



**Trabajo Decente**  
**Vida Digna**



**Informe Nacional  
de Trabajo Decente  
2012**

EDICIONES  
**mens** ESCUELA  
NACIONAL  
SINDICAL



# **Informe nacional de trabajo decente en Colombia, 2012**

## **Equipo de Investigación**

Daniel Hawkins  
Carmen Lucía Tangarife  
Natalia García Guzmán  
Carmen Evelia Pico  
Viviana Osorio  
Leidy Sanjuan  
Viviana Colorado  
Tatiana Marín Jaramillo  
Rodrigo Javier Toro Z.  
Carlos Julio Díaz  
Sandra Milena Muñoz  
Eugenio Castaño  
Jorge Becerra  
Martha Silvia Piedrahita Londoño  
Ana Teresa Vélez  
Diana Paola Salcedo

## **Coordinador**

Héctor Vásquez Fernández

## **Crónicas**

Ricardo Aricapa



**Medellín, Colombia, 2013**

© Escuela Nacional Sindical  
Calle 51 N° 55-78  
Tel: 513 31 00 Fax: 512 23 30  
E-mail: fondoeditorial@ens.org.co  
www.ens.org.co  
Medellín-Colombia  
2013

Serie: Documentos de la Escuela  
Informe Nacional de Trabajo Decente, Colombia 2012

Portada:  
“Llueva trueno o relampaguee” Javier Alvarado Gutiérrez, Colombia

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

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

# Contenido

Presentación . . . . .	9
1. Crecimiento económico sin trabajo decente . . . . .	11
2. Oportunidad de empleo: el mercado laboral colombiano en el 2012 . . . . .	15
2.1 Población pobre y joven con mayores tasas de desempleo.	16
2.2 Ocupación por ramas de actividad y por posición ocupacional . . . . .	18
2.3 Mano de obra sin educación: el común denominador . . . . .	20
2.4 Trabajo y tiempo de trabajo: de lo inadmisible a lo conciliable. . . . .	21
3. Ingresos laborales y niveles de pobreza en Colombia . . . . .	23
3.1 Población trabajadora pobre por ingresos . . . . .	23
3.2 Población trabajadora indigente . . . . .	26
3.3 Pobreza e ingresos: cuentas que no cuadran . . . . .	27
4. Trabajo productivo. El trabajo precario domina en la economía colombiana. . . . .	29
Crónica: El “corretaje” en Claro, una modalidad de trabajo en la que todo el riesgo lo corre el trabajador . . . . .	29
4.1 Mayor proporción de trabajadores en la informalidad . . . . .	34
4.2 El trabajo temporal y la tercerización laboral. . . . .	42
4.3 La magnitud del trabajo temporal a través de EST en Colombia . . . . .	44
4.4 El trabajo temporal en la industria manufacturera . . . . .	46
4.5 El trabajo temporal en el comercio. . . . .	48
4.6 El trabajo temporal en el sector de los servicios. . . . .	49
4.7 Las condiciones de remuneración y los derechos de libertad sindical de los trabajadores temporales. . . . .	53
4.8 La seguridad en relación con el empleo . . . . .	56
4.9 Políticas públicas de formalización del empleo en Colombia . . . . .	58

5. Poblaciones vulnerables. . . . .	63
5.1 Déficit de trabajo decente para las mujeres. . . . .	63
5.2 Jóvenes y trabajo decente . . . . .	87
5.3 Trabajo infantil 2012 . . . . .	103
5.4 Situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia . . . . .	111
5.5 Condiciones laborales y de discriminación de las mujeres afrocolombianas que trabajan en el servicio doméstico en Medellín . . . . .	119
5.6 Trabajadores migrantes . . . . .	129
6. La protección social de los trabajadores y trabajadoras. . . . .	133
6.1 Déficit de trabajo decente en materia de protección social. . . . .	134
6.2 El déficit de protección social en riesgos laborales en Colombia continúa . . . . .	138
6.3 Accidentes, enfermedades laborales y muerte en el trabajo . . . . .	140
6.4 Incremento de la población adulta mayor por fuera del sistema pensional . . . . .	144
7. El diálogo social y la representación de los trabajadores en Colombia . . . . .	153
Crónica: Caso Darser, sindicato del sector salud. Una buena muestra de cómo las CTA cambiaron a contrato sindical para que todo siguiera igual . . . . .	154
7.1 Trato y libertades individuales en el trabajo . . . . .	157
7.2 Libertades sindicales y diálogo social. . . . .	159
7.3 El impacto marginal de la negociación colectiva . . . . .	161
7.4 Los obstáculos al desarrollo del diálogo social . . . . .	167
7.5 Pocos avances en política pública para la protección de los derechos de libertad sindical. . . . .	168
8. La violencia antisindical aún no es tema del pasado: . . . . .	171
8.1 Dilemas entre el debate y la realidad . . . . .	171
8.2 Violencia antisindical contra las mujeres sindicalistas . . . . .	176
8.2 Políticas para la protección de los derechos a la vida e integridad personal de los sindicalistas: más discursos que políticas efectivas . . . . .	177
9. Dinámica de la movilización sindical y laboral colombiana 2012 . . . . .	181
9.1 Introducción . . . . .	181
9.2 Tipo de acciones . . . . .	183
9.3 Motivo de las acciones . . . . .	186
9.4 Acciones colectivas según organización responsable o convocante y tipo de sindicato . . . . .	190
9.5 Cobertura territorial y ciudades participantes. . . . .	194
9.6 Dinámica de la movilización por departamentos y regiones . . . . .	196
9.7 Entidad hacia la que se dirige la acción . . . . .	198
9.8 Acciones por sector económico o sección CIU . . . . .	200
9.9 A manera de síntesis . . . . .	205
Referencias bibliográficas . . . . .	207

*“Perdonad si estas palabras son un poco fuertes, pero digo la verdad: la falta de trabajo te lleva a sentirte sin dignidad. ¡Donde no hay trabajo no hay dignidad! Y esta tragedia es la consecuencia de un sistema económico que ha puesto en el centro a un ídolo que se llama dinero”.*

*Para defender a este ídolo se amontonan todos al centro y caen los últimos, caen los ancianos, porque en este mundo no hay un puesto para ellos. Se trata de una eutanasia escondida: no los cuidamos, no los tenemos en cuenta...”.*

*“Fijaos, en un mundo donde los jóvenes –¡dos generaciones de jóvenes!– no tienen trabajo, no hay futuro. ¿Por qué? Porque no encuentran su dignidad. Este es vuestro sufrimiento. Y esta es la plegaria que estáis gritando: ¡trabajo, trabajo, trabajo! Es una oración necesaria. Trabajo quiere decir dignidad, trabajo quiere decir llevar el pan a casa, trabajo quiere decir amar”.*

*Los ídolos quieren robarnos la dignidad. Los sistemas injustos quieren robarnos la esperanza”.*

*El Papa Francisco (Elpais.com, sep. 22 de 2013).*

*“El trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres”*

*(OIT, [www.ilo.org.co](http://www.ilo.org.co))*



# Presentación

Durante 2012 se presentaron 290 acciones de movilización por parte de diversos colectivos de trabajadores a lo largo y ancho del país, o sea un 27,2% más que en el 2011, cifra que resulta ser la más alta desde 1991. Marchas, mítines o plantones, bloqueos de vías, paros por conflictos colectivos, huelgas por negociaciones colectivas, jornadas de protesta, toma de instalaciones y huelgas de hambre, entre otras acciones, fueron las formas que asumió la protesta laboral durante 2012, expresiones del inconformismo creciente de numerosos colectivos de trabajadores y trabajadoras por las precarias condiciones laborales en que se encuentran, o por los efectos que en sus condiciones de vida y de trabajo tienen algunas de las políticas implementadas desde el Estado, o por los incumplimientos de obligaciones laborales por parte de los empleadores, o por procesos de reestructuración o reconversión que afectan derechos adquiridos; o por violaciones a los derechos humanos laborales, entre los cuales están los derechos de libertad sindical.

Se resaltan las protestas contra la tercerización y precarización laboral, destacándose las grandes movilizaciones de los petroleros, los trabajadores del sector judicial, del transporte y mineros, sectores que se ligaron a los tradicionales movilizaciones de la salud y la educación. Amerita comentar también, como un hecho plausible, el impacto de la gran movilización de las mujeres que laboran como madres comunitarias y de los jardines de la infancia, quienes reivindicaron sus derechos laborales



y, ligado a ello, el papel social y altruista de su misión con la niñez más necesitada del país.

Lo que expresa la creciente movilización social de los trabajadores y trabajadoras en Colombia, es que no se sienten incluidos en el crecimiento económico; que las condiciones del mercado de trabajo los condenan a una vida precaria que no les asegura condiciones de bienestar, ni de estabilidad; que sus derechos no son reconocidos; y, que la incertidumbre permanente que tienen frente a sus condiciones de vida, antes que mejorar, se agravará en el futuro.

Esta situación es más grave para los más pobres, las mujeres, los jóvenes y los viejos. La franja de trabajadores más pobres presenta tasas de desempleo del 24,7%, frente a un promedio nacional del 10,4%; las mujeres presentan seis puntos porcentuales de desempleo por encima del de los hombres y están peor ubicadas que estos en el mercado de trabajo, mayoritariamente como trabajadoras informales, sin protección social y con menores ingresos; las tasas de desempleo para los jóvenes son de 19% en promedio, pero para los jóvenes de los estratos con menores ingresos están superan el 40%, mientras siguen excluidos, en su mayoría, del acceso a la educación superior; y el 78% de la población de la tercera edad (mujeres de 55 años en adelante y hombres de 60 o más) no tienen una pensión que les asegure una vejez digna, pues el sistema pensional está diseñado sólo para quienes tienen un empleo formal y estabilidad laboral durante toda la vida, una condición de la que está excluida la mayor parte de la población trabajadora colombiana.

Este sexto Informe de Trabajo Decente, Colombia 2012, muestra cuáles son esas condiciones que el modelo de desarrollo y las características del mercado de trabajo de hoy le imponen a la mayoría de los trabajadores. Para su elaboración acudimos, en primer lugar, a las estadísticas oficiales que se generan en la Encuesta Integrada de Hogares, del Departamento Nacional de Estadística (DANE); el Ministerio del Trabajo, Supersociedades, Superfinanciera, de otras instituciones y en las bases de datos de la Escuela Nacional Sindical (ENS), agrupadas en el Sistema de Información Laboral y Sindical (Sislab), que sistematiza información sobre sindicatos, negociación colectiva, derechos humanos, macrolaborales y dinámica de la movilización sindical.

Hemos incluido además, apartes de los resultados de la Encuesta de Trabajo Decente que elaboró la ENS, con el fin de conocer con mayor detalle las condiciones de trabajo decente de la población trabajadora colombiana, diseñada a partir de las variables propuestas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que fue aplicada en 13 ciudades del país, con énfasis en Bogotá y Medellín y que complementan los datos aportados por los otros sistemas de información.

# 1. Crecimiento económico sin trabajo decente

Decía el presidente Santos, el pasado 2 de agosto, a propósito del balance de su política laboral, que “Colombia ha sido el país que más empleo ha creado de toda América Latina en estos últimos tres años” (Santos, agosto 2 de 2013, parr. 17). Aunque las estadísticas del DANE confirman esta afirmación, es necesario preguntarse en qué medida este resultado se debe a políticas explícitas del gobierno encaminadas a generar nuevos empleos, cuál es la calidad del empleo que se está generando en el país y cómo se están transformando las condiciones de empleo y de remuneración de la población trabajadora para garantizar una mejor distribución en el ingreso.

Colombia es la cuarta economía de América Latina,<sup>1</sup> después de Brasil, México y Argentina, que son consideradas hoy en día como “economías emergentes”. Sin embargo, en cuanto a condiciones laborales, Colombia mantiene indicadores propios de un “país del tercer mundo”, debido principalmente a que:

- En el 2012, la tasa de desempleo fue del 10,4%, mientras que la tasa promedio para América Latina se situó en el 6,5%;
- La tasa de subempleo fue del 32%;
- La tasa de informalidad fue del 68%, la cuarta más alta de toda la región, después de países como, Perú, Bolivia y Paraguay (OIT, 2013, p. 65);

---

1. PIB en dólares a precios constantes de 2005: Brasil: 1.126.528,4; México: 959.178,2; Argentina: 276.252,1; Colombia: 193.825,9; Venezuela: 181.840,9; Chile: 157.002,6 (Cepal, 2012, p. 79).



- La tasa de desempleo juvenil de Colombia fue del 19%, mientras que en América Latina es del 14,3%;
- La tasa de desempleo de las mujeres en Colombia fue del 13,7%, en tanto que en América Latina es del 7,7%;
- Y respecto del nivel de protección social, apenas 36 de cada 100 trabajadores cuentan con una relativa protección social: 46 en salud, 40 en riesgos profesionales, 36 en cesantías y 31 en pensiones.

Como se ve en *Tabla N° 1.1*, en el 2012 la economía colombiana creció el 4%, un resultado que estuvo por debajo del promedio del crecimiento del PIB entre 2002 y 2012, que fue del 4,5% y de las expectativas de los hacedores de políticas, que esperaban un crecimiento entre el 4,5% y el 4,8%, una disminución que en parte es el reflejo de las crisis que afectan las economías de Estados Unidos y de la Unión Europea, lo que a su vez se reflejó en la evolución negativa que respecto a 2011 presentaron la mayoría de las ramas de actividad económica, especialmente la minería, la construcción y la industria.

**Tabla N° 1.1 Comportamiento del PIB, por años y por sectores económicos**

Año	PIB	PIB por ramas de actividad	2011	2012
2002	2,5	Agropecuario, silvicultura, caza y pesca	2,4	2,6
2003	3,9	Explotación de minas y canteras	14,4	5,9
2004	5,3	Industria manufacturera	5,0	-0,7
2005	4,7	Electricidad, gas de ciudad y agua	2,9	3,5
2006	6,7	Construcción	10,0	3,6
2007	6,9	Comercio, reparación, restaurantes y hoteles	6,0	4,1
2008	3,5	Transporte, almacenamiento y comunicación	6,2	4,0
2009	1,7	Establecimientos financieros, seguros, inmuebles y servicios a las empresas	7,0	5,5
2010	4,0	Servicios sociales, comunales y personales	2,9	4,9
2011	6,6			
2012	4,0			

Fuente: DANE (2013). Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales.

El impacto que el crecimiento económico tiene sobre el empleo y su calidad, se relaciona con lo que ocurre en los sectores económicos que más están incidiendo en el Producto Interno Bruto (PIB). Desde el lado de la oferta, los sectores que más crecieron, aunque en menor proporción que en el 2011, fueron aquellos que menos incidencia tienen en el empleo total, como explotación de minas y canteras (5,9% de crecimiento en 2012) y establecimientos financieros, seguros, inmuebles y servicios a las empresas (5,5%), resultado que se soporta principalmente en la intermediación financiera. Estos sectores apenas representan el 1,1% y el 1,3% del empleo total, respectivamente.

En cambio, los sectores claves para la generación de empleo y valor agregado, como el agropecuario y la industria manufacturera, que generan cada uno el 17,5% y el 12,8% del total

del empleo, respectivamente, reportaron variaciones pobres o negativas: el primero apenas creció el 2,6%, (en este sector el trabajo informal tiene una incidencia del 91%); el segundo, presentó una variación negativa de 0,7%.

Por el lado de la demanda, se destacaron los crecimientos de factores como las importaciones (8%), muchas de las cuales significan pérdidas de puestos de trabajo en el país; las inversiones o formación bruta de capital (5,7%), que también tiene su incidencia en el empleo cuando la compra de equipos y maquinaria sustituye trabajadores; y, las exportaciones (5,3%), las que estuvieron por debajo de los niveles de 2011, cuando crecieron el 43%, un resultado que se debió a que exportaciones mineras solo fueron del 8,1%, en comparación con el 43% alcanzado en el año anterior, y a las exportaciones manufactureras que crecieron el 3,2%, frente al 17,9% del 2011. En este terreno, la evolución más positiva la presentaron las exportaciones del sector agropecuario, que crecieron el 15,6%, muy superior al 4,7% que había tenido en 2011.

Si bien, este menor resultado es explicable por el contexto de crisis económica que presentan mercados como los de los países industrializados como Estados Unidos y los de Europa, lo paradójico es que se dan cuando ya se han puesto en funcionamiento nueve tratados de libre comercio, entre ellos el de Estados Unidos, que se suponía, nos iba a asegurar un mayor acceso a los mercados internacionales.

En el 2012, de cada \$100 que exportó Colombia, \$56,5 correspondieron a productos mineros, principalmente petróleo crudo (44,4%), y carbón (10%). La industria manufacturera aportó el 38,25% del total exportado; y el sector agropecuario el 4,3%. Lo que llama la atención en los resultados del sector exportador/importador, es que analizado desde el largo y mediano plazo, las exportaciones colombianas ganaron 0,3 puntos porcentuales en el PIB, pasando del 15,5% en el 2002, al 15,8% en el 2012; por su parte, las importaciones ganaron 11,2 puntos porcentuales en el PIB, al pasar del 16,1% al 27,3% (DANE, I trimestre de 2013). Esta tendencia hacia una mayor incidencia de las importaciones en el PIB, se nota con más fuerza en el largo plazo, pues en 1990, el año que marcó el rumbo de nuestra economía hacia la apertura económica, las exportaciones representaban el 20,7% del PIB, en tanto que las importaciones representaban el 15,5% (DANE, Principales agregados), lo que indica que en el largo plazo, con la apertura y los tratados de libre comercio, lo que hicimos fue una “apertura hacia adentro”, con ganancia neta de los importadores, esto es, de los países que aprovecharon esa apertura y esos tratados para tener una mayor presencia de sus productos en nuestro mercado, en detrimento del trabajo y el empleo nacional.

Los otros factores que componen la demanda agregada, como el consumo final, que incluye el de los hogares y el del gobierno, presentó una variación del 4,4%, con una menor inci-



dencia del primero que apenas creció el 4,3%, (5,9% había sido su crecimiento en el 2011), en tanto que el consumo del gobierno lo hizo en 5,14%.

En esto también se ve la incidencia del modelo de desarrollo, pues siendo el consumo de los hogares el factor que más pesa dentro del PIB (65,4%), debería haber una estrategia explícita para fortalecer este factor, mejorando los ingresos laborales y la distribución del ingreso para asegurar un mercado interno que jalone el crecimiento de la economía y en el que los factores externos tengan una menor incidencia sobre sus resultados. Esta es una orientación que, entre otros, fue formulada recientemente por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, enero 2013), la que indicó que, a fin de garantizar un crecimiento sostenible e inclusivo a mediano plazo, debe hacerse frente, entre otros, al desafío de reducir la desigualdad de los ingresos.

Con respecto a este desafío, si bien en los últimos años han disminuido los índices de pobreza y de indigencia (pobreza extrema), esta reducción ha tenido que ver, principalmente, con los auxilios monetarios que se dan a los estratos más pobres de la población (como Familias en Acción y a la tercera edad), y con cambios en la metodología para medir la pobreza (se han incorporado factores que antes no se tenían en cuenta, como el aporte de la educación pública, al gasto de los hogares, los avances en cuanto a la calidad de vivienda y la cobertura del sistema público de salud), que con el mejoramiento de los ingresos y de las condiciones laborales de los trabajadores (que no mejoraron en el último año, como lo mostraremos más adelante).

En este sentido, la pobreza y la indigencia todavía se mantienen en niveles que resultan del todo intolerables: para el 2012, a nivel nacional, el porcentaje de personas en situación de pobreza fue del 32,7%, y el de pobreza extrema del 10,4%. Estas cifras equivalen a 14,7 y 4,7 millones de personas respectivamente. De tal manera que la disminución apenas alcanzó el 1,4% y el 0,2% respectivamente, en el último año. En contraste, el crecimiento de la economía fue del 4%. Sin embargo, en las zonas rurales, la pobreza y la indigencia no han disminuido, sino todo lo contrario se incrementaron con respecto a 2011, al pasar el nivel de pobreza, del 46,1% al 46,8%; y el de pobreza extrema, del 22,1% al 22,8%.

Estos resultados están relacionados directamente con: las condiciones precarias que la mayoría de los trabajadores colombianos tiene en el mercado de trabajo (el 60,8% como promedio en la informalidad —90% en el sector agropecuario), con los bajos ingresos laborales (el 55% percibe ingresos por debajo de 1 SMLV), con el poco sindicalismo que tenemos (la actual tasa de sindicalización es menor al 5%), y por la baja cobertura de la negociación colectiva (menos del 5% de los trabajadores se beneficia de algún convenio colectivo de trabajo). Todos estos factores serán ampliados e ilustrados en este informe.

## **2. Oportunidad de empleo: el mercado laboral colombiano en el 2012**

*El tener una ocupación productiva que nos permita satisfacer nuestras necesidades y realizar nuestras expectativas, es otro componente esencial del concepto de trabajo decente. Las situaciones de desempleo, subempleo, o la Informalidad, no permiten a los trabajadores satisfacer estas necesidades y expectativas. Los empleos con bajos ingresos o sin oportunidades para la formación profesional o la mejora continua de sus capacidades, tampoco contribuyen a este objetivo. Por ello, son indispensable políticas activas impulsadas por los Gobiernos, que aseguren empleos con ingresos suficientes y oportunidades de formación.*

*Balbín (2009, p. 19)*



## 2.1 Población pobre y joven con mayores tasas de desempleo

Según las estadísticas oficiales del DANE, en 2012 Colombia tenía 45,2 millones de habitantes, 35,7 millones (79,1%) de ellos se clasificaban como personas en edad de trabajar (PET). De esta última, 23,1 millones (64,5%) hacían parte de la población económicamente activa (PEA), de los cuales 20,7 millones estaban ocupados, así fuera vendiendo minutos en la calle, o como trabajadores familiares sin recibir remuneración, y 2,4 millones eran desempleados.

En el 2012, la tasa global de participación (TGP) continuó con su tendencia al alza al ubicarse en 64,5%, 0,9 puntos porcentuales por encima a la registrada en 2011, lo que indica que cada vez hay más personas en edad de trabajar presionando un lugar en el mercado de trabajo, muchos de ellos abandonando su condición de población inactiva, la que en 2012 disminuyó en 0,8 puntos porcentuales, ubicándose en 35,5%, una disminución que se presentó principalmente entre los inactivos que se dedicaban a los oficios del hogar, y entre los que se encontraban estudiando. Este resultado en gran medida es consecuencia de los malos empleos y de los bajos ingresos que tiene la mayor parte de la población trabajadora colombiana, y que son factores que empujan a nuevos miembros del hogar a buscarse un lugar en el mercado de trabajo con el fin de mejorar los ingresos.

La tasa de ocupación mantiene su tendencia al alza, al ubicarse en el 57,8%, aumentando un punto porcentual frente a 2011. En total, en el 2012 se encontraban ocupados 20,7 millones de personas, 675 mil más que en el 2011. Sin embargo, la mayor parte de la población ocupada, estaba ubicada en el sector de la economía informal, el 68% en todo el país (14,07 millones) y el 51% en las 13 áreas metropolitanas (10,5 millones),<sup>1</sup> indicadores que no disminuyeron en el último año y que miden la proporción de la población que trabaja principalmente en actividades que no son productivas, como el comercio callejero, tan característico en nuestras ciudades, que para muchas personas constituye la única alternativa frente al desempleo y la pobreza.

Adicionalmente, el 32,4% de los ocupados se encontraban en condición de “subempleo subjetivo”, 0,9 puntos porcentuales más que en el 2011, y el 12% en la condición de “subempleados objetivos”, los que equivalen a una población de 7,5 y 2,8 millones de personas, respectivamente. Ambos indicadores expresan la inconformidad que las personas manifiestan con la calidad del empleo que tienen, bien sea porque los ingresos son muy malos y no corresponden ni con la calidad ni con la productividad del trabajo, o porque el empleo no se corresponde

---

1. DANE. Cálculos SAMPL-DGPESF-MinTrabajo. Ramas de actividad: CIIU. Revisión 3.

con las competencias que se tienen, o porque pudiendo trabajar jornadas completas el empleo que se tiene apenas es parcial. La diferencia entre el subempleo subjetivo y el objetivo, es que en el segundo las personas están buscando activamente cambiar de empleo.

El desempleo en Colombia, aunque ha disminuido, sigue siendo muy superior a los demás países de la región.<sup>2</sup> Para 2012, la tasa de desempleo se ubicó en 10,4%, disminuyendo 0,4 puntos porcentuales con respecto al 2011. En total se encontraban en el país 2.394.000 personas sin empleo, 319 mil menos que el año anterior.

En relación con el desempleo urbano, la peor situación la tienen los más pobres, lo cual no es ninguna novedad, y afecta particularmente los jóvenes. En efecto, los más pobres, es decir, las personas ubicadas en el 20% con menos ingresos (quintil I), presentaron el año pasado un desempleo del 24,7%, 4,6 veces mayor que los ubicados en el quintil V (el de mayores ingresos). Por su parte, los jóvenes pertenecientes al 20% más pobre son los más afectados por el desempleo. La tasa de desempleo de los situados entre 12 y 19 años fue del 39,8% en las 13 ciudades (55,5% en Pereira; cerca del 45% en Cúcuta, Bucaramanga, Medellín, Cali y Manizales). El de los situados entre 20 y 24 años es del 40% (supera el 50% en Pereira y Bucaramanga; está situado entre el 40% y el 45% en Manizales, Cali, Medellín y Bogotá (López, marzo 2013).

En Colombia, la mayor parte de la población desempleada no tiene ninguna protección en sus ingresos, con la excepción de los que acumulan algún ahorro por cesantías. Y en cuanto al acceso al derecho a la salud, los trabajadores cesantes lo pierden un mes después de perder el empleo, por lo que su acceso a este derecho se obtiene vía SISBEN (régimen subsidiado), o en condición de beneficiarios.

El 87,4% de los desempleados, 2,09 millones de personas, eran trabajadores cesantes, es decir, personas que habían trabajado antes por lo menos durante dos semanas consecutivas. Las mayores pérdidas de empleo se presentaron en las actividades inmobiliarias (9%), en el sector de la construcción (6,9%) y en la explotación de minas y canteras (5,7%).

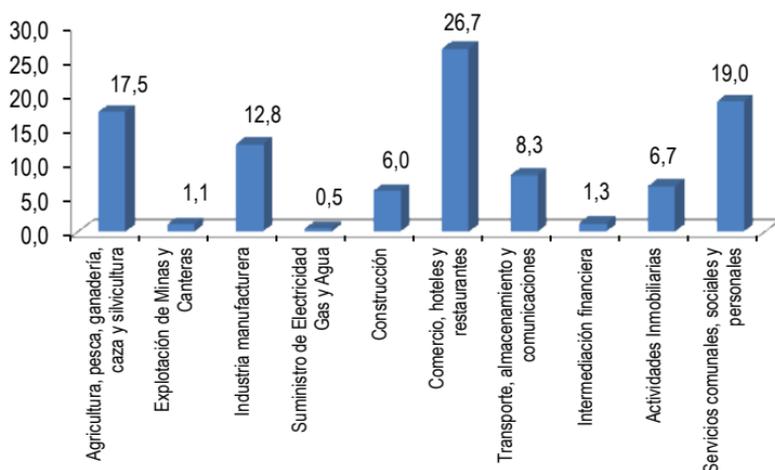
---

2. Según la CEPAL, para América Latina la tasa de desempleo se ubicó en 6,5%. La OIT cifra la tasa de desempleo mundial en un total de 197 millones de personas, lo que representa un 5,9%, una cifra que además esconde la magnitud del empleo informal y la de aquellos que a pesar de trabajar viven en la miseria. Oculta igualmente el drama de las 39 millones las personas en edad y capacidad de trabajar que, empujados por la desesperanza, han decidido abandonar su búsqueda de un trabajo. El auge del paro mundial cogerá fuerza en 2013 hasta superar los 200 millones (Elpais.com, enero 22 de 2013).



## 2.2 Ocupación por ramas de actividad y por posición ocupacional

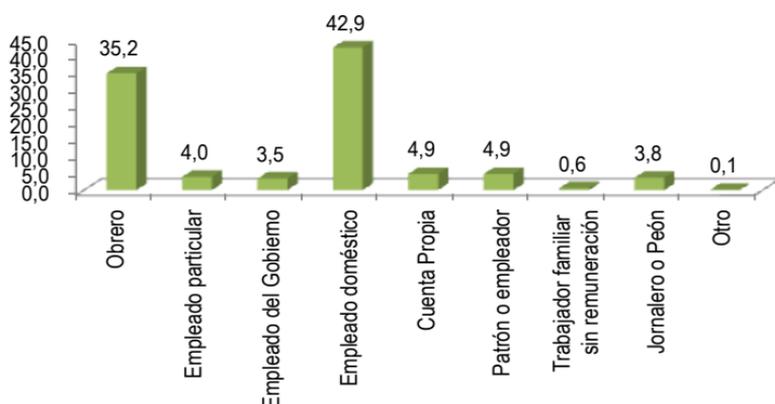
**Gráfica N° 2.2.1 Población ocupada por rama de actividad económica, 2012 (cifras en porcentajes)**



Fuente: DANE (2012). Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Cuatro grandes ramas de actividad económica participan con el 76% del total de ocupados en el país: comercio, hoteles y restaurantes (26,75%); servicios comunales, sociales y personales (19%); agricultura, caza y pesca (17,5%), e industria manufacturera (12,8%). Respecto de esta última, se encontró que si bien presentó una evolución positiva, tan solo generó 52.000 nuevos empleos durante todo el 2012.

**Gráfica N° 2.2.2 Población ocupada por posición ocupacional, 2012 (cifras en porcentajes)**



Fuente: DANE (2012). Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Los trabajadores por cuenta propia son los que más incidencia tienen en el empleo del país (42,9%), con un crecimiento del 1,7% con respecto a 2011. En esta categoría ocupacional la informalidad es del 80%, y resulta para muchas personas la

única alternativa frente al desempleo y la pobreza, y frente a la ausencia de políticas públicas que protejan a los desempleados de la amenaza de verse reducidos a la condición de indigencia por falta de ingresos.

La categoría del empleado particular o trabajador asalariado, tuvo una incidencia del 35,2% en la ocupación total, con un crecimiento del 6,2% en el 2012. Este crecimiento en parte es consecuencia de la prohibición de subcontratar trabajadores a través de cooperativas de trabajo asociado, lo que obligó a muchas empresas a contratarlos directamente, o a través de sociedades anónimas simplificadas (SAS) o de contratos sindicales, alternativas que en la práctica resultan ser una trampa a la ley, pues en ambas figuras se mantiene la intermediación laboral.

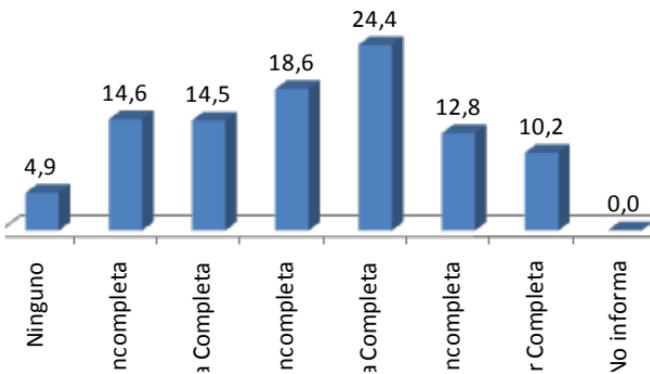
Por su parte, los trabajadores sin remuneración representaron el 5,5% del total de los ocupados, de los cuales 4,9% son “trabajadores familiares sin remuneración”, y 0,6% corresponde a “trabajadores sin remuneración en otras empresas”, los que conjuntamente suman 1.138.000 trabajadores.



## 2.3 Mano de obra sin educación: el común denominador

Un factor que influye en el desarrollo y la competitividad del país, y que explica también los altísimos niveles de trabajo informal, son los bajos niveles de educación que presentan los trabajadores y trabajadoras colombianos. En el 2012, apenas el 10,2% de los ocupados tenía nivel de educación superior completa, y sólo el 24,4%, secundaria completa. El 46% de los ocupados manifestaron contar con niveles educativos incompletos, entre ellos primaria y secundaria incompletas, y los datos del DANE mostraron además que un 4,9% de la población ocupada no contaba con ningún nivel educativo, lo que corresponde aproximadamente a 1.020.973 ocupados.

**Gráfica N° 2.3.1 Población ocupada por niveles educativos. 2012 (en porcentajes).**



Fuente: DANE (2012). Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Esta situación es peor en el sector rural, pues el promedio de años de educación fue tan sólo de 4,7 años en el 2012, un factor que necesariamente se refleja, primero, en la competitividad del sector, y segundo, en la calidad del empleo, como se corrobora en (López, 2013):

[En el sector rural], el empleo no asalariado, de muy baja calidad, ha venido elevándose desde finales del año 2008 y sólo ha dado signos de comenzar a ceder en 2012. Creció 3.4% 2011 y 2.0% en 2012. Se trata, sobre todo de su componente más precario de trabajador por cuenta propia, (su ingreso medio es apenas 0.45 SML), que no han dejado de subir y de los ayudantes no remunerados (ingreso cero) que solo bajaron el año pasado. Este empleo, el no asalariado, representaba en octubre-diciembre últimos el 82.7% del empleo rural (p. 24).

## **2.4 Trabajo y tiempo de trabajo: de lo inadmisibile a lo conciliable**

En esta dimensión se tiene en cuenta el tiempo que se dedica al trabajo, tanto desde el punto de vista de tiempo de vida entendido como edad (trabajo infantil), como con respecto a la relación entre el tiempo trabajado y el dedicado a otras actividades. Esta información resulta fundamental para el análisis, debido a las demás actividades que deben desarrollar las personas, pensando en la conciliación que puede existir entre la vida familiar y la laboral.

En relación con este indicador (por el que no indaga la encuesta del DANE), la ENS encontró que la tasa de horarios especiales fue de 10,52% para el conjunto de las 13 ciudades. Este indicador nos muestra el trabajo diferente al normal que realiza una persona, por fuera del horario legal establecido en nuestra legislación laboral, (8 horas diarias, de lunes a sábado, salvo días festivos, y entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m.). Se consideran horarios especiales cuando habitualmente la mayor parte del conjunto de las actividades laborales (uno o varios trabajos), se ubica por fuera del horario normal o en días festivos o domingos.

El segundo indicador es la tasa de jornadas laborales excesivas, cuando es habitual y se trabaja entre 48 y 60 horas semanales, lo que para los asalariados da derecho a una paga extra. Medellín resultó ser la ciudad con mayor tasa, al ubicarse en el 26,5%, seguida por el conjunto de las 13 ciudades, el 21,01%. Un asunto a destacar es que el reconocimiento de las horas extras laboradas varía: existen empresas que lo remuneran de acuerdo con lo legalmente establecido, otras entregan bonos de consumo y días de compensación y hay otras que simplemente no lo reconocen, vulnerando los derechos de los y las trabajadoras.

Un tercer indicador es la tasa de jornadas laborales extremas, la cual corresponde a los ocupados que laboraron más de las 60 horas semanales permitidas en la legislación del país. Los resultados indican, una vez más, la presencia de formas precarias de trabajo y de ausencia de inspección y regulación laboral, al punto que esta tasa se ubicó en el 12,02% para las 13 ciudades.

El cuarto indicador corresponde a la tasa de empresas con flexibilidad de tiempo de trabajo, que no es negociada ni consultada. Se ubicó en el 73,2%, a nivel de las 13 ciudades (64,7% en Medellín y, 80,3% en Bogotá). Identifica además a las empresas que, sin negociar o consultar con sus trabajadores, acostumbran reducir la jornada laboral cuando la producción sufre un bajón, a cambio de aumentarla cuando esa producción conoce unos picos, sin pagar horas extras, pero cumpliendo en promedio, o regularmente, con la remuneración pactada.

En el mismo sentido de la conciliación entre trabajo y vida privada, es calculada la tasa de estimación de empresas



con nivel aceptable de flexibilidades laborales elegibles, la cual hace referencia a las empresas en las cuales en ciertas materias y dentro de ciertos límites, los trabajadores pueden habitualmente hacer elecciones según sus conveniencias.<sup>3</sup> Esta tasa se ubicó en el 73,16% para las 13 ciudades y, en el 73,19% para Medellín.

Además, se mide la tasa de licencias remuneradas de maternidad o paternidad, indicador que identifica los casos de trabajadoras y trabajadores a quienes les es reconocido este derecho. Los resultados esperados deberían indicar tasas del 100%; sin embargo, la realidad sorprende, pues sólo el 59,66% de los trabajadores en las 13 ciudades (el 60,1% en Medellín y el 60,89% en Bogotá), se les reconoció este derecho.

---

3. Materias de posible elección: fechas de vacación, horario de trabajo, permisos especiales, paso a medio tiempo, cambio de área, suspender por un tiempo parcial o totalmente su trabajo sin perderlo, o pasar a medio tiempo, etc. La medición se hace en una escala que estima el encuestado. Las respuestas en los dos niveles superiores (conveniencias del trabajador “muy” y “aceptablemente” tenidas en cuenta) son los casos computables en el numerador del indicador.

# **3. Ingresos laborales y niveles de pobreza en Colombia**

## **3.1 Población trabajadora pobre por ingresos**

Las estadísticas del DANE sobre ingresos laborales y niveles de pobreza no concuerdan (DANE, abril 18 de 2013). Mientras los primeros no muestran ningún avance en el último año, la pobreza y la indigencia disminuyeron en las áreas urbanas, no así en las zonas rurales. En efecto, el último informe del DANE sobre pobreza y pobreza extrema, indica que para el año 2012, el porcentaje de personas clasificadas como pobres con respecto al total de la población nacional alcanzó el 32,7%, esto es, 28,4% en las cabeceras y 46,8% en la zonas rurales, que, frente a 2011, significó un disminución de 1,4 puntos porcentuales en las cabeceras y un aumento de 0,7 en el resto. Respecto a la pobreza extrema o indigencia, este indicador se situó en 10,4%, promedio nacional, 6,6% en las cabeceras, y 22,8% en el resto, con una disminución de 0,2 puntos porcentuales a nivel nacional con respecto a 2011, disminución que se presentó en las cabeceras, (-0,4 puntos porcentuales), pues en el resto creció también (0,7 puntos porcentuales).



**Tabla N° 3.1.1 Población ocupada según ingresos laborales, 2012  
(cifras en porcentajes)**

Rangos de Ingresos laborales	Total de ocupados	Participación (%)	Acumulado (%)
0,0	1.475.488	7,4	7,4
Entre 0 y menos 0,5 smmlv	4.371.820	21,9	29,3
Entre 0,5 y menos 1 smmlv	5.136.904	25,8	55,1
Entre 1 y menos 1,5 smmlv	4.518.711	22,7	77,8
1,5 smmlv y en adelante	4.421.261	22,2	100
Ingreso promedio	770.057		

Fuente: DANE (2012). Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Al examinar la evolución de los ingresos laborales nos encontramos con el hecho de que no han sido estos los responsables de la disminución de los niveles de pobreza. En efecto, según la Encuesta Integrada de Hogares del DANE, en 2012 la cantidad de personas con ingresos inferiores a un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) se incrementó en 5,9 puntos porcentuales, lo que indica que si bien la tasa de ocupación se incrementó, el desempleo se redujo y la economía creció 4 puntos porcentuales, estos indicadores no se tradujeron ni en mejores empleos, ni en mejores ingresos.

Por su parte, la Encuesta de Trabajo Decente de la ENS encontró que la tasa de trabajadores sin el ingreso mínimo legal, fue del 42,8% para las 14 ciudades, siendo mayor la de Medellín (44%), en tanto que la de Bogotá se ubicó en 38,03%. Por su parte, la tasa de trabajadores sin el ingreso mínimo legal es bastante más alta para las mujeres (51%), que para los hombres (35,12%).

Este resultado, ya de por sí es grave, pero más grave es que en Colombia, 1,5 millones de trabajadores no perciban ningún ingreso y que 4,4 millones más (el 21,9% de los ocupados) tienen ingresos inferiores a medio SMMLV.

Estos ingresos tan precarios, son peores entre la población joven (hasta 24 años), y entre las mujeres, los que en un 70,8% y un 61,42% respectivamente, recibieron ingresos por debajo de un SMLV, y entre los trabajadores del campo no asalariados o trabajadores por cuenta propia, que representan el 82,7% del empleo rural, su ingreso medio apenas alcanzó 0,45 SMLV (DANE, abril 18 de 2013).

Analizando los promedios de ingresos laborales por ramas de actividad económica, la situación es la que se muestra en la *Tabla N° 3.1.2*.

**Tabla N° 3.1.2 Promedio de ingresos laborales, horas efectivas y años de escolaridad según rama de actividad, 2012.**

Rama de actividad	Ingresos laborales promedios	SMMLV (%)	Horas efectivas	Años de educación
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	448.736	0,8	39,3	4,7
Explotación de minas y canteras	1.189.853	2,1	47,0	7,3
Industria manufacturera	753.058	1,3	42,5	9,1
Suministro de electricidad, gas y agua	1.266.309	2,2	46,1	11,6
Construcción	734.642	1,3	45,0	7,6
Comercio, hoteles y restaurantes	649.040	1,1	44,0	8,6
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	752.833	1,3	52,2	9,0
Intermediación financiera	1.768.763	3,1	42,4	14,1
Actividades inmobiliarias	1.044.910	1,8	40,8	11,1
Servicios comunales, sociales y personales	1.025.361	1,8	39,7	11,2
Ingreso laboral promedio para toda la economía	770.057	1,4		

Fuente: DANE (2012). Gran Encuesta Integrada de Hogares.

En la agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura, el ingreso promedio no alcanza ni el salario mínimo, \$448.736 (0,8 SMMLV), un promedio del que sin embargo se encuentran por debajo el 82,7% del total de los trabajadores rurales, aquellos que trabajan por cuenta propia y cuyo ingreso medio es apenas 0,45 SMML. Recordemos que de cada 100 ocupados, 17,5 lo están en el sector agropecuario.

Comercio, hoteles y restaurantes, rama de actividad que más ocupados agrupa, 27,5 de cada 100 de ellos, terminó el año con un promedio de ingresos de tan sólo \$649.040 (1,1 SMMLV) y con 44 horas efectivas de trabajo. Por su parte, en servicios comunales, sociales y personales, que participa con 19 de cada 100 ocupados, éstos presentaron ingresos por \$1.025.361 (1,8 SMMLV) y 39,7 horas efectivas. En este sector es en el que están ubicados los trabajadores del Estado, de la educación y la salud.

La rama de actividad que presentó el mayor promedio de ingresos laborales y de años de educación fue la Intermediación financiera, con \$1.768.763 (3,1 SMMLV); le sigue en su orden el sector de suministro de electricidad, gas y agua, con un promedio de ingresos de \$1.266.309 (2,2 SMMLV) en el cual se tiene un promedio de 11,6 años de educación. Sin embargo, de cada 100 ocupados, estas ramas solo contribuyen con 1,3 y 0,5 ocupados en el total nacional respectivamente, es decir, son muy pocas las personas que pueden acceder a este tipo de remuneraciones.

Otra rama que incide en el total de ocupados, la industria manufacturera que ocupa 12,8 personas por cada 100, registró un ingreso promedio de \$753.058 (1,3 SMMLV), incluso menor que el promedio de ingresos laborales del total nacional (1,4 SMMLV).



## 3.2 Población trabajadora indigente

La Encuesta de Trabajo Decente de la ENS reveló datos que concuerdan con los datos del DANE, pero le agregan precisiones respecto a la grave situación de los ingresos del trabajo que presenta nuestra sociedad. En efecto, para las 13 ciudades resultaron representativas, uno, la tasa de trabajadores indigentes, siendo del 7% y, dos, la tasa de trabajadores pobres, que alcanzó el 15,55%. Un trabajador es indigente si su ingreso promedio es menor a 1,25 dólar/día, o de 38,5 dólares/mes:<sup>1</sup> y un trabajador es pobre si sus ingresos correspondientes son menos de 2 dólares/día o 61 dólares/mes.

Respecto a los ingresos percibidos por actividades diferentes al trabajo, como lo son los ingresos asistencialistas, la encuesta de la ENS encontró que la tasa de beneficiarios fue baja para las 13 ciudades (3,45%). Dentro de los beneficios asistenciales posibles se encuentran: el programa Familias en Acción, la asistencia a la vejez y el subsidio de desempleo por parte de las cajas de compensación familiar, entre otros.

Estos indicadores están mostrando que el trabajo no está siendo una fuente de ingresos tal, que permitan llevar una vida digna, en aproximadamente un tercio de los trabajadores de las ciudades y para cerca del 80% de los trabajadores del campo. Por ello se requiere profundizar en las causas de esta situación, de cara a establecer mecanismos que la reviertan y que nos permitan construir una sociedad más democrática en lo económico.

---

1. Para el DANE la línea de indigencia y pobreza por persona se ubicaba, en el 2012, en \$91.207 y \$202.083, respectivamente.

### 3.3 Pobreza e ingresos: cuentas que no cuadran

En la metodología adoptada por el DANE, la línea o umbral de pobreza es el costo per cápita mínimo necesario para adquirir una canasta de bienes, (alimentario y no alimentarios), que permiten “un nivel de vida adecuado”. Para 2012 este costo mínimo necesario a nivel nacional era de \$202.083. Para que un hogar compuesto por 3,5 personas, en promedio, no se considere pobre, tendría que tener en el 2012 un ingreso promedio equivalente a \$808.332, o a \$892.064, si la familia vive en las cabeceras, y de \$534.088, si vive en las zonas rurales.

El valor de la línea de pobreza promedio nacional por hogar, supera en 1,05 veces el ingreso laboral promedio en Colombia (\$770.057); el de las cabeceras, 1,16 veces; y el del resto, 1,2 veces el ingreso de los trabajadores del campo (\$448.076), o 2,1 veces el ingreso promedio de los trabajadores por cuenta propia de las áreas rurales (\$255.015).

Sin embargo, para el DANE no son los ingresos laborales los que definen el ingreso per cápita por hogar a la hora de medir cuánta población ha salido de la pobreza. Para esta entidad este ingreso se define por el crecimiento del PIB y su distribución entre la población. En efecto, en el último informe sobre pobreza monetaria y multidimensional en Colombia (DANE, 2012), se afirma que el *ingreso per cápita promedio* para 2012 fue de \$500.531, \$709.155 en las 13 áreas, \$590.661 en las cabeceras; \$418.744 en otras cabeceras, y finalmente en el resto, \$207.235. Según este cálculo, para el DANE el ingreso promedio de un hogar de cuatro personas fue de \$2.002.124 a nivel nacional, y así en cada dominio, calculando siempre con ingresos per cápita de cuatro personas por hogar. Sin embargo, este es un cálculo que no tiene en cuenta que gran parte del PIB (el 52%) se lo apropia el capital, que las remuneraciones de los trabajadores apenas representan el 30% del PIB y que el indicador que mide la forma como se distribuye el ingreso, el GINI, apenas disminuyó 0,009 con respecto a 2011, ubicándose en 0,539 (DANE, 2012, p. 15).

Lo que ocurre en la realidad, es que los hogares de la población trabajadora deben subsistir con el tipo de ingresos que hemos descrito, y que no todos los miembros del hogar trabajan, pues en el mejor de los casos trabaja la pareja o un miembro adicional del hogar. En efecto, según las cifras del propio del DANE (Estimaciones y proyecciones), en el 2012, a nivel nacional, había un total de 10 millones de hogares y 20,7 millones de ocupados, lo que significa que en teoría habrían 2,07 de trabajadores por hogar, un dato que de entrada reduce a la mitad los ingresos promedios por hogar. A esto hay que agregar, que 1,47 millones de trabajadores no reciben remuneración, lo que significa que los trabajadores por hogar que reciben remuneración efectiva son 1,9. Adicionalmente, el 21,9% de los ocupados, que



equivale a 4.372.000 personas, tienen ingresos laborales inferiores a medio salario mínimo, bien sea porque trabajan menos de la jornada ordinaria, o porque la actividad en que trabajan es apenas de subsistencia, como ocurre con una buena proporción de los trabajadores por cuenta propia o de los asalariados del sector informal.

Así que si nos remitimos a los datos de la población ocupada y de los promedios de ingresos laborales que tiene la población colombiana, que no mejoraron en el último año, y no al PIB per cápita, no puede ser posible que en Colombia hayan disminuido la pobreza y la indigencia, aunque haya aumentado la ocupación, ni siquiera agregándole a esos ingresos, los subsidios que entrega el gobierno a los más pobres, como los de familias en acción y el apoyo los más pobres de la tercera edad.

Por otro lado, los valores que el DANE ha construido para medir la línea de pobreza y de pobreza extrema, son bastantes discutibles y requieren claridad y deliberación pública: el primero, \$202.000 equivalen al valor de los servicios públicos que paga un hogar de estrato 3 en Bogotá o Medellín; y el segundo, \$91.207, equivalen al valor de 53,6 pasajes en bus al mes. Ambas sumas resultan del todo por debajo a lo que la dignidad humana requiere para vivir en esta condición.

## **4. Trabajo productivo. El trabajo precario domina en la economía colombiana**

### **Crónica: El “corretaje” en Claro, una modalidad de trabajo en la que todo el riesgo lo corre el trabajador**

(Agencia de Información Laboral-ENS, 5 de agosto de 2013)

*Cada vez son menos los empleados directos de la multinacional CLARO, propiedad del mejicano Carlos Slim, el segundo hombre más rico del planeta. En Medellín hay unas 5 empresas contratistas que trabajan bajo la modalidad de contratos por prestación de servicios conocida como “corretaje”; una modalidad contractual de carácter comercial que tiene a cientos de asesores comerciales en condiciones laborales que no pueden ser más precarias: sin un salario definido, sin prestaciones sociales, sin vacaciones y sin ninguna garantía de las estipuladas por la ley. La pregunta es, ¿cómo una multinacional que, en el sector privado, es la que mayores ganancias obtiene en Colombia, ofrece las peores condiciones laborales?*

*En la siguiente crónica los protagonistas son tres jóvenes que trabajan para CLARO en la modalidad de corretaje, quienes denuncian la precariedad de su situación laboral.*

Cuando Luis Alfonso Torres supo que la empresa Artecom Comunicaciones S.A.S necesitaba personal, acudió de inmediato. Lo mismo hicieron posteriormente Gustavo Gaviria y Luis Mo-



reno, quienes firmaron un contrato de prestación de servicios cuyas condiciones son claras: no reciben un salario mínimo ni prestaciones sociales, y nada de vacaciones ni horas extras. Solo reciben una comisión de \$30 mil por cada venta que hagan. Cuando el trabajador alcanza la meta mensual, que es de 21 ventas, se le paga un bono adicional de \$500 mil pesos, y solo aquellos que hagan 15 ventas tienen derecho al pago de salud. Y el día en que terminen su contrato, sea cual sea la causa, no tienen derecho a liquidaciones ni indemnizaciones.

Esta modalidad de contrato se conoce como “corretaje”, y es la que rige para cientos de asesores comerciales de Claro, una multinacional cuya política nacional es tercerizar la contratación de trabajadores y acabar con los empleados directos. En Medellín tienen convenios de tercerización con 6 empresas contratistas que le suministran mano de obra barata. Una de ellas es Artecom Comunicaciones, en la que trabajan los tres protagonistas de esta crónica. Es una empresa de cobertura nacional que en Medellín, para manejar un personal de 200 asesores comerciales, cuenta con 5 empleados que laboran en una pequeña oficina.

“Reiteradamente hemos buscado la manera de trabajar directamente para Claro, pero nos dicen que no quieren más trabajadores directos”, dice Torres.

### **La incertidumbre de no tener un salario fijo**

Una de las mayores dificultades de los asesores comerciales tercerizados es la inexistencia de un pago mensual definido. Éstos no cuentan con este beneficio pese a realizar las mismas funciones de los trabajadores directos. Deben desplazarse por la ciudad y lograr que los clientes firmen contratos de afiliación a servicios de Claro, algo que es más complicado de lo que parece, pues hay muchos vendedores para pocos clientes.

En Medellín su desventaja mayor es la fuerte competencia con UNE, empresa nativa de la ciudad que sigue siendo la preferida de los antioqueños. “*UNE retiene a sus usuarios para que no se cambien, y muchas veces nosotros no tenemos promociones mejores que las de ellos, por lo cual no vendemos como quisiéramos*”, explica Gaviria.

A ello se suma la competencia entre los mismos asesores de Claro. La estrategia de esta empresa es aumentar el número de asesores. Tanto así que las empresas contratistas, que Claro llama “aliados”, no tienen ningún rigor en los procesos de selección. Casi que enganchan a todos los que lleguen buscando trabajo, entre otras cosas porque debido a las precarias condiciones laborales que les ofrecen es muy alta la rotación de personal. Todos los días salen empleados que no soportan esas condiciones: “Solo les importa conseguir gente que trabaje para ellas, y eso les conviene porque al fin y al cabo no pierden nada: si alguien no vende no recibe dinero, y así la empresa no gasta en pres-

taciones ni en garantías laborales”, agrega al respecto Gaviria.

Y eso obviamente lo complica todo para los asesores, a quienes ya les es difícil alcanzar la meta mensual. “Cuando todavía se llamaba Telmex, en Medellín había casi 800 trabajadores directos y sólo tres o cuatro empresas contratistas. Ahora hay 125 trabajadores directos y más de 1.000 tercerizados”, dice Moreno.

Así que, en su afán por vender, estos asesores caminan la ciudad, soportan fuertes calores o persistentes lluvias, tocan puertas y aguantan rechazos. Además, cuando llegan a su zona se pueden encontrar con asesores directos de Claro o de otras empresas contratistas diferentes a Artecom, lo que incrementa las posibilidades de no lograr las ventas que necesitan para hacerse a un salario digno. En ocasiones Luis, Gustavo y Luis Alfonso logran un salario de \$800 mil o más, pero en otras solo alcanzan comisiones de máximo \$300 mil.

Por otra parte, los asesores comerciales tercerizados están perdiendo una de las pocas ventajas que tenían, que era trabajar en cualquier punto de la ciudad. Desde hace algunas semanas les están asignando zonas específicas, o sea que ya no pueden conseguir clientes en otros sitios.

Otra dificultad es que la cantidad de asesores comerciales supera por mucho el número de técnicos que hacen las instalaciones, lo cual representa un gran problema. “Si uno, por ejemplo, hace 30 ventas al mes, pero la empresa solo alcanza a instalar 18 servicios, no nos pagan el equivalente a 30 ventas, sino a 18, lo que significa perder el bono de ese mes”, dice Torres. A eso se agrega que debido a las demoras en la instalación muchos clientes insatisfechos optan por no adquirir productos de Claro. Y así las cosas los asesores no tienen cómo lograr que la empresa les reconozca las comisiones de las ventas realizadas, habida cuenta de que el error no es de ellos sino de la empresa.

### **Los riesgos del trabajo por “corretaje”**

A la incertidumbre de no tener un salario mínimo mensual, a esos asesores por “corretaje” se les suma el riesgo de tener que hacer su labor en la calle sin garantía de una afiliación a salud por parte de la empresa. Y en la calle son altas las posibilidades de que les ocurra un accidente laboral y deban costear todos los gastos de su bolsillo porque la empresa no paga ni siquiera una Administradora de Riesgos Laborales (ARL). “Hace 15 días, John Byron Correa, un compañero nuestro, tuvo un accidente de tránsito mientras iba a cumplir una cita con un cliente. Está siendo atendido gracias al SOAT, pero los días que duró su incapacidad los perdió porque nadie se los reconoce”, cuenta Torres.

Son tan malas las condiciones de los trabajadores tercerizados de Claro, que ni siquiera cuentan con suficiente dotación de ropa de trabajo. El uniforme de los asesores comerciales



consta de una chaqueta, una gorra y dos camisetas. La chaqueta se le entrega al trabajador nuevo cuando completa las primeras 15 ventas, antes no. Asimismo, en muchas ocasiones les toca trabajar con una sola camiseta e, incluso, con una que no tiene el logo de la empresa. Cuando esto ocurre les pegan en el pecho un botón de Claro como identificación.

Tampoco tienen subsidio de transporte, por lo que casi siempre les toca caminar mucho en busca de clientes, con el agravante de que hay zonas de Medellín donde no gustan de la presencia de los empleados de Claro, e incluso los han amenazado con armas: “En Castilla le sacaron revólver a uno de los compañeros. Lo que pasa es que muchas veces creen que vamos a desconectar servicios y nos tratan mal o nos echan”, recuerda Gaviria.

Tal vez su único punto a favor es que no tienen un horario fijo, por lo que algunos pueden estudiar. Pero aun esta ventaja tiene sus bemoles porque algunas veces deben acogerse al tiempo de los clientes, y les toca hacer ventas por la noche. Además deben asistir a las reuniones y capacitaciones programadas por los coordinadores de la empresa, tiempo que no les pagan.

### **El odio al sindicato**

Cansados de tanto abuso y precariedad laboral, Luis, Gustavo y Luis Alfonso se afiliaron a Unión Claro y Tic, el sindicato de la empresa, buscando con ello mejorar sus condiciones con respecto a los trabajadores directos.

De los 200 trabajadores que tiene Artecom, solo 18 pertenecen al sindicato, y todos han sido víctimas de represalias por parte de la empresa. Permanentemente son señalados como personas perjudiciales.

Estos 18 trabajadores presentaron pliego de peticiones, pero lo tuvieron que hacer vía correo electrónico porque no se los recibieron personalmente. Sin embargo, al día de hoy no han recibido ninguna respuesta al respecto. Lo que sí ocurrió inmediatamente después de que presentaron el pliego, fue que a 9 de ellos les bloquearon la tarjeta SIM de sus celulares, la cual les dan a los asesores comerciales como medio para comunicarse con números corporativos y para ingresar las ventas realizadas al sistema. Con ello les limitaron su herramienta de trabajo, y eso solo puede ser visto como una represalia por afiliarse al sindicato.

Aunque la mayor injusticia fue el despido del coordinador del grupo al cual ellos pertenecen, quien no sabía de la existencia del pliego de peticiones. Aun así la empresa terminó su contrato bajo el argumento de que “no avisó acerca de quienes se querían unir al sindicato, para poder echarlos antes de que lo hicieran y presentaran el pliego de peticiones”.

Situaciones como esas hacen que los demás empleados solo tengan dos maneras de ver el sindicato: con temor o con

rabia. Temor, porque mostrar cualquier simpatía con el sindicato les puede dañar su hoja de vida; y rabia porque en la empresa han dicho que van a cerrar por culpa de los sindicalistas, ya que “Claro y Artecom Comunicaciones S.A.S son muy pobres, como para poder pagar todo lo que están pidiendo en el pliego”, cuenta Torres.

Luis, Gustavo y Luis Alfonso esperan que las cosas mejoren y puedan tener un trabajo digno. No tienen miedo, porque saben que están haciendo lo correcto y tienen, por ahora, la garantía del fuero sindical.

\*\*\*



## 4.1 Mayor proporción de trabajadores en la informalidad

La tasa de informalidad no varió en el 2012 pese al crecimiento de la economía, al punto de que el 68% de la población que trabaja, a nivel nacional y, el 51,1% en las 13 áreas, se encontraba en esta condición en el 2012.<sup>1</sup> Para el DANE, los ocupados informales son todas aquellas “personas que laboran en establecimientos de hasta cinco personas”, e incluye: los empleados particulares y los obreros, los trabajadores familiares sin remuneración, las empleadas domésticas, los jornaleros o peones, los trabajadores por cuenta propia (excepto los independientes profesionales) y los patronos o empleadores. Para el Ministerio del Trabajo, la informalidad se refiere al porcentaje de la población que está excluida de la protección social (salud, riesgos y pensiones).

Esta forma de medir el trabajo informal tiene varios problemas. El primero es que sólo abarca a la población trabajadora de 13 ciudades en las que se haya menos de la mitad (el 47,2%) de la población ocupada. Esto deja de por fuera de las cuentas las condiciones de trabajo de las áreas urbanas del resto de los municipios del país, en los que son muy importantes, desde el punto de vista del empleo, actividades como el comercio y el transporte. El segundo, deja por fuera también las condiciones de trabajo informal que pueda haber en unidades de trabajo con más de cinco trabajadores, en las que también se presenta este fenómeno. El tercero, excluye medir el trabajo informal en actividades como la agricultura y la minería, actividades que son marginales en cada una de las 13 ciudades en las que el DANE aplica su encuesta.

Este año, el Ministerio del Trabajo realizó un seminario sobre formalización laboral (Chacaltana, 13 de marzo de 2013), en el que informó que el nivel promedio de informalidad en Colombia es del 68%. Además de los datos del DANE, el Ministerio del Trabajo dispone de la información consignada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), que registra el pago de las cotizaciones patronales a la seguridad social (salud, riesgos y pensiones), lo que constituye otra forma de medir el trabajo en la economía informal, el que se refiere no sólo al tamaño de las empresas, si están registradas o no en las cámaras de comercio y pagan impuestos, sino también al cumplimiento de la regulación legal del trabajo contenida en el Código Sustantivo del Trabajo, y que obliga, entre otros factores, a reconocer un salario en una jornada normal de trabajo (ocho horas), que

---

1. La primera cifra es reportada por el Ministerio del Trabajo y corresponde al porcentaje de trabajadores que no cuentan con protección social (salud, riesgos profesionales y pensiones); la segunda es suministrada por el DANE y corresponde al porcentaje de trabajadores que trabajan en unidades de cinco o menos trabajadores.

no puede ser inferior a un salario mínimo, y a la afiliación al sistema de protección social (salud, riesgos laborales y pensión).

En el cuadro elaborado por el Ministerio del Trabajo, el empleo en actividades como las del sector agropecuario, construcción comercio, hoteles y restaurantes, y las actividades del transporte, presentan niveles de informalidad altísimos desde la perspectiva de la afiliación a la protección social.

**Tabla N° 4.1.1 Población ocupada por ramas y niveles de trabajo informal (2012)**

Rama de actividad	Ocupados	Tasa de informalidad %
Ocupados total nacional	21.192.168	68,0
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	3.816.429	91,0
Construcción	1.283.689	73,4
Explotación de minas y canteras	186.112	59,4
Suministro de electricidad, gas y Agua	122.228	15,1
Industria manufacturera	2.739.800	62,3
Comercio, hoteles, restaurantes	5.706.038	78,4
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.664.677	66,3
Intermediación financiera	261.392	15,8
Actividades inmobiliarias	1.467.574	47,5
Servicios comunales, sociales y personales	3.934.197	46,8

Fuente: DANE (2013). Cálculos SAMPL-DGPESF-MinTrabajo. Ramas de actividad: CIU Revisión 3.

En particular, la agricultura presenta un índice en el que prácticamente la totalidad de la población trabajadora (el 91%) está al margen de la protección social, y la que la mayoría de trabajadores están clasificados como “cuenta propia” (el 82,7% del total de ocupados). Estos entonces, se dedican a actividades agropecuarias de subsistencia, vinculados muchas veces al trabajo familiar (incluso menores de edad) que en el mejor de los casos, al único derecho al que acceden, es al de la salud, como beneficiarios del régimen subsidiado.

Todavía en las cuentas resta un 17,3% de trabajadores que en su mayoría son asalariados, aproximadamente unos 660 mil trabajadores, de los cuales la mitad, 343.479, cuenta con un trabajo que les brida protección social, particularmente aquellos trabajadores que están vinculados a actividades con mayor índice de formalización, como los cultivos y exportación de banano y flores, los corteros de caña, algunos trabajadores del sector de la palma y algunos trabajadores de granjas ganaderas, porcinas y avícolas. El resto, son asalariados cuyos empleadores incumplen las normas laborales, porque no tienen las condiciones para formalizarlos en términos de la protección social, o porque se escudan en la debilidad del Estado para hacerlas cumplir.

Como lo muestra la *Tabla N° 4.1*, la informalidad en las actividades de comercio, hoteles y restaurantes es altísima (el



78,4%). Aquí se ubican todos los trabajadores del comercio informal que inundan calles y andenes en nuestras ciudades, como los que tienen una chaza o puesto de venta de cigarrillos y dulces en la calle, los vendedores de gafas en las calles y playas, y las personas que atienden en bares y restaurantes. Todos ellos sin ingresos fijos, sin protección contra las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, y sin cotizar para tener algún día el derecho a una pensión.

En las actividades del transporte, almacenamiento y comunicaciones, el trabajo informal se ubicó en el 66,3%. Buena parte de los conductores y choferes de buses y taxis están en esta condición, trabajando jornadas excesivas, sin ingresos fijos y sin protección social.

Los datos del Ministerio del Trabajo, los confirma la Encuesta Integrada de Hogares, la cual indaga sobre afiliación a salud y pensiones, tanto a nivel nacional, como en las cabeceras y en el “resto”, como se ve en la *Tabla N° 4.2*. En esta se muestra que el crecimiento más significativo de la afiliación a la protección se dio en pensiones, y solamente en las cabeceras (1,2 puntos porcentuales con respecto a 2011), pues en las zonas rurales disminuyó 0,3, al igual que la afiliación en salud (0,5). Esto indica que el crecimiento del empleo en el campo se da principalmente en empleos precarios:

**Tabla N° 4.1.2 Población ocupada afiliada a salud y pensiones, 2012**  
(cifras en porcentajes)

	Salud (cotizantes)			Pensiones		
	2011	2012	Variación	2011	2012	Variación
Total Nacional	37,5	37,8	0,3	30,1	31,0	0,9
Cabeceras	44,5	44,8	0,3	35,8	37,0	1,2
Resto	13,6	13,1	-0,5	10,5	10,2	-0,3

Fuente: DANE (2012). Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Lo más importante de los datos que nos da la encuesta en este tema, es que mientras la población ocupada se incrementó en 676 mil personas, lo que equivale a un incremento de 3,4 puntos porcentuales con respecto a 2011, la afiliación a salud apenas lo hizo en 0,3 y a pensiones en 0,9, un resultado que nuevamente reafirma lo que hemos indicado desde el principio: que aunque la economía crece, el crecimiento del empleo que genera es principalmente empleo precario al margen de la protección social y del concepto de trabajo decente.

**Tabla N° 4.1.3 Ocupados informales 13 áreas (cifras en porcentajes)**

	2011	2012	Variación porcentual
Total 13 áreas	51,13	51,11	-0,02
Bogotá	45,64	45,57	-0,07
Bucaramanga	45,77	45,39	-0,38
Medellín A.M	46,98	47,05	0,07
Cali	52,04	52,21	0,17
Pereira	52,90	53,01	0,11
Barranquilla	58,80	58,84	0,04
Manizales	58,20	58,13	-0,07
Cartagena	59,42	59,60	0,18
Ibagué	61,38	61,56	0,18
Pasto	64,46	64,21	-0,25
Villavicencio	62,94	62,41	-0,53
Montería	65,27	64,88	-0,39
Cúcuta	69,13	69,07	-0,06

Fuente: DANE (2012).

La tasa de informalidad para las 13 áreas en 2012, prácticamente se mantuvo en el mismo nivel que en 2011, con algunas variaciones que mostraron reducciones (aunque no significativas) en algunas ciudades, como Villavicencio (-0.53 puntos porcentuales), Montería (-0,39), Bucaramanga (-0,38) y Pasto (-0,25). Lo que indican estos resultados es que, aunque la población ocupada creció y la tasa de desempleo bajó, no se modificó en absoluto la tasa de informalidad en las regiones del país donde se desarrollan las principales actividades económicas. Esto hace suponer que en el resto tampoco hubo ningún cambio significativo. Estos datos hablan muy mal de modelo de desarrollo en que está sustentado el crecimiento de la economía y de la ineficacia de las políticas públicas para promover crecimiento económico y trabajo decente.

Las características más sobresalientes del trabajo en la economía informal, es en ella se realizan los trabajos más precarios y los menos productivos. Los trabajadores y trabajadoras no tienen ingresos fijos o suficientes para atender las necesidades personales y familiares, y quedan excluidos de la protección social. En su conjunto el 87,7% de quienes laboran en la economía informal no tienen seguridad social (ni salud ni pensión).



**Tabla N° 4.1.4 Tasa de ocupación y de informalidad entre hombres y mujeres.**

	Hombres		Mujeres	
	2011	2012	2011	2012
Total ocupados	54,2	54,1	45,8	45,9
Ocupados informales	48,3	47,8	54,4	54,9

Fuente: DANE (2012). Gran Encuesta Integrada de Hogares.

El trabajo en condiciones de informalidad afecta más a las mujeres que a los hombres. Estos de entrada tienen ventaja en contar con una mayor tasa de ocupación, 54,1% frente a 45,9% de las mujeres, una diferencia de 8,2 puntos porcentuales. Pero en materia de informalidad, las mujeres superan a los hombres: 54,9% frente a 47,8%, 7,1 puntos porcentuales mayor, un factor que agrega una condición de mayor vulnerabilidad para estas.

**Tabla N° 4.1.5 Trabajadores informales. 13 áreas por posición ocupacional, (2012)**

	2011	Informales (%)	2012	Informales (%)	Participación en el empleo (%)
Total 13 áreas	9.678	51,1	10.009	51,1	100
Empleado particular	4.430	21,9	4.698	21,8	46,9
Empleada gobierno	383	0,0	388	0,0	3,9
Empleada doméstica	370	99,5	400	99,8	4,0
Cuenta propia	3.707	79,8	3.717	80,9	37,1
Patrón o empleador	489	79,7	485	81,2	4,8
Trabajador familiar sin remuneración	254	93,7	266	95,5	2,7
Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares	24	89,9	34	90,3	0,3
Jornalero o Peón	8	55,7	7	66,1	0,1
Otro	13	0,0	13	0,0	0,1

Fuente: DANE (2012). Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Aunque la tasa promedio de trabajo informal es del 51,1% para las 13 ciudades más grandes del país, la informalidad es abrumadora si se la examina por posición ocupacional. Puede verse en la *Tabla N° 4.5*, que el mayor índice está asociado a las trabajadoras domésticas (el 99,8% en las 13 áreas), un sector al que le sienta muy bien el reciente convenio de la OIT que obliga

a los Estados a la implementación de políticas que permitan su inclusión con derechos al mercado laboral.

Le siguen los trabajadores familiares sin remuneración y los trabajadores sin remuneración en empresas de otros hogares, con el 95,5% y el 90,3% respectivamente. La denominación misma de “trabajadores sin remuneración” ya es suficiente como dato para identificar su condición.

Los trabajadores por cuenta propia, que en las 13 áreas representan el 37% del total de los ocupados, en el 80,9% son informales. En esta posición se ubican muchas personas dedicadas al comercio informal, al reciclaje y al desarrollo de actividades de servicios como la peluquería, o la reparación de aparatos del hogar, electrodomésticos, etc., con los cuales mantenemos un trato cotidiano. Como en Colombia los desempleados no cuentan con ninguna protección a sus ingresos, (la única protección son las cesantías y este derecho acceden sólo los trabajadores con contrato laboral estable), casi siempre, ante la dificultad de encontrar un empleo como asalariado y ante la necesidad de contar con algún ingreso, la alternativa que queda es el autoempleo, o el trabajo por cuenta propia.

La menor tasa de informalidad la tienen los empleados particulares o trabajadores asalariados, con un 21,8%, un indicador que de todas maneras resulta muy alto para las condiciones de desarrollo del capitalismo en nuestro medio y de las instituciones que regulan las actividades económicas. En parte, este es el resultado de que el Estado no ejerza, por ejemplo, las labores de inspección que debe realizar, incumplimiento que le da confianza a muchos empleadores para eludir la ley laboral, ya que estos cuentan con que no los van a investigar ni menos sancionarlos. En Colombia hay únicamente 456 inspectores del trabajo, para 111 oficinas especiales y 34 territoriales, y para 1.148 municipios, un número notablemente insuficiente, y que está por debajo de los estándares definidos por la OIT. Estos estándares se fijan en la idea de que se requiere un inspector del trabajo por cada 10.000 trabajadores, en los países industrializados. Siendo así, Colombia requeriría 2.000 inspectores con condiciones materiales para realizar su trabajo, y especializados para la protección de derechos.

También resulta bastante ilustrativo comparar entre trabajadores formales e informales según el lugar de trabajo: la mayor proporción de trabajadores formales trabajan en local fijo, 76,6%, mientras que esto le ocurre solo al 31,8% de los trabajadores informales (ver *Tabla N° 4.6*). Este dato puede ser importante a la hora de diseñar políticas que faciliten y estimulen las condiciones que hagan posible la formalización de actividades y de trabajadores, como la aglomeración de empresas y la integración de actividades, el diseño de políticas de apoyo técnico y de capacitación, el desarrollo de políticas para la compra de insumos (equipos y materias primas) que disminuyan los costos de producción, y políticas de precios subsidiados en materia de



servicios públicos, condicionadas a la formalización y al mantenimiento de las plantas de personal.

**Tabla N° 4.1.6 Población ocupada informal según lugar de trabajo**

	Formal	Participación porcentual	Informal	Participación porcentual
	4.886	100	5.097	100
En su vivienda	124	2,5	919	18,0
En otras viviendas	77	1,6	938	18,4
En kiosco-Caseta	2	0,0	20	0,4
En un vehículo	230	4,7	439	8,6
De puerta en puerta	348	7,1	477	9,4
Sitio al descubierto en la calle	107	2,2	530	10,4
Local fijo	3.744	76,6	1.623	31,8
En el campo o área rural	31	0,6	38	0,7
En una obra en construcción	211	4,3	105	2,1
En una mina o cantera	3	0,1	1	0,0
Otro	10	0,2	6	0,1

Fuente: DANE (2012). Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Una gran proporción de trabajadores informales tiene como lugar de trabajo kioscos y casetas. Gran parte de estos trabajadores venden productos de grandes compañías, como las que producen diarios, revistas y distinto tipo de publicaciones. Trabajadores que, aunque pueden tener ingresos más estables, estos no les alcanzan para financiarse su seguridad social, por lo que llegan a viejos sin haber podido cotizar las semanas necesarias que les darían su derecho a la pensión. Tampoco cuentan con ninguna protección contra riesgos laborales, aunque generalmente trabajan en zonas con alta contaminación. En este sentido, a las empresas que se benefician directamente del trabajo de estas personas, se les debería exigir una cotización especial que ayude a financiar la pensión de estos trabajadores y el aseguramiento en riesgos laborales.

Trabajando en la vivienda se haya el 18% de los trabajadores informales, 919 mil en las 13 áreas. Una gran proporción de estas personas trabaja en la actividad del comercio, como pequeñas tiendas que atiende directamente la familia. También en estos casos comercializan productos de grandes empresas, muchas de ellas multinacionales productoras de alimentos y bebidas, las que se ahorran los costos que les implicaría colocar esos mismos productos en las grandes superficies, y sin que tampoco aporten nada a la protección social de estos trabajadores.

Otra proporción, se dedican a labores de confección, subcontratando para medianas y grandes empresas de la confección, muchas de ellas exportadoras, frente a las cuales no tienen ninguna capacidad de negociar las condiciones que estas les imponen, lo que hace su situación tan precaria que no les deja nin-

gún margen para el pago de la afiliación a la protección social.

Entre los trabajadores informales que comercializan productos a grandes empresas se encuentran los trabajadores puerta/puerta: el 9,4% del total (477 mil trabajadoras). Varias multinacionales (de cosméticos, ropa interior femenina, perfumería, etc.) tienen como estrategia de comercialización la contratación de personas, en su mayoría mujeres amas de casa, para la venta de sus productos bajo esta modalidad. Estas estrategias le permiten ahorros considerables en publicidad y en costos laborales (personal de ventas), además que trasladan a estas mujeres gran parte de los riesgos de la comercialización. Tampoco en estos casos, estas empresas hacen ningún aporte a la protección social de estas trabajadoras.



## 4.2 El trabajo temporal y la tercerización laboral

Al alto índice de trabajo en la economía informal, que excluye a gran parte de los trabajadores de condiciones de trabajo decente, es necesario agregar los altos niveles de trabajo temporal, de tercerización y subcontratación que se presentan entre los trabajadores y trabajadoras formalizados, contratados mediante un contrato de trabajo.

Según la Encuesta de Trabajo Decente que aplicó la ENS en 13 ciudades, con énfasis en Bogotá y Medellín, la tasa de empleo tercerizado alcanza al 51% de la población ocupada asalariada, siendo Medellín la ciudad con la mayor tasa, 52,7%, en tanto la de Bogotá se sitúa en 49,21%. Esta tasa hace referencia a: *i)* los ocupados que trabajan para una empresa pero con contrato con otra entidad o empresa suministradora de trabajadoras, como Empresas de Servicios Temporales (EST), Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), Sociedades por Acciones Simplificadas (SAS) y contrato sindical; *ii)* trabajadores contratados directamente por la empresa con contratos a término fijo o con contrato distinto al laboral; *iii)*, cuenta propia “subordinados”, y famiempresarios “subordinados” de facto a su cliente principal; y, *iv)* trabajadores laboralizados de empresas subcontratistas, maquiladoras, o que trabajan según la modalidad de paquetes completos.

En Colombia, la subcontratación de trabajadores o el trabajo indirecto y temporal, se hace principalmente a través de EST, las que están reguladas por la ley 50 de 1990,<sup>2</sup> que las justificó *sólo cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias*. Sin embargo, su uso se ha incrementado cada vez más sin que el ministerio del trabajo actúe eficazmente para evitar la burla de la ley.

A partir del año 2000, se empezó a utilizar de manera creciente la figura de las CTA, que no están reguladas por la legislación laboral, pues son empresas asociativas sin ánimo de lucro, que vinculan el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios por parte de los mismos asociados. Este principio básico del cooperativismo fue completamente desvirtuado por numerosos empleadores que se dieron a la tarea de promover la organización de falsas cooperativas, como una estrategia antisindical y de reducción de costos laborales, las mismas que llegaron a agrupar a un poco más de un millón de trabajadores durante los dos gobiernos de Álvaro

2. Un ejemplo del uso abusivo de esta figura se da en la compañía de galletas Noel S.A., la más grande del país en esta división, empresa insignie del Grupo NUTRESA, en la que cerca de la tercera parte del personal es temporal contratado directamente por la empresa, con situaciones aberrantes como la de tener trabajadores vinculados con contratos a término fijo desde hace 23 años, contratos que se renuevan cada año.

Uribe (2002-2010).

Sin embargo, ante la denuncia que el sindicalismo hizo de la ilegalidad de esta figura, en cuanto que ni eran cooperativas, ni su misión podía consistir en hacer intermediación laboral, y ante el afán del gobierno de Santos de que los Estados Unidos le aprobara por fin el tratado libre comercio, el gobierno expidió un decreto prohibiendo la intermediación laboral por parte de estas cooperativas.<sup>3</sup>

Hoy, ante la prohibición que estableció este decreto, estas falsas cooperativas se están transformando en SAS, para seguir haciendo intermediación laboral, o también, en falsos sindicatos, como ha quedado en evidencia en la información que el Ministerio del Trabajo entrega acerca de la evolución de la contratación colectiva, que muestra un incremento del 329% de los contratos sindicales:<sup>4</sup> en el 2011 se registraron 164, contra 703 en el 2012.

Los miles de trabajadores y trabajadores subcontratados a través de agencias de empleo temporal, de SAS, contratos sindicales, o directamente a través de contratos a término fijo y contratos de prestación de servicios, son en la realidad trabajadores de segunda clase, que no pueden ejercer los derechos de libertad sindical; que tienen una estabilidad precaria; que su protección social dura lo que dura su contrato, o la deben pagar ellos mismos, como en los contratos de prestación de servicios; y que se mantienen en una de incertidumbre total y permanente respecto a sus condiciones de trabajo.

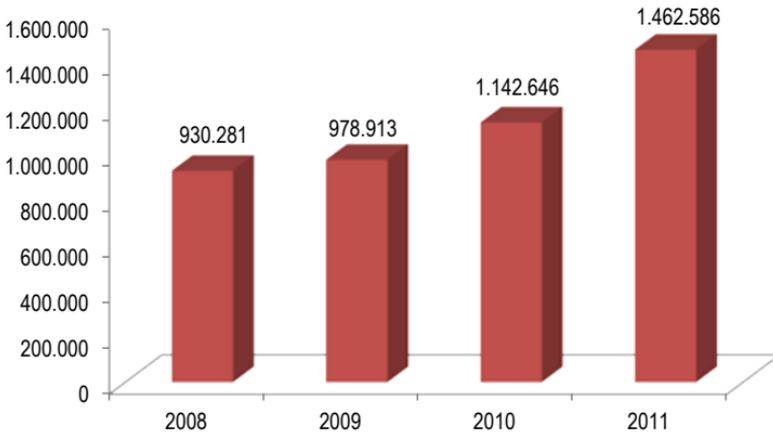
- 
3. Ley 1429 de 2010. Artículo 63. Contratación de personal a través de cooperativas de trabajo asociado. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.
  4. El contrato sindical es una de las tres clases de convenios colectivos de trabajo que regula la legislación laboral colombiana. A través de este tipo de contrato, son los sindicatos los que acuerdan con las empresas el suministro de mano de obra para la realización de ciertas actividades, con la condición de que tales trabajadores deben estar afiliados al sindicato.



### 4.3 La magnitud del trabajo temporal a través de EST en Colombia

Como lo indica el *Gráfica N° 4.3.1*, la subcontratación de trabajadores a través de empresas de servicios temporales ha estado creciendo de manera continua en Colombia.

**Gráfica N° 4.3.1 Evolución del empleo a través de EST**



Fuente: ACOSSET (2011). Datos estadísticos del sector del servicio temporal en Colombia.

En el 2008, los trabajadores vinculados a través de las EST representaban el 4,76% del total de la población ocupada en ese año, en tanto que en el 2010 representaban el 5,7%, y según los datos del Ministerio del Trabajo, desde el 2003 los trabajadores temporales contratados a través de esta figura han estado creciendo a una tasa anual del 9%. Para el 2011, existían alrededor de 625 EST que vinculaban alrededor de 1.462.586 trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2011). En ese año su crecimiento fue del 28%, muy seguramente como efecto de las políticas que empezaron a restringir el uso de las CTA para la contratación de trabajadores (Ley 1429 de 2010).

Respecto a la población ocupada en el 2011, los trabajadores contratados a través de EST representaban el 7,3% del empleo total y el 22,8% del empleo en el sector formal de la economía, sector para el que en realidad trabajan este tipo de empresas.

Al respecto, una publicación de la principal ONG del empresariado colombiano (Fedesarrollo), indicaba que “el empleo temporal ha crecido considerablemente en los últimos 12 años, llegando a representar el 41% del empleo en la industria manufacturera. Este porcentaje resulta elevado en comparación con estándares internacionales ya que en España representa el 34%, en Francia, el 13%; en reino Unido, el 7%; y, en el promedio de la Unión europea, el 12%. De acuerdo a registros administrativos del Ministerio de Protección Social (ahora Ministerio del Trabajo), existen 509 empresas de servicios temporales (EST), con 172 sucursales, que cubrieron a más de 1.100.000 trabajado-

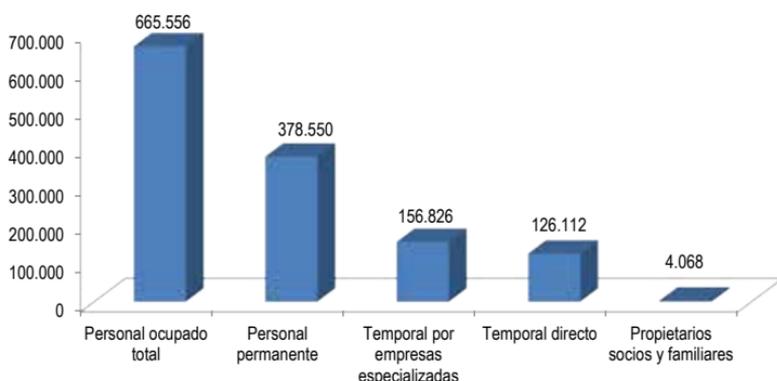
res en 2010” (Steiner, 2011, p. 5).

Este incremento lo ratifica la propia Supersociedades, que para el 2011 publicó información de los estados financieros de 191 empresas de servicios temporales, las que presentaron ingresos operacionales por 5,6 billones de pesos (3.020 millones de dólares), con un incremento del 30,25% con respecto a 2010, lo que indica un mayor uso de la intermediación laboral en el país.



## 4.4 El trabajo temporal en la industria manufacturera

**Gráfica N° 4.4.1 Personal ocupado en la industria, por tipo de contratación. 2010**



Como lo indica el *Gráfica N° 4.4.1*, en la industria manufacturera colombiana, 42,5 de cada 100 trabajadores son temporales, de los cuales el 55,42% están vinculados a través de empresas de servicios temporales.

Esta proporción tan alta, indica el uso ilegal del trabajo temporal, que escapa completamente a la regulación que la Ley 50 de 1990 establece respecto de los trabajadores en misión, y que se explica más como una estrategia de reducción de costos laborales, en un contexto de fuerte competencia interempresarial, como la que impusieron las reformas de desregulación y apertura económica iniciadas a partir de los años noventa en Colombia, y con la negociación de los tratados de libre comercio en el siglo actual.

La *Tabla N° 4.4.1*, ilustra la relación de los subsectores que más uso del trabajo temporal tienen.

**Tabla N° 4.4.1 Subsectores industriales con mayor proporción de trabajo temporal (cifras en porcentajes)**

Subsector	Trabajadores temporales
Total industria manufacturera	42,5
Fabricación de otros tipos de equipo eléctrico NCP	63,86
Curtido y preparado de cueros	61,49
Fabricación de vehículos automotores y sus motores	50,53
Fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel	49,27
Acabado de productos textiles no producidos en la misma unidad de producción	45,41
Fabricación de calzado	43,71
Fabricación de tejidos y artículos de punto y ganchillo	41,64

Fuente: DANE (2010). Encuesta Anual Manufacturera. Realizada por el DANE sobre un total de 9.946 establecimientos.

Aquí lo que sorprende es que no haya ninguna intervención del Ministerio del Trabajo en cumplimiento de las facultades que le otorga la ley, con el fin de verificar la legalidad de semejantes niveles de trabajo temporal, lo cual es un abierto abuso de esta figura, y que sólo se explica como estrategia de reducción de costos, mediante la aplicación de una política de flexibilización de la contratación de trabajadores que le da a estas empresas toda la libertad de enganchar y desenganchar trabajadores, de acuerdo con sus necesidades y sin ninguna sujeción a la ley.



## 4.5 El trabajo temporal en el comercio

**Tabla N° 4.5.1 Trabajo permanente y temporal en el comercio**

	Total personal ocupado*	Total personal remunerado	%	Temporal directo	%	Temporal por agencias	%
Total nacional	803.078	599.049	74,6	119.349	19,9	69.229	11,6
Automotores, combustibles y lubricantes	87.997	70.023	79,6	10.184	14,5	8.252	11,8
Comercio mayorista	248.806	197.733	79,5	24.289	12,3	32.498	16,4
Comercio minorista	466.274	331.294	71,1	84.877	25,6	28.479	8,6

\*Incluye a socios no remunerados, aprendices y personal subcontratado

Fuente: DANE (2011). Encuesta Anual de Comercio (EAC).

Nota: La EAC para el año 2011 se aplicó a 106.364 empresas, 8.972 del comercio de automotores, combustibles y lubricantes; 16.400 del comercio mayorista y 80.992 del comercio minorista, empresas que vinculan a un total de 733.849 trabajadores.

Lo primero que llama la atención en los resultados de la EAC, es la alta proporción de personal no remunerado que trabaja en esta actividad: el 25,4% en promedio, 28,9% en el comercio minorista. Este dato incluye a socios sin remuneración y a los aprendices del SENA, los que en la Reforma Laboral 789 de 2002 fueron excluidos del régimen laboral, reconociéndoles únicamente una compensación (no salario), del 65% o del 75% del SMLV si trabajan medio tiempo o jornada completa, y el pago de la cotización a salud y a riesgos laborales. Pero el SENA obliga a que muchos aprendices, que no cuentan con patrocinio, tengan que hacer prácticas en empresas como condición para otorgarles su certificación, una circunstancia que es aprovechada por muchas empresas para valerse de este personal sin reconocerles ninguna remuneración.

En promedio, el 31,5% de los trabajadores remunerados y vinculados al sector del comercio, son trabajadores temporales: 19,9 puntos porcentuales corresponden a trabajadores contratados directamente por las empresas y 11,6 a trabajadores vinculados a través de agencias de empleo temporal.

La mayor proporción de trabajo temporal, la tiene el subsector de comercio minorista, con el 34,2%, de los cuales el 25,6 puntos porcentuales son contratados directamente y 8,6 lo hacen a través de EST.

## 4.6 El trabajo temporal en el sector de los servicios

El 8,11% del total del empleo en las diversas actividades clasificadas dentro del sector de los servicios, es empleo subcontratado a través de empresas de servicios temporales.

Los resultados de la Encuesta Anual de Servicios del 2011, nos permite tener una idea más o menos clara del tema del empleo temporal. Esta encuesta se hace únicamente entre las empresas formalizadas, dejando de lado las condiciones de aquellas empresas en las que se encuentra el 46,8% del total de la población ocupada. La encuesta la realizó el DANE entre 5.213 empresas, las que agrupaban a 1.410.964 trabajadores remunerados, cuyas características en materia de ocupación pueden verse en la *Tabla N° 4.6.1*.

En todo el sector, el empleo temporal alcanza al 32,1% del empleo total remunerado: 23,9 puntos porcentuales corresponden a trabajadores temporales contratados directamente por las mismas empresas, y 8,2 a lo que lo hacen a través de agencias de empleo temporal.

El empleo temporal directo es particularmente alto en el sector de la educación superior privada, con el 50,5% del total de ocupados. En este tipo de contratación se incluye al personal de docentes contratados a través de contratos de prestación de servicios, una forma de contrato civil que les sirve a estas instituciones para ocultar verdaderas relaciones laborales, pues estos trabajadores no tienen la autonomía propia de estos contratos, están subordinados y deben cumplir horarios, elementos todos correspondientes al contrato laboral de trabajo. Esta práctica está también muy extendida en las universidades públicas y en el SENA.

También es muy alta la contratación directa de temporales en “otras actividades empresariales”, donde están incluidas las actividades de investigación y desarrollo; actividades jurídicas y de contabilidad, teneduría de libros y auditoría, asesoramiento en materia de impuestos, estudio de mercado y realización de encuestas de opinión pública, asesoramiento empresarial y en materia de gestión, con una prevalencia del 36,5% del empleo total. En todas estas actividades también están muy extendidos los contratos de prestación de servicios.

En cuanto al trabajo temporal subcontratado a través de agencias de empleo temporal, mención especial merece el sector de actividades postales y de correos, en el que este tipo de contratos representa el 122% del empleo total remunerado, lo que significa que por cada trabajador remunerado vinculado directamente a la empresa, se subcontrata 1,2 a través de agencias.



**Tabla N° 4.6.1 Personal temporal contratado a través de agencias en el sector de los servicios (2010).**

	Empresas	%	Personal ocupado remunerado	Temporal directo	%	Temporal por agencias	%
Total sector de los servicios	5.213	100	1.410.964	337.772	23,9	115.622	8,2
Alojamiento en hoteles, campamentos y otro tipo de hospedaje no permanente	283	5,4	22.283	3.986	17,7	5.839	26,0
Expendio de alimentos y bebidas	338	6,5	51.698	15.882	30,6	5.992	11,5
Actividades complementarias y auxiliares al transporte	337	6,5	34.831	4.382	12,5	13.151	37,5
Actividades de agencias de viajes	101	1,9	7.342	403	5,5	135	1,8
Actividades de postales y correos	61	1,2	8.869	1.970	22,1	10.861	122,0
Telecomunicaciones	181	3,5	39.523	1.450	3,7	9.771	24,7
Actividades inmobiliarias	208	4,0	9.860	1.524	15,3	1.185	11,9
Informática y actividades conexas	262	5,0	30.377	6.245	20,5	3.739	12,3
Actividades empresariales*	1.234	23,7	826.620	181.465	21,9	3.211	0,4
Publicidad	151	2,9	8.937	2.497	27,6	751	8,3
Otras actividades empresariales**	918	17,6	161.604	59.332	36,5	22.913	14,1
Educación superior privada (8050)	156	3,0	60.329	30.482	50,5	4.238	7,0
Actividades relacionadas con la salud humana - privada (851)	785	15,1	127.113	25.149	19,7	30.075	23,5
Actividades de radio y televisión y agencias de noticias	52	1,0	7.124	471	6,6	1.600	22,4
Otras actividades de servicios***	146	2,8	14.454	2.334	16,1	2.161	14,9

\* Esta actividad incluye: obtención y suministro de personal; actividades de investigación y seguridad; y actividades de limpieza de edificios

\*\* Otras actividades empresariales incluye: investigación y desarrollo; actividades jurídicas y de contabilidad, teneduría de libros y auditoría, asesoramiento en materia de impuestos, estudio de mercado y realización de encuestas de opinión pública, asesoramiento empresarial y en materia de gestión.

\*\*\* Esta actividad incluye: actividades de entretenimiento, excepto radio y televisión; y otras actividades de servicios dentro de las que se encuentran lavado y limpieza de prendas de tela y piel, peluquería y otros tratamientos de belleza, pompas fúnebres y actividades conexas, y otras actividades.

Nota: La Encuesta Anual de Servicios correspondiente al año ,2010 investigó un total de 5.343 empresas.

Fuente: DANE (2010). Encuesta anual de servicios.

El trabajo temporal directo o subcontratado en el sector de la salud privada alcanza el 43,2% del empleo total, 23,5 puntos porcentuales, corresponden al que se hace a través de agencias, 19,7, al que hacen directamente los mismos hospitales. Este dato, que de por sí muestra un enorme abuso de estas formas de contratación, no incluye a los hospitales del sector privado, en los que las condiciones de trabajo sufrieron un profundo deterioro durante el gobierno de Álvaro Uribe Vélez.

En efecto, este sector fue objeto de un fuerte proceso de “reestructuración” que modificó radicalmente la correlación de fuerzas entre las empresas y los sindicatos, y que afectó gravemente los derechos y las condiciones de trabajo, principalmente remuneraciones, estabilidad laboral y los derechos de libertad sindical.

Además de la desaparición de instituciones públicas claves en la seguridad social, como el Instituto de Seguros Social (ISS),<sup>5</sup> en la mayoría de los hospitales públicos las plantas de personal fueron “reestructuradas”, a través del despido de miles de trabajadores sindicalizados, cubiertos por convenciones colectivas, para luego remplazarlos por otros trabajadores (o incluso por los mismos), pero ahora vinculados a través de falsas CTA y sin derechos de libertad sindical.

En este sector se “negociaron” en el 2012, 683 contratos sindicales, los que obedecieron a un cambio de estrategia por parte de las empresas ante la imposibilidad de seguir utilizando los contratos con CTA para subcontratar personal. Lo que está ocurriendo entonces, es que las falsas cooperativas están mutando hacia falsos sindicatos, manejados exactamente por las mismas personas que antes manejaban la cooperativa, para continuar con la intermediación laboral, transformando el contrato cooperativo en contratos sindicales, en condiciones que para los trabajadores son aún más precarias que las que imponían el contrato cooperativo.

El propio ministro de Salud reconocía públicamente la precariedad laboral que prevalece en el sector de la salud, cuando anunciaba públicamente “que el gobierno nacional tiene la tarea pendiente de formalizar entre 200 mil y 250 mil empleos en este sector (Caracol Radio, 15 de junio de 2013), seguramente refiriéndose a las formas de contratación precarias que todavía prevalecen en este sector, como la que se hace a través de cooperativas de trabajo asociado, que todavía subsisten, las que se hacen a través de SAS, y de los contratos sindicales.

Como se deduce de los datos anteriores, existe un abuso generalizado de la subcontratación de personal, bien sea de manera directa o a través de terceros, un abuso que en el caso de las

---

5. El ISS era la principal entidad que en el país manejaba el aseguramiento en salud, riesgos y pensiones, y que además prestaba directamente los servicios de salud. Esta entidad contaba con un sindicato y una convención colectiva que cubría alrededor de 20.000 trabajadores.



EST, viola completamente la regulación que al respecto establece la Ley 50 de 1990. Al respecto, 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, o por obra, contratos 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.

De acuerdo con los datos que el Ministerio del Trabajo le entregó a la ENS sobre la regulación que esta entidad ejerce sobre las empresas de servicios temporales, del total de trabajadores sobre los que estas empresas disponen, el 2,5% corresponde a trabajadores de planta, vinculados directamente por estas empresas para realizar las labores propias de su actividad, y el resto son trabajadores en misión, de los cuales, el 90% tenían contrato por obra.

## **4.7 Las condiciones de remuneración y los derechos de libertad sindical de los trabajadores temporales**

En la encuesta realizada por la ENS sobre las condiciones de remuneración en una empresa productora de papel, se encontró que los trabajadores temporales, pese a desarrollar las mismas actividades que sus pares contratados de manera directa, o de trabajar dentro de la misma cadena de producción, recibían un salario que en promedio apenas representaba el 61% del salario de los trabajadores directos.

Este mismo resultado lo encontró la investigación de Fedesarrollo. En términos de remuneración por hora trabajada, se encontró que los temporales y los indirectos tienen una remuneración horaria menor a la percibida por sus contrapartes permanentes y directas. Los resultados de esta investigación constataron que los trabajadores temporales reciben menores prestaciones (tanto en vacaciones, primas recibidas, cesantías, subsidios de transporte y vestuario), que sus contrapartes permanentes. La investigación señala además, que existen diferencias marcadas en prestaciones recibidas entre temporales al desagregar por duración del contrato: aquellos con menor duración de contrato reciben menores beneficios.

Estas diferencias, en los casos de las EST, constituyen una abierta violación a la Ley 50 de 1990, que en el artículo 79 indica que:

los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación.

En cuanto a salud y pensiones, los trabajadores permanentes gozan de mayor cobertura que los temporales, hecho que se refleja en brechas significativas en términos de afiliación entre estos grupos: de 7 y 12 puntos porcentuales en salud y pensiones respectivamente.

Las diferencias son mayores cuando los trabajadores directos se benefician de algún convenio colectivo de trabajo (pacto colectivo o convención colectiva), que vincula al contrato de trabajo otro tipo de beneficios superiores a los establecidos en la ley, y que en su conjunto constituyen una remuneración mayor al salario básico promedio de la empresa.

Respecto de los derechos de libertad sindical, los trabajadores temporales son en la práctica, ciudadanos de segunda cla-



se, que no se pueden sindicalizar pues si lo hacen, no les vuelven a renovar el contrato, con un resultado todavía más grave, y es que dada la cultura antisindical que prevalece en Colombia, son normales las “listas negras” que elaboran las empresas para excluir todos aquellos trabajadores que puedan tener alguna orientación sindical.

Algunas experiencias de sindicalización entre trabajadores temporales desarrolladas, por ejemplo en el sector de la minería, por parte de sindicatos fuertes en este sector, han terminado con la desaparición de las organizaciones sindicales, pues una vez concluido el término del contrato, las empresas no les han renovado a los sindicalizados los contratos de trabajo, incluidos los miembros de las juntas directivas de estos sindicatos.

Lo que ocurre en la realidad con el trabajo temporal y con el uso de las empresas de servicios temporales para subcontratar trabajadores, es la extensión de formas de trabajo precarias, que colocan a un número cada vez más amplio de trabajadores en condiciones inferiores a las que tienen aquellos con una forma de contratación directa y a término indefinido.

Aquí la precariedad está definida por los niveles de estabilidad (que no se tiene), por los ingresos laborales que se perciben (que están por los niveles del salario mínimo), por la continuidad al aseguramiento a los sistemas de protección social, como salud y pensiones (que se interrumpen como consecuencia del carácter temporal del contrato de trabajo) y, por la falta de derechos de libertad sindical, (que no dan ninguna posibilidad de tener voz ni capacidad de incidencia en la definición de las condiciones de trabajo).

Como lo analiza un trabajo reciente de la RedLat (Puig, García y González, 2010), estas formas de contratación:

han 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 (p. 21).

Incorporando, además, graves riesgos a estos colectivos de trabajadores, como los siguientes:

- El riesgo de deslaboralización o informalización laboral.
- El riesgo de bajos ingresos laborales
- El riesgo de desprotección social
- 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 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 asegurada.



## 4.8 La seguridad en relación con el empleo

La precariedad laboral hace referencia también a la posibilidad de mantener un empleo una vez se consigue el mismo y a las circunstancias dentro del marco de las cuales se desempeñan las labores por parte de los trabajadores.

La Encuesta de Trabajo Decente de la ENS incluyó varios indicadores para establecer cómo se expresa esta variable en nuestra realidad laboral, entre ellos la tasa de precariedad de trabajadores laboralizados; la tasa de precariedad de trabajadores subordinados; la tasa de percepción favorable de seguridad en el empleo de trabajadores subordinados; la tasa neta de salida de la laboralidad precaria; la tasa de evolución de la laboralidad (estable y precaria); y la tasa de formación para la seguridad del y en el empleo u ocupación ( mayor 25 años).

En materia de seguridad laboral en la empresa, se encontró que alrededor de un tercio de los trabajadores laboralizados (30,7%) trabajan en condiciones de precariedad en las 13 ciudades (Bogotá 30,56%). Se trata de trabajadores temporales directos e indirectos con contrato laboral a término fijo, contratado directamente por las empresas, o a través de una EST, y trabajadores obreros y empleados de entidades privadas o públicas, o de particulares.

**Tabla N° 4.8.1 Tasa de laboralización y de precariedad laboral**

Tasas	Sexo		Etnia	
	H	M	Blanco	Otros
Tasa de empleo laboralizado	53,10	48,4	51,52	49,76
Tasa de licencias remuneradas de maternidad o paternidad	56,84	33,1		
Tasas de precariedad de trabajadores laboralizados	26,27	33,1	28,76	30,48
Tasas de precariedad de trabajadores subordinados*	56,58	61,2	59,60	57,82

\* Trabajadores precarios laboralizados y no laboralizados: a) Son todos los trabajadores encuestados subordinados que son precarios porque tienen un contrato a término fijo, o de carácter no laboral; b) más específicamente estos trabajadores son obreros o empleados de entidades privadas o públicas, o particulares, contratados directamente por las mismas que tienen contrato laboral a término fijo o de carácter no laboral, o intermediados por EST, CTA o sindicatos. También son trabajadores independientes o por cuenta propia que mantienen de facto una relación de subordinación con su cliente principal.

Fuente: Escuela Nacional Sindical (2012). Encuesta de Trabajo Decente.

Por otro lado, la tasa de precariedad de trabajadores subordinados que tienen un contrato a término fijo, o de carácter no laboral, fue mayor en Medellín al ubicarse en el 59,5%, seguido por las 13 ciudades (58,81%) y Bogotá (56,61%). Aquí también incluye a trabajadores independientes o por cuenta propia que mantienen de facto una relación de subordinación con su

cliente principal.

Como se ve en la *Tabla N° 4.8.1*, las mujeres presentan menor índice de laboralización que los hombres, y cuando están laboralizadas y son subordinadas, tienen una percepción mayor que los hombres acerca de la precariedad de su situación. Estos indicadores también son mayores en las etnias distintas a la blanca.

Todas son estadísticas muy altas y reafirman los impactos de las peores formas de intermediación laboral y subcontratación. Es importante aclarar que los trabajadores tercerizados o subcontratados no cuentan con las mismas garantías de un trabajador contratado directamente, por ejemplo, estos trabajadores no cuentan con derecho a la libertad de asociación, reciben menores ingresos y muchos no cuentan con la seguridad social integral.

En relación con la seguridad en el empleo en el mercado de trabajo, solo un tercio de los trabajadores subordinados tiene una percepción favorable al respecto. En el caso de las 13 ciudades la tasa fue del 33,28%, en Bogotá del 34,07% y en Medellín del 27,10%. Este indicador se refiere a la percepción acerca de la seguridad en el empleo, es decir, la seguridad de encontrar rápidamente en el mercado de trabajo un primer empleo, u otro empleo, en caso de perder el que se tiene o de querer cambiarlo. A este concepto se opone el de “seguridad del empleo” referido a la estabilidad del empleo actual.<sup>6</sup>

En lo referente a la seguridad de las trayectorias laborales, a nivel de las 13 ciudades, se encontró una tasa neta de salida de la precariedad laboral de 26,08%. Esta corresponde al saldo de los trabajadores laboralizados que pasan de un contrato a término fijo a un contrato a término indefinido y de los que recorren el camino inverso.

En conclusión, el mercado laboral en las ciudades presenta altos índices de inseguridad, que se manifiestan en formas de contratación poco estables y en dificultades para encontrar trabajo ante una situación de desempleo. El problema de la inestabilidad laboral radica en que los trabajadores están rotando constantemente de puestos de trabajo lo que les impide gozar de derechos laborales como cesantías y el aporte continuo a pensiones, entre otros.

---

6. La medición es una percepción de los trabajadores subordinados obtenida a través de una escala de intensidad de cuatro niveles. La percepción es “favorables” cuando se responde que sería “muy fácil” o “fácil” encontrar un nuevo trabajo. Las definiciones de trabajadores subordinados se han dado más arriba.



## 4.9 Políticas públicas de formalización del empleo en Colombia

A finales del año 2010 fue aprobada la ley de formalización y generación de empleo (Ley 1429), también llamada “de primer empleo”, la cual introdujo beneficios, disminuyendo los costos laborales durante los cuatro primeros años de vida para las pequeñas empresas que se han constituido a partir de su promulgación, permitiéndoles pagar progresivamente los aportes parafiscales y las contribuciones al Fosyga y al Fondo de Garantía de Pensión Mínima. El articulado contiene incentivos a la generación de empleo para jóvenes, población en situación de desplazamiento, en condición de discapacidad, mujeres mayores de 40 años que no hayan tenido un contrato de trabajo en los 12 meses anteriores a su vinculación, y/o personas cabeza de familia que estén en los niveles 1 y 2 del SISBEN.

Mauricio Santamaría, entonces Ministro de la Protección Social, argumentó ante los medios de comunicación que dicha iniciativa estaría encaminada a generar 2,5 millones de trabajos nuevos,<sup>7</sup> formalizar 500.000 empleos en el país, y reducir la desocupación al 8% (Dinero.com, agosto 20 de 2013). Sin embargo, la Ley 1429 de 2010 generó una situación ambigua. Mientras, por un lado, pretendía eliminar la tercerización a través de las CTA, obligándolas a prestar solamente servicios temporales o parciales y no labores misionales y permanentes propias de las empresas, durante 2011 y 2012 proliferó el número SAS (antiguas CTA reconvertidas), para seguir haciendo intermediación laboral, las que en el 2012, representaron el 91,9% del total de empresas creadas. Adicionalmente se promovieron 703 contratos sindicales, pactados con antiguas CTA, manteniendo a través de estas figuras los altos índices de intermediación y precarización del empleo que caracteriza nuestro mercado de trabajo. Finalmente, las políticas públicas de formalización del empleo dejaron de lado el fenómeno de la informalidad en los sectores por cuenta propia, en los que trabaja el 43% de la población ocupada.

Adicionalmente, el gobierno nacional expidió la Ley 1610, que modificó algunos trámites y competencias de los inspectores del trabajo, y además incluyó la posibilidad de promover acuerdos de formalización vinculantes, para que a través del diálogo se alcancen a formalizar empleos existentes. Esta ley se reglamentó a través de la Resolución 321 del 14 de febrero de 2013.

Los acuerdos formalización laboral están ligados a la

7. “También se aumentará la oferta de aprendices del Sena a más instituciones reconocidas por el Estado. Tanto el presidente Santos como el ministro Santa María dijeron que los costos de este programa serán cubiertos con el desmonte gradual del 30 por ciento de las deducciones en el impuesto a la renta por la inversión que hacen las empresas en activos fijos, y que se calcula en 3,5 billones de pesos” (Portafolio.com, octubre 14 de 2013).

voluntad de las empresas si son de manera preventiva, o a la correcta función de inspección y vigilancia del Ministerio del Trabajo. En este sentido, resulta ser una herramienta que correctamente aplicada puede ser muy importante, pero a condición de una eficiente labor de inspección e información y de una participación activa y real de sindicatos y trabajadores. Además requiere hacer un seguimiento y publicidad a los acuerdos, a fin de lograr que éstos alcancen lo prometido y no sean utilizados como medio de discriminación antisindical.

El balance que hace el Ministerio de Trabajo, arroja que, a diciembre de 2012 se habían beneficiado de los artículos 4 y 50 de esta ley, 69.384 empresas, las que habían generado 454.967 empleos cotizantes, y 15.439 pequeñas empresas beneficiadas de la progresividad del pago de parafiscales, con un resultado de 106.767 nuevos aportantes. Hasta junio de 2012, estas cifras incluían 289.331 jóvenes menores de 28 años (Mintrabajo, seguimiento Ley 1429).

Adicionalmente, el Ministerio informaba también sobre la suscripción de 1.014 acuerdos de formalización (algunos previos a la Ley 1610 de 2013), que buscaban formalizar 14.302 empleos, una cifra bastante baja. En particular se informa que en el departamento del Valle, se firmaron acuerdos para formalizar 791 personas en puertos, y otro en el sector del azúcar, que incluía a 10.485 trabajadores, y otro más en el Meta, para el sector de la palma, que preveía formalizar 1.271 empleos. Este último acuerdo, no incluyó a los trabajadores del sector palmero en Puerto Wilches, que habían logrado que el Ministerio del Trabajo impusiera una multa multimillonaria a las empresas de este sector por subcontratación ilegal, una situación que les trajo como consecuencia la exclusión del trabajo a los trabajadores que participaron en la promoción de las acciones jurídicas para proteger sus derechos.

De acuerdo con el registro de Confecámaras, a noviembre de 2012 se habían beneficiado por progresividad en el pago de matrícula mercantil 503.133 empresas; de estas, 91.131 renovaron su registro mercantil aprovechando la amnistía o depuración otorgada por la ley, mientras que 421.002, o bien se formalizaron, o se crearon como nuevas empresas. Las cifras

indican que en todo el 2012 se constituyeron 64.421, con un aumento de 11,6 por ciento con respecto al 2011, cuando se crearon 57.710; como viene sucediendo desde hace algunos años, la Sociedades por Acciones Simplificadas (SAS) predominaron y representaron el 91,9 por ciento, es decir, 59.243 firmas (Porafolio.co, enero 9 de 2013).

Al momento de su creación, el 26% de las SAS reportó que se dedican a actividades de comercio, el 12% a construcción y el 7% a transporte; no es coincidencia que se ubiquen en tres de los cuatro sectores que más mostraron índices de informalidad.



dad durante 2012 y lo corrido de 2013, con el 78,4%, el 73,4% y el 66,3% respectivamente, y en los que la juventud participa en un porcentaje de cerca del 25%.

Con respecto a la generación de empleo para jóvenes menores de 28 años a través de la Ley 1429, para finales de 2011, se reporta que 416.111 jóvenes habían accedido a un empleo y que para junio del año 2012 se habían creado 289.331 nuevos empleos (Mintrabajo, seguimiento a la ley 1420). Pero es necesario precisar que este registro tomado por el Ministerio de Trabajo, se hace con trabajadores reportados, que al menos una vez han cotizado a salud y pensiones, lo que no establece claridad sobre la estabilidad de dichos empleos. Esto, contrastado con el alto índice de informalidad registrado, que para el total de la población es del 68%, mientras en los jóvenes asciende al 74,4% (Areiza, 2013), los jóvenes continúan siendo aproximadamente la mitad de los desempleados del país.

Sin embargo, al cruzar estos datos con los cotizantes activos al sistema pensional, que constituye el mejor indicador para medir la eficacia de la ley, nos damos cuenta que la realidad es muy diferente: en promedio, durante el 2012 los cotizantes a pensiones apenas crecieron en 216 mil personas, un 3,5% de incremento, no todos ellos como consecuencia de la aplicación de la ley. La diferencia entre los datos del Ministerio y el total de los trabajadores cotizantes a pensiones, muy seguramente es el resultado del aprovechamiento oportunista y fraudulento que muchos empleadores hace de la ley, para aprovechar sus beneficios, así sea de manera transitoria, para luego volver a sus prácticas habituales de evasión o de elusión de la ley.

Adicionalmente, el mercado de trabajo colombiano se caracteriza por una gran inestabilidad y rotación del personal asalariado, que en el sector privado y en las cabeceras municipales, es del 47%. Este porcentaje corresponde a ocupados que llevan hasta un año o menos en las empresas y es el resultado de medir la tasa bruta de enganches, que fue del 50% en el 2012, más la tasa bruta de desenganches, que fue del 43%, divididas entre dos. Según Hugo López, para los poco educados, la rotación anual es del 51% y para los más educados del 41%.

**Tabla N° 4.9.1 Población afiliada cotizante pensiones, régimen de prima media y régimen de ahorro individual, promedio año (cifras en miles)**

	2009	2010	2011	2012
Población ocupada	18.420	19.213	20.019	20.694
Total afiliados cotizantes a pensiones	5.702	5.861	6.136	6.352
Porcentajes de afiliados a pensiones sobre población ocupada	31,0	30,5	30,7	30,7

Fuente: Superfinanciera (2012).

La prueba ácida sobre la efectividad de la Ley 1429 en la generación de empleo, la dan los datos del DANE y de la

Superfinanciera: la primera entidad nos informa que en el 2012 la población ocupada aumentó en 676.906 personas; la segunda indica que los afiliados cotizantes a pensiones apenas lo hicieron en 191.861 promedio año (72.457, en los fondos privados de pensiones, 119.404 en el régimen de prima media), lo que quiere decir que apenas el 28,3% de los nuevos ocupados lo hicieron en condiciones de trabajo decente, accediendo a la afiliación a pensiones y manteniéndose como cotizantes activos durante todo el año. El resto encontró un empleo por fuera de la legislación laboral vigente, cuyos ingresos son tan precarios que no le permiten pagar la seguridad social como trabajador por cuenta propia.



# 5. Poblaciones vulnerables

## 5.1 Déficit de trabajo decente para las mujeres

*No tenemos palabras para decir qué es y cómo se siente ser trabajadoras, que nos miren con recelo, que nos den órdenes personas que tienen más y que pretenden saber más y que nos obligan a trabajar conforme a las reglas que ellas fijan para sus propios fines, no para los nuestros. Y no tenemos palabras para decir todo esto porque la clase dominante ha monopolizado no solo el poder de toma de decisiones y la riqueza material; han monopolizado también la cultura y el lenguaje.*

*André Gorz*

### **Las mujeres no participan de manera proporcional en el mercado laboral**

La participación de las mujeres en el mercado laboral colombiano no solamente es proporcionalmente menor a la de los hombres, sino diferenciada y precarizada. Esta situación suscita algunos cuestionamientos. El primero, sobre las razones que llevan a las mujeres a declinar su participación en el trabajo productivo; el segundo, sobre las causas de la diferenciada incursión de las mujeres y los hombres en el trabajo asalariado; y el



tercero, sobre las condiciones en las cuales se da la participación de las mujeres en el mundo del trabajo. A continuación, haremos referencia a distintos aspectos de coyuntura y estructurales del mercado laboral que pueden ayudar a responder estas preguntas.

Como puede verse en la *Tabla N° 5.1.1*, para finales de 2012, la población colombiana asciende a 45.448.644 personas, de las cuales 23.029.723 son mujeres, esto es, el 50,7% del total. Esta mayor proporción se presenta también respecto al total de la población en edad de trabajar, donde las mujeres alcanzan para el mismo año el 51,1%.

No obstante esta realidad, el mercado laboral no sigue este patrón y se ve determinado de manera importante en su estructura por razones de género, como lo muestra la proporción inferior que representan las mujeres en el total de personas ocupadas, que es del 41,3% frente al 58,7% de los hombres.

**Tabla N° 5.1.1 Población en edad de trabajar, tasa global de participación, de ocupación, de desempleo (abierto y oculto) y de subempleo. Población total, en edad de trabajar, económicamente activa, ocupados, desocupados (abiertos y ocultos), inactivos y subempleados (en miles), según sexo**

Concepto	Total	Hombres	Mujeres
Porcentaje de población en edad de trabajar	79,1	78,3	79,8
TGP	64,5	75,4	54,1
TO	57,8	69,5	46,7
TD	10,4	7,8	13,7
T.D. Abierto	9,7	7,5	12,5
T.D. Oculto	0,7	0,3	1,2
Tasa de subempleo subjetivo	32,4	32,4	32,4
Insuficiencia de horas	10,9	9,1	13,2
Empleo inadecuado por competencias	16,9	16,6	17,2
Empleo inadecuado por ingresos	28,1	28,7	27,4
Tasa de subempleo objetivo	12,0	12,2	11,9
Insuficiencia de horas	4,6	4,1	5,3
Empleo inadecuado por competencias	6,5	6,5	6,6
Empleo inadecuado por ingresos	10,1	10,4	9,7
Población total	45.254	22.322	22.931
Población en edad de trabajar	35.781	17.484	18.297
Población económicamente activa	23.091	13.183	9.907
Ocupados	20.696	12.149	8.547
Desocupados	2.394	1.034	1.360
Abiertos	2.228	990	1.237
Ocultos	167	44	123
Inactivos	12.690	4.301	8.390
Subempleados Subjetivos	7.484	4.275	3.209
Insuficiencia de horas	2.513	1.202	1.311
Empleo inadecuado por competencias	3.892	2.187	1.706
Empleo inadecuado por ingresos	6.499	3.786	2.713
Subempleados Objetivos	2.782	1.606	1.176
Insuficiencia de horas	1.063	540	523
Empleo inadecuado por competencias	1.509	854	655
Empleo inadecuado por ingresos	2.326	1.364	962

Fuente: DANE (2012). Gran Integrada de Hogares. Promedio de los cuatro trimestres. Total nacional. Cálculos propios.

Para este mismo período, de 22,93 millones de colombianas, 18,29 se encontraban en edad de trabajar. De este modo, el 79,8% de las mujeres en el país podría eventualmente participar en el mercado de trabajo, pero sólo el 54,1% (9,9 millones) lo hacen efectivamente. En el caso de los hombres, aunque la proporción poblacional en edad de trabajar es un poco superior a la de las mujeres (78,3%), la tasa de participación de los hombres en el mercado laboral es del 75,4%, muy superior a la de las mujeres, 54,1%.

### **Los niveles de desempleo de las mujeres han estado y continúan por encima del promedio nacional y latinoamericano**

Con la información de la *Tabla N° 5.5.1* también se puede comparar la tasa de desocupación para mujeres y hombres, que encuentra para las primeras más de seis puntos de diferencia respecto de la desocupación masculina. En general, las mujeres tienen mayores dificultades para encontrar un trabajo remunerado y un 38% de aquellas que lo tienen consideran que se encuentran subempleadas, es decir, no están satisfechas con su trabajo debido a insuficiencia de horas o trabajo inadecuado por competencias e ingresos.

La tasa de desempleo de las mujeres en Colombia respecto de la tasa de desempleo en América Latina y el Caribe es casi el doble. La OIT expresó lo siguiente para el año 2012:

La tasa de desempleo se redujo para mujeres y hombres en la mayoría de los países de la región en 2012. Sin embargo, persisten las brechas de género en la incidencia del desempleo, pues la desocupación entre las mujeres continúa siendo 1.4 veces el desempleo de los hombres. Al tercer trimestre de 2012, la tasa de desempleo regional de las mujeres era 7,7%, mientras que la de los hombres llegaba a 5,6%, en el promedio ponderado (OIT, 2012).

En el contexto latinoamericano, Colombia no sale muy bien librada respecto de la situación de las mujeres en el mercado laboral. En relación al desempleo de las mujeres, la tasa del 13,7% es la segunda más alta de la región y muy por encima del promedio regional, que para el período de 2012 ascendió al 7,7% frente al 5,6% de los hombres, sólo superada por Jamaica, que presentó una tasa de desempleo para las mujeres del 17,5% (OIT, 2012, p. 29). Por su parte, Brasil, Argentina, Perú y Venezuela, presentan tasas del 7,1%, 8,8%, 9% y 9,2% respectivamente (OIT, 2012, p. 29). Hay que agregar, que en ninguno de estos casos se presenta una diferencia tan notable respecto de la tasa de desempleo de los hombres como la que se presenta en Colombia, ni siquiera donde esta es significativa, como en los casos de Ecuador, Brasil y Argentina, cuyas tasas de desempleo de los hombres es del 4,4%, 4,5% y 6,2%, mientras que en México la tasa es la misma para hombres y mujeres.



Al analizar la tasa de participación por sexo en materia de desempleo para América Latina y el Caribe, se observa que continúa la tendencia de largo plazo de reducción de la brecha de este indicador entre hombres y mujeres. En todos los países con un comportamiento creciente en este indicador, la tasa de participación femenina aumentó en mayor proporción que la masculina, con la excepción de Colombia y Ecuador que fue lo contrario y Jamaica, donde la evolución de ambas tasas fue similar (OIT, 2012, p. 29).

### **Las mujeres realizan mayormente labores de cuidado y sus condiciones laborales expresan discriminación de género y precarización**

Según la Encuesta Continua de Hogares del DANE, en el 2012 las mujeres trabajaban principalmente como obreras/empleadas particulares (2.830 millones) o como trabajadoras por cuenta propia (3.608 millones) (*Tabla N° 5.1.2*).

**Tabla N° 5.1.2 Población ocupada según sexo y posición ocupacional. Promedio anual 2012. Total nacional.**

Concepto	Total	Hombres	Mujeres
Ocupados Total Nacional	20.696	12.149	8.547
Obrero, empleado particular	7.282	4.452	2.830
Obrero, empleado del gobierno	838	441	397
Empleado doméstico	730	37	693
Trabajador por cuenta propia	8.883	5.276	3.608
Patrón o empleador	1.017	764	253
Trabajador familiar sin remuneración*	1.138	444	694
Jornalero o Peón	783	726	57
Otro	26	10	16

Fuente: DANE (2012). Encuesta Continua de Hogares. Promedio anual. Cálculos propios.

La mayor participación de las mujeres en las posiciones ocupacionales de trabajador familiar sin remuneración, empleado doméstico, indica la prevalencia de factores socioculturales que señalan como actividad natural para las mujeres el trabajo doméstico y aquellas labores ligadas al cuidado, que por lo general no son pagas. Ambos aspectos contribuyen a la dependencia económica de las mujeres que reduce el espectro de oportunidades de crecimiento personal y laboral, y restringe su participación en la construcción de agendas para el desarrollo. El rol de cuidadora que se ha asignado tradicionalmente a las mujeres y el mínimo valor económico atribuido a tales labores, ha generado diversas barreras para desarrollar otro tipo de oficios o profesiones y roles que impliquen liderazgo o autoridad.

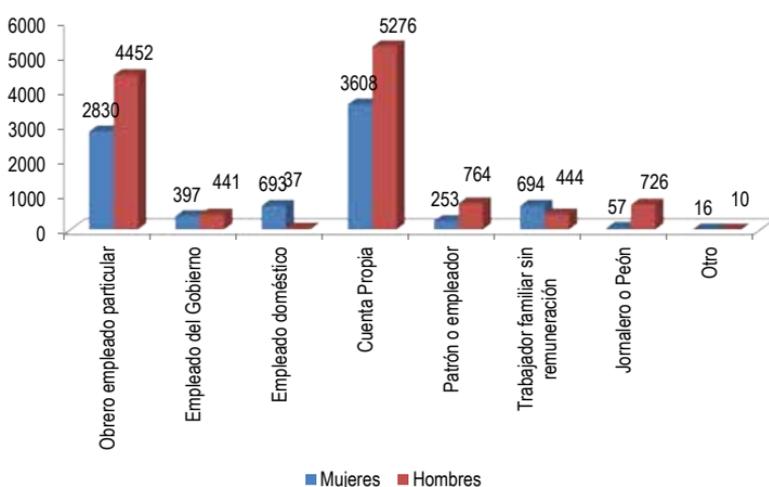
Respecto de las mujeres y el cuidado, la OIT ha expresado que el trabajo de prestación de cuidados es también una ma-

nifestación extrema de la segregación ocupacional horizontal y la segregación ocupacional vertical en función del sexo. Señala que

las mujeres siguen siendo las principales responsables de la “economía de prestación de cuidados” como extensión o como parte del trabajo del hogar. La prestación de cuidados no goza del debido reconocimiento: si se realiza en el marco de un empleo, está mal remunerada, y si se enmarca en las tareas del hogar, carece de remuneración alguna (OIT, 2008).

Se observa en la *Gráfica N° 5.1.1* cómo ciertas categorías de trabajo ligadas a estereotipos tradicionales de género que asignan a la mujer los roles del cuidado, como el trabajo doméstico o el trabajo familiar sin remuneración, son mayormente desarrolladas por mujeres.

**Gráfica N° 5.1.1 Población ocupada según sexo y posición ocupacional (cifras en miles)**

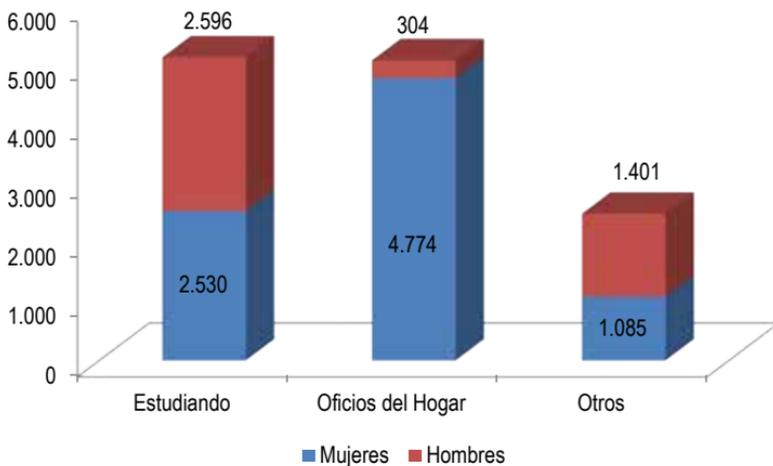


Fuente: DANE (2012). Encuesta Continua de Hogares (cálculos propios).

Al analizar los resultados de la población inactiva (*Gráfica N° 5.1.2*) los roles de género emergen: las labores de cuidado en Colombia son mayormente desarrolladas por las mujeres, con una diferencia abismal respecto de los hombres. Es interesante relacionar la menor tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral, con la mayor proporción de mujeres consideradas como población inactiva que tiene a su cargo la realización de los oficios del hogar, nicho de las discusiones de la economía del cuidado.



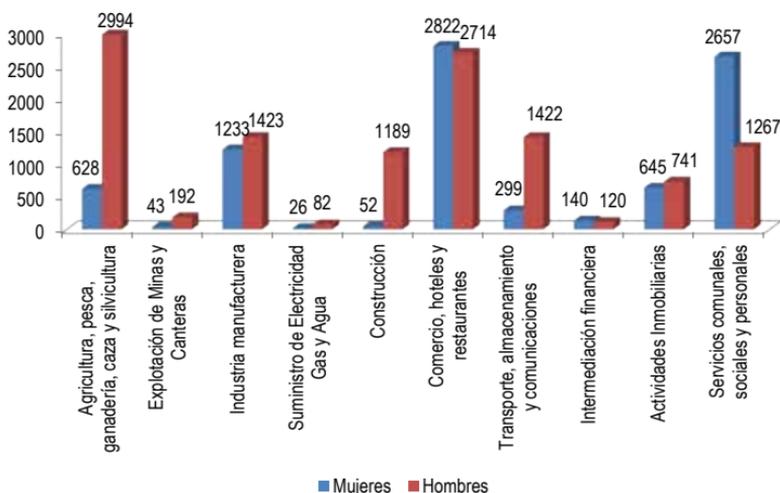
**Gráfica N° 5.1.2 Población inactiva según sexo y tipo de inactividad. Promedio anual 2012. Total nacional**



Fuente: DANE (2012). Encuesta Continua de Hogares (cálculos propios).

En la *Gráfica N° 5.1.2* se indica que de 8.390 millones de mujeres que no aspiran a ingresar al mercado de trabajo, 2,53 millones se encuentran estudiando y 4,77 millones se dedican al trabajo doméstico y de cuidado. Surge la pregunta de si de las más de cuatro millones de trabajadoras en el hogar, el 100% ha decidido quedarse en casa o es una respuesta a las barreras de acceso al trabajo remunerado y la desprotección laboral que viven aquellas que se aventuran a buscar un puesto de trabajo.

**Gráfica N° 5.1.3 Población ocupada según sexo y ramas de actividad. Promedio anual 2012. Total nacional**



Fuente: DANE (2012). Encuesta Continua de Hogares (cálculos propios).

Importante es también observar la participación de las mujeres en el mercado laboral, según rama de actividad, y contrastar estas cifras con los niveles de mujeres cesantes en los sectores de mayor participación de las mujeres. Respecto de lo primero, y como puede observarse en la *Gráfica N° 5.1.3*, los sectores de mayor participación de las mujeres ocupadas son

el de comercio, hoteles y restaurantes (33%), servicios comunales, sociales y personales (31,1%), e industria manufacturera (14,4%). Desde otra perspectiva, los sectores en los cuales tienen una mayor participación respecto de los hombres son el de servicios sociales, comunales y personales, intermediación financiera, y comercio, hoteles y restaurantes, con una participación que supera la de los hombres en el 35,4%, el 7,7% y el 2%, respectivamente.

Desde el punto de vista de la rama económica, las mujeres se concentran en comercio, hoteles y restaurantes, 2.822 millones; el segundo sector es el de servicios comunales, sociales y personales (*Gráfica N° 5.1.3*). Esta distribución en las actividades económicas muestra una concentración del 64% en trabajos asociados al cuidado y el servicio a otros, persistiendo así la asociación de las mujeres con lo doméstico que se extiende al trabajo productivo, donde los estereotipos tradicionales de género se reproducen: las mujeres tienen del deber natural del servicio y los cuidados y su trabajo no es generador de riqueza y como tal no tiene el mismo valor que el de los hombres.

Ahora bien, ¿cuál es la situación de estos sectores de mayor participación de las mujeres en el mercado laboral colombiano? Analizando las cifras de población cesante<sup>1</sup> según sexo y rama de actividad anterior, es notable que la población cesante de mujeres, definida esta como los “desempleados que, habiendo trabajado antes por lo menos durante dos semanas consecutivas, se encuentran buscando empleo” (DANE, 2012), es superior a la de los hombres en un 21,3%, así que en general en el mercado de trabajo hay 249 mil más mujeres que hombres desocupados. En las ramas de actividad económica de mayor importancia en el caso de la población de mujeres ocupadas, esto es, comercio, hoteles y restaurantes, y servicios comunales, sociales y personales, se presenta también la mayor proporción, que alcanza a representar el 69,8% de las mujeres cesantes en el año 2012, sectores en los cuales es así mismo mayor el nivel de desocupación de las mujeres respecto del de los hombres.

---

1. Los desempleados cesantes se definen como los “desempleados que, habiendo trabajado antes por lo menos durante dos semanas consecutivas, se encuentran buscando empleo” (DANE. 2009. Metodología gran encuesta de hogares (DANE, 2012).



**Tabla N° 5.1.3 Población desocupada cesante según sexo y ramas de actividad anterior. Promedio anual 2012. Total nacional**

Rama de actividad anterior	Total	Hombres	Mujeres
Cesantes total nacional	2.093	922	1.171
No informa	3	1	2
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	155	106	49
Explotación de minas y canteras	24	18	6
Industria manufacturera	238	105	133
Suministro de electricidad gas y agua	10	6	4
Construcción	227	215	12
Comercio, hoteles y restaurantes	579	192	386
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	146	95	51
Intermediación financiera	24	9	15
Actividades Inmobiliarias	144	61	83
Servicios, comunales, sociales y personales	544	113	431

Fuente: DANE (2012). Encuesta Continua de Hogares. Promedio anual (cálculos propios).

Las ramas de servicios y comercio son a su vez sectores de alta inestabilidad y estacionalidad proclives al empleo en tiempo parcial o por temporadas, bajos salarios, restricciones a la afiliación sindical, todos factores que contribuyen al déficit de trabajo decente para las mujeres.

Se puede observar en la *Tabla N° 5.1.3* que los mayores niveles de mujeres cesantes se presentan en los sectores de servicios y comercio, que representan el 69% de las mujeres cesantes en el año 2012, es importante mencionar que la desocupación es más alta para las mujeres que para los hombres en estos mismos sectores y en general en el mercado de trabajo: para el 2012 hay 249 mil mujeres más que hombres desocupados.

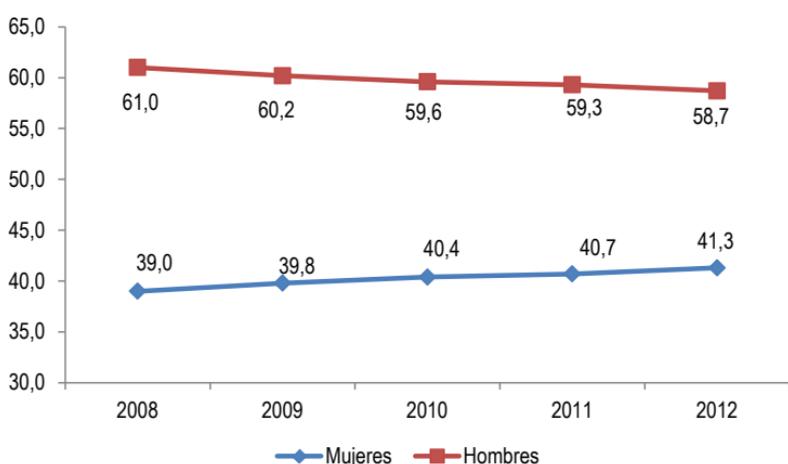
### **Las brechas, las contradicciones, las desigualdades**

Como se ha referenciado, las circunstancias que pueden explicar la negativa de muchas mujeres a participar del mercado laboral y, de otro lado, la estructura del mercado laboral claramente diferenciada para hombres y mujeres, tienen un trasfondo de género ligado a la idea de la mujer como cuidadora y del hombre como proveedor. Estas nociones culturalmente legitimadas, como se mencionó en precedencia, influyen en la definición de los roles y responsabilidades domésticas, así como en los sectores del mercado laboral a los cuales se circunscribe la fuerza de trabajo masculina y femenina en mayores proporciones. Pero también se generan marcadas diferencias en materia de ingresos y salarios que se presentan en el caso de los hombres y las mujeres que muestra una subvaloración del trabajo de las mujeres a pesar de sus mayores niveles de educación. A continuación, el comportamiento de estas variables.

## En Colombia se reduce la brecha de género en materia de ocupación y se amplía la de ingresos

Si bien el mercado laboral presenta una menor participación de las mujeres, es importante señalar que la misma ha venido incrementándose de manera progresiva. Para el año 2008, un total de 6.806.857 mujeres se encontraban ocupadas, mientras que en el 2012, un total de 8.547.209 mujeres se hallaban activas en el mercado, para representar ello un incremento del 25,6%, es decir, para el año 2012, 1.740.353 nuevas mujeres están ocupadas (DANE, 2012).

**Gráfica N° 5.1.4 Evolución de la proporción de mujeres y hombres en el total de población ocupada. Total nacional**



Fuente: DANE (2012). Encuesta Continua de Hogares (cálculos propios).

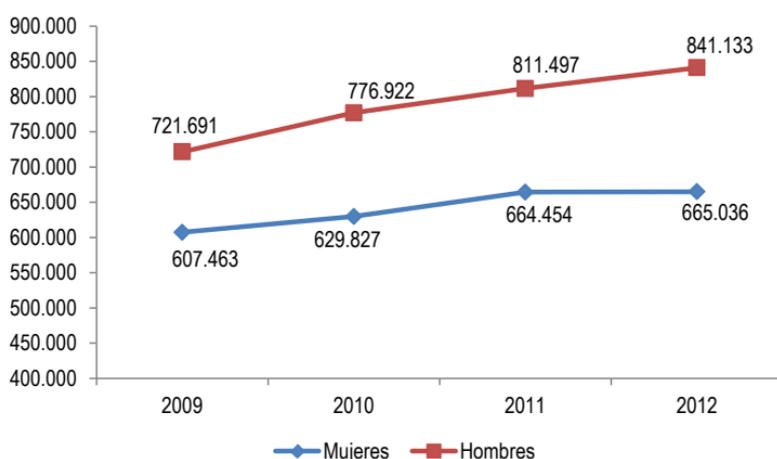
En el caso de los hombres, se presenta un incremento del 14,2% en el nivel de ocupación entre los años 2008 y 2012, para una cifra de 1.514.462 nuevos hombres que se han integrado al mercado laboral (DANE, 2012). De esta comparación se observa que en Colombia se ha venido dando una reducción progresiva, aunque leve, de la brecha de género en materia de ocupación en los últimos cinco años considerando el incremento progresivo superior de las mujeres de la tasa de ocupación con relación a la de los hombres, lo cual se ha mantenido como una tímida y no muy significativa tendencia como puede observarse en la *Gráfica N° 5.1.4*, el comportamiento de los índices comentados presenta a las mujeres en una seria situación de desventaja, con una brecha que oscila entre 18 y 22 puntos porcentuales de diferencia en la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral que expresa la pervivencia del género como factor determinante de las posibilidades de ocupación.

Resultados sumamente preocupantes arroja la evolución de los ingresos de mujeres y hombres, pues en este caso la brecha presenta una clara tendencia a ampliarse como se observa en la *Gráfica N° 5.1.5*, comportándose de manera contraria a la de ocupación, lo que muestra que más mujeres se ocupan en



condiciones menos favorables cada año; de hecho el nivel de ingresos de las mujeres se encuentra por debajo del promedio nacional. Para el 2009, los hombres ganaban el 15,8% más que las mujeres, y para el 2012 esta cifra se amplió al 20,9%, bastante cercana al promedio mundial 2008-2009 de disparidad salarial de 22,9% según la OIT cuando dijo que “al ritmo actual serían necesarios más de 75 años para hacer realidad el principio de la ‘igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor’ que se promueve en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), ampliamente ratificado (OIT, 2011, p. 17).

**Gráfica N° 5.1.5 Promedio anual de ingresos laborales de mujeres y hombres 2009-2012**



Fuente: DANE (12). Encuesta Continua de Hogares (cálculos propios).

### **Las mujeres, por mujeres, ganan menos y trabajan menos horas a pesar de ser más calificadas**

Resultados todavía menos alentadores se obtienen de contrastar la posición ocupacional por sexo con las cifras de la población ocupada según sexo y niveles educativos. En términos proporcionales, más mujeres que hombres tienen la educación superior completa y, menos, incompleta; y lo mismo sucede con la educación secundaria. De otro lado, menos mujeres que hombres no han cursado algún tipo de estudios. Se observa que más mujeres que hombres han concluido estudios de educación superior: 6.070 más mujeres que hombres (DANE, 2012).

En la *Tabla N° 5.1.4* se resume la situación de discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo: las mujeres ocupadas, en promedio, tienen menos horas de trabajo, menos salario y mayor nivel educativo. Se observa que, a pesar de que las mujeres tengan mayor nivel educativo en Colombia (que para el 2012 se representó en 9,3 años de educación y en 8,2 para los hombres –DANE, 2012), trabajan en promedio 9 horas menos y reciben por concepto de salarios \$176.097 menos que los hombres, lo que equivale a decir que los hombres reciben un 21% más de ingresos que las mujeres.

**Tabla N° 5.1.4 Promedio de horas efectivas, ingresos laborales, años de educación y edad según sexo y rama de actividad económica. Promedio anual 2012**

Concepto	2012	
Total	Horas efectivas	42,7
	Ingreso laboral	770.057
	Años educación	8,7
	Edades	38,4
Hombre	Horas efectivas	46,4
	Ingreso laboral	841.133
	Años educación	8,2
	Edades	38,4
Mujer	Horas efectivas	37,4
	Ingreso laboral	665.036
	Años educación	9,3
	Edades	38,5

Fuente: DANE (2012). Encuesta Continua de Hogares.

Los niveles de ingresos y subempleo de las mujeres son importantes para analizar el valor económico que se adscribe al trabajo que desarrollan las mujeres frente al que desarrollan los hombres.

En Colombia para el año 2012, sólo el 7,4% de la población ocupada son mujeres que devengan más de 1,5 SMLMV, mientras que en el caso de los hombres, representan en esta categoría el 13,9%, esto es, casi el doble de mujeres.

Salta a la vista en la *Tabla N° 5.1.5*, cómo la proporción de mujeres casi dobla la de los hombres en la realización de trabajo no remunerado, que para las primeras asciende al 9,7% del total de mujeres ocupadas, y para los segundos, al 5,7% del total de hombres ocupados.

**Tabla N° 5.1.5 Nivel de ingresos por sexo. Población ocupada. Promedio nacional 2012**

Nivel de ingresos	Hombres	%	Mujeres	%	Total
No informa	498,709	4,1%	273,526	3,2%	772,235
0,0	645,335	5,3%	830,153	9,7%	1,475,488
0,0<-0,5	1,951,516	16,1%	2,420,304	28,3%	4,371,820
0,5<-1,0	3,136,675	25,8%	2,000,229	23,4%	5,136,904
1,0<-1,5	3,034,169	25,0%	1,484,542	17,4%	4,518,711
1,5 y más	2,882,805	23,7%	1,538,456	18,0%	4,421,261

Fuente: DANE (2012). Encuesta Continua de Hogares (cálculos propios)

La mayor concentración de mujeres en relación con los ingresos, esto es el 28,3%, se presenta entre menos de 0,5 SML-



MV, y el 51,7% de las mujeres ocupadas recibe entre menos de 0,5 y 1 SMLMV. En el caso de los hombres se da una mayor concentración en el rango de 0,5 a 1 SMLMV, y el 50,8% de los hombres ocupados tiene ingresos de más de 0,5 a 1,5. Así las cosas, sólo el 34,8% de las personas ocupadas que devengan más de 1,5 SMLMV son mujeres.

Puede notarse que el 38% de las mujeres ocupadas recibieron menos de 0,5 SMMLV, siendo 653.606 más mujeres que hombres las que se encuentran en esta situación. Ahora, cuando los ingresos aumentan, es decir, a partir del rango entre medio y un SMLMV, la situación entre hombres y mujeres cambia. Según la *Tabla N° 5.1.5*, los hombres que ganan más de medio SMLMV, son 9.053 millones mientras que las mujeres son 5.023 millones.

De esto se infiere que en Colombia, aunque las mujeres son más capacitadas que los hombres, tienen menores niveles de participación en el mercado laboral y ocupan menos cargos directivos. Implica, asimismo, que aunque la tasa de ocupación de las mujeres en relación a la de los hombres tiende a aumentar, lo está haciendo en condiciones de clara desventaja para las mujeres en materia de ingresos y horas de trabajo, en un contexto en el que el trabajo de las mujeres es menos valorado a pesar de ser más cualificado.

En relación al subempleo objetivo,<sup>2</sup> el promedio para las mujeres se mantiene en el 11%; sin embargo, en la cifra de empleo inadecuado por competencias, la tendencia es el creciente descontento de las mujeres con el tipo de trabajo que realizan: en el 2006 la tasa es del 3,4%, y en el 2012, del 6,6%, lo que implica que más mujeres reconocen una situación en la cual la actividad desarrollada no se corresponde con sus competencias y están dispuestas a cambiar su situación, lo que refleja cierto empoderamiento por parte de las mujeres para modificar una situación laboral que genera descontento. Pero ello no ocurre en materia de ingresos, donde a pesar de observarse la creciente brecha entre hombres y mujeres, solamente el 0,7% más de mujeres hace algo para cambiar su situación en el 2012, en comparación con el 2006. De este modo, son requeridas acciones no solamente para que la sociedad en su conjunto reconozca en el trabajo de las mujeres el valor que *per se* tiene, sino también para el empoderamiento de las mujeres que implica el reconocimiento del valor del trabajo, las capacidades y el conocimiento propios.

Con el análisis de las cifras que hasta ahora se han presentado, puede afirmarse que únicamente la discriminación, en razón de género, como uno de los renglones más torcidos de la cultura, puede explicar que las mujeres tengan mayores cargas

---

2. El subempleo objetivo comprende a quienes tienen el deseo de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus personales competencias, pero además han hecho una gestión para materializar su aspiración, y están en disposición de efectuar el cambio (DANE, 2009).

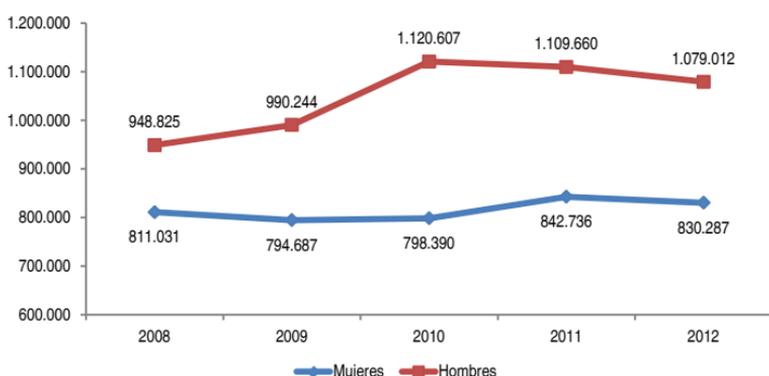
y responsabilidades domésticas, que tengan una menor participación en el mercado laboral, que los roles y oficios por ellas desempeñados estén estrechamente relacionados con estereotipos de género, que sus ingresos sean progresivamente más bajos que los de los hombres y que sus aptitudes, competencias y conocimientos sean menos valorados en el mercado de trabajo. En Colombia, las mujeres, por mujeres, trabajan menos horas y ganan mucho menos a pesar de su mayor cualificación.

### **Análisis de las diferencias salariales por sexo en Medellín y Área Metropolitana**

A continuación se analizan algunas diferencias salariales entre hombres y mujeres para Medellín y el Área Metropolitana, a partir de la Gran Encuesta Integrada Hogares del DANE. El ejercicio se realiza para el periodo 2008-2012.

Los datos encontrados corroboran una vez más la persistencia de la brecha salarial por sexo. El ingreso laboral de las mujeres ocupadas ha sido menor que el de los hombres en todo el periodo de análisis. Se evidencia que en 2008 las mujeres recibían en promedio el 85,5% de los ingresos que recibían los hombres (o dicho de otra forma, las mujeres recibían 14,5% menos de lo que recibían los hombres). Esta diferencia se ha venido ampliando con el paso del tiempo, al punto de que en 2010, el promedio de los ingresos femeninos era el 71,2% del promedio de los ingresos masculinos, para terminar en 2012 con el 76,9% del total de los ingresos laborales de los hombres. A este punto la situación es alarmante, pues a pesar de todos los discursos en contra de la discriminación de las mujeres, en materia de derechos laborales no se avanza.

**Gráfica N° 5.1.6 Promedio de ingresos laborales por sexo. Medellín y Área Metropolitana. 2008-2012**



Fuente: DANE (2012). Gran Encuesta Integrada de Hogares. 2008- 2012 (elaboración propia).

Cuando se miran las estadísticas de ingresos laborales por ramas de actividad económica, las brechas permanecen y se agudizan. Se encontró que en las ramas en donde se concentran las mujeres ocupadas, industria, comercio y servicios, estas



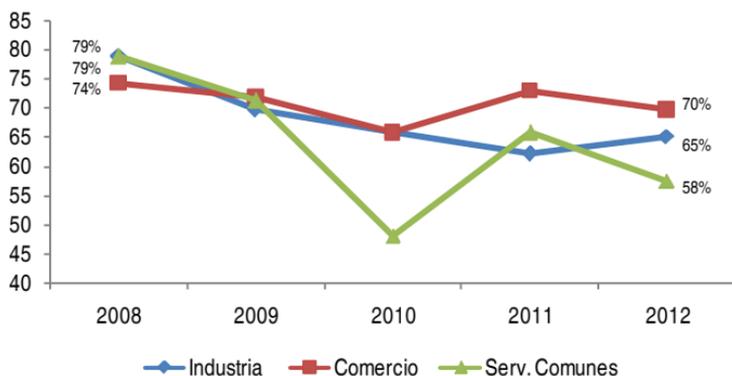
reciben menor remuneración que los hombres. Para el 2008 las mujeres de la industria recibían el 79% de los salarios que reciben los hombres del sector; sin embargo, para el 2012, la situación se empeora pues las mujeres pasaron a recibir sólo el 65% del total del promedio salarial de los hombres.

En el caso del comercio, a principios del periodo las mujeres obtenían el 74% del total de los ingresos de los hombres, para finalizar con una remuneración correspondiente al 70% de los ingresos de la población masculina. Cabe recordar que es un sector que se caracteriza por su alto nivel de informalidad y en donde más se atropellan las mínimas condiciones de trabajo que garantiza la ley.

La situación del sector de los servicios es aún más compleja, pues en él se evidencia un gran cambio en el transcurso del periodo: las mujeres pasaron de recibir el 79% del total de ingresos de los hombres en 2008, a tan sólo el 58% en 2012. Al igual que el comercio, el sector de los servicios se caracteriza por contar con personal subcontratado a través de empresas de servicios temporales, CTA, SAS y contratos sindicales, entre otros. Estrategias del modelo de desarrollo para aminorar costos laborales y eludir las garantías mínimas del trabajo.

Por otro lado, al analizar el promedio de ingresos laborales por nivel educativo, a pesar de que las mujeres presentan niveles educativos superiores a los de los hombres, (en Medellín para 2010 las mujeres tuvieron 11,39 años promedio de educación frente a 10,9 de los hombres), sus retornos salariales no son consecuentes con este suceso. En Medellín y el Área Metropolitana se encontró que en todos los niveles educativos existen destacadas diferencias entre sexos. En el nivel de educación superior, las ocupadas pasaron de recibir el 77% del total de ingresos de los hombres en 2008 al 73% en el 2012, destacándose el año 2010, en donde las mujeres recibieron el 65% menos que los hombres.

**Gráfica N° 5.1.7 Porcentaje de salarios de las mujeres respecto al promedio salarial de los hombres para tres ramas económicas. 2008-2012**



Fuente: DANE (2012). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), 2008-2012 (elaboración propia).

En el caso de la básica secundaria la situación no cambia, las mujeres siguen percibiendo ingresos laborales menores que los hombres. Para 2012, los ingresos de las mujeres fueron el 62% del total del ingreso de los hombres, destacándose como el porcentaje más bajo de todo el período.

Por posición ocupacional, las principales diferencias entre los ingresos de los hombres y las mujeres se presentan en las categorías de trabajador por cuenta propia y patrón o empleador. En la primera, la diferencia se ha ampliado: para el 2008, las mujeres recibían el 62,9% de los ingresos promedios de los hombres, mientras que en 2012, pasaron a recibir sólo el 58,4%. En la segunda categoría, patrón o empleador, para el inicio del periodo, las mujeres recibían el 83,8%, y finalizando el periodo, llegaron a recibir el 76,8%.

En las últimas cifras publicadas por el DANE la diferencia de remuneración entre los sexos llegó al 20% en promedio a favor del trabajo masculino, incrementándose con respecto a 2011 cuando la brecha era del 18,1% (DANE, junio 13, 2012). Lo anterior evidencia que la Ley 1496 de 2011, que garantiza la igualdad salarial y de retribución salarial entre hombres y mujeres, no ha tenido ningún impacto desde su promulgación. Esta Ley fue creada con el objeto de fijar mecanismos que permitan que la igualdad salarial sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado, además para establecer lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma de discriminación en materia de retribución laboral.

### **Mujeres rurales, brechas más amplias**

En las zonas rurales del país, el total de población en edad de trabajar asciende a 8.329.600 personas, en la cual las mujeres representan el 46,7%. Únicamente el 40,2% de las mujeres de zonas rurales son económicamente activas, mientras que en el caso de los hombres la proporción es del 76,5% para el 2012.

En materia de ocupación, la tasa respecto de la población en edad de trabajar, en el caso de las mujeres rurales fue del 35,3%, mientras que en las cabeceras este porcentaje llegó al 46,14%; por otro lado, los hombres presentaron una tasa del 73,5%. Esto muestra no solamente que las mujeres rurales tienen una participación menor en relación con los hombres en el mercado laboral sino, asimismo, con las mujeres que habitan las cabeceras.

En lo que concierne al desempleo, la tasa para las mujeres rurales en el 2012 fue del 12,07%, 5,6 puntos porcentuales por encima de la tasa de desempleo nacional y mayor en 8,2 puntos a la de los hombres rurales, la que asciende a 3,9%, mientras esta brecha en materia de desempleo entre hombres y mujeres en las zonas urbanas corresponde al 5,4 puntos porcentuales. Frente al subempleo en las zonas rurales, es preciso anotar que de cada 100 mujeres ocupadas en las áreas rurales, 31 tienen em-



pleos inadecuados y solo ocho de ellas hicieron gestiones para materializar sus aspiraciones de cambio, lo que representa una menor tasa frente a las mujeres urbanas, donde de 31 mujeres con empleos inadecuados, 11 intentaron modificar su situación.

La tasa de inactividad de las mujeres rurales para el 2012 fue del 59,8%, mientras que para las mujeres de zonas urbanas lo fue del 46,6%; este indicador en el caso de los hombres rurales alcanzó un porcentaje del 23,4%. La diferencia entre hombres y mujeres rurales puede explicarse en las actividades económicas predominantes en las zonas rurales, que demandan mayormente fuerza de trabajo masculina, y en la reserva de las labores de cuidado para las mujeres que las circunscribe a lo doméstico.

Considerando lo anterior, se hace evidente que las brechas de género en el caso de las mujeres rurales son mucho mayores que en los cascos urbanos, y encuentran ellas unas condiciones más desventajosas en el mundo laboral que las mujeres urbanas. En esa medida, es necesario que el Estado determine políticas de trabajo decente diferenciadas para las mujeres rurales y urbanas, poniendo mayor atención a las condiciones laborales y oportunidades de trabajo de las primeras, en tanto se observan en presencia de menores garantías.

### **Mujeres, protección social y afiliación sindical**

Así las cosas, y teniendo presente que según la OIT, el trabajo decente es un “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (Espinosa, 2003), las mujeres en Colombia no sólo no disfrutaban de trabajo decente, mas sus claras condiciones de desventajas son estructurales, debido a que las mujeres tienen menos libertad para encontrar un trabajo acorde con su nivel de competencias, obtienen menos ingresos que los hombres, como ya se referenció, pero también ven realizados en menor medida derechos laborales como la afiliación a pensiones y afiliación sindical.

En cuanto al acceso a derechos, los datos refieren una menor participación de las mujeres en la afiliación a pensiones: únicamente el 30,7% de las mujeres ocupadas se encuentran cotizando a pensiones. Esta participación se halla concentrada en los sectores donde las mujeres participan mayoritariamente: comercio, hoteles y restaurantes; servicios comunales, sociales y personales; e industria manufacturera.

En materia de afiliación sindical, las cifras registraron una participación de las mujeres inferior en el 35,8% a la de los hombres. De otro lado y, considerando la población de mujeres ocupadas en el país, se observa que para el año 2012 apenas el 2,6% de las mujeres ocupadas se encontraban sindicalizadas, mientras que en los hombres el porcentaje fue del 2,9%, tasas que son coherentes con la baja tasa de sindicalización en Colombia.

**Tabla N° 5.1.6 Población ocupada que cotiza a pensión según sexo, rama de actividad económica y posición ocupacional**

Concepto	2012
Total	6.421.395
Hombre	3.801.400
Mujer	2.619.995
No informa	1.469
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	319.633
Explotación de minas y canteras	97.277
Industria manufacturera	1.020.237
Suministro de electricidad gas y agua	94.325
Construcción	319.603
Comercio, hoteles y restaurantes	1.122.884
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	539.006
Intermediación financiera	215.732
Actividades inmobiliarias	672.849
Servicios, comunales, sociales y personales	2.018.380

Fuente: DANE (2012). Encuesta Continua de Hogares (cálculos propios).

Según el Sislab de la ENS, a 2011 se reportó la existencia de 3.451 sindicatos, distribuidos de la siguiente manera: sindicatos de gremio 50,1%, sindicatos de empresa 36,9%; sindicatos de industria 12,1% y sindicatos de oficios varios 0,41% (ENS, 2012-2, p. 9).

**Tabla N° 5.1.7 Número de afiliados y afiliadas según clasificación económica (2011)**

Sección/clasificación económica	Afiliados hombres	%	Afiliadas mujeres	%
Educación	110.249	21,0	139.893	45,6
Administración pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria	63.600	12,1	32.222	10,5
Industrias manufactureras	76.404	14,6	12.878	4,2
Servicios sociales y de salud	28.609	5,5	53.119	17,3
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	56.595	10,8	18.261	6,0
Transporte, Almacenamiento y comunicaciones	66.062	12,6	5.989	2,0
Comercio, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	48.957	9,3	21.781	7,1
Intermediación financiera	14.685	2,8	8.742	2,9
Suministro de electricidad, gas y agua	18.357	3,5	4.424	1,4
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	10.618	2,0	3.699	1,2
Explotación minas y canteras	10.555	2,0	1.141	0,4
Hoteles y restaurantes	6.152	1,2	3.055	1,0
Construcción	6.344	1,2	297	0,1
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	5.400	1,0	771	0,3
Pesca	1.373	0,3	157	0,1
Hogares privados con servicio doméstico	65	0,0	278	0,1
Total	524.025	100	306.707	100

Fuente: Sislab, ENS (2012-2, p. 9).



Es importante resaltar que existe un significativo desfase entre el número de afiliados y afiliadas que se registran en las bases de datos oficiales y las que se registran por parte de los sindicatos, los cuales indican que en Colombia, al 2011, se encontraban sindicalizadas 306.707 mujeres y existía a la fecha una tasa de afiliación sindical del 4%. Siguiendo la información presentada por el Sislab (ENS, 2012-2, p. 12), la participación de afiliación sindical de las mujeres se concentra de la siguiente manera: el 74,7%<sup>3</sup> de las mujeres sindicalizadas, lo están en el sector de servicios comunales, sociales y personales, representando la educación el 45% del total de mujeres sindicalizadas, y el servicio doméstico, actividad desarrollada comúnmente por mujeres, únicamente el 0,09%. En el sector de comercio, hoteles y restaurantes, se observa una participación del total de las mujeres afiliadas del 8,1%,<sup>4</sup> y en lo que atañe a la industria manufacturera, del 4,2%.

Relacionando las mujeres ocupadas en cada sector con el número de mujeres sindicalizadas, se observa que la tasa de sindicalización de las mujeres en los sectores de servicios, comercio, y manufacturas, fue del 8,6%, 0,9% y 1% respectivamente (ENS, 2012-2), tasas sumamente bajas considerando que se trata de los sectores de mayor ocupación de las mujeres. El sector que presentó una mayor tasa de sindicalización de las mujeres es el de suministro de electricidad, gas y agua, con el 17%, a pesar de no ser el sector de mayor importancia ocupacional de las mujeres.

Este resulta ser un panorama desolador para las mujeres en lo que atañe a la participación en el sindicalismo, con la consecuencia de que el movimiento sindical no recoja sus expectativas y de que las agendas de las mujeres respecto del trabajo decente sean o inexistentes o no tengan mucha fuerza o prioridad en las de los sindicatos. Esto se suma al hecho de que las mujeres tienen en general una mínima presencia en los órganos directivos de los sindicatos, si bien es un avance que a la fecha, algunos de ellos cuentan con secretarías de la mujer. De este modo, unir conciencia de clase y conciencia de género, promover la sindicalización en los sectores económicos de mayor importancia para las mujeres, así como su mayor participación en los órganos directivos de los sindicatos, se presentan como algunos de los más importantes desafíos del sindicalismo colombiano en la actualidad.

---

3. Esta proporción se obtiene de sumar las actividades de administración pública y defensa; servicios sociales y de salud; otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales; educación; y, hogares privados con servicio doméstico, las cuales se presentan de manera desagregada en las cifras aportadas por el Sislab de la ENS. Esto para armonizar el análisis con las cifras de ocupación por sectores tal cual las presenta el DANE.

4. Esta cifra se obtiene de sumar las actividades de comercio y hoteles y restaurantes, presentadas también de manera desagregada en el Sislab.

## Cambios legislativos y políticas gubernamentales

*En la medida en que las perspectivas predominantes presentes en las teorías de la justicia no evalúan las estructuras institucionales que determinan el contexto y las condiciones de distribución, impiden la crítica a las relaciones de poder y a la cultura de la sociedad capitalista de bienestar. En ese sentido refuerzan la dominación y la opresión e impiden que la imaginación política conciba instituciones y prácticas más emancipatorias.*

*Iris Marion Young*

En los últimos años se aprobaron tres normas relacionadas con la equidad en el trabajo: *i)* La Ley 1413 de 2010, o Ley de economía del cuidado, con la cual se buscó regular la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales; *ii)* la Ley 1496 de 2011, o Ley de igualdad salarial, para garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres y establecer mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación en material laboral; y *iii)* la Ley 1595 de 2012 a través de la cual el Estado colombiano ratificó el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico. La sentencia T-628 de 2011 es un hito en Colombia ya que a través de ella se reconoce a las madres comunitarias como trabajadoras. También es importante hacer mención del Decreto 2733 de 2012 que otorga beneficios tributarios a los empresarios que contraten mujeres víctimas de violencia.

La Ley 1413 de 2010, definió economía del cuidado como el “trabajo no remunerado que se realiza en el hogar, relacionado con mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado”, y reconoció su importancia económica. Como categoría en la economía del cuidado incluyó el trabajo de hogar no remunerado, que definió como “servicios domésticos, personales y de cuidados generados y consumidos dentro del propio hogar por las que no se percibe retribución económica directa”.

En esta ley se determinó que el DANE sería la entidad encargada de planear, diseñar, aplicar y actualizar la Encuesta de uso del tiempo, en un lapso de tres años a partir de la entrada en vigencia de la mencionada ley, y actualizada posteriormente también para períodos, máximo de tres años, para la realización de la encuesta con el fin de mostrar las diferencias en la distribución de tiempo entre hombres y mujeres en Colombia, hacer visible el aporte real de las mujeres a la economía y medir la carga global de trabajo como una relación entre el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado (DANE, 2013). Para el 2013, en los términos de la ley, los resultados deberían ser presentados. A la fecha, el DANE ha definido la metodología y ha diseñado el instrumento.



La Ley 1496 de 2011, o ley de igualdad salarial, parte se fundamenta en el reconocimiento de la marcada brecha de género en materia de salarios que, como se señaló precedentemente, presenta una tendencia a ampliarse, y desconoce elementos fundamentales que se derivan de las normas constitucionales y la legislación laboral, como la realización de la justicia y la dignidad humana, la igualdad material, la proporcionalidad en la remuneración ligada a la cantidad y calidad del trabajo.<sup>5</sup> Se sustenta, asimismo, en la obligación internacional del Estado colombiano de implementar acciones afirmativas para eliminar la discriminación de género.

Esta Ley se expide acatando, entre otros instrumentos, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW),<sup>6</sup> instrumento ratificado y parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto,<sup>7</sup> que reconoció que la discriminación contra las mujeres se presenta, entre otras, en la esfera económica y/o laboral.<sup>8</sup> Al respecto, ha señalado la Corte Constitucional que

La igualdad material todavía constituye una meta, demostrada en la subsistencia de realidades sociales desiguales [...] No debe olvidarse que la exclusión de la discriminación por razón de sexo contenida en el artículo 13 de la Carta, [...] que abarca el propósito constitucional de terminar con la histórica situación de inferioridad padecida por la población femenina; esa decisión autoriza, dentro de un principio de protección, la toma de las ya mentadas acciones afirmativas, dirigidas a corregir las desigualdades de facto, a compensar la relegación sufrida y a promover la igualdad real y efectiva de la mujer en los órdenes económico y social (CC, sent C-667/2006. M.P. Jaime Araújo Rentería).

En esta ley se reconoce que en materia de retribución laboral puede darse discriminación *directa* o *indirecta*, entendida

- 
5. Ver al respecto, los artículos 13 y 53 superiores, los convenios 100 y 111 de la OIT ratificados por Colombia, y los artículos 10 y 143 del Código Sustantivo del Trabajo.
  6. Señala en artículo 4º, párrafo 1 de la mencionada Convención, lo siguiente respecto de las medidas afirmativas: “1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.”
  7. Ver, por ejemplo, las sentencias de la Corte Constitucional C-322 del 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y C-667 del 2006, M.P. Jaime Araújo Rentería.
  8. La Convención establece en su preámbulo que “la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad.”

la primera como toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, relacionado con la retribución económica percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera sea su denominación por razones de género o sexo, y, la segunda, entendida en materia de normas, políticas, criterios o prácticas laborales (Ley 1496 de 2011, art. 3). Vale mencionar que la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado respecto de establecer los tipos de nivelación salarial que se pueden solicitar (CSJ, sent. mayo 10 de 2011) las cuales son la nivelación por cargo y la nivelación por cumplir las mismas funciones, con independencia del cargo.

Esta ley establece los siguientes factores de valoración salarial: *a)* la naturaleza de la actividad a realizar; *b)* el acceso a los medios de formación profesional; *c)* las condiciones en la admisión en el empleo; *d)* las condiciones de trabajo; *e)* la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación; *y, f)* otros complementos salariales.

A pesar de que en esta ley se fijó un año como plazo al ejecutivo para reglamentarla de tal forma que se definan las reglas de construcción de estos factores, no se ha emitido ningún decreto al respecto, hecho que se constituye en ejemplo de la falta de voluntad política para materializar los derechos de las mujeres.

A través de la Ley 1595 de 2012, Colombia ratificó el Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, que introduce un marco regulatorio más garantista para las personas ocupadas en esta labor desarrollada por las mujeres en su inmensa mayoría, como se señaló más arriba. Este convenio obliga a los Estados a garantizar a las y los trabajadores domésticos condiciones de trabajo decente en la forma en que es definido por la OIT, esto es, que realice los derechos al salario mínimo y pago de prestaciones; jornada laboral, reconocimiento y pago de horas extras; cumplimiento de la seguridad social, enfermedad común, accidentes, maternidad y niñez; derechos a gozar de feriados, días de asuetos, descansos semanales, como las jornadas ordinarias; protección a las migrantes y a los menores de edad.

Con su ratificación, el Estado colombiano está obligado a presentar informes periódicos sobre lo establecido en la convención y en general sobre la situación de las y los trabajadores domésticos. Se halla pendiente en la agenda de las mujeres y el trabajo decente, la integración al bloque de constitucionalidad del Convenio 100 de la OIT sobre la igualdad de remuneración, y 111 sobre la remuneración en el empleo. Hay algunos otros pendientes en materia de la regulación de la prestación de cuidados que emanan del papel que, según la OIT (2008), debería cumplir el Estado y que en el caso particular de Colombia se presentan de manera deficitaria: establecer un marco de regulación apropiado y reglas destinadas a las instituciones y a las



agencias directamente involucradas en la gestión de esta actividad; establecer un sistema de vigilancia, evaluación y sanciones; crear instituciones que presten cuidados suplementarios y que sean acordes con la estructura socioeconómica.

En el año 2006 la OIT reconoció expresamente como trabajo

el trabajo no remunerado en la familia y la comunidad, y que se ignora, a menudo, en la actual reflexión sobre la economía y la sociedad [...] gran parte de este tipo de trabajo lo realizan las mujeres, y éste resulta esencial para el bienestar no sólo de los jóvenes, de las personas de edad o de los enfermos, sino también para los que tienen un trabajo remunerado (OIT, 2006).

Sin embargo, el reconocimiento de la prestación de cuidados como trabajo en sí mismo, independientemente del entorno en el que se realice, es bastante reciente, y no ha sido pacífico, dada la tensión que se plantea entre la tendencia a reducir cargas financieras para los Estados como es propio de la economía de mercado, por un lado, y de la presión de movimientos feministas para que la prestación de cuidados se visibilice y cuantifique, por otro lado.

Tradicionalmente, y en estrecha relación con los estereotipos de género, quienes prestan cuidados a otras personas suelen no considerarse trabajadores, incluso si perciben una remuneración financiera. Esta situación era evidente en el caso de las madres comunitarias en Colombia. Sin embargo, en la sentencia T628 de 2011, la Corte Constitucional le ordenó al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) adoptar todas las medidas adecuadas para que de forma progresiva, pero pronta, las madres comunitarias devenguen al menos un salario mínimo legal, cuando su vinculación inicialmente constituía una contribución voluntaria y no implicaba una relación laboral ni con las asociaciones de padres de familia ni con el Estado.<sup>9</sup>

Según lo ha declarado el ICBF, a partir del 2014 las madres comunitarias recibirán el salario mínimo, primas, vacaciones y demás prestaciones de ley, pero tendrán que asumir el pago de su salud y pensión, ya que no entrarán a la nómina del ICBF sino que serán trabajadoras formales de las asociaciones a las que pertenecen y que son contratistas de la entidad, “porque se considera que su labor es un voluntariado social. Además, contratar a 77 mil personas en una entidad del Estado desbordaría su capacidad presupuestal” (El Tiempo, septiembre 29 de 2013).

Pero el incumplimiento del gobierno del pago de los sa-

9. El artículo 4 del decreto 1340 de 1995 establecía que la vinculación de las madres comunitarias “constituye contribución voluntaria, por cuanto la obligación de asistir y proteger a los niños, corresponde a los miembros de la sociedad y la familia; por consiguiente, dicha vinculación no implica relación laboral con las asociaciones y organizaciones comunitarias administradoras del mismo, ni con las entidades públicas que en él participen.”

larios mínimos y las bonificaciones correspondientes, ocasionó que más de 50.000 madres comunitarias decidieran declararse en paro indefinido para exigirlos, y aunque el mismo fue levantado tras suscribir un acuerdo con el gobierno el 27 de agosto de 2013, se reanudó el lunes 30 de septiembre debido al incumplimiento del mismo y para exigir derechos como la formalización laboral, reconocimiento como trabajadoras y pensión digna, “temas que quedaron incluidos en las mesas desarrolladas durante la negociación anterior, pero que fueron desconocidos debido a la falta de garantías, el atropello a la libertad sindical y las irregularidades presentadas en la mesa pensional, por parte de los representantes del Ministerio del Trabajo y del ICBF” (Radio Santafé, septiembre 29 de 2013). De este modo, aunque ha habido avances normativos respecto de la situación de las madres comunitarias, el gobierno se muestra reacio a reconocerles los derechos que, como trabajadoras, les son propios.

Por último, el Decreto 2733 de 2012 que desarrolla el Artículo 23 de la Ley 1257 o ley prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, reglamenta la deducción del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable, a los empleadores que ocupen a mujeres trabajadoras víctimas de violencia, desde que exista la relación laboral, y hasta por un período de tres años. Importante resaltar de este Decreto que considera que hay “violencia de género comprobada” cuando existe sentencia condenatoria ejecutoriada por delitos de violencia intrafamiliar, violencia sexual, acoso sexual o lesiones personales cuya víctima sea la mujer contratada, o medida de protección o atención dictada a favor de la mujer; asimismo, establece a los empleadores la obligación de confidencialidad.

### **Las mujeres y el trabajo decente: los desafíos**

A partir de lo estudiado se observa que la situación de las mujeres en el mundo laboral está muy lejos de presentarse como emancipatoria: sus mayores niveles de ocupación en condiciones de desventaja y de subvaloración de su trabajo, su concentración en roles y actividades acordes con estereotipos tradicionales, la incoherencia entre su conocimiento, el cargo ocupado y la remuneración recibida, la poca voluntad política del Estado para la realización de sus derechos a pesar de que constituyan obligaciones internacionales de vieja data, entre otros factores, no son más que expresión de la discriminación y la violencia estructural que experimentan las mujeres en Colombia.

Las políticas de igualdad de género relacionadas con el trabajo son generales y no contemplan acciones específicas para las ramas de actividad económica donde se concentran las mujeres y las prácticas laborales que allí existen. En cuanto a las políticas laborales, no se dirigen a los sectores donde hay mayor presencia femenina, los cuales, de hecho, no se consideran como sectores “claves” para el desarrollo (sector energético, vivienda,



agricultura, infraestructura y nuevos sectores impulsados por la innovación).

Es importante anotar que en los sectores de mayor importancia para las mujeres (servicios, comercio, manufacturas) se presenta con gran fuerza el fenómeno de externalización y de intermediación laboral a través de diversas formas legales que han sido ilegalmente utilizadas para la deslaborización, como las cooperativas y precooperativas, empresas de servicios temporales y distintos tipos de contratos civiles y comerciales. De este modo, políticas que favorezcan la estabilidad de las mujeres sin que para ello deban estar embarazadas, la valoración de su trabajo y la igualdad salarial se hacen prioritarias. En materia de ocupación, desempleo, ingresos, educación, roles desempeñados, entre otros indicadores, cada resultado expresa en sí mismo un desafío. La labor de las organizaciones sindicales y, en coherencia, promover la sindicalización de las mujeres en estos sectores, es de vital importancia.

Es importante señalar que aunque se han venido dando cambios legislativos favorables a la equidad de las mujeres en el mercado laboral, es necesario que los mismos encuentren su sentido y aplicación en la realidad material. Para ello es fundamental que las/los operadores de justicia, las/los funcionarios del Ministerio del Trabajo y otras instituciones relacionadas tengan una lente de género adecuada que les permita identificar situaciones de discriminación basadas en el género y haga posible la aplicación exitosa de estos instrumentos.

Asimismo, es necesario avanzar en la aplicación de la perspectiva de género en la realización de estudios estadísticos. La desagregación por sexo no es suficiente, más se hace urgente el diseño de nuevos indicadores y técnicas que permitan un mejor análisis de la situación de las mujeres, en su diversidad, en el mercado laboral, por lo que una lente de interseccionalidad haría posible más ricos y profundos análisis al respecto.

## 5.2 Jóvenes y trabajo decente

### 5.2.1 Crisis del empleo juvenil, un reto mundial

En un contexto de crisis financiera global, en donde como ya es común, los trabajadores se convierten en las variables de ajuste para sobrellevar las dificultades, son los jóvenes la población que ha recibido el impacto más fuerte si nos referimos a los temas laborales y de desempleo.

Los jóvenes representan la promesa de un cambio positivo en las sociedades. Sin embargo, no hay suficiente trabajo para ellos [...] en 2012 hay en el mundo casi 75 millones de jóvenes desempleados, 4 millones más que en 2007, y más de 6 millones han abandonado la búsqueda de un puesto de trabajo. Más de 200 millones de jóvenes están trabajando pero ganan menos de 2 dólares por día. El trabajo informal entre los jóvenes sigue conquistando terreno. La crisis del empleo juvenil, agravada significativamente por la crisis económica y financiera mundial, nos impone el gran desafío a gobiernos, empleadores y trabajadores, en la época actual, de trabajar aún más arduamente en la promoción, generación y mantenimiento de los empleos decentes y productivos” (OIT, 2012b, p. 3).

Este panorama crítico responde a las conclusiones de la 101ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, realizada en Ginebra en el 2012, pero son alertas que desde el 2005 venían dándose bajo el lema de “¡Actuemos ya!”, impulsado para alentar a los gobiernos a tomar decisiones frente al tema juvenil pues las proyecciones no eran –ni son– alentadoras.<sup>10</sup>

La crisis deja a muchos jóvenes apresados en trabajos temporales, atípicos, parciales, que resultan ser la única opción disponible, así no respondan a sus aspiraciones de conseguir un trabajo decente, más productivo y mejor remunerado.

En la actualidad, alrededor de 35 por ciento de todos los jóvenes desempleados ha estado sin empleo durante seis meses o más en las economías avanzadas, frente a 28,5 por ciento en 2007. Como consecuencia, un número cada vez mayor de jóvenes ha perdido la motivación y ha abandonado el mercado de trabajo (OIT, 2013, p. 3).

Estamos entonces ante un escenario sin precedentes: la problemática del empleo juvenil de magnitudes inimaginables. En los últimos 20 años el desempleo se ha triplicado en la población joven, incluso hay regiones donde la cifra alcanza a ser cinco veces mayor, según afirmaciones oficiales de la OIT.

10. Se estima que la tasa de desempleo juvenil –que ya había aumentado hasta 12,6 por ciento en 2012– incrementará hasta 12,9 por ciento para 2017 (OIT, 2013, p. 3).



La suma de todas estas situaciones, sin duda, marcan un presente para el futuro de toda una generación y de la economía de los países, especialmente si se encuentran en vía de desarrollo; periodos de desempleo intermitentes y la dificultad para iniciar una trayectoria profesional (primer empleo), perjudican las perspectivas a largo plazo, influyen en el tipo de trabajo e ingresos por el resto de sus vidas, y ponen en duda su permanencia en el sistema educativo.

### 5.2.2 los jóvenes en América Latina y el Caribe

**Tabla N° 5.2.1 Tasas de desempleo, participación y ocupación por grupos etáreos. América Latina y el Caribe (16 países): enero-septiembre de 2011 y 2012.\* (cifras en porcentajes)**

Países	Tasa de desempleo				Tasa de participación				Tasa de ocupación			
	15-24 años		25 años o más		15-24 años		25 años o más		15-24 años		25 años o más	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Total países	15,2	14,3	5,0	4,7	49,8	49,7	66,3	66,5	42,3	42,7	62,9	62,3
Argentina	18,2	18,2	5,4	5,2	41,5	39,7	66,0	65,8	34,0	32,5	62,4	62,4
Brasil**	15,0	13,9	4,3	4,0	54,6	54,0	64,2	64,2	46,4	46,5	61,5	61,6
Chile	17,4	16,1	5,7	5,1	38,5	37,3	65,7	65,5	31,8	31,3	62,0	62,2
Colombia	21,8	21,3	8,7	8,4	56,0	58,4	70,4	71,2	43,8	46,0	64,3	65,2
Ecuador	16,5	13,4	4,3	3,3	40,8	41,3	69,6	70,5	34,1	35,8	66,6	68,2
México	10,0	9,5	4,1	3,8	43,4	44,2	64,1	65,1	39,0	39,9	61,4	62,6
Panamá	15,6	12,6	3,6	3,3	43,5	44,2	68,6	69,4	35,7	38,6	66,1	67,1
Perú	16,3	14,0	5,3	5,1	54,7	52,8	76,9	76,6	45,7	45,4	72,8	72,7
Uruguay	18,2	19,2	4,1	4,0	49,5	47,5	68,2	67,5	40,4	38,4	65,4	64,8
Venezuela	18,1	17,7	6,7	6,3	41,7	40,7	72,3	71,9	34,2	33,6	67,5	67,4

*Nota:* Para Colombia, los grupos etáreos corresponden de 14 a 26 años y de 27 años y más. En los casos de México, Perú y Uruguay, el primer grupo etáreo corresponde de 14 a 24 años.

\* En los casos de Chile y Venezuela, se considera total nacional. En Colombia, Panamá y Venezuela se incluye el desempleo oculto.

\*\* Datos correspondientes a enero-octubre 2012.

*Fuente:* Elaboración sobre la base de encuestas de hogares de los países (OIT, 2012, p. 30).

Frente al contexto mundial, América Latina tiene una mejor proyección en el mercado laboral juvenil, según los datos de la Cepal y de la OIT; sin embargo, las condiciones de los jóvenes continúan por debajo de la situación de los adultos. Para el 2012, hay una tendencia al incremento de la ocupación (42,7%), la tasa de desempleo cayó un punto porcentual (14,3%) y la tasa de participación bajó (49,7%), lo que puede significar una mayor retención de los jóvenes entre los 15 y 25 años en los sistemas educativos.<sup>11</sup> Según el informe de la OIT sobre el panorama la-

11. Este punto es importante en tanto “sólo el 14% de los jóvenes cuenta con estudios superiores y sólo el 65% ha terminado la secundaria. Centro América es la zona con mayores atrasos” (OIT, 2012c, p. 14).

boral (2012) para América Latina “en países como Brasil, Colombia, Ecuador, México y Panamá se registró un crecimiento de la tasa de ocupación de los jóvenes, en tanto que disminuyó en Argentina, Chile, Perú, Uruguay y Venezuela”. Aun así persisten tasas de desempleo más altas del promedio general en: Colombia (21,3%), Uruguay (19,2%), Argentina (18,2%), Venezuela (17,7%) y Chile (16,1%).

### 5.2.3 Los jóvenes en el mercado laboral colombiano

Según fuentes del DANE, para el promedio general de 2012, los jóvenes representan el 28,9% de la fuerza de trabajo del país. Analizando los principales indicadores laborales juveniles se encuentra que aumentó la tasa de ocupación juvenil ubicándose en un 45,47%, 1,6 puntos porcentuales más que en 2011, lo que significó 155.670 nuevos jóvenes en condición de ocupados. A pesar del aumento, el panorama no es positivo, “más de la mitad de los jóvenes adicionales ocupados en el segundo trimestre del 2012, frente a los que había en igual periodo del año anterior, correspondieron a quienes trabajan gratis y por cuenta propia” (Portafolio.co, agosto 13 de 2012), posiciones ocupacionales que no implican garantías laborales ni mejoras de su condición como se explica más adelante.

**Tabla N° 5.2.2 Principales indicadores laborales población entre 14 a 26 años de edad. Total nacional 2011-2012**

Concepto	2011	2012
% población en edad de trabajar	29,61	29,08
TGP	54,74	56,11
TO	43,85	45,47
TD	19,95	18,98
T.D. Abierto	18,68	17,90
T.D. Oculto	1,27	1,08
% Inactivos / PET 14 a 26 años	45,26	43,89
Población en edad de trabajar	35.248	35.781
Población en edad de trabajar de 14 a 26 años	10.436	10.406
Población económicamente activa (miles)	5.712	5.839
Ocupados (miles)	4.576	4.731
Desocupados (miles)	1.136	1.107
Abiertos (miles)	1.064	1.044
Ocultos (miles)	72	63
Inactivos (miles)	4.724	4.567

Fuente: DANE (2012). Tercer trimestre móvil (cálculos propios).

Igualmente, el desempleo juvenil del 18,98% (por cada 100 jóvenes buscando empleo, 19 no lo encuentran), es una cifra que duplica el desempleo general nacional y es superior al promedio de América Latina y el Caribe; la situación se agudiza en



el caso de las mujeres jóvenes, presentando una tasa del 28,16%, frente a una de 14,32% para los hombres.

Como lo hemos anotado en otra parte de este informe, el desempleo afecta con mayor rigor a los jóvenes pertenecientes al 20% más pobre de los hogares (López, marzo 2013), una situación que facilita las condiciones en las que anidan las bandas criminales y del narcotráfico que azotan los barrios y comunas más pobres de nuestras ciudades.

**Tabla N° 5.2.3 Tasas de desempleo entre la población joven de los estratos más pobres de la población**

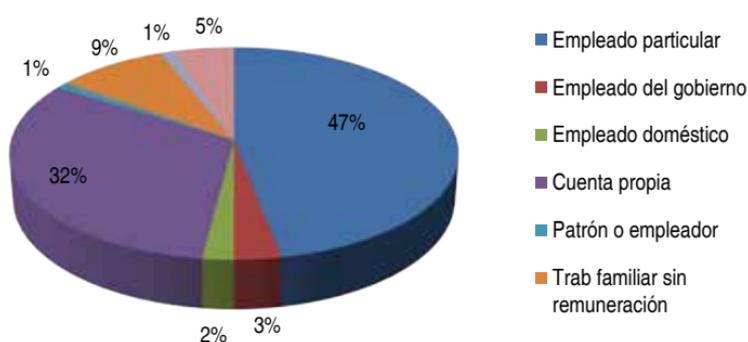
	Desempleo 12-19 años en el 20% más pobre de los hogares	Desempleo 20-24 años en el 20% más pobre de los hogares
Pereira	55,5	54
Cúcuta	47	36
Bucaramanga	44	50
Medellín	43	42
Cali	43	45
Manizales	45	46
Ibagué	40	30
Villavicencio	37	35
Bogotá	35,5	42
Barranquilla	32,5	35
Pasto	32,5	28
Cartagena	26,5	31
Montería	25	37
13 ciudades	39,8	40

*Fuente:* DANE (2012). Encuesta de hogares. Cálculos Banco República-Medellín. Quintiles promedio de las 13 ciudades.

En lo que atañe a la tasa de inactividad, para 2012, de un total de 10.405.670 jóvenes en edad de trabajar, 4.567.000 (43,8%) se encontraban en condición de inactivos. Lo grave es que mucha de esta inactividad no es productiva, como lo mostró la Encuesta de Trabajo Decente de la ENS, que halló una alta tasa de jóvenes que ni estudian ni trabajan, la cual se ubicó en 19,3% en las 13 áreas. Esta situación es particularmente preocupante, toda vez que estas personas no cuentan con acceso a oportunidades educativas ni laborales, lo cual tiene un efecto nocivo a largo plazo, pues impide la acumulación de capital humano vía educación y vía experiencia laboral. Además son personas potenciales para enlistar las filas de las actividades al margen de la Ley. La OIT ha insistido en la importancia de centrarse en los jóvenes debido a que el desempleo o las malas condiciones laborales para esta población, amenazan las perspectivas laborales futuras de las personas, disminuyen el ahorro y la demanda global en las economías (Alcaldía de Medellín, 2012, p. 63).

Para 2012, el 47,1% de los jóvenes entre 14 y 26 años que se encuentran ocupados, lo estaban en la condición de empleados particulares, y el 31,5% (1.492.000) como cuenta propia – cifra preocupante si se tiene en cuenta que el 80% de quienes tienen esta categoría se encuentran en la informalidad, con baja afiliación a la salud contributiva y sin realizar aportes a pensiones; además, persisten ocupaciones como la de trabajador familiar sin remuneración (444.000 mil jóvenes) y el de empleado doméstico (146.000 personas).

**Gráfica N° 5.2.1 Población ocupada de 14 a 26 años por posición ocupacional. Total nacional, 2012**



Fuente: DANE, 2012 (cálculos propios).

Con respecto a las ramas de la actividad económica donde se concentra la mayoría de la población entre los 14 y 26 años, se tiene que para 2012 (total nacional) el 28,9% se ubica en comercio, hoteles y restaurantes, actividades con altísima informalidad; seguido por la de agricultura, pesca y ganadería donde está el 18,1%; el 15,3% en servicios comunales, sociales y personales; el 13,4% en industria manufacturera; el 8,8% en transporte, almacenamiento y comunicaciones, y el porcentaje restante distribuido en las otras ramas.

### 5.2.4 Los contratos de aprendizaje: precarización del trabajo juvenil

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) nació mediante el Decreto-Ley 118 de 1957; su función definida en el Decreto 164, del 6 de agosto de 1957, fue la de brindar formación profesional a trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, la agricultura, la minería y la ganadería; su fin, el de proporcionar instrucción técnica al empleado, formación acelerada para los adultos y ayudarles a los empleadores y trabajadores a establecer un sistema nacional de aprendizaje.

En la cumplimiento de su labor, los contratos de aprendizaje se constituyen en una estrategia de formación para el trabajo cuyo propósito es proporcionar a los jóvenes en edad de trabajar formación en competencias laborales específicas a un

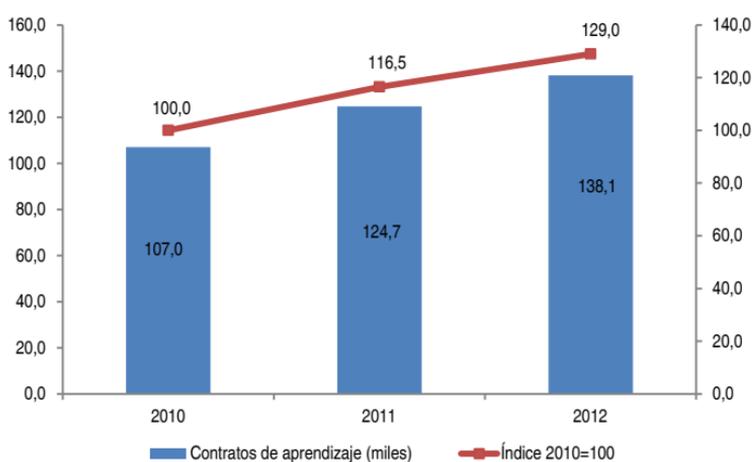


oficio, mediante su adiestramiento teórico/práctico en una empresa. Al culminar la fase práctica que complementa la lectiva del proceso –con una relación de subordinación referida únicamente a actividades de aprendizaje– se espera que el aprendiz tenga un mejor tránsito hacia la vida laboral y mejoras en su empleabilidad.

Regulados por la Ley 789 de 2002, los contratos de aprendizaje no pueden superar los dos años y el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento o pecuniario –el cual en ningún caso se constituye como salario–, de hasta el 50% de un SMML en la fase lectiva y hasta el 75% del SMML en la etapa práctica del proceso; pero según datos recopilados por el mismo SENA un volumen importante de los contratos carecen de apoyo en la fase lectiva, concentrándose este principalmente en la etapa práctica del contrato.

Esta misma ley, en su Artículo 81, exige a empresas de más de 15 empleados contratar un aprendiz,<sup>12</sup> estrategia que pretendía reducir los altos índices de desempleo en Colombia; pero lo único que se logró fue precarizar la situación laboral de la población joven, pues este tipo de contrato, que crece cada año, no implica ninguna relación laboral, la remuneración no alcanza para un ingreso mínimo (aproximadamente \$386.250), no tienen derecho a cesantías, carecen de seguridad social integral y no son beneficiarios de ningún tipo de prima legal o extralegal, ni de las convenciones colectivas de trabajo.

**Gráfica N° 5.2.2 Contratos de aprendizaje: evolución 2010-2012**



Fuente: Tomado de Segura (2013, p. 2).

En el Gráfica N° 5.2.2, se muestra la evolución agregada 2010-2012 del número de contratos de aprendizaje en los registros administrativos del SENA. Con un aforo inicial de 107.017

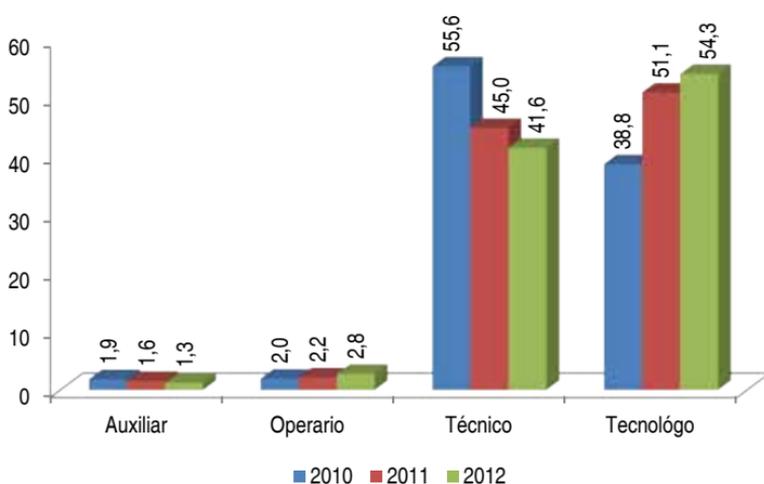
12. “Deben contratar aprendices las empresas privadas que lleven a cabo cualquier actividad, excepto la construcción. Asimismo, pueden contratar practicantes las empresas industriales y comerciales del Estado, así como las de economía mixta del orden Nacional, departamental, distrital y municipal”.

contratos en el 2010, el número de aprendices aumentó, en promedio, unos 15 mil por año. El índice que acompaña los niveles muestra como en 2011 el número de contratos había crecido en 16,5% respecto a 2010, y en 29% respecto al mismo año en 2012” (Segura, 2013, p. 2). Con corte a diciembre de 2012 las relaciones de aprendizaje ascienden a 138.103 contratos.

Frente a la dinámica de la estructura de los niveles de formación con mayor participación en los contratos de aprendizaje, se encuentra que, desde 2010, se asiste a un cambio:

La fracción de contratos del nivel de formación Técnico (incluidos técnicos laborales) viene reduciéndose desde 2010, año en que representaban el 56% del total de contratos, hasta poco menos del 42% en 2012. En contraste los contratos del nivel Tecnólogo aumentan del 39% del total de contratos de aprendizaje en 2010, al 54% en 2012. En la gráfica se ilustra este comportamiento que muestra una tendencia hacia un mayor nivel de profesionalización. Fenómeno similar se observa tanto en el nivel de formación Auxiliar, cuya participación se redujo del 1,9% al 1,3% entre 2010 y 2012, como en el nivel Operario, que aumentó su participación del 2,0% al 2,8% durante los mismos años (Segura, 2013, pp. 4-5).

**Gráfica N° 5.2.3 Cambios en la estructura relativa de los contratos de aprendizaje según nivel de formación. 2010-2012.**



Gráfica tomado de Segura (2013, p. 5)

Frente a los programas del SENA que tienen mayor demanda de aprendices se encuentra que:

- En el **nivel auxiliar** tres de ellos concentran el 72% de los contratos: agente de servicios en *Contact Center*, servicios de alimentación, limpieza, cafetería y auxiliar de oficina.
- En el **nivel operario** los tres programas que agrupan el 85% de los contratos se ubican en el subsector de la confección:



manejo de máquinas de confección industrial para ropa exterior, para ropa interior y deportiva y confección industrial para jean.

- En el **nivel técnico** no es tan concentrada la participación, pero incluyen los programas en: asistencia administrativa, operaciones comerciales, sistemas, asesoría comercial y operaciones de entidades financieras, asistencia en organización de archivos, etc.

Para este tipo de contrato que cada día se expande y generaliza, existen varias críticas: no existe justificación alguna si se compara con el principio de salario igual por trabajo de igual valor; muchos de estos contratos conllevan como único beneficio una experiencia laboral que en muchas empresas es subvalorada; son bajas las posibilidades de continuación en la empresa al término de su contrato; y los aprendices no poseen derecho a sindicalización, ni mucho menos a participar de los beneficios derivados de convenciones colectivas.

Por otro lado, la ausencia de control, y el abuso de muchos empleadores inescrupulosos han generado que en diversas empresas los aprendices vinculados por este tipo de contrato, terminan ocupando de manera perpetua plazas que son parte del engranaje de las instituciones o empresas, pero que nunca trascienden a la contratación directa de dichos jóvenes, volviéndose este una forma de subcontratación que impide una relación laboral directa.

Entre tanto, el 12 de octubre de 2012 se presentó ante el Congreso de la República el Proyecto de Ley de 184/12 (Cámara), por medio del cual se modifica el contrato de aprendizaje nuevamente, proyecto que ha contado con el acompañamiento del ministerio de Trabajo. La iniciativa imposibilita el poder celebrar un nuevo contrato de aprendizaje en el SENA para el mismo aprendiz, y extiende el contrato de aprendizaje del 2,5%, al 7% de la nómina, es decir que llega casi a triplicar la fuerza de trabajadores aprendices, los que hoy en día solo perciben un 75% del SMMLV; con el agravante que se baja el umbral para acceder a la contratación de aprendices al autorizar a empresas que cuenten tan solo con 10 empleados, y no con 15 como lo exigía la Ley 789 de 2002.

Por lo demás, no existe claridad entre las ocupaciones objeto de contrato de aprendizaje en términos de formación vs. trabajo, pues para el ponente

Serán aquellas donde el proceso formativo brinde unas competencias pertinentes al sector productivo, que permitan tener un trabajador de fácil adaptabilidad y flexibilidad a las lógicas del mercado laboral. Para ello se le encargará al Ministerio del Trabajo definir cuál es la oferta educativa más oportuna, rentable y productiva para los empleadores, ya que existe una brecha entre la pertinencia de la formación y las habilidades o necesidades que requiere el mundo moderno del trabajo (Sindesena, febrero 15, 2013, parr. 4).

Cabe aclarar que el contrato de aprendizaje reformado en 2002 entregó todas las ventajas de la relación contractual al empleador favoreciendo los intereses de los empleadores y desconociendo las necesidades de los trabajadores, reduciendo los costos laborales y desvirtuando la labor del aprendiz.

El proyecto incluye también, la subvención de las obligaciones empresariales en el caso de contratos de aprendizaje voluntarios, pues como la empresa no está obligada a patrocinar, podrá convenir un apoyo de sostenimiento inferior a lo establecido en la ley, financiado o cofinanciado por el gobierno nacional, mediante la figura de proyecto especial.

La propuesta pone en competencia a los estudiantes universitarios contra los aprendices del SENA, proponiendo un mayor apoyo de sostenimiento económico para los estudiantes universitarios que tengan una relación de aprendizaje, argumentando que no podrá ser inferior a un (1) SMMLV (Proyecto de Ley 184/2012, art. 2, lit. b). Es claro que los aprendices poseen unas condiciones especiales respecto a los estudiantes universitarios y su relación entre formación técnica y la educación profesional, esto los pone en una obvia desventaja en el momento de celebrar contratos de aprendizaje. Por otro lado, no es descabellado proponer una base monetaria no inferior a un SMMLV para aprendices y pasantes y lograr aumentar el monto o porcentaje actual de apoyo de sostenimiento tanto en etapa lectiva como práctica para los aprendices.

Adicionalmente, esta reforma no aclara las reglas de juego, dado que los estudiantes realizarán sus prácticas en las áreas, espacios y horarios que disponga la empresa o como haya sido pactado en el contrato de aprendizaje, dándole la posibilidad al empleador de manipular el contrato de aprendizaje a cambio de la oportunidad que le brinda al trabajador para la realización de sus etapa práctica. También elimina dos limitantes fundamentales que existen actualmente en el contrato de aprendizaje: que máximo el 25% de los aprendices en una empresa sean estudiantes universitarios, lo que permite a los empleadores contratar mano de obra joven calificada pero mucho más barata; y que la jornada máxima de labores sea de 24 horas semanales y mientras se curse la etapa práctica. Al no especificarse dicha jornada la empresa puede extender la jornada laboral del aprendiz a la de un trabajador ordinario, esto agudiza la precarización del empleo de los jóvenes y los pone en grave riesgo de ser explotados.

La propuesta pretende

Generar la creación Unidades Vocacionales de Aprendizaje UVAE en empresas con el argumento de ampliar la base de los espacios aprendizaje e incentivar a las empresas que hagan formación en los puestos de trabajo. Esto representa la descentralización de la formación e inicio del desmonte del SENA y la deslegitimación de su función social ya que las empresas formarán según sus necesidades particulares



e inmediatas, y no pensando en necesidades sociales de la nación; además, los recursos recaudados a través del impuesto CREE (antiguos parafiscales) y destinados a garantizar la gratuidad y la calidad de la FPI, serían transferidos a las empresas que tengan UVAE's, dado que estas se convertirían o actuarían como entidades educativas dentro de la empresa, concediendo un bien público al servicio del sector privado; se debe tener en cuenta los altos índices de informalidad y rotación laboral por los que hoy atraviesan los trabajadores jóvenes; por otro lado esta fórmula conllevará a desestimular la ejecución de los programas de formación en la entidad (Proyecto de Ley 184/2012, art. 3).

En este escenario, la reforma del contrato a través del Proyecto de Ley 184/12 (Cámara), es un atentado en contra de la estabilidad y la vida de los trabajadores que hoy no cuentan con recursos para asumir los costos de una carrera profesional, buscando el beneficio de un grupo y explotando la mano de obra de las personas jóvenes.

El contrato de aprendizaje debe mediar a través de los siguientes elementos:

- Un contrato laboral legalmente establecido;
- Con debidos controles por parte del Ministerio de Trabajo;
- Con sanciones ejemplares para las empresas que violen los derechos de los trabajadores aprendices;
- Con seguridad social integral y todas las garantías laborales;
- y,
- Respetuoso del derecho a la libre asociación y a la sindicalización.

Las reformas anteriores, sus facilidades y las restricciones que fueron desmontadas para el contrato de jóvenes, no han impactado en la reducción de los índices de desempleo, pero, por el contrario, sí le han ahorrado muchos recursos al empleador, en detrimento de los derechos del trabajador colombiano.

### **5.2.5 Dinámica sindical en perspectiva juvenil**

En la actualidad, la composición generacional de la estructura sindical ha envejecido. A partir de esta afirmación, que no es novedosa, se hace manifiesta la necesidad de abordar el tema de la juventud desde tres dimensiones: afiliación, participación y renovación como retos prioritarios en la agenda sindical. Es así como el siguiente acápite plantea algunas reflexiones al respecto, ayudando a entender la situación y dando puntos de partida para el accionar sindical.

Lo primero que hay que preguntar es ¿por qué no se afilian los jóvenes a los sindicatos?, y entender que la respuesta supera el simple desinterés o la apatía política; son muchos los factores que confluyen en este sentido, elementos internos y externos que generan distanciamiento entre trabajadores jóvenes y

el movimiento sindical.

A *nivel externo*, se pueden ubicar múltiples dinámicas imperantes en el mundo laboral juvenil: modalidades de contratación generadoras de inestabilidad y precarización que obstaculizan la organización sindical;<sup>13</sup> la crisis de las identidades laborales (Antón, 2007), esto es, el cambio de vínculos y referencias simbólicas que se crean con el trabajo en este contexto; el mayor poder empresarial alcanzado en las relaciones laborales y las presiones antisindicales ejercidas sobre los trabajadores, con su repercusión en temores a perder el puesto; el descrédito del movimiento sindical fruto de campañas de desprestigio lideradas por medios de comunicación y gobiernos de turno –con un impacto negativo en la construcción del imaginario del sindicalismo que tienen los jóvenes–; la falta de formación en ciudadanía laboral y sindical desde etapas escolares y profesionales; son solo algunas de las causas que abonan el terreno.

A *nivel interno*, se encuentran una suma de situaciones que han limitado la posibilidad de crecimiento, fortalecimiento y renovación de las bases sindicales. La permanencia de estructuras tradicionales, burocráticas y jerárquicas, con liderazgos cerrados que obstaculizan el ascenso generacional; la falta de instancias internas –o dinamización de estas– como las secretarías de juventud, con designación de presupuesto para desarrollar su misión; el escaso diálogo intergeneracional; la poca participación de delegados juveniles en los espacios decisorios del sindicato, unido a la falta de formación que les permita empoderarse de estos espacios; la no inclusión de temas específicos concernientes a la juventud en negociaciones colectivas y estatutos de la organización; la poca innovación y creatividad en temas comunicativos que permitan proyectar los logros e importancia del sindicalismo como estrategia de motivación para los jóvenes y sensibilización para los trabajadores no afiliados; la imposibilidad estatutaria de vinculación al sindicato de trabajadores tercerizados y precarizados, son otras causas internas a superar.

Ante este panorama, el movimiento de los trabajadores se enfrenta a retos importantes para hacer de los sindicatos un lugar atractivo y abierto para la juventud, aquí algunas estrategias que podrían ser útiles para avanzar en este sentido:

- Ante la ausencia de cifras y datos que se conviertan en línea base para hacer análisis y seguimiento de la participación juvenil en el sindicalismo, es urgente crear un sistema público de información local, regional y nacional sobre las tasas de afiliación sindical y de acceso a negociación colectiva de la población joven (mucho más en este momento coyuntural de incremento de la afiliación sindical juvenil en algunos sectores y empresas: caso Carrefour, Claro, Metro de Medellín).

---

13. El empleo para jóvenes se caracteriza por tener un carácter temporal, sujetos a renovación contractual de corto aliento: contrato sindical, por obra, a término definido, prestación de servicios, contratos de aprendizaje, etc.



- Reconocer la especificidad de la realidad laboral juvenil, no ser indiferentes y asumir un compromiso que se materialice en acciones de presión social que permitan revisar las políticas y programas que dicen promover el empleo juvenil en el país (ley de primer empleo, contratos de aprendizaje, emprendimiento juvenil, etc.) y diseñar concertadamente otras que tengan un real impacto en la generación de empleos decentes. Esto implicaría promover la visibilización, reconocimiento y reivindicación de los derechos laborales de los jóvenes trabajadores.
- Incentivar el crecimiento del sindicalismo a través de estrategias de afiliación renovadas, creativas, que involucren tecnologías de la información y la comunicación.
- Implementar una estructura interna orientada a la juventud, que promueva el relevo generacional y asigne recursos suficientes para el diseño de programas y acciones para esta población; plantear acciones afirmativas como cuotas de representación que incentiven la participación juvenil en todos los niveles del movimiento sindical.
- Finalmente, es indispensable que se reconozcan e incluyan las necesidades y expectativas particulares de los jóvenes en las convenciones colectivas; según informes de la ENS en su sistema: *Dinámica de la Negociación Colectiva*, que hace seguimiento a más de 370 convenciones representativas, no se hace una inclusión en este sentido.

### **5.2.6 Enfoques y debates de las políticas públicas de trabajo juvenil**

Es necesario que el gobierno colombiano construya una política pública de trabajo decente y empleo digno para la juventud a nivel nacional, que contemple como mínimo los siguientes aspectos:

- a) Contrato laboral (que sustituya formas precarias de contratación, como: los contratos establecidos a través de SAS, prestación de servicios, OPS, temporales, etc.).
- b) Salarios justos.
- c) Seguridad social integral.
- d) Control estatal efectivo que impida el fraude y la alta rotación laboral.
- e) Garantías para que los jóvenes puedan ejercer sin obstáculos las libertades sindicales.
- f) En resumidas cuentas, es imperante que los diferentes países y sus gobiernos implementen acciones urgentes para enfrentar esta problemática sin dejar de tener en cuenta que es un problema de características globales que está dejando a los jóvenes sin posibilidades ni perspectivas de construcción de un proyecto de vida.

La generación de más y mejores puestos de trabajo para los jóvenes se convierte en un desafío, donde el ingreso a la vida

laboral está marcado por altas tasas de informalidad, desocupación y desencanto.

No podemos prescindir del aporte de los jóvenes para construir sociedades prósperas e inclusivas en nuestra región. La generación de empleo juvenil no debe verse como la solución a un problema, sino como una manera de aprovechar una gran oportunidad para nuestros países. Ahora es el momento de asumir este desafío político. (OIT, agosto 10 de 2012, parr. 6).

Según un documento elaborado por la OIT a partir de múltiples foros nacionales sobre el empleo juvenil en América Latina y el Caribe, se plantea que la mayoría de iniciativas impulsadas por los gobiernos han estado focalizadas a jóvenes en situación de pobreza

Algunos haciendo uso de transferencia en efectivo condicionadas como el caso de Brasil y México, y otras relacionadas a la formación e inserción laboral, conocidos mayormente como programas Joven, que se ejecutan en Chile (Chile Joven), Perú (Jóvenes a la Obra), Argentina (Jóvenes con Más y Mejor Trabajo) y Centroamérica, en los que resalta la importancia de la colaboración del sector empresarial privado (OIT, 2012b, p. 13).

No obstante, los impactos reales sobre este tipo de población se han quedado cortos.

Lo que es claro, es que la región, y el mundo en general, necesitan soluciones que van más allá de la vinculación al mercado laboral. Hay problemas de oportunidades, de formación, jornadas laborales excesivas, falta de fiscalización, ausencia de seguridad social y otro sinnúmero de elementos que hacen pensar en la necesidad de revisar las legislación implementada actualmente, sopesar los impactos reales y desde una perspectiva del diálogo social hacer ajustes y propuestas para profundizar un marco regulatorio que combine la protección con la promoción de la empleabilidad –y no solo la productividad–, que incremente y mejore la protección social de los jóvenes y fomente la formalización.

Desde hace más de 10 años en Colombia se han venido intensificando prácticas orientadas a la promoción del empleo para los jóvenes, con el objetivo de vincularlos al mercado laboral y empresarial a través de programas como Jóvenes en Acción, Jóvenes Rurales, Joven Competitivo, Mi Primer Empleo, Fondo Emprender, Jóvenes con Empresa, Formación para el Trabajo y otros programas de emprendimiento en sectores de la tecnología de la información y el conocimiento; sin embargo, y apoyadas por las cifras, las evaluaciones realizadas constatan que los logros continúan siendo escasos y marginales, mucho más para aquellos jóvenes considerados “excluidos” por factores



educativos, sociales, familiares y económicos.

Rápidamente, y siguiendo a Rodríguez (2012), se ubican algunas orientaciones de las políticas públicas en América Latina y sus principales cuestionamientos:

- **Formación para el trabajo:** El diagnóstico para la segunda mitad del siglo XX explicó los altos niveles de desempleo y subempleo juvenil por los bajos niveles de capacitación laboral y la escasa experiencia de trabajo en las nuevas generaciones, y por lo tanto, se respondió básicamente con “programas de aprendizaje” que mezclaron aula y empresa, teoría y práctica. La sistematización de las evaluaciones mostraron que estos programas surtieron efecto sobre los jóvenes “integrados” –que tenían apoyo sociofamiliar y/o podían invertir en sostenimiento educativo–, pero que no ocurrió lo mismo con los jóvenes “excluidos” –que no reunían dichas condiciones–; es decir, terminan siendo programas que refuerzan las exclusiones existentes. Además se sostiene que las reformas a la enseñanza técnica siguen quedándose en aspectos curriculares y no de fondo: “el ‘modelo’ de fondo sigue centrado en la formación en ‘oficios’, cuando todo indica que hay que pasar decididamente a la formación en ‘competencias’ para así lograr fomentar la ‘empleabilidad’ (Rodríguez, 2011, p. 128)
- **Articulación de demanda de las empresas con oferta de las instituciones educativas:** con énfasis en la vinculación de población “excluida” mediante la adecuación de los diseños de los programas y la incorporación de acompañamiento psicosocial. Se lograron mejores y mayores resultados, pero presentan problemas de sostenibilidad por los recursos requeridos para su desarrollo.
- **Fortalecimiento y puesta en marcha de servicios de empleo** (sistemas de información y orientación laboral). El debate se plantea frente a la forma de entender el origen del problema: se ha sostenido que la dificultad radica en la falta de información y orientación para que los jóvenes accedan a convocatorias laborales, cuando el reto también es cambiar los mecanismos de contratación de las empresas frente a la asignación de empleos disponibles, de forma tal que estos sean abiertos y equitativos para todos y no reducidos a intereses “particularistas” (familiares, amigos, etc.).
- **El fomento del emprendimiento** no ha tenido el impacto esperado a pesar de los cuantiosos recursos invertidos. “En este caso, se han destacado al menos dos tipos de explicaciones: por un lado, solo las microempresas ‘de desarrollo’ parecen funcionar –no así las de ‘subsistencia’–, y por otro, aun en el caso de prácticas exitosas, se llega a un escasísimo número de jóvenes, generalmente ‘integrados’” (Rodríguez, 2012, p. 127).
- **Exoneraciones impositivas a las empresas** que contrataran jóvenes (primer empleo). Este enfoque parte del diagnósti-

co que sostiene que el problema se vincula a los elevados costos que asume la empresa al contratar jóvenes, pero esta concepción ha sido ampliamente cuestionada (se presenta un análisis de la Ley 1429 de 2010 en el siguiente apartado). En el caso colombiano por ejemplo –y retomando solo el asunto de remuneración–, Fedesarrollo considera que

En Colombia, el salario mínimo para los jóvenes es demasiado alto respecto a su productividad, razón por la cual éste grupo poblacional es altamente excluido de mercado laboral. Adicionalmente, es normal que los jóvenes sufran tasas desempleo e informalidad más altos que el promedio de la población (en todos los países del mundo), por factores asociados a la falta de experiencia y, algunas veces, a menores niveles educativos. Un salario mínimo que no refleje estas diferencias, no hará sino profundizar el problema” (Santa María, abril de 2010, p. 126).

No obstante, este enfoque implementado en otros países como Chile, México y Panamá no arroja mayores resultados con respecto a la disminución del desempleo juvenil: “el caso de Chile, antes y después de la aplicación de incrementos diferenciados en el salario mínimo, las tasas de desempleo juvenil –y su relación con las tasas de desempleo adulto– se mantuvieron estables” (OIT, 2007, p. 30).

Por el contrario, teniendo en cuenta el Convenio 169 de OIT, el asunto salarial

No debe afectar sino fortalecer sus trayectorias de largo plazo y quizás desde ese punto de vista, los esquemas que intercambian ingresos presentes por formación (ingresos futuros) merezcan un análisis mayor a fin de asegurar que los jóvenes obtengan experiencias y formación realmente productivas.

Desafortunadamente este esquema es utilizado para reducir costos laborales sin tener en cuenta que los jóvenes necesitan garantizar una trayectoria estable que los lleve mantenerse en el empleo que les genere oportunidades a largo plazo.

- La OIT recomienda que

Además de las políticas macroeconómicas a favor del empleo y de las políticas activas del mercado laboral, se consideran particularmente pertinentes tres tipos de intervenciones: i) incrementar la empleabilidad de los jóvenes a través de medidas como reforzar los vínculos entre la educación, la formación y el mundo del trabajo, incluyendo las pasantías; mejorando el acceso de los jóvenes a la información sobre las oportunidades profesionales y apoyando la búsqueda de empleo y los sistemas de garantías para los jóvenes; ii) estimular la iniciativa empresarial de los jóvenes; y iii) promover las normas del trabajo y los derechos de los jóvenes

garantizando que disfruten de igualdad de trato y se les concedan sus derechos en el trabajo, incluyendo el derecho de sindicación y a la negociación colectiva, y garantizarles una protección social adecuada (OIT, 2013, p. 14).

El debate es largo, por ahora finalizar diciendo que si bien hay que impulsar, evaluar y fortalecer las políticas públicas para la empleabilidad juvenil, debe también promoverse una perspectiva generacional en las demás políticas públicas existentes, para así dar respuesta a las múltiples condiciones sociales, educativas, económicas que confluyen en el desempleo, subempleo e informalidad juvenil, teniendo una concepción de la juventud como sujetos de derechos y como actores estratégicos del desarrollo.

## 5.3 Trabajo infantil 2012

### Crónica. Los avatares de un payasito menor de 15 años

Por Heidi Tamayo O.

*Cuando un menor de edad empieza a vivir el mundo laboral se pone en el umbral de la deserción escolar, cuando no en riesgos mayores como el consumo de sustancias psicoactivas, la mendicidad y los daños físicos y psicológicos irreparables. Según el DANE, en el año 2012 hubo en Colombia 1.111.000 menores entre los 5 y los 17 años dedicados a diferentes trabajos. Esteban es uno de ellos. Tiene 15 años, pero lleva casi dos laborando como payaso, oficio al que, según dice, le ha encontrado más ventajas que al estudio, ya no va a la escuela. Esta es su historia.*

La nariz roja redonda, el rostro pintado de blanco, el cabello largo recogido atrás, y una risa que no se le borra de los labios embadurnados de colorete, es la estampa que luce Esteban Suárez<sup>14</sup> cuando actúa de payaso, o de payasito, el oficio con el que se gana la vida.

Esteban tiene hoy 15 años y es el segundo de cuatro hermanos. Nació y creció en un corregimiento de Medellín, dentro de una familia que si bien tiene muchas necesidades económicas siempre le ha brindado lo que ha necesitado.

A mediados de 2011, cuando cursaba octavo de bachillerato y tenía sólo 13 años, un compañero lo invitó a la Casa de la Cultura de un barrio aledaño, donde conoció un programa para jóvenes que deseaban aprender actos de circo; propuesta que le cayó como anillo al dedo porque ya para entonces había empezado a sentir que el estudio poco le gustaba. Se aburría en las clases, situación que con alguna frecuencia lo llevaba a hacer travesuras, cometer actos de indisciplina y obtener bajas calificaciones.

*“Estudiar no sirve para nada, toda la plata se la llevan los ricos y uno se queda sin nada”,* dice, para justificar su mala onda frente a sus responsabilidades escolares.

Con el permiso de su madre empezó a alternar las clases en el colegio con las prácticas circenses en la Casa de la Cultura del barrio vecino, a donde asistía casi todos los días. Con él allí, entre hombres y mujeres, había unos 20 aprendices, con quienes se sentía muy a gusto. *“Era un parche muy bacano, todos te trataban bien y te enseñaban cosas nuevas”,* recuerda.

Así que a esa prematura edad Esteban encontró una actividad que le gusta más que las clases en el colegio, y empezó a alimentar el sueño de llegar a ser en el futuro payaso profesional.

Con el correr del tiempo fue mostrando progresos, se

---

14. Nombre cambiado.



hizo más diestro en las distintas disciplinas circenses. Aprendió a hacer malabares, a caminar en zancos, a interpretar gags de payaso, tanto que su profesor y sus compañeros elogiaban sus habilidades, que en él resaltaban más por ser uno de los más pequeños del grupo. Constantemente lo escogían para hacer presentaciones.

En diciembre de 2011 conoció a un mago de la ciudad que llegó a observar uno de los ensayos del grupo, con la intención de contratar personal. Escogió a los 10 mejores, entre ellos a Esteban y a otro niño de su misma edad. Sólo que para curarse en salud el mago les exigió a ambos una serie de requisitos, como tarjeta de identidad, permiso firmado por la mamá o el papá, y una fotocopia del registro de afiliación a un régimen de salud. En esto último el mago hizo especial énfasis, porque en caso de que les ocurriera un accidente debían tener garantizada la atención médica, pero no de su bolsillo. Esteban cumplió con los tres requisitos. La autorización para trabajar se la firmó su mamá.

### **Ingreso al mundo laboral**

Empezó entonces una nueva vida, ya no pensaba en tareas ni en amigos, su mente y sus energías estaban ahora enfocadas en ensayar para poder conseguir contratos. Cada tarde el mago reunía al grupo para preparar los espectáculos y a Esteban le dio el papel de payaso, con la misión de aprender chistes y hacer maromas para hacer reír al público. También debía aprender a manejar zancos, escupir fuego por la boca y hasta tocar trompeta.

El primer contrato llegó. Fue una función en Envigado con motivo de un cumpleaños. Aunque confundidos por los nervios y la ansiedad, Esteban y el otro chico menor salieron bien librados de esa, su primera actuación ante un público, que los premió con fuerte aplauso.

*“Entre los diez que éramos nos repartimos los 300 mil pesos que nos pagaron, porque el mago cobró por aparte”,* recuerda Esteban.

Al año siguiente, 2012, decidió no volver al colegio, haciendo caso omiso de la insistencia de su madre y su padrastro. Se disculpó diciendo que él no le veía nada productivo al estudio, y sí en cambio quería dedicarse de tiempo completo a trabajar como payaso.

*“Es que a mí me estaban pagando por lo que de verdad me gustaba”,* dice.

Así que de la mano del mago continuó sus prácticas y funciones. Se presentó en colegios, fiestas infantiles, celebraciones en empresas y diversas conmemoraciones. También con el grupo viajó a municipios como Ebéjico, Santa Rosa de Osos, La Ceja y La Unión; e incluso tuvo presentaciones en Ibagué y Bogotá, viajes éstos que requirieron autorización escrita de su madre. Y por esa vía pronto se hizo conocer y los contratos no le faltaron.

Aunque todo eso lo complacía y lo animaba, su dicha no era completa. Empezó a ver que no era suficiente el dinero que el mago le pagaba, y éste tampoco le aumentaba la tarifa por función. *“Yo me gastaba esa plata en mecato, pero también en vestuario e implementos para las funciones”*, dice.

En septiembre de 2012 el director de un circo lo vio actuar y le ofreció trabajo, con un pago de 60 mil pesos por función, tarifa que se modificaba de acuerdo con el número de personas que ingresaran. Tres meses trabajó en tales condiciones en ese circo.

Meses después tendrá una nueva satisfacción: participó con éxito en un concurso que en su primera parte tuvo lugar en el municipio de Caldas, sur del Valle de Aburrá, donde por el grupo de Esteban se presentaron cuatro concursantes. Él y una compañerita ganaron en su categoría, y por eso recibieron implementos y trajes para sus presentaciones, pero no dinero en efectivo. La prueba final se realizó en Santafé de Antioquia, donde se volvieron a alzar con el primer lugar. El premio esta vez lo daba un almacén especializado en implementos y vestuario de circo, y consistía en todo lo que los ganadores alcanzaran a agarrar en un determinado tiempo. No les fue mal, necesitaron dos taxis para transportar todo lo que pudieran agarrar, parte para ellos y parte para el grupo.

Luego también aprendería que ser payaso no es un oficio libre de accidentes. Recuerda el día en que estaba encaramado en zancos y rodó por unas escaleras. *“Ese día me gozaron y la gente nos molestó mucho porque la caída fue en plena función. Pero al menos no me pasó nada”*, cuenta.

Su disyuntiva ahora es tratar de independizarse del grupo, que está ya muy diezmado por las bajas que ha sufrido. *“Algunos han decidido retirarse e irse a trabajar en los semáforos, pero a mí eso no me gusta, me da pena. Yo no hago esto por plata sino porque me gusta. Lo que quiero es algo más grande, irme para otro país a aprender y trabajar”*, dice.

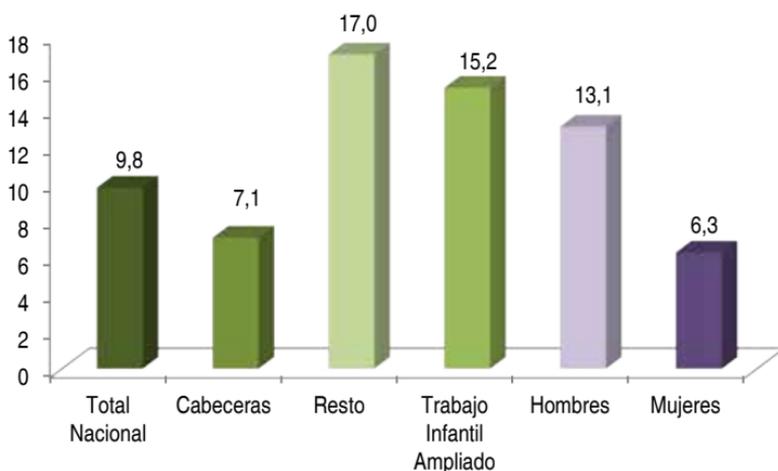
Lo que sí tiene ya claro es que no quiere consumir drogas. *“Tuve como dos meses en que fumé mucha marihuana, porque en mi barrio el que no tiene nada que hacer se lo lleva el vicio”*, explica.

También dice que prefiere gastar su tiempo en perfeccionar sus habilidades, pues el sueño de ser payaso profesional no lo va a abandonar tan fácilmente, y lo que piensen de él los demás es irrelevante mientras le pueda sacarle sonrisas a la gente.

Por lo pronto ya es famoso en su barrio, donde todos lo conocen como *Pimpinela*, su nombre artístico, que a él le agrada.

### 5.3.1 El cambio en la metodología no cambia la dura realidad del trabajo infantil en Colombia

Gráfica N° 5.3.1 Tasa de trabajo infantil, 2012



Para el año 2012 el DANE reportó 1.111 millones de niños y niñas trabajadores en el país, lo que representa una tasa de trabajo infantil de 9,8%, 354 mil niños menos trabajando en el país que el año 2011 donde la tasa fue de 13%.

No existen respuestas satisfactorias para comprender la disminución de los tres puntos en la tasa de trabajo infantil; primero, porque no se han generado esfuerzos mayores a los ya realizados en materia de políticas públicas en los entes municipales, ni se han implementado correcciones a la actual estrategia de erradicación de trabajo infantil, factor al que es necesario agregar, que esta disminución se presenta en un contexto de cambios de gobiernos municipales y regionales, donde la tendencia es a la discontinuidad de programas, de funcionarios y reducción de oferta pública durante la acomodación de la nueva planta de personal y la asignación presupuestal. Y en segundo lugar, porque, como hemos demostrado a lo largo de este informe, las condiciones de precariedad predominantes en el mercado de trabajo no han retrocedido, y este es un factor que explica en buena medida las causas del trabajo infantil.

La respuesta puede estar en los cambios metodológicos de ambas encuestas, pues en el año 2011, las publicaciones fueron sobre adultos, en cambio, en el año 2012 fueron sobre niños y niñas.

Por otro lado, no hay una disminución real si se revisan los datos de trabajo infantil ampliado, es decir, la inclusión de los niños y niñas que trabajan en oficios en el hogar por más de 15 horas a la semana, lo que sube la tasa de trabajo infantil al 15,2%, cifra similar a la del año 2011 (15,4%).

Independientemente de la relativa disminución de la problemática de trabajo infantil, habría que revisar la magnitud de la gravedad que encierran los datos presentados en la totalidad

de la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI)<sup>15</sup> y lo que significa para esta sociedad en términos tangibles y humanos que los niños y niñas y sus familias vivan en dicha condición.

Una grave situación es el desplazamiento de niños y niñas hacia otras formas de trabajo infantil, puesto que se atacan las formas de trabajo más visibles y estas se trasladan hacia otras invisibles y mucho más peligrosas por sus condiciones, como el trabajo infantil doméstico. Según el último estudio de la OIT y del Ministerio de Trabajo (Portafolio.co, junio 11 de 2013), en Colombia existen 20 mil niñas y niños entre 10 y 17 años vinculadas a esta actividad, 14 mil (70%) laboran por días y 6 mil (30%) en la modalidad de internos (Mintrabajo, junio 11 de 2013). Esto supone altos riesgos para su salud física y emocional por su vulnerabilidad frente a accidentes propios de los oficios domésticos y de abuso sexual por parte de los miembros de la familia empleadora. Además se configura en una actividad que limita todos los derechos de la infancia (tiempo libre, juego, alimentación, recreación, salud, educación).

De acuerdo con el estudio, las jornadas para el grupo entre 15 y 17 años, en condición de internos, se extienden a 55 horas a la semana, y a 43 horas semanales para el grupo entre 10 y 14 años.

La investigación evidencia que en las zonas urbanas se presenta el mayor número de niños, niñas y adolescentes vinculados al trabajo infantil doméstico, con 17.000, es decir, el 85%, de los cuales 16.000 son niñas, lo que además evidencia una condición de discriminación de género. Este tipo de trabajo contiene una carga psicológica bastante grave:

a la difícil detección por su carácter “privado” y “oculto” se suma que es uno de los oficios más desprestigiados socialmente. Ser “empleada de servicio doméstico” contiene una fuerte carga de bajo status social que redundan en exclusión y discriminación. No es gratuito que la gran mayoría de mujeres y por lo tanto niñas y niños que trabajan en servicio doméstico, provengan de condiciones socioeconómicas muy desfavorables (Mintrabajo, junio 11 de 2013).

El otro aspecto gravísimo del trabajo de niños y niñas es su vinculación al conflicto armado. Según el último informe de Naciones Unidas sobre niñez en Colombia (Unicef, 2012), entre 2009 y 2011 se reportaron 343 casos de reclutamiento de niños y niñas para usarlos como inteligencia, para fabricar y colocar minas, comprar medicinas entre otras. Ambas problemáticas consideradas peores formas de trabajo infantil.

La precarización laboral de los adultos, bajo los rótulos de cuenta propia, informales y desempleados, es causante de la inserción de sus hijos en la lógica de generación de ingresos

---

15. Realizada por el DANE en convenio con el ICBF.



familiares, por eso encontramos que la principal razón para trabajar es porque tienen que ayudar en la actividad económica del hogar (35%), además el 48% de niños trabajadores no reciben remuneración, es decir, su trabajo es complementario a la actividad laboral de la familia sin que necesariamente reciban salario; y que en su mayoría (36,6%) están concentrados en la rama económica de agricultura, pesca y ganadería, actividades de propias del sector rural, uno de los sectores en los que las políticas públicas llegan rezagadas y padecen sin miramientos el conflicto armado.

El área rural sigue siendo la más afectada, 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 trabaja el 17% de la población entre 5 y 17 años, frente al 7,1% de las cabeceras, esto es, 522 mil niños y niñas.

En la misma línea 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: Ibagué, 9,3%; Bucaramanga, 8,9%; Sincelejo, 8,7%; y, Bogotá, 7,5%.

**Tabla N° 5.3.1 Horas de dedicación al trabajo de niños y niñas**

Total	Horas trabajadas a la semana	
	1.111	100
Menos de 15 horas	483	43,5
de 15 a 29 horas	242	21,8
30 horas y más	386	34,8

Como lo indica la *Tabla N° 5.3.1*, las horas que los niños y niñas dedican al trabajo, necesariamente tienen que afectar negativamente el tiempo que requieren para su formación y educación, para el juego y para la socialización con otros niños y niñas y con sus comunidades, un fenómeno que posteriormente va a tener consecuencias sociales, de manera inmediata con la calidad de vida que tiene este segmento de la población colombiana, obligada a trabajar desde muy temprana edad; segundo, con los bajos niveles de educación que en general presenta la población trabajadora; tercero, con el fenómeno de la pobre cultura ciudadana y de participación que en general caracteriza nuestra sociedad; y, finalmente, con los altísimos niveles de violencia que tenemos, pues obligar a trabajar a los niños y niñas necesariamente crea una cultura de resentimiento que posteriormente se proyecta hacia los demás.

En materia de protección social, el 89,7% de los niños y niñas trabajadoras se encontraba adscrito al régimen subsidiado, lo que quiere decir que la mayoría pertenecían a los sectores

más pobres de la sociedad, y también a la población objetivo del programa Red Juntos y Familias en Acción, que propenden por la superación de la pobreza y, entre otras, por la erradicación del trabajo infantil.

La gravedad de la problemática se ve reflejada en todos los indicadores y en sus consecuencias. Por ejemplo, el 34% de los niños trabajadores no asisten a la escuela, esto significa que 384 mil niños trabajadores estuvieron por fuera del sistema educativo, pero además, 888 mil no trabajadores no asistieron a la escuela, y con ello, las consecuencias presentes y futuras en su formación de habilidades sociales y capacidades para el trabajo en la vida adulta, serán por tanto, parte de los informales, los desempleados y de cualquier expresión del trabajo precario. El trabajo infantil se convierte en causa de deserción escolar, pero a la vez, la escuela es limitada frente a la permanencia de los niños y eso se puede explicar en los costos asociados a la educación, las metodologías inadecuadas y las dificultades de identificación de niños trabajadores o en riesgo de serlo dentro de las instituciones educativas.

El rango de edad más afectado por la condición de trabajadores fue el de 15 a 17 años, que presentó una tasa de 24,3% en comparación con el 5,4% del rango de 5 a 14 años, edad de 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 propios de la sociedad actual.

**Tabla N° 5.3.2 Trabajo infantil por ramas de actividad económica**

Total nacional	1.111	100,0
No informa	2	0,1
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	406	36,6
Industria manufacturera	161	14,5
Comercio, hoteles y restaurantes	337	30,4
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	61	5,5
Servicios, comunales, sociales y personales	79	7,1
Otras ramas*	65	5,9

La mayor proporción de niños y niñas trabajadores se concentra en el sector agropecuario con el 36,6% del total, seguido de las actividades del comercio, hoteles y restaurantes con el 30,4%, y la industria manufacturera con el 14,5%.

Como lo indica la *Tabla N° 5.3.3*, el 36,4% de los niños y niñas que reciben remuneración tienen ingresos inferiores a medio (0,5) smmlv y apenas un 14,5% reciben ingresos superiores a medio salario mínimo. Lo que indica que aquí el trabajo de los niños y niñas es una labor complementaria, absolutamente necesaria cuando no se tiene la capacidad económica de contratar

trabajadores remunerados para ayudar con la labores del hogar, o con las actividades económicas que en estos se realizan.

**Tabla Nº 5.3.3 Trabajo infantil salario y posición ocupacional**

Total nacional	1.111	100,0
Sin remuneración o ganancia	532	47,9
Hasta 1/4 smmlv	275	24,8
Entre 1/4 y 1/2 smmlv	129	11,6
Mas de 1/2 smmlv	162	14,5
No informa	13	1,2
Asalariados	310	27,9
Independientes	289	26,0
Trabajador sin remuneración	512	46,1

Es contradictorio que en los años en que el país más inversión y agenda le ha asignado a la problemática del trabajo infantil, no se reflejen en cifras positivas y por el contrario este fenómeno se complejiza en nuevas formas de trabajos y con situaciones de mayor vulneración de derechos para la infancia.

## **5.4 Situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia**

Según el censo de 2005, del total de la población colombiana el 6,3% tiene por lo menos una “limitación permanente”. Esto quiere decir que a 2012, 2.943.971 personas se encontraban con alguna limitación permanente (La Rota y Santa, s.f., p. 12). En este sentido, Colombia es el segundo país con mayor prevalencia de personas con discapacidad, después de Brasil con un 14,5% y seguido de Costa Rica con 5,4%. Del total de personas en situación de discapacidad, el 71,2% presenta una limitación, el 14,5% dos limitaciones, el 5,7% tres limitaciones y el 8,7% tres o más limitaciones permanentes.

Según un informe del Observatorio de Asuntos de Género de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer de 2012, basado en datos del Ministerio de Salud y Protección Social, en Colombia el 53% de las personas con discapacidad son mujeres, y estas superan ampliamente a los hombres a partir de los 40 años de edad.

La discriminación en el acceso y la permanencia al mundo laboral de este grupo poblacional se produce, bien deliberadamente o bien como resultado de la existencia de barreras intrínsecas o estructurales en el entorno de trabajo, que impiden que una persona con discapacidad pueda desenvolverse en condiciones de igualdad en su lugar de trabajo.

Esta inclusión es entonces, el derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas y a escoger libremente una forma de trabajo que se adecúe a sus necesidades. La escogencia libre del trabajo hace referencia directamente a la situación en la que encuentran las personas con discapacidad que, por la falta de oportunidades, se ven obligadas a trabajar de una forma que no es adecuada para ellos y que no cumple con las garantías legales. El acceso al trabajo inclusivo es el acceso a ambientes laborales en los que se trate a las personas con discapacidad con respeto, en igualdad de condiciones y sin discriminación (La Rota y Santa, s.f., p. 12).

Sin embargo, a la fecha, las personas con discapacidad todavía deben afrontar serios obstáculos en su esfuerzo por acceder al trabajo en condiciones de igualdad, esto se debe a que las personas con discapacidad han estado tradicionalmente excluidas de la plena participación en la vida social y económica de nuestro país. Barreras actitudinales y prácticas discriminatorias asociadas a la discapacidad de las personas, impiden el acceso y la permanencia en trabajos formales en condiciones de trabajo decente.

Esta población debe estar sujeta a una especial protección, otorgada por el constituyente y ampliamente desarrollada

a nivel jurisprudencial y legal. Además, Colombia es parte de la convención que reconoce los derechos de las personas con discapacidad (CDPD), la que dispone en el Artículo 27 que

los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado, en entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación.

No obstante los compromisos que ha contraído el Estado colombiano, la información disponible sobre las condiciones laborales de esta población es incompleta y no está actualizada, un factor que refleja la poca voluntad política para desarrollar políticas públicas que promuevan los derechos humanos y laborales de los discapacitados en Colombia.

Agrega el informe del Observatorio de Asuntos de Género de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer de 2012, que el 91% de las personas en situación de discapacidad tiene un bajo nivel de ingresos que no supera el valor de un salario mínimo legal vigente, el 42% cuenta apenas con educación básica primaria, y el 54% está en el rango de edad definido como etapas productivas.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el desempleo afecta con mayor rigor a la población con discapacidad y en los casos de empleabilidad las remuneraciones son considerablemente más bajas que las de las personas sin discapacidad, un fenómeno que afecta más a las mujeres que a los hombres. Esto obedece al imaginario que aún existe en la sociedad y en el sector empresarial, acerca de que una persona en esta condición no puede desempeñar adecuadamente algún trabajo, o que de hacerlo no lo haría con los mismos criterios de calidad de aquella que no tiene discapacidad. La OMS concluye que, en relación con el bajo nivel de estudios y pocas oportunidades laborales, la tendencia mundial es que la población con discapacidad y sus familias presentan unos niveles más altos de pobreza.

**Tabla N° 5.4.1 Población discapacitada que tiene trabajo, busca trabajo y reciben pensión**

Departamento	Total	Trabajando (%)	Buscando trabajo (%)	Pensionado (%)	Incapacitado permanente para trabajar –sin pensión– (%)
Antioquia	68.226	15,9	3,3	1,1	27,7
Cundinamarca	28.592	13,8	3,3	1,2	29,2

Departamento	Total	Trabajando (%)	Buscando trabajo (%)	Pensionado (%)	Incapacitado permanente para trabajar –sin pensión– (%)
Amazonas	2.047	21,6	3,6	1,1	14,5
Caldas	15.245	15,9	2,6	1,8	30,8
Córdoba	23.892	8,7	3,2	0,2	46,4
Magdalena	14.847	11,4	4,5	0,3	29,4
Risaralda	17.320	22,6	4,4	2,8	18,8
Vaupés	160	26,2		1,8	2,5
Caquetá	9.933	22,5	5,5	0,2	27,3
Meta	7.772	16,2	5,6	0,2	30,4
San Andrés	1.177	13,8	1,1	10,2	12,5
Vichada	301	21,6	3,6	0,3	41,8
Arauca	3.787	13,2	4,3	0	27,7
Casanare	10.393	14,9	4,6	0,1	13,2
Guainía	176	29,5	2,3	2,2	16,0
Nariño	53.898	18,0	4,3	0,4	23,8
Santánder	42.528	15,7	3,0	0,7	38,0
Atlántico	20.615	8,6	5,3	1,9	29,2
Cauca	22.034	14,3	4,3	0,4	30,6
Guaviare	1.008	23,1	6,8	0	22,8
Norte de Santander	23.636	16,2	5,5	0,6	14,7
Sucre	23.190	11,1	3,8	0	17,8
Bolívar	20.815	12,5	4,2	0,5	12,4
Cesar	19.131	18,1	6,2	0,4	12,5
Huila	23.681	15,8	3,7	9,5	36,8
Putumayo	7.747	23,1	6,6	9,5	25,9
Tolima	33.358	12,7	3,9	0,5	39,5
Boyacá	24.187	11,3	3,0	0,4	32,9
Chocó	2.376	24,5	4,6	0,9	19,6
Guajira	11.498	18,1	7,5	0	18,8
Quindío	7.897	10,0	2,6	0,5	45,2
Valle	73.807	14,3	7,5	2,2	28,0
Suma y Promedios	615.274	16,6	4,3	1,6	25,5

Fuente: RPLCPD (marzo de 2010). Ministerio de la Protección Social.

Al respecto, la información recolectada por el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad (RPLCPD), que era antes una dependencia del DANE, y luego fue transferido (2010) al Ministerio de la Protección Social, nos permite una aproximación a la situación laboral de esta población, como se observa en la *Tabla N° 5.4.1*, hasta marzo de 2010. Esta tabla también nos da una idea aproximada de la situación laboral de los discapacitados en Colombia. De las 615.274 personas registradas en la encuesta del RPLCPD de 2010, apenas el 16,6% se encontraba trabajando; el 4,3% buscaba un trabajo y sólo el 1,6% estaba pensionado.

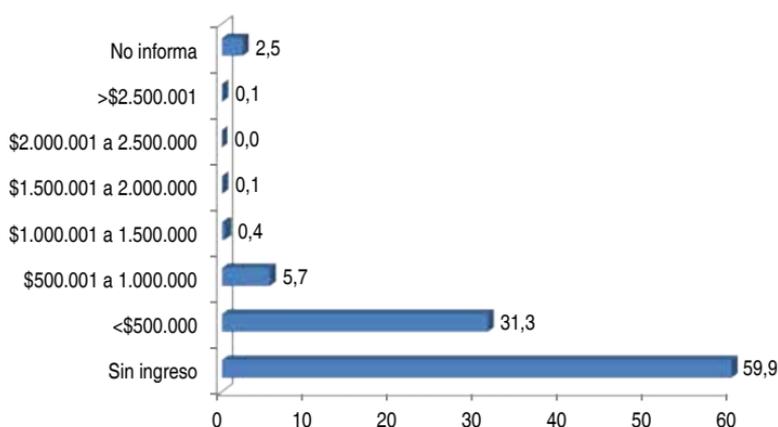
El dato más preocupante es que, en promedio, el 25,5% de estas personas se encontraba en una situación de discapacidad permanente, y no recibía ninguna pensión, con la situación más



grave en los departamentos de Córdoba y Vichada, donde más del 40% se encontraban en esta situación.

Sobre las condiciones de protección social que tienen las personas discapacitadas que se encuentran ocupadas, no existen datos precisos, pues la información es muy general: en cuanto a los afiliados a salud, prevalece la afiliación al régimen subsidiado (72%), y un 4% no se encuentra afiliada al Sistema (La Rota y Santa, s.f.). Los datos sobre afiliación al régimen contributivo no diferencian entre afiliados cotizantes y afiliados beneficiarios, una información clave para identificar cuántos de ellos están vinculados al mercado laboral en condiciones de trabajo decente.

**Gráfica N° 5.4.1 Ingreso laborales de los trabajadores con discapacidad**



Fuente: Ministerio de Salud (2011), con datos de RPLCPD.

Tampoco existe información a nivel nacional sobre las categorías ocupacionales que predominan en la población con discapacidad, pero los datos de Bogotá y Antioquia, nos permiten inferir algunas conclusiones. La primera es que predomina el trabajo por cuenta propia, el 48% en Bogotá y el 43% en Antioquia, categoría ocupacional en la que el grado de informalidad es del 80% a nivel nacional. En Bogotá los ubicados como empleados particulares o trabajadores asalariados, apenas son el 4,7% del total, y en Antioquia el 18,3%. En Bogotá, los discapacitados que figuran como empleados domésticos, representan el 10,7% del total, y en Antioquia el 4,7%.

Respecto a los ingresos percibidos por la población con discapacidad el *Gráfica N° 5.4.1*, muestra que más de la mitad de los casos, aproximadamente el 60%, no se percibe ingreso alguno.

No es casual, por tanto, que el 70% de las personas registradas como discapacitadas pertenezcan a los estratos 1 y 2, y que menos del 1% sean de los estratos 5 y 6, según los datos del RPLCPD.

#### 5.4.1 Situación laboral de las personas con discapacidad en Antioquia según RPLCPD a 2011, Ministerio de Salud

Del total de personas con discapacidad identificadas en el departamento de Antioquia, el 16,8% tienen personas a cargo, situación preocupante si tenemos en cuenta el nivel de desempleo que afecta a este grupo de población, pues solo el 12,7% de las personas registradas señalan estar en condiciones ocupacionales que pueden generar algún tipo de ingresos, como trabajadores por cuenta propia, jornaleros o peones u obreros, empleados particulares (Tabares, *et al.*, s.f., p. 25).

**Tabla N° 5.4.2 Condición ocupacional de las personas con limitaciones permanentes**

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 del 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

Fuente: RPLCPD (2011), Ministerio de Salud.

Los bajos ingresos percibidos por la población con discapacidad y la poca ocupación laboral que la caracteriza, aumenta el nivel de pobreza y dificulta el mejoramiento de las condiciones de vida de estas personas. Así se evidencia en el *Gráfica N° 5.4.1*, donde se muestra que más de la mitad de los casos, aproximadamente el 60%, no se percibe ingreso alguno.

#### La situación laboral de las personas con discapacidad en Bogotá según RPLCPD a 2011, Ministerio de Protección Social

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° 5.4.3*, según el RPLCPD en Bogotá para el caso de Bogotá 2005-2010, del Ministerio de la Protección Social, 2011 y la Secretaría Distrital de Salud, Bogotá D.C. del mismo año.

**Tabla N° 5.4.3 Posición ocupacional de hombres y mujeres discapacitados en Bogotá**

Ocupación	Hombre	Mujer	Total	%
Obrero/empleador del gobierno	674	602	1.276	6,0
Obrero/empleador particular	4.152	3.302	7.454	35,3
Jornalero	453	225	678	3,2
Patrón o empleador	401	313	714	3,4
Empleada doméstica	452	2.443	2.895	13,7
Trabajador familiar sin remuneración	126	147	273	1,3
Sin dato	389	406	705	3,3
Total	13.912	13.195	21.107	100

Fuente: RPLCPD (2011). Ministerio de la Protección social 2011. Secretaría Distrital de Salud. Bogotá D.C.

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 a la que esta circunscrita esta población.

**Tabla N° 5.4.4 Tipos de contrato para personas del RPLCPD**

Ocupación	Tipo de contrato				Total
	A término fijo	A término indefinido	Sin contrato	Sin dato	
Obrero/empleador del gobierno	326	754	161	35	1.276
Obrero/empleador particular	1.224	2.396	3.784	50	7.454
Jornalero	46	98	521	13	678
Patrón o empleador	73	141	489	11	714
Trabajador por cuenta propia	138	186	12.611	87	13.022
Empleado(a) doméstico(a)	176	368	2330	21	2.895
Trabajador familiar sin remuneración	7	6	251	9	273
Sin dato	80	54	150	511	795
Total	2.070	4.003	20.297	737	27.107

Fuente: RPLCPD (2011). Ministerio de la protección Social. Secretaría Distrital de Salud, Bogotá D.C.

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. La población de hombres discapacitados es de 68.055 que representan el 40% de estas personas.

#### 5.4.2 Políticas públicas sobre discapacidad<sup>16</sup>

En el 2007 se expidió la Ley 1145 que organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y busca impulsar la formulación e implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los derechos humanos.

Previamente, en 2004, se había diseñado el Plan Nacional de Intervención en Discapacidad (2004-2007), en el que el gobierno nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, buscaba el desarrollo de iniciativas territoriales mediante la ejecución de Planes de Acción, que sirvieran como instrumentos de gestión de los programas y proyectos conducentes al mejoramiento de los servicios de promoción de entornos protectores y prevención de discapacidades, rehabilitación y equiparación de oportunidades para la población con discapacidad.

El objetivo del Plan Nacional de Intervención de Discapacidad 2004-2007 era el consolidar una política pública que permita construir una sociedad que, si bien considera la discapacidad como una situación que puede y debe prevenir, a su vez, respete y reconozca las diferencias que de ella se derivan, promoviendo que las personas con discapacidad, la familia, la comunidad y el Estado concurren y estén comprometidos en proveer las condiciones para lograr su máxima autonomía y participación en los espacios cotidianos y de vida ciudadana.

Los gobernadores y alcaldes deberían liderar el plan en sus territorios y en forma conjunta con todos los sectores en el marco de los Consejos de Política Social, para garantizar la atención armónica, a través de los diferentes actores que deben generar mecanismos de articulación, para posibilitar la atención integral de las personas en riesgo y/o con discapacidad.

No obstante existir mecanismos para la generación de políticas públicas departamentales y municipales para las personas con discapacidad, a la fecha, de los 32 departamentos que tiene Colombia, sólo 15 han avanzado en políticas públicas en discapacidad.

Recientemente se expidió la Ley 1618 del 27 de febrero de 2013, con la que se pretende garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Esta ley establece entre varios temas, que todas las entidades territoriales deben incorporar en sus planes de desarrollo una política pública de discapacidad, y que en inserción laboral se otorgará preferencias en la adjudicación y celebración de contratos y, además, en el otorgamiento de créditos o subvenciones a los empleadores particulares cuya planta de trabajadores tenga mínimo 10% de personas con discapacidad.

---

16. Plan municipal de atención a las personas en situación de discapacidad, 2008-2018.



Como se ve por los datos analizados anteriormente, aunque el gobierno nacional, los departamentos y municipios, están en la obligación de formular políticas públicas de inclusión y hacerles seguimiento acerca de su efectiva aplicación, se ha demostrado que, a la fecha, las mismas se han quedado solo en formulaciones o no han existido en la realidad y que tampoco la mayoría de los empleadores han demostrado un real interés en implementarlas.

El derecho a la igualdad es un derecho humano fundamental consagrado en nuestra constitución política. Como se puede inferir de los datos anteriores, la población discapacitada del país no goza de manera real de este derecho, no sólo porque en su mayoría está excluida del derecho al trabajo, que es un derecho puente, que da acceso a otros derechos y permite vivir con dignidad y con autonomía, sino porque sus condiciones agregan un factor de mayor vulnerabilidad a los hogares de los que hacen parte, que mayoritariamente son hogares pobres. En este sentido, la sociedad colombiana entera tiene una deuda inmensa con esta población, deuda que debe pagarse a través de políticas públicas de inclusión, en salud, educación, trabajo y dotación de equipamiento urbano y de espacios que les sean accesibles, pero fundamentalmente, a través del aseguramiento de un ingreso mínimo que los proteja de caer en la indigencia y les evite la humillante dependencia de otros, al menos en los que tienen que ver con la atención a sus necesidades básicas.

## 5.5 Condiciones laborales y de discriminación de las mujeres afrocolombianas que trabajan en el servicio doméstico en Medellín

### Caso de Erminda

*Erminda, quien luego de verse enredada en un lío jurídico a raíz de una denuncia realizada por su patrona, comparece ante la fiscalía municipal. Las palabras del fiscal eran recurrentes ¡usted fue quien la agredió! Sus cargos son por lesiones personales. Al leerle los cargos a Erminda respondió decidida: “sí y si me vuelve a decir lo que me dijo, yo vuelvo y la estropeo”. Tal era el dolor, que ella estaba decidida y continuaba diciendo: “tráigala y que me vuelva a decir lo que me dijo y la estropeo de nuevo”. Era tal la ira, que parecía incluso por instantes que Erminda hubiese olvidado el sitio en el que se encontraba; entonces el fiscal le preguntó nuevamente: ¿Qué fue lo que pasó?, a lo que ella respondió: “mire yo le dije que me pagara mis días de trabajo que ya había trabajado todas las tres semanas, y ella me dijo que no me iba a pagar, que sólo me pagaba cincuenta mil pesos. Oiga, le dije: ¿y pa’ quién es ese poquito de plata? Me das mis doscientos mil pesos, que yo fue mucho lo que me maté y trabajé en esta casa, y ella me contestó: ESTA NEGRA SI ES CREIDA, ¿CASO ANTES NO ERAS ESCLAVA?” Ante la confesión de Erminda, el fiscal dice: señora usted debe mejorar su carácter. Erminda por su parte quedó tranquila porque según ella y por sus medios le había hecho pagar a la señora sus doscientos mil pesos. Hoy Erminda, con antecedentes legales de violencia, y su patrona con antecedentes de víctima, continúan sus vidas. Nadie se cuestionó sobre la frase violenta y de discriminación racial que le dijeron a Erminda, tampoco por lo que recibió de pago y prestaciones sociales. Éste no fue el tema central, toda la atención giro en torno a la violencia de la empleada doméstica a su patrona.*

*El silencioso dolor y las secuelas psicológicas de Erminda, es quizás lo que el fiscal no entendió y con él, el resto de una sociedad que aún no se percata de la intensidad del problema del racismo y de las pésimas condiciones laborales de las mujeres afrocolombianas que trabajan en el servicio doméstico en la ciudad de Medellín (Mosquera, 2013, pp. 4-5).*

Estudiar las condiciones laborales de las mujeres afrocolombianas trabajadoras en el servicio doméstico en un contexto específico como la ciudad de Medellín, sirvió como pretexto



para visualizar el lugar del racismo en el escenario laboral y con ello la posición actual de la mujer afrocolombiana en la sociedad intercultural.

No fue imposible diagnosticar las condiciones laborales de las mujeres empleadas en el servicio doméstico, sin observar como categoría central, una enfermedad fáctica como el racismo estructural (Lao-Monte, 2007). Encontramos entonces en el diagnóstico, la necesidad de develar todas las manifestaciones que contribuyen a desmontar el mito generalizado de la no existencia del racismo en la ciudad de Medellín. El racismo identificado está sustentado en una concepción de poder existente en un grupo poblacional mestizo “paisa”, trasmisor de una ideología colonizadora que ostenta una posición superior, sobre la población afrocolombiana que reside en la ciudad, bien sea por migración, desplazamiento o nacimiento y que a su vez se ubican en los trabajos más precarios como lo es el doméstico.

En el diagnóstico realizado por la ENS y Carabantú en el 2012 fruto de la participación de un grupo de 120 mujeres afrocolombianas habitantes de las diferentes comunas de la ciudad de Medellín, se devela una realidad que aunque percibida no había sido documentada. En esta se muestra como la precarización laboral y discriminación son el común denominador en estas mujeres.

### **Caracterización de las mujeres afrocolombianas trabajadoras del servicio doméstico en Medellín**

Las mujeres afrocolombianas trabajadoras del servicio doméstico en Medellín se auto-reconocieron en su gran mayoría como negras. El 52,4% de la población encuestada se identificó como mujeres negras, seguido de quienes se identificaron como afrocolombianas, el 45,2%. Sólo el 2,4% de las mujeres mencionó ser mestiza, como se muestra en la *Tabla N° 5.5.1*.

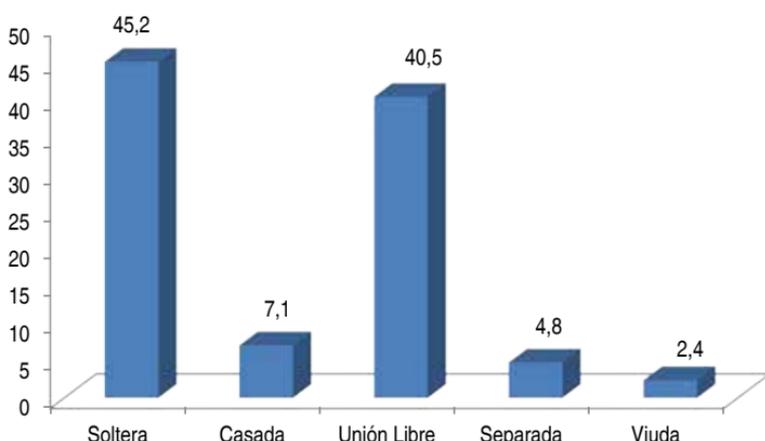
**Tabla N° 5.5.1 Caracterización racial de las encuestadas**

Caracterización racial	Participación (%)
Negra	52,4
Afrocolombiano(a)	45,2
Otra, ¿Cuál?	2,4
Total general	100,0

Fuente: Mosquera (2013, p. 6).

En cuanto a las edades de las participantes se identificó que las mujeres que se dedican a estas labores son mujeres jóvenes que no superan los 30 años de edad. El rango de mayor participación se encuentra entre los 18 y 30 años con un 76,2%; seguido del rango entre 31 y 60 años con un 23,8%.

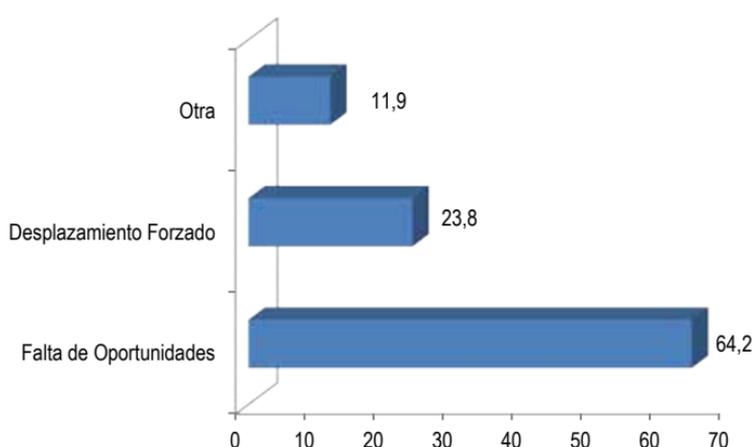
**Gráfica N° 5.5.1 Estado civil**



El 96,7% de las mujeres que participaron en el diagnóstico tienen hijos. Entre estas el 26,2% tiene solo uno hijo, el 33,3% tiene dos; el 14,3% tiene tres y el 23,8% tiene entre cuatro y cinco hijos.

El estado civil que más predominó entre las encuestadas fue el de soltera en un 45,2% y un 38,1% estaban en unión libre. En menos medida se encontraron mujeres casadas (7,1%), separadas (4,8%) y viudas (2,4%) (*Gráfica N° 5.5.1*). Estos datos nos acercan a la hipótesis de que un gran número de trabajadoras domésticas afrocolombianas en Medellín tiene como característica fundamental el ser madres cabeza de familia, toda vez que el 97,6% de las mujeres encuestadas tienen por lo menos un hijo y un 52,2% son mujeres trabajadoras solteras, separadas y viudas.

Sólo el 9,5% de las encuestadas nacieron en la ciudad de Medellín, el 4,8% en Urabá y el 2,4% en Cartago Valle. Se encontró, además, que las principales razones que llevaron a las mujeres afrocolombianas a salir de sus lugares de origen hacia la ciudad de Medellín fue la falta de oportunidades laborales (57,1%); el desplazamiento forzado (23,8%) y la búsqueda de oportunidades para estudiar (7,1%). Otras mujeres (11,9%), manifestaron que su motivación fueron otras razones (*Gráfica N° 5.5.2*).

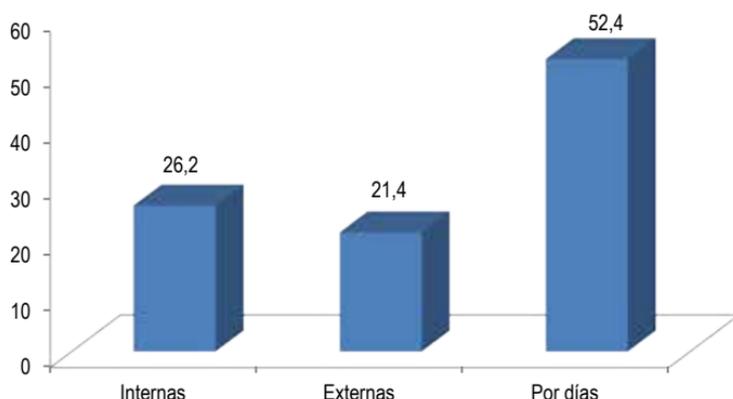
**Gráfica N° 5.5.2 Razones por las que vino a trabajar a Medellín**

El alto porcentaje de mujeres afrocolombianas que trabajan en el servicio doméstico están en la ciudad por falta de oportunidades laborales y desplazamiento forzado, este es un factor que incide directamente para que un alto porcentaje de estas mujeres habiten en los estratos socioeconómico más bajos de la ciudad, debido a que se ven en la necesidad de migrar de sus territorios hacia la ciudad en busca de una mejor vida.

### **Condiciones laborales y de remuneración**

La modalidad de contratación para el servicio doméstico que más sobresale en la ciudad de Medellín es el trabajo por días ya que el 52,4% de las encuestadas respondió que labora bajo esta modalidad. Le siguen quienes trabajan internas (26,2%) y las que trabajan en la modalidad de externas (21,4%) (*Gráfica N° 5.5.3*). Así pues en la actualidad la mayoría de las trabajadoras domésticas desarrollan su labor por días, fenómeno abiertamente contrario a lo que pasaba en Colombia entre los años 1988 y 1989, en los que el 60% de las mujeres trabajaban como internas, el 32% eran externas y por días o con varios empleadores solo eran el 8% de las mujeres (Huyette, 1994, p. 275).

**Gráfica N° 5.5.3 Modalidad de prestación del servicio**



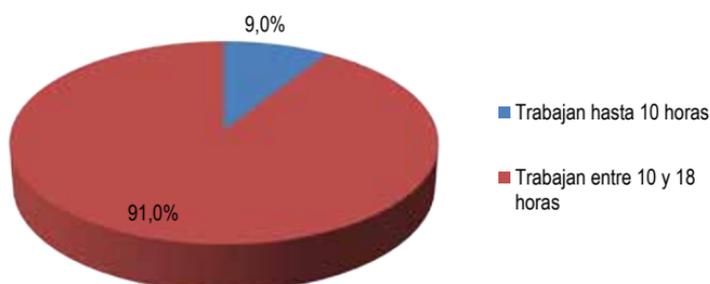
En cuanto a la jornada laboral de las mujeres que hacen trabajo doméstico y que laboran bajo la modalidad interna, se encontró que si bien se tiene estipulado que su jornada no puede superar las 10 horas diarias,<sup>17</sup> las mujeres afrocolombianas que realizan labores domésticas internas tienen jornadas de trabajo hasta de 18 horas diarias y las que trabajan por días y externas siempre trabajan más de la jornada máxima legal y no reciben ningún recargo adicional por horas de trabajo. Un mecanismo dispuesto para solucionar esta inequidad, es el de las visitas de inspección laboral por parte del Ministerio de Trabajo, pero los inspectores o lo realizan y no se cuenta con otros mecanismos de control que permitan realizar monitoreo a su cumplimiento.

La encuesta reveló que del 26,2% de las mujeres que dijeron trabajar como internas, el 91% de ellas trabajan entre 10 y 18 horas diarias, mientras que solo el 9% trabajan hasta 10 horas, su jornada máxima legal (*Gráfica N° 5.5.4*).

En otro sentido, el 21,4% de las trabajadoras externas, el 88,9% trabajan entre 9 y 10 horas diarias y el 11,1% trabaja ocho horas al día que corresponden a su jornada máxima legal.

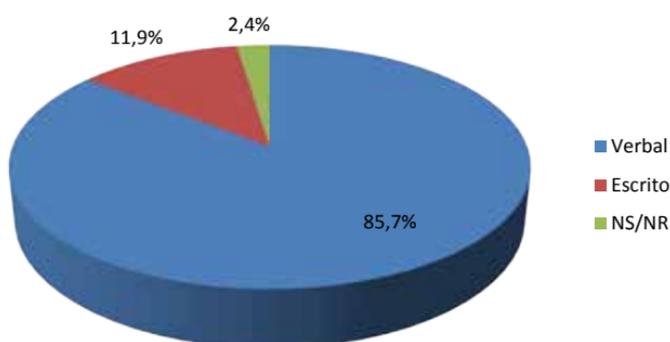
En el caso de las trabajadoras por días el diagnóstico reveló que del 52,2% de las mujeres trabajan por días, el 18,2% lo hacen entre 3 y 7 horas diarias, el 50% entre 8 y 10 horas, y el 31,8%, trabajan entre 11 y 14 horas al día.

17. Sustentado en la Sentencia C372 de 1998.

**Gráfica N° 5.5.4 Horas laboradas en el día (trabajadora por días)**

Aun con esta situación tan denigrante, sin embargo, solo el 9,5% de las mujeres reciben alguna remuneración por trabajar horas extras y la inmensa mayoría el 90,5% no recibe ningún pago por este concepto.

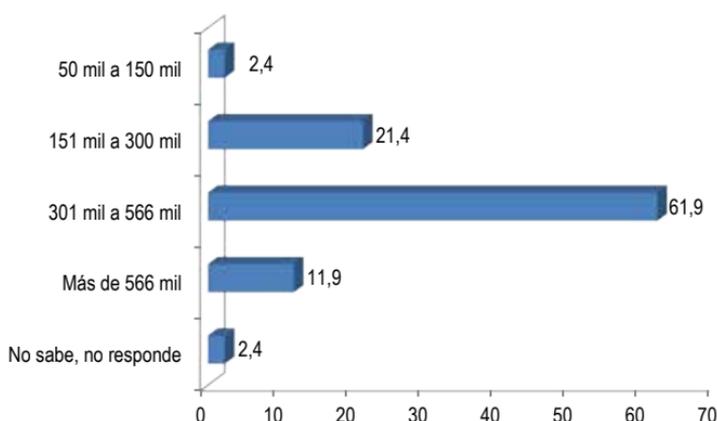
El tipo de contrato más frecuente que se emplea para vincular laboralmente a una persona para la realización de labores domésticas es el verbal. Un porcentaje significativo (85,7%) de las mujeres afrocolombianas que trabajan en servicio doméstico lo hacen bajo esta modalidad. El 11,9% son contratadas por medio de un contrato escrito y el 2,4% no sabe bajo qué modalidad se encuentra contratada.

**Gráfica N° 5.5.5 Tipo de contrato**

El promedio de ingresos mensuales de la mayoría de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico en Medellín está por debajo del salario mínimo mensual legal vigente, como se muestra en la *Gráfica N° 5.5.6*. Además se encontró que sólo el 11,9% gana más de \$566.000 mensuales. Otro grupo mayoritario de mujeres equivalente al 61,9% tiene ingresos mensuales que van de \$301.000 a \$566.000; y uno más (el 21,4%) recibe en-

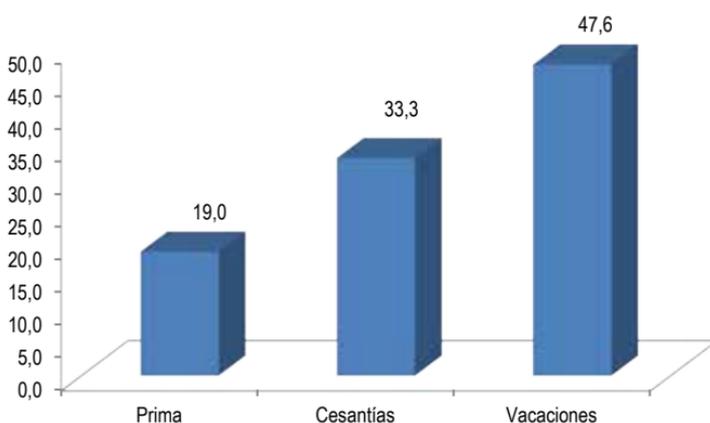
tre \$151.0000 y \$300.000. Las demás mujeres que se dedican a esta labor tienen unos ingresos mensuales inferiores a \$150.000. El 85,7% de las mujeres encuestadas ganan menos del salario mínimo legal para el año 2012.

**Gráfica N° 5.5.6 Promedio de ingreso mensual**



Por otro lado existe un bajo nivel de satisfacción con el empleo que tienen las mujeres que trabajan en el servicio doméstico en la ciudad de Medellín, en tanto los ingresos percibidos por concepto de prestaciones sociales son irrisorios o no se las pagan. Al respecto el 47,6% de las mujeres recibe dinero por concepto de vacaciones, el 19% recibe primas, y solo el 33,3%, recibe algún dinero por cesantías.

**Gráfica N° 5.5.7 Pago de prestaciones sociales**



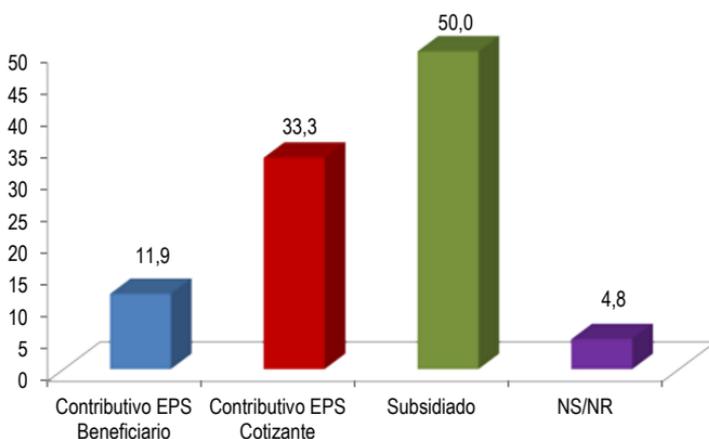
En esta misma línea, del 33,3% de las mujeres a las que se les paga cesantías, un porcentaje significativo del 64,3%, no está afiliada a ningún fondo de cesantías, no obstante trabajan de forma permanente y continua con uno o más empleadores. El 11,9% no sabe si está afiliada y solo el 23,8% se encuentran afiliadas algún fondo de cesantías.



## Seguridad social integral

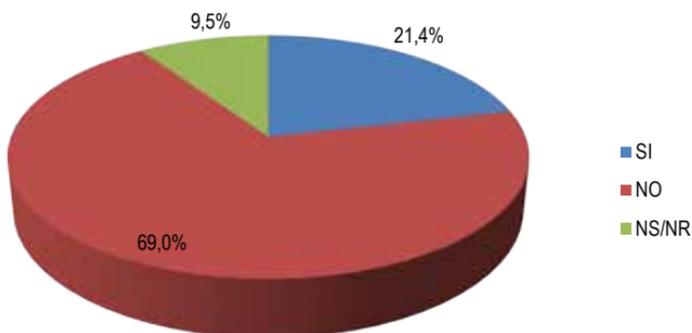
El 54,8% de las mujeres se encuentran por fuera del sistema de seguridad social en salud, mientras solo el 40,5% tienen alguna clase de aseguramiento en salud. De estas mujeres trabajadoras el 11,9% están en el régimen contributivo como beneficiarias, el 33,3%, como cotizantes y un significativo porcentaje (50%) se encuentran en el régimen subsidiado.

**Gráfica N° 5.5.8 Afiliación a salud**



Otro factor alarmante frente a las condiciones laborales de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico en Medellín, lo representa el bajo porcentaje (21,4%) de las mujeres que están afiliadas a un fondo de pensiones. El 69% de las trabajadoras no están afiliadas y el 9,5% no lo sabe.

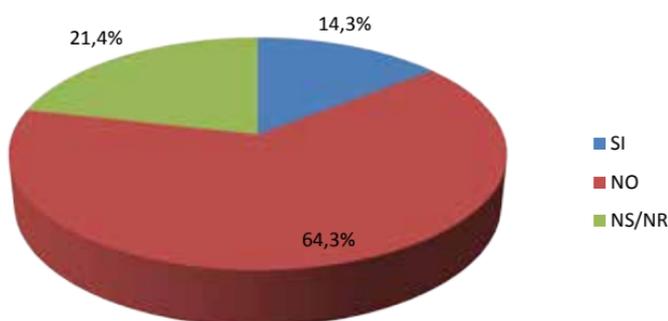
**Gráfica N° 5.5.9 Afiliación a pensiones**



Si la afiliación a seguridad social en salud y pensiones es precaria, la situación no varía en la afiliación a riesgos profesionales. Al respecto se encontró que de las mujeres encuestadas solo el 14,3% se encuentra afiliada a riesgos profesionales, el 21,4% no lo sabe y el 64,3% se encuentra con una total desprotección. Esta situación devela un claro incumplimiento de los empleadores que contratan estos servicios y que ante un even-

tual accidente la trabajadora quedaría sujeta a la exigencia de sus derechos por vía judicial, instancia que sin lugar a dudas, no puede ser una solución en tanto los hogares no tienen suficiente dinero para asumir pensiones por invalidez.

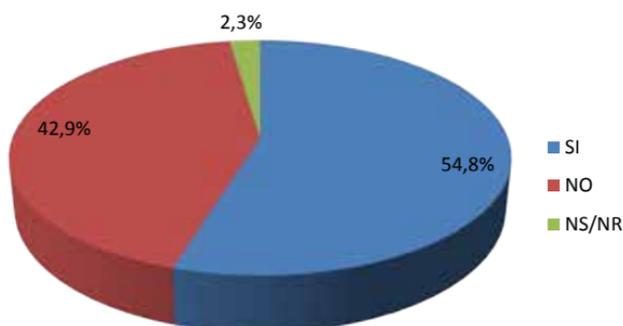
**Gráfica N° 5.5.10 Afiliación a riesgos laborales**



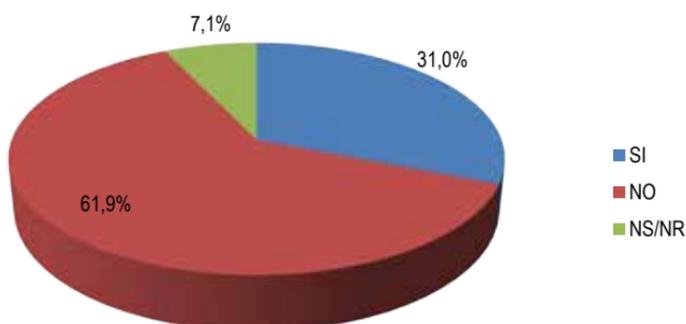
### Discriminación racial en el ámbito laboral

Se encontró que para el caso de las trabajadoras domésticas afrocolombianas, la exclusión social y la discriminación racial es un factor predominante. En este sentido, el 54,8% de las mujeres dice haber sido víctima de discriminación por color de piel en sus lugares de trabajo.

**Gráfica N° 5.5.11 Ha sido víctima de discriminación en su trabajo**



Por otro lado un 31,0% de las mujeres afrocolombianas en Medellín han tenido que soportar algún tipo de discriminación racial para conseguir empleo en algún oficio en particular. Un 61,9% dice que no ha sufrido ningún tipo de discriminación y el 7,1% no sabe no responde.

**Gráfica N° 5.5.12 Discriminación racial para conseguir empleo**

Si bien hay un porcentaje alto de mujeres que dijo no haber soportado ningún tipo de discriminación racial para un trabajo en particular, lo cierto es que de la información recogida en los grupos focales y en las entrevistas, se evidenció que el porcentaje de mujeres que aseguran que no las han discriminado, afirmaron que sí lo habían estado. La razón de ello es que la discriminación racial está tan intrínseca en el entorno, que ya no es percibida por los sujetos que la padecen. Al respecto cuando se le pregunta a la mujer “que si ha sido discriminada por su color de piel en su lugar de trabajo, ella de inmediato responde que no”, pero cuando se le hace una segunda pregunta alusiva a las condiciones en que ella presta el servicio “ella afirma que no puede consumir alimentos en los platos y vasos de la casa en la que trabaja, sino que tiene que llevar sus propios utensilios para comer, así como tampoco puede consumir los mismo alimentos que prepara para sus empleadores”. Esto devela que la trabajadora doméstica ve estas prácticas discriminatorias como algo normal y cotidiano, por lo que no las identifica como posibles respuestas discriminatorias por parte de sus empleadores.

Frente a experiencias que hoy continúan teniendo las empleadas del servicio doméstico en Medellín, afirman en un 92,9% que existe discriminación racial en la ciudad, en los espacios de trabajo y el 71,4% dijo conocer experiencias de mujeres que han sido víctimas de discriminación racial.

## 5.6 Trabajadores migrantes

Las crisis económicas y la propia globalización de la economía han tenido como consecuencia el aumento de fuerza de trabajo calificada y no calificada que busca un puesto de trabajo y una mayor remuneración en otros países (Ministerio de Relaciones exteriores). De 1964 a 1973, abandonaron el país un total de medio millón de colombianos aproximadamente (Banguero, s.f., p. 23). De acuerdo a los datos registrados por el Ministerio de Relaciones Exteriores, históricamente la migración colombiana se estableció a través de diferentes olas. La primera ocurrió en la década de los sesenta, que coincidió con el periodo de mayor migración del campo a la ciudad dentro del territorio nacional, y cuyo destino prioritario fue Estados Unidos. La segunda ola dio cuenta de una tendencia migratoria en dirección a Venezuela. Finalmente, una tercera ola inaugurada durante la década de los noventa, además de coincidir con la apertura económica y el aumento en los niveles de desempleo, tuvo como destino España (Ministerio de Relaciones Exteriores).

Al parecer, un sector importante del flujo migratorio hacia Estados Unidos durante aquel periodo reseñado, estuvo constituido por profesionales universitarios, en particular médicos e ingenieros. Sin embargo, las propias condiciones que ofrecía dicho país a los migrantes en la década de los setenta favorecieron la diversificación del flujo migratorio, dando cabida a empleados no calificados, empresarios y comerciantes de clase media. Para los últimos años, y pese a que la crisis económica global ha afectado decididamente el flujo migratorio de colombianos al exterior, las cifras continúan siendo bastante significativas.

Así, y pese a que desde el año 2002 y hasta el 2010 emigraron dos millones de colombianos aproximadamente, para el periodo de tiempo que se extendió entre el 2004 y el 2008, se evidenció un saldo migratorio negativo. Estados Unidos continuó siendo el mayor receptor con un total que osciló entre el 1,5 y 2 millones para aquel periodo. Detrás viene Venezuela, aunque las cifras, de acuerdo al portal *ColombiaNewYork.com*, no son muy claras. Según lo constatado allí, desde el año 2001, el gobierno venezolano les concedió la calidad de refugiados a más de 80 mil colombianos. No obstante, si se compara esta cifra con los datos arrojados por el Instituto Nacional de Estadística de Venezuela, se constatan cifras diferentes. Este último organismo afirma que desde el 2001 y hasta el 2005, llegaron a ese país un total de 162.679 personas oriundas de Colombia. En total, y de acuerdo a los números del DANE, la cifra de colombianos en el exterior para el año 2005 fue de 4.397.000 personas. De estos, dos millones salieron del país a partir del año 1996 (*Inter-American Development Bank*).

Ahora bien, aun cuando la tendencia comenzó a cambiar al finalizar la década, las cifras absolutas continuaron mostrando un aumento en comparación con años anteriores. Veamos, sólo para el año 2009, 5,7 millones vivían en diversos países, con



Estados Unidos como principal receptor (Caracol Radio, enero 5 de 2010). Lo notorio de todo esto se pudo evidenciar con el segundo lugar ocupado por España, pese a que la tendencia registrada hasta el año 2005 a partir de las fuentes indagadas, no la tuviese como uno de los principales países receptores. Lo que más sorprende es que el auge migratorio hacia el país ibérico, el cual comenzó a registrarse de manera vertiginosa a partir del 2001, procedente principalmente del Valle del Cauca y del Eje Cafetero, declinó rápidamente a partir del periodo 2008-2009, sin que dejase de ocupar el segundo puesto como país receptor. No obstante, se empezaron a buscar nuevos destinos como Canadá, Australia, y el Norte de Europa.

En términos generales, se estima que para el año 2011, según información suministrada por el DANE, la Cancillería, así como algunas ONG, recogidas y cotejadas por el portal colombianewyork.com, en Venezuela viven un total 1.379.400 colombianos, en Estados Unidos 1.900.000, en España 747.490, en Ecuador 500.000, y otros (sin especificar a qué grupo de países alude), 720.499 (colombianewyork.com). Para el año 2012, la cifra absoluta fue de 4.700.000 millones (Cancillería.gov); es decir, 973 migrantes menos que en el periodo 2009. De nuevo, el escalafón de los países receptores no sufrió modificaciones drásticas. Estados Unidos continuó ocupando el primer lugar con el 34,6%, seguido de nuevo por España con 23,1%, Venezuela con el 20%, y ya mucho más atrás Ecuador con 3,1%, Canadá con el 2%, Panamá con 1,4%, México y Costa Rica con un 1,1% respectivamente. En síntesis, entre Estados Unidos, España, Venezuela, y Ecuador, se concentra el 80% del total de la población colombiana en el extranjero (Mejía, 2012, p. 190).

Al parecer, la imagen del sueño americano pese a haber perdido fuerza como discurso ideológico dentro del imaginario del migrante, no ha declinado en términos absolutos al punto de provocar un cambio sustancial en el listado de las preferencias. Solo para el año 2012, el total de colombianos que migraron a Estados Unidos fue de un millón aproximadamente. De ese total, las principales colonias están ubicadas en el condado de Miami, seguida por *Queens*, en Nueva York, y *Brodward*, en Florida (Cuéllar, julio 3 de 2012, párr. 10).

El incremento del retorno, si bien ha golpeado a países de recepción como Estados Unidos y España, la tasa de retorno de este último ha sido mucho mayor, afectando regiones como el Eje Cafetero colombiano. Por ejemplo, tomando por caso únicamente el departamento de Risaralda, el 30% de sus pobladores habían emigrado al exterior, ingresando remesas que llegaron a triplicar el presupuesto departamental. La intensificación de las redadas en busca de inmigrantes sin papeles, además del nuevo régimen de empleadas del hogar implementada en el país ibérico, tuvo como consecuencia la implementación de exigentes normas de contratación y la expulsión de un sinnúmero de empleadas latinas a sus lugares de origen (Eusse, mayo 13 de 2012, párr. 9).

Pese al nivel de retorno, tanto Colombia como Ecuador continúan siendo los países con mayor número de ciudadanos no europeos en España, pese a las altas tasas de desempleo (Elespectador.com febrero 24 de 2011, párr. 6). En efecto, en el 2013 se comenzó a advertir una inversión en las clásicas rutas de migración. Así, el aumento significativo de ciudadanos españoles profesionales en América Latina, incluyendo a Colombia se ha constituido en una realidad cada vez más visible. Por ejemplo, en un artículo de Alejandro Baena (El Tiempo, junio 8 de 2013), se afirmaba que semanalmente arribaban a Colombia un total de 12 ciudadanos españoles en busca de trabajo. Por el contrario, y de acuerdo a lo manifestado por Carlos Arley Orozco, director del Aesco (Eusse, mayo 13, 2012), la tasa de retorno no fue tan alta en Estados Unidos. Lo anterior, en la medida que las redes de cooperación entre colombianos estuvo mucho más fortalecida allí que en el país ibérico, en razón a la mayor antigüedad del fenómeno migratorio en Estados Unidos.

### **Comportamiento de las remesas**

A medida que el peso de la industria nacional experimentó un paulatino declive dentro del PIB nacional durante los últimos años, se observó un incremento en el peso de las remesas a partir de los capitales enviados por los trabajadores migrantes. Sin embargo, los antecedentes históricos de este fenómeno económico en Colombia, se remontan a la época de la culminación de la Guerra de Corea, cuando el gobierno de los Estados Unidos decidió abrir sus fronteras a los trabajadores colombianos mediante su “Programa Bracero”. De ahí en adelante, y en la medida que las dinámicas de emigración comenzaron a tomar fuerza y a diversificarse, el peso de las remesas en la economía nacional fue cada vez mayor. Así, desde el año 1996 hasta el 2006, el monto de las remesas se quintuplicó, según revela un estudio realizado por David Khoudour (agosto de 2007) en Colombia. En dicho estudio, el monto total pasó de 809 millones de dólares en 1996, a 3.890 millones para el año 2006. Sólo para el año 2002, las remesas colombianas por país de origen estaban encabezadas por Estados Unidos, con un 66,8%, seguido por España con un 10,4%, Reino Unido con 6,5%, Italia con 4,5%, y más atrás Venezuela con un 1,1% (Urrutia, s.f., p. 16). Para esta fecha, las remesas ocupaban ya el segundo rubro más importante de la cuenta corriente colombiana, después del petróleo. Finalmente, para diciembre del 2012, las remesas totales alcanzaron un monto de 4.073.7 millones de dólares, mientras que a diciembre del 2011 había sido de 4.167.7 millones de dólares, y en el 2010 ascendieron a 4.023.5 millones de dólares. Es decir, pese a que las cifras más bajas se registraron en el año 2010, y la más alta fue en el 2011, al compararse únicamente los dos últimos años, se constata un ligero declive en el monto total (Banco de la República, 2013). Así, y a pesar de que históricamente la



mayor parte de las remesas han provenido de Estados Unidos, a partir del 2000 las procedentes de España comenzaron a ganar terreno, más allá de los efectos de la crisis (Cardona et al., 2008).

En efecto, los colombianos aún se las ingenian para seguir enviando remesas a Colombia, especialmente las mujeres. En un reciente artículo publicado en Portafolio, se reveló la manera en que durante el periodo 2009-2010, el flujo de remesas apenas se redujo en un 0,87%. La razón ello estriba en que el empleo femenino como ayudantes en labores domésticas y niñeras, fue menos vulnerable a la crisis que los empleos masculinos, sin que ello exprese el hecho de que no se viesen afectadas (Galindo, septiembre 4 de 2012), tal como se tuvo ocasión de analizar.

## 6. La protección social de los trabajadores y trabajadoras

*El acceso a un nivel adecuado de protección social es un derecho fundamental reconocido en todas las declaraciones y cartas de derechos humanos y en los convenios y recomendaciones de la OIT. La protección social refiere al conjunto de coberturas frente a los riesgos que puedan afectar a un ciudadano y que pueden mermar sus posibilidades de llevar una vida digna. Abarca múltiples dimensiones o, dicho de otro modo, toda una gama de contingencias como: asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones de accidentes del trabajo y enfermedades, profesionales, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de sobrevivientes. Contar con un sistema de seguridad social solidario y eficiente, que ofrezca coberturas amplias y universales, constituye un objetivo estratégico para las organizaciones sindicales. Sin lugar a dudas, la protección social incide directamente en la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras, promueve la distribución justa de la riqueza y constituye un mecanismo de impulso al desarrollo.*

*OIT. Protección Social ([www.ilo.org/global](http://www.ilo.org/global))*

## 6.1 Déficit de trabajo decente en materia de protección social

Un aspecto clave del contenido del trabajo decente y digno es la protección social.<sup>1</sup> Si el trabajo es fuente de riqueza y de prosperidad para las naciones, debe garantizarle al mismo tiempo condiciones de protección social para quienes las producen. Por esta razón, desde los inicios del movimiento sindical de los trabajadores, la protección contra los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, el acceso a los servicios de salud y la protección de los ingresos en la vejez, constituyeron reivindicaciones que acompañaron las luchas obreras por mejores condiciones de trabajo y de vida, al punto que, dentro de las primeras transformaciones sociales que incorporaron los Estados, fueron precisamente la adopción de estos derechos en las legislaciones laborales, como se hizo, por ejemplo en la legislación de Bismark, con la *Ley del Seguro de Enfermedad* de 1883 en Alemania, reconocida como la legislación precursora de los sistemas de protección social vigentes.

Estas reivindicaciones serían más tarde el núcleo esencial del Estado social, y la Comunidad de Naciones las acogería como parte fundamental del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales y Culturales (DESC), adoptado por las Naciones Unidas en 1966 y vigente desde 1976. En Colombia darían lugar a la formación del Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ISS), creado en 1946, resultado, entre otros,

de diversos sucesos históricos del orden económico, político y social, caracterizados por fuertes tensiones existentes entre el sector empresarial y los sectores trabajadores y agremiados, que condujeron a los gobiernos nacionales a la creación de instituciones de la seguridad social, como garantía del compromiso de la nación con el bienestar social de las clases sociales emergentes (Gómez, 2011, p. 42).

---

1. “La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos” (OIT, 1991).

**Tabla N° 6.1.1 La protección social de los trabajadores en Colombia**

	2011	2012	Variación porcentual
Total ocupados	100	100	
Salud (régimen contributivo)	46,0	46,2	0,2
Riesgos profesionales	38,0	40,7	2,7
Pensiones	30,7	30,7	0
Cesantías (no incluye a los afiliados al Fondo Nacional del Ahorro)	26,8	27,37	0,57
Promedio	35,4	36,2	0,8

Fuente: DANE (2013), Fasecolda (2013), Superfinanciera (2013).

La Encuesta de Trabajo Decente realizada por la Escuela Nacional Sindical (ENS), es un esfuerzo por indagar este tipo de indicadores en las ciudades colombianas. Seguidamente mostraremos algunos resultados arrojados por ella.

La tasa de cotizantes a la salud con mayor porcentaje fue la de Bogotá, con el 49,1%, le siguieron Medellín, con 44,1% y las 13 ciudades, que alcanzaron el 41,8%. En el caso de la tasa de cotizantes a pensión de vejez se encontró que es relativamente baja en las ciudades de estudio, siendo Medellín la que menor tasa presentó (24,71%), le siguieron las 13 ciudades (28,47%) y Bogotá (35,37%).

No obstante la importancia que tiene la protección social, la evolución que presentan sus indicadores en Colombia muestra que aún existe una grave situación de déficit en materia de trabajo decente. En efecto, a 31 de diciembre de 2012, apenas 36 de cada 100 trabajadores contaban con alguna protección social. La cobertura más alta se presentó en la salud (régimen contributivo), con una afiliación del 46,2%; le siguieron la afiliación a riesgos profesionales, con el 40,7%, y la más baja es la del régimen de cesantías, con el 27,37%; y entre el 2011 y el 2012, sólo se presentaron progresos en la afiliación a riesgos laborales y en la del régimen de cesantías, en tanto que la afiliación a salud (como afiliados contribuyentes) y a pensiones no presentaron ninguna variación respecto del total de la población ocupada.

**Tabla N° 6.1.2 Tasas de afiliación al sistema de protección social. 13 ciudades. 2012.**

Indicador	13 ciudades	Bogotá	Medellín
Tasa de cotizantes a la salud	41,8	49,1	44,1
Tasa de cotizantes a pensión de vejez	28,47	35,37	24,72
Tasa de afiliación a riesgos profesionales	46,94	59,6	49,36
Tasa de afiliación a cajas de compensación familiar	41,99	51,38	43,04
Tasa de cotizantes a la seguridad social integral	30,91	34,25	34,43

Fuente: ENS (2012). Encuesta de Trabajo Decente.



Por su parte, la tasa de afiliación a riesgos profesionales fue mayor en Bogotá (59,6%), que en Medellín (49,36%) y las 13 ciudades (46,94%). La tasa de afiliación a las cajas de compensación fue de 51,38% para Bogotá, del 41,99% para las 13 ciudades y del 43,04% para Medellín. Lo anterior es el comportamiento de la afiliación a cada uno de los componentes de la protección social, sin embargo, cuando se analiza la tasa de cotizantes a la seguridad social integral (salud, pensión y riesgos profesionales), esta resulta ser muy baja, pues tan sólo el 34,25% de los ocupados cuenta con la seguridad social integral, así: en Bogotá el 34,43%, en Medellín el 34,25%, y en el conjunto de las 13 ciudades el 30,91%.

Algunos de estos indicadores son claves en relación con la calidad del empleo que se tiene, como ocurre con el de afiliación a fondos de cesantías, el cual indica la estabilidad en el trabajo o la continuidad de la relación laboral. Su baja cobertura, indica que los empleos en Colombia se dan principalmente en la economía informal, y que el empleo formal y asalariado, con protección social, es de muy corta duración, que existen altos niveles de rotación en los empleos, que se entra y se sale del mercado de trabajo con gran facilidad y que predominan los empleos precarios en cuanto a su duración.

La baja cobertura de trabajadores afiliados cotizantes a pensiones, también es un indicador de la baja incidencia del empleo formal asalariado, y especialmente de la forma como este tipo de relación laboral ha evolucionado: aumenta la población ocupada, baja la tasa de desempleo, pero los empleos que crea el crecimiento económico no son empleos que representen trabajo decente en los términos en los que la OIT lo concibe: trabajo productivo y no de mera sobrevivencia, trabajo con ingresos dignos, libertad, diálogo social y protección social.

Dentro de la dimensión de la protección social se considera también la protección de los ingresos y el acceso a la salud de la población desempleada luego de perder su trabajo. Sobre el primer aspecto, la única protección que se tiene al perder un empleo son las cesantías acumuladas a lo largo de la relación laboral y que equivalen a un mes de salario por año laborado. Esta prestación la depositan los empleadores en un fondo privado de cesantías y cuenta además con un interés mensual del 12%, que se el empresario le entrega directamente al trabajador cada año. Las cesantías pueden retirarse para financiar gastos de vivienda (construcción o mejoras) y para financiar la educación superior de los hijos. Como se dijo arriba, menos del 30% de los trabajadores estaban afiliados a un fondo de cesantías en el 2012.

Adicionalmente, los trabajadores afiliados al sistema de compensación familiar, cuando pierden el empleo, reciben un auxilio de cesantía, equivalente a uno y medio salario mínimo, que se difieren en seis meses y se lo entregan en bonos que deben reconvertir en los supermercados o en servicios de las cajas de compensación familiar.

Sobre la protección en salud, la Encuesta de Trabajo Decente de la ENS indagó por la cobertura en seguridad social del desempleado. Para esto se construyó una tasa de desempleados cesantes que fueron laboralizados directos y tuvieron menos de tres meses de desempleo financiado, a nivel de ingreso laboral mensual. Esta tasa fue significativa para Bogotá ya que se ubicó en 100%.<sup>2</sup> En este indicador se tuvieron en cuenta las cesantías disponibles en el momento en el fondo de cesantías, y las indemnizaciones a que tendrían derecho si fueran despedidos. También, se construyó la tasa de desempleados que fueron laboralizados y tuvieron entre tres y seis meses de desempleo financiados, al igual que el anterior, a nivel de ingreso laboral mensual. Esta tasa sorprendentemente fue de cero para Bogotá. Lo anterior puede estar indicando las siguientes posibilidades: los salarios en el país son muy bajos; no existe una estabilidad laboral y la rotación del personal es relativamente alta; existen formas precarias de contratación que no garantizan una afiliación al sistema de cesantías; y, por último, los niveles salariales son tan bajos, que en ocasiones las cesantías se convierten en dinero de bolsillo para suplir necesidades básicas.

A nivel de las 13 ciudades resultó significativa la tasa de trabajadores laboralizados directos a término indefinido, con menos de tres meses de desempleo financiado, la cual fue de 25,66%. Esta hace referencia al tiempo inferior a tres meses que trabajadores laboralizados directos a término indefinido (con contrato con la entidad para la cual trabajan) podrían vivir en el desempleo con un ingreso igual al de su último ingreso laboral mensual, gracias a cesantías e indemnizaciones por despido sin justa causa, caso de ser despedido de repente.<sup>3</sup>

En conclusión, los resultados obtenidos corroboran lo encontrado en otras dimensiones, en la medida en que parte de la ocupación que se genera en las ciudades es precaria y la cobertura y acceso a los sistemas de seguridad social son bajos.

- 
2. Es el tiempo inferior a tres meses que trabajadores laboralizados directos a término indefinido (con contrato con la entidad para la cual trabajan) podrían vivir en el desempleo con un ingreso igual al de su último ingreso laboral mensual, gracias a cesantías e indemnizaciones por despido sin justa causa, caso de ser despedido de repente.
  3. El indicador se construye con trabajadores laboralizados actuales que tengan un contrato laboral a término indefinido y son directamente contratados por la empresa en que trabajan. Se tienen en cuenta las cesantías actualmente disponibles en el fondo de cesantías y las indemnizaciones a que tendrían derecho si fueran despedidos.



## 6.2 El déficit de protección social en riesgos laborales en Colombia continúa

La Encuesta de Trabajo Decente, también indagó sobre las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Sobre este tema, la percepción sobre las condiciones adecuadas de seguridad y salud, alcanzó una tasa del 83,6% en las 13 ciudades, del 81,3% en Medellín, y del 88,6% en Bogotá. Las condiciones por las que se indagaron se refieren a la dotación y dispositivos de protección contra máquinas y materias peligrosas; existencia de reglamento de higiene y salud, urgencias médicas, comités paritarios de salud, y los procesos de capacitación a los trabajadores en materia de salud y seguridad ocupacionales.<sup>4</sup>

No obstante esta percepción, la realidad que muestran los datos sobre afiliación al sistema de riesgos es muy distinta. Para empezar, en Colombia no se ha resuelto el grave problema de exclusión de la protección en riesgos laborales en que se encuentran dos terceras partes de la población trabajadora colombiana, no obstante las reformas al sistema, como las realizadas en el año 2012, con la aparición de una nueva ley de riesgos laborales (Ley 1562 de julio del 2012) y algunos decretos y resoluciones reglamentarias (Resolución 652 de abril 2012, Resolución 1356 de julio de 2012, entre otras), la que, en la práctica, no resuelve los problemas fundamentales del sistema.

Del total de trabajadores encuestados, apenas el 40,7% estaban afiliados al sistema de riesgos laborales; esto es 8.431.783 trabajadores y trabajadoras (Fasecolda, 2013), lo que quiere decir, que 12.264.217 trabajadores y trabajadoras no cuentan con la protección y el aseguramiento en riesgos laborales.

La afiliación más baja la tienen los trabajadores del sector agropecuario, no sólo porque la mayoría de ellos sean trabajadores por cuenta propia (el 87%), para los que no existe ninguna política de parte del Estado para promover y financiar su aseguramiento, sino también porque una gran proporción de empleadores, particularmente en las fincas ganaderas y en los cultivos transitorios, actúan en la más absoluta impunidad frente a una obligación legal, pues están seguros que los inspectores del trabajo, ni los van a investigar y menos a sancionar.

En esta misma condición se encuentran miles de trabajadores del transporte y del comercio, particularmente en los municipios medianos y pequeños del país (que son la mayoría), donde la presencia del Estado en materia de protección laboral es completamente inexistente.

En la actualidad, Colombia cuenta con 10 administradoras de riesgos laborales (ARL), nueve de ellas de naturaleza pri-

---

4. La medición se hace con una escala de intensidad de cuatro niveles. Se computan en el numerador del indicador los casos “muy adecuadas” y “adecuadas”.

vada y solamente una pública (ARL Positiva). La distribución de la afiliación en cuanto a trabajadores y trabajadoras se divide en: el 63,31% son ARL privadas y el 36,69% es la gubernamental. En cuanto a las empresas, el 22,19% están asociadas a las primeras y el 77,81% a la segunda.

**Tabla N° 6.2.1 Empresas y trabajadores afiliados al sistema de riesgos laborales. 2012**

Grupo económico	Empresas afiliadas	Trabajadores			
		Dependientes	Independientes	Total	Total general
Total	100,00	8.100.095	331.688	8.431.783	40,7
Comercio, hoteles y restaurantes	23,76	1.054.819	18874	1.073.693	19,4
Inmobiliario	16,96	2.184.111	44.775	2.228.886	
Servicio doméstico	15,35	111.467	2.025	113.492	15,5
Construcción	11,57	1.053.504	15.793	1.069.297	86,1
Industria manufacturera	9,82	917.976	19.507	937.483	35,3
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca	5,0	307.059	4.112	311.171	8,6
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4,82	523.893	8.109	532.002	31,0
Servicios comunitarios, sociales y personales	4,04	489.377	22.493	511.870	
Servicios sociales y de salud	3,37	360.842	67.477	428.319	
Educación	1,68	305.610	59.019	364.629	
Financiero	1,47	251.969	6.099	258.068	99,2
Administración pública y defensa	0,95	311.571	59.112	370.683	
Minas y canteras	0,85	175.076	1.518	176.594	75,0
Eléctrico, gas y agua	0,35	52.319	2.685	55.004	51,0
Oficinas gobierno extraterritoriales	0,00	502	90	592	

Fuente: Fasecolda (2013), cálculos propios.



## 6.3 Accidentes, enfermedades laborales y muerte en el trabajo

La Encuesta de Trabajo Decente indagó, además, sobre la percepción y ocurrencia de lesiones y enfermedades profesionales en los lugares de trabajo. La tasa de lesiones y enfermedades profesionales que arrojó la encuesta fue: del 11,5% para las 13 ciudades, muy superior a la registrada por las entidades encargadas de su calificación, reporte y pago: las ARP. En parte, esta diferencia es resultado de un subregistro inmenso que se presenta en este terreno, pues muchas veces, las empresas no informan y ocultan estos hechos para no incrementar el porcentaje de nómina que deben pagar al sistema de riesgos laborales, el cual se establece entre el 0,34% hasta el 8,7% del valor la nómina, dependiendo de los riesgos que entraña la actividad. Esta estrategia se ve favorecida por la inexistencia de sindicatos con capacidad de incidir en las políticas de salud ocupacional de las empresas. Además, los registros corresponden únicamente a las empresas formalizadas e inscritas en el sistema de riesgos.

**Tabla N° 6.3.1 Afiliados sistema de riesgos laborales, accidentes, enfermedades profesionales y muertes de trabajo (AT), por afiliados y actividad económica. 2012**

	Trabajadores afiliados	Accidentes registrados	Tasa x 100 mil	Enfermedades reconocidas	Tasa x 100 mil	Muertes registradas	Tasa x 100 mil
Inmobiliario	2.228.886	149.004	6.685	1.595	72	136	6
Industria manufacturera	937.483	103.905	11.083	202	9	125	13
Construcción	1.069.297	94.478	8.836	368	17	78	7
Comercio	922.907	57.647	6.246	303	14	58	6
Sector agropecuario	307.812	48.957	15.905	2.773	124	35	11
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	532.002	30.635	5.758	812	36	32	6
Servicios sociales y de salud	428.319	29.426	6.870	1.044	47	27	6
Minas y canteras	176.594	23.315	13.203	292	13	14	8
Servicios comunitarios, sociales y personales	511.870	22.363	4.369	191	9	9	2
Hoteles y restaurantes	150.786	15.217	10.092	709	32	5	3
Administración pública y defensa	370.683	12.425	3.352	276	12	5	1
Educación	364.629	10.621	2.913	94	4	5	1
Financiero	258.068	5.061	1.961	47	2	2	1
Eléctrico, gas y agua	55.004	5.030	9.145	615	28	1	2
Servicio doméstico	113.492	1.538	1.355	200	9	0	-
Pesca	3.359	223	6.639	1	0	0	-
Órganos extraterritoriales	592	36	6.081	2	0	0	-
Total	8.431.783	609.881	7.233	9.524	427	532	6

Fuente: Fasecolda (2013).

En 2012 se presentaron 609.881 accidentes de trabajo, 9.524 enfermedades profesionales y 532 muertes con ocasión del trabajo. El sector con la mayor tasa de accidentalidad es el agropecuario, con 15.905 accidentes por cada 100 mil trabajadores afiliados al sistema de riesgos laborales, un sector que presenta la tasa de afiliación más baja al sistema, con apenas el 8,6% del total ocupado. Le sigue el sector de minas y canteras, con 13.000; la industria, con 11.000, y hoteles, bares y restaurantes, con 10.000.

Respecto de las enfermedades profesionales, su incremento en el último año fue del 38%, con un total de 9.524 nuevos enfermos reconocidos, con una tasa promedio de 414 por cada 100 mil trabajadores. Nuevamente el sector agropecuario encabeza la lista, con 124, seguido por el sector inmobiliario, con 72, y el sector de los servicios sociales y de salud, con 47.

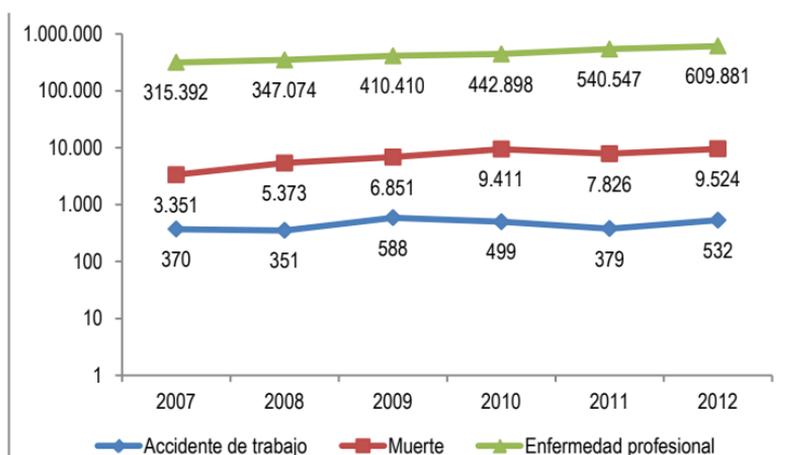
Respecto de la muerte en el trabajo, se reconocieron 532 casos, con una tasa de seis por cada 100 mil trabajadores afiliados. Aquí la mayor tasa la tiene la industria, con 13 por cada 100 mil, el sector agropecuario con 11, y minas y canteras con ocho.

Cuando ocurre un accidente de trabajo, la probabilidad de morir a consecuencia de él es seis veces mayor que en situaciones normales y, cuando este indicador aumenta, el trabajo se torna más peligroso y trágico, lo cual quiere decir, que si en el año 2012 se presentaron 609.881 accidentes laborales, entonces ocurrieron 3.659.286 situaciones que pudieron terminar en muerte de un trabajador en Colombia. Esta situación explica el ascenso de dicho indicador puesto que en este mismo año se presentó más de un accidente de trabajo por cada minuto en el país, reconocidos y reportados por el sistema de riesgos laborales que, se recuerda, solo cubre una tercera parte de dicha población ocupada, lo que supondría un número dos veces mayor de ocurrencia.

### **6.3.1 La invisibilidad de la enfermedad laboral**

Las enfermedades ocupacionales han aumentado consistentemente desde la promulgación de la Ley 100. Al igual que el accidente de trabajo, la enfermedad ocupacional no ha disminuido. Al contrario los índices de crecimiento de la afiliación han aumentado en proporciones mucho más altas. Mientras que la afiliación entre 2007 y 2011 aumentó en 1,78%, el aumento de la enfermedad laboral en este mismo periodo llegó a la escandalosa cifra del 38% anual. Es decir, por cada 100 enfermedades del año anterior en el nuevo año se presentan 38 nuevas enfermedades laborales. Es así que en el año 2012 fueron calificadas más de 9.524 enfermedades profesionales, reconociéndose 27 enfermedades laborales cada hora, cifra bastante alta para el promedio latinoamericano.

**Gráfica N° 6.3.1** Accidentalidad, enfermedad y muerte laboral en Colombia. 2007-2012



Fuente: Fasecolda (2013).

En la Colombia olvidada se ha convertido en drama la muerte en el trabajo. Esta se produce en los oficios peligrosos que se han venido agravando, no solo por la naturaleza propia del objeto de trabajo, sino también por el deterioro de la calidad del trabajo y del empleo, por la expansión de trabajos en fuertes condiciones informales, que configuran la tesis sobre el déficit de trabajo decente y digno que hoy existe, producto, entre muchas otras razones, de la exclusión económica y social que viven las trabajadoras y los trabajadores colombianos, quienes serían los actores naturales de las reivindicaciones de mejores condiciones laborales.

### **6.3.2 La mortalidad en el trabajo. El olvido y el drama de los oficios peligrosos y la muerte en el trabajo en Colombia**

En 2012 se reconocieron 532 muertes por formas precarias de trabajo. Pero, si aceptamos las cifras de la OIT, que afirma que solo entre el 4% y el 5% de las muertes y enfermedades en América Latina son reconocidas, esta situación podría presentarse mucho más grave, puesto que entonces la presencia de muerte laboral podría alcanzar casi el 100%, es decir, más de 1.000 muertes anuales. 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.

### **6.3.3 La reorganización del sistema de riesgos laborales y salud laboral en el país, no mejora el déficit de trabajo decente**

Pocas veces ha coincidido en el país, que en menos de dos años se promulgue un cuerpo legislativo en materia de salud laboral, como ocurrió entre el 2011 y el 2012, en particular en materia de prevención y riesgos laborales con la Ley 1450 de 2011,

que señala la necesidad de impulsar las intervenciones en salud ocupacional y los entornos laborales saludables que permitan reducir los graves indicadores que en este terreno se presentan, como vamos a mostrar a continuación.

En el 2011 se expidió la Ley 1454 en materia de prevención y riesgos laborales, dentro del marco del Plan Nacional de Desarrollo, que señala la necesidad de impulsar las intervenciones en salud ocupacional y los entornos laborales saludables. En el 2012 se hizo también una reforma estructural al sistema de riesgos profesionales (hoy riesgos laborales), a través de la expedición de la Ley 1562, que amplía el concepto y definición del régimen, pretende el aumento de la cobertura, concreta un mayor control a los factores de riesgos en el ámbito laboral, regula la noción de accidente de trabajo y enfermedad laboral y define el ingreso base de liquidación para el reconocimiento de prestaciones económicas, entre otros aspectos. Además propone como objetivo mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el mismo entorno, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras en todas las ocupaciones, así como reformas que pretenden la promoción y prevención del acoso laboral, del trabajo en alturas, (Resolución 1409 de 2012) de los comités de convivencia laboral, (Resolución 652), etc. Dicha legislación indudablemente es un avance, pero no resuelven las principales causas y problemas que hoy enfrenta la salud de las y los trabajadores en el país. Estos problemas están referidos a la alta exclusión sistemática de los trabajadores y trabajadoras con déficit de trabajo decente y por lo tanto de los beneficios sistemáticos de la seguridad y salud laboral, con una invisibilización de la “pandemia oculta de la enfermedad profesional”, como lo denomina la OIT en su informe del 2012 (OIT (2013).



## 6.4 Incremento de la población adulta mayor por fuera del sistema pensional

Tabla N° 6.4.1 Pensionados

	Vejez	Invalidez	Sobre- vivencia	Total pensionados
<b>ISS</b>				
Caxdac	674	12	8	694
Fonprecon-ley 4/92	532	5	304	841
Fonprecon-ley 100/93	1.197	35	259	1.491
Fonprecon total	1.729	40	563	2.332
Caprecom	17.966	256	4.194	22.416
P. Antioquia	2.341	26	394	2.761
Colpensiones	746.971	44.125	220.008	1.011.104
Subtotal vigiladas superfinanciera	769.681	44.459	225.167	1.039.307
Cajanal	204.657	2.313	37.586	244.556
CVC	405	42	257	704
Superfinanciera	3		4	7
Supersociedades	172	9	74	255
Superindustria	4		1	5
Foncolpuertos	8.798	414	4.468	13.680
Caja agraria	7.733	37	1.810	9.580
Carbacol	38		4	42
Incora en liquidación	1.609	71	438	2.118
Minercol en liquidación	87		9	96
Caminos vecinales	7		1	8
Subtotal Fopep	223.513	2.886	44.652	271.051
Alcalis	1.861			1.861
Vecol	103		18	121
Gecelca S.A. ESP	141	10	23	174
Electrificadora de Santander	445		56	501
Centrales eléctricas de Nariño-Ceden	481		75	556
Universidad Nacional de Colombia	4.168	27	843	5.038
Universidad del Cauca	444	8	88	540
Banco de la República	3.992		735	4.727
Fondo Ferrocarriles Nacionales	8.357	200	6.001	14.558
Superfinanciera directamente	431	14	179	624
Departamento Administrativo de la Función Pública	17			17
Subtotal otras entidades*	20.440	259	8.018	28.717
Total prima media	1.013.634	47.604	277.837	1.339.075
<b>Régimen de ahorro individual</b>				
Protección	5.337	3.430	6.018	14.785
Provenir	2.802	4.845	8.408	16.055
Hotizante	1.698	2.868	5.993	10.559
ING	793	2.479	4.098	7.370
Skandia	816	101	244	1.161
Colfondos	2.333	2.677	4.761	9.771
Skandia Alternativo	58		5	63
Total ahorro individual	13.837	16.400	29.527	59.764
Total pensionados del sistema	1.027.471	64.004	307.364	1.398.839
Participación RPM	98,65%	74,38%	90,39%	95,73%
Participación RAI	1,35%	25,62%	9,61%	4,27%

Colombia presenta un grave problema de protección a la población adulta mayor. Según los datos del DANE, a 2012 había en Colombia 7,118 millones de adultos mayores (4,927 con 55 años o más, y 2,118 hombres con 60 o más años). Como lo muestra la *Tabla N° 6.4.1*, la población total pensionada era de 1.399.000 personas, ese mismo año, de las cuales, los adultos mayores son el 92,6% (el otro 7,4% corresponde a pensionados menores de 55 o de 60 años, beneficiarios de pensiones de invalidez o de sobrevivientes); es decir, que apenas 1.295.000 personas adultas mayores tienen una efectiva protección en su vejez (ingresos y salud), a través de una pensión, una cifra que apenas representa el 18,2% del total de la población adulta mayor. El resto, si no cuenta con una renta o con el apoyo solidario de la familia, está condenado a una vida de indigencia, lo que a su vez lo coloca en una situación en la que su ciudadanía está completamente disminuida.

La baja proporción de adultos mayores por fuera del sistema de protección social tiene que ver con el modelo pensional que tenemos, el cual está diseñado para que se pensionen únicamente la personas que tienen un empleo formal y estable, que les permita acumular 1.300 semanas de cotización a lo largo de la vida laboral o el capital suficiente (130 millones como mínimo para acceder a una pensión igual a un SMMLV), en un fondo privado de pensiones, una condición que como hemos visto a lo largo de este informe, no la cumple la mayor parte de la población trabajadora colombiana.

Al respecto, una investigación del Banco de la República que analizó las posibilidades de pensionarse que tenía la cohorte de 18 a 55 años que se encontraba en el mercado de trabajo en 2007, con las condiciones pensionales vigentes a 2015 (1.300 semanas de cotización), llegaba a la siguiente conclusión: en el régimen de prima media se pensionará en promedio el 8,7%: 1,6% los trabajadores sin educación superior, y 35,7% los que tengan educación superior; y en el régimen de capitalización se pensionarían en promedio el 11,1%: 1,4% los trabajadores sin educación superior y el 47,9% de los trabajadores con educación superior (López, marzo de 2013).

En la baja cobertura del sistema pensional inciden distintos factores, sobre los cuales es necesario diseñar políticas públicas conducentes a su superación. Entre las cuales las más importantes tienen que ver con políticas de formalización del empleo y contra la evasión y la burla de la ley por parte de los empleadores. Sin embargo, el efecto de estas políticas solo podrá medirse en el mediano y el largo plazo, mientras que la atención a la mayor parte de la población adulta mayor excluida de la protección social es un asunto completamente actual, que exige políticas eficaces que tengan una aplicación inmediata.



#### 6.4.1 La política pública para el adulto mayor

En Colombia las políticas públicas para el adulto mayor tienen su sustento en la Ley 1251 de 2008; el Artículo 6°, establece que son deberes del Estado “garantizar y hacer efectivos los derechos del adulto mayor” y “asegurar la adopción de planes, políticas y proyectos” para este sector de la población.

Hasta ahora, la intervención del Estado solo se ha limitado a ofrecer unos programas de carácter asistencial, preferentemente focalizados en la población adulta mayor más pobre y vulnerable, principalmente de los estratos 1 y 2 del SISBEN. Por tanto, de esta política quedan excluidos el resto de adultos mayores, los que constituyen la mayor parte de la población adulta mayor que no recibe pensión.

Las políticas públicas para el adulto mayor son de tres clases: *i)* aseguramiento en salud; *ii)* subsidio económico indirecto, a través de servicios sociales básicos para los beneficiarios que residen en Centros de Bienestar del Adulto Mayor; y, *iii)* subsidio económico en dinero efectivo y servicios sociales complementarios, al beneficiario que no reside en estos centros.

En la presentación de su propuesta de reforma pensional en febrero de este año (Ministerio del Trabajo, febrero de 2013), el ministro Pardo informaba que en el 2012 se beneficiaron 933 mil adultos mayores de los subsidios de alimentación (\$40.000 mes) y en dinero (\$75.000 mes), lo solo representa el 16,3% de la población adulta mayor que no tiene pensión.

Adicional al carácter marginal que tienen estos programas, su acceso a ellos se da por la vía de los directorios políticos que sustentan el actual modelo de gobernabilidad, por lo que son utilizados de manera clientelista, un factor que corrompe la democracia. Además, unas regiones tienen un mayor acceso a los subsidios que otras. Es el caso de Antioquia, que accede al 17% de los subsidios programados, cuando su población adulta mayor es el 14% del total; o, como el caso de Cundinamarca, que accede al 8,8% de los subsidios programados, frente a una población adulta mayor que solo alcanza el 5,65% del total.

#### 6.4.2 Las propuestas de reforma pensional del gobierno

Desde principios de 2013, el gobierno nacional anunció la presentación de un proyecto de reforma del sistema pensional. Según el ministro del Trabajo, se trata de implementar un “nuevo modelo pensional”, para permitir a “todos los trabajadores formales e informales, contar con un ingreso a la edad de jubilación o retiro, bien sea mediante una pensión o un apoyo del Estado” (Mintrabajo, s.f., 2013).

La reforma que propone el gobierno se fundamenta en tres propuestas. La primera es ampliar el programa de atención al adulto mayor. Aquí la meta es alcanzar una cobertura de un millón de personas en el 2013, una propuesta que no resuelve para nada el problema de cobertura, no garantiza derechos ni

ingresos ciertos a la población de la tercera edad y fortalece los mecanismos de captura de votos y apoyos por parte de los partidos del presupuesto y de los puestos.

La segunda propuesta, es que en adelante el Estado sólo financiará pensiones equivalentes a un salario mínimo legal, para lo cual todos los trabajadores deberemos ingresar al régimen de prima media que será el encargado de garantizar esta prestación, y cotizar en él por el equivalente a un salario mínimo legal. Quienes tengan un salario mayor al mínimo y quieran contar con un ingreso adicional cuando sean viejos, tendrán que abrir una cuenta individual, en Colpensiones o en los fondos privados, y sólo lo que ahoren allí, con sus respectivos rendimientos financieros, será el ingreso adicional a su pensión de salario mínimo. En esta propuesta no se tiene en cuenta como ahora el ingreso base de liquidación de sus aportes, ni su promedio salarial en el último año, o el de los 10 últimos, o el de toda la vida laboral: usted cotiza sobre un salario mínimo, y este mínimo será el monto de pensión, lo demás dependerá de su ahorro y punto.

Según el gobierno, esta propuesta tiene una base de razonabilidad en una idea de equidad, pues actualmente, una vez se agotan los recursos que el pensionado acumuló durante 1.225 semanas de cotización, garantizarle el pago de su mesada por el resto de vida que le queda, (14 años es el promedio que calcula el gobierno), significa que el Estado tenga que aportar 87 millones para un trabajador de salario mínimo, o \$428,3 millones para uno de 10, (hoy la expectativa de vida en Colombia está en 74 años promedio).

Esta propuesta hace sostenible financieramente el sistema, pero no resuelve para nada el problema de cobertura en materia de cotizantes, ni de exclusión del 78% de la población adulta mayor. Además elimina de tajo el sistema vigente, que a los trabajadores con ingresos superiores a un salario mínimo les permitía acceder a una pensión en proporción a su ingreso base de liquidación, y por tanto, garantizarle una calidad de vida mejor que la que permite el salario mínimo. Adicionalmente, tiene un problema de transparencia, pues de trasfondo está la idea de la “bomba pensional”, que cada gobierno esgrime para asustar a los ciudadanos, sin que tal afirmación esté sustentada en estudios actuariales creíbles y actuales que permitan establecer con claridad la magnitud de la deuda pensional y sus causas.

La tercera propuesta es poner en marcha el sistema de beneficios económicos periódicos (BEPS), que está dirigido a la población trabajadora de la economía informal, que no puede afiliarse al régimen de prima media ni cotizar sobre la base de un salario mínimo, (la cotización actual es del 16% del salario: 12% aporte del empleador, 4% del trabajador), y con los cuales el gobierno tiene la meta de incrementar en siete millones los afiliados al régimen pensional. Este sistema permitiría hacer ahorros anuales de hasta \$885.000 como máximo, ahorro que se



entrega cuando la persona cumpla 65 años, más un incremento del 20% que sale del presupuesto nacional. Este ahorro, más ese 20%, será la base para liquidar el ingreso mensual periódico, que no podrá superar el 85% del salario mínimo. Según la propuesta del gobierno, las personas podrán agregar la indemnización sustitutiva que reciben del régimen de prima media cuando no cumplen con las semanas mínimas que dan derecho a pensión.

Esta propuesta tiene el inconveniente práctico de la capacidad de ahorro de los trabajadores que laboran en la economía informal (a quienes va dirigida), y que tienen ingresos inferiores al salario mínimo. En Colombia el 55,5% de los trabajadores tienen un ingreso inferior a un salario mínimo, y el ingreso promedio de los trabajadores por cuenta propia es apenas del 80% de un salario mínimo legal en las zonas urbanas, y del 60%, en las rurales. En estos trabajadores la prioridad es la alimentación, a la que según el DANE destinan el 34,6% de sus ingresos, y en segundo lugar la vivienda, a la que destinan el 29,7%.<sup>5</sup> Hasta aquí va el 64,3% de sus ingresos, lo que les deja muy poco margen para cubrir otras necesidades, por lo que sus posibilidades de ahorro son ínfimas.

En el mejor de los casos, con un ahorro del 10% de sus ingresos durante 1.300 semanas, acumularían un capital de 18 millones, (incluyendo el 20% del subsidio), lo que les permitiría un ingreso mensual durante 14 años de 109 mil pesos. Con este cálculo, este trabajador evaluará qué es lo que más le conviene: si ahorrar el 10% de su ingreso mensual, para al final de su vida reclamar \$109 mil mensuales, o reclamar el subsidio que hoy se entrega a los adultos mayores de SISBEN 1 y 2, que equivale a \$75.000 al mes, y por el cual no tiene que hacer ningún ahorro.

Queda claro, entonces, que esta propuesta tampoco ampliará cobertura, o la ampliará marginalmente, pues los ingresos laborales de la población que trabaja en la economía informal apenas da para que vivan muy precariamente, sin ninguna capacidad de ahorro.

#### **6.4.3 Por un pacto social para la protección social**

Los sistemas de protección social son claves en la construcción de sociedades democráticas, incluyentes y civilizadas, y son el núcleo o la sustancia del Estado social, democrático y de derecho. En este punto lo que diseñamos y acordamos por consenso los colombianos y colombianas con la Constitución Política de 1991, es apenas una promesa inconclusa, constantemente amenazada y vulnerada desde las políticas neoliberales.

Naciones Unidas aprobó una resolución donde reconocen la inmediata necesidad de lograr que los países tengan un sistema de protección social básica, que les permita a sus habitantes acceder a condiciones de trabajo decente, además, hacen un lla-

5. DANE, los componentes de la canasta familiar y su ponderación según los niveles de ingresos.

mado sobre la urgencia de definir pisos de protección social, que se adapten a las necesidades y contextos locales y puedan implementarse de forma progresiva si no hay suficientes recursos para partir de la universalidad (Naciones Unidas, julio de 2012, p. 2). En el 2009 esta política se concretó en la iniciativa del Piso de la Protección Social, como una forma de disminuir los impactos de las consecuentes crisis económicas sobre las poblaciones más vulnerables.

Por su parte, la OIT, en el Pacto Mundial para el Empleo, ha propuesto como estrategia para la superación de la pobreza la adopción de un piso de protección social, cuyos componentes esenciales son el acceso a la atención sanitaria, la seguridad del ingreso para los ancianos y las personas con discapacidad, las prestaciones por hijos a cargo y la seguridad del ingreso, combinada con sistemas públicos de garantía del empleo para los desempleados y los trabajadores pobres.

La OIT acompañó esta propuesta de una investigación que demuestra que, incluso, los países de bajos ingresos están en la capacidad de adoptarla e implementarla de manera eficaz, a través de un enfoque escalonado y gradual. En su componente de protección a los ingresos, en todo el planeta alrededor de 25 países, entre ellos Argentina, Chile, Brasil, Uruguay y Bolivia, ya han adoptado distintos mecanismos que garantizan como derecho el acceso a un ingreso mínimo a la población adulta mayor. Adicionalmente, la OIT ha argumentado, que

la protección social y la distribución de los ingresos no solo son pilares de la paz y la justicia social sino que además [...] funcionan como estabilizadores automáticos esenciales, que ayudan a mitigar las repercusiones de las crisis sobre la población, además que mantienen la demanda agregada y permiten a sus trabajadores y sus familias superar la pobreza y la exclusión social, así como encontrar trabajos decentes (OIT, 2011b, p. 2).

Por su parte, durante el segundo Congreso Mundial de la Confederación Sindical Internacional (CSI), se adoptó una resolución que apoya el establecimiento de un piso de protección social:

El establecimiento y la aplicación de un paquete de beneficios mínimo para todos aquellos que lo necesiten [...] un piso social universal debería ser financiado esencialmente mediante fondos públicos y cubrir a toda la población, hombres y mujeres, independientemente de su condición de empleo (OIT, 2011b, p. 3).

De hecho, el piso de protección social ha recibido el apoyo de la mayoría de sectores, en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011, delegaciones tripartitas de 160 países llegaron al acuerdo de debatir una nueva norma laboral de aplicabilidad



internacional –bajo la forma de recomendación– sobre el piso de la protección social, dicha norma se llevaría a la Conferencia Internacional del Trabajo en el 2012.

En este sentido, y en relación con el régimen pensional, desde los trabajadores, los sindicatos han estado construyendo propuestas para garantizar el derecho a la protección de los ingresos para toda la población adulta mayor, propuestas que hagan realidad la noción de dignidad en la que supuestamente descansa nuestro Estado. Algunas de estas propuestas se resumen en los siguientes objetivos:

- Estudio técnico actuarial de alta calidad, rigor y garantía de objetividad e imparcialidad, realizado por el Departamento de Seguridad Social y Actuarial de la OIT, que abarque todas las instituciones públicas y privadas encargadas de las pensiones en Colombia, en todos sus componentes: régimen de ahorro individual con sus fondos privados de pensiones y sus sociedades administradoras; régimen de prima media con prestación definida; régimen público con todas las entidades; y entidades que manejan o tengan a su cargo regímenes especiales de pensiones.
- Sistema pensional como un sistema público de protección social, cuyo objetivo fundamental sea la garantía de derechos humanos fundamentales y no la posibilidad de hacer negocios, como ocurre hoy con el sistema de ahorro individual.
- Sistema pensional de pilares, con un primer pilar solidario, financiado con impuestos y recursos públicos, que asegure a toda persona adulta mayor, independiente de su condición socioeconómica y de si ha cotizado o no al sistema, un ingreso mínimo equivalente a medio salario mínimo legal, inicialmente focalizado en la población adulta mayor más vulnerable, incompatible con una pensión, si la recibe, y deducible de los impuestos para los que no tienen pensión y viven de sus rentas. Este ingreso se podría incrementar mediante un sistema de ahorros individuales como los que propone el sistema BEPS, y con las semanas de cotizaciones que ya los beneficiarios potenciales hayan aportado al sistema, lo que implicaría una reglamentación que permita incrementarlo hasta el equivalente a una pensión mínima.
- La financiación de este pilar costaría el 3% del PIB, si se aplica a las mujeres de 55 años o más y a los hombres de 60 años o más, (5.719.000 personas), o del 1,7% del PIB si se aplica sólo a los adultos mayores de 65 o más (3.260.000 personas), un costo que en cualquiera de los casos es muchísimo menor que el costo que asume la nación por las exenciones y deducciones tributarias que hoy se le conceden a los más ricos, que en los cálculos de los OCDE se estiman entre 4 y 5 puntos del PIB.<sup>6</sup> Para su financiación, además de los ingresos de la

6. “La utilización de los gastos tributarios ha crecido de forma constante en Colombia desde principios del decenio de 2000; su número aumentó de 127 a 201

nación, se contaría, primero con los recursos del fondo de solidaridad pensional, que hoy acumulan cerca de 11 billones de pesos; segundo, con los recursos que actualmente se destinan al pago del subsidio mensual que reciben 933 mil adultos mayores (entre subsidios monetarios y alimentos) y que equivalen a alrededor de 800 mil millones de pesos anuales; en tercer lugar, con el valor acumulado de las cotizaciones de aquellas personas que no alcanzan a cotizar el número de semanas suficiente para acceder al derecho a la pensión y que hoy son reclamadas por estas a través de la figura de la indemnización sustitutiva.

- Un segundo pilar, que hace parte del régimen de prima media, con cotizaciones obligatorias de hasta siete salarios mínimos legales, asegurando una pensión en las condiciones que están establecidas para el régimen de prima media. Y un tercer pilar, para trabajadores que puedan y quieran cotizar por encima de siete salarios mínimos, a través de la apertura de cuentas de ahorro individual, (en Colpensiones o en los fondos privados), que permitan un ingreso superior a la pensión que asegura el segundo pilar.
- La garantía de pensión mínima para todos aquellos trabajadores que cumplieron la edad, y cuentan hasta con el 70% de la semanas cotizadas, para lo cual se les seguirá descontando la respectiva cotización.
- Restablecer el derecho a la negociación colectiva en materia pensional acatando de manera plena las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

---

entre 2000 y 2011. Según las estimaciones, en 2010 los ingresos fiscales sacrificados representaron entre el 3% y el 4,5% del PIB (Banco Mundial, 2012a). El gran número de gastos tributarios –por ejemplo, aquellos relacionados con las zonas de libre comercio, los regímenes legales, las tasas preferenciales para las pequeñas empresas (las denominadas SAS) y las tasas reducidas y exenciones del IVA– no sólo merman los ingresos sino que también añaden un alto grado de complejidad al sistema, lo cual encarece su administración y cumplimiento, y facilita la elusión y evasión” (OECD, 2013, p. 44).



## **7. El diálogo social y la representación de los trabajadores en Colombia**

*Se denomina diálogo social a todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información que llevan a cabo los representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común. Para que haya diálogo social eficaz es necesario: el respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva; organizaciones de trabajadores y empleadores fuertes e independientes con la capacidad técnica y los conocimientos necesarios para participar en el diálogo social; voluntad política y compromiso de todos los participantes en el diálogo social; respaldo institucional adecuado. El objetivo principal del diálogo social es promover el consenso y la participación en los procesos de toma de decisiones a nivel de empresa, sector de actividad o país. Diversas experiencias indican que el diálogo y el tripartismo son muy importantes pues contribuyen decididamente a profundizar los procesos democráticos, estimular el progreso económico y garantizar la estabilidad social.*



## **Crónica: Caso Darser, sindicato del sector salud. Una buena muestra de cómo las CTA cambiaron a contrato sindical para que todo siguiera igual**

**Crónica de Shirley Muñoz**

Con la expedición de la Ley 1429 de 2010, y el posterior Decreto 2025 de 2011, normas que prohíben la intermediación laboral de las cooperativas de trabajo asociado, un grupo de trabajadores y trabajadoras del sector de la salud de Medellín, vinculados a la IPS Universitaria a través de la CTA Coensalud, se ilusionaron, pensaron que muy pronto su situación laboral mejoraría, y que finalmente podrían tener contratación directa.

Pero hoy, más de dos años después, ya dan por hecho que todas esas promesas se quedaron en el papel, pues nada de lo que esperaban ocurrió. Todo sigue igual que antes: las extensas jornadas laborales, la deficiente remuneración salarial y condiciones que riñen con los preceptos del trabajo decente. La única diferencia es que ahora aparecen como afiliados a un sindicato.

### **La careta del contrato sindical**

La CTA Coensalud se transformó en Sindicato DarSer el 14 de junio de 2011, en respuesta al Decreto 2025 promulgado una semana atrás, con el objeto social de generar oportunidades de trabajo mediante contratos sindicales.

Así nació, pero desde el principio algunas personas se percataron de que algo no estaba bien en este nuevo modelo que se imponía. Un primer indicio fue que la asamblea de fundadores la conformaron las personas que antes hacían parte de los órganos de administración y control de la CTA Coensalud, quienes a su vez conformaron la junta directiva del naciente sindicato.

Después empezaron a notar que se les negaban los espacios de concertación colectiva que tiene cualquier sindicato, debido, según los directivos, a la imposibilidad de realizar una asamblea general, dada la naturaleza del oficio que realizan y el alto número de afiliados que hoy ya tiene DarSer, un sindicato que en su evolución ya se encuentra en diferentes ciudades del país, hasta en San Andrés.

Por ejemplo, para la elección de la junta directiva del sindicato, los trabajadores no pudieron conocer debidamente a los candidatos por falta de divulgación, y la elección sistematizada permitió que el proceso no fuera transparente. Durante la jornada se jugó constantemente con las personas inscritas, cambiándoles el número y la posición como candidatos. “*Eso con el fin de confundir a los votantes*”, concluye Laura. Resultado: salieron electos como delegados los mismos que hacían parte de los

órganos directivos y de control de la otrora CTA Coensalud.

Para Laura, DarSer hace un doble juego: para unos efectos se comporta como sindicato y para otros no, según su conveniencia. Por ejemplo, evade el pago de las vacaciones, las disponibilidades y la consignación de las cesantías a un fondo, porque sostiene que con los afiliados no tiene un contrato regulado por el Código Sustantivo del Trabajo, por lo que la relación laboral debe regirse por los propios estatutos del sindicato. Para esto se basa en un párrafo de la cartilla sobre contrato sindical del otrora Ministerio de la Protección Social, que establece: *“El afiliado participe en la ejecución del contrato sindical no es trabajador del sindicato porque éste lo componen los mismos afiliados y ejecutan dicho contrato sindical en desarrollo del contrato colectivo, no encontrándose el elemento esencial de la subordinación”*.

A eso se agrega la afectación en el aspecto salarial. DarSer se ha valido de trucos para evitar pagar salarios justos. Una táctica es, por ejemplo, hacer que el porcentaje de aumento anual al salario mínimo se agregue, no al salario base sino al subsidio de transporte, para de esa manera evitar el aumento de las primas y las liquidaciones.

Aparte de eso, las horas nocturnas, los festivos y dominicales no les son liquidados con el recargo del 75% que corresponde, asunto especialmente gravoso porque el personal de la salud trabaja de día y de noche, en semana o en festivos, llueva o truene. Para ellos las jornadas son casi que de 24 horas, pues aunque generalmente sus turnos son de 12, deben estar preparados para en cualquier momento acudir a cumplir una disponibilidad. La situación es tal, dice Laura, que hay personas que tienen programación de hasta 60 horas laborales en la semana, sin contar las disponibilidades.

Y como para no amargarse más la vida, Laura prefiere ni comparar su situación laboral y salarial con la de las trabajadoras de otras clínicas y hospitales, donde sí tienen contrato directo, y por tanto la posibilidad de concertar el pago de sus disponibilidades, reciben remuneración por horas extras y en algunos casos cuentan con alimentación y transporte, a manera de compensación por su trabajo en horas no programadas.

Y eso, según Laura, tiene consecuencias en la calidad del servicio de las entidades donde trabajan. Por obvias razones las personas vinculadas de planta tienen un alto sentido de pertenencia con la institución a la que sirven, mientras que ellos en DarSer se encuentran desmotivados, bajo tensión, cuando no acosados.

El modelo DarSer es apenas la punta del iceberg de lo que está ocurriendo en el sector de la salud y que amenaza extenderse a otros sectores. De hecho hace parte de una red de 13 sindicatos del sector, agrupados en la Federación Gremial de Trabajadores de la Salud, Fedsalud.

Antes de la expedición del Decreto 2025, Fedsalud fun-



cionaba bajo el nombre de Alianza Cooperativa en Salud, una organización empresarial cooperativa encargada de estructurar los procesos de las cooperativas para la tercerización laboral. Cuando sus asociados se transforman en sindicatos, la Alianza muta a federación sindical, se adapta a los esquemas gremiales del sindicalismo, pero sólo formalmente, en el papel, porque de hecho Fedsalud no aparece en los registros sindicales. No existe para el movimiento sindical.

Otra situación preocupante tiene que ver con el monopolio de los servicios de salud en las clínicas y hospitales de Medellín por parte de DarSer. Sólo en la Clínica León XIII cuenta con cerca de 1.300 afiliados, lo que lo ubicaría como uno de los sindicatos gremiales más grande del país. De ahí que algunos trabajadores alberguen la preocupación por el grado de control que puede llegar a tener de los servicios de salud en la ciudad, y entonces los profesionales se vean obligados a elegir entre trabajar con DarSer, o no trabajar.

Pero en medio del acoso, el temor, la inconformidad, la precariedad laboral, hay personas que, como Laura, luchan por mejorar sus condiciones laborales. *“Yo lo hago porque soy consciente de que nos están violando unos derechos. Y no solo a nosotros, en el país hay miles las personas que deben estar en las mismas, trabajando para sindicatos que de sindicatos no tienen un pelo”*, puntualiza Laura.

\*\*\*

## 7.1 Trato y libertades individuales en el trabajo

Para esta dimensión se han construido indicadores relacionados con el ejercicio de derechos y libertades en el trabajo. Incluye indicadores sobre los derechos de libertad individual en el trabajo; la tasa de estimación satisfactoria de autonomía individual en el trabajo; la tasa de estimación de acoso deliberado grave; la tasa de estimación de trato respetuoso; la tasas de participación en cargos superiores y en mandos medios de mujeres y hombres, y de minorías étnicas y blancos.

Un trabajo en condiciones decentes debe garantizarle al trabajador la oportunidad de contar con un trato digno en su trabajo, así como la posibilidad de manifestarse abiertamente, sin prohibiciones, discriminaciones ni acosos, teniendo una plena libertad individual. Al respecto se construyó la tasa de estimación favorable de libertad individual en el trabajo, la cual resultó ser muy positiva para la población ocupada de las ciudades, ubicándose en 96,41% en las 13 ciudades, 96,98% en Bogotá y 95% en Medellín. Este indicador se refiere a la expresión libre en el recinto de la empresa de convicciones religiosas, políticas o relacionadas con la familia y el matrimonio, y de las prácticas correspondientes por fuera de la empresa no coaccionadas por el empleador.<sup>1</sup>

En este mismo sentido, se halló la tasa de estimación satisfactoria de autonomía individual en el trabajo, la cual se ubicó en 83,6% en Medellín, 80,77% en Bogotá y 79,59% en las 13 ciudades. Se trata de la autonomía en la ejecución misma del trabajo que deja cierto margen para la iniciativa y la creatividad del trabajador, lo cual pueden permitir la naturaleza de las tareas, las cualificaciones del trabajador y las formas de efectuar el control del proceso de trabajo.<sup>2</sup>

En materia de dignidad en el trabajo, se encontró una tasa de estimación de trato respetuoso de 97,8%, 97,34% y 93,6% para Bogotá, las 13 ciudades y Medellín respectivamente. Indicador positivo, pues se refiere al trato verbal y gestual de los jefes para con los trabajadores que puede ser respetuoso y comedido o grosero, ofensivo y autoritario, según la cultura y tradición de la empresa.<sup>3</sup>

A pesar de contar con indicadores positivos sobre el trato

- 
1. Se mide en todos los trabajadores subordinados mediante la síntesis de dos escalas de estimación de cuatro niveles, una para la expresión y otra para los comportamientos externos. La estimación es “favorable” cuando se contesta “muy libre” y “libre” a las escalas.
  2. Se mide en todos los trabajadores subordinados con una escala de intensidad en las cuales las respuestas “mucho autonomía” y “bastante autonomía” marcan el carácter satisfactorio.
  3. Se mide en todos los trabajadores subordinados con una escala de intensidad. Las respuestas “Muy respetuoso” y “Respetuoso” se computan en el numerador.



respetuoso, a nivel de las 13 ciudades resultó significativa la tasa de estimación de acoso deliberado grave, la cual fue de 3,05%. Este indicador hace referencia al acoso de los trabajadores por parte de las empresas o de sus jefes con el fin de inducirlos a que renuncien o acepten tareas o condiciones de trabajo en contra de su voluntad.<sup>4</sup>

---

4. Se mide en todos los trabajadores subordinados con una síntesis o combinación de siete escalas de intensidad construidas sobre esto ítems: *i)* Tareas o exigencias extrañas a las obligaciones laborales; *ii)* Cambio repentino de labor, puesto o lugar de trabajo; *iii)* Imposición de horarios excesivos o discriminatorios, *iv)* Negación de los elementos indispensables para la labor; *v)* Negación, en contra de las normas, de permisos, licencias, vacaciones, *vi)* Amenazas y ofensas anónimas o frontales, *vii)* No asignación de labor alguna. Son las frecuencias “Muy a menudo” y “A menudo” que define la gravedad.

## 7.2 Libertades sindicales y diálogo social

Esta dimensión corresponde al ejercicio de derechos sociales relacionados con libertades sindicales y con el diálogo social. En este sentido, la Encuesta de Trabajo Decente de la ENS indagó por los trabajadores afiliados a organizaciones sindicales y los beneficiarios de algún tipo de convenio colectivo, pero, los indicadores no resultaron representativos para esto. Sin embargo, al consultar por la concertación y las otras expresiones del diálogo social, todos los indicadores fueron significativos. Los temas que se consideraron fueron: la seguridad y salud en el trabajo, las condiciones y organización del trabajo, las políticas de contratación y gestión empresarial y las estrategias de negocio y resultados económicos de las empresas. La *Tabla N° 7.2.1* muestra los principales resultados.

**Tabla N° 7.2.1 Concertación y formas menores de diálogo social, por ciudades, 2012.**

Indicador	13 ciudades	Bogotá	Medellín
Tasa de estimación de frecuente concertación respecto a seguridad y salud en el trabajo	53,63	54,76	63,9
Tasa de estimación de frecuente consulta respecto a seguridad y salud en el trabajo	57,20	57,94	62,9
Tasa de estimación de frecuente información respecto a seguridad y salud en el trabajo	71,88	73,02	74,2
Tasa de estimación de frecuente concertación respecto a condiciones y organización del trabajo	56,74	56,35	71,1
Tasa de estimación de frecuente consulta respecto a condiciones y organización del trabajo	58,43	57,94	70,1
Tasa de estimación de frecuente información respecto a condiciones y organización del trabajo	70,87	66,68	79,4
Tasa de estimación de frecuente concertación respecto a políticas de contratación y gestión del personal	43,01	41,27	54,6
Tasa de estimación de frecuente consulta respecto a políticas de contratación y gestión del personal	44,95	42,06	54,6
Tasa de estimación de frecuente información respecto a políticas de contratación y gestión del personal	52,33	47,62	59,8
Tasa de estimación de frecuente concertación respecto a estrategias de negocio y resultados económicos de la empresa	31,86	30,95	46,4
Tasa de estimación de frecuente consulta respecto a estrategias de negocio y resultados económicos de la empresa	33,67	33,33	46,4
Tasa de estimación de frecuente información respecto a estrategias de negocio y resultados económicos de la empresa	40,22	38,89	46,4

Fuente: ENS (2013). Encuesta de Trabajo Decente.



Como puede observarse en la *Tabla N° 7.2.1*, se encontraron tasas que muestran una relativa cultura de la concertación, consulta e información en los diferentes temas, todas enfocadas a observar qué tanto es tenida en cuenta la opinión de los trabajadores dentro de las decisiones que toman las empresas, resultando Medellín con la presencia de indicadores más altos.

Con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, se encontró una tasa de estimación de “frecuente concertación” con los trabajadores del 63,9% en Medellín, 54,76% en Bogotá y 53,63% en el conjunto de ciudades. La consulta, por su parte, fue de 62,9%, 57,94% y 57,2% respectivamente. Sobresale la tasa de estimación de “frecuente información”, que se ubicó por encima de 70% para las ciudades de análisis.

En el caso de las condiciones y organización del trabajo, la mayor tasa de estimación fue la de “frecuente información”, seguido por la consulta y por último la tasa de estimación de “frecuente concertación”.

En las políticas de contratación y gestión del personal se encontraron tasas menores del 50% para el caso de Bogotá tanto en información, consulta y concertación. En el caso de Medellín las tasas se ubican por encima del 50%, destacándose la tasa de estimación de frecuente información con un 59,8%.

Por último respecto a las estrategias de negocio y resultados económicos de la empresa, las tasas de estimación resultaron ser las menores de todos los temas de interés y en las ciudades de análisis, al punto de que la tasa de estimación de frecuente concertación se ubicó el 30,95% en Bogotá, 31,86% en el conjunto de las 13 ciudades y 46,4% en Medellín.

En conclusión, se evidenció un déficit en esta dimensión, dejando de manifiesto la necesidad de diseñar e implementar medidas que promuevan el diálogo social tanto para la concertación de políticas públicas como al interior de las empresas, y que considere formas que puedan ser utilizadas por personas que trabajen en el marco de la economía informal o bajo formas precarias de contratación.

## 7.3 El impacto marginal de la negociación colectiva

Uno de los contenidos del diálogo social, y a la vez, la actividad más importante de los sindicatos, como lo es la negociación colectiva, apenas mostró algún desarrollo importante en la regulación de este derecho para los sindicatos de empleados públicos, del cual permanecían excluidos.

**Tabla N° 7.3.1 Evolución de la contratación colectiva en Colombia**

Año	Convención colectiva	Pacto colectivo	Contrato sindical	Total	Trabajadores beneficiados
	N° casos	N° casos	N° casos	N° casos	
2000	438	129	4	571	165.203
2001	328	149	5	482	113.386
2002	567	200	10	777	176.027
2003	267	110	2	379	72.264
2004	490	192	17	699	130.216
2005	273	160	6	439	99.336
2006	384	72	12	468	60.877
2007	291	204	18	513	113.435
2008	255	217	40	512	123.174
2009	360	207	46	613	150.717
2010	245	224	50	519	120.631
2011	353	168	164	685	164.608
2012	306	215	703	1.224	288.252
Total vigentes	712	437	703	1.852	445.686

En 2012 se negociaron un total de 1.224 convenios colectivos de trabajo: 57,4% contratos sindicales, 17,6% pactos colectivos, y 25% convenciones colectivas. En total se beneficiaron 288.252 trabajadores de 646 empresas, entre ellas 28 alcaldías municipales y 93 hospitales, la mayoría de ellos públicos, en un proceso que involucró a 287 sindicatos.

En total, en el 2012 estaban vigentes 1.852 convenios colectivos de trabajo: 712 convenciones colectivas (38,4%), 437 pactos colectivos (23,6%) y 703 contratos sindicales (38%). Las empresas involucradas en estos procesos de negociación fueron 1.121, el 3,9% de las 28.500 empresas registradas en la Super-servicios, Superfinanciera y Supersociedades, sólo en el 2,5%



de los casos esta negociación se presentó con trabajadores organizados que tenían una relativa autonomía y capacidad de incidencia en estos procesos.

Los trabajadores beneficiados por la contratación colectiva son en total 445.686: 187.968 beneficiados por convenciones colectivas (42,2%), 98.762 por pactos colectivos (22,1%) y 158.878 por contratos sindicales (35,6%), lo que representa que apenas el 4,6% de la población ocupada con posibilidades de negociar sus condiciones de trabajo y empleo.<sup>5</sup>

Lo que indican estos datos es que, en Colombia el diálogo social es absolutamente marginal en el sistema de relaciones laborales y en nuestra forma de enfrentar los conflictos del trabajo. Según la OIT,

el concepto de diálogo social designa la intervención de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos en la toma de las decisiones relativas a su empleo y lugar de trabajo. Engloba todo tipo de negociaciones, consultas e intercambios de información entre los representantes de esos colectivos acerca de los intereses que albergan respecto de las políticas económica, laboral y social (OIT, 2013d, p. 12).

El diálogo social constituye, por tanto, un factor clave de sociedades realmente democráticas, pues permite a los diversos sectores que conforman una sociedad, en este caso los interlocutores del sistema de relaciones laborales, participar activamente en la toma de aquellas decisiones que competen a sus intereses. Sin embargo, en Colombia, el carácter marginal de esta cultura se debe a que no se cumple ninguna de las condiciones que permiten un diálogo social real y eficaz: la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios; la voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas; el respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva; y un apoyo institucional adecuado.

Aunque en el 2012 se crearon 485 nuevas organizaciones sindicales, la mayoría de estas correspondieron a falsas cooperativas que, ante la imposibilidad legal de continuar con sus funciones de intermediación laboral, se transformaron en falsos sindicatos para continuar con la intermediación laboral a través de la firma de contratos sindicales. Aun con la creación de estos nuevos sindicatos, la tasa de sindicalización en Colombia sigue siendo muy baja, apenas del 4,6% de la población ocupada, una de las más bajas del planeta, un factor que explica por qué razón hay tan pocos convenios colectivos de trabajo y trabajadores beneficiados por la contratación colectiva.

5. Para elaborar este indicador se toman en cuenta un total de 9.633.000 personas: 7.282.000 trabajadores dependientes; 838.000 trabajadores del Estado, 730.000 trabajadoras domésticas y 783.000 jornaleros o peones.

### 7.3.1 Estrategias para burlar la ley

El dato más llamativo de la evolución de la contratación colectiva en el 2012 lo constituyó el incremento de los contratos sindicales. En esta forma de contratación, las empresas acuden a los sindicatos para que estos le suministren los trabajadores que necesitan para sus actividades y servicios. En la práctica, el sindicato se convierte en una entidad suministradora de mano de obra. El problema de los contratos sindicales de ahora es que, a diferencia de la Fedenal durante los años treinta del siglo pasado, que tenía la capacidad de negociar con autonomía las condiciones de contratación de los trabajadores a todo lo largo de la cadena del transporte fluvial y marítimo, el contrato sindical ahora es en la mayoría de los casos la expresión de una estrategia de reducción de costos laborales por parte de las empresas, y de imposición de la más absoluta flexibilización laboral en el enganche y desenganche de los trabajadores. En la mayoría de los casos, el contrato lo redacta la empresa y el sindicato lo que hace es plegarse sumisamente, un resultado que facilitó la reforma de Uribe Vélez al contrato sindical, pues ya no es necesario que la asamblea general del sindicato discuta y apruebe los términos del contrato, como lo contemplaba la reglamentación anterior, sino que es suficiente la firma del presidente.

De los 703 contratos sindicales que se presentaron en el 2012, 686, el 97,7% del total, fueron “negociados” en el sector de la salud, incluyendo hospitales del sector público y de la mayoría de las EPS. En este sector, desde el comienzo del gobierno de Uribe, se impuso un modelo de “reestructuración” que afectó gravemente los derechos y las condiciones de trabajo de más de 200 mil trabajadoras, principalmente sus remuneraciones, su estabilidad laboral y sus derechos de libertad sindical. En la mayoría de los hospitales públicos las plantas de personal fueron “reestructuradas”, a través del despido de miles de trabajadores sindicalizados, cubiertos por convenciones colectivas, para luego remplazarlos por otros trabajadores (o incluso por ellos mismos), pero ahora vinculados a través de falsas cooperativas de trabajo asociado y sin derechos de libertad sindical.

Sin embargo, ante la denuncia que el sindicalismo hizo de la ilegalidad de esta figura, en cuanto que ni eran cooperativas, ni su misión podía consistir en hacer intermediación laboral, y ante el afán del gobierno de Santos de que los Estados Unidos le aprobara por fin el tratado libre comercio, el gobierno expidió un decreto prohibiendo la intermediación laboral por parte de estas cooperativas.<sup>6</sup> Lo que hicieron entonces la mayoría de hospita-

---

6. Ley 1429 de 2010: Artículo 63. Contratación de personal a través de cooperativas de trabajo asociado. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.



les, fue transformar las falsas cooperativas en falsos sindicatos, y cambiar el contrato cooperativo por el contrato sindical.

Esta maniobra para burlar la ley se expresa en el hecho de que en el 2012 se crearon 133 sindicatos en el sector de la salud, un resultado que facilitó la nueva reglamentación para la creación de sindicatos, donde es suficiente para su inscripción que el presidente y secretario del nuevo sindicato notifiquen ante el Ministerio del Trabajo la creación del mismo y adjunte la documentación correspondiente, y donde cualquier objeción debe hacerse ante un juez laboral, lo que ocurre sólo cuando se forman sindicatos auténticos, no en estos casos en los que la junta directiva de la falsa cooperativa, se convierte en la junta directiva del “nuevos sindicato”, mientras los trabajadores no tienen otra alternativa que adherirse si quieren conservar el empleo.

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 que 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).

### **7.3.2 Sindicatos minoritarios sin derechos a la negociación colectiva**

En el 2012, según el *Boletín N° 7* del Ministerio del Trabajo, se convocaron 147 tribunales de arbitramento, todos convocados por sindicatos minoritarios que no lograron ningún acuerdo en las negociaciones directas con las empresas. La negativa a admitir el diálogo social por parte de un amplio sector del empresariado, asume en estos casos, el dejar que transcurra

la etapa legal de la negociación colectiva sin hacer ninguna oferta que mínimamente recoja la aspiraciones que los trabajadores sindicalizados reivindicaron en el pliego de peticiones, lo que obliga al sindicato, ante la imposibilidad legal de votar la huelga, a convocar un tribunal de arbitramento, el que se instala y emite su laudo arbitral luego de miles de argucias por parte de la patronal para impedir su conformación.

En 2012, en el 16,5% de los tribunales convocados estaba vigente, o se estaba “negociando” simultáneamente un pacto colectivo. En estos casos, la política de las empresas es ofrecerle al sindicato el mismo contenido de la convención colectiva, lo que en la práctica desestimula la sindicalización, pues mientras los trabajadores sindicalizados le aportan cuota al sindicato, los trabajadores beneficiarios del pacto no hacen ningún aporte.

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

Respecto de las convenciones colectivas, lo más importante a resaltar es que 59 de ellas, el 19,3% del total, se pactaron en empresas donde nunca se había firmado un convenio colectivo con una organización sindical, lo cual es indicativo de una tendencia que empezó a expresarse en el 2011, con la formación de nuevos sindicatos, principalmente en los sectores del comercio y de los servicios, como en los casos de Carrefour, Sodimac, Grupo Claro, Saludcoop, y en los sectores de la minería del carbón y del petróleo, gracias a la iniciativa de sindicatos como Sintracarbón, Sintramenergética y la USO, y en el sector agrícola con Sintrainagro en los ingenios azucareros en el Valle del Cauca.

### **7.3.3 La reglamentación de la negociación colectiva en el sector público**

El avance más significativo que se presentó en materia de diálogo social en el 2012, fue la aprobación del Decreto 1092 de 2012, para regular la negociación colectiva entre los empleados del sector público y el Estado, pues en él se estableció para las entidades públicas la obligatoriedad de recibir y negociar los pliegos de peticiones, superándose así las restricciones que tenían los sindicatos de empleados públicos, a los que la ley les permitía únicamente presentar “memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesan a todos sus afiliados en ge-



neral”, las mismas que la Corte Constitucional, en la Sentencia C-1234/05 había establecido que no llevaban consigo “ninguna obligación correlativa en cabeza del destinatario de los mismos [...], ni prevé que el empleador-Estado deba iniciar una verdadera negociación colectiva o concertación alguna”.

Esta limitación se mantenía, pese a que Colombia había ratificado en 1997 el Convenio 151 de la OIT (Ley 411), y a que la misma OIT había instado repetidas veces al gobierno colombiano a adoptar “las medidas necesarias para que la legislación reglamente el derecho de negociación colectiva de los empleados públicos” (ver Observaciones Individuales CEACR. Convenio 98 años 2004, 2008, 2010).

Este decreto, aunque tiene limitaciones respecto a los temas objeto de la negociación y de los mecanismos para resolver los desacuerdos, contiene desarrollos que es necesario extenderlos al sector privado, como el derecho a participar en la negociación colectiva a las organizaciones sindicales de segundo y de tercer grado (federaciones, centrales y confederaciones), y va a permitir que se desaten negociaciones colectiva en todos los sectores de la administración pública, con un efecto positivo sobre la cultura del diálogo social en la administración pública, donde hasta ahora había primado el unilateralismo a la hora de regular las relaciones laborales. Además, se va incrementar significativamente el número de convenios colectivos los trabajadores beneficiados de la negociación colectiva.

## **7.4 Los obstáculos al desarrollo del diálogo social**

Como lo hemos visto, la cultura del diálogo social es completamente marginal en el sistema de relaciones laborales del sector privado, y apenas en el 2012, luego de 36 años de haberse aprobado el Convenio 151 de la OIT y de 15 años de su ratificación, se reconoce a los empleados públicos el derechos a la negociación colectiva. Al respecto nos atrevemos a proponer algunas hipótesis sobre los problemas que limitan en nuestro medio la extensión de un diálogo social eficaz.

### **Institucionales**

Aunque los escenarios de diálogo social son de rango constitucional, tienen un diseño incompleto y poco balanceado, pues no existen espacios sectoriales y locales que faciliten su desarrollo, y en el marco de la empresa la negociación colectiva, que es una de sus expresiones, tiene muy baja cobertura y autonomía. El Convenio 135 de la OIT, que ayudaría a promover el diálogo social en el ámbito de la empresa, aún no ha sido ratificado.

### **Técnicas**

El diálogo social en Colombia carece de una agenda concertada, la información no tiene credibilidad en los actores, y se desarrolla sin ninguna clase de método.

### **Culturales**

Tenemos una cultura de confrontación, una historia de fracasos, y una equivocada concepción de la concertación, que para algunos sectores se asimila a entrega y claudicación. El sindicalismo divide su opinión, la confianza en las instituciones laborales es bastante baja, los sindicatos no creen en el gobierno ni en los empresarios, y estos a su vez no le tienen confianza a los dirigentes de las organizaciones de los trabajadores.

### **Políticas**

El ambiente político del país ha sido adverso al sindicato, la violencia ha cobrado la vida de casi tres mil sindicalistas desde 1986, la estigmatización de gobiernos y medios contra el sindicalismo ha sido persistente, a tal punto que ha creado un imaginario en los jóvenes sobre los sindicatos como enemigos de las empresas, responsables del cierre de estas, y aliados de la guerrilla. Por otra parte las 2/3 de los trabajadores no tienen derechos laborales, solo el 4% está afiliado a un sindicato, y el 95% se encuentra excluido de la negociación colectiva.



## 7.5 Pocos avances en política pública para la protección de los derechos de libertad sindical

En contravía de las numerosas recomendaciones que ha hecho la OIT, aún se mantienen vigentes normas contrarias al Convenio 87. En efecto, en los últimos 10 años el Estado colombiano ha sido llamado en seis ocasiones a evaluación por la Comisión de Normas de OIT. En 2011 recibió una Misión de Alto Nivel por la grave situación de violaciones a libertades sindicales. Además la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical formularon al menos 55 solicitudes para que se tomen medidas legislativas en temas de derechos de asociación, huelga, negociación colectiva, discriminación y precariedad laboral, déficit en inspección al trabajo, ausencia de consultas tripartitas y diálogo social, entre otros.

Durante 2012 se presentaron algunas medidas legislativas y jurisprudenciales respecto a la inspección laboral y a la protección de derechos de trabajadores. Además, el gobierno nacional firmó un convenio con la OIT que busca superar obstáculos normativos que aún subsisten frente a los derechos de libertad sindical, y la financiación para cumplir con algunos de las medidas del plan de acción Obama/Santos. También se expedieron algunas leyes para fortalecer el Ministerio del Trabajo, en especial la Ley 1610, que modificó algunos trámites y competencias de los inspectores del trabajo.

La Ley 1610 estableció un aumento significativo a las multas, hasta 5.000 salarios mínimos, por violaciones en las condiciones de trabajo y el derecho de asociación, dio competencia para que inspectores puedan incluso cerrar las empresas donde se ponga en riesgo la salud de los trabajadores, entre otras medidas. Esta adquiere particular importancia ante la ausencia casi total de resultados en protección de libertades sindicales.

**Tabla N° 7.5.1 Multas ejecutoriadas por año, sobre violaciones a libertades sindicales**

Tipo de violación/ Año	2012	2011	2010	2009
Por violación a la convención colectiva	27	37	34	25
Negativa a negociar	4	7	6	0
Atentar contra la asociación sindical (incluyendo violación al fuero y persecución sindical)	5	8	6	6
Total	36	52	46	31

Fuentes: Ministerio del Trabajo (enero 2013) *Boletín N° 7*. Información del Ministerio del Trabajo entregada a la ENS.

Sin embargo, después de observar los resultados sobre sanciones por violación a libertades sindicales de los últimos cuatro años, se debería cambiar el dicho popular que dice “hecha

la ley, hecha la trampa” ya que lo que ocurre en realidad es que la ley simplemente esta no se aplica. Esto porque los resultados del Ministerio del Trabajo frente a la protección de los derechos de libertad sindical, evidencian que no se están aplicando las nuevas normas penales y laborales por parte de inspectores y fiscales, y que ni siquiera los sindicatos conocen de su existencia.

En el caso de la protección que los inspectores del trabajo deben ejercer sobre los derechos sindicales, el resultado es que, en cuatro años, sólo se alcanzaron 165 resoluciones ejecutoriadas por este motivo, menos del 1% del total de actuaciones y multas que imponen los inspectores de trabajo. Y en el caso de las investigaciones penales por violación al Artículo 200 del Código Penal, según información de la Fiscalía (solicitada por medio de un derecho de petición), en la actualidad hay 74 investigaciones activas y 144 inactivas, sin que se haya producido sentencia absolutoria ni condenatoria alguna por la violación de esta norma penal. Adicionalmente, desde que se aprobaron las leyes 1309 de 2009 y 1453 de 2011, no se tiene dato de algún empleador condenado por violación al derecho de asociación, de huelga, o los derechos concedidos por leyes laborales; tampoco por el uso discriminatorio y antisindical de pactos colectivos; por el contrario, las denuncias realizadas por organizaciones sindicales quedan archivadas por los fiscales o sus investigaciones no obtienen resultados.

Si se compara este resultado, con el número de sentencias que en promedio expide un juzgado laboral de descongestión al mes (60), esto significa que el trabajo de 4 años de los inspectores laborales en materia de protección a las libertades sindicales, equivale a poco menos de tres meses de trabajo de dos funcionarios judiciales, una situación absolutamente insostenible y que nos muestra una primera grave situación: el sistema de inspección vigilancia y control del Ministerio del Trabajo, en realidad, no protege los derechos sindicales, dejando en la más absoluta impunidad las numerosas violaciones que en nuestro medio se cometen contra los derechos de libertad sindical.

Si comparamos las 17.346 investigaciones iniciadas, las 394.049 consultas realizadas y las 85.569 conciliaciones en las que participaron inspectores, encontramos que las resoluciones que pueden beneficiar o proteger a organizaciones sindicales equivalen al 0,32% de las actuaciones del Ministerio para el año 2012 (Ministerio del Trabajo, enero 2013), parece entonces que no es del enfoque ni del interés del Ministerio lograr una protección eficaz de las organizaciones sindicales.



# 8. La violencia antisindical aún no es tema del pasado:

## 8.1 Dilemas entre el debate y la realidad

**Tabla N° 8.1.1** Violaciones a la vida, libertad e integridad personal cometidas contra sindicalistas, desde 1 de enero a 31 de diciembre (2011-2012)

Tipo de violación	2011		2012		Variación	
	N° casos	%	N° casos	%	N° casos	%
Amenazas	542	75,2	437	68,9	-105	-19,37
Desplazamiento forzado	51	7,1	90	14,2	39	76,5
Homicidios	30	4,2	22	3,5	-8	-26,7
Hostigamiento	61	8,4	49	7,7	-12	-19,7
Atentado con o sin lesiones	12	1,7	7	1,1	-5	-41,7
Detención arbitraria	16	2,2	20	3,2	4	25,0
Desaparición	3	0,4	5	0,8	2	66,7
Secuestro	3	0,4	0	0,0	-3	-100,0
Tortura	2	0,3	2	0,3	0	0,00
Allanamiento ilegal	1	0,1	2	0,3	1	100,0
Total general	721	100,0	634	100,0	-87	-12,1

Fuente: Sislab (ENS) 2013.

Aunque en el 2012 la violencia contra el sindicalismo descendió 12,1%, de manera general, y los asesinatos en el 26,7%, sin embargo, aumentaron los casos de desplazamiento forzado (76,5%) y de desaparición forzada (66,7%), lo que quiere decir que persiste la violencia como práctica antisindical, cuyos fines restrictivos al ejercicio de los derechos y las libertades sindicales limitan las posibilidades de participación e incidencia del movimiento sindical y privan a la sociedad de tener el sindicalismo como un actor fundamental de la democracia, con el agravante, de que se focaliza en sectores que vienen presionando cambios en las políticas de contratación de las empresas y de respeto al derecho de asociación. Al respecto, la directora de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT, Cleopatra Doumbia-Henry, durante una visita al país en agosto de 2012, tras reconocer los avances en la materia señaló: “el problema de la violencia contra sindicalistas todavía existe, pues mientras haya un solo sindicalista amenazado o asesinado, habrá trabajo por hacer” (Elespectador.com, agosto 2 de 2012).

El significativo aumento del desplazamiento forzado se presenta casi exclusivamente en el sector de la educación, donde se concentran el 95,6% del total de los casos.

Respecto a la autoría de la violencia antisindical, en 2012 no se lograron identificar presuntos responsables en el 78,4% de los casos, lo que superó la tendencia histórica que en relación con esta información se ubicaba en el 60%. En el caso concreto de los asesinatos de sindicalistas, en 21 de los 22 casos registrados no se ha logrado identificar victimarios.

**Tabla N° 8.1.2 Violaciones a la vida, libertad e integridad personal cometidas contra sindicalistas según presuntos responsables desde 1 enero a 31 diciembre (2011-2012)**

Presuntos responsables	2011		2012		Variación	
	N° Casos	%	N° Casos	%	N° Casos	%
No identificado	535	74,2	497	78,4	-38	-7,1
Paramilitares	137	19,0	78	12,3	-59	-43,0
Organismos del estado	40	5,5	38	6,1	-2	-5,0
Guerrilla	6	0,8	6	1,0	0	0,0
Empleador	1	0,1	10	1,6	9	900,0
Delincuencia común	2	0,3	5	0,8	3	150,0
Total	721	100,0	634	100,0	-87	-12,1

Fuente: Sislab, ENS (2013).

Por otro lado, las violaciones de las que se conoce un presunto victimario, y pese al controvertido proceso de desmovilización, los paramilitares siguen ocupando el primer lugar, concentrando más de la mitad de los casos, principalmente amenazas contra dirigentes sindicales. Causa preocupación que

algunos discursos en el debate público insistan en mostrar la inexistencia de este actor armado ilegal o de asimilarlo con las bandas criminales. En un informe publicado por el Instituto de Estudios para el Desarrollo y la Paz (Indepaz), se estimaba que para el año 2011, aún después de los procesos de desmovilización, estos grupos contaban con cerca de 13.400 combatientes en el territorio nacional (Jiménez, s.f.).

En segundo lugar, resultan sumamente graves los casos de presunta autoría de organismos estatales, entre ellos, 20 detenciones arbitrarias, 14 hostigamientos, pero más grave aún una víctima de desaparición forzada.<sup>1</sup>

Se destaca el incremento de violaciones en las cuales se presume la responsabilidad del empleador, que en el último año pasó de ocupar el último puesto al tercero. En la mayoría de los casos son hechos amenazantes, mientras la organización sindical está llevando a cabo denuncias o se encuentra en proceso de negociación colectiva, lo cual refuerza la hipótesis de que la violencia ha sido un mecanismo de regulación de los conflictos laborales. En el cuarto lugar se asume la presunta autoría de la guerrilla y en el quinto la delincuencia común.

**Tabla N° 8.1.3 Homicidios de sindicalistas en Colombia según sector económico desde el 1 enero al 31 diciembre (2011-2012)**

Sector económico	2011		2012		Variación	
	N° casos	%	N° casos	%	N° casos	%
Servicios comunales y personales-Educación	16	53,3	5	22,7	-11	-68,8
Agricultura, caza y pesca	6	20,0	4	18,2	-2	-33,3
Servicios comunales y personales-Empresas entes territoriales (Trabajadores municipales y oficiales)	4	13,3	2	9,1	-2	-50,0
Servicios comunales y personales-Otros servicios	2	6,7	2	9,1	0	0,0
Industria manufacturera	1	3,3	1	4,6	0	0,0
Minas y canteras	1	3,3	3	13,6	2	200,0
Servicios comunales y personales-Salud	0	0,0	2	9,1	2	200,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0	0,0	2	9,1	2	200,0
Construcción	0	0,0	1	4,6	1	100,0
Total	30	100,0	22	100,0	-8	-26,7

Fuente: Sislab, ENS.

Asimismo, en cuanto a la concentración de asesinatos de sindicalistas por rama de la actividad económica, sobresa-

1. Denuncia pública de Fensuagro.



len los sectores de la educación y la agricultura, con cinco y cuatro casos respectivamente. Además, se observa una reactivación significativa de los asesinatos contra trabajadores de los sectores minero, salud y transporte. En el primero ocurrieron tres asesinatos de activistas sindicales; en el segundo fueron dos los trabajadores asesinados y en el tercero dos líderes sindicales perdieron su vida.

**Tabla N° 8.1.4 Homicidios de sindicalistas según departamento desde el 1 enero hasta el 31 diciembre (2011-2012)**

Departamentos	2011		2012		Variación	
	N° casos	%	N° casos	%	N° casos	%
Antioquia	7	23,3	1	4,6	-6	-85,7
Córdoba	4	13,3	1	4,6	-3	-75,0
Valle	4	13,3	5	22,7	1	25,0
Risaralda	3	10,0	1	4,6	-2	-66,7
Caquetá	2	6,7	1	4,6	-1	-50,0
Magdalena	2	6,7	0	0,0	-2	-100
Atlántico	1	3,3	1	4,6	0	0,0
Bogotá	1	3,3	0	0,0	-1	-100,0
Boyacá	1	3,3	0	0,0	-1	-100,0
Cesar	1	3,3	1	4,6	0	0,0
Cundinamarca	1	3,3	1	4,6	0	0,0
Nariño	1	3,3	3	13,6	2	200,0
Putumayo	1	3,3	1	4,6	0	0,0
Tolima	1	3,3	0	0,0	-1	-100,0
Cauca	0	0,0	3	13,6	3	100,0
Meta	0	0,0	2	9,1	2	100,0
Arauca	0	0,0	1	4,6	1	100,0
Total	30	100,0	22	100,00	-8	-26,7

Fuente: Sislab, ENS (2013).

Según el registro histórico, Valle ha sido el segundo departamento del país donde más violaciones a la vida, la libertad y la integridad de los sindicalistas se han presentado, en gran medida, por las agresivas respuestas al papel del sindicalismo en la defensa de lo público, la denuncia frente a la corrupción y la defensa del interés colectivo. Durante el 2012 este departamento encabezó la lista con cinco asesinatos de sindicalistas, es decir, el 25% del total de los casos. Con una característica que reviste suma gravedad: todas las víctimas se desempeñaban como dirigentes sindicales.

En tendencia contraria, la tasa de sindicalistas asesinados en el departamento de Antioquia que en los dos últimos años venía ocupando los primeros lugares, presenta una disminución del 85,7%. Por otra parte, es preocupante el repunte de asesina-

tos en los departamentos de Cauca, Nariño, Meta y Arauca.

**Tabla N° 8.1.5 Homicidios de sindicalistas según clase de trabajador desde el 1 enero hasta el 31 diciembre (2011-2012)**

Clase de trabajador	2011		2012		variación	
	N° casos	%	N° casos	%	N° casos	%
Dirigente sindical	17	56,7	17	77,3	0	0,0
Trabajador de base	13	43,3	5	22,7	-8	-61,5
Total general	30	100,0	22	100,0	-8	-26,7

Fuente: Sislab, ENS (2013).

Por encima del promedio histórico de los asesinatos de dirigentes sindicales, que ha sido del 25%, para el año 2012, corresponden a un 80%. Esta cifra es preocupante toda vez que 17 sindicalistas que fueron asesinados desempeñaban liderazgos en sus organizaciones sindicales.

Esta variación sugiere la permanencia de un carácter selectivo de la violencia que ubica como víctimas a trabajadoras y trabajadores que articulan la organización y activismo sindical; da señales de una violencia con una dimensión eminentemente colectiva que aunque se dirige contra individualidades centrales, estas representan procesos y liderazgos que de formas diferenciadas terminan afectados; y muestra que pese a la disminución de los asesinatos contra sindicalistas aún persisten prácticas graves que se enmarcan en la restricción a la defensa de los derechos laborales y al ejercicio de las libertades sindicales.

## 8.2 Violencia antisindical contra las mujeres sindicalistas

**Tabla N° 8.2.1** Violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra las trabajadoras sindicalizadas, de 1 enero a 31 diciembre de 2011-2012

Tipo de violación	2011		2012		variación	
	N° casos	%	N° casos	%	N° casos	%
Amenazas	167	82,8	128	71,11	-39	-23,4
Desplazamiento forzado	28	13,9	42	23,33	14	50,0
Hostigamiento	2	0,9	5	2,78	3	150,0
Homicidios	2	0,9	0	0,0	-2	-100,0
Secuestro	1	0,5	0	0,0	-1	-100,0
Desaparición forzada	1	0,5	0	0,0	-1	-100,0
Detención arbitraria	1	0,5	2	1,11	1	100,0
Atentado con o sin lesiones	0	0,0	1	0,56	1	100,0
Allanamiento ilegal	0	0,0	2	1,11	2	100,0
Total general	202	100,0	180	100,0	-22	-10,9

Fuente: Sislab, ENS.

Pese a una disminución general del 10,9% en el conjunto de violaciones con relación al año anterior, se destaca la reactivación en los atentados con o sin lesiones con el caso de una dirigente sindical de la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, la Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia, Anthoc, subdirectiva Barranquilla, y el incremento del 50% en los desplazamientos forzados concentrados en su totalidad en las docentes.

## **8.2 Políticas para la protección de los derechos a la vida e integridad personal de los sindicalistas: más discursos que políticas efectivas**

Frente a la situación de violencia antisindical e impunidad, la implementación de medidas en el camino de la superación deberían estar enfocadas en perspectiva de: *i)* la protección y la garantía a los derechos laborales y las libertades sindicales; *ii)* la investigación de los crímenes cometidos contra sindicalistas; y, *iii)* la reparación integral individual y colectiva. Sin embargo, el hecho de que la violencia contra sindicalistas aún persista y que los índices de impunidad al respecto sigan superando el 90%, es señal de que aún es necesaria la adopción de medidas concertadas con el sindicalismo, coherentes y eficaces.

En este sentido, pese a las medidas publicitadas por el gobierno nacional, todavía los resultados son parciales y no logran incidir en la transformación de las vidas de miles de trabajadores y trabajadoras; ni constituyen políticas públicas para construir cambios sustanciales, relevantes y sostenibles.

### **8.2.1 La protección y la garantía a los derechos laborales y las libertades sindicales**

En términos de protección, aún no existe una política pública de protección para las personas sindicalizadas y organizaciones sindicales basada en un enfoque de libertad sindical, un enfoque de derechos y un enfoque diferencial. Esto se hace necesario máxime cuando el programa de protección vigente continúa presentando serias falencias estructurales en términos de su formulación, su efectividad y su seguimiento: *i)* ausencia de concertación con el sindicalismo; *ii)* falta coherencia con las dinámicas de la violencia contra este colectivo; *iii)* no logra garantizarse el libre ejercicio de las libertades sindicales; *iv)* su efectividad es limitada y *v)* le falta un programa para sistematizar su funcionamiento y efectividad (Colorado y Sanjuán, 2013, pp. 38-45).

A pesar de avances parciales como la ampliación de la cobertura, el plan de emergencia para casos pendientes de evaluación, la asignación de presupuesto y los cambios en la composición del Comité de Reglamentación y Evaluación de Riesgos (CRER), aún no se perciben cambios estructurales en el enfoque de protección y en la metodología para los estudios de riesgo, que continúan siendo un trámite lento, no responden a las dinámicas de las actividades sindicales y ante todo no cumplen con su principal objetivo: prevenir, proteger y garantizar derechos a quienes ejercen la actividad sindical.

Así lo deja ver el caso del presidente y el tesorero de la Junta Directiva Nacional del Sindicato Nacional de Trabajado-

res de la Industria del Carbón (Sintracarbón), quienes tras recibir amenazas en enero de 2013 en medio de una negociación colectiva, solicitaron medidas de protección, sin obtener una respuesta oportuna, coherente y eficaz frente a sus necesidades particulares.

### **8.2.2 La investigación y la superación de la impunidad frente a los crímenes cometidos contra sindicalistas**

En relación con las medidas adoptadas por la Fiscalía General de la Nación para fortalecer la capacidad de investigación y transformar las metodologías de investigación, luego de dos años de implementación del PAL, estas no han sido concertadas con el sindicalismo y aún no logran incidir de manera significativa en la política de investigación, dando continuidad a las tendencias históricas en materia de impunidad.

Frente a este tema algunos avances parciales han sido la vinculación de 95 investigadores, la ampliación de recursos para la Subunidad Especializada en casos de sindicalistas, la formación de fiscales e investigadores, el análisis de casos cerrados para mejorar las investigaciones, el apoyo a las víctimas, la concertación con las centrales sindicales sobre la lista de casos a investigar y el cambio en la regulación legal de las amenazas.

En 2012, la creación de la Unidad Nacional de Análisis y Contexto que responde a la necesidad de adelantar con prioridad el análisis de los contextos en los que se han cometido graves violaciones de derechos humanos en el país, establece la asignación de un grupo de investigadores para investigar las lógicas, las dinámicas y los contextos generales y particulares de la violencia contra sindicalistas. Aunque el objetivo planteado para esta unidad de investigación de esclarecer los patrones, las estructuras criminales, los móviles, las lógicas locales y regionales, entre otras dimensiones que integran el fenómeno de la violencia contra el sindicalismo y representa un cambio en el enfoque de investigación, se desconoce si este trabajo tendría alguna articulación con los procesos adelantados por los fiscales de la subunidad OIT.

Aún con la implementación de estas medidas, la situación de impunidad frente a los crímenes contra sindicalistas no presenta cambios significativos:

frente al delito de homicidio existe un porcentaje de impunidad del 93,41% siendo esta violación la que ha sido sancionada con mayor frecuencia. Por su parte, el delito de amenaza, que constituye la violación más sufrida por los sindicalistas tiene el índice más alto de impunidad con el 99,96% (Sanjuán, 2013, p. 30).

### 8.2.3 Los avances en la reparación colectiva al sindicalismo continúan pendientes

Si bien la promulgación de la Ley 1448 de 2011, también conocida como “Ley de Víctimas”, significó un avance importante en términos del reconocimiento a las víctimas y el propósito de restablecer sus derechos, transcurridos dos años en su implementación los avances son inferiores a los desafíos que implica la reparación y la restitución para las víctimas individuales y colectivas, entre estas últimas el movimiento sindical.

Desde la perspectiva normativa, la reparación colectiva al sindicalismo representa la respuesta del Estado frente al restablecimiento de los derechos de las víctimas y sus organizaciones, para lo cual se propone un procedimiento participativo. Sin embargo, el principal reto para que este proceso incida en la reconstrucción de las libertades sindicales en Colombia y del sindicalismo, está en la participación e inclusión efectiva de los sindicatos que se han visto afectados por la violencia.

Si bien la Unidad Administrativa Especial para la Atención y la Reparación Integral a las Víctimas (UAERIV), ha incluido algunos voceros del sindicalismo, no lo ha hecho bajo los parámetros del Decreto 4800 de 2011, en el cual se establece que:

mediante un mecanismo de difusión nacional y público se dará a conocer la voluntad del Estado por reparar a las zonas y/o colectivos susceptibles de reparación colectiva. Este mecanismo permitirá el inicio de la reconstrucción de confianza entre comunidad y Estado (art. 227).

Tampoco puede afirmarse que la UARIV ha cumplido con la tarea de abrir espacios amplios de participación, en tanto el decreto 4800 de 2011 menciona que se

establecerán espacios colectivos para designar democráticamente, entre los miembros de los sujetos colectivos víctima convocados pública y ampliamente, la representación de los sujetos de reparación colectiva que participarán en el diseño de los Planes Integrales de Reparación Colectiva; representación que deberá recoger cada grupo poblacional afectado, de acuerdo con el enfoque diferencial y garantizando la representatividad de las diversas expresiones al interior de los sujetos colectivos (art. 228, parr. 1).

Así pues la calidad de la participación efectiva y representativa de las diversas expresiones del sindicalismo es aún es un gran reto para el proceso que comienza.

La reparación colectiva efectiva al movimiento sindical continúa enfrentando otros retos fundamentales: *i*) que el enfoque adoptado 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 rei-



vindique 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.

En el ámbito legislativo, algunos temas relevantes para el sindicalismo orientados a promover y exigir los derechos humanos estuvieron relacionados con la implementación de la Ley 1448 de 2011 y la reforma de la Ley 975 de 2005 (también conocida como “Ley de Justicia y Paz”). Además, los recientes actos legislativos que reforman el sistema de justicia colombiano plantean algunas discusiones al movimiento sindical, principalmente en el ámbito de los derechos de las víctimas, los avances y los retrocesos para hacerlos efectivos: *i*) el Marco Legal para la Paz; *ii*) el Fuero Penal Militar y *iii*) la Reforma a la Justicia.

# 9. Dinámica de la movilización sindical y laboral colombiana 2012

## 9.1 Introducción

La movilización laboral en Colombia durante el 2012 mostró la consolidación de una tendencia al ascenso, que se ha mantenido constante y que, en el último cuatrienio, se expresa sostenidamente, tal como lo muestran las cifras, y la disposición de los actores laborales hacia la lucha.

De allí que no es casual que el encabezamiento de este informe, en los años más recientes, usualmente diga que el número de protestas supera el anterior, convirtiéndose en récord histórico desde 1991, cuando se inició el seguimiento de esta actividad por parte de la ENS.

Las 290 acciones registradas en el año 2012, significan un 27,19% más con respecto al 2011 en el que se registraron 228. Este crecimiento se corresponde con el continuo ascenso que han tenido desde el 2003, y muestra cómo se han profundizado en los últimos cuatro años. Por lo menos así se evidencia en su promedio que alcanza 200 acciones por año, superando con creces el promedio histórico de 88 acciones anuales (ver *Gráfica N° 9.1.1*).



**Gráfica N° 9.1.1 Tendencia de la acción colectiva sindical y laboral (1991-2012)**



Fuente: Sislab, ENS (2012).

## 9.2 Tipo de acciones

Si se observa el tipo de acciones realizadas de acuerdo a su agrupación (cese de actividades; jornadas o manifestaciones y otras acciones), se encuentra que las 196 jornadas o manifestaciones ocuparon de nuevo el primer lugar; seguidas por los 74 ceses de actividades, y por las 20 clasificadas como otras acciones.

Como las tres aumentaron en su número, la distribución porcentual ratifica lo ocurrido en el año 2011. Es así como las jornadas, con un 67,6%, y con un leve aumento, se mantienen por encima de los ceses de actividades, con un 25,5% que fueron un poco menos que el año anterior; y por su parte las otras acciones, con el 6,9%, estuvieron casi estables. Estos resultados reiteran el comportamiento observado los dos años anteriores.

Si se establece un comparativo más pormenorizado como el que ofrece el comportamiento de cada una de las variables, considerándolas individualmente, se constata que las 57 marchas (19,7%) encabezan; seguidas por los 53 mítines o plantones (18,3%). Luego se ubican los 39 paros (13,4%); seguidos por los 38 bloqueos de vías (13,1%). Después están las huelgas, jornadas de protesta, toma de instalaciones y huelga de hambre. La ocupación de empresa no figuró. Por su parte las catalogadas como otras acciones representaron el 6,9%.

Con los anteriores datos se pueden realizar algunas consideraciones que podrían dar cuenta de aspectos relevantes, como los siguientes:

Las marchas, después de varios años, volvieron a ocupar el primer lugar con casi una quinta parte del total de acciones y un aumento apreciable de más de siete puntos porcentuales, convirtiéndolas en la variable de mayor incremento, superando el quinto lugar del año anterior y el tercero en el 2010. Es importante recordar que en la década de los noventa esta forma de lucha tuvo una gran relevancia y encabezó por muchos años la clasificación.

Los mítines o plantones son otra forma de lucha destacada. El aumento de más de cuatro puntos porcentuales, muestran su crecimiento permanente, pues avanzaron al segundo lugar, luego de ocupar el cuarto en los dos años anteriores. Debe considerarse, además, que el mitin sólo se considera de manera independiente en la última década, justamente por su tendencia ascendente, ya que anteriormente estaba subsumido en la variable otras acciones.

Posteriormente están los paros, que después de presentar un descenso grande en el 2010 (que sin duda reflejó la aplicación de la nueva ley de huelga en su clasificación) se recuperaron, mostrando un avance de casi dos puntos, y rebasando a la huelga, variable con la que conjuntamente conforman los ceses de actividades.

A continuación se ubicaron los bloqueos de vías con una



disminución de casi cinco puntos, perdiendo la primacía ocupada en el 2011. A su vez, las huelgas decayeron notablemente al disminuir en casi cuatro puntos, de tal manera que descendieron del segundo al quinto lugar.

Otra variable que retrocedió considerablemente, en casi cuatro puntos porcentuales y en posiciones en la clasificación, fue la de jornadas de protesta. Su número estuvo por debajo, incluso, del número de ellas en los dos años anteriores.

En el caso de la toma de instalaciones y la huelga de hambre estas permanecieron casi inalterables en su comportamiento y ubicación.

Por último, la variable que agrupa otras acciones (caravanas de protesta, encadenamiento, plan tortuga, serenatas de protesta, sirenazo, carpa de resistencia), mostró un leve incremento que le da continuidad a los resultados de los dos últimos años y que muestra cómo la clase trabajadora, además de retomar antiguas formas, se las ingenia con algunas novedosas maneras de protestar y llamar la atención pública.

**Tabla N° 9.2.1 Tipos acciones colectivas sindicales y laborales (2012)**

Tipo de Acciones	N° Acciones	%
Marcha	57	19,7
Mitin o plantón	53	18,3
Paro (conflicto colectivo)	39	13,4
Bloqueo de vías	38	13,1
Huelga (contractual)	35	12,1
Jornada de protesta	30	10,3
Otras acciones	20	6,9
Toma de instalaciones	15	5,2
Huelga de hambre	3	1,0
Total general	290	100,0

Fuente: Sislab, ENS (2013).

Con este panorama general de acciones realizadas se podría insinuar algunas hipótesis como por ejemplo que hubo un mayor control represivo por parte del Estado a formas de lucha como los bloqueos, ya que por su gran número, el año anterior se convirtieron en el dolor de cabeza para el gobierno por su afectación notoria a la economía en su totalidad, y más a sectores específicos, como el petrolero. Debe considerarse sin embargo, que desbloquear una vía taponada por la protesta laboral –acompañada muchas veces por comunidades– significa confrontación o choque, dependiendo de la correlación o radicalidad de los protestantes, lo que pudo limitar la utilización de la fuerza de una forma más extendida.

El reposicionamiento de marchas, mítines y paros podría estar correlacionado con la mayor presencia de actores “nuevos” en la lucha, tales como: informales y no sindicalizados, que al no contar con tradición colectiva acuden a estas formas sencillas de lucha. En lo referente a las huelgas realizadas por los sindicali-

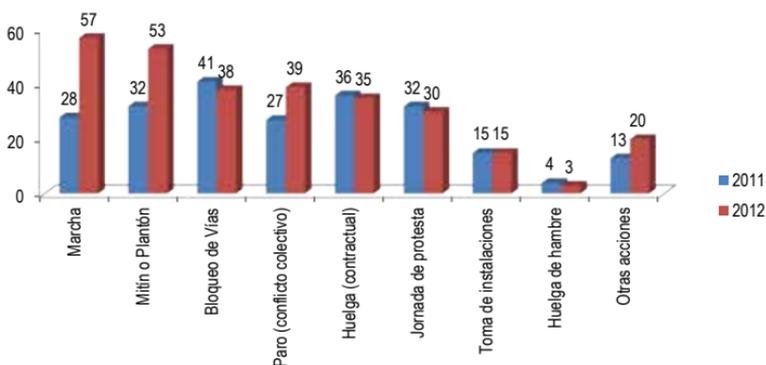
zados, gran parte de ellas se originan por violaciones a derechos fundamentales, como el no pago de salarios u otras formas de incumplimiento de los empresarios.

Las huelgas generadas en la negociación de pliegos de peticiones, prosigue la tendencia a ser muy bajas con relación a las cuatro décadas anteriores, en las que estas proliferaban. Lo que se expresa en este caso, es el debilitamiento sindical, debido a las reconversiones y ataques, la persecución y el arrinconamiento a los sectores y los sindicatos que fueron representativos en este tipo de acciones. Sin embargo hubo huelgas de gran relevancia, como la de los trabajadores de la rama judicial, agrupados en la Asociación Nacional de Funcionarios y Empleados de la Rama Judicial (Asonal Judicial). Ésta, pese a su desafortunada división interna, logró impactar nacionalmente y obtener conquistas importantes.

Podría igualmente destacarse las huelgas del sector carbonero y ferroviario en la región Caribe, las del de los palmeros del Magdalena Medio; las del petrolero en los Llanos Orientales, Barrancabermeja y Cartagena; la de los portuarios en Buenaventura y las de las valientes mujeres de las flores y madres comunitarias, entre otras.

Tal como se anotaba en informes anteriores, es recurrente la utilización de las jornadas de protesta por parte de los grupos sindicales con mayor tradición y niveles de organización, ya que este tipo de acciones requieren una logística y cobertura nacional más amplia. Es por ello que, fundamentalmente, se expresaron en sectores como el magisterio, la salud, los cementeros, petroleros, estatales y los trabajadores de la rama judicial, entre otros.

**Gráfica N° 9.2.1 Tipo de acciones colectivas sindicales y labores (2011-2012)**



Fuente: Sindeh, ENS (2012).

De igual forma, las tomas de instalaciones se realizaron básicamente en entidades gubernamentales como alcaldías, institutos descentralizados o ministerios. Fueron protagonizadas por trabajadores del sector público, a diferencia de los bloqueos, en los cuales tuvieron mucha participación los trabajadores no sindicalizados.



## 9.3 Motivo de las acciones

Durante el 2012, los motivos de la protesta tuvieron como su causa fundamental las políticas generales o de Estado (económica, laboral, social y ambiental), que con 108 acciones, coparon el 37,2% de los casos; luego se situaron las de incumplimiento de obligaciones del empleador, 73 acciones, correspondientes al 25,2%; y reestructuración o reconversión, 34 acciones, que representaron el 11,7%.

Siguen en su orden, otros motivos con 19 acciones, equivalentes al 6,6%; violación a los derechos humanos, con 16, correspondientes al 5,5%; negociación de convenio colectivo laboral, con 13, equivalentes al 4,5%. Con menos de tres puntos porcentuales se presentaron las siguientes acciones: despidos, flexibilización o tercerización, violación al convenio colectivo, cierre de empresa, solidaridad, privatización de empresa y negociación del salario mínimo.

**Tabla 9.3.1 Motivo de las acciones colectivas sindicales y laborales (2012)**

Motivo de las acciones	N° acciones	%
<b>Negociación de convenio colectivo laboral</b>		
Convención colectiva	12	4,1
Pacto colectivo	1	0,3
Solidaridad	2	0,7
<b>Reestructuración o reconversión</b>		
Cambios tecnológicos	22	7,6
Cambios administrativos	12	4,1
Cambios de empleador	0	0,0
Violación al convenio colectivo	3	1,0
Violación DDHH, vida, libertad e integridad	16	5,5
<b>Políticas generales o de Estado</b>		
Política económica	25	8,6
Política laboral	22	7,6
Política Social	51	17,6
Política ambiental	10	3,4
Despidos	8	2,6
Flexibilización o tercerización	7	2,4
Negociación al salario mínimo	1	0,3
<b>Incumplimiento de obligaciones del empleador</b>		
Salarios	44	15,2
Seguridad social integral	4	1,4
Salud ocupacional	5	1,7
Derechos y garantías sindicales	6	2,1
Discriminación laboral	14	4,8
No reconocimiento de derechos a mujeres en maternidad	0	0,0
Cierre de empresa	4	1,4
Privatización de empresa	2	0,7
Otros motivos de movilización	19	6,6
<b>Total</b>	<b>290</b>	<b>100</b>

De nuevo, y por tercer año consecutivo, las variables políticas generales o de Estado e incumplimiento de obligaciones del empleador, ocupan respectivamente, los dos primeros lugares como desencadenantes de las protestas laborales.

Las políticas generales o de Estado incluso aumentaron su participación en casi 5 puntos, mientras que el incumplimiento de obligaciones del empleador disminuyó un poco. Haciendo el ejercicio de sumarlas, se constata que entre ambas abarcan algo menos de las dos terceras partes del total, con un predominio abrumador.

Por su parte la reestructuración o reconversión, tuvo un ascenso al tercer lugar, mientras que los otros motivos, permaneció estable. A su vez, la violación a derechos humanos retrocedió, pues había ocupado el tercer lugar en años anteriores.

La variable reestructuración o reconversión –que incluye cambios tecnológicos, administrativos y de empleador–, sigue en ascenso durante los dos últimos años. Mientras tanto, las otras variables muestran un comportamiento más o menos constante, con excepción de la violación al convenio colectivo que disminuyó notablemente, así como el cierre de empresa. Como novedad figuró por primera vez la negociación del salario mínimo.

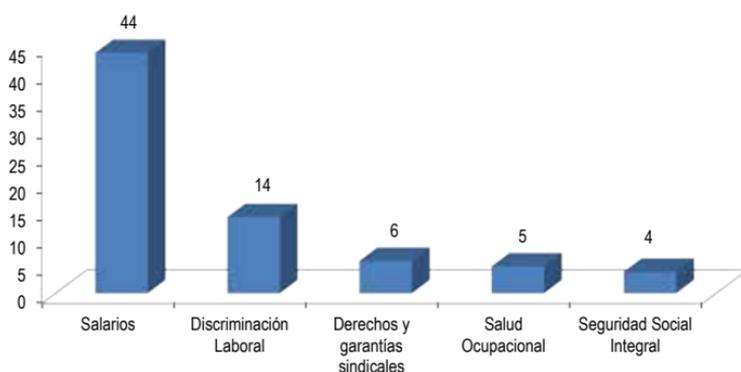
Recabando con más detalle esta información para el análisis, encontramos que hay un gran déficit de Estado social de derecho con respecto a las políticas públicas. Con las acciones reseñadas se hace evidente la persistente reclamación laboral y ciudadana frente a la política social del Estado, a las que confluyen protestas de maestros, informales, madres comunitarias, jueces, trabajadores de la salud, recicladores, trabajadores del campo o comerciantes, por mencionar solo a algunos.

Dicho déficit se manifiesta también en la política económica, la cual restringe y limita condiciones de supervivencia, o en las medidas macroeconómicas que producen cambios intolerables para un sector de trabajadores, el cual percibe cómo el gobierno se desentiende de sus obligaciones aplicando reformas, como la tributaria, que dejó muchos trabajadores damnificados. Así mismo ocurre cuando se trata de política ambiental, como los casos de los estragos que la “locomotora minera” ha dejado en trabajadores y comunidades, afectando sus fuentes de trabajo y su cultura, arrinconada por la voracidad multinacional que, aprovechando las gabelas de la “confianza inversionista” del gobierno anterior, se extendió por todo el país. Asunto que no ha sido replanteado de fondo por el gobierno actual.

En lo que respecta al incumplimiento de obligaciones del empleador, la mayor manifestación ha sido por el no pago de salarios. Muy especialmente en el sector público con la crisis del sector salud; también ha ocurrido en la educación, ya que en ambos prolifera la vergonzosa historia de meses completos de retraso en salarios y prestaciones legales.



**Gráfica N° 9.3.1 Acciones colectivas sindicales y laborales motivadas por le incumplimiento de obligación del empleador (2012)**



Fuente: Sislab, ENS (2012).

La lucha contra la discriminación laboral es afrontada principalmente por trabajadores provisionales del Estado y por tercerizados; así también frente a condiciones laborales inferiores con respecto a trabajadores extranjeros, como se puso de manifiesto en la refinería de Cartagena y en el departamento de Córdoba.

El tema de la salud en el trabajo evidencia gran conflictividad con trabajadores enfermos y accidentados laboralmente, quienes avanzaron en su organización y reclamación de derechos, lo que se hizo palpable con el evento, que por primera vez realizaron en la ciudad de Bogotá. Allí, el 21 de marzo de 2012, públicamente se manifestaron en una marcha por la carrera séptima, que conmovió por mostrar de manera palpable los estragos del trabajo y la insensibilidad del capital con personas víctimas del desgaste producido, en la mayoría de las veces, por deficientes condiciones de protección frente al riesgo.

En la reestructuración o reconversión se nota el impacto de los procesos empresariales y gubernamentales, con sus cambios en la búsqueda de productividad y acomodo al mercado globalizado, en una segunda oleada, después de la inicial en la década de los noventa, que afectó trabajadores y organizaciones sindicales dejando la impronta neoliberal en todo el continente.

La variable violación a derechos humanos pese a que disminuyó, sigue afectando a sectores como los conductores (buseros y taxistas, especialmente). Se destacan algunos eventos del sindicalismo organizado sobre este tema, que se ligan a la denuncia de violación de derechos y garantías sindicales o contra las multinacionales.

Merece destacarse la disminución de acciones por la violación al convenio colectivo que, podría estar indicando que los controles y la relevancia mayor del tema laboral, estuvieran causando algún impacto en el empresariado, logrando refrenarlo.

Por último vale mencionar que la variable negociación del salario mínimo, registró una acción de protesta, pero lejos aún de otros países donde el sindicalismo convoca y moviliza a sec-

tores de trabajadores no sindicalizados interesados en el tema. Así mismo, y correlativamente, debe comentarse que la negociación de convenio colectivo laboral permaneció casi igual. Eso sí, llama la atención que de las trece acciones registradas, doce son por convención colectiva y una sobre los pactos colectivos, lo que indica el amarre y control empresarial frente a estos trabajadores impidiéndoles una actuación más autónoma.



## **9.4 Acciones colectivas según organización responsable o convocante y tipo de sindicato**

Los resultados obtenidos en el 2012 no difieren mucho con los del año anterior, ya que se encuentra encabezando los trabajadores organizados en sindicatos, independientemente de su tipo (industria, empresa, gremio u oficios varios). Con 126 acciones promovidas, obtuvieron el 43,5% del total de acciones. Por su parte, los no sindicalizados, tuvieron 107 acciones, que corresponden al 36,9%.

Seguidamente se ubicaron los otros (donde se catalogan quienes no poseen organización sindical, pero sí están unidos gremialmente en cualquier tipo de asociación) con 43 acciones, que representan el 14,8% del total. Luego, con porcentajes poco significativos, el comando nacional unitario, la central sindical o confederación y las federaciones de rama o subdirectiva, en su orden.

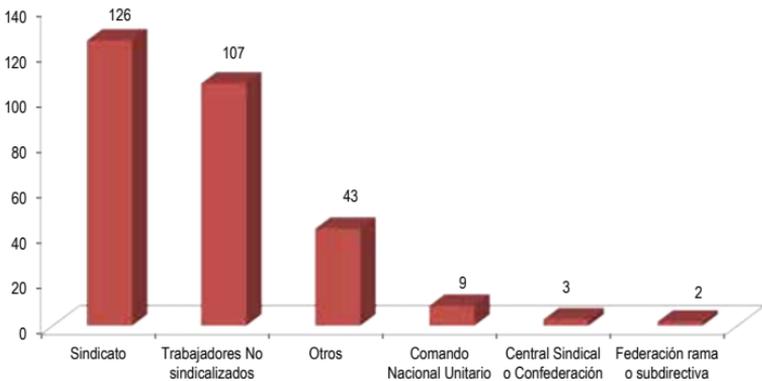
Entre estas últimas organizaciones del sindicalismo no se presentan muchos sobresaltos sino un intercambio de posiciones. Es por ello que el comando nacional unitario, que se oxigenó un poco, tuvo una mayor figuración, superando a las confederaciones y federaciones, respectivamente.

Además se ratificó la tendencia del mediano plazo de la figuración de los trabajadores no sindicalizados. Estos retomaron ritmo después de un ligero descenso en el año anterior, expresando en su composición una mayor pluralidad y amplitud respecto de su procedencia, como se podrá evidenciar más adelante en las variables de sector económico y entidad hacia la que se dirige la acción.

Se quiere significar con lo anterior, que a los tradicionales sectores de la informalidad se les han sumado grupos de trabajadores como tenderos, carniceros, legumbreros, pescadores, bomberos, agricultores y músicos, por mencionar solo algunos, quienes han llegado a engrosar este colectivo, que reclama a gritos la necesidad de la organización, ya que poseen disposición de lucha.

Un comparativo útil para la interpretación más global y que puede dar mejor cuenta de la exclusión y del debilitamiento sindical, que se tornó nefasto en el período uribista, es juntar, por procedencia, los que están organizados sindicalmente (sindicato, confederación, federación o central y comando unitario nacional) y contrastarlos con quienes no poseen sindicato (no sindicalizados, más otros). Este ejercicio, también realizado el año anterior, muestra que el primer grupo totaliza 140 acciones, o sea el 48,3%. Por su parte quienes no poseen organización sindicallos superan este año las 150 acciones, que representan el 51,7%. Aquí se observa una variación notable frente al año anterior, en donde hubo una diferencia de 10 puntos porcentuales a favor de los sindicalizados.

**Gráfica N° 9.4.1 Acciones colectivas sindicales y laborales, según organización responsable o convocante, 2012**



Fuente: Sislab, ENS (2012).

Lo anterior puede estar connotando, además del ya mencionado debilitamiento sindical –reflejado también en su baja densidad sindical y en la disminución de su capacidad negociadora–, el inconformismo acumulado por múltiples carencias como trabajadores precarizados, sin derechos y marginados laboralmente, a quienes no les queda más camino que protestar frente a las políticas estatales que los golpean reiteradamente.

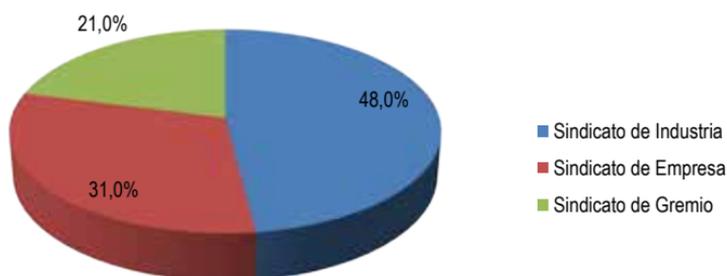
Sus luchas, algunas veces espontáneas y casi siempre desarticuladas, van dirigidas, principalmente, contra el gobierno como ya se ha expresado anteriormente, cuando se concluía que las políticas generales o de Estado fueron el desencadenante mayor de la protesta.

El sindicalismo colombiano organizado, y numéricamente muy minoritario, debería observar con mayor esmero y visión de futuro esta realidad, en aras de pensar e implementar tareas audaces y novedosas que conduzcan a revertir esta situación, buscando atraer a estos sectores mayoritarios de la clase trabajadora que pelean eventualmente pero no se agrupan de manera consistente.

El actual momento político nacional, de mayor favorabilidad pública al tema laboral y sindical, el avance popular frente al marasmo uribista de la “seguridad democrática”, y la mayor disposición de la clase trabajadora, aunado a su creciente movilización, propicia una buena posibilidad de crecer y avanzar orgánicamente.

Si se consideran los sindicatos en la clasificación, según su tipo, muestra a los sindicatos de industria como los mayores convocantes de la protesta sindical. Le siguen los sindicatos de empresa y posteriormente los sindicatos de gremio.

**Gráfica 9.4.2 Acciones colectivas sindicales laborales convocadas por sindicatos (2012)**



Fuente: Sindeh, ENS (2012).

Este comportamiento no presenta alteraciones bruscas, por el contrario ratificaría, por quinto año consecutivo a los sindicatos de industria como los de mayor movilización, evidenciando que su más amplia cobertura y campo de acción, les permite una mejor soltura y disponibilidad para la lucha. Ello explicaría el porqué los sindicatos de industria coparon casi la mitad de las luchas realizadas por el conjunto de sindicatos, pese a su retroceso porcentual con respecto al año anterior.

Adicionalmente muchos sindicatos de industria cuentan en su repertorio de lucha con un acumulado de años, nada despreciable. Es el caso de la USO, que en 2012 tuvo una notable actuación dirigiendo –o acompañando en otras ocasiones–, trabajadores contratistas y tercerizados y que mostró gran dinamismo. Aunque en menor medida, pero por su persistencia, vale destacar otras organizaciones de rama industrial como Anthoc en varias regiones; Sintrahospiclinicas del Valle; Sindess, Suti-mac, Sintramienérgica, Sinaltrainal, Uneb, Sintraime, Sintrainagro y Sintraunicol, por solo referenciar algunos.

Con relación a los sindicatos de Empresa, que en los resultados avanzaron levemente en su figuración, volvieron a aparecer Sintrateléfonos, Sintradian, Sintra Paz del Río y Sindese-na, entre otros. En los sindicatos gremiales, quienes lograron un avance porcentual de doce puntos, el mayor peso lo aportaron los diversos sindicatos procedentes del magisterio, agrupados mayoritariamente en Fecode, como ocurre casi todos los años. Así mismo se destacaron las madres comunitarias y sus sindicatos Sintracihbi y Sintrahoincol.

En lo que respecta a la afiliación confederal se mantiene la CUT como la central sindical con mayor movilización por parte de sus sindicatos filiales. Merece comentarse también, que el comando nacional unitario concretó alguna convocatoria pese a su intermitencia en los últimos años.

**Tabla N° 9.4.1 Acciones colectivas sindicales y laborales convocadas por organizaciones sindicales (2012)**

<b>Clase de organización sindical</b>	<b>N° acciones colectivas</b>	<b>%</b>
Sindicato de Industria	59	42,1
Sindicato de Empresa	38	27,1
Sindicato de Gremio	25	17,9
Comando nacional unitario	9	6,4
Central sindical o confederación	7	5,0
Federación rama o subdirectiva	2	1,4
Total general	140	100,00

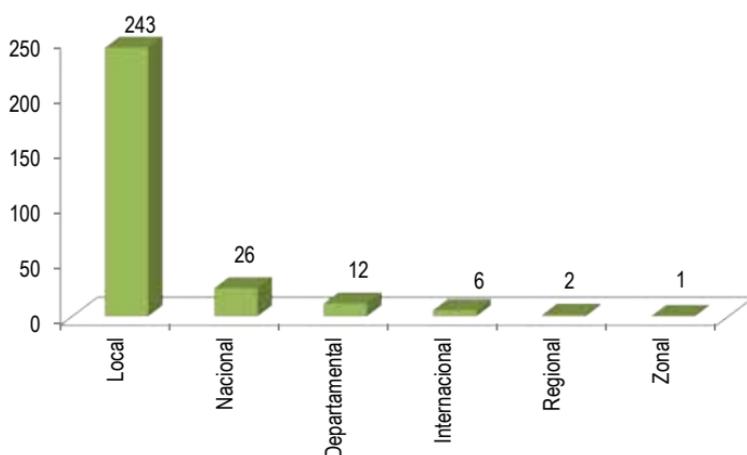
Fuente: Sislab, ENS (2012).



## 9.5 Cobertura territorial y ciudades participantes

Desde 1991 y durante el período de seguimiento a las acciones de movilización sindical y laboral, en el análisis de su comportamiento y resultados, hay algunas variables que por su constancia y preeminencia, sobresalen nítidamente. Es lo que ocurre con la primacía de las acciones de cobertura local, que durante 2012 volvieron a encabezar la clasificación (243 acciones), con un aumento de más de siete puntos porcentuales, correspondiente al 83,79% del total.

**Gráfica N° 9.5.1 Acciones colectivas sindicales y laborales según cobertura territorial (2012)**



Fuente: Sislab, ENS (2012).

Tal como sucedió en los dos años anteriores a las 243 acciones locales le siguieron las 26 acciones nacionales, que con un 8,96%, mostraron una disminución en su participación por tercer año consecutivo. Luego estuvieron las de cobertura departamental, con 4,13% del total, mostrando un leve avance. Posteriormente, en su orden, se situaron las de vinculación a jornada internacional, regionales y zonales.

Estos resultados ratifican de manera palmaria un rasgo histórico determinante de la movilización sindical y laboral colombiana cual es su expresión local como forma fundamental de manifestarse. Se evidencia una vez más el carácter aislado y disperso de las acciones, ya que las de cobertura nacional están muy lejos porcentualmente e, inclusive, la brecha se ha aumentado en favor de la protesta local, en el último período.

En una interpretación de tal fenómeno puede subyacer de nuevo la debilidad del sindicalismo organizado, comentado en el punto anterior, ya que podría ser este quien convocara a otros sectores laborales y de la población, tal como ocurre en otros países, en donde desempeña la labor de aglutinante de la protesta social.

Esta pretensión de amplia convocatoria sindical, que se

vislumbró tenuemente en la lucha contra la emergencia social en salud durante el 2010, no tuvo continuidad pese a presentarse motivaciones como la reforma a la justicia, la reforma tributaria o las luchas ambientales, que podrían haber potenciado la posibilidad de una respuesta más amplia y generalizada. Sin embargo se insinuaron leves –pero significativos– esfuerzos de articulación de la lucha por parte de sectores sociales, como pobladores y comunidades, estudiantes agrupados en la MANE, sectores agrarios, del transporte y sindicales entre otros.

Las acciones departamentales y regionales son aún muy poco representativas. Las de vinculación a jornadas internacionales no ganan mucha notoriedad, pese a que algunas -como son contra las multinacionales- se afianzan, ligadas a la tradicional del primero de mayo y a la del trabajo decente, en el mes de octubre, que se ha consolidado en el último período.

En lo concerniente a las ciudades en donde se desarrollaron las acciones durante el 2012, se destacó Bogotá, con 35, 12%; siguieron Cali con 27, 9,3%; Barranquilla con 22, 9%. Después se sitúan Bucaramanga, con 18, 6,2%; Medellín y Cartagena, que quedaron igualadas con 17 acciones cada una, lo que representa el 5,9% del total. En el séptimo lugar se ubicó Barrancabermeja, que con sus 13 acciones, se convirtió en la primera ciudad intermedia en la clasificación mostrando su memoria histórica de lucha.

Con relación al año anterior se mantiene Bogotá encabezando y Medellín que había sido la segunda, fue sobrepasada por Cali, Barranquilla y Bucaramanga. Además de estas tres últimas, muestran un ascenso porcentual interesante Cartagena y Barrancabermeja. Esquemáticamente se puede referir que Bogotá tuvo su presencia como centro político del país y ciudad privilegiada para visibilizar problemáticas nacionales. El descenso en Medellín se compensó un poco, con la figuración de más municipios del área metropolitana.

Con referencia a Cartagena y Barrancabermeja contribuyeron en sus destacadas cifras las luchas del sector petrolero y sus contratistas que mostraron gran conflictividad en empresas como Reficar y Ecopetrol. En Bucaramanga el peso de vendedores informales y en Cali fueron los trabajadores del transporte quienes hicieron gran aporte.

Un comparativo, que también se mencionó en el informe anterior y que puede dar pistas para una interpretación más acorde, es que (sin considerar las acciones de tipo nacional) hubo registro de 71 ciudades diferentes. Ahora bien, si se realiza la sumatoria de las siete primeras ciudades que encabezan la clasificación, se concluye que totalizan 149 acciones, o sea un poco menos del 50%. Sin considerar las que se efectuaron en varios municipios se concluye que 111 acciones se llevaron a cabo en 64 ciudades, lo que ratifica desde otra arista la afirmación de la tendencia a la dispersión y la acción aislada como un comportamiento muy dominante y tema que llama a un análisis más de fondo por su recurrencia.



## 9.6 Dinámica de la movilización por departamentos y regiones

En lo concerniente a la dinámica de movilización por departamentos aparece encabezando Valle del Cauca, con 42 acciones; le siguen Cundinamarca, con 40; Santander, 37; Antioquia, 29; Atlántico, 27; y Bolívar, 21, respectivamente. Luego se sitúan, en ese orden y a una distancia apreciable de las anteriores: Córdoba, Huila, La Guajira, Risaralda, Nariño, Caldas, Cesar, Meta y Sucre.

**Tabla N° 9.6.1 Acciones colectivas sindicales y laborales por departamentos, 2012**

Departamento	N° acciones colectivas	%
Valle	42	14,5
Santander	37	12,8
Bogotá D.E.	35	12,1
Antioquia	29	10,0
Atlántico	27	9,3
Bolívar	21	7,2
Córdoba	11	3,8
Huila	8	2,8
Guajira	7	2,4
Risaralda	6	2,1
Cundinamarca	5	1,7
Nariño	5	1,7
Caldas	4	1,4
Cesar	3	1,0
Meta	3	1,0
Sucre	3	1,0
Boyacá	2	0,7
Caquetá	2	0,7
Casanare	2	0,7
Norte de Santander	2	0,7
Quindío	2	0,7
Chocó	1	0,3
Magdalena	1	0,3
San Andrés y Providencia	1	0,3
Tolima	1	0,3
Varios departamentos	30	9,7
Total general	290	100,0

Mirando estos resultados se pueden adelantar algunas apreciaciones con respecto al comportamiento de esta variable:

Cundinamarca continúa ocupando el segundo lugar al igual que el año anterior, manteniendo su avance de los últimos años, siendo crucial el gran aporte de Bogotá, ya comentado en ítem anterior.

A su vez el Valle del Cauca retomó ritmo, hasta llegar al primer lugar consolidando el despunte del año anterior, luego de un reflujo en el 2010. Por su parte, Santander se recuperó y logró un avance notorio, mereciendo especial mención el aporte de Barrancabermeja, ciudad que contribuyó con un número apreciable de más de diez protestas.

Antioquia retrocedió porcentualmente y en la clasificación ya que en el último lustro, usualmente se ubicaba en los tres primeros lugares y había encabezado en los dos años anteriores. El departamento del Atlántico mostró un comportamiento inferior al año anterior.

De los otros departamentos vale mencionar que Bolívar, La Guajira y Risaralda permanecen casi que constantes. A su vez, Córdoba, Huila, Nariño, Caldas, Cesar, Meta y Sucre muestran avance en su comportamiento frente a la protesta.

Con su avance Córdoba, Cesar y Sucre contribuyeron a la primacía de la región Caribe en el total nacional, ya que Magdalena realizó unas pocas acciones, que consolidaron a dicha región en su liderazgo.

El suroccidente, con el gran aporte del Valle del Cauca, del Huila (especialmente con luchas de trabajadores y poblaciones) sumado a la figuración de Nariño, posibilitaron el incremento regional, en detrimento de la región noroccidental que sintió el impacto registrado en Antioquia, pues era este departamento quien tradicionalmente jalónaba el buen posicionamiento de la región. En lo relativo al nororiente se presenta estable ya que el avance de Santander se compensa con el retroceso del Norte de Santander en los últimos años.

Por último merece destacarse, que se registraron acciones en 24 de los 32 departamentos del país. Así mismo, 30 acciones cubrieron el ámbito de varios departamentos, al ser clasificados como nacionales, regionales o zonales, registrándose una mayor cobertura y participación. Es importante resaltar también que los cinco departamentos que históricamente encabezan las clasificaciones (Antioquia, Cundinamarca, Valle, Santander y Atlántico) mantuvieron su hegemonía con más del 60% del total de las acciones.



## 9.7 Entidad hacia la que se dirige la acción

Esta variable muestra resultados similares al año anterior, ya que nuevamente las acciones se dirigieron, en su orden, contra la empresa, gobierno municipal, gobierno departamental y otros; este año no figuró contra gremio empresarial.

El predominio de las acciones contra la empresa (privada o estatal) ya sea de procedencia nacional o multinacional, con un 32% del total, muestra un retroceso de tres puntos, pero le alcanza para encabezar si se consideran individualmente las variables. Al representar casi una tercera parte del total, continúan teniendo una presencia significativa, si se tiene en cuenta que en este espacio de acción participan sectores sindicales que son minoritarios con respecto al sector público, en donde se presentan mejores niveles de sindicalización. Vale anotar que las empresas de capital privado, con 58 acciones en su contra, soportaron la quinta parte del total de la protesta; mientras tanto las empresas estatales, con 35 acciones en su contra significaron un 12%.

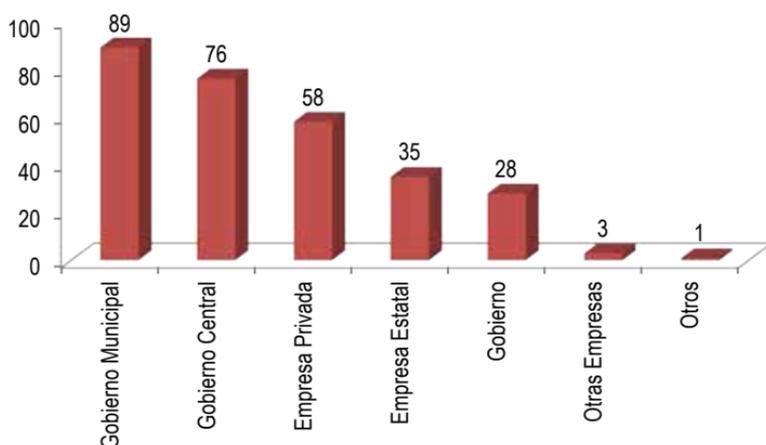
Por su parte las acciones contra el gobierno municipal están muy correlacionadas con las protestas locales –ya comentadas– y que, a diferencia de las luchas en las empresas, se desarrollan fundamentalmente por grupos de trabajadores No sindicalizados, como mototaxistas y vendedores ambulantes, quienes enfocan sus protestas y reivindicaciones contra el gobierno local.

Las luchas contra el gobierno central permanecieron en porcentaje casi estables, representando más de una cuarta parte del total y sin la importancia del 2010, donde tuvieron mayor relevancia, por el recordado episodio de la lucha contra la reforma a la salud, que produjo multitud de protestas contra el gobierno central.

Vuelve aquí a notarse la ausencia de luchas de carácter más general, ya que algunas, como las ambientales o las dirigidas contra reformas o proyectos específicos las afrontaron sectores laborales directamente afectados por ellas (trabajadores judiciales, madres comunitarias, empleados del SENA y de la DIAN).

Las acciones contra el gobierno departamental, que fueron de nuevo realizadas especialmente por trabajadores de la salud y la educación, se enfocaron por presupuestos o pagos que le corresponden a las gobernaciones.

**Gráfica 9.7.1 Entidad hacia la que se dirige la acción colectiva sindical y laboral (2012)**



Fuente: Sislab, ENS (2012)

Desde otra óptica, interesante de considerar, en perspectiva de una visión global, agrupando todas las acciones contra el gobierno (nacional, departamental y municipal), se encuentra que al sumarlas totalizan un 66,5%, muy similar al total del 2011, frente al 32% que se dirigió contra la empresa.

Una lectura rápida ratificará la crisis de políticas frente a problemas públicos acuciantes al sector laboral. Además, si se recuerda que en los motivos el mayor peso lo tienen las políticas generales o de Estado, se puede dimensionar mejor el déficit de ciudadanía y de Estado social con las repercusiones que esto acarrea en pobreza, desigualdad, explotación, inequidad y exclusión entre otras.



## 9.8 Acciones por sector económico o sección CIU

Las 76 acciones realizadas en el sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones, le valieron a este encabezar –de manera muy holgada– esta clasificación, siendo secundado por servicios sociales y de salud, con 35 y educación, con 34.

Luego, estuvieron muy cercanas entre sí: administración pública y defensa, 23; explotación de minas y canteras, 21; otras actividades de servicios comunitarios, 20. Posteriormente industria manufacturera y comercio, 15; agricultura, ganadería, caza y silvicultura, 11. Más abajo y con porcentajes poco significativos construcción, intermediación financiera, pesca, electricidad, gas y agua, hoteles y restaurantes. Por su parte la agrupación de varios sectores, figuró este año con 20.

Los consolidados muestran la persistencia de los resultados de los dos años anteriores, en lo que respecta a los dos primeros lugares, que permanecieron inalterables, aunque con porcentaje un poco menor. A su vez, el sector educación desplazó al de explotación de minas y canteras. Quien sí tuvo un ascenso importante fue la administración pública y defensa, en detrimento de industria manufacturera y explotación de minas y canteras, en retroceso.

**Tabla N° 9.8.1 Acciones colectivas sindicales y laborales por sectores económicos (2012)**

Sectores económicos	N° Acciones	%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	76	28,2
Servicios sociales y de salud	35	13,0
Educación	34	12,6
Administración pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria	23	8,5
Explotación de minas y canteras	21	7,8
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	20	7,4
Industrias manufactureras	15	5,6
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	15	5,6
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	11	4,1
Construcción	8	2,9
Intermediación financiera	4	1,5
Pesca	3	1,1
Suministro de electricidad, gas y agua	3	1,1
Hoteles y restaurantes	2	0,7
Varios sectores	20	7,4
Total	290	100,0

Tratando de dar contenido a estas cifras y sus variaciones, se podría decir categóricamente que el sector transporte encabeza por tercer año consecutivo el epicentro de la protesta sindical y laboral nacional.

Es de anotar que en este sector se movilizaron todas sus diversas ramas: taxistas, buseros, colectiveros, camioneros, volqueteros, mototaxistas, bicitaxistas, zorreros, los trabajadores de barcos de cabotaje de pesca, portuarios, ferroviarios, controladores aéreos (quienes realizaron en enero de 2012 una “operación reglamento” durante 25 días y fundamentalmente por condiciones de salud ocupacional) y para completar el panorama, los propios tráfico realizaron sendas protestas en Montería y Pereira.

Es tan conflictivo este sector que algunas veces da la impresión que lo rige la ley de la selva, todos contra todos: ellos luchan por decretos, por multas, porque los matan, porque les cobran vacunas, por la chatarrización, por impactos de la implementación del transporte masivo, por el alza en los combustibles, por fletes, entre otros aspectos.

Es tal la proliferación de conflictos que, mirando este sector de manera panorámica parece un campo de batalla, donde los diversos actores pugnan por sus intereses sin que exista una política pública, de carácter marco, que regule un servicio de gran interés y utilidad social, donde debería verse la mano del Estado con una política social coherente que regule semejante caos.

La observación de los sectores económicos ofrece a su vez, la posibilidad de analizar más pormenorizadamente el accionar de los colectivos laborales. Es así como, por ejemplo, en el sector transporte los atentados contra muchos conductores, que hace un tiempo figuraban mayoritariamente en Medellín, se han extendido a otras regiones. De igual manera es preocupante el impacto que los sistemas de transporte masivo provocan en el empleo y el descontento de sectores que se ven relegados, incluidos informales o comerciantes, a quienes se les reubica causando inconformismo. La diversidad de capitales y ciudades donde se presentaron acciones es muy amplia, destacándose Cali por la gran cantidad reportada.

Hubo luchas en diferentes partes del país: en Cali y Bucaramanga por la implementación de los sistemas de transporte masivo, que marginan y restan empleos. En muchos municipios y ciudades intermedias por el mototaxismo, o aún contra él y por el derecho al trabajo. En Medellín la protesta de los buseros por los derechos humanos y en contra de asesinatos y vacunas o en Bogotá los taxistas como respuesta a los robos y asesinatos de conductores.

El sector de la salud, tradicionalmente de los más movilizadas, mostró en el 2012 la reiteración del impacto en la red hospitalaria de los errores acumulados por años y de lo nefasto del criterio neoliberal de la salud como mercancía, que ocasiono una explosividad ya comentada en los motivos de las acciones.



No se puede dejar de mencionar, entre los muchos casos, el de los hospitales universitarios del Valle y Santander que estuvieron muy activos, al igual que en años anteriores. Así como también los trabajadores de Saludcoop y otras EPS que al ver en riesgo sus empleos, se organizaron sindicalmente movilizándose en gran número en varias ciudades, por la reclamación de sus derechos y rechazando ser los chivos expiatorios de una crisis que tiene otros responsables directos ubicados en otro nivel organizacional. Merece mencionarse también las luchas de usuarios de la salud –incluidos los de la tercera edad– rechazando las condiciones indignantes del servicio prestado.

Educación se mantiene los conflictos por pagos de salarios y por medidas que afectan a los maestros y funcionarios de esta rama. Además de las tradicionales jornadas de Fecode (que tienen la característica de ser una de las de mayor cobertura y participación, como rasgo cualitativo) se suman este año varias en el SENA, cuyos trabajadores –con el apoyo de sus estudiantes– trataron infructuosamente de impedir el recorte de los parafiscales que se aprobó en la reforma tributaria, ya que temen que pueda ser el inicio de la agonía de este importante centro de formación popular, herencia del sindicalismo del siglo pasado y patrimonio del pueblo colombiano. Funcionarios y profesores de varias universidades también protestaron.

El ascenso del sector de administración pública y defensa se vio favorecido, entre otros, por las acciones de los trabajadores de la rama judicial, agrupados en Asonal-Judicial. Estas fueron varias y se canalizaron en la huelga por la reclasificación, que se constituyó en uno de los hechos laborales de mayor relevancia en el 2012. También merece destacarse la protesta, ya usual todos los años, de servidores retirados de la fuerza pública a quienes niegan derechos de pensionados.

En el sector de minas y canteras, pese a su disminución porcentual, debe resaltarse a los trabajadores de la mina Caipa, en La Guajira, que se apuntaron con varias acciones y se vieron complementados por los valientes trabajadores del carbón del Cesar, quienes realizaron una huelga en Carbones de la Jagua propiedad de la multinacional Glencore, durante 98 días y que arrastró consigo a los trabajadores de Fenoco, lo que produjo una parálisis en la actividad exportadora del carbón, asunto que se reflejó en la disminución de este rubro importante en la economía nacional.

Dentro de este mismo sector, y en lo que corresponde con la sección de extracción, obviamente hay que mencionar los trabajadores petroleros y a la USO, que los agrupa mayoritariamente. Estos realizaron importantes acciones en Barrancabermeja, en los Llanos Orientales y en otras zonas donde se movilizaron muchos trabajadores contratistas quienes pese a ubicar reclamaciones de estabilidad o contra la discriminación, el trasfondo su pelea se enfoca contra la tercerización laboral y sus nefastas consecuencias.

Mención especial ameritan también los trabajadores de la Refinería de Cartagena, quienes contabilizaron muchas protestas, destacándose las realizadas contra la multinacional CBI, por su trato discriminatorio con los trabajadores colombianos —a quienes les pagan menos por realizar las mismas labores—, lo que produjo protesta e incluso cese de actividades, obteniendo como respuesta de la empresa una solicitud de ilegalidad, lo que agudiza aún más el problema.

También se registraron varios eventos en el país contra la “locomotora minera” que agruparon incluso pobladores y ambientalistas, molestos con el impacto social arrasador y nefasto para el futuro de muchas personas. Destacable es que algunas hayan tenido presencia en regiones más allá de las directamente afectadas mostrando un claro rasgo solidario y de ampliación del ámbito local. Se vislumbra un punto de confluencia en torno al tema ambiental, interesante para ampliar la agenda sindical y su relación con sectores aliados en la defensa de los intereses y la soberanía nacional.

El sector de otras actividades de servicios comunitarios, que fue uno de los de mayor crecimiento, tuvo un aporte numérico y cualitativo de gran valor por parte de las madres comunitarias del país, quienes con algunas actividades preliminares se potenciaron en la lucha contra el programa gubernamental “De cero a siempre”, logrando movilizarse junto con las trabajadoras de hogares infantiles.

Recurriendo a formas de lucha como bloqueos, marchas y acampadas, en muchas ciudades del país, al final lograron un acuerdo en mayo de 2012; este tuvo como punto importante el reconocimiento a su condición de trabajadoras y, por consiguiente, algunos derechos con los que no contaban, tales como el de la pensión, capacitación y reconocimiento a su experiencia. Esto, si se cumple, sin duda, será de gran beneficio para las casi ochenta mil mujeres que hacen tan loable servicio a la niñez desprotegida del país.

En esta parte del recuento se propicia el espacio adecuado para referenciar el tema de la lucha de las mujeres trabajadoras colombianas, donde se destacaron, además de las anteriores, las trabajadoras de flores La India, quienes realizaron heroica huelga y las de Leonisa, en Medellín, con su vistosa protesta durante el renombrado evento de Colombiamoda.

En lo que respecta con otros sectores económicos, vale destacar la lucha realizada por los trabajadores de *Diversity*, en Bogotá y Medellín, en su gran mayoría muy jóvenes quienes protestaron por reconocimiento de su sindicato y el derecho a la negociación colectiva.

Es muy valorable también la movilización en el sector agrícola, que muestra la crisis gestada desde la implementación del modelo aperturista y que se siente en sectores como la agroindustria (azúcar y banano). Se percibe también el inconformismo manifiesto por las repercusiones de los tratado de libre



comercio y su impacto negativo en asuntos como insumos, subsidios, y asistencia técnica, los cuales ligados al contrabando, tienen arrinconados a arroceros, paperos, cacaoteros, cafeteros, algodóneros, paneleros, maiceros o lecheros, obligándolos a resistir movilizándose por su sobrevivencia.

Así mismo en la palma africana, que tuvo el impacto de un cese de actividades en el Magdalena Medio, convirtiéndose en punta de lanza contra la tercerización y las cooperativas de trabajo asociado como formas de evasión fraudulenta de los derechos laborales. A estos trabajadores les tocó afrontar una arremetida del empresariado del sector, el cual en su afán de romper el movimiento, acudió no solo a anuncios pagos en la prensa, sino que también los acompañó de contra-acciones como el esquirolaje. El decidido comportamiento antisindical del gremio palmero condujo a sanciones económicas del Ministerio del Trabajo, a algunos de ellos, lo que se convierte en un precedente importante en el camino de la formalización laboral.

Finalmente no se debe dejar de mencionar las luchas de pescadores, quienes en el 2012 figuraron en protestas relacionadas con la defensa de sus fuentes de trabajo, ante la avalancha arrasadora de megaobras, como el desvío del río Magdalena y la construcción de la Central del Quimbo, en el Huila, que los dejó sin el empleo de toda su vida.

## 9.9 A manera de síntesis

- En el 2012 se consolidó la tendencia ascendente de la protesta, que registró 290 acciones –representando un incremento de más del 27%–, cifra que representa un nuevo récord histórico desde 1991.
- Con relación a las formas de protesta, de nuevo se impusieron las jornadas o manifestaciones, seguidas por los ceses de actividades (paros y huelgas). Consideradas individualmente primaron las marchas. Posteriormente mítines o plantones, los paros, bloqueos, huelgas y jornadas de protesta.
- Si se observan los motivos de las acciones de movilización laboral y sindical, se reitera la tendencia de los últimos años, de ser las políticas generales o de Estado (económica, laboral, social y ambiental) las causantes principales del inconformismo y la protesta. Le siguen el incumplimiento de obligaciones del empleador, reestructuración o reconversión, violación a derechos humanos, otros motivos y negociación del convenio colectivo laboral, en su orden.
- En la cobertura territorial, predominaron de nuevo las acciones locales con más 80% del total; seguidas de las nacionales, departamentales y las internacionales. Se ratifica con ello, la tendencia a la dispersión de la protesta, matizada con algunos avances en la coordinación sectorial. En lo que respecta a los departamentos, Valle y Cundinamarca encabezaron. En esta línea Bogotá y Cali, secundadas por Barranquilla, Bucaramanga, Cartagena y Medellín complementan la clasificación. Por regiones, se destacó la del Caribe.
- En lo relativo a la procedencia de los trabajadores que protestaron, sobresale la participación mayoritaria de los “no sindicalizados”, con casi un 52% del total. A su vez, dentro de los sindicalizados, primaron los sindicatos de industria, seguidos por los de empresa y los de gremio. De nuevo la CUT es la central sindical más activa en la protesta; hubo un ligero repunte del Comando Nacional Unitario.
- El promedio de acciones fue de más de 24 por mes, constituyéndose marzo como el de mayor actividad y, septiembre, el de menor registro.
- Con relación al número de participantes en las protestas y pese a lo fragmentario de los datos –por la dificultad de acceder a información completa y veraz– con el registro del 70% de ellas, se procedió a clasificarlas por centenas. Se encuentra que, tal como ocurrió en el 2010, las de “menos de 100” predominaron con casi un 35%. Posteriormente se ubicaron las de “más de 800”, que con un 18,1% retrocedieron, pues en el 2011 habían encabezado. Vale agregar que las acciones que aglutinaron mayor cantidad de manifestantes fueron las jornadas de protesta.
- Si se consideran las restricciones a la protesta, y con la información disponible de 104 de ellas, predominan las que



conllevaron intimidaciones, con relación a los que sufrieron violencia física, tal como sucedió el 2011. En la identificación de los presuntos responsables de la restricción, efectuada por la Fuerza pública, fueron en su orden: El Esmad, la Policía Nacional, el Ejército Nacional y otros. Los empresarios, a su vez, reportaron un aumento en las restricciones con respecto a 2011.

- Teniendo en cuenta el sector económico en donde se efectuaron las protestas, nuevamente el del transporte volvió a predominar de manera muy holgada; se resalta la gran conflictividad en este sector. Luego se situaron: servicios sociales y de salud, educación y minas y canteras, respectivamente.
- Reseñando las entidades contra las que se dirige la acción, y agrupando las que integran el gobierno (municipal, central y departamental), en su orden de clasificación fueron receptoras del 66% del total; el otro tercio fue contra las empresas. Dentro de estas últimas, se mantuvo la protesta contra las de origen multinacional, muchas de ellas por motivos ambientales, y en las cuales estuvieron vinculadas varias comunidades afectadas.
- En el espíritu ya comentado de ascenso de lucha, conflictividad permanente y déficit de derechos sociales, se resaltan protestas contra la tercerización y precarización, destacándose la gran movilización de petroleros, judiciales, del transporte y los mineros, sectores que se ligaron a los tradicionales de la salud y la educación. Amerita comentar como un hecho plausible el impacto de la gran movilización de las mujeres que laboran como madres comunitarias y de los jardines de la infancia, quienes reivindicaron sus derechos laborales y ligado a ello, el papel social y altruista de su misión con la niñez más necesitada del país.

# Referencias bibliográficas

- Agencia de Información Laboral-ENS (agosto 5 de 2013). *El “corretaje” en Claro, una modalidad de trabajo en la que todo el riesgo lo corre el trabajador*. Medellín. Escuela Nacional Sindical.
- Alcaldía de Medellín (2012). *Boletín Medellín en cifras N° 2*. Observatorio de Políticas Públicas. Alcaldía de Medellín. Recuperado de <http://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/wpcccontent/Sites/Subportal%20del%20Ciudadano/Planeaci%C3%B3n%20Municipal/Secciones/Publicaciones/Documentos/Medell%C3%ADn%20en%20Cifras/Medell%C3%ADn%20en%20Cifras%20Numero%202.pdf>
- Antón, Antonio (verano de 2007). Sindicatos y jóvenes: el reto de sus vínculos. *Mientras Tanto*, 103. Recuperado de: <http://www.pensamientocritico.org/antant1207.html>
- Baena, Alejandro (junio 8 de 2013). *El rostro de la diáspora española en Colombia*. Bogotá. El Tiempo. Recuperado de: [http://www.eltiempo.com/colombia/ARTICULO-WEB-NEW\\_NOTA\\_INTERIOR-12856963.html](http://www.eltiempo.com/colombia/ARTICULO-WEB-NEW_NOTA_INTERIOR-12856963.html)
- Balbín, Edgardo (2009). *Hablemos de trabajo decente. Guía de lectura básica para organizaciones sindicales*. Perú. OIT, Proyecto FSL/ACTRAV.
- Banco de la República (2013). *Remesas*. Recuperado de <http://www.banrep.gov.co/es/remesas>



- Banguero, Harol (sin fecha). *El proceso migratorio en Colombia. Determinantes y consecuencias*. Cali. Universidad del Valle. Recuperado de: <http://dintev.univalle.edu.co/socioeconomia/media/ckfinder/files/El%20proceso%20migratorio%20en%20Colombia%20Determinantes%20y%20consecuencias.pdf>
- Cancillería (2012). *Resumen ejecutivo proyecto de inversión "implementación de redes de colombianos en el exterior" vigencia 2012*. Ministerio de Relaciones Exteriores. Recuperado de <http://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/informe-ejecutivo-2012-implementacion-redes-colombianos-exterior.pdf>
- Caracol Radio (junio 15 de 2013). *Gobierno busca formalizar 200.000 trabajadores del sector salud*. Recuperado de <http://www.caracol.com.co/noticias/actualidad/gobierno-busca-formalizar-200000-trabajadores-del-sector-salud/20130615/nota/1916393.aspx>
- Caracol Radio (enero 5 de 2010). *Más de 5 millones 600 mil colombianos viven hoy fuera del país*. Recuperado de <http://www.caracol.com.co/noticias/actualidad/mas-de-5-millones-600-mil-colombianos-viven-hoy-fuera-del-pais/20100105/nota/933685.aspx>
- Cardona Castellanos, Carolina, Cadavid Quintero, Mónica y Vásquez Quintero, Juan Pablo (2008). *Revista sobre el comportamiento de las remesas en Colombia a través de las casas de cambio*. Recuperado de <http://www.observatorioucc.com/uapoyo/COMPORTAMIENTOREMESASCOLOMBIA.pdf>
- Cepal (2012). *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe*. Santiago. Cepal, Naciones Unidas.
- Chacaltana, Juan (marzo 13 de 2013). *Avances retos y experiencias de formalización. Evidencia reciente en América Latina*. Bogotá. Oficina de OIT para los países andinos.
- Colombianewyork.com (sin fecha). *Seis millones de colombianos residen en el exterior*. Recuperado de [http://colombianewyork.com/Colombianos\\_en\\_el\\_Mundo.html](http://colombianewyork.com/Colombianos_en_el_Mundo.html)
- Colorado López, Viviana; Sanjuán, Leidy (2013). El problema de la protección al sindicalismo. *Revista Cultura & Trabajo*, 89, 38-45.
- Cuéllar, Álvaro A. (julio 3 de 2012). *México y Colombia entre las mayores colonias de EE.UU.* Portafolio.co. Recuperado de <http://www.portafolio.co/portafolio-plus/mexico-y-colombia-las-mayores-colonias-ee-uu>
- DANE (1995). *Colombia, principales agregados macroeconómicos a precios constantes de 1975. 1970-1995*.
- DANE (2009). *Metodología gran encuesta de hogares*. Recuperado de [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/Gran\\_encuesta\\_integrada\\_hogares.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/Gran_encuesta_integrada_hogares.pdf)
- DANE (2013). *Medición del trabajo remunerado en el DANE. Encuesta de uso del tiempo en el DANE*. Recuperado de:

- [http://www.dane.gov.co/files/noticias/uso\\_tiempo\\_freire.pdf](http://www.dane.gov.co/files/noticias/uso_tiempo_freire.pdf)  
DANE (2013). *Estimaciones y proyecciones de hogares*. www.dane.gov.co.
- DANE (abril 18 de 2013). *Pobreza monetaria y multidimensional en Colombia, 2012*. Boletín de prensa.
- DANE (I trimestres de 2013). *Elementos oferta y demanda final en el territorio nacional, a precios constantes, series desestacionalizadas*.
- DANE (junio 13 de 2012), Equidad con desarrollo un modelo que reivindica a la mujer. *Comunicado de Prensa*. Recuperado de [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/eco\\_cuidado/cp\\_desarrollo\\_equidad.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/eco_cuidado/cp_desarrollo_equidad.pdf)
- Dinero.com (agosto 20 de 2013). *Presentan proyecto de formalización empresarial y primer empleo*. Recuperado de [http://www.dinero.com/actualidad/empleo/presentan-proyecto-formalizacion-empresarial-primer-empleo\\_75822.aspx](http://www.dinero.com/actualidad/empleo/presentan-proyecto-formalizacion-empresarial-primer-empleo_75822.aspx)
- El Tiempo (septiembre 29 de 2013). *77 mil madres comunitarias recibirán lo equivalente al mínimo*. Recuperado de <http://m.eltiempo.com/vida-de-hoy/mujer/madres-comunitarias-recibirn-lo-equivalente-al-mnimo/12369699>
- Elespectador.com (agosto 2 de 2012). *OIT destaca 'significativa reducción' en la violencia contra sindicalistas en Colombia*. Recuperado de <http://www.elespectador.com/noticias/politica/articulo-364720-oit-destaca-significativa-reduccion-de-violencia-contra-sindical>
- Elespectador.com (febrero 24 de 2011). *Desempleados extranjeros en España aumentan a un millón*. Recuperado de <http://www.elespectador.com/noticias/elmundo/articulo-252920-desempleados-extranjeros-espana-aumentan-un-millon>
- Sislab-ENS (2012-2). *Sislab: Reporte a diciembre de 2012*. Recuperado de [http://ens.org.co/apc-aa-files/40785cb6c10f663e3ec6ea7ea03aaa15/10\\_SISLAB\\_2012\\_2.pdf](http://ens.org.co/apc-aa-files/40785cb6c10f663e3ec6ea7ea03aaa15/10_SISLAB_2012_2.pdf)
- Espinosa, Malva (2003). *Eje para la acción sindical. Trabajo decente y protección social. Textos de capacitación*. Santiago, OIT.
- Eusse Guerra, Juliana (mayo 13 de 2012). *Los colombianos retornan de Europa con las manos vacías*. El Colombiano. Medellín. Recuperado de [http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/L/los\\_colombianos\\_retornan\\_de\\_europa\\_con\\_las\\_manos\\_vacias/los\\_colombianos\\_retornan\\_de\\_europa\\_con\\_las\\_manos\\_vacias.asp](http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/L/los_colombianos_retornan_de_europa_con_las_manos_vacias/los_colombianos_retornan_de_europa_con_las_manos_vacias.asp)
- Fasecolda (2013). *Cifras técnicas. Información general del ramo*. Recuperado de [http://www.fasecolda.com/fasecolda/BancoConocimiento/R/riesgos\\_profesionales\\_-\\_estadisticas\\_del\\_ramofinal\\_-\\_indicadores\\_tecnicos/riesgos\\_profesionales\\_-\\_estadisticas\\_del\\_ramofinal\\_-\\_indicadores\\_tecnicos.asp](http://www.fasecolda.com/fasecolda/BancoConocimiento/R/riesgos_profesionales_-_estadisticas_del_ramofinal_-_indicadores_tecnicos/riesgos_profesionales_-_estadisticas_del_ramofinal_-_indicadores_tecnicos.asp)
- Galindo, Rebeca Lucía (septiembre 4 de 2011). *Pese a crisis en España, colombianos aún envían remesas*. Portafolio. Re-



- cupeardo de <http://www.portafolio.co/economia/pesar-la-crisis-espana-colombianos-envian-remesas>
- Gómez Becerra, Juan Carlos (2011). *La protección familiar en Colombia. 1946-1977*. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia.
- Jiménez, Juan Carlos (sin fecha). *Sobre las cifras oficiales*. *Indepaz*. Recuperado de <http://www.indepaz.org.co/wp-content/uploads/2012/05/Sobre-las-cifras-oficiales.pdf>
- Khoudour-Castéras, David (agosto de 2007). Migraciones internacionales y desarrollo: el impacto socioeconómico de las remesas. *Revista de la Cepal*, 92. Recuperado de <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/3/29593/LCG2339eKhoudourCasteras.pdf>
- López Castaño, Hugo (marzo 2013). *El mercado laboral colombiano durante 2012*. Medellín. Banco de la República.
- Mejía Ochoa, William (julio-diciembre 2012). Colombia y las migraciones internacionales. Evolución reciente y panorama actual a partir de las cifras. *Revista Internacional de Movilidad Humana*, (XX)39, 185-210. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/remhu/v20n39/v20n39a10.pdf>.
- Ministerio de Relaciones Exteriores (sin fecha). *Causas de la migración en Colombia*. Recuperado de: [http://mre.cancilleria.gov.co/wps/portal/espanol!/ut/p/c0/04\\_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os\\_jQsKAwo2AXYwMDU18TA09\\_dyfXQLcwo0B\\_A\\_2CbEdFAPIJ-ss!/](http://mre.cancilleria.gov.co/wps/portal/espanol!/ut/p/c0/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os_jQsKAwo2AXYwMDU18TA09_dyfXQLcwo0B_A_2CbEdFAPIJ-ss!/)
- Ministerio de Relaciones Exteriores (sin fecha). *Migración Colombiana*. Recuperado de: [http://mre.cancilleria.gov.co/wps/portal/espanol!/ut/p/c1/04\\_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os\\_jQsKAwo2AXYwMDU18TA09\\_dyfXQLcwo0B\\_A6B8JJK8v2-QqYFRmI9ZoJersZGBpxkB3X4e-bmp-gW5EeUAu\\_FiWQ!!/dl2/d1/L2dJQSEvUUt3QS9ZQnB3L-zZfVVZSVjJTRDMwMDVNNDBJT0dCRVFGVjJRMDC!/](http://mre.cancilleria.gov.co/wps/portal/espanol!/ut/p/c1/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os_jQsKAwo2AXYwMDU18TA09_dyfXQLcwo0B_A6B8JJK8v2-QqYFRmI9ZoJersZGBpxkB3X4e-bmp-gW5EeUAu_FiWQ!!/dl2/d1/L2dJQSEvUUt3QS9ZQnB3L-zZfVVZSVjJTRDMwMDVNNDBJT0dCRVFGVjJRMDC!/)
- Ministerio del Trabajo (abril 12 de 2011). *Informe final de seguimiento a las visitas de las direcciones territoriales a las EST*. Dirección General de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo.
- Ministerio del Trabajo (febrero de 2013). *ABC. Nuevo modelo de protección para la vejez*. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/buscar.html?searchword=nuevo+modelo&ordering=&searchphrase=all>
- Mintrabajo (junio 11 de 2013). *Gobierno reitera compromiso en lucha contra el trabajo infantil*. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/junio-2013/1947-gobierno-reitera-compromiso-en-lucha-contra-el-trabajo-infantil.html>
- Mintrabajo (sin fecha). *Conozca aquí todo sobre el esquema de los Beneficios Económicos Periódicos BEP*. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/pensiones.html>
- Mintrabajo (sin fecha). *Informe de seguimiento a la ley 1429 de 2010 ley de formalización y generación de empleo*.

- Mintrabajo (enero de 2013). *Inspección, vigilancia y control*. Vice-ministerio de Relaciones Labores e Inspección. *Boletín*, 7. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/buscar.html?searchword=Boletin&searchphrase=all&start=20>
- Morales Mosquera, María Edith (2013). *Barriando la invisibilidad de las trabajadoras domésticas afrocolombianas en Medellín. Un proyecto para la reivindicación de las trabajadoras domésticas afrocolombianas*. Medellín. ENS, Corporación CARABANTÚ. Recuperado de [http://ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/Informe\\_ejecutivo.pdf](http://ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/Informe_ejecutivo.pdf)
- Naciones Unidas (julio 2011). *Para recuperarse de la crisis económica y financiera mundial: un pacto mundial para el empleo*. Resolución E/2011/ L. 21/ Rev. 1, Consejo Económico y Social de Las Naciones Unidas.
- OCDE (enero 2013). *Estudios Económicos de la OCDE Colombia. Evaluación económica*. París. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- OIT (2006). *Informe del Director General. Cambios en el mundo del trabajo*. Informe I(C). Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª reunión, Ginebra, 2006.
- OIT (2008). *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*. Segunda edición. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_094520.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf)
- OIT (2011). *Conferencia internacional del Trabajo. 100ª Reunión. 2011*. Memoria del Director General. Informe I(A). Una nueva era de justicia social.
- OIT (2011b). *Para una globalización equitativa e inclusiva. Informe del grupo consultivo convocado por la OIT en colaboración con la OMS, y presidido por Michelle Bachelet*. Ginebra. OIT. Piso de Protección Social.
- OIT (2012). *Panorama laboral 2012. América Latina y el Caribe*. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_195884.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_195884.pdf)
- OIT (2012b). *La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción. Resolución y conclusiones de la 101ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra*. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_187080.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_187080.pdf)
- OIT (2012c). *Los jóvenes hablan: Foros Nacionales de Empleo Juvenil en América Latina y el Caribe*. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_191952.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_191952.pdf)
- OIT (2013a). *Global Employment Trends 2013. Recovering From A Second Jobs Dip*. Geneva, ILO.
- OIT (2013b). *Tendencias mundiales del empleo. 2013. Resumen ejecutivo. Para recuperarse de una segunda caída del empleo*. Recuperado de <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publica->



- tion/wcms\_202216.pdf
- OIT (2013c). *La prevención de las enfermedades profesionales. Suiza*. Recuperado de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_209555.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_209555.pdf)
- OIT (2013d). *Conferencia Internacional del Trabajo*. Informe VI. 102ª Reunión.
- OIT (agosto 10 de 2012). *Casi 7 millones de jóvenes están desempleados y unos 27 millones están confinados a la informalidad en América Latina y el Caribe*. Recuperado de [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_187173/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_187173/lang-es/index.htm)
- Portafolio.co (agosto 13 de 2012). *Aumenta empleo gratis y por cuenta propia en jóvenes*. Recuperado de <http://www.portafolio.co/economia/aumenta-empleo-gratis-y-cuenta-propia-jovenes>
- Portafolio.co (enero 9 de 2013). *Creación de empresas aumentó 11,6 por ciento en 2012*. Recuperado de <http://www.portafolio.co/negocios/creacion-empresas-aumento-2012>.
- Portafolio.co (junio 11 de 2013). *En Colombia hay 20.000 menores en trabajos domésticos*. Recuperado de <http://www.portafolio.co/economia/trabajo-infantil-domestico-colombia>.
- Portafolio.co (octubre 14 de 2013). *Gobierno lanzó proyecto de ley para la formalización de 2,5 millones de empleos*. Recuperado de [http://www.portafolio.com.co/economia/economiahoy/ARTICULO-WEB-NOTA\\_INTERIOR\\_PORTA-7871906.html](http://www.portafolio.com.co/economia/economiahoy/ARTICULO-WEB-NOTA_INTERIOR_PORTA-7871906.html)
- Proyecto de Ley N° 184 de 2012. Artículo 4° (Cámara). *Por medio de la cual se modifica el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones*.
- Puig Farrás, Julio, García, Nathalia y González, Juan Diego (julio de 2010). *Situación de la subcontratación en América Latina y perspectivas para su regulación*. Medellín, RedLat, ENS.
- Radio Santafé (29 de septiembre de 2013). *Nuevamente entran en paro las madres comunitarias; dicen que el Gobierno incumplió acuerdos*. Recuperado de <http://www.radiosantafe.com/2013/09/29/nuevamente-entran-en-paro-las-madres-comunitarias-dicen-que-el-gobierno-incumplio-acuerdos/>
- Rodríguez, Ernesto (marzo-abril 2012). Empleo y juventud: muchas iniciativas, pocos avances. Una mirada sobre América Latina. *Revista Nueva Sociedad*, 232, 119-136. Recuperado de [http://www.nuso.org/upload/articulos/3766\\_1.pdf](http://www.nuso.org/upload/articulos/3766_1.pdf)
- Sanjuán, Leidy (2013) ¿Avanza la lucha contra la impunidad? *Revista Cultura & Trabajo*, 89, 26-35. Medellín. Escuela Nacional Sindical.
- Santamaría, Mauricio (abril 12 de 2010). *El sistema pensional en Colombia: retos y alternativas para aumentar la cobertura*. Bogotá. Fedesarrollo. Recuperado de <http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/El-sistema-pensio>

- nal-en-Colombia\_Retos-y-alternativas-para-aumentar-la-cobertura-12-de-abril-2011.pdf
- Santos, Juan Manuel (agosto 2 de 2013). *Palabras del Presidente Juan Manuel Santos al instalar la tercera jornada de rendición de cuentas del Gobierno Nacional 2010-2013*. Recuperado de [www.presidencia.gov.co Prensa/2013/Agosto/Paginas/20130802\\_06-Palabras-Presidente-Juan-Manuel-Santos-tercera-jornada-de-rendicion-de-cuentas-del-Gobierno-Nacional-2010-2013.aspx](http://www.presidencia.gov.co/Prensa/2013/Agosto/Paginas/20130802_06-Palabras-Presidente-Juan-Manuel-Santos-tercera-jornada-de-rendicion-de-cuentas-del-Gobierno-Nacional-2010-2013.aspx).
- Segura, Juan Carlos (2013). *El estado de los contratos de aprendizaje en Colombia en 2012*. Bogotá. Ministerio de Trabajo.
- Sindesena (febrero 15 de 2013). *De la reforma tributaria, al contrato de aprendizaje*. Recuperado de: <http://www.sindesena.org/component/content/article/363-de-la-reforma-tributaria-al-contrato-de-aprendizaje.html>
- Steiner, Roberto (ed.) (noviembre de 2011). Trabajo temporal e indirecto: ¿Quiénes son? ¿Dónde están? ¿Cuáles son sus condiciones laborales? En *Tendencia Económica. Informe Mensual de Fedesarrollo*, 115, 5-11. Recuperado de <http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/T.E.-115.pdf>.
- Tabares Morales, Zulma del Campo, Montoya Palacio, Natalia, Navarro Ramírez, Martha, Vargas Tobar, Jaime Humberto, Sánchez Mora, Danna Lizeth, Ospina Rojo Claudia Marcela (sin fecha). *Situación de la discapacidad en el Departamento de Antioquia*. Recuperado de: [http://www.dssa.gov.co/\\_\\_media\\_\\_/\\_dssa/dssa.gov.co/documentos/situacion-de-la-discapacidad-en-el-departamento-de-antioquia.pdf](http://www.dssa.gov.co/__media__/_dssa/dssa.gov.co/documentos/situacion-de-la-discapacidad-en-el-departamento-de-antioquia.pdf)
- Unicef (2012). *Informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre niñez afectada por el conflicto armado en Colombia*. Recuperado de <http://www.unicef.com.co/noticia/informe-del-secretario-general-de-las-naciones-unidas-sobre-ninez-afectada-por-el-conflicto-armado-en-colombia/>
- Urrutia Montoya, Miguel (sin fecha). *La importancia de las remesas de trabajadores para el crecimiento económico y su evolución reciente en Colombia*. Banco de la República. Recuperado de [http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/agosto\\_6.pdf](http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/agosto_6.pdf)

