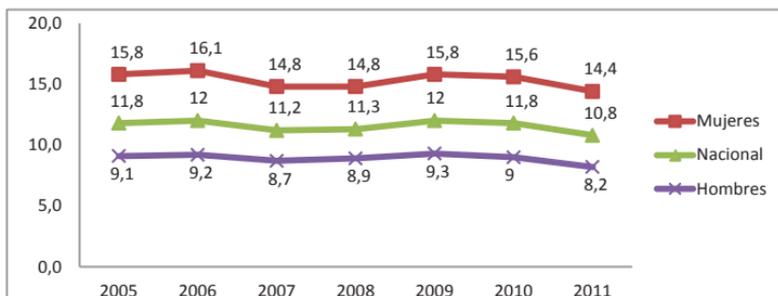
13. Datos extraídos de Index Mundi, perfil para Colombia.



esta como el porcentaje de mujeres económicamente activas que están en el mercado de trabajo o buscan un lugar en él.

Pero además del interés está la necesidad, pues en el caso de colombiano se debe agregar la incidencia que tienen en este fenómeno los altos niveles de desempleo que aún persisten en el país y los bajos ingresos laborales que tiene la mayor parte de la población trabajadora, factores que obligan a muchas mujeres a salir de la inactividad¹⁴ a buscar un empleo que les permita ayudar a los ingresos familiares.

Gráfica N° 1. Tasa de desempleo nacional, tasa de desempleo femenino y masculino



Fuente: DANE. Promedios trimestrales 2005-2011

De acuerdo a la distribución de la población en términos demográficos, para el año 2011, de 44.734.000 de colombianos, el 50,67% son mujeres; esta tendencia a su vez se replica en el mundo laboral y está representada por el porcentaje de mujeres que se encuentran en edad de trabajar y que oscila alrededor de 51,14%. Sin embargo, persiste como en años anteriores, un sesgo negativo relativo al género en el mercado de trabajo y al lugar que las mujeres deben ocupar en la sociedad: aunque el porcentaje de mujeres en edad de trabajar es mayor que el de los hombres, 79,5% frente a 78%; las mujeres presentan una menor tasa global de participación 52,8% frente a 75,1% de los hombres, lo que indica el peso que todavía tienen una cultura patriarcal que supone que el lugar principal de las mujeres es el hogar y su principal actividad las tareas domésticas; y respecto a la tasa de ocupación, la de los hombres es del 68,9% mientras que la de la mujeres es apenas del 45,2%.

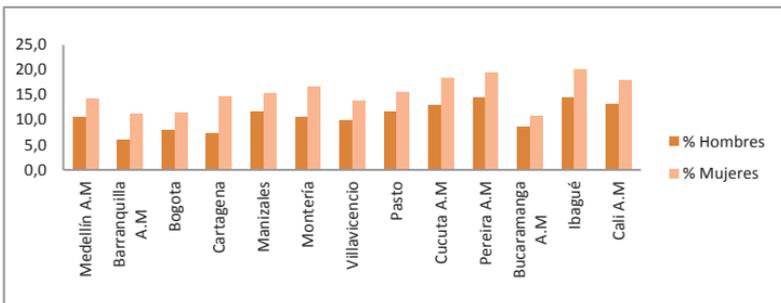
Esta situación se traduce en una mayor tasa de desempleo para las mujeres, que aunque bajó 1,2 puntos porcentuales respecto a 2010, todavía se mantiene muy alta: 14,4% para todo el año 2011, 6,1 puntos porcentuales por encima de la de los hombres, que en el mismo año se situó en 8,1%, lo que indica

14. El concepto es absurdo, pero existe como uno de los indicadores del mercado laboral, y se refiere a la población económicamente activa que estudia, se ocupa a las labores domésticas de los hogares o simplemente no trabaja, porque es discapacitada, tiene rentas con que vivir, está pensionado o simplemente no le gusta trabajar.

las mayores dificultades que tienen las mujeres para encontrar un empleo adecuado a sus necesidades particulares y a su preparación.

Con respecto, a los tiempos que tardan mujeres y hombres en ubicarse laboralmente, para el trimestre móvil enero- marzo de 2011, estas tardaron en promedio 23,2 semanas, mientras que los hombres 18,4 semanas.¹⁵

Gráfica 2. Tasa de desempleo femenino y masculino para las 13 ciudades áreas metropolitanas



Fuente: DANE. Promedios para 4 trimestres.

En estos resultados inciden las múltiples limitaciones que impone a las mujeres la esfera privada de la sociedad, pues son ellas mayoritariamente quienes deben cumplir las tareas relativas a los espacios domésticos, labores que van desde los oficios del hogar, el cuidado de niños y ancianos, hasta las actividades comunitarias, fundamentales para la reproducción y mantenimiento de la fuerza de trabajo. Y también inciden los prejuicios y discriminaciones que aún subsisten en una buena proporción de los empleadores respecto a las posibilidades que les ofrecen a las mujeres de encontrar un empleo en el mercado de trabajo.

Analizando el comportamiento de la tasa de desempleo en las trece ciudades principales, se puede afirmar que la ciudad con menor nivel de desempleo femenino es Bucaramanga A.M. con 10,6%, seguido de Barranquilla A.M. con 11,2%; mientras que las ciudades donde la situación de desempleo es más crítica para las mujeres son Ibagué con una tasa de 20,1% y Pereira A.M. con 19,5%.¹⁶

Con el fin de tener un panorama completo de la situación laboral de las mujeres en Colombia, es preciso comparar las tasas de ocupación y desempleo domésticas con las reportadas por países con economías similares. En Venezuela la tasa de desempleo que registraron las mujeres se situó alrededor de 9,2%, 1,5 puntos porcentuales por encima de la de los hombres.¹⁷ En Chile, las tasas de desempleo femenino y masculino se ubicaron en

15. DANE. Promedio trimestre Enero- Marzo de 2011.

16. DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, promedio de los 4 trimestres para 2011, para cada una de las 13 ciudades principales.

17. Instituto Nacional de Estadística de Venezuela. Promedio de los 4 trimestres de 2011. La población económicamente activa se considera por encima de los 15 años.



8,6% y 6% respectivamente.¹⁸ En México, la tasa de desempleo para las mujeres fue de 4,7%, 0,2 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres, que se ubica en 4,9%.¹⁹

A pesar de las diferencias que se generan a partir de las metodologías empleadas en cada país, es necesario resaltar que Colombia, registra para las mujeres una de las mayores tasas de desempleo de toda la región y una de las más bajas tasas de ocupación.

La tabla N° 12 muestra los principales indicadores del mercado laboral:

Tabla N° 12. Principales indicadores del mercado laboral para hombres y mujeres

Concepto.	Total Nacional		Hombres		Mujeres	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
% población en edad de trabajar	78,5	78,8	77,8	78,0	79,3	79,5
TGP	62,7	63,7	74,2	75,1	51,8	52,8
TO	55,3	56,8	67,5	68,9	43,7	45,2
TD	11,8	10,8	9,0	8,2	15,6	14,4
T.D. Abierto	10,9	10,0	8,6	7,8	14,0	12,9
T.D. Oculto	0,9	0,8	0,4	0,4	1,6	1,5
Tasa de subempleo subjetivo	32,6	31,5	32,4	31,4	32,7	31,7
Insuficiencia de horas	10,3	10,0	8,5	8,2	12,7	12,5
Empleo inadecuado por competencias	16,7	16,5	16,3	16,1	17,3	17,0
Empleo inadecuado por ingresos	28,4	27,6	28,9	28,1	27,8	27,0
Tasa de subempleo objetivo	12,6	11,9	12,6	11,8	12,6	12,0
Insuficiencia de horas	4,7	4,3	4,1	3,7	5,5	5,1
Empleo inadecuado por competencias	6,7	6,6	6,6	6,4	7,0	6,9
Empleo inadecuado por ingresos	10,5	10,1	10,7	10,3	10,3	9,8

Fuente: DANE. Promedios trimestrales 2010-2011

Un aspecto bastante relevante, es el relacionado con la tasa de subempleo registrada por hombres y mujeres; este a su vez puede dividirse en dos tipos, subempleo subjetivo y objetivo; ambos se presentan cuando el empleado desea trabajar más horas o considera que el empleo no está de acuerdo a sus competencias o que no hay correspondencia entre el trabajo realizado y los ingresos percibidos, pero el primer tipo de subempleo mencionado ocurre cuando los trabajadores no materializan su aspiración de cambio buscando otras opciones y el segundo es aquel donde sí se efectúan las gestiones para obtener un nuevo empleo.

En consecuencia, las tasas de subempleo entre hombres y mujeres son muy similares, la tasa de subempleo subjetivo fe-

18. Instituto Nacional de Estadística Chile. Promedio de los 4 trimestres de 2011. La población económicamente activa se considera por encima de los 15 años.
19. Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México. Datos para el acumulado ene-dic de 2011. La población considerada como económicamente activa es la mayor a 14 años.

menino se encuentra en 31,7% contra un porcentaje de 31,4% de hombres ocupados que se ubican en la misma condición. Con respecto al subempleo objetivo, de cada 100 mujeres ocupadas que se consideran subempleadas por algunas de las razones antes mencionadas, 12 hicieron esfuerzos para encontrar un nuevo empleo.

Estas tasas no difieren significativamente del año 2010, el porcentaje de variación es de -0,13%, lo que indica que para el año 2011 hay 5.500 mujeres menos en condición de subempleadas, ya sea este de tipo objetivo o subjetivo.

Mujeres con mayor trabajo informal que los hombres

A pesar de lo mencionado anteriormente, vale la pena resaltar que la condición de las mujeres en el mercado laboral, viene registrando mejoras: en 2010 se reportaron 7.763.000 mujeres ocupadas y para 2011 este número se incrementó en 382.690 colombianas que se emplearon de manera exitosa²⁰. Sin embargo, aquí también cabe la pregunta acerca de la calidad del empleo que el crecimiento de la economía le está generando a las mujeres.

Como ya lo indicamos en el apartado sobre trabajo informal (tabla N° 7), para el año 2011, de cada 100 mujeres que están en el mercado de trabajo, 54.4 lo están en actividades de la economía informal, una cifra que es 5.7 puntos porcentuales más alta que los hombres.

Aunque en el último año el trabajo formal entre las mujeres presentó un crecimiento levemente superior al de los hombres, el crecimiento de la informalidad entre estas fue mayor, una tendencia que se mantiene a lo largo de los años, con el resultado de un acrecentamiento de las condiciones de desigualdad y de discriminación que hacen de Colombia un país en el que la deuda social, política y cultural con las mujeres, antes que reducirse se incrementa.²¹

Al profundizar el análisis de acuerdo a la posición ocupacional, de cada 100 mujeres ocupadas, 43 de ellas son trabajadoras por cuenta propia y 33 son obreras o empleadas particulares; esta tendencia no varió significativamente y las cifras son muy similares a las registradas en el año 2010. Como lo hemos anotado más arriba, el trabajo por cuenta propia en un 78% es trabajo informal que no asegura derechos en relación con ingresos, estabilidad, protección social y libertades sindicales.

20. DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, promedio de los cuatros trimestres de 2011 total nacional.

21. DANE. Promedio para los cuatro trimestres de 2011 para el total de las 13 áreas.


Tabla N° 13. Población ocupada según sexo y posición ocupacional

	Total Nacional		Hombres		Mujeres		
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	Part. %
Ocupados Total Nacional	19.215	20.017	11.452	11.871	7.763	8.146	100
Obrero, empleado particular	6.599	6.850	4.008	4.178	2.591	2.672	32.8
Obrero, empleado del gobierno	807	809	414	416	392	393	4.8
Empleado doméstico	694	696	35	43	659	653	8.0
Trabajador por cuenta propia	.3095	8.729	5.064,	5.238	3.245	3.491	42.8
Patrón o empleador	965	987	738	752	227	235	2.8
Trab familiar sin remuneración*	1.015	1.092	4298	461	586	631	7.7
Jornalero o Peón	803	828	753	773	50	55	0.6
Otro	22	27	10	12	12	15	0.2

Fuente: DANE. Total nacional. 2010-2011 (cifras en miles)

Una de las posiciones ocupacionales donde se ubican predominantemente mujeres, es la categoría de empleadas domésticas, para el año 2011, hay 653.000 mujeres contra 42.600 hombres en esta situación; hay que anotar que la cifra de mujeres en esta posición ocupacional disminuyó en 5.600 con respecto al 2010.

Otro punto que merece la pena resaltar, es que para el año 2011 hay 631.000 mujeres en condición de trabajadoras familiares sin ninguna remuneración, cifra que presentó un considerable aumento de 7,6%; contra un total de 460.700 hombres ocupando esta posición.

Ambas tendencias, muestran que las mujeres siguen empleándose en trabajos de mala calidad y precariamente remunerados, como es el de empleadas domésticas, cuyas jornadas laborales para caso de las internas son considerablemente mayores que lo estipulado por la ley, en algunos casos los salarios están por debajo del mínimo establecido y no están afiliadas a los fondos de pensiones y cesantías.²²

Un porcentaje alto de estas trabajadoras, deben emplearse por días, pues la carga de sus hogares no les permite acceder a otro tipo de empleos; en muchos casos estas mujeres son madres cabezas de familia, que se ubican generalmente en las zonas más pobres de las ciudades y las áreas rurales y que carecen de formación académica.

En esta vía, hace 26 años se radicó en el país, la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar, que funciona legalmente en Colombia hace 16 años, pero que lastimosamente solo agrupa 300 mujeres entre Colombia, Chile, Perú, Paraguay y México. Según su vocera en el país se han

22. Declaraciones de la representante de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar

presentado grandes retrocesos en el tema de defensa de derechos humanos y laborales de las trabajadoras domésticas, pues muchas de ellas sufren graves abusos por parte de sus empleadores y temen denunciar por el desconocimiento de la ley que las cubre, la pérdida del empleo y la falta de acciones gubernamentales claras que regulen las condiciones en las que laboran.

Tabla N° 14. Ocupación de las mujeres según ramas de actividad económica

	Total nacional		Mujeres			
	Oct.- Dic./10	Oct.- Dic./11	Oct.- Dic./10	Oct.- Dic./11	Part. %	Var. % 2010/11
Ocupados Total Nacional	19,796	21,136	8,046	8,720	100	8.3
No informa	8	3	4	2	0.02	-50.00
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	3,631	3,979	516	709	8.13	37.40
Explotación de Minas y Canteras	151	168	18	25	0.29	38.89
Industria manufacturera	2,660	2,843	1,251	1,339	15.36	7.03
Suministro de Electricidad Gas y Agua	98	128	21	29	0.33	38.10
Construcción	1,134	1,247	43	46	0.53	6.98
Comercio, hoteles y restaurantes	5,266	5,566	2,673	2,791	32.01	4.41
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1,648	1,690	300	299	3.43	-0.33
Intermediación financiera	226	243	120	132	1.51	10.00
Actividades Inmobiliarias	1,215	1,355	566	668	7.66	18.02
Servicios, comunales, sociales y personales	3,759	3,915	2,535	2,683	30.77	5.84

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (cifras en miles).

Respecto a la ocupación según ramas o actividades económicas, las mujeres se ubican principalmente, primero en la rama de comercio, hoteles y restaurantes, con el 32,01%; como ya anotamos atrás, en este sector el trabajo en la economía informal asciende al 69% de los ocupados; le sigue la ocupación en la rama de servicios sociales, comunales y personales, en donde está el 30.77%; y en tercer lugar, la industria manufacturera, que ocupa el 15.36%. Estas ramas registraron para 2011, tasas de crecimiento positivo, de 4.41%, 5.84% y 7.03% respectivamente

Llama la atención los altos niveles de crecimiento que presentó el empleo en el sector agropecuario y en la actividad minera, 37.4% y 48.8%, cada uno. En el primero, la explicación puede estar por el lado de los bajos ingresos laborales que predominan allí, que empuja a muchas mujeres a complementar los ingresos del hogar con su propio trabajo; en cuanto a la minería, los altos precios del oro en los mercados internacionales han producido un auge sin precedentes de la actividad en este sector, mayoritariamente en la economía informal, lo que ha provocado que en muchas regiones (Antioquia y Chocó, principalmente), se vinculen a esta actividad, también impulsadas por la necesidad



de incrementar los ingresos familiares. En ambos casos, las mujeres están en la necesidad de incrementar sus jornadas de trabajo, combinando las actividades propias del hogar con las actividades agropecuarias o mineras, una situación que evidentemente significa una desmejora en sus condiciones de trabajo y de vida, ante la ausencia de guarderías infantiles y de otros programas que les permitan liberarse de las labores propias del hogar.

Con referencia a la participación de las mujeres en las diferentes ramas de la economía, estas constituyen el 68,35%²³ del total de personas ocupadas en los servicios sociales, comunales y personales, lo que indica que sigue el patrón de que las mujeres se ocupan mayoritariamente de las labores que atañen al cuidado de la sociedad.

La desigualdad en materia de ingresos

Para toda la economía, el 55.6% de las mujeres perciben entre 0 y medio S.M.L.V, frente al 44.9% de los hombres, un resultado que indica que más de la mitad de las mujeres que se encuentran ocupadas son generadoras secundarias de ingresos, que aún mantienen una alta dependencia de otro tipo de recursos, como subsidios estatales y ayudas comunitarias, y que sus ocupaciones se caracterizan principalmente por la precariedad de los ingresos.²⁴ Respecto de 2010, la situación de las mujeres trabajadoras que se encontraban en estos rangos de ingresos, apenas mejoró 0.3 puntos porcentuales.

Tabla N° 15. Los ingresos salariales de las mujeres trabajadoras

	De 0 a menos de medio	Medio a menos de 1 SM	De 1 a menos de 15 SM	De 15 a menos de 2 SM	De 2 a menos de 4 SM	De 4 y más SM
Total	33,74	21,86	23,83	6,35	9,66	4,55
Agricultura	65,79	16,28	13,69	1,73	1,44	1,07
Minas y canteras	44,69	17,95	8,50	2,83	15,60	10,44
Industria	36,62	21,04	29,77	4,40	5,15	3,02
Electricidad, gas y agua	2,11	8,85	30,79	10,66	27,64	19,95
Construcción	5,29	15,28	38,85	8,85	18,48	13,25
Comercio	39,36	25,12	23,83	5,00	4,70	1,98
Transporte y Comunicaciones	33,42	18,54	27,91	6,85	8,84	4,43
Servicios Financieros	1,95	7,33	29,09	13,09	28,44	20,09
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	30,42	23,04	24,35	5,65	9,91	6,62
Servicios	25,83	21,21	21,92	8,79	15,87	6,37

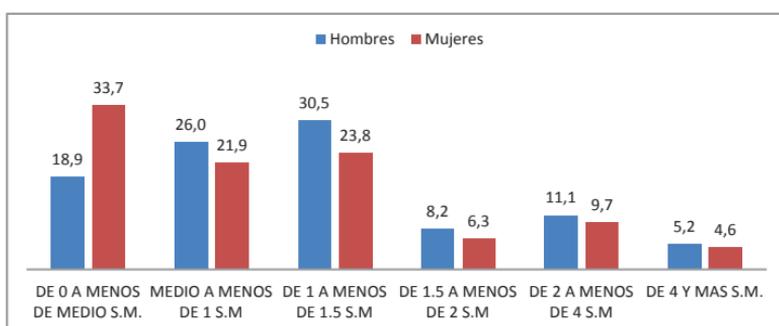
Fuente: DANE, Gran Encuesta integrada de hogares, 2011.

23. DANE. Promedio para los cuatro trimestres 2011 para el total nacional. Incluye la población que no informa el rango salarial pero que se encuentra en la rama de servicios personales, sociales y comunitarios.
24. Estos datos excluyen la población que no informa acerca del rango de ingresos que perciben, aproximadamente el 10% en promedio de las encuestadas.

Por debajo de los dos salarios mínimos, se encuentra el 85.78% de las mujeres que trabajan, frente a un 83.7% de los hombres. Hace un año, bajo este rango de ingresos se encontraban el 86.35% de la mujeres trabajadoras, Respecto a los rangos superiores de salarios, más de dos salarios mínimos, apenas el 14.22% de la mujeres que trabajan se encuentran en esta mejor situación, frente al 16.3% de los hombres

En parte, esta situación es explicada por las diferencias respecto al número de horas dedicadas al trabajo remunerado por ambos sexos: 47 horas semanales en promedio los hombres, frente a 39 de las mujeres. En cambio, los menores ingresos de las mujeres se presentan aun en condiciones de un mayor nivel de escolaridad por parte de estas, 9.3 años en promedio, frente a 8.1 de los hombres, lo que es indicativo de un factor de discriminación, pues es evidente que el nivel de escolaridad no se ha constituido todavía en un factor de igualamiento entre hombres y mujeres respecto al lugar que ocupan en el mercado de trabajo y a sus ingresos.

Gráfica N° 3. Ubicación de ocupados/as de acuerdo a rangos salariales



Funete: DANE. Promedios trimestrales para 2011.

En promedio, las mujeres tenían un ingreso laboral inferior en un 19.03% al de los hombres, una diferencia que sería de casi 32 puntos si excluyéramos los ingresos de las mujeres que trabajan en el sector de la construcción, que por ocupar cargos administrativos y de dirección principalmente, cuentan con un ingreso promedio mayor que el de los hombres.

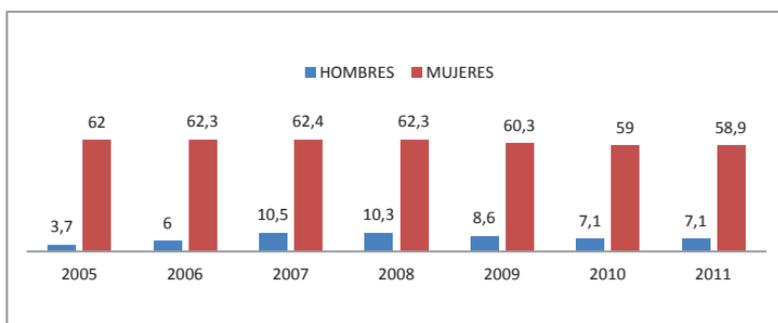
Ampliando en análisis en lo referente a los niveles educativos de hombres y mujeres, para el año 2011, el 25,5% de las mujeres registra haber finalizado los estudios de secundaria, contra un 23,3% de hombres; el 13,1% ha completado estudios en instituciones de educación superior, comparado con una tasa de 8,8% de hombres que también lo han hecho; en términos educativos, es evidente que el embarazo adolescente sigue siendo un factor decisivo para las mujeres, pues de cada 100 hombres ocupados 17 de ellos registran primaria completa comparado con 12 de cada 100 mujeres ocupadas en la misma condición, lo que da cuenta de los mayores niveles de deserción de mujeres en la primera etapa escolar.



Mujeres con mayor tasa de inactividad

La inactividad de las mujeres resulta bastante diferente de la de los hombres, empezando por el número de estas que se encuentran inactivas, que es 1.92 veces mayor que los hombres; segundo, porque de cada 100 hombres inactivos, 56.35 de ellos lo dedica al estudio, frente a 31.5 de las mujeres; tercero, porque la participación de los hombres en las actividades del hogar apenas compromete al 8.7% de ellos, en cambio en las mujeres este porcentaje es del 56.3%, lo que es un claro reflejo de que es en las mujeres en las que recae todavía la mayor responsabilidad de esta actividad, lo cual es reflejo a su vez, de la fuerza que aún mantiene la cultura patriarcal en relación con un asunto que debe ser asumido en igualdad de condiciones por todos los miembros del hogar. En “otros” las diferencias son también enormes, pues a este ítem dedican su tiempo el 34.8% de los hombres inactivos, en tanto que en el caso de las mujeres es apenas del 12%.

Gráfica N° 4. Porcentaje de hombres y mujeres inactivos(as) cuya actividad realizada fueron labores del hogar



Fuente: DANE. Promedios 4 trimestres de 2005- 2011.

Los datos anteriores indican que aun persiste una división entre los ámbitos público y privado, el primero haciendo referencia en el mundo laboral, a la inserción de las mujeres al mercado de trabajo y la generación de ingresos; y el segundo, concerniente a las labores domésticas y de cuidado que estas realizan al interior de los hogares y las comunidades de las que hacen parte. Estas divisiones son más evidentes cuando se analiza la distribución del tiempo que hacen entre estas dos esferas hombres y mujeres, en un estudio publicado por el Departamento Nacional de Estadística –DANE-, entre el 2007- 2010, las mujeres dedicaron el 57% de su tiempo al trabajo remunerado y el 43% a trabajos no remunerados; mientras que los hombres dedicaron el 79% de su tiempo al primero y el 21% de tiempo restante al segundo.

En el área rural, es mayor el tiempo que dedican las mujeres a actividades no remuneradas, pues destinan a estas el 51% del tiempo, mientras que los hombres usan el 77% del tiempo a las labores del campo que les generan ingresos, mientras que

solo el 23% es destinado a colaborar en las labores relativas al ámbito doméstico.

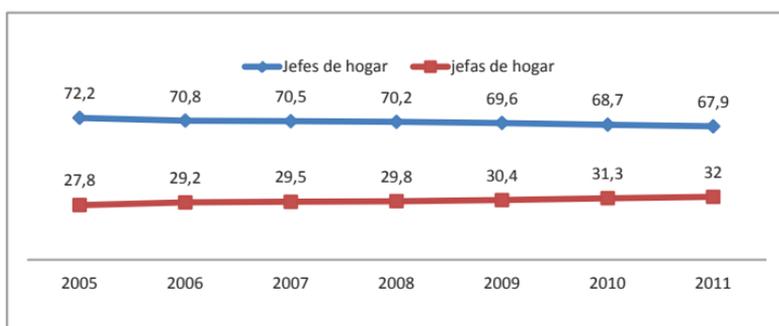
Se estima en el mismo estudio, que para el año 2010, el 92,4% de las mujeres de 10 años y más, realizaron labores domésticas, frente a un 63,1% de hombres, datos generados para el total nacional; sin embargo, esta cifra muestra un comportamiento creciente para las mujeres, quienes en 2007 reportaron que de cada 100 mujeres de 10 años y más, 88 habían realizado labores domésticas.

Entre las labores no remuneradas que realizan las mujeres y que demandan mayor inversión de tiempo, se destacan el cuidado de niños, tarea en la que emplean en promedio 20,1 horas a la semana; cuidado de ancianos, labor a la que deben dedicar 17,6 horas a la semana y oficios del hogar, a los que le deben invertir 16,4 horas a la semana.²⁵ Otras como labores no remuneradas como la autoconstrucción, las labores del campo y los oficios en otros hogares siguen en orden de importancia. Evidentemente son las mujeres quienes están asumiendo la mayor parte de la carga sobre el cuidado de las personas que hacen parte del hogar, y que de muchas maneras son quienes subsidian la falta de políticas del Estado para la atención de ciertas poblaciones en condición de vulnerabilidad.

Esta situación demuestra, que las mujeres están sobrecargadas laboralmente y que es necesario seguir avanzando en los estudios relacionados con la distribución y los usos del tiempo, con el fin de formular políticas que beneficien la eliminación de las desigualdades entre ambos géneros.

Este comportamiento ha sido persistente año tras año, lo que puede traducirse en la pérdida paulatina de la pequeña ventaja educativa que han mantenido mujeres sobre hombres, finalmente, la falta de formación solo llevara a ampliar las brechas salariales que existen en la actualidad y que favorecen el empleo masculino sobre el femenino.

Gráfica N° 5. Jefatura de hogares, porcentaje de hogares que se encuentran en cabeza de hombres/mujeres



FUENTE: DANE. Promedios 4 trimestres de 2005- 2011.

25. DANE. Informe sobre la medición del trabajo No remunerado, Encuesta de Uso del tiempo 2011- 2013. Los datos aquí empleados son para el año 2010, pues aún no se dispone información para 2011.



De acuerdo a esto, es fundamental reorientar las políticas públicas con el fin de contribuir a la eliminación de las brechas entre hombres y mujeres, ya que en condición de empleadas o no, el número de jefas de hogar viene aumentando sistemáticamente y hoy de cada 100 hogares, 32 de ellos están en cabeza de una mujer.

En conclusión, es necesario seguir avanzando en la valoración de los diferentes aportes que realizan las mujeres a la sociedad; se debe reconocer ese trabajo no remunerado como parte de un tiempo que están destinando a contribuir al desarrollo económico y social del país, de tal manera, que los hallazgos derivados de la aplicación de la Encuesta de Uso del Tiempo, deben ser incorporados al mejoramiento de las condiciones de las mujeres, a través de políticas públicas basadas en un diagnóstico real de las desigualdades de género que coexisten en las diferentes esferas de la sociedad.

Una mirada a la situación de las mujeres en las áreas rurales

La situación de las mujeres ubicadas en las zonas rurales del país, continúa siendo bastante alarmante, pues deja ver una alta dependencia económica por parte de estas hacia otros miembros de la familia que si se encuentran trabajando.

El total de población en edad de trabajar en el área rural oscila alrededor de las 8.235.000 personas, del cual las mujeres representan el 46,57%. De este total de mujeres en edad de trabajar, solo el 37,24% son económicamente activas, mientras que la tasa global de participación masculina oscila alrededor de una de 77,10%.

Consecuentemente, la tasa de ocupación femenina es de 31,7%, mientras que la masculina se encuentra en 73,9%; lo que evidencia que existen grandes dificultades a nivel laboral en las zonas rurales del país, que impiden a las mujeres emplearse exitosamente y generar sus propios ingresos. En consecuencia, la tasa de desempleo femenino es de 15,1%, 4,3 puntos porcentuales por encima de la tasa de desempleo nacional y 10,9% mayor que la tasa de desempleo masculino en las áreas rurales.

Con respecto a la población rural subempleada, es preciso mencionar, que de cada 100 mujeres ocupadas en las áreas rurales, 39 tienen empleos inadecuados y solo 8 de ellas hicieron gestiones para materializar sus aspiraciones de cambio.

Es necesario aclarar, que en las zonas rurales del país, las actividades económicas predominantes son las relacionadas con las labores agropecuarias y de explotación minera y forestal, que demandan principalmente fuerza de trabajo masculina, lo que se traduce en la falta de oportunidades laborales para las mujeres, agravado por las condiciones culturales, que imponen sobre ellas la mayor responsabilidad y en algunos casos la totalidad, sobre las labores domésticas.

En este sentido, la tasa de inactividad de las mujeres rurales es considerablemente alta, para el año 2011, en esta condición se encontraban 2'407.000 mujeres, que constituyen el 62,7% del total de mujeres en edad de trabajar; esta cifra duplica el número de hombres en esta situación que es de 1.007.000. Con respecto al 2010, el total de mujeres económicamente inactivas aumento aproximadamente en 20.000, que aunque parece un dato bastante pequeño con respecto al total de mujeres en edad de trabajar, si muestra una clara desventaja a nivel social y económico.

A nivel de ingresos por concepto de trabajo remunerado, hay que precisar que en las áreas rurales los salarios pagados son considerablemente bajos y la mayoría de la población se ubica en un rango salarial menor a 1 S.M.L.V; en consecuencia, de cada 100 mujeres ocupadas, 61 devengan entre 0 y 0,5 S.M.L.V, en esta misma situación se encuentran 33 hombres de cada 100 que se encuentran ocupados. El 35,2% de hombres en las áreas rurales se encuentran devengando entre 0,5 y 1 S.M.L.V, contra 21,4% de mujeres que logran alcanzar este nivel de ingresos²⁶.

Evidentemente, hay que hacer un llamado de atención sobre la situación de las mujeres que actualmente viven en las zonas rurales del país, debido al sesgo negativo que existe en el mercado laboral en estas áreas y cuyas actividades económicas ponen en desventaja a las mujeres y las margina de la posibilidad de generar sus propios ingresos y avanzar en el logro de su autonomía económica.

26. DANE. Promedio para los cuatro trimestres de 2011 para el resto. No incluye la población que No informo sobre el rango salarial en el que se encontraba.

Trabajo decente en algunas minorías discriminadas

Discriminación y déficit de trabajo decente para los afro descendientes residentes en Medellín

La discriminación, desigualdad, exclusión y precarización laboral son el común denominador en la población afrocolombiana. Esta situación incide en los bajos niveles de ingresos percibidos y en la insatisfacción de necesidades básicas de esta población, que cada vez se ve más obligada a generar ingresos a partir de la informalidad, o mediante otras figuras de contratos precarizados, en donde se devengan salarios por debajo del mínimo legal y en donde la inestabilidad laboral son la regla general, en consecuencia vemos como esta problemática que en la actualidad afronta por lo menos 236.222 habitantes de Medellín que se reconocen como afro descendientes, cerca del 11% de la población del municipio,²⁷ se refleja desde distintos frentes.

Al respecto, el IDH en Medellín da cuenta que en cada hogar apenas el 36,8% es propietario de su vivienda,²⁸ habitada en promedio por 4,3 personas, con un alto porcentaje de dependencia de menores de 14 años (31,2%), percibiendo ingresos inferiores a un salario mínimo en el 64% de los hogares, cuya cabeza de hogar es la madre en un 66% de los casos encuestados

27. Este es el techo estadístico considerado por la caracterización ya citada, adelantada por la Alcaldía de Medellín y Convivamos. Dada la sub representación que se considera parte del proceso, consideramos pertinente acudir a esta cifra como el mínimo estadístico que la ciudad debe considerar en la definición e implementación de políticas públicas para afrodescendientes.

28. Frente al 56,74% del resto de la población de Medellín. Además, “La mitad de la población afro vive en vivienda alquilada, versus un 32,3% promedio ciudad”. La fuente de la información, cuadros y tablas con estadísticas insertos es, salvo cuando se precisa otra, Alcaldía de Medellín-Convivamos (2011). Condiciones de vida de la población negra, afrocolombiana, palenquera y raizal en Medellín. Caracterización sociodemográfica, desarrollo humano y derechos humanos 2010.



y con un 17% de integrantes de la familia sin ningún tipo de escolaridad formal.

De otro lado para el proceso de estimación de la población afrocolombiana en Medellín, se utilizó la información obtenida por comunas de la encuesta de caracterización afro, a la cual se le agregó información del DANE, de la encuesta de Calidad de Vida municipal 2009, proyectadas a 2010 y la información real de las manzanas, que maneja Subsecretaría de Catastro de Medellín a febrero de 2011, la cual nos muestra los siguientes indicadores, que nos pueden ayudar a aproximarnos al estado actual en goce efectivo de derechos de esta población.

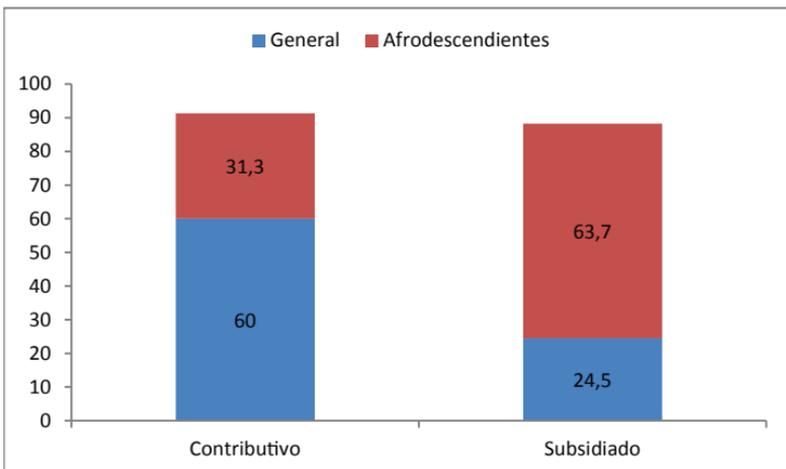
Los niveles de escolaridad que alcanzan la población afrodescendiente en Medellín:

Este es un indicador que no se puede perder de vista en tanto el acceso al trabajo encuentra como obstáculo los bajos niveles educativos de esta población, al respecto según datos tomados de la caracterización Alcaldía de Medellín – Convivamos, muestran que el 17% son analfabetas, el 32.5% han realizados estudios de primaria, el 39.9% han finalizado la secundaria y solo el 11.55 han participado de estudios técnicos o superiores.²⁹

Cubertura en seguridad social de la población afrodescendiente en Medellín:

El 63,7% de las y los afrodescendientes en la ciudad depende del régimen subsidiado de salud y sólo un 31,3% está afiliado al régimen contributivo, frente al 24,5% y 60% de la población general, respectivamente, situación que devela a su vez una baja cobertura en trabajos formales de la población afro-medellinense.³⁰

Gráfica N° 6. La cobertura de salud de la población afrodescendiente en Medellín



29. Ibidem.

30. Ibidem.

Respecto de las condiciones de trabajo, se estima que el 18,4% de la población afro se encuentra desempleada, por encima de promedio ciudad de 9,7% según ECV 2008 y datos DANE octubre-diciembre 2010 desempleo en Medellín y Valle de Aburrá ubicada en 12,3%. Además, en caso de tener trabajo, en un 57,2% de los hogares solo un miembro aporta ingresos. De la población afrocolombiana en Medellín el 59,4% trabajan por cuenta propia, el 78% no cuentan con ningún tipo de contrato.³¹

Tabla N° 16. Trabajadores discapacitados con algún empleo en la ciudad de Medellín

	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	546	18,4
Sólo uno	1.690	57,2
2 o más	842	24,4
Sumatoria	2.955	100,0
Total (incluye perdidos y no válidos)	5.336	100,0

Fuente: Encuesta de calidad de vida de Medellín 2010

En cuanto a los ingresos mensuales por hogar, se observa que un 62,4% de ellos recibe un salario mínimo o inferior, otro 24% gana entre 1 y 2 salarios mínimos, con lo que el 86,4% de la población gana 2 salarios mínimos o menos para el sustento del grupo familiar.³²

Tabla N° 17. Ingresos mensuales aproximados por hogar

Niveles de ingresos mensuales	Frecuencia	%	Acumulado %
Un SMLV o menos	3.308	62,4	62,4
Entre 1 y 2 SMLV	1.272	24,0	86,4
Más de 2 y hasta 3 SMLV	376	7,1	93,5
Más de 3 SMLV	156	2,9	96,4
No sabe, no responde	55	1,0	97,5
Otro	64	1,2	98,7
Ninguno	70	1,3	100
Sumatoria	5.301	100	
Total (incluye perdidos y no válidos)	5.336		

Fuente: Encuesta de calidad de vida de Medellín, 2010.

Aproximadamente el 50% de las madres de un hogar afro están trabajando, un 24,3% haciendo solo labores del hogar, y un 16,6% buscando trabajo y de estas un 24,3% de ellas dedicadas a los oficios caseros, solo un 3,5% están estudiando y un 17% están buscando trabajo.

31. Ibidem.

32. Ibidem.



En cuanto a ingresos económicos adicionales al salario básico del hogar, están representados en un 30,4% por arriendo, un 17,8% en subsidios del gobierno y un 10,8 como apoyo de familiares.

La actividad económica mayoritaria de la empresa o negocio donde trabaja el jefe del hogar, fue mayoritariamente empresa de servicios, con un 39%, 14,8% expreso trabajar de manera independiente y un 8,9% en una empresa comercial. 17,3% manifestó no tener ningún trabajo. La docencia es una labor realizada por el 7% de los cabezas de hogar, el porcentaje de personas que no tiene trabajo, pone de presente la precariedad del ingreso en las familias encuestadas.³³

Tabla N° 18. Actividad económica mayoritaria de empresa o negocio donde trabaja el jefe de hogar o actividad de su negocio propio.

	Frecuencia	%	Acumulado %
Manufactura	179	3,6	3,6
Comercio	447	8,9	12,5
Educación	346	6,9	19,4
Servicios	1.944	38,9	58,3
Pública (Estado)	136	2,7	61,0
Agrícola/agropecuaria	32	0,6	61,7
Empresa familiar	104	2,1	
Independiente	741	14,8	78,5
Grupo asociativo	22	0,4	79,0
No trabaja	866	17,3	96,3
Otro	185	3,7	100,0
Sumatoria	5.002	100,0	
Total (incluye perdidos y no válidos)	5.336		

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida Medellín, 2010.

Sumado a ello, quienes trabajan como independientes son por lo general personas cabeza de hogar con alta dependencia del crédito especulativo o “cuentagotas” y de líneas de microcrédito concentradas en producir ingresos de subsistencia; evidenciando la ausencia de una política de empleabilidad y empresarismo que inserte eficazmente a las y los afrodescendientes en diferentes actividades productivas, especialmente las más calificadas.³⁴

33. Ibidem.

34. Ibidem

Las personas con discapacidad son discriminadas y excluidas del mundo laboral

Las personas con discapacidad que se encuentran en edad de laboral, quieren y pueden trabajar, deben afrontar serios obstáculos en su esfuerzo por acceder al trabajo en condiciones de igualdad. Esta dificultad es resultado de una situación de exclusión tradicional que tiene que ver con barreras actitudinales y prácticas discriminatorias asociadas a la discapacidad de las personas, que les impiden el acceso y la permanencia en trabajos formales en condiciones de trabajo decente.

Esta situación ha motivado a la OIT ha incorporar como uno de sus principales objetivos el “trabajo decente para todos, incluyendo a las personas con discapacidad, (lo que implica promover oportunidades de empleo para personas con discapacidad, basándose en los principios de igualdad de oportunidad, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad”.³⁵

Sin embargo, en Colombia, las PcD la principal alternativa de empleo que encuentra la hayán mayoritariamente en el sector informal, lo cual es resultado de una concepción según la cual estas personas se consideran improductivas y susceptibles únicamente de políticas asistencialistas, cuando lo cierto es que tal concepción no significa más que una barrera cultural que impide que las personas con discapacidad puedan insertarse en empleos formales y en condiciones de trabajo decente.

Los datos del Censo de población del DANE efectuado en el 2005, muestran que la tasa de Prevalencia de una discapacidad para el total de la población colombiana es de 6.4%, lo que corresponde a 2'624.898 personas.

Respecto de la condición socioeconómica de la población discapacitada, tanto el censo del 2005 como el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad a Marzo de 2010, muestran que el 45% de ellas pertenecen al estrato 1, y el 35% al estrato 2, lo que quiere decir que este grupo poblacional se concentra mayoritariamente entre la población pobre e indigente, lo que agrega factores de mayor vulnerabilidad que obligan a un tratamiento especial al momento de definir políticas públicas que aseguren la protección social de estas personas y que favorezcan su vinculación efectiva al mercado de trabajo.

De las personas registradas en esta fuente, el 30.8% están con incapacidad permanente para trabajar y no cuentan con ninguna pensión; el 23.9% realizan oficios del hogar; y solo el 15.5% están trabajando, de éstos últimos, el 26.2% lo hacen en servicios y el 25.2% en el sector agrícola.

35. OIT.



La situación laboral, de seguridad social y educación de las personas con discapacidad: el caso de Antioquia.

Los datos de la condición laboral y de protección social de los discapacitados en el departamento de Antioquia, nos dan una idea de lo que puede ocurrir con esta población en el resto del país. Del total de personas con discapacidad identificadas en el Departamento, sólo el 12,7% indicaban estar en condiciones ocupacionales que les generaban algún tipo de ingresos, un hecho bastante grave, pues el 16,8% del total manifestaron tener personas a cargo.

Por categoría ocupacional, la mayor proporción estaban ocupados como trabajadores por cuenta propia, jornaleros o peones, categorías ocupacionales con una alta incidencia de trabajo informal y sin protección social, y en menor medida como obreros o empleados particulares.³⁶

Tabla N° 19. Población discapacitada de Antioquia por posición ocupacional

Condición ocupacional	Número	%
Trabajador por cuenta propia	6.069	5,5
Jornalero o peón	3.464	3,1
Obrero, empleado particular	2.601	2,4
Empleado (a) doméstico (a)	665	0,6
Obrero, empleado de gobierno	478	0,4
Trabajador familiar sin remuneración	464	0,4
Patrón o empleador	219	0,2
No aplica	240	0,2
No definido	96.050	87,1
Total	110.250	100,0

Fuente: RPLCPD. Ministerio de Salud, 2011.

Por fuera del Valle de Aburrá, donde se encuentra Medellín y los municipios del área metropolitana, este grupo poblacional labora principalmente en actividades económicas de carácter agrícola, de servicios y comercial. En el Valle de Aburrá, esta población se ubica principalmente en actividades comerciales y de servicios, actividades que también se caracterizan por una gran prevalencia del trabajo informal y sin protección social. En la industria manufacturera apenas se ubica el 1.1% de esta población, lo cual es indicativo de cuánto han penetrado en este sector las políticas de responsabilidad social.

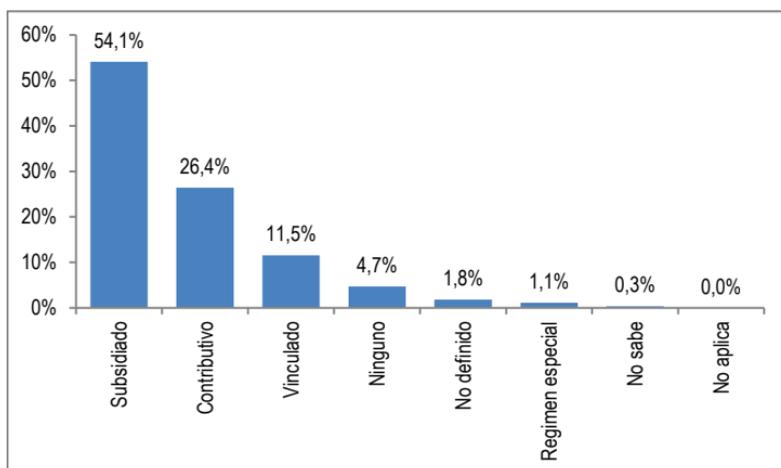
Respecto de los ingresos, el 59.9% de los discapacitados en Antioquia no reciben ninguno, el 31.1 recibe apenas un salario mínimo o menos, entre uno y 1.5 salarios mínimos, el 5.7% y por encima de 1.5 salarios mínimos, se ubican el resto. Este

36. Programas especiales, Situación de la discapacidad en el departamento de Antioquia, p. 25.

resultado lo que indica es una situación de pobreza o indigencia desde los ingresos, lo que incrementa aún más su situación de vulnerabilidad, una situación que confirma los datos de afiliación al SISBEN, que muestran que la mayoría de las personas con discapacidad, el 90,5% de las personas identificadas, están clasificados en los niveles I, II y III de este sistema, de las cuales en el nivel I se encuentra la mitad (50,4%), seguido del nivel II (37,6%) y en una menor proporción del nivel III (2,5%).³⁷

En relación con la protección social, que además de los ingresos incluye el acceso a la salud, el aseguramiento contra accidentes y enfermedades profesionales y la afiliación al régimen pensional, en Antioquia, las personas con discapacidad están afiliadas principalmente al régimen de salud (85,4%), no como contribuyentes, pues su situación laboral no les permite tal condición, sino mayoritariamente como subsidiados (54,1%), pues su condición socioeconómica los ubica mayoritariamente en los niveles 1, 2 y 3 del SISBEN, una clasificación que da lugar a este aseguramiento. Al régimen contributivo está afiliado el 26,4%, (no se especifica si en calidad de cotizante o de beneficiarios), y el 16,2% corresponde a población desvinculada del Sistema.³⁸

Gráfica N° 7. Vinculación de la población según régimen de seguridad



Fuente: RPLCPD. Ministerio de Salud, 2011

Respecto del nivel educativo de la población con discapacidad del Departamento, es preocupante el hecho de que el 35,3% de las personas registradas manifiestan no saber leer ni escribir, más exactamente 38.915 personas identificadas se encuentran en condición de analfabetismo. Esta situación les dificulta aún más la posibilidad de adquirir empleos en mejores condiciones y consecuentemente mejor remunerados para el cambio del nivel de vida.³⁹

37. *Ibidem*, p. 20.

38. *Ibidem*, p. 19.

39. *Ibidem*, p. 22.

La situación laboral, seguridad social y educación de las personas con discapacidad en Bogotá

La regla general es que esta población genera ingresos a partir del desarrollo de actividades, por cuenta propia, obrero o empleado particular, esto tanto en hombres como en mujeres, tal como lo muestra la tabla N° 20 para el caso de Bogotá 2005-2010, según Registro para la localización y caracterización de personas con discapacidad en Bogotá, Ministerio de la Protección Social 2011 y Secretaria Distrital de Salud, Bogotá D.C. 2011.

Tabla N° 20. Población discapacitada en Bogotá, por sexo y por posición ocupacional

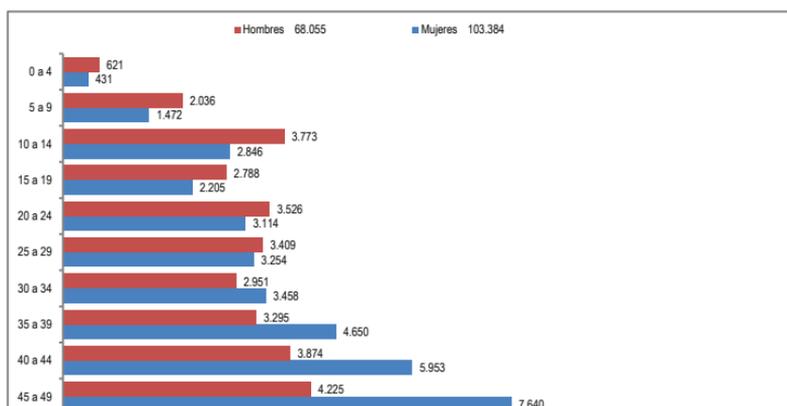
Condición ocupacional	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Trabajador por cuenta propia	7.265	5.757	13.022
Jornalero o peón	453	225	678
Obrero, empleado particular	4.152	3.302	7.454
Empleado (a) doméstico (a)	452	2.443	2.895
Obrero, empleado de gobierno	674	602	1.276
Trabajador familiar sin remuneración	126	147	273
Patrón o empleador	401	313	714
Sin dato	389	406	795
Total	13.912	13.195	27.107

Fuente: Registro para la localización y caracterización de personas con discapacidad en Bogotá, Ministerio de la Protección Social, 2011; Secretaría Distrital de Salud, Bogotá, D.C., 2011.

Además en Bogotá es más frecuente no poseer ningún tipo de contrato laboral, situación que una vez más nos confirma la situación de precarización laboral que caracteriza a esta población.

Por otro lado en Bogotá del total de personas con discapacidad registradas esto es 171.439, la mayoría son mujeres esto equivale a 103.384, representando el 60% del total de la población registrada, mientras que la población de hombres es de 68.055 que representan el 40% de las personas con discapacidad.

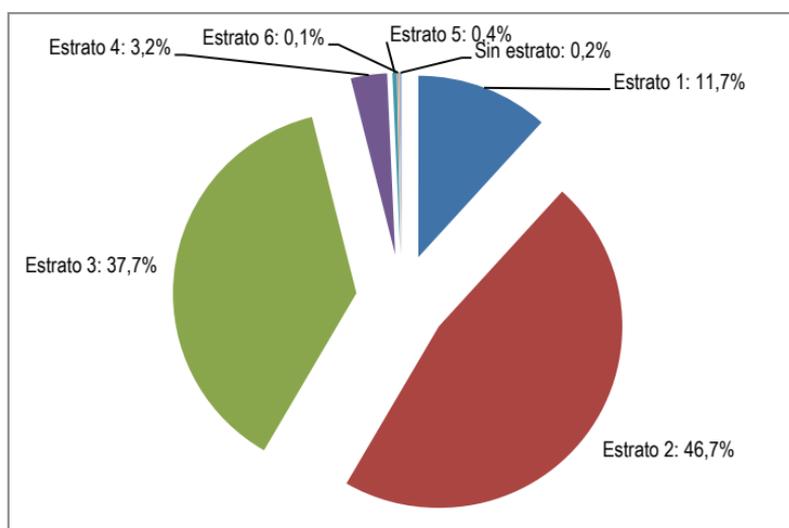
Gráfica N° 8. Total de personas con discapacidad registradas



Fuente: Registro para la localización y caracterización de personas con discapacidad en Bogotá, Ministerio de la Protección Social, 2011; Secretaría Distrital de Salud, Bogotá, D.C., 2011

De igual forma se evidencia que la población con discapacidad en Bogotá se encuentra principalmente en el estrato socioeconómico 2, seguida por el estrato 3; representando estos dos estratos más del 80% de toda la población de este estudio.

Gráfica N° 9. Total de personas con discapacidad por estrato



Fuente: Registro para la localización y caracterización de personas con discapacidad en Bogotá, Ministerio de la Protección Social, 2011; Secretaría Distrital de Salud, Bogotá, D.C., 2011.

En Colombia el 62,6% de las empresas no contratan personas con discapacidad.

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI, divulgó el resultado de la Encuesta de Responsabilidad Social Empresarial 2009-2010, en su séptima versión. La encuesta consulta por primera vez a los empresarios colombianos sobre el tema de discapacidad y empleo, incluyendo dos preguntas: “¿su empresa tiene contratadas personas con discapacidad?”,



y “tipos de limitaciones que presentan los ocupados con discapacidad”. El estudio reveló que de 242 encuestados, el 37.4% cuenta con trabajadores con discapacidad en sus empresas, mientras que el 62.6% no tiene.

Por esta razón es necesario garantizar condiciones para el ejercicio pleno del derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad, generando equiparación de oportunidades en relación a las demás personas, fortaleciendo espacios de relacionamiento entre PcD y autoridades locales, con la finalidad de incidir en el direccionamiento de programas y proyectos que desde la administración generen trabajo decente para las personas con discapacidad, tanto en el sector público como privado.

Discriminación y exclusión hacia la población LGBT como expresión de prejuicios sexuales

Las prácticas discriminatorias y excluyentes están presentes en lo que en los estudios sobre homosexuales han llamado homofobia. En palabras de Herek (2004) la homofobia (...) debe comprenderse como un prejuicio social, (que) hace referencia a las actitudes negativas sustentada en una ideología cultural hacia las personas que construyen una manifestación de la sexualidad diferente a las normas heterosexuales, desde donde se sustenta un estigma social. El ejercicio pleno de los derechos y libertades exige el reconocimiento de la igual dignidad de todos los seres humanos - igual respeto a cada cual-, y este reconocimiento sólo es posible si se establecen los derechos que garanticen que las libertades de cada uno puedan coexistir con la libertad de los otros.

En el derecho al trabajo por ejemplo, la discriminación implica una negación del acceso al empleo o una diferenciación en el trato de las personas, por razón de su color, sexo, entre otros motivos, independientemente de cuáles sean sus aptitudes o del requisito del trabajo que deben desempeñar. En lo referente a la garantía de derechos laborales para la población LGBT, la desigualdad-discriminación-violencia- forman parte de un particular circuito de realimentación mutua que se despliega a través de la reproducción social de las diversas formas de aceptación, que legitiman tanto la desigualdad como las prácticas discriminatorias y a la vez, invisibilizan los hechos violentos hacia la población.

La discriminación o exclusión laboral hacia la población LGBT es abiertamente una acción homofóbica y transfóbica que pone en riesgo la dignidad humana de lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas; generada no solo por las pocas oportunidades de acceso al trabajo de ésta población, sino también, por una estructura laboral excluyente y negadora de la diversidad sexual y de las identidades de género; lo que genera una invisibilización de estas personas en el ámbito laboral cuando logran acceder a él, unas condiciones estructurales de violencia física

y simbólica, legitimada en los niveles articuladores del mundo laboral y un submundo amplio de desempleo y de precarización laboral.

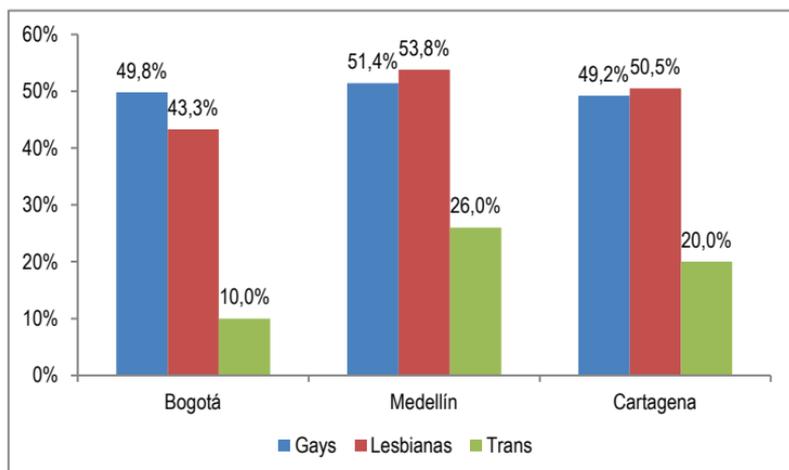
Colombia ha ratificado una variedad de tratados y convenios internacionales de carácter anti-discriminatorio, los cuales hacen parte del Bloque de Constitucionalidad, y por lo tanto representan obligaciones y deberes para el Estado y la ciudadanía. La población LGBT está amparada por dichos derechos, obligaciones y deberes, sin embargo, sigue padeciendo la agresión y marginalización proveniente de tratos desiguales y denigrantes, que la han perpetuado como una población vulnerable y rezagada.

Sin embargo, la identidad de género y la orientación sexual continúan utilizándose para justificar graves violaciones de los derechos humanos en distintas partes del mundo. Las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero (LGBT) constituyen un grupo vulnerable y continúan siendo víctimas de persecución, discriminación y maltrato flagrante, lo que a menudo va acompañado de formas extremas de violencia.

Discriminación y exclusión hacia la población LGBT en espacios laborales

El acceso al empleo, y al trato justo y equitativo en el trabajo hacia la población LGBT en las ciudades de Bogotá, Medellín y Cartagena está condicionado por una serie de prácticas y acciones de discriminación y exclusión que operan como mecanismos de vigilancia y control sobre los cuerpos y su expresión de género. En este sentido en los lugares de trabajo, como en otros espacios de la sociedad, la población LGBT, ante la imposibilidad de tener un cuerpo dócil, se encuentra y tiene que afrontar una serie de acciones de discriminación y exclusión.

Gráfica N° 10. Conocimiento de personas que han sido despedidas de sus lugares de trabajo por ser lesbianas, gays o trans.



Los actos de discriminación en el mundo del trabajo operan en la mayoría de veces, como un dispositivo sutil y soterrado



dirigido fundamentalmente a hombres gay y mujeres lesbianas; aquellos quienes pueden esconder o camuflar su orientación sexual y construir una identidad en un cuerpo dócil que sirve de placebo o de tranquilizante a un orden institucional, terminan asumiendo una estrategia de sobrevivencia y un mecanismo de autocontrol para vincularse y permanecer en los espacios laborales; aunque se le vulneren muchos de sus derechos.

Los actos discriminatorios inconscientes o consientes en los espacios laborales hacia la población LGBT, son actitudes o conductas que tienen como intención anular, dominar o ignorar a la persona por su orientación sexual o expresión de género y que está sustentado en prejuicios sociales y sexuales⁴⁰ que traen como resultado la violación de derechos fundamentales al trabajador.

Para no ser víctimas de estas acciones discriminatorias los hombres gay y mujeres lesbianas acuden a estrategias como el ocultamiento y el autocontrol; mantener en silencio su orientación sexual; “yo me lo guardo, me lo oculto”, pareciera ser una premisa de control en los espacios laborales que permite para muchos gays y lesbianas no perder los “privilegios” que se obtienen al contar con un trabajo formal.

Yo soy una mujer lesbiana de 28 años y trabajo como economista en una Institución pública, en mi lugar de trabajo nadie sabe mi orientación, me favorece que soy muy femenina y que en la oficina manejo absoluta reserva, mi vida es de la oficina a mi casa y no más, con nadie de mis compañeros hablo de temas personales, eso ha hecho que no me tengan confianza y que sólo sean compañeros de trabajo. No voy a fiestas, ni ha integraciones para evitar interrogatorios. Mantengo oculta mi sexualidad porque sé que en un contexto tan machista como en mi trabajo no estaría bien visto y sería sometida a burlas, chistes y atropellos que no estoy dispuesta a afrontar; sin embargo reconozco que no es fácil, me toca decirle a mi pareja que no vaya por la oficina, trato de no hablar por teléfono con ella y bueno... prefiero pasar como mujer solterona a que se den cuenta que soy lesbiana (mujer lesbiana, Cartagena, julio 3 de 2011).

Estas estrategias de ocultamiento y autocontrol han generado en muchos de ellos y ellas, unas repercusiones significativas en sus vidas; empiezan a sentir que llevan una doble vida, estar al asecho del rumor y ocultar sentimientos, lo que adicionalmente genera tensión, estrés y ansiedad. Se establece de esta manera, una disociación entre la vida afectiva y la vida laboral como dos mundos que se deben manejar por separado.

Algunas de las personas entrevistadas manifiestan que cuando en el trabajo descubrieron su orientación sexual, se esta-

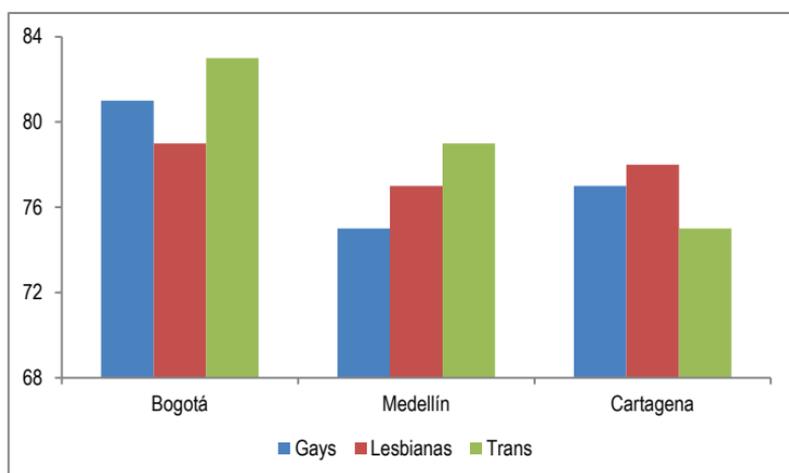
40. Por prejuicio sexual se retoma a Gregory Herek, citado por (Gómez, 2006) quien afirma que este tipo de prejuicio se configura en sociedades con un régimen sexual de heteronormatividad obligatoria y se refiere a toda actitud negativa inspirado en la orientación sexual y dirigida a personas que se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

blecieron una serie de dispositivos de discriminación, que llevaron a muchos de ellos a retirarse o renunciar. Las burlas frecuentes entre compañeros, los chistes intencionados, los señalamientos constantes y en ocasiones acciones de presión desde los jefes como obligarlos trabajar horas adicionales, otorgar responsabilidades no contempladas en la contratación, acoso sexual sobre todo a las mujeres, entre otras; son actitudes y prácticas que manifiestan haber vivido en el campo laboral las personas LGBT entrevistadas en las ciudades de Bogotá, Medellín y Cartagena.

Lenguaje y discriminación en espacios laborales.

Las personas LGBT encuestadas en este estudio han percibido comentarios y uso de un lenguaje denigratorio frente a la diversidad sexual e identidad de género en sus lugares de trabajo. En la gráfica N° 11, se muestra como más del 75% de la población LGBT reconoce el uso de un lenguaje hostil y humillante en los lugares donde trabajan, por parte de sus jefes y compañeros; igualmente llama la atención que es en la ciudad de Bogotá donde más personas reconocen el uso de este lenguaje hostil hacia personas trans, gays y lesbianas.

Gráfica N° 11. Comentarios hostiles y humillantes en los lugares de trabajo



El lenguaje despectivo para referirse al otro y minimizarlo es una constante en algunos espacios laborales en el que al trabajador no se le nombra por su nombre y/o no se le reconocen sus cualidades por el hecho de ser gay o lesbiana y en ese sentido expresiones como “ahí viene la marica, la macha”, “claro ese trabajo salió así porque lo hizo la marica...” son comentarios que desvalorizan y cosifican al sujeto, como puede apreciarse en el siguiente relato.

Yo tengo un compañero de trabajo en la oficina –dependencia de la Alcaldía Distrital- que es muy partido, muy loca, que se le nota mucho lo gay y es tenaz, porque se expone todos los días a agresiones y ataques permanentes; entre chistes, apodosos y desvalorización de su trabajo; es más, todas las



buenas cualidades de esa persona, se dañan con el tema de que es afeminado, de que es homosexual, entonces no se le trata porque es incumplido, sino porque es loca, y porque todas las locas son así (entrevista profesional, Cartagena, julio/ 18/2011).

Roles sociales estereotipados

A pesar de los avances teóricos y en materia de derechos frente al tema de la diversidad sexual y las identidades de género, prevalecen en muchos espacios laborales una serie de prejuicios sexuales que justifican creencias y opiniones en las que se continua asociando a la población LGBT con enfermedades y perversión o se sigue creyendo que su comportamiento sexual desde un punto social y moral es inaceptable, al respecto un gerente del sector de servicios de salud considera lo siguiente:

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

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

Detrimiento en condiciones laborales

Las condiciones de trabajo influyen de manera significativa en el bienestar y calidad de vida de las personas, la precarización laboral producto de las políticas económicas propias del modelo neoliberal han generado cambios y vulneración de derechos en el mundo del trabajo y son acciones que afectan a los trabajadores por igual; sin embargo, en muchos casos, para la población LGBT, la afectación a sus condiciones laborales no sólo se debe a los fuertes procesos de flexibilización laboral que trae consigo fenómenos como la inestabilidad en el empleo, la tercerización laboral, polivalencia y contrataciones efímeras, sino también causas de índole social, producto de la intolerancia e irrespeto hacia los derechos de esta población, que genera una serie de acciones de re victimización y de tratamiento diferenciado al interior de los lugares y espacios laborales.

De este modo la población LGBT que participo en esta investigación reconoce que por su orientación sexual o expre-

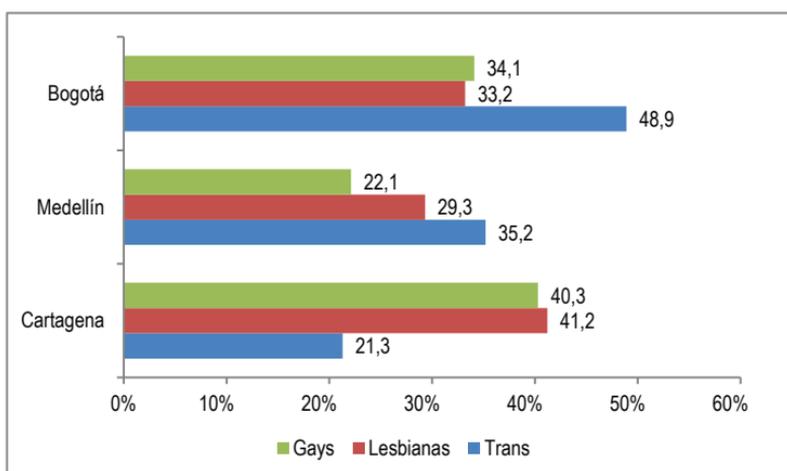
sión de género se ve sometido en muchas ocasiones a prácticas y presiones que afectan su ambiente laboral, sobrecarga de trabajo, imposibilidades de ascenso y movilidad laboral y a buscar a toda costa ser un trabajador-ra eficiente para mitigar la carga o estigma que puede generar al interior de la empresa o institución su construcción sexual.

Hostilidad en el ambiente laboral

Los empresarios saben que no pueden despedir a alguien por ser gay o lesbiana, pero las personas entrevistadas expresan que en muchas ocasiones, se generan presiones de diversa índole que llevan a contar con motivos ajenos a la orientación sexual para argumentar el despido; en los casos en los que se logra demostrar que éste tiene un componente homofóbico, la legislación en el país plantea como única salida la restitución del cargo, pero eso implica para la víctima ser contratado nuevamente, en un espacio en el que previamente fue rechazado.

Es común encontrar que personas gays y lesbianas cuando hacen explícita su orientación sexual en los espacios laborales sean sometidos a tratamientos diferenciados como el tener que trabajar más horas de las estipuladas en la jornada laboral y que en algunos casos sean ellos y ellas a quien se les solicite no tomar vacaciones o apoyar el reemplazo de otro trabajador. Acciones que están sustentadas generalmente en un imaginario que considera que las personas de esta población al no tener una familia tradicional, no requieren de tiempos “libres” para compartir en sus hogares, el dar por hecho que no se tiene una pareja estable o no tener hijos es una cualidad en muchos espacios laborales y sobre la cual se determinan “favores forzados” sustentados en presiones sutiles” y frente a los que casi siempre, el empleado no se puede negar.

Gráfica N° 12. Exigencia de labores en horarios por fuera de la jornada laboral o días contratados a la población LGBT en espacios laborales



En la gráfica N° 12, se presenta el porcentaje de personas de la población LGBT encuestadas en esta investigación, que ha

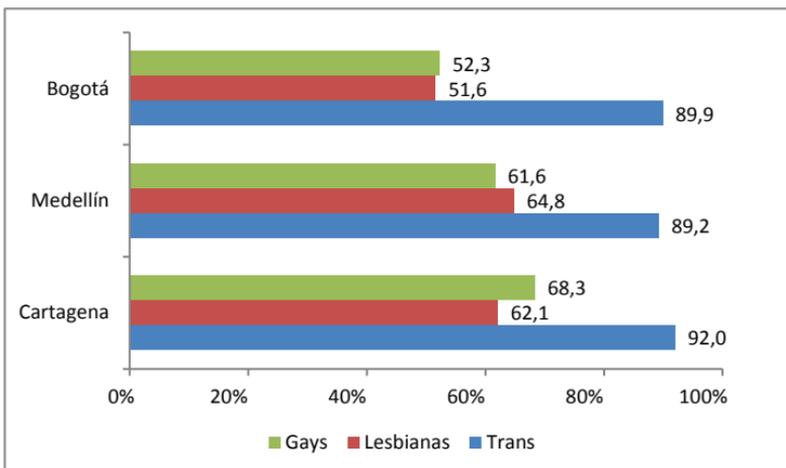


sentido la exigencia de realizar labores por fuera de la jornada laboral establecida en el contrato de trabajo. En este es importante señalar que la población trans es quien presenta un porcentaje más alto en comparación a los hombres gays y mujeres lesbianas y ello se debe a que las personas de esta población que participaron en el estudio, trabajan espacios informales donde las jornadas laborales son flexibles y están acordes a las dinámicas de la economía de subsistencia.

Imposibilidades de ascenso y movilidad laboral

La imposibilidad para promocionarse en los espacios laborales es una acción discriminatoria que muchos hombres gays y mujeres lesbianas identifican en sus lugares de trabajo cuando la orientación sexual se hace explícita o existe una sospecha o un rumor al respecto. Los roles estereotipados y las ideas preconcebidas, sustentadas en un orden moral lleva a que en muchos espacios laborales la homosexualidad sea vista como un asunto “extraño”, o que genera “mala imagen” social de la empresa o la institución y ello conduce a que personas LGBT, a pesar de su experiencia y buen desempeño, les sea negada la posibilidad de ascender a ciertos cargos o roles puesto que los empresarios o jefes consideran deben ser asumidos por personas heterosexuales para que puedan generar reconocimiento y aceptación social o respeto por parte de los subalternos.

Gráfica N° 13. Imposibilidades de ascenso laboral por ser gay, lesbiana o trans



Yo soy un hombre abiertamente gay, un profesional con más de diez años de experiencia en bienes raíces, de hecho mi jefe constantemente me solicita asesorías y valora significativamente mi desempeño en la empresa; sin embargo hace un año el jefe de área renuncio y la persona más idónea para el cargo – me lo decía todo mundo- era yo; sin embargo me decían que por gay quien sabe si será yo el elegido y efectivamente no fue así, en la empresa prefirieron traer alguien de afuera sin experiencia, pero heterosexual y demostrado, lo tenaz es que fui yo quien le hizo

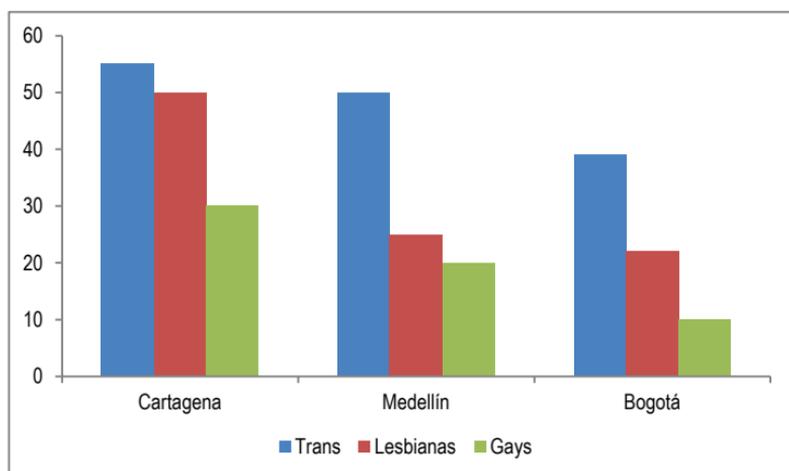
la inducción y quien le asesora en decisiones trascendentales; eso para mí fue muy desmotivante y pensé en renunciar pero no lo hice porque aquí al menos tengo un trabajo estable y a pesar de ciertos chistes y burlas que no faltan, se me respeta como persona (hombre gay, 40 años, Bogotá, julio 21 de 2011).

La gráfica N° 14, da cuenta de las percepciones de hombres gay, mujeres lesbianas y personas trans acerca de cómo su orientación sexual o expresión de género ha impedido que sean tenidos en cuenta en ascensos al interior de las empresas o ser promovidos a otros cargos o funciones.

Exclusión de espacios laborales

En esta investigación la exclusión laboral hacia la población LGBT se entiende desde la perspectiva de Nancy Frazer (1997) y Le Blanc (2007), como un dispositivo de una acción estructural que expresa dos formas de injusticia: una de orden socioeconómico y la otra cultural- simbólica. En la primera se adopta una forma de explotación y marginalidad y en la segunda, una negativa de reconocimiento del otro a quien por prejuicios sociales más allá de excluirse se le despoja del sí mismo y se le mantiene a flote; desposesión que culmina con la privación de su voz y de su rostro.

Gráfica N° 14. Exclusión en espacios laborales



Los hombres gay con una expresión de género femenina, las mujeres lesbianas con una expresión de género masculina y las personas que se auto reconocen como transgenero hacen parte de esas acciones de precarización en el mundo del trabajo, su identidad de género los excluye de los ámbitos formales de la economía y la sociedad argumenta dicha exclusión en supuestos morales e imaginarios dominantes propios de una sociedad heterosexista y patriarcal.

En la gráfica N° 14 se muestran las percepciones de la población de gays, lesbianas y transgeneristas encuestados frente al sentirse excluidos de un espacio laboral por hacer visible su orientación sexual o identidad de género.



Las formas de exclusión que reconoce la población participante de esta investigación, expresa una trama compleja de dispositivos, actitudes, acciones y consecuencias directas e indirectas en las que por el prejuicio sexual se desconoce las habilidades, potencialidades y competencias de la persona; estas pueden clasificarse temáticamente en: autoexclusión, eliminación en el proceso de selección, aplazamiento de la deconstrucción de género, autoempleo forzado, la calle como forma de rebusque y prostitución.

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

Las personas trans femeninas en el estudio de opinión, consideran que en la sociedad aun persiste una idea y una aceptación reducida hacia ellas, cuando ejercen su vida laboral aun las visualizan en actividades vinculadas a la prostitución y a la peluquería; como se plantea en la gráfica N° 15.

Gráfica N° 15. Imaginarios colectivos que asocian a la población trans a oficios como prostitución o peluquería



Para las mujeres y hombres trans, en lo laboral existe un asunto de mayor vulnerabilidad frente a sus derechos, porque su construcción de género está marcando unas claridades que no son negociables con el autocontrol ni con la censura. Sumado a que la gran mayoría, no cuentan con el apoyo de sus familiares para su desarrollo económico y no han accedido al sistema educativo, que les permita ejercer un rol profesional.

Seguridad laboral: salvaguardar la salud, las pensiones y los medios de vida, la estabilidad en el empleo

—Crónica—

El círculo vicioso de la inseguridad y la muerte en la pequeña
minería del carbón

Por Manuela Torres

(Publicado el 27 de abril de 2012. AIL)

Como se recuerda, el pasado 7 de marzo un accidente cobró la vida de 9 mineros en Angelópolis, cuenca del Sinifaná, suroriente de Antioquia; una tragedia más en la ya larga lista de eventos similares en la pequeña minería de socavón, que volvió a poner en evidencia las graves fallas de seguridad laboral que se presentan en este tipo de explotación. Es una problemática que no sólo afecta a las más de 300 minas informales de esta cuenca, también prevalece en departamentos como Boyacá y Norte de Santander, donde la minería informal es la fuente de ingresos de miles de familias. La Agencia de Información de la ENS estuvo en Angelópolis, y sobre el tema preparó esta crónica.

El jueves 8 de marzo Arnulfo Velásquez fue entrevistado por un noticiero nacional. Papel en mano explicaba que la mina El Desespero, de su propiedad, lugar de la tragedia en la que fallecieron 9 mineros, tenía autorización para explorar y explotar el terreno, amparado con el título minero a nombre de Gustavo Mejía (Carbones La Clara Balastrera Ltda.), con quien tiene un contrato de operación por término indefinido. En su rostro era evidente que le urgía aclarar la información errónea publicada el



día anterior, que afirmaba que la mina no tenía autorización para operar, y que además él, Arnulfo, sería el principal culpable del hecho funesto, en el que murió un hermano suyo, un sobrino y 7 de sus trabajadores. Además rectificó el nombre oficial de la mina: no se llama El Desespero sino La Cascada.

Sin embargo, contrario a lo esperado, ninguno de los trabajadores sobrevivientes renunció, y 4 días después del entierro de sus 9 compañeros volvieron a laborar. Esto porque la mina tenía en regla sus papeles y cumplía requisitos legales en afiliación a riesgos profesionales; y porque para ellos es su fuente de subsistencia. Es más: después de la tragedia nuevos trabajadores llegaron a pedir enganche en la mina. ¿La razón? El carbón es la mayor fuente de empleo de la región del Sinifaná, donde se calcula hay 300 pequeñas minas similares a la de Arnulfo.



“La gente es muy consciente de que una tragedia puede pasar en cualquier mina”, asegura Arnulfo, quien dirige La Cascada desde 2010, y agrega que es la primera vez que en la zona ocurre un accidente de tal magnitud en una mina tan pequeña.

¿Qué pasó?

La vida de Diego Luis Chaverra, experto en seguridad minera y salud ocupacional en la Cuenca del Sinifaná, está signada por la tragedia de 1977 en Industrial Hullera, en ese entonces la mina más grande de la cuenca, en la que fallecieron 86 mineros. La casi pérdida de su padre, quien logró sobrevivir al accidente, le dejó un marcado interés por la minería y un compromiso por mejorar las condiciones laborales, sobre todo en la

minería informal. Así que 18 años de su vida ha trabajado en este tema, razón por la cual Arnulfo Velásquez lo contrató para hacer el diagnóstico de las causas del reciente accidente en La Cascada.

Y los hallazgos que en su diagnóstico señala Diego, evidencian y resumen la crisis de seguridad laboral que aqueja a la minería del Sinifaná en particular, y del país en general. Encontró que la vida de los 9 hombres fue cegada por el desconocimiento de labores antiguas en esa zona, toda vez que los mineros trabajan según sus costumbres tradicionales, y excavan siguiendo la dirección de la veta del carbón sin un estudio topográfico previo.

Diego descubrió que el 7 de marzo, cuando los mineros avanzaban en el interior de La Cascada (con pica, y no con pólvora como se dijo en los medios), se encontraron con una pared de 50 centímetros de espesor que sostenía una bolsa de agua de 140 metros cúbicos, o sea 140 toneladas de peso, que fue la causante de la muerte de los trabajadores, por ahogamiento. El agua represada provenía de un terreno que hace 40 años se trabajó de manera ilegal, hecho que Arnulfo desconocía por completo.

Accidentes como estos son más comunes de lo que se cree, dice Diego, experto en diseño de planes de prevención de riesgos. Pero no hay cifras acertadas sobre el número de víctimas fatales y de heridos, agrega. Entre otras cosas porque muchos accidentados no son reportados, o lo son como heridos en accidentes de tránsito, a fin de que sean atendidos por el Soat.

Las causas más comunes de los accidentes son: gas metano dentro de los socavones, inundación por agua represada, atropellamiento de coches, contacto eléctrico, y caída de rocas, la mayoría por causa de inadecuada infraestructura para la explotación del carbón.

¿El culpable?

Decir que Arnulfo Velásquez es el único responsable, es ignorar los ínfimos recursos con los que los mineros trabajan. En esta zona la minería tiene la particularidad de ser de subsistencia, no de grandes proyectos, por eso ninguna de las pequeñas minas tiene el músculo financiero para hacer estudios de mantenimiento e instalar sistemas de seguridad industrial, y menos para ejecutarlos.

Pero la responsabilidad recae, a su vez, en quien posee el título minero y contrata con terceros la operación, a pesar de que el contrato entre el dueño del título y el pequeño minero especifica que “el contratista asume la responsabilidad de las relaciones laborales que adquiera con los empleados y los riesgos que el trabajo conlleve”.

En desacuerdo con lo anterior, el director de la Regional del Ministerio del Trabajo, Gustavo Gómez Areiza, señala que la responsabilidad es también del dueño del título minero, por ope-



rar con contrato a particulares que no tienen la infraestructura exigida por Ingeominas. Recordó que en el año 2010 un grupo conformado por delegados del Ministerio, alcaldes y personeros de los municipios, inspectores de policía, y un representante de la personería de familia, hicieron 67 visitas preventivas a la Cuenca del Sinifaná. En La Estación y Balastrera, corregimientos del municipio de Angelópolis donde se concentra el mayor número de explotaciones, encontraron que la mayoría de éstas operan sin título minero, sin formalidad laboral ni seguridad social. Precisamente tras esta visita se dio la orden de cierre de La Cascada, hasta que cumpliera con los requisitos.

Ante esto el alcalde de Angelópolis reconoció, en un acta, la ilegalidad de 105 minas, y declaró que en ocasiones ha intentado cerrar algunas por el riesgo que representan para sus trabajadores, pero esto implicaría un problema mayor, ya que el grueso de la economía familiar en el municipio depende del trabajo en estas minas. Reconoce asimismo que el municipio no está en condiciones de generar otros ingresos, en consecuencia “solicita al Estado tomar decisiones y entre todos dar una solución a esta problemática”.

Por otro lado, el Estado no cumple con la obligación de hacer los levantamientos topográficos de la zona. Diego Chaverra asegura que para ello se necesita la cooperación de los mineros, pues, aunque éstos no poseen los recursos para hacerlo por su cuenta, sí tienen conocimientos sobre el número y la ubicación de aquellas minas que han sido cerradas o están abandonadas. La Secretaria de Minas, ente encargado de llevar a cabo esta tarea, sólo fiscaliza el cumplimiento de las normas técnicas, mientras que el Ministerio de Trabajo se encarga de vigilar que se cumplan las exigencias de tipo laboral y seguridad social.

Yo, el empleador



Bernardo Franco

Bernardo Franco, de 47 años, es, al igual que Arnulfo, propietario de dos pequeñas minas. Como su padre, se inició en la minería por necesidad, dado que la precariedad del trabajo en la agricultura no le permitía subsistir. Sin ningún conocimiento en el tema, a la edad de 25 años, se inició como arrastrador de coches de carbón, la tarea más mal paga de la mina, y así fue aprendiendo todo sobre el oficio. Hasta cuando un accidente con explosivos afectó sus oídos y destruyó su ojo derecho, dejándolo impedido para trabajar. Tras ocho años de lucha por conseguir la pensión que le correspondía, abrió dos minas en Angelópolis, donde llegó hace 18 años, y ahora es minero empleador.

En la primera mina comenzó la excavación con tres trabajadores, en un terreno que ahora está en manos de la Fiscalía. Allí existen varias minas, y ninguna ha requerido título minero para operar, pues, dice Bernardo, ésta es “un área libre”, las autoridades no han llamado la atención al respecto. “A pesar de que uno es el que ha trabajado y luchado aquí desde hace años, que uno es el que conoce el terreno, por dónde entrar, dónde trabajar, puede ser sacado en cualquier momento. No nos dejan trabajar”, reconoce con resignación.

La segunda mina la construyó en la vereda La Estación, en un terreno de su propiedad, no muy lejos de La Cascada. Para ello contrató a Diego Chaverra, quien con sus estudios y recomendaciones le permitió mejorar notablemente las condiciones de seguridad en la mina. Ésta la opera mediante un contrato con Guillermo Antonio Correa, quien exige que todos los trabajadores estén afiliados a la seguridad social integral, incluyendo riesgos profesionales.

Ambas minas son representativas del intento de transición de la minería rústica tradicional a una minería que quiere cumplir con los requisitos de ley que le garanticen el reconocimiento del Gobierno, pues actualmente la minería rústica emplea a más de 7 mil personas en toda la Cuenca, y produce más de 30 mil toneladas de carbón al mes.

Las mujeres defienden su lugar

Ante sus precarias condiciones económicas como madre soltera y cabeza de familia, Ruby Alexandra Betancur, de 28 años, comenzó a trabajar en La Cascada. Ahora es una de las 10 personas que laboran en la mina de Bernardo Franco. Dice sentirse bien allí, pues considera que las condiciones de seguridad y el orden en el puesto de trabajo es mejor que en la mayoría de los entables de la zona, donde, según ella, se corre mayor peligro, pues no brindan las prestaciones de ley. “Yo he trabajado en el socavón, pero me gusta más estar afuera porque los riesgos son menores. Adentro uno no se sabe si va a volver a salir”.

Al pensar en su futuro, Ruby suspira con tristeza y sólo desea que sus tres hijas no hereden su oficio, pues éste, en las condiciones actuales, degrada la salud y desgasta su espíritu,



con jornadas de 10 horas de lunes a domingo, y un salario que no supera el mínimo legal.



Ruby Alexandra

Además Ruby tiene que lidiar con el machismo que impera en este oficio. Tuvo que enfrentarse al Decreto 1335 que prohíbe a las mujeres laborar en las minas. “Me puse llorar cuando el funcionario del Ministerio de Minas me mencionó ese decreto, porque ¿yo qué hago?, sino es aquí ¿dónde trabaja uno?”. Ante la situación Bernardo Franco y ella captaron la atención de algunos medios de nacionales y regionales para expresar las dificultades que dicho decreto representaba para la comunidad, y en consecuencia el Ministerio dio la autorización para que las mujeres regresaran a su trabajo, con la condición de que no fuera en tareas que las obligara a entrar en el socavón.

Somos informales, no ilegales

Con el fin de agrupar a la pequeña y mediana minería, en 2008 nació la Asociación de Mineros de la Cuenca del Sinifaná (Asomicsi), que representa los intereses de 86 pequeños mineros, y que en palabras de Rubén Darío Serna, su presidente, es “perseguida por el Gobierno”, que clasifica su actividad como ilegal y le niega la oportunidad de formalizarse.

“Nosotros no trabajamos al margen de la ley, nosotros pedimos que se modifique la ley de minas para priorizar los derechos de los pequeños mineros, con el fin de acceder a los títulos y respetar su labor, cediendo las hectáreas que requieran para continuar con ella de una manera digna”, dice.

El principal requisito para formalizar una mina es que su dueño posea el título minero. Pero adquirir dicho título requiere un capital de más de \$50 millones, cantidad casi imposible para un pequeño minero.



Más del 70% de las ganancias de una pequeña mina se destina al pago de regalías, al pago del porcentaje al dueño del título (\$4 mil por tonelada), a salarios, liquidaciones, seguridad social integral y compra de materiales, lo que deja al dueño de la mina con una parte mínima de la ganancia. A esto se suma que el pequeño minero se ve en la obligación de vender el mineral a precios irrisorios: mientras un mayorista vende hoy la tonelada a \$135 mil, el pequeño minero la vende a \$95 mil, en razón a que lo hace a través de un intermediario, que es la única opción del mercadeo de su producto. De ahí que las mayores ganancias de la venta del carbón quedan en manos de personas que no pertenecen a la región.

Asomicsi demanda del gobierno capacitación, subsidio de salud social, facilidad para acceder a los títulos mineros, y créditos de fomento a la minería. Además, propone que las grandes universidades públicas de Colombia hagan presencia en la zona, como retribución por los conocimientos adquiridos en los estudios allí realizados.

Al respecto el director de la Regional del Trabajo, Gustavo Gómez Areiza, asegura que la respuesta a la crisis es la modificación de la legislación y la apertura de un diálogo con todos los actores de esta industria. También urge un cambio en la cultura de la región, permeada por los grupos armados y el fenómeno de la drogadicción y la delincuencia, aspectos que profundizan la inequidad. Ésta propuesta, señaló, la ha llevado a la Mesa Minera, constituida por el gobierno de Antioquia, los trabajadores y los empresarios, con el fin de generar un cambio en las condiciones laborales y sociales, que generen progreso a los municipios. El proceso es largo y sólo hace falta voluntad, agregó.

La protección social y la estabilidad laboral de los trabajadores colombianos

El alto índice de trabajo en la economía informal lo que nos está indicando es la alta precariedad laboral existente y los bajos niveles de laboralización que presenta el trabajo en nuestro medio, un resultado que está en estrecha relación con el grado de desarrollo del capitalismo en nuestro medio, el tamaño del mercado interno y la legitimidad y eficacia de las instituciones encargadas de garantizar la aplicación de las normas laborales.

Tabla N° 21. Indicadores de protección Social (promedios para cada año).

	2009	2010	2011	Variación % 2010-2011
Población ocupada	18.420.151	19.213.322	20.017.000	4,2
Población ocupada contribuyente al régimen de salud	6.771,389	7.073,209	7.550,466	6,7
Participaciones afiliadas cotizantes salud en el empleo total (%)	36,8	36,8	37,7	
Total afiliados cotizantes pensiones (ISS y fondos privados)	5.700.161	5.859.503	6.134.247	4,0
Participaciones afiliadas cotizantes en el empleo total (%)	30,9	30,4	30,6	
Trabajadores afiliados sistema riesgos profesionales	6.630.517	6.693.315	7.162.658	7,0
Participación afiliados riesgos profesionales en el empleo total (%)	36,0	34,8	35,8	
Trabajadores afiliados fondos de cesantías (faltan fondo nacional del ahorro)	4.651.967	5.056.173	5.542.342	9,6
Participación afiliados fondos de cesantías en el empleo total (%)	25,3	26,3	27,7	
Trabajadores afiliados cajas de compensación familiar	5.781.793	6.054.970	6.476.811	12,0
	31,4	31,5	32,4	

Fuente: DANE, Superfinanciera, Asocajas.



En Colombia, apenas 32.8 trabajadores de cada 100, cuentan con algún nivel de protección social: 37.7% en salud; 30.6% en pensiones; 35.8% en riesgos profesionales; 27.7% en riesgos profesionales, y 32.4% en el sistema de compensación o de subsidio familiar.

Los cuatro indicadores son claves del concepto de trabajo decente que promueve la OIT, pues suponen la existencia de una relación laboral formal, regulada por la legislación laboral, y que expresa un cierto nivel de protección social en relación con aspectos fundamental de la seguridad social.

En Colombia, además, el gobierno obliga a que los pagos a la seguridad social se hagan en una planilla única de liquidación de aportes (salud, riesgos, pensiones y parafiscales), una medida que ha permitido incrementar el número de trabajadores cubiertos por el sistema de protección social y reducir los altísimos niveles de evasión y de ilegalidad en la que incurren muchos empleadores, estimulados por la debilidad de la política de inspección del trabajo que debe adelantar el Estado.

Accidentalidad laboral alta: frustración de los programas de promoción y prevención de la accidentalidad laboral y la enfermedad profesional en Colombia

Tabla N° 22. Distribución del Accidente de Trabajo (AT) por afiliados y actividad económica. 2011

Actividad económica	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.

La accidentalidad laboral, indicador clásico de precarización de las condiciones de trabajo, sigue aumentando, en proporción más alta que la tasa general de afiliación, entre otras razones como consecuencia de los altos niveles de precarización de los trabajos, la ausencia de verdaderos planes y programas de salud ocupacional, tanto del estado como de las empresas, y la ausencia de un sistema de control y de inspección de trabajo eficiente.

En el 2011, se presentaron 546.358 accidentes laborales, un accidente de trabajo (AT) cada minuto en el país, reconocido y reportados por el sistema de riesgos profesionales, el que sólo cubre una tercera parte de la población ocupada lo que supondría un número dos veces mayor de ocurrencia. En un 18%, a estos accidentes le es desconocida su naturaleza como tal, lo que deja sin reconocer más de 93.000 accidentados de trabajo.

Cada vez es más claro que los sectores de mayor accidentalidad en números absolutos, están en las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, el sector industrial manufacturero, la agricultura, el sector comercio y el transporte.

La enfermedad profesional

Al igual que el accidente de trabajo, la enfermedad ocupacional (EP) no ha disminuido, al contrario que los índices de crecimiento de la afiliación, ha aumentado en proporción mucho más alta. Mientras que la afiliación entre 2007 y 2011 aumentó en 1,78% por año, el aumento de la enfermedad laboral fue escandalosamente del 38% anual. Es decir cada vez se presentan más del 38% de enfermedades producto de la forma y de las condiciones de como se trabaja. En el año 2011 ocurrieron y fueron reportadas más de 12.000 EP pero tan solo se calificaron 9.117, ocurriendo el mismo hecho que el AT y mortalidad, su desconocimiento como una estrategia de rentabilidad.

La mortalidad en el trabajo

Esta evidencia de la extensión de formas precarias y peligrosas de trabajo, ha aumentado con el transcurso del tiempo después de la promulgación de la Ley 100, pero también cada vez es más desconocida por los sistemas mercantilizados de los seguros contra accidente y muerte laboral. Hasta septiembre del 2011 se había reconocido 683 muertes por formas precarias de trabajo, que al hacer la proyección a diciembre del 2011, se presentarían 910 muertes, con una tasa promedio de cerca de 5 muertes por cada 100.000 trabajadores. Las actividades inmobiliarias, (25%) la construcción (13,7%), el transporte y la minería (12%) son los sectores y actividades económicas que ponen más muertes laborales.



Trabajadores cesantes y desempleados sin protección social

En el 2011, 2.426.095 personas en promedio estuvieron desempleadas durante todo el año, 137 mil, 890 personas menos que en el 2010, con un tasa de desempleo del 10.8% en promedio para todo el año. De este total, el 84.6% fueron trabajadores cesantes que ya habían tenido un empleo, y lo perdieron principalmente en las actividades del comercio, hoteles y restaurantes (27.1%), en los servicios sociales y comunales (25.2%), en la industria manufacturera (11.8%), en la construcción (10.2%), en la agricultura (8.9%), y en el sector del transporte y almacenamiento (7.4%).

Si apenas la tercera parte de los trabajadores cuentan con alguna protección social como lo indicamos en la tabla N° 22, la situación de los trabajadores cesantes y desempleados es todavía más crítica. Si el trabajador desempleado no está afiliado al régimen subsidiado en salud, pues sencillamente no tiene como acceder a este derecho, y lo mismo le ocurre al trabajador cesante, que pierde este derecho al mes siguiente de haber perdido el trabajo.

En ambos casos tampoco hacen aportes al sistema pensional, por lo que dependiendo de los períodos de desempleo y de la protección social que les garanticen los empleos que encuentren en toda su vida laboral, su posibilidad de acceder a una pensión se vuelve cada vez más incierta.

Y respecto a la protección de sus ingresos, el desempleado en Colombia no tiene ninguna protección, salvo la solidaridad de su grupo familiar, pues en Colombia no existe subsidio al desempleo por parte del Estado. Y en cuanto al trabajador cesante, la única protección con la que cuenta es la de sus cesantías, que se acumulan en una cuenta personal en el sistema financiero, que equivale a un mes de salario que el empleador debe pagar por año trabajado, con un inconveniente, y es que el sistema de administración de este auxilio, más los bajos ingresos laborales del trabajo, han vuelto este auxilio en “plata de bolsillo” que los trabajadores utilizan para pagar la educación superior de los hijos, o los gastos de reparación y arreglo de viviendas, o las deudas que los trabajadores hayan contraído por la compra o adquisición de vivienda, retiros que en promedio representan el 30% del valor acumulado en los fondos.

Sólo en caso de pérdida del trabajo por despido injusto, además de las cesantías, el trabajador dispone de una indemnización cuya suma depende de los años de antigüedad en la empresa.

El resultado es que una vez el trabajador pierde su empleo, este auxilio de cesantía le cubre por muy poco tiempo

sus ingresos, más todavía tratándose de las características del empleo en los sectores que más trabajadores cesantes aportan, como el comercio y los servicios de hotelería y restaurantes, los servicios sociales, la construcción, la agricultura y el transporte, donde además de ser muy alto el empleo en condiciones de informalidad (sin protección social en un 87%), los niveles de estabilidad son muy bajos, por lo que el acumulado en cesantías necesariamente tiene que ser muy bajo.

Adicionalmente, los trabajadores cesantes cuentan con una protección de sus ingresos que les otorga el sistema de compensación familiar, por una sola vez en la vida, y únicamente para aquellas personas desempleadas que sean jefes cabeza de hogares, con personas a cargo, sin ingresos económicos y haber sido afiliada como cotizante a una EPS. Este beneficio equivale al 1.5 (uno y medio) S.M.L.V, pagadero en seis cuotas mensuales iguales, representado en bonos alimenticios, y/o aportes al sistema de salud y/o educación. En el 2011, las cajas asignaron 103.731 auxilios, 6.4% más que en 2010, auxilios que beneficiaron el 4.27% del total de población desempleada.

Un régimen pensional excluyente

La característica más visible del régimen pensional colombiano es su carácter excluyente, pues sólo beneficia a aquellas personas que se haya en condición de empleados en el sector formal de la economía, que gozan de una relativa estabilidad laboral y que tienen mayores niveles de educación, como lo confirma un estudio reciente de Hugo López y Francisco Lasso, que indica que del conjunto de la cohorte nacional que en el 2007 estaba afiliada al sistema, con los requisitos exigidos en 2009 y 2015 en los dos regímenes, apenas el 8.7% del total estarían en condiciones ciertas de pensionarse, de los cuales el 1.6% correspondería a población trabajadora sin educación superior y el 35.7% con educación superior.⁴¹

La tabla N° 23, muestra el total de afiliados y de afiliados cotizantes al régimen de prima media y a los fondos privados de pensiones. Según los datos, para el año 2011, el total de personas que se hallaban afiliadas al sistema pensional era de 16.487.413, de los cuales el 39.1% se encontraban en el régimen de prima media con prestación definida y el porcentaje restante en los fondos privados de pensiones.⁴²

Como afiliados al sistema pensional aparecen todas aquellas personas que cuentan con algún empleo en la economía formal, o que alguna vez a lo largo de su vida laboral tuvieron un empleo en este sector. Como se ve en la tabla N° 23, es muy dife-

41. López Hugo y Lasso Francisco (2012). El mercado laboral y el problema pensional en Colombia. Seminario de Economía 112, presentación, Banco de la República Medellín.

42. Ibid.



rente la cifra de los afiliados y de aquellas personas que además de estar afiliadas, se encuentran vinculadas al sistema cotizando activamente a lo largo de cada año.⁴³

Tabla N° 23. Población ocupada y afiliados cotizantes a pensiones (promedios para cada año).

	2009	2010	2011	Variación 2010-2011
Población ocupada	18.420.151,0	19.213.322	20.017.000	4,20
Afiliados cotizantes fondos privados	3.887.882,7	4.050.413	4.230.602	4,00
Afiliados cotizantes régimen de prima media ²	1.812.308,2	1.809.090	1.903.645	5,00
Total afiliados cotizantes	5.700.161,0	5.859.503	6.134.247	4,00
Participaciones afiliadas cotizantes en el empleo total (%)	30,9	30,4	30,6	0,02

Fuente: DANE; superfinanciera, cálculos de la ENS.

Para el año 2011, de cada 100 colombianos que se encontraban en condición de ocupados sólo 31 se hallaban afiliados al sistema de pensiones en condición de cotizantes, que son los que tienen una expectativa tangible de pensionarse una vez cumplan con los requisitos que exige la ley.

En la baja cobertura del sistema pensional inciden distintos factores sobre los cuales son necesarias políticas públicas conducentes a su superación. En primer lugar, Colombia presenta una gran proporción del trabajo en la economía informal, que para todo el país es cercano al 60% de la población ocupada y para las 13 áreas metropolitanas del 51%. Apenas el 12.8% de esta población tiene alguna protección social, principalmente salud, pues a pensiones apenas aporta el 0.8%⁴⁴.

En segundo lugar, está la falta de continuidad en las cotizaciones derivada de la inestabilidad laboral: en Colombia, cada trabajador cesante suspende por lo menos durante 24 semanas su cotización a pensiones, que es en promedio el tiempo que tardan en encontrar un nuevo trabajo. Por otra parte, una gran proporción de personas son contratadas bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, o por cooperativas de trabajo asociado, o a través de agencias de servicios temporales,⁴⁵ una condición que se expresa en cotizaciones discontinuas y esporádicas, que no les permiten completar el número de semanas suficientes para acceder al derecho a la pensión.

43. Estos datos no incluyen los afiliados cotizantes del magisterio, la policía y el ejército.

44. DANE, Medición del empleo informal y seguridad social trimestre móvil enero-diciembre de 2011.

45. En el 2008, según el Ministerio de Protección Social (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%.

Problemas semejantes tienen los trabajadores y trabajadoras de más de 40 años, que tienen grandes dificultades para encontrar otros trabajos en la economía formal que les permita sumar cotizaciones al sistema. Es muy común entre estos grupos etáreos, que su vida laboral transcurra primero como trabajadores asalariados, condición de la cual son excluidos por la edad, por lo que el destino más probable es el de un trabajo en la economía informal, como lo indica el estudio de López y Lasso (2012): “La importancia del empleo no asalariado subirá, con la edad y, para todas las edades será mucho mayor para los menos educados. En promedio, 23pp. mayor (hombres) y 12 pp. mayor (mujeres)”.

Todas estas situaciones combinadas tienen como consecuencia una baja densidad y fidelidad de aportes salariales al sistema: apenas el 60% de la vida laboral en las visiones más optimistas. En otras palabras, de 52 semanas que tiene el año, una gran mayoría de afiliados apenas cotizan 31.2 semanas en promedio.

En cuarto lugar, está el problema de que la mayor parte de los trabajadores colombianos perciban un nivel significativamente bajo de ingresos. Según el DANE para el año 2011, 49 de cada 100 trabajadores devengaban menos de un salario mínimo⁴⁶, y en el caso de los trabajadores de la economía informal, el ingreso promedio es apenas del 80% de un salario mínimo mensual, lo que consecuentemente obliga a la mayoría a satisfacer en primer lugar su demanda de alimentos, antes que cotizar al sistema pensional, un dato que confirma el propio Ministerio de Protección Social, al reconocer que el 92% de los trabajadores que ganan menos de un salario mínimo no está afiliado al sistema.⁴⁷

Finalmente, se encuentra el problema de la evasión y de la elusión a la ley en que incurren muchos empleadores del sector formal de la economía: en el Instituto de Seguro Social se han presentado innumerables casos de trabajadores que se dirigen a tramitar su pensión, quienes cumplen el requisito de la edad y acuden convencidos de que también cumplen con las semanas mínimas de cotización, pero que sin embargo se enfrentan a la primicia de que su empleador suspendió las cotizaciones, o cotizó sólo por un salario mínimo. Este problema, cuya magnitud lo puede dar la diferencia entre trabajadores afiliados a las cajas y trabajadores cotizando a pensiones (a junio de 2011, 399 mil a favor de las cajas), se ve favorecido por el bajo número de inspectores del trabajo, que impide que el Estado haga cumplir efectivamente la obligación que tienen los empleadores de afiliarse a sus trabajadores a la seguridad social y el de hacer sus respectivos aportes al sistema pensional.

46. DANE. Bases de datos Mercado Laboral. [Base de datos en línea]. [Consultado en junio de 2012]. Disponible en: www.dane.gov.co

47. Ministerio de la Protección Social. Citado por: Shutt Pardo, Erica. El salario mínimo y el régimen individual de pensiones: diagnóstico, evidencia y problemática. Universidad de los Andes, 2011. Pág. 14.



La política pública para el adulto mayor

En el 2011, en Colombia apenas 1.103.000 personas mayores de 60 recibían alguna pensión (de vejez o de sobrevivientes): 772.182 personas mayores de 60 años que reciben alguna de las tres pensiones en el régimen de prima media; 33.505 personas de los fondos privados de pensiones; 90.040 en el magisterio y 207.271 en el fondo de pensiones públicas, FOPEP,⁴⁸ lo que representa una cobertura del 23.8% de la población adulta mayor, que para el 2011, el DANE calculaba en 4.628.394 personas, lo que significa que para el resto de este sector, de no contar con rentas propias, la mayoría de ellas se encontraría en una situación de extrema vulnerabilidad, lo que constituye uno de los factores que ayudan a entender por qué la sociedad colombiana es tan desigual y por qué aún son tan altos los niveles de pobreza y de indigencia.

En lo que respecta a los adultos mayores, la legislación colombiana reconoce la necesidad de brindarles protección especial, ya que, debido a la baja cobertura del sistema pensional, estos no tienen ninguna seguridad en sus ingresos. Sin embargo, los actuales planes, programas y proyectos dirigidos principalmente a la erradicación de la pobreza extrema en los adultos mayores, son insuficientes y su alcance real en términos de beneficios es completamente marginal respecto de la población que no recibe ninguna pensión.

La política estatal para el adulto mayor está focalizada entre los sectores más vulnerables de esta población, e incluye algunas transferencias monetarias y en especie, cuyo principal eje orientador y articulador en este tema es la Política Nacional de Envejecimiento y Vejez 2007-2019, la cual traza unos objetivos y líneas de acción específicas en relación con la erradicación de la pobreza extrema en los adultos mayores.

Esta política está contenida en cuatro programas: el primero consiste en modalidad de ración preparada, que entrega un almuerzo caliente servido localmente, durante 250 hábiles días al año, cuyo aporte nutricional básico debe ser equivalente al 30 % de las necesidades diarias de calorías y nutrientes establecidas para este grupo etáreo; dos, la Modalidad de ración para preparar, consistente en la entrega mensual de productos no perecederos cuyo aporte nutricional básico será equivalente al 50 % de las necesidades diarias de calorías y nutrientes establecidas para este grupo atareo, a lo que se adiciona la entrega de un kilogramo de bienestarina cada mes. Esta modalidad está dirigida a adultos mayores ubicados en la zona rural dispersa, o en zonas rurales concentradas donde no haya infraestructura para la preparación del almuerzo caliente. Tres, la entrega de

48. Datos de la Superfinanciera, del fondo de pensiones del magisterio y del FOPEP.

un subsidio económico directo,⁴⁹ en efectivo y servicios sociales complementarios, al beneficiario que no reside en Centros de Bienestar del Adulto Mayor del Instituto Colombiano de Bienestar familiar. Y finalmente, un subsidio económico indirecto, en servicios sociales básicos y efectivos, para los beneficiarios que residen en Centros de Bienestar del Adulto Mayor

A continuación se presentan los resultados de estos programas, haciendo énfasis en la cobertura real con respecto a la población beneficiaria potencial, y para los años anteriores a 2010, pues de los años subsiguientes no se cuenta con información.

Tabla Nº 24. La aplicación de la política pública para los adultos mayores

	2006	2007	2008	2009
Adultos mayores beneficiarios de complemento alimentario- PPSAM	400.008	381.233	400.008	417.230
Adultos mayores en situación de desplazamiento beneficiarios de complemento alimentario	8.330	13.903	18.125	32.162
Adultos mayores beneficiados con subsidio monetario- PPSAM	240.211	425.634	486.211	549.956

Fuente: Balance de resultados Plan nacional de desarrollo

En Colombia estaban censados e identificados en nivel 1 y 2 del SISBEN como población prioritaria para ser atendida por el Estado y especialmente por el ICBF, 2.287.804 adultos mayores⁵⁰. En relación con esta población, las coberturas son del 18.2% el primero, 14.05% el segundo y 24.03% el tercer programa, y eso que estamos hablando de la población adulta mayor inscrita en el SISBEN que se supone es la más vulnerable, no de toda la población adulta mayor que no recibe pensión (3.525.394 adultos mayores), la cual es bastante numerosa en los estratos 3 y 4, que están excluidas de la aplicación de este tipo de programas.

Además, es importante hacer un llamado especial al Gobierno Nacional sobre la reconceptualización del tema de las transferencias a los adultos mayores, ya que está se encuentra lejos se conseguir su objetivo de aportar a la erradicación de la pobreza extrema y garantizar el derecho constitucional en el 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,⁵¹ un hecho que reconoce el propio gobierno, como lo deja claro

49. El valor del subsidio surge de la estimación de la línea de indigencia en el 2003, equivalente a \$106.000, de los cuales se entrega una parte en efectivo o en servicios sociales básicos que puede oscilar entre \$35.000 y \$75.000, y otra parte en efectivo o en servicios sociales complementarios equivalente a \$31.000.

50. Personas encuestadas con el nuevo cuestionario del SISBEN, corte a Noviembre de 2006.

51. República de Colombia. Constitución Política Nacional de 1991. artículo 42.



en el documento CONPES que sustenta la política de aplicación de los BEPS: “ A pesar de la existencia de mecanismos de protección para la vejez, aún se presentan bajas tasas de cobertura. El PPSAM ha beneficiado a una población de 842 mil adultos mayores de un estimado de más de 2,2 millones de personas que pertenecen al SISBEN 1 y 2 mayores de 65 años, la población objetivo priorizada de ese programa”.⁵²

52. Diseño e implementación de los beneficios económicos periódicos (BEPS) DNP, documento CONPES 156, septiembre 11 de 2012.

Trabajo en condiciones de libertad

Escogencia libre del trabajo, libertad de sindicalización, no discriminación Diálogo social y relaciones laborales

Tampoco hay progreso en materia de ingresos

Aunque la economía creció a una tasa de 5.9%, en relación con los ingresos laborales de la población trabajadora la situación no varió de manera importante: ahora las personas que trabajan y reciben menos de un salario mínimo ya no son el 50.5% del total como en 2010, sino el 49.2%, y por debajo de dos salarios mínimos, ya no se ubica el 85.3% de la población trabajadora, sino el 84.5%, una variación que no es para nada significativa, si además del crecimiento de la economía agregamos los compromisos que Santos firmó con Obama, en los que se comprometía, entre otros, a incrementar el número de inspectores del trabajo y a promover los derechos de libertad sindical, dos factores que son absolutamente necesarios para evitar la burla de la ley en relación con el salario y para mejorar la distribución del ingreso.


Tabla N° 25. Ingresos laborales por ramas de actividad económica (%)

	Total	De 0 a menos ½ SML	Medio a menos 1 SML	Total menos de 1 SML	De 1 a menos De 1.5 SML	De 1.5 a menos de 2 SML	Total hasta 2 SML	De 2 a menos de 4 SML	De 4 y más SML
Total	100	24,8	24,4	49,2	27,8	7,5	84,5	10,5	5
Agricultura	100	39,4	33,7	73,1	19,6	3,5	96,2	2,3	1,5
Minas y canteras	100	24,5	19,2	43,7	18,3	7,0	69,0	16,7	14,2
Industria	100	21,9	20,2	42,1	36,2	7,9	86,2	9,5	4,2
Electricidad, gas y agua	100	1,5	8,4	9,9	38,6	15,3	63,8	23,7	12,4
Construcción	100	14	28,6	42,6	38	8,3	88,9	8,4	2,6
Comercio, hoteles y restaurantes	100	28	26,1	54,1	28,7	6,9	89,7	7,3	3
Transporte y Comunicaciones	100	16,9	27,2	44,1	34,2	8,8	87,1	9,7	3,3
Servicios Financieros	100	2	7,6	9,6	28,1	13,4	51,1	27,8	21
Act.inmobil, empresariales y de alquiler	100	19,9	18,5	38,4	29,3	9,1	76,8	13,3	9,9
Servicios	100	20,6	18,2	38,8	22,4	9,4	70,6	20,5	8,8

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Por ramas de la economía, la situación más precaria en relación con los ingresos se da en el sector agropecuario, en donde el 73% de quienes trabajan allí están por debajo de un salario mínimo. En este sector, los trabajadores en peores condiciones son los de actividades pecuarias, los de silvicultura y extracción de maderas y los de la pesca y producción de peces, que no cuentan con organizaciones sindicales que reivindiquen sus derechos, y en donde los niveles de informalidad son bastante altos. Esta situación se refleja en una pésima distribución de la riqueza que se genera en estos subsectores, como lo indica el informe del DANE sobre los componentes del PIB, en donde de cada \$100 de valor agregado, o de la nueva riqueza producida en cada uno de estos subsectores, a los trabajadores apenas les corresponde \$14,5, \$18 y \$19, respectivamente.

Le sigue el sector del comercio, hoteles y restaurantes, en donde el 54% de las trabajadoras y trabajadores devenga menos del mínimo. Este también es un sector con un alto componente de informalidad, 69% para las 13 áreas metropolitanas, según el DANE, un indicador que puede llegar al 80% si se agregaran las cifras de todos el país, pues la precariedad de las condiciones de trabajo de las personas que trabajan en estos sectores, es bastante visible en la mayoría de los municipios del país, en los que la presencia del Estado, bajo la forma de inspectores del trabajo que aseguren el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores, es prácticamente inexistente.

Hasta dos salarios mínimos se ubica el 84.5% de la población trabajadora colombiana, un indicador que explica la persistencia de altos niveles de pobreza en Colombia, la que afecta al 40% de la población, y también la alta tasa de global de participación,⁵³ 63.7% para todo el 2011, pues los bajos ingresos laborales empujan a otros miembros del hogar a rebuscarse un lugar en el mercado laboral desde donde ayudar a mejorar los ingresos, un factor que, a su vez, explica también porque son tan altos en Colombia los niveles de desempleo de la población joven y el alto índice de trabajo infantil.

Una consecuencia de esta situación, es el vergonzoso lugar que Colombia ocupa en el ranking de desarrollo humano que documenta el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en el que ocupamos el puesto 87 entre 187 países, un indicador que al ajustarlo con el índice de desigualdad nos manda 24 puestos atrás. Esta situación la ratificó uno de los expertos que más ha investigado las características del mercado laboral colombiano, que al ser consultado por la Revista SEMANA afirmó: “En la dimensión económico-social, según Núñez, la Encuesta de Calidad de Vida registra un récord que pocos países

53. Tasa global de participación (TGP): relación porcentual entre la población económicamente activa (PEA) y la población en edad de trabajar (PET). Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral y cuya fórmula es la siguiente: $TGP = (PEA/PET) * 100$. DANE, Metodología Encuesta de Hogares, 2009

ostentan: en Colombia, el 10 por ciento más rico de la población se queda con la mitad del PIB mientras al 10 por ciento más pobre apenas le caen de la mesa las migas del 0,6 por ciento del PIB. Para colmo, cada uno de los afortunados en la franja de los más pobres que tienen trabajo mantiene a seis personas en promedio, en tanto que los del tope de la pirámide sostienen solo a dos⁵⁴.

54. Desigualdad extrema. Revista Semana, Noviembre 3 de 2011

Bavaria arremete con todo contra los sindicatos

—La empresa sostiene que el Pacto Colectivo es incompatible
con el sindicato—

—Acosa y despide a trabajadores sindicalizados—

— Niega derecho a la negociación colectiva—

(Publicada el 11 de julio de 2012. AIL)

Bavaria S.A., subsidiaria de la multinacional sudafricana SabMiller, parece empeñada a impedir a toda costa que en sus plantas peleen las organizaciones sindicales, y para ello recurre a interpretaciones amañadas de la legislación laboral, al acoso y despido de los trabajadores que se sindicalizan, y a montajes jurídicos en contra de las organizaciones sindicales que han tratado de surgir, tanto de empresa, como de rama. Y lo que es peor: lo hace, sin que el Ministerio del Trabajo actué cumpliendo su deber de protección de la libertad sindical.

Así lo han denunciado directivos de la CUT Nacional y de Sinaltrainbec (sindicato de rama en la industria de alimentos y bebidas) quienes se mostraron muy preocupados, y aterrados, por los extremos a los que está llevando Bavaria su ya tradicional política antisindical.

La última manifestación de esa política se dio la semana pasada, cuando Bavaria devolvió el pliego de peticiones que presentó Sinaltrainbec en conjunto con Sintraceba (sindicato de la planta de Barranquilla), alegando razones que ambos sindicatos descalifican por amañadas. La primera de ellas es que el



pliego presentado es extemporáneo, porque todos los afiliados a Sinaltrainbec suscribieron el pacto colectivo vigente en Bavaria desde febrero de 2011 hasta marzo de 2014. “*Sería una pretensión exagerada, inequitativa e ilegal pretender beneficiarse de dos convenios colectivos, en detrimento de los trabajadores que continúan adheridos al pacto colectivo*”, alega la empresa en la carta de motivos para devolver el pliego.

Cita también otros tres motivos: vicios de procedimiento en la presentación del pliego (que los sindicatos desestiman); que la ley laboral no consagra la negociación con sindicatos de industria; y que Bavaria tiene en trámite una demanda contra Sinaltrainbec por presuntas irregularidades en el proceso de afiliación de los trabajadores y la fundación de algunas subdirectivas.

Para Fabio Arias, Fiscal Nacional de la CUT, quien ha venido asesorando el proceso de la creación del sindicato de industria en Bavaria, los argumentos de la empresa son una “arbitrariedad monumental, incluso temeraria”, y una manera de ganar tiempo para ver cómo acabar con el sindicato. Con el agravante, según este directivo, de que el Estado no hace nada al respecto. “La SabMiller es una multinacional intocable en este país”, anotó.

Además consideró un precedente terrible el hecho de negarle a un sindicato de industria, como Sinaltrainbec, el derecho a presentar y negociar pliego de peticiones, cuando ésa en Colombia es práctica habitual en muchas empresas del sector privado.

En el mismo sentido opinó Carlos Alfonso Ortiz, presidente nacional de Sinaltrainbec, para quien el proceder de Bavaria es violatorio del libre derecho de asociación sindical (artículo 39 de la Constitución Nacional), del de negociación colectiva (artículo 55 C.N), de los convenios 87 y 98 de la OIT y de otros tratados internacionales; además de la jurisprudencia de de la Corte Constitucional, y de la Corte Suprema de Justicia, entre ellas, la más reciente de la sala de casación laboral contra la Empresa Bimbo de Colombia, que afirma que la negociación colectiva no está sujeta a ningún tipo de condicionamientos, y menos aún a la vigencia de un Pacto Colectivo.

Entre el 28 al 30 de mayo de este año se realizó una asamblea nacional de delegados de cada planta para someter a aprobación el pliego de peticiones. “Es un modesto pliego que contiene reclamaciones urgentes de mejora de las condiciones económicas y de trabajo y en beneficios de nuestras familias”, señala Carlos Ortiz, pliego que se presentó en forma simultánea a la presidencia de la compañía y a cada sucursal. Hubo problemas en la planta de Duitama, donde la gerencia se negó a firmar el recibido, lo mismo que en Bucaramanga, donde hubo que enviarlo por correo certificado. “Además nos dijeron que teníamos que enviarles las copias de las actas de las asambleas donde se aprobó el pliego y la comisión negociadora, cuando eso es de reserva interna del sindicato”.

El directivo recordó el largo historial de violaciones de derechos laborales que arrastra esta multinacional, que la colocan como una empresa enemiga del ejercicio de la actividad sindical, y que le han valido múltiples demandas.

En efecto, desde cuando en el año 2005 SabMiller compró la compañía al Grupo Santodomingo, dejó ver claramente la que sería su política sindical: de entrada exigió como condición la entrega de la compañía “saneada” de sindicatos. Lo que efectivamente ocurrió. Sinaltrabavaria, tras una lucha obrera que incluyó una huelga de más de dos meses de duración, quedó tan débil que la empresa procedió a desmantelarlo, apelando a la fórmula de los retiros voluntarios y al arreglo con los dirigentes que quedaron del menguado sindicato. Además implementó un proceso acelerado de modernización de las plantas y cierre de algunas cervecerías antiguas, lo que implicó la salida de muchos trabajadores. Hasta que finalmente Sinaltrabavaria fue disuelto y liquidado.

Desde entonces el clima laboral en Bavaria empeoró, con el desmonte gradual de todos los derechos convencionales que tenían los trabajadores del régimen anterior, la persecución implacable a todos aquellos que intentaran formar un sindicato, y la imposición del Pacto Colectivo.

El calvario de Sinaltrainbec en Bavaria

Las subdirectivas de Sinaltrainbec en las plantas de Bavaria se empezaron a conformar en febrero de 2012. Y al día de hoy lograron afiliar 75 trabajadores: 25 de ellos en la planta de Yumbo (Valle), 20 en Bucaramanga, 18 en Duitama, 10 en Barranquilla (es de anotar que en esta ciudad hay 72 trabajadores afiliados a Sintraceba) y 2 en la planta de Itagüí. Pero de ese total 5 fueron despedidos y 4 fueron presionados para hacerlos renunciar al sindicato.

Porque no ha sido fácil para Sinaltrainbec plantar presencia en Bavaria. Desde el mismo momento de la creación de las subdirectivas empezó la persecución y el amedrentamiento a los trabajadores para impedir su afiliación al sindicato, como también el despido y la presión contra los ya sindicalizados. En la planta Duitama 4 de éstos renunciaron al sindicato por presiones de la empresa, a 2 los despidieron en Bucaramanga, y en la planta de Yumbo, donde el acoso ha sido particularmente recalcitrante, despidieron a 4 trabajadores: Ricardo Rodríguez, Jaime Angulo Acosta, Ricardo Rodríguez y Jorge Eliecer Granoble. Este último es el presidente de la subdirectiva, quien por acción de tutela logró su reintegro.

“Pero me aislaron en la fábrica para que no pueda tener contacto con mis compañeros, y no continúe desarrollando actividad sindical. Todo ese acoso le ha creado un ambiente muy negativo al sindicato. Nadie se quiere afiliarse, no hay garantías. Incluso los trabajadores evitan hasta arrimarse a uno por el



temor a perder el empleo”, señaló Granobles a esta agencia de información.

Néstor Acevedo Ruiz, padre de 5 hijos y cabeza de hogar, con más de 20 años de antigüedad como operador de calderas en la planta de Bucaramanga, fue uno de los despedidos, el 5 de mayo. En carta que envió a la directora territorial del Ministerio del Trabajo en esta ciudad, calificó su despido como parte de la “política de exterminio sindical” implementada en SabMiller, y asimismo expresa las razones por las cuales él y sus compañeros decidieron afiliarse al sindicato:

“Por la aplicación de un pacto colectivo que no colma nuestras expectativas; por despidos sin ninguna justificación; por los continuos accidentes de trabajo como consecuencia de las recargas laborales, ya que hay labores que antes hacían 2 o 3 personas, y ahora las hace una sola; enfermedades profesionales provocadas por las malas condiciones en los sitios de trabajo; y condicionamiento de los salarios, ya que antes nos pagaban de acuerdo con el IPC más un punto, y regía a partir de enero del siguiente año. Ahora es el IPC pero el punto nos lo acondicionaron al cumplimiento de las metas, nos los pagan en bonos descontables en quincenas, que SABMiller impone a su antojo y conveniencia, y como si esta humillación no bastara, el aumento rige a partir de julio”.

Sobre todas estas anomalías e irregularidades, Fabio Arias dijo que desde hace 4 meses han solicitado al Ministerio y al Viceministerio de Trabajo que convoquen a Bavaria para que deje de perseguir al sindicato y de echar a los dirigentes sindicales, sin que hasta ahora la CUT haya recibido respuesta alguna.

Tercerización a granel

Otro aspecto digno de resaltar en este informe es que, en contravía de la política de formalización laboral anunciada por el Gobierno y los compromisos plasmados en Plan de Acción en Derechos Laborales, Bavaria sigue ahondando su política de tercerización laboral. En su página Web informa que su planta de trabajadores directos es de 4.100, mientras que los tercerizados ascienden ya a 3.500, o sea casi la mitad de su planta de personal.

Según lo denuncia Sinaltrainbec, hoy Bavaria terceriza, entre otros, los servicios de carga dentro de la empresa, el tratamiento del agua, aseo, cafetería y la mensajería, todas éstas labores misionales, porque son de curso habitual y permanente en la empresa. Antes tercerizaba mediante cooperativas de trabajo asociado, pero después del Decreto 2025 de junio del año pasado empezó a hacerlo a través de las Sociedades Anónimas Simplificadas (SAS), y no dejó de contratar con empresas de empleo temporal. Hay trabajadores que llevan 15 y más años de servicios por contrato temporal.

SabMiller tiene su matriz en Sudáfrica y el centro de dirección mundial en Londres. Para América Latina la dirección

está en Colombia, donde su operación es la mayor en la región. Por eso también tomamos nota de las palabras de José Alejandro Pedraza, coordinador en Colombia de la Unión Internacional de Trabajadores de Alimentación Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y Afines (UITA), quien dijo que esta federación ha denunciado en todos los idiomas lo que está pasando en SabMiller Colombia, “pero al Ministerio del Trabajo eso le resbala, y la multinacional se muere de la risa”, anotó.

Recalcó asimismo que la política antisindical de SabMiller se extiende a nivel mundial, de ahí que los sindicatos afiliados a la UITA que tienen convención colectiva en las empresas de esta multinacional, casi siempre están en conato de conflicto porque ésta ha hecho hasta lo imposible para acabar con los sindicatos. “Hasta ahora no ha podido porque se ha dado una alianza internacional a través de la UITA en el sentido de que si hay un problema en un país, en todos los países los sindicatos reaccionan”, anotó.

Una empresa con doble discurso

“Esta empresa tiene un doble discurso. Por ejemplo, tiene un código de ética en el que dice respetar el derecho de asociación sindical, y a raíz del actual conflicto laboral ha repartido volantes en los que lo recalca, pero al mismo tiempo amedrenta a los trabajadores para que no se afilien y despide a los que se sindicalizan, además compra testimonios para iniciar procesos jurídicos contra las organizaciones sindicales. Es lo que ha hecho con los sindicatos que han tratado de surgir en los últimos años: a todos los ha demandado con testimonios comprados y los ha acabado”, señaló el presidente de Sinaltraimbec.

Y ni siquiera cumple con lo contenido en el Pacto Colectivo, asegura por su parte Fabio Arias, de la CUT. El Pacto reconoce el recargo nocturno después de las 6 de la tarde, pero en la práctica es después de las 10 de la noche. Tampoco respeta los horarios de horas extras. Los trabajadores deben laborar más de las dos horas extras diarias que establece la ley, hasta 3 o 5 horas más les imponen.



La negociación colectiva no avanza y el Diálogo Social es prácticamente inexistente

Los derechos de libertad sindical resultan claves en la construcción de sociedades prósperas y con mejor distribución del ingreso. Aquí también el balance del año anterior es prácticamente negativo. Aunque la inscripción de nuevos sindicatos ya no depende del concepto del ministerio del Trabajo, (un mecanismo perverso que durante todo el gobierno de Uribe impidió la creación de 532 nuevas organizaciones sindicales), el predominio de la cultura antisindical por parte de la mayoría de los empleadores aun impide avanzar en este terreno. Según nuestra base de datos, en el 2011 la tasa de sindicalización apenas se incrementó en 2.3% y como creció más el empleo, el resultado es un descenso de la tasa de sindicalización respecto de la población ocupada con potencialidades de sindicalización: del 4.5% en el 2010, bajamos al 4.4% en el 2011, una de las tasas de sindicalización más bajas del planeta.

Este resultado lo que indica es la poca voluntad política que muestra el gobierno para impedir las prácticas antisindicales de los empleadores. Pese a que en el Plan de acción Obama/Santos se incluyó el establecimiento de sanciones penales a quienes afectaran la libertad sindical, un tema que se incluyó en la legislación a través de la ley 1453 que reformó el artículo 200 del código penal. Sin embargo, la reforma no incluyó la protección del derecho de negociación colectiva, ni contempló una amplia gama de prácticas antisindicales que promueven las empresas para evitar que los trabajadores se organicen o fortalezcan sus organizaciones sindicales, y hasta la fecha no se conoce



ninguna sentencia donde se sancione con pena de prisión a algún empleador por violar la libertad sindical.

Por otro lado, respecto al Diálogo Social, en el 2011 el único avance se presentó en la negociación de contratos sindicales, que se incrementaron en 201.9%,⁵⁵ una forma de convenio colectivo de trabajo que en nuestro medio está siendo utilizado fraudulentamente para reemplazar la subcontratación a través de cooperativas de trabajo asociado.

En Colombia, cada año se están negociando en promedio 352 convenciones colectivas y 177 pactos, y en el 2011 se presentó un crecimiento inusitado de los contratos sindicales, que pasaron de 53 en el 2010, a 160 en 2011. En Colombia se encuentran vigentes alrededor de 1.382 convenios colectivos de trabajo: 698 convenciones colectivas, 484 pactos colectivos y 200 contratos sindicales. En total, estos convenios benefician alrededor de 452.200 trabajadores: 298 mil por convenciones colectivas, 109 mil por pactos colectivos y 45.200 por contratos sindicales.

Tabla N° 26. Evolución del número de convenios colectivos de trabajo por tipo de convenio

	Convención colectiva		Pacto Colectivo		Contrato Sindical		Total	Trabajadores/as beneficiados
	Total	%	Total	%	Total	%		
2001	393	59,85	149	27,19	6	1,09	548	113.386
2002	639	66,94	200	23,61	8	0,94	847	176.027
2003	355	55,95	110	22,96	4	0,84	479	72.264
2004	555	64,35	192	25,16	16	2,10	763	118.544
2005	343	53,33	160	31,37	7	1,37	510	98.555
2006	429	75,20	72	14,06	13	2,54	512	60.462
2007	323	53,10	204	37,23	21	3,83	548	113.435
2008	297	48,94	225	41,65	32	6,14	521	123.174
2009	397	60,0	218	34,5	38	5,5	600	150.717
2010	245	45,3	244	44,93	53	9,76	541	120.631
2011	353	60,5	156	20,8	160	18,7	669	164.608
Vigentes	698	54,6	484	37,8	200	7,5	1.382	452.200

Fuente: Ministerio de la Protección Social. Grupo de archivo sindical. Relación de convenciones colectivas, pactos colectivos y contratos sindicales, 2001-2010.

Si cruzamos estos datos con el número de trabajadores con potencialidades reales de negociar sus condiciones de trabajo y empleo, alrededor de 6.002.710 de personas, y con las empresas afiliadas a las cajas de compensación familiar, 351.607,⁵⁶

55. Los otros mecanismos del Diálogo Social, como la concertación, el intercambio de información y la consulta entre los interlocutores de las relaciones laborales, son prácticamente, inexistentes.

56. Asocajas indica que del total de empresas afiliadas al sistema de compensación familiar en 2011, 274.619 (el 78%), son microempresas de hasta 9 trabajadores, las cuales agrupan a 695.016 trabajadores (el 11.57% del total);

la tasa de cobertura de la contratación colectiva es apenas del 7.5% del total de trabajadores y el 0.39% de las empresas, aunque apenas en el 0.19% de estas estos convenios colectivos se pactaron con sindicatos.

Como se puede apreciar, la negociación colectiva en Colombia es prácticamente marginal y presenta graves problemas en su desarrollo y aceptación cultural, como factor fundamental que es en la construcción de sociedades con democracia social y económica. Como lo muestra la tabla N° 26, a lo largo de la década se presenta una tendencia hacia la disminución de las convenciones colectivas y al aumento de los pactos y de los contratos sindicales, lo que quiere decir, que la tendencia es hacia el debilitamiento de la organización y de la autonomía de los trabajadores, mientras se fortalecen formas de contratación colectiva en la que los trabajadores no están organizados y en las que la iniciativa está completamente del lado de las empresas.

La única forma de negociación colectiva que avanzó en el último año fue la de los Contratos sindicales, de los cuales se negociaron 160 en el 2011, con un incremento del 105% respecto al año anterior. Más del 90% de estos contratos se firmaron en el sector de la salud, fundamentalmente en hospitales, que se vieron obligados a reconvertir las denominadas cooperativas de trabajo asociado a través de las cuales subcontratan su personal, en falsos sindicatos, luego que el gobierno prohibiera por ley la subcontratación a través de cooperativas, y de que se reglamentara la figura del contrato sindical, otorgándole al presidente y no a la asamblea del sindicato, la facultad de pactar este tipo de convenios.

Tanto en los contratos sindicales como en los pactos colectivos, los trabajadores no cuentan con la autonomía necesaria para negociar el convenio colectivo de trabajo. En ambos casos, la iniciativa parte de las empresas, que son las que redactan el contenido del convenio e imponen las condiciones que habrán de regir las relaciones laborales y las condiciones de remuneración, y son utilizadas por parte de estas como estrategia antisindical, para evitar que los trabajadores se organicen autónomamente en sindicato, o para mantenerlos reducidos a su mínima expresión sin ninguna capacidad de incidencia en las relaciones laborales.

Este problema ya ha sido identificado por la OIT, que a través de la CEACR ha señalado su posición al respecto: “**La Comisión subraya que la negociación directa con los trabajadores sólo debería ser posible en ausencia de organizaciones sindicales.** En este sentido, la Comisión pide una vez más al Gobierno que garantice que los pactos colectivos no menoscaben la posición de las organizaciones sindicales y la posibilidad en

58.536 son pequeñas empresas (de más de 9 y hasta 49 trabajadores), las cuales agrupan a 1.162.399 trabajadores; 13.693 son medianas empresas (de 50 a 199 trabajadores), las cuales agrupan a 1.246.687 de trabajadores, las grandes empresas (200 o más trabajadores), son apenas 4.759 (el 1.35% del total), las cuales agrupan 2.898.608



la práctica de celebrar convenciones colectivas con éstas.”(Ver Observaciones individuales CEACR Convenio 98 años 2004, 2008, 2010).

Este problema ha sido reiteradamente planteado por las centrales sindicales ante la OIT, reivindicando la creación de “garantías para un ejercicio real de la autonomía de los trabajadores en la negociación de estos pactos cuando no exista sindicato, para que el proceso de negociación de este tipo de contrato sea un hecho real y no una simulación a través de un proceso que la empresa impone. Para ello, es imprescindible que los representantes de los trabajadores sean elegidos de manera democrática por el período de vigencia del pacto y que tengan protección foral, para lo cual es necesario que el país ratifique y vincule en la legislación el Convenio 135 de la OIT, relativo a la protección de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo”.⁵⁷

Adicionalmente, las centrales y confederaciones sindicales han demandado la modificación del artículo 200 del Código Penal, para que se armonice con las dos disposiciones anteriores, así como penalizar también el ofrecimiento de planes o medidas de beneficios laborales iguales o superiores a los establecidos en las convenciones colectivas.

En relación con el Contrato Sindical, el incremento de esta forma de contrato colectivo de trabajo se presentó 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 las cooperativas para subcontratar trabajadores, el gobierno de Álvaro Uribe Vélez eligió la estrategia de darle impulso al contrato sindical, a través de la expedición del decreto 1429 de 2010, que facilitó su negociación otorgándole toda la capacidad de decisión a la presidencia del sindicato, una competencia prerrogativa que antes estaba atribuida exclusivamente en la asamblea del sindicato.

La mayor parte de los contratos sindicales vigentes se han firmado en empresas del sector público, principalmente hospitales, que previamente habían sido “reestructuradas” a través de la desvinculación de sus trabajadores, la mayoría de ellos sindicalizados y cobijados por convenciones colectiva de trabajo, que luego fueron remplazados por trabajadores subcontratados, primero a través de falsas cooperativas de trabajo asociado, y luego, cuando la ley prohibió subcontratar a través de esta figura, subcontratados 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 sin-

57. Comentarios de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) sobre el Convenio 98 ante la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones Ginebra, Suiza, 30 de agosto de 2010.

dicato SIT-Salud, el 14 de enero de 2010, por un valor de mil 334 millones, y por una vigencia de 10 meses con el siguiente objeto: “PRESTACION DEL SERVICIO DE ENFERMERIA PROFESIONAL PARA PARTICIPAR EN LOS PROCESOS DE ATENCION EN URGENCIAS Y DE ATENCION EN HOSPITALIZACION, EN EL MACROPROCESO MISIONAL”.

En la mayoría de estos casos, la organización sindical no cuenta con la autonomía necesaria para negociar el contrato. Este lo redacta la empresa, la que además cuenta con un abanico de ofertas con quien contratar, entre ellas el sindicato, al que no le queda otra alternativa que plegarse a los términos del contrato que la empresa le ofrezca. 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.

En esta forma de contratación, el sindicato no sólo desnaturaliza completamente su función, sino que cae bajo la total dependencia y dominación por parte del empleador, en primer lugar porque las organizaciones sindicales no tendrán autonomía para la prestación del servicio, pues este es organizado y controlado completamente por la empresa. Y en segundo lugar, porque ante el incumplimiento de las obligaciones del contrato sindical que tiene el empleador, por ejemplo el pago cumplido del valor del contrato, será el sindicato el responsable de los derechos laborales de los trabajadores.

Y respecto de la naturaleza jurídica del contrato, la Corte Constitucional mantiene una duda razonable respecto de su naturaleza colectiva laboral, “ que corresponde desentrañar, en caso de conflictos jurídicos, al juez del trabajo”, agregando, que si bien “el contrato sindical es un acuerdo de voluntades cuya naturaleza yace en el derecho colectivo laboral, (...) debemos decir tiene una cierta influencia del contrato civil de prestación de servicios o de ejecución de obra o labor porque, (...) siendo uno de los sujetos del negocio jurídico el sindicato y el otro el empresario, empleador o asociación de empleadores, pero sin que operé aquí la subordinación, la autonomía jurídica, propia del contrato civil, es la nota predominante en ese tipo de relaciones (Corte Constitucional Sentencia T-457/11)

Esta forma de contratación colectiva, que puede ser legítima para ciertos colectivos de trabajadores que desarrollan actividades ocasionales y que no tienen relaciones contractuales con empresas, como los cotereros o cargadores de plazas públicas, por ejemplo, resultan completamente inconvenientes en aquellos casos en los que su uso por parte de las empresas sólo tiene el objetivo de reducir costos laborales y evitar el surgimiento de organizaciones sindicales independientes.

Los incrementos salariales en el 2011

Aunque por mandato constitucional, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, es el



espacio de Diálogo Social donde se debe concertar el incremento del salario mínimo, raramente se logra este objetivo.⁵⁸ A este déficit en materia de diálogo social, se agrega el hecho de que Colombia todavía no ha ratificado el Convenio 131 de 1970, y en esta materia tampoco se orienta por la Recomendación 135 de la OIT, instrumentos normativos que, entre otros aspectos, establecen que para la fijación del salario mínimo debe tenerse en cuenta las necesidades básicas de los trabajadores y de sus familias, el nivel general de salarios en el país, y el costo de vida y sus variaciones.

Para el incremento del 2011 no hubo concertación, (las confederaciones sindicales reclamaban un incremento del 11%, mientras los gremios empresariales ofrecían un 3%) por lo que le correspondió al gobierno definirlo por decreto. y aunque el gobierno nacional decretó un incremento del salario mínimo muy diferente al que proponían los gremios patronales, el 4% decretado representó apenas un incremento real del salario mínimo de sólo 0.42%, **pues la inflación para la población de ingresos bajos terminó en 3.58% para todo el país**, y en ciudades como Medellín, Valledupar y Bucaramanga, los trabajadores de ingresos bajos ni siquiera alcanzaron a recuperar la pérdida que el costo de vida les causó a su poder adquisitivo, pues la inflación para la población de ingresos bajos de estas ciudades se ubicó en 4.44%, 4.68% y 4.69%, respectivamente.

El incremento del salario mínimo afecta de manera directa a un poco más de un millón de trabajadores, pero de manera indirecta a toda la población asalariada, pues de alguna manera, la definición de todos los incrementos salariales toma como referencia este indicador.

Tabla N° 27. Incrementos salariales pactados en la negociación colectiva por parte de los sindicatos

	2011	
	Nº casos	%
Menor que el IPC	10	4,81
Igual al IPC	46	22,12
IPC más un punto	49	23,56
IPC más dos puntos	51	24,52
IPC más tres puntos	32	15,38
IPC más cuatro o más puntos	20	9,62
Total	208	100,00

Fuente: Ministerio del Trabajo, cálculos de la ENS.

58. En los últimos 10 años, tan sólo en dos ocasiones ha habido acuerdos en esta comisión sobre su incremento, los demás años ha sido el gobierno el que ha decretado su incremento de manera unilateral, para lo cual ha desestimado completamente los argumentos de los sindicatos, y tan sólo se ha basado en las propuestas de los gremios de los empleadores y en las directrices del banco de la República.

No ocurre así con los trabajadores sindicalizados, al menos con los del sector privado, cuyos incrementos son el resultado de una negociación colectiva entre patronos y sindicatos, los que además de tomar como referencia para su negociación el incremento del salario mínimo, vinculan otros factores en su definición, como el valor de la canasta familiar, los resultados operacionales y el crecimiento de la productividad de las empresas, lo que les permite pactar incrementos que en la mayoría de las veces superan el IPC causado en el año anterior, como se observa en la tabla N° 27, en donde el 49.4% de las negociaciones logró incrementos salariales superiores en dos puntos o más al IPC del año anterior.

Persisten restricciones legales que impiden la negociación colectiva a sindicatos de empleados públicos a las Federaciones y confederaciones sindicales

La precaria presencia que tiene el Diálogo Social en el sistema de relaciones laborales en Colombia 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. Una cultura de la que también son responsables la mayoría de las élites políticas que gobiernan, lo que resulta en un evidentemente debilitamiento de la democracia, y del propio Diálogo Social, que tiene como uno de sus fundamentos la existencia de organizaciones sindicales fuertes.

Expresión de esta cultura antisindical son las restricciones que aún se mantienen sobre los derechos de libertad sindical. Por un lado se mantiene vigente el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, que le permite a las empresas usar los pactos colectivos para impedir que los sindicatos surjan o se fortalezcan. Por otro, aún se mantiene la restricción de la negociación colectiva para los empleados públicos, (en los informes que entrega el Ministerio de la Protección Social sobre negociación colectiva, no aparece registro alguno que incluya acuerdos firmados con sindicatos de estos trabajadores), los cuales agrupan al 54% del total de los afiliados sindicales en Colombia. Adicionalmente, las federaciones y confederaciones sindicales, organizaciones sindicales de segundo y tercer grado, respectivamente, están excluidas del derecho a la negociación colectiva, una restricción que en la mayoría de países no existe, y que en Colombia es un elemento más para explicar la baja cobertura de la negociación colectiva, pues a través de las negociaciones que hacen este tipo de sindicatos, en ámbitos distintos al de la empresa, logran coberturas que superan las tasas de sindicalización. Además, la legislación laboral le impone a los sindicatos de industria actuar en la práctica como sindicatos de empresa, ya que no pueden negociar convenios colectivos de ámbito sec-



torial o de industria, pues la ley los obliga a presentar por separado pliegos de peticiones a cada una de las empresas del sector donde tienen trabajadores afiliados.

Estas exclusiones se mantienen, pese a los compromisos que el Estado ha asumido en el seno de la OIT, y de las recomendaciones que en el mes de febrero del año pasado hizo la Misión de Alto Nivel de este organismo, que manifestó su preocupación “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”, comisión que además demandó “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”, para lo cual solicitó “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”.⁵⁹

59. Organización Internacional del Trabajo. “Conclusiones de la Misión Tripartita de Alto Nivel a Colombia de la OIT”. Bogotá, 14 al 18 de febrero de 2011, p. 3 y 4.

Los derechos de libertad sindical en la legalidad y en la práctica

Los desarrollos legislativos

2011 ha sido tal vez uno de los años con mayor movimiento normativo en los asuntos laborales en Colombia, fruto de la actuación del sindicalismo colombiano de manera conjunta con la CSI y del apoyo de organizaciones sindicales de otros países, tanto en la OIT como en espacios de diálogo con el Gobierno del presidente Santos. No obstante, continúan existiendo grandes vacíos para el ejercicio de libertades sindicales, persiste la violencia e impunidad contra sindicalistas, y se evidencia una falta de capacidad del Estado para proteger los derechos sindicales.

El 2011 comenzó con la visita de una misión de alto nivel de la OIT, donde ésta logró evidenciar las violaciones históricamente padecidas por el sindicalismo colombiano, y emitió recomendaciones relativas concretas que incorporaron fechas de cumplimiento de medidas de protección a libertades sindicales, las mismas que continúan pendientes de cumplimiento, a pesar de haber pasado los límites de tiempo.

El presidente Santos se comprometió con el presidente Obama al desarrollo de un plan de acción de asuntos laborales, donde el Gobierno colombiano se comprometió a tomar medidas contra las cooperativas de trabajo asociado, la protección de sindicalistas frente a la violencia antisindical, y la creación del Ministerio de Trabajo suprimido por el Gobierno anterior, entre otras medidas. Basado en el cumplimiento parcial de este plan de acción, la administración Obama presentó ante el Congreso de Estados Unidos la ratificación del tratado de libre comercio con Colombia, logrando su aprobación.



En el mes de mayo fue firmado un acuerdo tripartito entre Gobierno, empleadores y una de las centrales sindicales colombianas, acuerdo que padece de algunos incumplimientos sustanciales, en particular la expedición de una normatividad concertada para garantizar la negociación colectiva en el sector público.

También resulta significativo que el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, y siete embajadas que realizan cooperación en Colombia, realizaron una investigación sobre la violencia antisindical y el fenómeno de impunidad. Dicha investigación reafirmó las denuncias que organizaciones sindicales colombianas e internacionales han realizado durante numerosos años, El Gobierno a través del vicepresidente de la república ha reconocido las dimensiones de la violencia⁶⁰, hecho que no habían hecho los gobiernos anteriores, con lo cual se debería lograr un cambio en el debate sobre la violencia, pasar de los debates sobre la existencia del fenómeno o sus cifras, a los debates sobre como superar la impunidad y reparar a las víctimas individuales y colectivas.

En el último año, el gobierno ha promovido algunas normas importantes que no han generado cambios en las condiciones de trabajo de los colombianos, pues como lo hemos demostrado a lo largo de este informe, persiste un déficit de trabajo decente y se está a la expectativa de la actuación del nuevo Ministerio de Trabajo

En materia de legislación, en 2011 se expidieron tres normas importantes frente al ejercicio y protección de libertades sindicales, la Ley 1453 que modificó el artículo 200 del código penal, que sanciona con pena excarcelable a quien celebre pactos colectivos con no sindicalizados, que otorgue mejores condiciones que las establecidas en la convención colectiva. Su aplicación es compleja y en muchos casos inaplicable, y no permitirá la protección del derecho de no discriminación frente a la negociación, por cuanto aun se mantiene vigente la norma legal que permiten la existencia de pactos en los casos donde existan sindicatos minoritarios, y porque su aplicación dependerá de la valoración que haga el juez sobre los beneficios “en su conjunto”.

La Ley 1448 sobre reparación a víctimas, puede ser el marco legislativo más importante para el fortalecimiento del movimiento sindical como sujeto colectivo, la norma busca la reparación tanto a las víctimas individuales como el fortalecimiento de los sindicatos vistos como víctimas colectivas. Dicha ley no pretende superar la impunidad a través de investigaciones judiciales o sentencias condenatorias, pero si busca la repa-

60. “Este [la violencia] no es un hecho nuevo, este es un hecho dramático, a mi personalmente me ha tocado vivirlo como dirigente sindical y como servidor público y es inaudito que tantos crímenes de sindicalistas, como tantos crímenes en Colombia, sigan en la impunidad” Angelino Garzón discurso de inauguración del informe del proyecto sobre violencia contra sindicalistas y trabajadores sindicalizados PNUD

ración y preservar la memoria para dignificar las víctimas. Su aplicación ha encontrado muchos obstáculos, y en particular no implica superar los estándares mínimos frente a la impunidad, pero significa un paso importante para superar el fenómeno de violencia antinsindical.

Por otra parte se expedido el Decreto 2025/11 el cual impone drásticas sanciones a las cooperativas de trabajo asociado que realicen intermediación laboral. La novedad radica en que la norma permite condonar la sanción en caso de que la empresa beneficiaria de los servicios firme un contrato laboral de por lo menos 5 años de duración con el trabajador. Esta norma que puede ser la herramienta mas importante para superar el ocultamiento de verdaderas relaciones laborales, no ha sido utilizada por los inspectores del trabajo, y ha generado que empleadores inescrupulosos acaben con las cooperativas de trabajo asociado para conformar otras figuras de asociación que realicen las mismas actividades en perjuicio de los derechos laborales, como en efecto está ocurriendo con los contratos sinidcales.

En la jurisprudencia

Ya resulta ser una constante el desarrollo del derecho laboral en Colombia a través de las sentencias de la Corte Constitucional, bien sea por el cambio en las formas de regulación normativa y su adecuación posterior en control de constitucionalidad, como por el desarrollo propio de la jurisprudencia y las novedades que generan el cambio de magistrados.

Simplemente para resaltar algunas de las novedades, es posible identificar algunos de estos fallos.

En sentencia T-171 de 2011, tras la huelga efectuada por trabajadores de ECOPETROL y los posteriores despidos masivos. La OIT recomendó al gobierno colombiano detener los despidos y dejar sin efectos los que se habían llevado a cabo; este caso permitió que la Corte Constitucional reiterara el carácter vinculante de las recomendaciones del comité de libertad sindical, pero expresa la corte, que no será por vía de tutela el mecanismo para hacer valer las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, sino a través de una demanda ordinaria laboral.

La corte también calificó como una omisión legislativa absoluta, la falta de regulación del congreso en cuanto a lo que debe entenderse como un “servicio público esencial” para el ejercicio del derecho constitucional de huelga, en particular para permitir el ejercicio de la huelga en el sector petrolero, exhortando al congreso para expedir una ley que permita superar esta situación.

En sentencia T-025/11 reiteró su posición jurídica sobre la protección a personas en debilidad manifiesta, a quienes no se les puede exigir una calificación de la pérdida de la capacidad laboral para determinar el estado de invalidez. Si se prueba la condición de debilidad manifiesta el juez está llamado a garan-

tizar el amparo. La novedad radica en que el trabajador para este caso era portador de VIH y fue despedido sin autorización, logrando el reintegro por vía de tutela.

Frente a las dificultades para acceder a la justicia laboral en Colombia, en particular frente a largos periodos que toman las demandas para llegar a una decisión final, la Ley 1395 de 2010 establecía la posibilidad de que el juez ordenara el pago de prestaciones que se hubieren probado durante el proceso, siempre que existiera una prueba cierta y confiable sobre la existencia del derecho. En este caso la Corte Constitucional consideró en sentencia C-470 de 2012, que esta medida puede implicar una decisión sin fundamento suficiente, contraria al derecho de defensa y el debido proceso del empleador. Además, significa una lesión al principio de igualdad, en cuanto tal posibilidad está contemplada únicamente a favor del trabajador, y sólo para los procesos laborales. Esta afirmación desconoce el carácter de subordinado del trabajador, que ordinariamente depende de sus salarios y prestaciones sociales para sobrevivir, además de desconocer el atraso y la falta de eficacia en la protección de estos derechos a través de los procesos ordinarios laborales.

En sentencia C-249/12 (no publicada) declaró la inconstitucionalidad del acto legislativo 04 de 2011, por considerar una sustitución de la constitución el hecho de homologar pruebas de conocimiento en concurso público por experiencia y estudios; según la corte, sería considerada como un beneficio ad hoc para un grupo de personas, dejando que los provisionales del Estado solo puedan vincularse por medio del concurso público.

En sentencias C-614/09, C-901/11 y C-171/12, la Corte Constitucional ha logrado consolidar una línea jurisprudencial clara, la cual implica un cambio trascendental en la forma de contratación laboral con el Estado, la potestad de que entidades públicas contraten con terceros, solo puede llevarse a cabo siempre y cuando no se trate de funciones permanentes o propias de la entidad. La contratación por medio de prestación de servicios solo puede darse en casos que requieran conocimiento especializado y no haya un profesional adecuado en la planta de personal, y la intermediación por medio de cooperativas de trabajo asociado se encuentra totalmente prohibida.

Los derechos en la práctica

Los avances jurisprudenciales y legislativos han producido un ataque por parte de empleadores inescrupulosos para evitar la existencia de organizaciones sindicales o su actuación, se evidencia de manera general la persistencia de una cultura antisindical, y la carencia de mecanismos efectivos de protección, inspectores y jueces tardan años en la resolución de conflictos generando un efecto negativo a la asociación sindical.

La cadena de restaurantes OMA, (Rescafé S.A.S) producto del ejercicio libre y espontaneo de los trabajadores decidieron

crear la organización sindical SINTRAOMA COLOMBIA., organización afiliada a la Confederación General del Trabajo CGT, organización sindical que desde su fundación fue víctima de los actos más deplorables ejercidos contra este derecho fundamental, acciones que pese a los esfuerzos constantes realizados por la confederación no se logró el cometido ya que aunque se obtuvo mediante sentencia judicial pena privativa de la libertad por 15 días para el representante legal por incumplimiento de un fallo de tutela, y el reintegro de 13 trabajadores despedidos por su ejercicio. Pese a la actuación de la confederación, los trabajadores accedieron mediante coacción a la cesión de sus derechos y el desistimiento de las acciones legales iniciadas

Los miembros del sindicato de Trabajadores de Minipak “SINTRAMINIPAK” han venido enfrentando actos de acoso laboral por el hecho de pertenecer a la esta organización, actos que se ven reflejados en las acciones realizadas contra directivos del sindicato, a quienes sanciones injustificadas sin el cumplimiento del debido proceso por tiempos que oscilan entre 15 y 45 días de suspensión laboral sin salario, afectando su vida personal y el trabajo sindical, sin que las querellas administrativas hayan logrado proteger a la organización sindical.

El Sindicato de Empleados Públicos al Servicio del Municipio de Coveñas – Sucre “SINDEMPOV”, ha sido víctima de acoso, persecución sindical, abusos y falta de respeto desde el mes de febrero de 2011 al inicial el despido a algunos funcionarios públicos de nomina y ordenes de prestación de servicios, violando el derecho de fuero sindical a uno de ellos, declarándolos insubsistentes por medios de Decretos, practica que algunos jueces han aceptado dejando sin protección la acción de fuero sindical.

Se ha dado una constante persecución que ha desatado BRINKS DE COLOMBIA S.A. contra los trabajadores y trabajadoras de SINTRABRINKS, vulnerando el derecho fundamental a la asociación sindical, además de los despidos constantes, la empresa ha realizado reuniones con los trabajadores que se afilian al sindicato para persuadirles de retirarse del mismo, de no lograrlo realizan citaciones a descargos para intimidarles, lo cual en algunas ocasiones ha generado despidos

Citaciones a descargos a los trabajadores sindicalizados con el objeto de intimidarlos con violación del debido proceso, algunos de ellos son posteriormente despedidas, a esto se le suma la imposición de la empresa de un pacto colectivo con trabajadores no sindicalizados, donde se otorga un bono económico por la firma, y algunos beneficios que no se otorgan por convención. Mientras que en 1999 se tenían 473 afiliados a la fecha cuentan con solo 97 de más de 1700 trabajadores.

La discriminación y la criminalización de las huelgas, fueron características de cómo algunas practicas minan el dialogo social, en el caso de Campo Rubiales y la empresa multinacional canadiense Pacific Rubiales, ha mantenido trabaja-

dores tercerizados en condiciones deplorables, carpas para 140 personas, 40 duchas por cada 1400 trabajadores, vinculados a través de contratos basura en empresas temporales de 21 días de duración y 7 días de descanso sin pago, previo a la firma de nuevos contratos, y una grave falta de protección del Estado en casos de accidentes de trabajo. Esto generó que el 19 de julio de 2011 se diera un paro de 1100 trabajadores contratistas en Montajes JM, la cual generó represión violenta de la policía, los cuales fueron despedidos, y días después fueron despedidos 19 trabajadores porque les encontraron boletines sindicales. El 18 de septiembre se dio una nueva huelga de once mil trabajadores en 16 empresas, porque los acuerdos alcanzados para levantar el paro anterior fueron incumplidos, y las medidas de salubridad tomadas han sido insuficientes.

El caso de los trabajadores de los puertos de Colombia, muestra como la entrada de normativas que buscan superar los problemas de la intermediación laboral por cooperativas de trabajo asociado ha sido insuficiente, después de expedido el Decreto 2025, en los puertos de Buenaventura, Cartagena, Barranquilla y Santa Marta ni se acabó la tercerización, ni las sociedades portuarias vincularon directamente a los trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado (CTA), que era el espíritu que alentaba el decreto, las CTA para que se convirtieron en Agencias de Empleo Temporal o en Sociedades Anónimas Simplificadas (SAS), es decir otras figuras jurídicas que realizan las mismas actividades e intermediación que hacían las CTA. A pesar que el sindicato de la Unión Portuaria ha iniciado las denuncias y querellas ante jueces e inspectores, la respuesta del Estado ha sido ineficaz o inexistente.

Con el asesinato de Daniel Aguirre, líder de Sinalcorteros, ya van 4 homicidios de sindicalistas en el Valle

De los 7 casos de homicidio de sindicalistas registrados en el país desde enero de 2012, 4 ocurrieron en el Valle, es decir, el 58% del total nacional. Con un agravante: todos eran de las juntas directivas de sus respectivas organizaciones sindicales.

El último y más sonado caso fue el de Daniel Aguirre Piedrahíta, asesinado la noche del 27 de abril cerca de su residencia en el municipio de Florida, a manos de dos sujetos motorizados que le dispararon varias veces. Era trabajador del ingenio del Cauca y Secretario General del Sindicato Nacional de Corteros de Caña, Sinalcorteros, del que en el año 2005 fue fundador y continuó siendo uno de sus principales voceros y activistas.

Pero no es sólo el tema de los homicidios, la lista de amenazados también se ha incrementado. Por lo menos se ha duplicado, asegura Wilson Sáenz, director del área de Derechos Humanos de la Subdirectiva CUT Valle, él mismo incluido en la lista de amenazados. “Es una estrategia sistemática para tratar

de acallar las voces de protesta y la inconformidad en la región del Valle, y recae sobre los líderes sindicales que han confrontado las políticas del Estado”, dijo el directivo.

Daniel Aguirre tuvo una figuración importante durante el paro que en 2008 cerca de 10 mil corteros de caña adelantaron para lograr mejoras laborales y la desaparición de la tercerización que hacían las cooperativas de trabajo asociado. Su nombre fue uno de los que más sonó porque actuó de vocero del movimiento ante la prensa, por lo que recibió reiteradas amenazas. La última la recibió en diciembre pasado, vía telefónica. Al momento de su muerte no tenía esquema de seguridad, es más: nunca tuvo uno. Le sobreviven su esposa y tres hijas.

Daniel Aguirre venía trabajando en el proceso de unificación de trabajadores agrícolas en Sintrainagro, de acuerdo con las directrices que en ese sentido ha planteado de la CUT, central de la cual es filial Sinalcorteros. También estaba comprometido a fondo con la consecución de convenciones colectivas en los ingenios donde este sindicato tiene afiliados: Castilla, Cauca, Pichichí, Providencia.

Con respecto a su crimen, las investigaciones que se iniciaron por parte de la Fiscalía aún no arrojan resultados, por lo que Wilson Sáenz no oculta su malestar por las declaraciones que, apenas dos días después de ocurrido el crimen, dio a la prensa el comandante operativo de la policía Valle, quien afirmó que lo ocurrido nada tenía que ver con las actividades sindicales de Aguirre. “Nos parece muy apresurada e irresponsable esa afirmación, porque no ha sido producto de una investigación, y porque coincide con la imagen que quiere vender el gobierno colombiano a nivel internacional, diciendo que aquí no se matan sindicalistas”, señaló el directivo de la CUT Valle.

Por otra parte, en el comunicado en el que Sinalcorteros repudia el asesinato, la junta directiva señaló: “No permitamos que esta reprobable acción de los violentos vaya a torpedear nuestro proceso de organización y reivindicaciones, por el contrario reafirmemos nuestro accionar de masas y nuestros criterios civilistas, como guías de nuestra actividad sindical”.

La persistencia de la violencia antisindical

En 2011 fueron 30 los sindicalistas asesinados. A pesar de los anuncios oficiales frente a significativos progresos en este sentido, la violencia contra sindicalistas en Colombia permanece y sigue debilitando el papel del sindicalismo en la sociedad.

Tabla N° 28. Violaciones a la vida, libertad e integridad personal, cometidas contra sindicalistas de 1 enero a 31 diciembre de 2010 - 2011

Tipo de violación	2010	2011	Total	% aumento/reducción
Amenazas	403	524	927	23,1
Desplazamiento forzado	46	50	96	8,0
Homicidios	51	30	81	-70,0
Hostigamiento	19	57	76	66,7
Atentado con o sin lesiones	22	12	34	-83,3
Detención arbitraria	4	16	20	75,0
Desaparición	10	3	13	-233,3
Secuestro	6	3	9	-100,0
Tortura	3	2	5	-50,0
Allanamiento ilegal	3	0	3	
Total general	567	697	1264	18,7

Fuente: Banco de Datos de Derechos Humanos, SINDERH, ENS.

Durante este año se presentaron por lo menos 524 amenazas, 57 hechos de hostigamientos, 50 desplazamientos forzados, 16 detenciones arbitrarias y 12 atentados de muerte. Cifras que evidencian la continuidad de un fenómeno que afecta día a día

al sindicalismo y que mantiene limitadas las posibilidades del movimiento sindical de actuar como sujeto social en pleno ejercicio de sus derechos.

Pese a los esfuerzos políticos para transformar y erradicar la violencia antisindical, y a las presiones internacionales en medio de las negociaciones del TLC, y a las continuas recomendaciones de instituciones internacionales como OIT y PNUD, el panorama de violencia antisindical en el país continua siendo crítico. Durante 2011 fueron asesinados y asesinadas 30 sindicalistas, se incrementaron las violaciones a la vida, libertad e integridad de los y las sindicalistas en un 18,7%, representado principalmente en el aumento de las detenciones arbitrarias, hechos de hostigamiento, amenazas y desplazamientos forzados.

Tabla N° 29. Violaciones a la vida, libertad e integridad personal, cometidas contra sindicalistas según presuntos responsables

Presuntos responsables	Casos	%
No identificado	517	74,2
Autodefensas y/o paramilitares	132	18,9
Organismo estatal	40	5,7
Guerrilla	6	0,9
Delincuencia común	1	0,1
Empleador	1	0,1
Total general	697	100

Fuente: Banco de Datos de Derechos Humanos, SINDERH, ENS. Del 1 enero al 31 diciembre de 2011.

Durante 2011, y acorde con los altos de impunidad en los casos de asesinatos de sindicalistas en Colombia, sobre el 74,2% de los casos no se conoce un presunto responsable. Respecto de otros autores, y a pesar de la renombrada desmovilización de los grupos paramilitares, siguen siendo éstos los principales victimarios del sindicalismo, en segundo lugar, se registran los casos de violaciones a la vida, libertad e integridad en los que se presume la autoría de organismos estatales, esto explicado principalmente por el aumento en los casos de detenciones arbitrarias. En tercer lugar se ubican los casos de autoría de grupos guerrilleros, en cuarto lugar la delincuencia común y el empleador.

Sobre los casos de homicidios, la ausencia de identificación de presuntos victimarios es más dramático: de treinta casos, sólo se identificó en uno de ellos la presunta autoría de grupos paramilitares en el departamento de Córdoba.

Tabla N° 30. Homicidios contra sindicalistas según sector económico de 1 enero a 31 diciembre (2012-2011)

Sector económico	2010	2011	%	% aumento/reducción
Servicios comunales y personales-Educación	28	16	53,3	-75,0
Agricultura, caza y pesca	7	6	20,0	-16,7
Servicios comunales y personales-Empresas entes territoriales (Trabajadores municipales y oficiales)	2	4	13,3	50,0
Servicios comunales y personales-Otros servicios	3	2	6,7	-50,0
Industria manufacturera	3	1	3,3	-200,0
Minas y canteras	3	1	3,3	-200,0
Electricidad, gas y agua	1	0	0,0	
Servicios comunales y personales-Judicial	1	0	0,0	
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3	0	0,0	
Total general	51	30	100,0	-70,0

Fuente: Banco de Datos de Derechos Humanos, SINDERH, ENS.

Tabla N° 31. Homicidios contra sindicalistas según departamento de 1 enero a 31 diciembre (2012-2011)

Departamento	2010	2011	Total
Antioquia	11	7	18
Córdoba	7	4	11
Valle	5	4	9
Magdalena	5	2	7
Bolívar	5	0	5
Cauca	4	0	4
Risaralda	0	3	3
Arauca	3	0	3
Tolima	2	1	3
Putumayo	1	1	2
Norte de Santander	2	0	2
Nariño	1	1	2
Caquetá	0	2	2
Atlántico	0	1	1
Quindío	1	0	1
Boyacá	0	1	1
Santander	1	0	1
Cesar	0	1	1
Caldas	1	0	1
Bogotá D.E.	0	1	1
Meta	1	0	1
Amazonas	1	0	1
Cundinamarca	0	1	1
Total general	51	30	81

Fuente: Banco de Datos de Derechos Humanos, SINDERH, ENS.



El sector más afectado fue el de los maestros, principalmente en Córdoba, donde se presentaron 4 casos y Risaralda con tres casos. Respecto de los asesinatos, durante 2011 se presentó un repunte en los casos contra trabajadores del sector estatal y de trabajadores oficiales, particularmente en el Valle del Cauca, con tres homicidios y uno en Antioquia, mientras que en 2010 se habían presentado dos casos en este sector de la economía.

En correspondencia con los departamentos que tradicionalmente se han visto más afectados por la violencia antisindical, durante 2011, Antioquia fue el departamento donde se presentó el mayor número de homicidios, siete, seguido de Córdoba con 4 casos. Preocupa el repunte de violencia en Risaralda y Caquetá, que de cero homicidios en 2010, presentaron tres y dos, respectivamente, en 2011.

De los casos ocurridos en Antioquia preocupan los trabajadores y trabajadoras del sector agrario, que sufrieron tres asesinatos, el sector docente que fue afectado por dos asesinatos y el sector oficial y de la industria de los alimentos con un asesinato cada uno.

Dos mujeres fueron asesinadas durante 2011, ambas en el departamento de Antioquia, una maestra y una dirigente sindical del sector oficial.

Tabla N° 32. Homicidios contra sindicalistas según clase de trabajador de 1 enero a 31 diciembre 2012 - 2011

Clase de trabajador	2010	%	2011	%	Total
Dirigente sindical	16	31,4	17	56,7	33
Trabajador de base	35	68,6	13	43,3	48
Total general	51	100	30	100	81

Fuente: Banco de Datos de Derechos Humanos, SINDERH, ENS.

Históricamente, en promedio, cada año, el 25% de los asesinatos en contra de sindicalistas corresponde a dirigentes sindicales. Para 2011, esta tendencia muestra una variación, pues los asesinatos se muestran concentrados especialmente en contra de los y las dirigentes sindicales, más de la mitad del total de asesinatos. Esta tendencia puede ser sintomático de una concentración de la violencia, hacia el exterminio de procesos y liderazgos específicos vistos como particularmente amenazantes por parte de los victimarios, a los que se ve como necesario destruir, y ya no se trata de una agresión extendida y generalizada, que resulta políticamente costosa especialmente en el ámbito de la comunidad internacional.

Algunos casos de homicidio, representativos durante 2011

Humberto de Jesús Espinoza Díaz, docente afiliado al Sindicato de Educadores de Risaralda, SER, asesinado el 30 de enero de 2011

Humberto de Jesús Espinoza Díaz era afiliado al Sindicato de Educadores de Risaralda – SER-, se desempeñaba como docente directivo en la Institución Educativa Instituto Agrícola, en el municipio de Mistrató, departamento de Risaralda. Fue asesinado el 30 de enero, hacia las 3:30 p.m. cuando sujetos armados lo interceptaron en la vía que del occidente de Risaralda conduce a la ciudad de Pereira, hacía donde se dirigía. Espinoza había recibido amenazas desde tiempo atrás, julio de 2006, y de ello se informó a las autoridades, pero los estudios de riesgo que le hicieron, arrojaron resultados calificados como ordinarios, por lo que nunca se le brindó la protección que requería.

Hernán Yesid Pinto, afiliado a la CGT, asesinado el 19 de marzo de 2011

Hernán Yesid Pinto era miembro de la Junta Directiva Nacional y fundador de la organización Nuevo Liderazgo Campesino, filial de la CGT, fue asesinado el 19 de marzo de 2011 en el municipio de Tibacuy, Departamento de Cundinamarca. Fue abordado por varios sujetos que lo detuvieron y lo golpearon con garrotes y piedras hasta matarlo, su cuerpo fue abandonado en un paraje rural de este municipio.

Héctor Orozco, afiliado a la Asociación de Trabajadores Campesino del Tolima, ASTRACATOL filial de la Federación Nacional Sindical Unitaria agropecuaria, FENSUAGRO, asesinado el 30 de marzo de 2011

El día 30 de marzo de 2011, siendo aproximadamente las 6 de la tarde los campesinos Héctor Orozco y Gildardo García, se dirigían a su casa por la carretera que comunica el casco urbano de Chaparral con el corregimiento La Marina, siendo asesinados a la altura de la vereda Espíritu Santo-Albania. Una vez encontrados los cuerpos sin vida de los campesinos, se alertó a las autoridades competentes para que procedieran a realizar el levantamiento. Sin embargo la respuesta fue negligente, de forma que el levantamiento sólo pudo realizarse más de doce horas después de ocurrido el asesinato. Héctor Orozco era un campesino de la vereda San Fernando del corregimiento de La Marina, como destacado dirigente de la comunidad ejercía como vicepresidente de la Junta de Acción Comunal de su vereda y vicepresidente de la Seccional Chaparral de ASTRACATOL. Tenía 35 años de edad, era esposo y padre de 3 hijos menores. Gildar-



do García era un campesino de la vereda Florestal-Ambeima del corregimiento de La Marina, socio de la Junta de Acción Comunal de su vereda. Tenía 32 años de edad, era esposo y padre de 4 hijos menores.

Ramiro Antonio Sánchez Muñoz, afiliado a ASOTMEM, asesinado el 08 de abril de 2011

Ramiro Antonio Sánchez, afiliado a la Asociación de Trabajadores del Magdalena Medio –ASOTMEM-, desde el 19 de enero del 1999, era líder sindical, líder gremial, líder comunal en Campo Velásquez, en el municipio de Puerto Boyacá, al momento de su asesinato era presidente de un gremio de contratistas –ASOGRECON-, quienes reclamaban a la petrolera Mansarovar Energy Colombia Ltd. Asogrecon y Asotmen reclamaban en cabeza de Ramiro Sánchez porque la contratación por las petroleras Mansarovar y Ecopetrol permitieran a las comunidades y empresas locales que se contratara con los gremios, entidades, contratistas, comercio y aun trabajadores calificados y no calificados fueran del área de influencia. Como líder de Asotmem siempre reclamó por el pueblo y la comunidad. El último cese de actividades que lideró Ramiro junto con otros líderes comunales, se realizó entre el 11 y el 25 de enero de 2011. Los principales reclamos eran sobre el daño al medio ambiente, los proyectos productivos que no invierten en la región y el no pago de salarios convencionales, horas extras, dominicales y festivos.

Juan Carlos Chagüi Cueter, afiliado al Sindicato Gremial de la Guardia del Instituto Nacional Penitenciario, SIGGINPEC, asesinado el 15 de mayo de 2011

Juan Carlos Chagüi Cueter, de 41 años de edad, trabajador de la cárcel Modelo y afiliado al Sindicato Gremial de la Guardia del Inpec – SIGGINPEC. Fue asesinado el 15 de mayo en la ciudad de Barranquilla, departamento de Atlántico, cuando se transportaba en una motocicleta y que al parecer fue seguido desde que salió del establecimiento carcelario por sicarios que se transportaban en una motocicleta quienes le propinaron dos disparos en la cabeza, que le ocasionaron la muerte de manera instantánea. Según versiones del sindicato Juan Carlos había realizado denuncias respecto al orden y la disciplina en los centros carcelarios por lo cual había recibido amenazas de muerte por parte de integrantes de las Bacrim que se encuentran recluidos en la Modelo. Carlos había interpuesto las correspondientes denuncias ante la fiscalía, pero no fueron atendidas de manera oportuna.

Jorge Eliécer de los Ríos Cárdenas, afiliado docente afiliado al Sindicato de Educadores de Risaralda, SER, asesinado el 08 de junio de 2011

Jorge Eliécer de los Ríos Cárdenas, desde el año 1994

afiliado al Sindicato de Educadores de Risaralda –SER–, se desempeñaba como docente en la Institución Educativa Santa Sofía, era profesional de las ciencias sociales, pertenecía a una ONG Ambientalista -MEEDUA-, defensor ambientalista y venía denunciando, ante los medios de comunicación, la explotación minera que se venía haciendo por parte de una transnacional en el municipio de Quinchía. Durante sus 17 años de profesión docente, Jorge Eliécer se caracterizó por su responsabilidad ética y profesional. El 8 de junio, mientras se encontraba en su lugar de trabajo, en el municipio de Dosquebradas, departamento de Risaralda, fue baleado por sicarios que se encontraban cerca al laboratorio de la institución, en una moto de alto cilindraje, éstos le propinaron seis impactos de bala y falleció inmediatamente en el lugar de los hechos.

Wilmar Serna, afiliado a SINTRAINAGRO, asesinado el 31 de julio de 2011 - Eduardo Zuñiga, afiliado a SINTRAINAGRO, asesinado el 31 de julio de 2011

Wilmar Serna, trabajador e integrante del Comité Obrero Patronal de la finca Cantho, y Eduardo Fabián Zúñiga Vásquez, trabajador bananero de la finca Las Niñas, ambas empresas del grupo Sarapalma. Fueron asesinados el 31 de julio en el parque La Martina, del municipio de Apartadó, departamento de Antioquia. La Dirección Nacional del Sindicato Nacional de la Industria Agropecuaria, Sintrainagro, hizo saber a la opinión pública sobre la declaratoria de objetivos militares por parte de las Fuerzas Armadas Revolucionaria de Colombia, FARC a la dirigencia sindical local y nacional. Asimismo, está la situación de mensajes anónimos de grupos paramilitares que pretenden el control violento de la región y que encuentran un obstáculo en la movilización del sindicato.

Luis Humberto Durante Álvarez, afiliado a SINTRAINAGRO, asesinado el 03 de septiembre de 2011

Luis Humberto Durante Álvarez quien hacía parte del Comité Obrero de Sintrainagro en la finca bananera El Cortijo, desempeñaba activismo en el sindicato, y hacía parte de las reuniones sindicales que realizaban todos los martes. Sin embargo, mencionan que en el momento no se conocía de conflictos con la finca bananera donde trabajaba, que el sindicato estaba desempeñando actividades normales.

Las medidas adoptadas por el Estado son insuficientes

La violencia antisindical persiste en Colombia a pesar de los esfuerzos del anterior gobierno por negarla. El nuevo gobierno no desconoce su existencia, pero aún no adopta medidas

serias y eficaces para enfrentar la inmensa tragedia humanitaria que sufre el sindicalismo.

El gobierno no logra proteger de manera efectiva de la vida de los sindicalistas, y aunque existe un programa de protección, este presenta serias falencias:

- En su formulación: la manera en que se encuentra estructurado no se corresponde con las dinámicas de la violencia contra el sindicalismo, principalmente porque no ha habido un diálogo amplio con el movimiento sindical al respecto. Por ejemplo, se requiere de una amenaza previa para asignar la protección, hecho que no se presenta en gran parte de los casos.
- En su efectividad: si bien se ha protegido un número importante de sindicalistas, han sido asesinados 1.181 desde su creación.
- En su seguimiento: el Estado no cuenta con la información necesaria sobre el fenómeno ni sobre la implementación del programa como tal, hecho que limita la posibilidad de evaluar y medir su impacto.

Durante 2010, se trasladó la responsabilidad del servicio de escoltas en manos del Departamento Administrativo de Seguridad, DAS, a empresas privadas de seguridad. Medida que fue bastante polémica al interior del sindicalismo, en tanto se trata de una responsabilidad del Estado, pero a su vez, se encontraba en cabeza de una organización deslegitimada en razón de los hechos vulneradores de los Derechos Humanos que se organizaron desde su interior, como la interceptación telefónica a múltiples sindicatos y la presentación de listados de sindicalistas a los paramilitares para ser asesinados.

Es esta una gran preocupación compartida igualmente por Naciones Unidas. La Relatora sobre la situación de los defensores de derechos humanos ha recomendado al Gobierno no privatizar las medidas de protección a favor de los defensores⁶¹. De manera similar, la Oficina en Colombia de la Alta Comisionada de Naciones Unidas para los derechos humanos ha establecido que “la cesión de los esquemas de protección a empresas privadas y otras reformas debería realizarse en consulta con las personas beneficiarias, recordando que el Estado mantiene la obligación indelegable de prevenir, proteger y garantizar el pleno disfrute de derechos en su jurisdicción”⁶².

Otro de los compromisos en este mismo marco, ha derivado en la reciente expedición de un decreto sobre el cual aún no

61. Consejo de Derechos Humanos, Informe de la relatora especial sobre la situación de los defensores de derechos humanos Margaret Sekaggya, Misión a Colombia (7-18 de septiembre de 2009), A/HRC/13/22/Add.3, 4 de marzo de 2010, párr.156

62. Consejo de Derechos Humanos, Informe anual de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los derechos humanos sobre la situación de derechos humanos en Colombia, A/HRC/13/72, 4 de marzo de 2010, párr. 26.

se conocen sus resultados ni reglamentación. Se trata de la resolución 3900 de 12 de mayo 2011 sobre reubicación de maestros amenazados, que establece que las autoridades de evaluación de riesgo pueden otorgar la condición provisional de amenazado, sin que por este motivo se suspenda la relación laboral, restando posibilidades de que se presenten sanciones pecuniarias contra los profesores que han tenido que salir de su puesto de trabajo por el riesgo inminente de su vida. No obstante, algunas entidades territoriales siguen reteniendo los salarios de los maestros que aún no tienen oficialmente el estatus de amenazados, y aún no se determina la reubicación permanente, ni se establece normativamente que entidades territoriales, diferentes de las que proviene el amenazado, estén obligadas a recibirlo, por lo tanto, sino existen plazas en la entidad territorial a la cual pertenece el amenazado, su reubicación en otra territorialidad, está sometida a la voluntad de la misma.

De acuerdo con el estudio realizado en 2010 por la Universidad Externado en el marco del proyecto de violencia anti-sindical del PNUD, el programa del Ministerio del Interior no tiene indicadores de eficacia, eficiencia, resultados ni de impacto. Además, resulta especialmente preocupante que en este estudio, se constate que el Ministerio no conoce cuantas solicitudes de protección han sido aceptadas y rechazadas.

Por otro lado, en el programa se destaca la ausencia de un enfoque de libertad sindical en las que se analicen los retos que implica garantizar los derechos a la vida y a la integridad personal de las y los sindicalistas. Es necesario construir por consenso una política de protección integral del derecho a la seguridad, como lo señala el estudio. Con la adopción del decreto 1740 se rompió una tradición de concertar las medidas de protección con los diferentes sectores destinatarios de esta decisión.

En general, puede afirmarse que hace falta que se conozca el problema, en este caso, la dinámica del movimiento sindical en Colombia. No se han generado efectivamente medidas preventivas, más allá de las meramente reaccionarias, tales como aquellas que a largo plazo y de gran impacto, que generen una opinión pública favorable al sindicalismo que contrarreste percepción negativa generalizada en las instituciones del Estado y en la cultura colombiana; o medidas previas a la ocurrencia de una violación, basadas en el monitoreo informado del contexto y la dinámica sindical.

Finalmente es importante señalar, como un ejemplo de que falta efectividad en la manera como se protege a las y los sindicalistas que el 5 de junio de 2010 fue asesinado Hernán Abdiel Ordoñez Dorado, dirigente de la Asociación Sindical de Empleados del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Aseinpec), en Cali, quien había denunciado posibles hechos de corrupción por parte del personal directivo de la Cárcel de Mujeres en su ciudad. Hernán había sido objeto de amenazas y víctima de un atentado. Pese a una previa solicitud de la Confe-



deración General del Trabajo (CGT) para que se le asignara un esquema de seguridad, no hubo ninguna respuesta por parte de las autoridades.

No hay avances en la reparación colectiva al sindicalismo

Desde 1986, 483 sindicatos han sido víctimas de por lo menos un hecho violatorio del derecho a la vida, a la libertad o la integridad de alguno de sus afiliados, entre éstos, 322 han visto morir asesinado, por lo menos, una o uno de sus miembros, ante este panorama de una violencia ha sido posible concluir que la violencia antisindical es histórica, selectiva y sistemática.

Además, las y los dirigentes sindicales y los afiliados a sindicatos han jugado, especialmente en pequeños municipios y en el ámbito rural, un liderazgo destacado en la construcción de tejido social y en un trabajo permanente de aporte a la democracia. En este sentido, la muerte de sindicalistas, y en general, la violencia contra los mismos, no sólo representa sus vidas perdidas, que ya es un daño grave, sino también, es la afectación a sus organizaciones, a sus procesos y a la democracia.

Como efecto de ésta violencia, muchas organizaciones sindicales han desaparecido o se han visto debilitadas y disminuidas. Así mismo, los hechos de violencia han golpeado, limitado y acallado liderazgos sociales importantes. La violencia contra el sindicalismo hace parte de una vulneración sistemática de los derechos laborales, derechos de trabajadores y trabajadoras que se han visto afectados por procesos forzados de desconocimiento de sus derechos adquiridos a través de convenciones colectivas, precarización laboral y tercerización. Como un ejemplo de esto, vale señalar la coincidencia entre el camino de la reestructuración hospitalaria, las olas de violencia contra los sindicatos de la salud y el reemplazo de trabajadores con derechos por trabajadores precarizados a través de Cooperativas de Trabajo Asociado o de formas no laborales de contratación.

Esta vulneración sistemática ha afectado los derechos y libertades sindicales, la afiliación a los sindicatos se ha visto disminuida, pero además, las organizaciones sindicales que fueron disminuidas o eliminadas perdieron su capacidad de negociación y movilización, y han visto restringido su derecho de huelga.

Por todo lo anterior, la respuesta del Estado, frente a una violencia que ha sido sistemática, que ha afectado al conjunto de trabajadores y trabajadoras en Colombia, y que ha vulnerado derechos colectivos debe generar una reparación del colectivo del movimiento sindical.

Son necesarias unas medidas de reparación colectiva para el sindicalismo, entendidas como estrategias que busquen restaurar los daños causados a una colectividad y que deben contemplar.

Avances del movimiento sindical en reparación colectiva

De tiempo atrás el movimiento sindical se ha preguntado por la manera en cómo debe ser reparado como colectivo, no en vano, dos encuentros nacionales de víctimas de violencia antisindical (Barranquilla 2007; y Medellín 2010), un encuentro nacional de víctimas pertenecientes a organizaciones sociales (Bogotá 2007), el V Congreso de la CUT (Bogotá 2006), y en su propio trabajo permanente por los Derechos Humanos, han suscitado reflexiones alrededor del tema y generado propuestas para la reparación colectiva.

Tales propuestas han estado orientadas a la restitución de un ambiente propicio para el ejercicio de la libertad sindical y para la participación del movimiento social de los trabajadores en la democracia.

La respuesta del estado: El Programa Institucional de Reparación Colectiva

En lo que respecta al movimiento sindical, el Programa Institucional de Reparación Colectiva (PIRC), propuesto por la extinta Comisión Nacional de Reparación y Reconciliación, expresa un primer paso en el camino de dignificar las víctimas del conflicto armado interno que vive el país. Este documento recoge muchas de las propuestas del movimiento sindical en materia de reparación, pero adolece de propuestas concretas y particulares que fácilmente puedan materializarse.

Además, supone un reto para el movimiento sindical, en tanto debe profundizar en las propuestas de reparación colectiva y proponer aquellas que de manera más efectiva respondan a las particularidades y necesidades del movimiento sindical y de las organizaciones que directamente han sido víctimas de la violencia.

El marco normativo de la reparación colectiva

Actualmente, se encuentra en el panorama de la reparación colectiva un marco legal que supone al sindicalismo un reto en materia de reparación. Tal marco legal⁶³, deja entrever cómo el Estado colombiano no está completamente preparado para establecer los daños al movimiento sindical ni para diseñar el procedimiento y establecer las medidas de reparación colectiva al mismo. Y la vez, es lo suficientemente amplio como para propiciar espacios de incidencia para el sindicalismo y propone un procedimiento participativo que, de aplicarse como se encuentra actualmente reglamentado, podría abrir espacios de incidencia para que el movimiento sindical proponga su diagnóstico de los

63. Ley 1448 de 2011, por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones en sus artículos 151 y 152; y el decreto reglamentario 4800 de 2011, por el cual se adopta el plan nacional de atención y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, en su capítulo VI..



daños colectivos y sus medidas de reparación.

La ley señala en su artículo 13, referido al enfoque diferencial, que “El Estado ofrecerá especiales garantías y medidas de protección a [...] miembros de organizaciones sindicales, [y] defensores de Derechos Humanos”, lo que implica un reconocimiento de la existencia de unas condiciones particulares de exclusión e inequidad y que precisa medidas diferenciales de atención a víctimas en el sindicalismo, pero que además propone al sindicalismo reflexiones sobre cuáles son y cómo se deben implementar acciones concretas encaminadas a superar tales condiciones de exclusión e inequidad.

La ley contempla la implementación de un programa que responda a las situaciones de menoscabo de derechos ocasionado por la violación de los derechos colectivos, la violación grave y manifiesta de los derechos individuales de los miembros de los colectivos, y el impacto colectivo de la violación de derechos individuales.

Es fundamental para la sociedad colombiana, la democracia y el sindicalismo en particular, que la implementación de esta ley realmente esté dirigida a reparar los daños que la violencia antisindical ha causado a miles de trabajadoras y trabajadores colombianos. Pero la reparación colectiva al sindicalismo enfrenta tres grandes retos: (i) que el enfoque que se adopte sea de libertad sindical, es decir, que contemple las afectaciones que la violencia contra sindicalistas tiene sobre tales libertades (asociación, negociación y huelga); (ii) que reivindique las afectaciones sobre los derechos laborales, en tanto, gran parte de las personas victimizadas lo fueron en razón de sus demandas en este sentido y (iii) que se desarrolle en medio de un ambiente de diálogo permanente con el sindicalismo colombiano.

Pero el mayor reto es la búsqueda de que se satisfagan plenamente los derechos de los miles de víctimas en el sindicalismo y sus organizaciones, a través de medidas administrativas, judiciales, sociales y económicas que permitan hacer efectivos los derechos a la verdad, la justicia y la reparación de las víctimas; que se identifiquen plenamente los responsables de los crímenes y se establezca la verdad de la violencia contra el sindicalismo.

Las paradojas de la coyuntura laboral y el debilitamiento de la acción del sindicalismo

Un fenómeno que persiste y se acentúa es el del “mal momento en la configuración de la acción sindical”, que la ENS ha caracterizado con tres rasgos principales⁶⁴: i) como un momento de crisis en la representación de los trabajadores, causada por una creciente pérdida de la autonomía de las organizaciones sindicales, debida principalmente por la problemática relación entre partidos políticos y organizaciones sindicales, donde queda relegada la agenda laboral y sindical; ii) por la pérdida de iniciativa y presencia de las corrientes sindicales más modernas y democráticas que en el pasado reciente lograban articular la agenda y la acción del sindicalismo colombiano en los diferentes escenarios nacionales e internacionales; iii) por el deterioro de la unidad sindical, en particular del Comando Nacional Unitario, que lesiona la posibilidad de una voz y presencia unitaria en la interlocución con el gobierno y los empresarios, ante la OIT, y sobre todo en la dificultad para articular agendas y movilización a nivel nacional.

Este “mal momento” se expresa en la gran dificultad que tienen las centrales sindicales para hacer acuerdos entre sí e impulsarlos, para proponer y sostener una agenda laboral y sindical, en la fragmentación y dispersión de los esfuerzos sindicales, en el incremento de las prácticas de paralelismo sindical, etc. De otro lado, las expectativas sobre la autoreforma sindical en Colombia se han venido disminuyendo en la medida que se po-

64. ENS, Elementos sobre contexto político, laboral y sindical y los retos del sindicalismo en Colombia 2012.



dría afirmar que hoy no hay una voluntad colectiva mayoritaria capaz de representar y jalonar ese cambio. Sin embargo, hay que reconocer que existen expresiones y esfuerzos sindicales dirigidos a generar procesos de autoreforma, aislados, pero importantes, sin embargo, hasta ahora no logran generar una dinámica de cambio sostenida.

Paradójicamente, durante 2011 se mantuvo la tendencia de años anteriores de movilización y protesta por razones laborales. Se están moviendo los trabajadores precarizados y algunos sindicatos, movilización que todavía es fragmentaria, local si se quiere, pero importante en la medida que presiona cambios y acciones del Estado. El mejor ejemplo reciente es el paro de los trabajadores de la Palma que han logrado que el Ministerio del Trabajo imponga la sanción más alta de la historia a una empresa (6 millones de dólares), por el uso fraudulento de las CTA como forma para hacer intermediación laboral.

Esta situación se presenta, no obstante que la situación laboral y sindical colombiana se volvió problema internacional y esto imprime gran presión al gobierno colombiano. La realidad laboral del país se discute en los parlamentos de EU, de Canadá, de la Unión Europea, y de manera permanente en la OIT, para sólo mencionar algunos escenarios. Los hitos más importantes de esta internacionalización son:

- Las conclusiones de la Misión de Alto Nivel de la OIT que visitó al país en febrero de 2011; el acuerdo del 7 abril de 2011 entre los Presidentes Obama y Santos, llamado plan de acción en derechos laborales; las cláusulas laborales incluidas en los TLC de Canadá, Estados Unidos y Europa; la comisión ad-hoc de 8 congresistas de EU que se han dispuesto a realizar seguimiento al plan de acción en derechos laborales, y que tiene su contraparte en Colombia con una comisión accidental del Senado conformada para el mismo propósito y liderada por el senador Camilo Romero; la realización del estudio sobre violencia antisindical por parte del PNUD con el apoyo de 8 embajadas; el anuncio de la ampliación de la asistencia técnica de la OIT en Colombia; la inclusión de los temas laborales y sindicales en la agenda de cooperación de varios países, etc.
- Un nuevo ambiente de opinión en temas laborales. Los temas laborales y sindicales, por regla general, han estado históricamente relegados del debate público, en el último año pareciera que esta situación está cambiando, la presión internacional, las protestas de los trabajadores, y el hecho de que el gobierno cuente con una agenda laboral, atrae la atención de los medios de comunicación y de los columnistas. De otro lado si se revisan las encuestas de opinión sobre los principales problemas del país, los colombianos señalan que el primer problema es el empleo y los ingresos. Hay pues un ambiente de opinión que se está consolidando en torno al

tema laboral y sindical.

- Algunos cambios en el marco normativo y especialmente algunas decisiones judiciales presionan cambios. La ley de formalización laboral (1429 de 2010) y el decreto 2025 de 2001, así como un conjunto de decisiones judiciales, particularmente de la Corte Constitucional, que marcan un límite a la precarización, a la carrera hacia el abismo en que estamos metidos en materia laboral. Y ahí hay varios hitos: las sentencias sobre libertad sindical, sobre cooperativas de trabajo asociado, o sobre los contratos de prestación de servicios y otras formas precarias en el Estado (sentencia C-614 del 2009). Es decir, se ha configurado, de manera tímida todavía pero importante, una noción de trabajo decente en la jurisprudencia constitucional colombiana, que empieza a pesar sobre el gobierno y lo obliga a tomar medidas y a hacer modificaciones normativas de importancia. Es relevante también la incorporación de la reparación colectiva en la ley de víctimas (1448 de 2011), y la nueva regulación del programa de protección a sindicalistas, que recogen algunas reivindicaciones del movimiento sindical y que abren posibilidad de nuevas acciones.
- Un cambio de enfoque que el Estado viene dando al tema laboral. Hay que reconocer que este gobierno nacional —neoliberal en lo económico y en lo político partidario de la seguridad democrática—, está proponiendo una visión distinta en materia de relaciones laborales, el gobierno, por ejemplo, ha tomado algunas medidas que empiezan a abrir la agenda laboral, como la ley 1429 de 2010 y el decreto 2025 de 2011; la creación del Ministerio del Trabajo (decreto 4108 de 2011); la política de formalización del empleo en las entidades públicas dando cumplimiento a la sentencia C-614 de 2009. Así mismo, varias instituciones del Estado han reconocido que el sindicalismo ha sufrido una gran tragedia humanitaria, y ha manifestado su disposición a construir una agenda que permita superar ese fenómeno en el país. También hay que destacar la inclusión de los temas laborales en los programas de gobierno de varios alcaldes (Bogotá y Medellín por ejemplo) y su disposición a impulsar políticas de Trabajo Decente. De otro lado, hay que reconocer la importancia de la campaña por el derecho de asociación y el informe y las recomendaciones que la Procuraduría General de la Nación viene impulsando.

Dinámica de la movilización sindical y laboral colombiana 2011

Se acentúa el ritmo ascendente de la protesta laboral y sindical

La protesta generalizada que recorre el mundo en el último período y que se ha convertido en un fenómeno contemporáneo de los más relevantes, por su amplitud y alcance político, también ha repercutido en Colombia, expresándose en un avance ostensible de sectores populares y sociales, quienes ganando calles y plazas, o en los propios centros de trabajo, expresan su inconformismo y rebeldía para tratar de sacudirse del control con que la política autoritaria de la “seguridad democrática” pretendió maniatarlos e imponerles un modelo de claro corte empresarial y de beneficio a multinacionales y al gran capital.

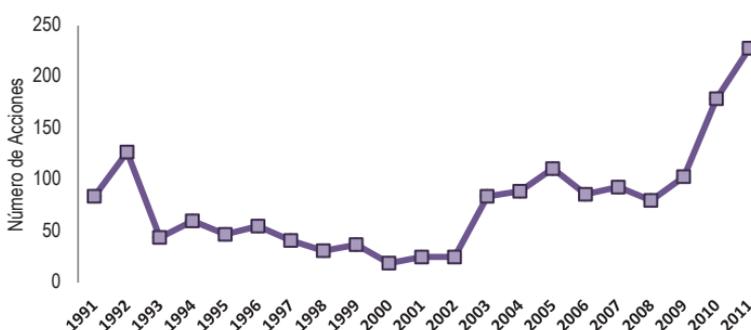
Una muestra de la resistencia de las luchas sociales en el país, en los últimos años, se expresó en movimientos como la Minga social indígena y la huelga de los corteros de caña; la masiva participación contra la emergencia social del gobierno Uribe en el 2010 y en el 2011 una nutrida e impactante movilización estudiantil -como no se veía hace 40 años- que hizo retroceder la arbitrariedad de la Ley 30, conquistando la calle como epicentro de su acción, acompañándola de la utilización de variados medios de difusión lo que le permitió ganar simpatía y sumar apoyo en la mayoría de la población.

De esta tendencia general hace parte también la dinámica de movilización sindical y laboral, de las que se registraron 228

acciones en el 2011, 49 más que el año anterior, con un incremento del 27.37%, la que se convierten en la cifra más alta en los 21 años de seguimiento a esta actividad por parte de la ENS.

Esta tendencia indica el aumento manifiesto del inconformismo articulado en derechos y reivindicaciones que el Estado Social debería garantizar, pero que no lo hace. Esta carencia, que algunas veces por lo reiterada, se convierte en atropello, empuja a los trabajadores a movilizarse por demandas elementales, tales como, la cancelación de varios meses de atraso en sus salarios o los recursos para la dotación y equipamiento básico de centros hospitalarios, como ocurre con los trabajadores de la salud, quienes durante años sufren estos males. Por ello no es casual que las políticas generales o de Estado se mantengan encabezando los motivos de las acciones de protesta.

Gráfica N° 16. Tendencia de la Acción colectiva sindical 1991-2011



Fuente: Banco de datos ENS

Un segundo factor a considerar en el aumento de la protesta, está en las condiciones democráticas menos limitadas para la movilización en el mandato de Juan Manuel Santos, con respecto al gobierno anterior de Álvaro Uribe, que se caracterizó por su persecución a la protesta laboral, incluso criminalizándola, en varias ocasiones y casi siempre desprestigiándola para desvirtuarla.

Paralelamente, el tema de los derechos laborales y la nueva agenda pública del tema del trabajo (en la cual el gobierno estuvo bastante presionado por la premura en el cumplimiento de algunas medidas exigidas para la firma de acuerdos comerciales, como el TLC con Estados Unidos) es probable que ayudaran a propulsar la lucha de algunos sectores -especialmente informales y no sindicalizados- que percibieron un mejor terreno para movilizarse contra las condiciones más aberrantes de deslaboralización y negación de derechos.

Así mismo, las políticas erráticas, o la ausencia de ellas en determinados temas por parte del gobierno y en sus diversas instancias, influyeron para que trabajadores protestaran como ocurrió con casi todos los del transporte (conductores, mototaxistas, bicitaxistas, etc.), o en rechazo a la violencia ejercida por

muchos actores ilegales que por años los azotan permanentemente.

Deben considerarse también, las políticas frente a la soberanía y recursos naturales que alientan la protesta, no sólo de trabajadores, sino de comunidades enteras que ven afectados sus derechos, cuando no es su propia supervivencia, sus costumbres y cultura.

Fuera de la ya mencionada lucha del movimiento estudiantil, que tal vez fue la más renombrada en el 2011 y en la que el sindicalismo -fundamentalmente el del magisterio- fue un acompañante ocasional, merecen destacarse por su impacto político y económico las luchas desarrolladas en el sector petrolero y mineroenergético especialmente, pero también la de los trabajadores palmeros contra la precarización laboral, y así como, la lucha de los trabajadores del transporte, de la salud y la educación por todo el país.

Se puede afirmar con base en el seguimiento realizado que el sector petrolero, en toda la cadena que lo integra, se movilizó a través de la protesta u otras formas de presión y denuncia en la exigencia de derechos. Fue así como subcontratistas, trabajadores de Ecopetrol y otras multinacionales, pequeños distribuidores, comunidades de las zonas de influencia de estas empresas y hasta los “pimpineros” que distribuyen gasolina en la frontera con Venezuela, figuraron en las estadísticas de las movilizaciones. *Los trabajadores del sector petrolero, encabezados por la USO, aportaron casi un 8% de la protesta laboral nacional.*

No es gratuito, por consiguiente, que en la clasificación de ciudades y municipios por el número de acciones realizadas, entre las 228 reseñadas y, justo después de Bogotá, Medellín, Barranquilla y Cali, figure en el quinto lugar un municipio que hasta hace dos años era casi desconocido para la mayoría de los colombianos: nos referimos a Puerto Gaitán, en el departamento del Meta, que se convirtió en el epicentro de una lucha laboral que impactó por la justeza de sus reivindicaciones y por poner en evidencia lo nefasto de las políticas de precarización laboral.

En lo que respecta a los trabajadores palmeros es necesario destacar su heroica pelea en contra de la subcontratación y la intermediación laboral, jalonados por Sintrainagro. Estos trabajadores del campo repitieron una lucha de manera más generalizada, pues dos años antes ya habían desarrollado escaramuzas con relación a este tema, teniendo que hacer frente a un empresario antisindical, que incluso fue multado económicamente por el Ministerio del Trabajo debido a su arbitrariedad con los trabajadores y el abuso en la utilización de las cooperativas de trabajo asociado.

Para culminar estas apreciaciones de carácter general es importante mencionar que continúa el predominio mayoritario de la acción local; casi siempre con un gran componente de aislamiento y dispersión.



Tipos de acción colectiva

Al considerar las acciones de movilización laboral y sindical en el país, encontramos 63 ceses de actividades, variable que contempla las huelgas y los paros, las que representaron el 27.6% del total de éstas. Por su parte las jornadas o manifestaciones totalizaron 152, que corresponden al 66.7%. Allí están agrupadas jornadas de protesta, marchas, toma de instalaciones, bloqueo de vías, mitin o plantón, huelga de hambre y ocupación de empresa. La variable “otras” llegó a 13 acciones, que representan el 5.7%.

Si se comparan todas las variables por tipo de acción, se encuentra el predominio de los bloqueos con 41, seguidos en su orden por: las huelgas, con 36, las jornadas de protesta, con 32, al igual que el mitin o plantón, también con 32. Siguen las marchas, con 28; los paros, con 27; toma de instalaciones, con 15; otras, con 13, y por último la huelga de hambre, con 4.

Con la anterior precisión y retomando los resultados arrojados se puede decir que por primera vez el bloqueo de vías encabeza en el tipo de acción realizada, con 41 acciones, que representan el 18%, y casi duplicándose con respecto a las 21 que tuvo en el 2010.

Por su parte las huelgas contractuales, con 36 registros, ocuparon el segundo lugar, disminuyendo con respecto al año anterior. Las jornadas de protesta, a su vez, figuraron en el tercer lugar con 32 acciones, un 14.0%, al igual que los mítines, con igual cifra.

Los paros que son el otro componente de la variable “Cese de actividades” sumaron 27, que significa el 11.8%, presentando un incremento notable con respecto a los dos años anteriores, donde no superaban el 3%. El avance de los paros, significó una disminución en las huelgas, ya que muchos de los ceses de actividades fueron realizados por trabajadores sin sindicato, considerándose este año para su clasificación, estrictamente como paros. Haciendo un consolidado, esta variable, se nota que abarcó más de una cuarta parte del total de la protesta, retrocediendo más de cinco puntos porcentuales con relación al año anterior.

Se concluye el avance evidente de los bloqueos en detrimento de: las jornadas de protesta, que de 35 pasaron a 32 y con una disminución de participación en el total de más de un 5%. En lo que respecta a las marchas, recuperaron participación después de dos años de retroceso, pues pasaron en el 2011 de 25 a 28, ganando más de un punto porcentual.

Por su parte, la toma de instalaciones aumento con respecto al año pasado y como novedad reapareció la huelga de hambre, con 4 acciones. En lo que respecta al mitin o plantón, obtuvo 32 acciones, que le significaron un aumento leve frente a las 24 de 2010.

La variable “otras” creció al pasar de 4 a 13, logrando un incremento de casi cuatro puntos porcentuales. Dentro las

acciones clasificadas en este ítem se destacaron los cinco encañamientos que representan una tercera parte de ésta. Además figuraron otras acciones como: Plan tortuga, caravana humanitaria, caravana de denuncia, una caravana internacional, cacerolazo, silencio radial y televisivo, carpas simbólicas y entierro simbólico.

El predominio de los bloqueos sin duda obedece a una forma de lucha, cada vez más generalizada en el ámbito popular y que es muy utilizada no sólo por los trabajadores sino por comunidades. No es casual que la Policía Nacional informara que durante el año 2011 se presentaron una importante cantidad de bloqueos a nivel nacional, lo que se reflejó, según la versión policial, en un incremento de más de un 54% de éstos en las luchas populares.⁶⁵

En el campo laboral estos bloqueos han sido muy relevantes por la presión que ejercen frente a los empresarios y el gobierno, ya que golpean directamente la economía pues se ven afectadas la producción, distribución y el consumo en varios sectores, como por ejemplo el petrolero, donde se ha implementado recurrentemente este tipo de acción, que valga decirlo, no es propia sólo de Colombia, sino que se presenta en otros países, como es el caso de los “piqueteros” argentinos y sus “cortes de vías”, que ya se referenciaron en informes anteriores.

En lo que respecta a las jornadas de protesta quienes más la utilizaron fueron los trabajadores del magisterio y los de la salud. También, en menor medida, los trabajadores del SENA, los bancarios, madres comunitarias, mineros, productores de leche, empleados públicos, pobladores, ambientalistas y transportadores, entre otros.

La toma de instalaciones fue realizada mayoritariamente por trabajadores estatales a dependencias gubernamentales, reclamando casi siempre por el agobio de meses de atraso en el pago de sus salarios o por condiciones laborales indignantes.

Las caravanas de denuncia contra las multinacionales, en varias ciudades, se consolidaron por tercer año consecutivo y tuvo mucho realce la caravana humanitaria de solidaridad promovida por la USO y la CUT, con participación del sindicalismo nacional e internacional, que se desplazó a Puerto Gaitán en apoyo a los trabajadores petroleros en tan importante lucha. De igual manera se presentó otra caravana de carácter internacional que se trasladó por segundo año consecutivo hasta el Sur de Bolívar, con el fin de hacer un análisis y denuncia sobre la situación de los mineros desalojados y la comunidad afectada por el paramilitarismo y su impacto social.

Motivo de la acción

Acudiendo a la clasificación que ha servido para el comparativo histórico, se encuentra que las políticas generales o de

65. Radiografía de la Protesta en Colombia. En: El Tiempo. 1º Octubre de 2011.



Estado (política económica, laboral, social y ambiental) con 74 acciones registradas o el 32.5%, nuevamente ocuparon el primer lugar y el motivo principal de las protestas, reiterando lo impopular de muchas medidas gubernamentales y evidenciando el desfase con relación a las expectativas de la clase trabajadora en temas generales y de políticas públicas que le competen a toda la población.

De nuevo, en segundo lugar, figuró el incumplimiento de obligaciones del empleador con un total de 61 registros, el 26.8%. Esta variable se refiere en su composición, a incumplimientos en materia de salarios, seguridad social integral, salud ocupacional, derechos o garantías sindicales, discriminación laboral y no reconocimiento de derechos de mujeres en maternidad. En esta variable, el incumplimiento de salarios se convierte en el factor más destacado, ya que de las 46 acciones contabilizadas aportan casi las tres cuartas partes de ésta.

Como parte de las formas de incumplimiento de obligaciones del empleador, figuraron también las variables salud ocupacional con 6 acciones-, luego derechos y garantías sindicales con 5 acciones; y la discriminación laboral con 4, mientras que la seguridad social integral, y “el no reconocimiento a mujeres en maternidad” no reportaron ninguna acción.

La violación de derechos humanos (vida, libertad e integridad) con 21 acciones, 9.21%, se clasificó en el consolidado general, de igual manera que el año anterior, como el tercer motivo de la protesta, con un ligero descenso, no muy notorio, ya que decreció tan sólo una acción con relación al año 2010, donde se registraron 22.

Dentro del total de los motivos se ubica a continuación la variable “Otros”, que con 14 acciones (6.1%) ocupó el cuarto lugar. Se incluyen allí: mal estado de las vías; implementación del dispositivo electrónico (GPS); decreto municipal; controversia con la Contraloría General y sus acciones; por competencia desleal; arreglo de vías; incumplimiento de acuerdos; construcción de represa; mala alimentación; no inclusión de la mano de obra de la región; rechazo a señalamientos, así como también y descuentos no autorizados.

Luego se sitúan reestructuración o reconversión de empresa, con 13 acciones, 5.7%, distribuidas así: 6 por cambios tecnológicos; 5 por cambios administrativos y 2 por cambios de empleador. Después se ubican, respectivamente: violación al convenio colectivo, 11 (4.8%) y negociación del convenio colectivo laboral también, con 11 (4.8%). Esta última variable contempla convención colectiva con 10 y pacto colectivo con 1. Siguen en su orden, cierre de empresas con 8; despidos con 7; solidaridad, con 4. Luego aparecen igualados, con 2, privatización de empresa y flexibilización o tercerización. Por su parte no figuraron las variables negociación del salario mínimo y no reconocimiento de mujeres en maternidad.

Tabla Nº 33. Motivos de las acciones 2011

	Frecuencia	Porcentaje
Negociación de Convenio Colectivo Laboral		
Convención Colectiva	10	4.4
Pacto colectivo	1	.4
Solidaridad	4	1.8
Reestructuración o reconversión		
Cambios tecnológicos	6	2.6
Cambios administrativos	5	2.2
Cambios de empleador	2	.9
Violación al Convenio Colectivo	11	4.8
Violación DDHH, vida, libertad e integridad	21	9.2
Políticas Generales o de Estado		
Política económica	14	6.1
Política laboral	14	6.1
Política Social	41	18.0
Política ambiental	5	2.2
Despidos	7	3.1
Flexibilización o tercerización	2	.9
Negociación al salario mínimo	0	.0
Incumplimiento de obligaciones del empleador		
Salarios	46	20.2
Seguridad social integral	0	.4
Salud ocupacional	6	2.6
Derechos y garantías sindicales	5	2.2
Discriminación laboral	4	1.8
No reconocimiento de derechos a mujeres en maternidad	0	.0
Cierre de empresa	8	3.5
Privatización de empresa	2	.9
Otros motivos de movilización	14	6.1
Total	228	100.0

Profundizando en el análisis de estas cifras se encuentra que persisten, en su orden, las políticas generales o de Estado y el incumplimiento de obligaciones del empleador, como los principales detonantes de la protesta. Dos variables componentes de aquellas: la política social y el incumplimiento en los salarios, de las cuales hacen parte, respectivamente, son las de mayor incidencia (pues ambas suman casi el 40% del total). Se reitera de esa forma la inconformidad con el propio modelo de desarrollo y el caso aberrante y extendido del no pago de salarios, lo que muestra a las claras la falta de una mayor inspección, control y sanción a los responsables; medidas correctivas que apenas se empiezan a implementar, aunque de manera tenue aún y obediendo fundamentalmente a la presión internacional.

En lo que respecta a la violación de derechos humanos,



pese a que disminuyó en número y porcentaje con relación al año anterior, sigue siendo un asunto muy grave, especialmente en lo que tiene que ver con el asesinato y las presiones a los conductores y jueces, de los cuales algunos de ellos fueron víctimas en varias ciudades.

Así mismo otros a colectivos de trabajadores (sindicalizados o no) les tocó salir a las calles a protestar, pese a que casi nunca lo hacen. Es el caso de los chefs y los oftalmólogos con batas blancas, ambos en Cali, quienes dolidos por sus compañeros asesinados protestaron, al igual que los comerciantes de Ciénaga y los grupos culturales en Bogotá, denunciando la violencia de los ilegales.

Acciones por organización convocante y tipo de sindicato

Desagregando el total de protestas realizadas, el primer lugar lo ocuparon los sindicatos, en sus diferentes tipos (de empresa, de industria, de gremio y de oficios varios), con 109 acciones. Luego se ubicaron los trabajadores no sindicalizados con 67, siguen los otros, con 36. Posteriormente las federaciones de rama o subdirectiva con 8; la central sindical o confederación con 6; y el comando nacional unitario con 2.

Podría decirse a la luz de estas cifras, que se ratifica la tendencia insinuada hace cinco años, cuando se presentó la irrupción en el escenario de la protesta y la lucha nacional de los trabajadores no sindicalizados, situación que se mantiene pese a una disminución porcentual en este año; mostrando que aún con el retroceso en los niveles de la sindicalización en el país, pesan mucho las condiciones de desempleo y desigualdad de oportunidades para gran parte de ellos, quienes acudiendo a la vía de la informalidad y el rebusque, intentan ganarse el sustento para sobrevivir, pues en Colombia, el proceso de baja sindicalización y de informalidad del trabajo se ha disparado, al igual que ha ocurrido en otros países latinoamericanos

Pese a que las tendencias del ciclo de las protestas se mantienen en lo básico, un hecho que amerita un comentario especial por su importancia es que haciendo el ejercicio de agrupar los no sindicalizados con los “otros”, que son quienes poseen algún tipo de organización gremial, aunque no necesariamente de carácter sindical (recicladores, mineros artesanales, periodistas, avicultores, cebolleros, comerciantes, arroceros, vendedores, campesinos afectados por fumigaciones, pediatras, etc.) suman 103 acciones, cifra que representa un poco más del 45% del total.

Por su parte, los que se agrupan, ya sea en sindicato, federación de rama o subdirectiva, central sindical y comando nacional unitario, o sea, los que están organizados sindicalmente, suman 125 acciones, cifra que representa casi el 55% del total. Es decir, que las condiciones sociales y laborales desesperantes inducen a respuestas, en algunas ocasiones espontáneas y la mayoría de las veces, fraccionadas, aisladas o desarticuladas, de

unos y otros, aún de quienes no están organizados sindicalmente, que participan con casi la mitad de la protesta.

Esta realidad debe conllevar a una reflexión sobre el papel de sindicatos y Centrales sindicales, en lo que respecta a los procesos de creación, avance y fortalecimiento de nuevos contingentes y grupos de trabajadores, que como se ha visto luchan pero no tienen organizaciones permanentes, y allí donde está incluida más del 95% de la población colombiana. Además las nuevas condiciones del contexto laboral y social del país – con un espacio más amplio para el ámbito laboral y los derechos del trabajo– significan una gran posibilidad para ampliar la afiliación y la densidad sindical del país, que valga decirlo, es de las más discretas del mundo.

Estableciendo el consolidado por tipo de sindicato convocante, los resultados muestran como los sindicatos de industria, con 62 acciones y el 58% del total, completan el cuarto año consecutivo a la cabeza de esta clasificación, mostrando una mayor articulación en su lucha y en los procesos de unidad de acción y coordinación frente a problemáticas sectoriales comunes que los afectan (pliegos de peticiones, reestructuraciones, políticas sectoriales, etc.).

Considerando el universo de luchas de la variable “tipo de sindicato”, se encuentra como el sindicato de empresa ocupó el segundo lugar, con un 29%, porcentaje idéntico al del año anterior. A su vez los sindicatos de gremio, con un 13%, permanecieron casi estables. Por su parte los sindicatos de oficios varios no figuraron este año, tras una fugaz aparición en el 2010.

Finalmente, si se considera la procedencia confederal de los sindicatos que se movilizaron, es de nuevo la CUT quien aporta el mayor número ellos, con 83 acciones de sus sindicatos filiales; le siguen los no confederados con 7, y los sindicatos afiliados a la CGT que participaron en 4 acciones

Cobertura territorial y ciudades

De acuerdo a los resultados del año 2011, se encuentra que nuevamente las acciones de tipo local predominaron ampliamente, pues las 174 registradas de este tipo, corresponden a más del 76% del total. Dichas acciones locales superaron a las 25 de tipo nacional, que representan a un 11%. Luego se clasificaron en su orden, las de cobertura departamental, con 10; las zonales, con 9, las internacionales con 6, y por último las regionales con 4 acciones.

Con estos resultados se constata de nuevo el predominio de las acciones locales, lo que indica el carácter aislado de las luchas de resistencia, que en ausencia de una dirección sindical y política que las articule o potencie, limitan su ámbito de acción a la municipalidad. Esta tendencia histórica se ha consolidado aún más en el último período, creciendo numérica y porcentualmente con relación al año anterior y copando más de las tres



cuartas partes del total, ya que las acciones nacionales que le siguen, (tal como ocurrió el año anterior) sólo contemplan un 11%, muy similar al 2010.

Luego se situaron las acciones departamentales que aumentaron numérica y porcentualmente, desplazando a las zonales, que disminuyeron. Analizando más en profundidad su carácter, se encuentra que las protestas departamentales agruparon fundamentalmente a trabajadores estatales, de la salud y la educación, así como también a agricultores y mineros. El ascenso cuantitativo de esta variable, puede señalar la tendencia a una mayor coordinación, aún en ese ámbito, en medio del aislamiento predominante. Por último las acciones vinculadas a jornadas internacionales (o aún alguna registrada en el exterior), permanecieron también casi inalterables.

Un comparativo interesante a resaltar, es el que da cuenta de la localización geográfica de la protesta, que en el 2011 se manifestó en 54 ciudades y municipios de Colombia, siendo las más destacadas, en su orden: Bogotá, con 28; luego Medellín, con 20; Barranquilla, con 19; Cali, con 17; Puerto Gaitán y Bucaramanga, ambas con 7. Queda claro que las cuatro capitales departamentales más importantes del país, acompañadas por el municipio del epicentro de la lucha obrera más sobresaliente del año pasado, asumen el liderazgo en la protesta.

Posteriormente se ubican Cartagena, Sincelejo, Cúcuta, Barrancabermeja y Soledad. Llama la atención que agrupando las ciudades que ocuparon los cinco primeros lugares, suman más del 45% del total; con ello se constata, de otra forma, la tendencia a la dispersión, pues estas cifras indican que *98 acciones se realizaron en 48 municipios*.

Entidad hacia la que se dirige la acción

Los resultados de esta variable muestran un giro importante con relación al año pasado, ya que las protestas de 2011 mayoritariamente estuvieron dirigidas contra las empresas, con 78 acciones; luego contra el gobierno municipal, 60; superando ligeramente a las enfocadas contra el gobierno central, con 55. Siguen las protestas contra el gobierno departamental, con 31.

En el 2011 las acciones contra el gobierno central fueron relegadas por las dirigidas contra el gobierno municipal, quienes con un ascenso de 8 puntos se ubicaron en segundo lugar. A su vez, las dirigidas contra el gobierno departamental conservaron el cuarto lugar y coincidentalmente con idéntico porcentaje del 14% del total, durante los dos años referenciados.

El destacable aumento de las luchas contra gobiernos municipales podría estar reflejando, entre otros, la conflictividad social represada en asuntos como el del transporte en general y muy específicamente casos como los de los conductores y mototaxistas. A los que se suman comerciantes formales e informales afectados, así como algunos empleados públicos a los que

aglutinan financiera y presupuestalmente los entes municipales.

Finalmente la mayoría de las acciones en el ámbito departamental fueron realizadas, principalmente, por trabajadores de la salud y del magisterio, tal como ocurrió el año pasado. Se podría decir, que pese a los cambios internos, en sus componentes, en la lucha dirigida contra el gobierno, en sus distintos ámbitos, es mayoritaria con un 65% del total, que significa tres puntos menos que el año anterior, pero que así mismo muestra lo acuciante de problemas como pobreza, inequidad, desigualdad, etc.

Ahora bien, retomando el análisis de la variable empresa en sus dos tipos: Nacional y multinacional, se concluye que de las 77 acciones totalizadas, las que son de tipo nacional representan el 20,2% del total de acciones con un notable incremento de casi 7 puntos. Por su parte las empresas de procedencia multinacional, con el 13,6% del total, estuvieron un poco por debajo del 14,5% obtenido en el año 2010.

En lo concerniente a las empresas multinacionales es conveniente reiterar que las condiciones –supremamente ventajosas- que lograron durante el gobierno Uribe, con la implementación de su política de “confianza inversionista” a ultranza, les ha significado un aumento de sus ganancias, que no se ha traducido de igual manera, en bienestar para el país y para sus trabajadores. Estos se han visto presionados a resistir a condiciones laborales oprobiosas y cada vez más flexibilizadas, so pena del chantaje de algunas de estas empresas multinacionales de irse a otros países o regiones.

Además de la ya mencionada protesta petrolera de Puerto Gaitán, que tuvo como detonante las precarias condiciones laborales de los trabajadores de los contratistas de la multinacional Pacific Rubiales y que permitió visibilizar la aberrante deslaborización en aumento, merecen destacarse las luchas convocadas o imbricadas entre sindicalistas y pobladores que tratan de oponer resistencia a fenómenos como la megaminería y en defensa de recursos naturales como los bosques y el agua. Esto permitió la aglutinación de variados sectores en torno a las luchas ambientales, que como ya se comentó anteriormente, en los motivos de la protesta, crecieron sostenidamente.

Algunas de las empresas multinacionales, afincadas en Colombia, y en las cuales se presentaron luchas de protesta y de resistencia fueron: Pacific Rubiales, General Motors, Sicim, Mansarovar Energy, la OXY; Medoro Resources, Kilbury, Cepcolsa, Drummond, Kraft Foods, Caves, Seatech, Oleaginosas las Brisas, Sodexo, Aluminio Reynolds, Endesa, Engesa, Grey Star y la Anglo Gold Ashanti, entre otras.

Como un elemento destacable en la lucha del sindicalismo de las empresas multinacionales, se resalta una mayor coordinación – aunque no óptima aún – con el sindicalismo internacional y con sindicatos de las casas matrices. En otras ocasiones posibilitada por medio de los secretariados internacionales, lo que brinda una mayor correlación y peso a los sindicatos na-

cionales. Igualmente eventos como el de “La caravana contra las multinacionales” organizado por El COSEM de la CUT, se han consolidado, replicándose exitosamente en varias capitales y zonas metropolitanas del país, durante los últimos años.

Ramas de la actividad económica o sección económica

Tabla N° 34. Sección Económica CIUU

Sección económica CIUU	f	%
Administración pública y defensa; seguridad social	13	5,7
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	5	2,2
Comercio, repar vehículos, efectos personales y enseres domést.	16	7,0
Construcción	4	1,8
Educación	20	8,8
Explotación de minas y canteras	27	11,8
Hoteles y restaurantes	2	0,9
Industria manufacturera	17	7,5
Intermediación financiera	5	2,2
Otras actividades de ss comunitarios, sociales y personales	4	1,8
Servicios sociales y de salud	44	19,3
Suministro de electricidad, gas y agua	6	2,6
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	49	21,5
Varios sectores	16	7,0
TOTAL	228	100

Las actividades económicas en donde se realizaron las diferentes protestas laborales y sindicales, nuevamente estuvieron encabezadas por el sector transporte con 49 acciones de lucha; seguidamente el sector servicios sociales y de salud, con 44; y en un tercer lugar se mantuvo el sector de explotación de minas y canteras, con 27. Es importante señalar que los resultados se mantienen inalterables por segundo año consecutivo en estas tres variables.

El cuarto lugar, en las acciones de lucha laboral lo ocupó el sector educación, con 20 acciones, desplazando al sector de industria manufacturera que había estado ubicado en este puesto el año anterior, pasando así en el 2011 al quinto puesto, con 17. Seguidamente el sector de comercio al por mayor y por menor figuró en la sexta posición en cuanto a acciones, con 16; después el sector de administración pública y defensa, con 13; luego se posicionó el sector de suministro de electricidad, agua y gas, con 6 acciones. En una menor proporción figuraron los sectores agricultura, ganadería, caza y silvicultura, con 5, al igual que el sector de intermediación financiera.

El sector de la construcción aportó 4; con igual número

el sector de otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales; y por último, el de hoteles y restaurantes, con 2 acciones de lucha.

En lo que respecta al número aproximado de participantes (variable difícil de captar con toda precisión, debido a lo exiguo de esta información en los medios de prensa, que poco dan cuenta de ella), con la información disponible y advertencia metodológica que el 30% del total de acciones figuran “Sin dato”, y considerando intervalos por centenas, desde “menos de 100”, hasta “más de 800”, se encuentra que el mayor número de acciones, durante el año 2011 fueron las de “más de 800”, acercándose a la mitad del total. Éstas el año pasado habían quedado en el segundo lugar, intercambiándose con las de menos de 100, que disminuyeron, cuando habían sobresalido el año anterior.

Anexos

Anexo 1

América Latina (18 países): personas en situación de pobreza e indigencia, alrededor de 2002, 2009 y 2010

País	Alrededor de 2002			Alrededor de 2009			2010		
	Año	Pobr.	Indig.	Año	Pobr.	Indig.	Año	Pobr.	Indig.
Argentina (A)	2002	45.4	20.9	2009	11.3	3.8	2010	8.6	2.8
Bolivia	2002	62.4	37.1	2007	54.0	31.2			
Brasil	2001	37.5	13.2	2009	24.9	7.0			
Chile	2000	20.2	5.6	2009	11.5	3.6			
Colombia (B)	2002	54.2	19.9	2009	45.7	16.5	2010	44.3	14.8
Costa Rica	2002	20.3	8.2	2009	18.9	6.9			
Ecuador (A)	2002	49.0	19.4	2009	40.2	15.5	2010	37.1	14.2
El Salvador	2001	48.9	22.1	2009	47.9	17.3	2010	46.6	16.7
Guatemala	2002	60.2	30.9	2006	54.8	29.1			
Honduras	2002	77.3	54.4	2009	65.7	41.8	2010	67.4	42.8
México	2002	39.4	12.6	2008	34.8	11.2	2010	36.3	13.3
Nicaragua	2001	69.4	42.5	2005	61.9	31.9			
Panamá	2002	36.9	18.6	2009	26.4	11.1	2020	25.8	12.6
Paraguay	2001	59.7	31.3	2009	56.0	30.4	2010	54.8	30.7
Perú (C)	2001	54.7	24.4	2009	34.8	11.5	2020	31.3	9.8
R. Dominicana	2002	47.1	20.7	2009	41.1	21.0	2010	41.4	20.9
Uruguay(a)	2002	15.4	2.5	2009	10.7	2.0	2010	8.6	1.4
Venezuela	2002	48.6	22.2	2009	27.1	9.8	2010	27.8	10.7

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países (en porcentajes)

A: Áreas urbanas.

B: Cifras de la Misión para el empalme de las series de empleo, pobreza y desigualdad (MESEP). Estas cifras no incluyen las modificaciones en la medición de la pobreza realizadas en 2011 por el Departamento Nacional de Planeación (DNP) de Colombia.

C: Cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) del Perú.

Anexo 2

**Índice de GINI en áreas urbanas y rurales Nivel 0 = igualdad absoluta
Nivel 1 = desigualdad absoluta**

País	Año	Nacional	Urbano	Rural
Argentina	2010		0.509	
Bolivia	2007	0.565	0.499	0.599
Brasil	2009	0.576	0.569	0.523
Chile	2009	0.524	0.524	0.466
Colombia	2010	0.578	0.555	0.494
Costa Rica	2010	0.492	0.477	0.483
Ecuador	2010	0.495	0.485	0.420
El Salvador	2010	0.454	0.424	0.402
Guatemala	2006	0.585	0.547	0.526
Honduras	2010	0.567	0.492	0.460
México	2010	0.481	0.456	0.450
Nicaragua	2005	0.532	0.500	0.497
Panamá	2010	0.521	0.471	0.511
Paraguay	2010	0.533	0.468	0.586
Perú	2010	0.458	0.408	0.403
R. Dominicana	2010	0.554	0.559	0.512
Uruguay	2010	0.422	0.422	0.384
Venezuela	2010	0.394		

Fuente: CEPAL, Anuario Estadístico 2011

Anexo 3

Tasa de desempleo abierto urbano según sexo y edades

País	Sexo	Grupos de edad				
		Total	15-24	25-34	35-44	45 y más
Argentina	Ambos	7,7	19,4	7,3	4,9	4,7
	Hombres	6,6	16,6	6,0	3,7	4,5
	Mujeres	9,2	23,6	9,0	6,5	5,1
Bolivia	Ambos	7,7	19,2	8,6	2,6	2,5
	Hombres	6,3	16,4	6,2	2,5	2,1
	Mujeres	9,4	23,2	11,5	2,8	3,2
Brasil	Ambos	9,2	19,7	9,4	5,8	4,2
	Hombres	7,0	15,9	5,4	4,0	3,3
	Mujeres	12,0	24,5	12,8	7,9	5,3
Chile	Ambos	10,5	25,5	11,5	7,4	5,8
	Hombres	9,2	23,3	10,5	5,1	5,0
	Mujeres	12,3	28,5	12,6	9,1	7,1
Colombia	Ambos	12,7	25,7	12,7	9,0	7,7
	Hombres	10,5	22,2	9,5	6,6	7,5
	Mujeres	15,2	30,0	16,3	11,5	7,9
Costa Rica	Ambos	7,1	17,1	5,9	5,3	3,5
	Hombres	6,0	15,6	3,9	4,3	3,2
	Mujeres	8,8	19,3	8,4	6,6	4,0
Ecuador	Ambos	6,1	15,3	7,0	3,9	2,7
	Hombres	5,3	13,9	4,9	3,0	2,8
	Mujeres	7,2	17,4	9,7	5,0	2,6
El Salvador	Ambos	6,8	15,4	5,8	3,7	3,7
	Hombres	8,3	15,7	7,4	5,2	6,2
	Mujeres	5,1	14,9	5,2	2,0	0,9
Guatemala	Ambos	2,7	5,4	2,4	1,4	1,2
	Hombres	2,4	4,5	2,4	1,1	1,3
	Mujeres	3,1	5,7	2,3	1,8	1,0
Honduras	Ambos	6,5	12,7	7,3	3,7	2,4
	Hombres	5,9	10,5	5,9	3,5	3,2
	Mujeres	7,2	15,7	9,0	3,9	1,4
México	Ambos	6,3	12,8	6,2	3,5	4,4
	Hombres	7,6	14,3	6,9	4,2	6,3
	Mujeres	4,3	10,1	5,4	2,9	1,3
Panamá	Ambos	7,7	18,0	8,5	5,5	3,4
	Hombres	5,5	15,2	6,7	4,9	2,9
	Mujeres	9,3	22,3	10,9	6,3	4,1
Paraguay	Ambos	5,9	15,8	5,3	3,1	3,8
	Hombres	5,2	14,3	3,8	2,7	4,1
	Mujeres	7,8	18,5	7,2	3,6	3,3
Perú	Ambos	5,0	12,2	4,5	2,4	2,7
	Hombres	4,4	11,3	4,0	1,5	2,1
	Mujeres	5,8	13,0	5,4	3,3	3,5
R. Dominicana	Ambos	5,6	10,9	5,9	4,7	2,3
	Hombres	4,6	8,7	4,3	4,4	2,2
	Mujeres	7,0	13,9	8,0	5,0	2,5
Uruguay	Ambos	7,0	20,4	6,6	4,4	3,2
	Hombres	5,2	16,7	3,9	2,5	2,3
	Mujeres	9,1	25,6	9,4	6,4	4,3
Venezuela	Ambos	8,5	17,3	9,0	5,7	5,0
	Hombres	7,8	15,2	7,4	5,4	5,4
	Mujeres	9,4	21,3	11,4	6,1	4,3