Trabajo Decente
Vida Digna

Informe Nacional de Trabajo Decente 2013

EDICIONES
ens ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Informe nacional de trabajo decente en Colombia, 2013

Coordinadora:

Carmen Lucía Tangarife

Equipo de Investigación:

Natalia García Guzmán
Carmen Evelia Pico
Viviana Osorio
Leidy Sanjuan
Viviana Colorado
Rodrigo Javier Toro
Ana Teresa Vélez
Héctor Vásquez Fernández
Adrián Vásquez
Martha Piedrahíta

EDICIONES ens ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Noviembre de 2014

© Escuela Nacional Sindical
Calle 51 Nº 55-78
Tel: 513 31 00 Fax: 512 23 30
E-mail: fondoeditorial@ens.org.co
www.ens.org.co
Medellín-Colombia
2013

Serie: Documentos de la Escuela

Informe Nacional de Trabajo Decente, Colombia 2013

Diagramación:
Raúl H. París Ángel

ISSN: 1794-9270

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

Fotografía de portada: Vendedor de río

Autor: José Fernando Benítez Hurtado

País: Colombia

Categoría: Hombres trabajadores (seleccionado)

Año: 2014

20 Concurso latinoamericano de fotografía documental "Los trabajos y los días"

Contenido

Introducción **5**

Situación económica y social **9**
Pobreza e indigencia 9
Comportamiento de la economía colombiana 11
¿Y la inversión extranjera directa? 12

Oportunidades y riesgos del mercado laboral **19**
Indicadores generales de mercado laboral 19
Informalidad 21
Condiciones de trabajo decente para la juventud 23
Seguridad social de los jóvenes ocupados 26
Sin estudio, sin trabajo 27

Remuneración al trabajo. **31**

Trabajo y tiempo de trabajo: de lo inadmisible a lo conciliable **35**
Trabajo infantil 35
Economía del cuidado 38

Seguridad en relación con el empleo **45**
Cooperativas de trabajo asociado 46
Otras formas de tercerización ilegal 46
Empresas de servicios temporales 50

Seguridad del ambiente de trabajo **55**
La enfermedad y accidentalidad laboral no se detienen 59
Accidentes de trabajo según clase de riesgo 61
La enfermedad laboral 63

Enfermedad laboral según sector económico 63
Mortalidad laboral. 65

Seguridad social 69

Trato y libertades individuales en el trabajo 73
Condiciones de trabajo para las mujeres 73
La persistencia de la segregación horizontal y vertical de las mujeres 76
Mujer, ¡a tu oficio! 76
Cuentapropismo e informalidad 79
Derechos laborales y mujeres rurales 81
Cuentas pendientes: desafíos y asuntos postergados 82

Libertades sindicales y diálogo social. 87
Violencia e impunidad 87
La violencia contra mujeres sindicalistas en el 2013 91
Algunos casos de violencia contra mujeres que ejerce la dirigencia sindical 92
Algunos casos de violencia antisindical durante 2013 93
Las medidas de protección a sindicalistas no son suficientes . . 94
Algunos casos que ilustran la arbitrariedad e ineficacia del programa de protección a sindicalistas 95
Impunidad 96
Reparación colectiva. 100
Dinámica de la negociación colectiva 102
La negociación colectiva de empleados y sindicatos del sector público 102
Subcontratando a través de falsos sindicatos: los contratos sindicales remplazan los contratos cooperativos 104
Sindicatos minoritarios sin derecho a la negociación colectiva . 106
El uso antisindical de los pactos colectivos 107
La desaparición progresiva del derecho de huelga en Colombia . 112
El diálogo social y la negociación colectiva marginales en el sistema de relaciones laborales 115
Dinámica de la movilización sindical y laboral 117
El Paro Nacional Agrario: convergencia de la lucha laboral, sindical y popular 118
Contexto general de la movilización laboral y sindical en Colombia, 2013. 119
Crece la protesta laboral en el sector transporte. Las respuestas del gobierno aún son insuficientes 124

Bibliografía 129

Introducción

El comportamiento de la economía no se correspondió con la dinámica del mercado laboral y la coyuntura social; la economía colombiana tuvo la capacidad de crecer sin tener cambios sustanciales en las condiciones laborales.

Ante este panorama es necesario considerar el trabajo decente como eje orientador. El trabajo decente como expresión de los cuatros objetivos estratégicos de la Organización de Internacional del Trabajo (OIT): *i)* acceso a un pleno empleo productivo, *ii)* principios y derechos fundamentales al trabajo, *iii)* protección social, y *iv)* promoción del diálogo social y tripartismo, corresponde a una aspiración universal de dignidad, justicia, seguridad material y realización personal.

En este sentido, una política pública de trabajo decente en el país se convertiría en una herramienta fundamental para la reducción sostenible de la pobreza, sería un medio para conseguir un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible y sería una gran contribución para la consolidación de una paz duradera.

A continuación se realiza una lectura de las condiciones de trabajo decente para los y las trabajadoras del país a través de cada una de las dimensiones que componen el trabajo decente.

LAS ORGANIZACIONES
DERECHOS HUMAN
SOY
SINTRAGE
PRESENT
LUCHAS P

Fotografía: Marcha de Antorchas CHEC y ILC

Autor: Diego Fernando Vargas Giraldo

País: Colombia

Categoría: Héroes de la clase trabajadora (seleccionado)

Año: 2014

20 Concurso latinoamericano de fotografía documental “Los trabajos y los días”

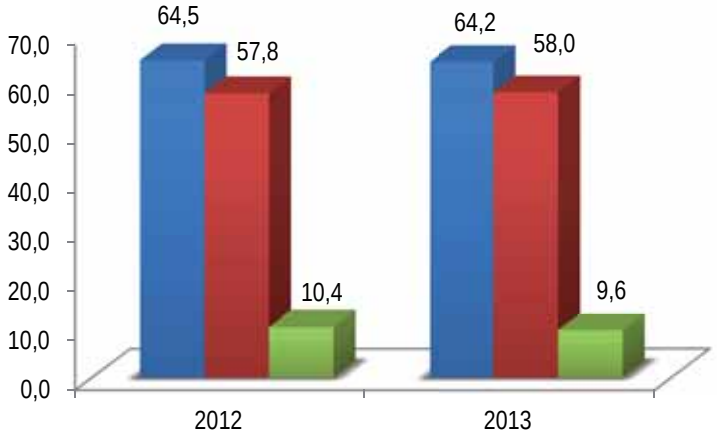
Situación económica y social

Pobreza e indigencia

En Colombia crece la economía, pero dicho crecimiento no se ve reflejado en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas. En el año 2013 no hubo cambios significativos en las condiciones de concentración del ingreso, y aunque bajaron los niveles de pobreza, fue más por efectos metodológicos en su medición que por una política efectiva de redistribución de la riqueza.

Para ese año hubo en el país 13.994.000 de pobres, lo que representó una tasa de pobreza de 30,6% a nivel nacional. Cuando se analiza la situación para la zona resto del país, se encuentra que existían 4.568.000 pobres, esto corresponde a una tasa de pobreza del 42,8%, 12,2 puntos porcentuales por encima de la tasa nacional. En la cabecera existían 9.426.000 pobres con una tasa de pobreza de 26%.

Gráfico. Número de personas en pobreza e indigencia por zona, 2013



Fuente: DANE

En el caso de las personas en condición de pobreza extrema o indigencia, se encontró que para el 2013 los indigentes llegaron a 4.149.000, una tasa de indigencia del 9,1%. En el caso de la zona rural 2.043.000 personas estaban en esta condición con una tasa de indigencia del 19,1%, ubicándose en 13,1 puntos porcentuales por encima de las cabeceras, donde la tasa de indigencia fue del 6,0%.

Cuando se mira la pobreza y la indigencia de los jefes de hogar, se encontra que para los hombres jefes de hogar la tasa de pobreza fue del 29%, mientras que para las mujeres llegó al 34%. Lo anterior fue medido a nivel nacional. Sin embargo, en la zona resto del país fue más alarmante la situación, ya que los hombres jefes de hogar alcanzaron una tasa de pobreza del 41,4% y las de las mujeres jefas de hogar del 48,1%.

A nivel nacional, el 8,3% de los hombres jefes de hogar y el 10,7% de las mujeres jefas de hogar, estuvieron en la pobreza extrema, mientras que en la zona rural estas tasas fueorn del 17,5% y del 25,5%, respectivamente.

Por otro lado, Colombia continúa siendo uno de los países más desiguales de la región, y así lo reconoce el premio nobel de economía, Joseph Stiglitz, al afirmar que nuestro país "tiene uno de los niveles de desigualdad social más grandes en Latinoamérica"[1]. Para el 2013, el coeficiente de concentración de la riqueza (Coeficiente de Gini) fue de 0,539, permaneciendo invariable con respecto a 2012. La mala distribución de la riqueza en el país se agrava debido a que tiene un sistema tributario que acolita que los más ricos paguen muy pocos impuestos. Según datos de la Dirección de Impupestos y Aduanas Naconales

1. Castro, Cristián. Stiglitz: "Si yo fuera Santos...". Disponible en http://www.semana.com/nacion/articulo/el-premio-nobel-de-economia-joseph-stiglitz-leda-consejos-santos/383153-3

(DIAN), el 1% de los mayores perceptores de ingresos se queda con una quinta parte (20%) de la riqueza nacional[2].

Lo anterior puede ser consecuencia de las acciones de un gobierno que se focalizó en el crecimiento económico, mas no en llevar a cabo unas políticas eficientes de distribución de la riqueza con impacto en el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes y en un mayor progreso social[3]. Es pues un gobierno que no ha cumplido efectivamente con la condición necesaria para disminuir estos fenómenos: el funcionamiento del Sistema de Protección Social, que comprendería la seguridad social integral, la promoción social y las políticas y programas de formación del talento humano.

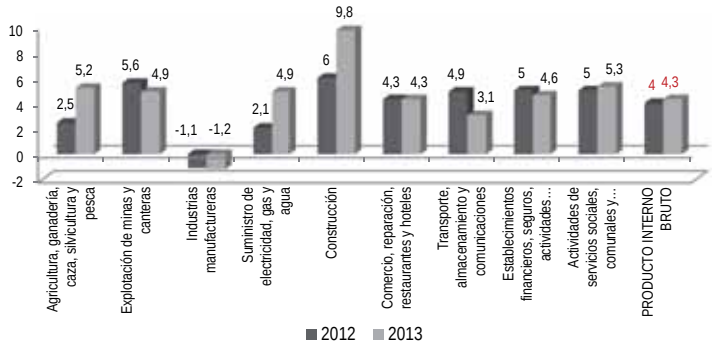
Comportamiento de la economía colombiana

La economía colombiana creció (4,3% en 2013) y estuvo jalonada principalmente por sectores como la construcción (9,8%), las actividades de servicios sociales, comunales y personales (5,3%), la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (5,2%), la explotación de minas y canteras (4,9%) y el suministro de electricidad, gas y agua (4,9%). Mientras tanto hay sectores que siendo claves para la generación de empleos adecuados, como la industria manufacturera, vienen no solo cediendo su participación en el PIB, sino también en su propia producción (desindustrialización) al presentar variaciones de -1,1% y -1,2% en 2012 y 2013 respectivamente.

En los últimos años se ha evidenciado una participación destacada de las actividades que componen el sector terciario o de servicios de la economía[4]. El 2013 no fue la excepción. Para ese año, tres ramas de actividad abarcaron el 47% del PIB: establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas (19,7% de participación); las actividades de servicios sociales, comunales y personales (15,3%) y comercio, reparación, restaurantes y hoteles (12,0%).

2. Kalmanovitz, Salomón. "La inequidad de Colombia". Disponible en: http://www.elespectador.com/opinion/inequidad-de-colombia-columna-487823
3. El progreso social tiene en cuenta el acceso a las necesidades humanas básicas, a las oportunidades, a la educación superior y a la seguridad personal.
4. El sector terciario incluye todas aquellas actividades que no producen una mercancía en sí, pero que son necesarias para el funcionamiento de la economía. Como ejemplos de ello se tiene: el comercio, los restaurantes, los hoteles, el transporte, los servicios financieros, las comunicaciones, los servicios de educación, los servicios profesionales y el gobierno, entre otros.

Gráfico. Producto interno bruto por ramas de actividad económica, 2012-2013



Fuente: Cuentas Nacionales, DANE, 2014.

A pesar del buen comportamiento de la construcción y la agricultura, en materia de empleo la situación fue muy diferente. Para 2013 la construcción presentó un decrecimiento de 1,77% en el empleo, lo que significó la expulsión de 22.000 puestos de trabajo de un año a otro. En el caso de la agricultura se encuentra que fue un sector que cede su participación en la generación de empleo: de cada 100 ocupados el sector aportó 16,8 ocupados. Además en los últimos dos años, vino expulsando empleos, ya que en 2012 el empleo en el sector decreció en 0,33% y en el 2013 decreció aún más (-2,02%). De 2012 a 2013 el total de empleos eliminados fue de 73.000.

El crecimiento del PIB no implica de por sí progreso social, por tanto es necesario establecer mecanismos más realistas y cercanos que mejoren las condiciones de vida de las personas. El comportamiento de la economía no se correspondió con la dinámica del mercado laboral y la coyuntura social; la economía colombiana tuvo la capacidad de crecer sin tener cambios sustanciales en las condiciones laborales.

¿Y la inversión extranjera directa?

Noticias optimistas sobre el crecimiento de la inversión extranjera directa (IED) en la región, y propiamente en Colombia, acompañan análisis alentadores sobre el contexto económico y el devenir del país. Lo cierto es que si bien crecen los flujos de capitales extranjeros, estos no logran impactar positivamente los sectores estratégicos en la generación de empleo, no generan procesos reales de redistribución de la riqueza ni transferencia de tecnología, tal como se ha prometido.

En las últimas tres décadas, Colombia ha ingresado a la globalización económica con un tránsito radical frente a sus orientaciones y apuestas; de un paradigma inicial de protección de la producción nacional se ha pasado a uno de apertura económica intensa que ha estado acompañada de una gradual desregulación estatal. No en vano Colombia, de acuerdo al Banco Mundial, es la tercer economía “más amigable con los negocios”

(después de Chile y Perú) y el país más reformador, en favor del gran capital, de Latinoamérica.

Se ha generalizado la idea del comercio exterior como motor de desarrollo, facilitando la incursión de capitales extranjeros y la aparición de nuevos actores económicos que como las empresas multinacionales gozan de derechos y privilegios cada vez más amplios y atractivos. En protección de inversiones es el sexto país en el mundo y el primero en la región de acuerdo con el informe del Banco Mundial "Doing Business 2013".

En este contexto la IED ha venido creciendo exponencialmente en la región, pero por sí solo no es un buen indicador, pues si bien en teoría las inversiones procedentes de otras economías podrían ofrecer ventajas y avances para un país en desarrollo como Colombia frente a la creación de empleos, al acceso y la transferencia de nuevas tecnologías, y a la modernización e incremento de la producción nacional, son impactos prometidos que las evidencias desvirtúan y que poco se ha analizado por parte de los organismos gubernamentales a la hora de orientar sus políticas.

Y es que la IED se ha convertido en un fin mismo sopesado por su valor netamente económico y no por sus implicaciones sociales, políticas, laborales, culturales y ambientales; es decir, en esa búsqueda desmedida por atraer capitales foráneos no hay un análisis profundo sobre lo que estos implican para la producción y la economía nacional, en el mundo del trabajo, el equilibrio ambiental, la redistribución de riquezas y la generación de bienestar y calidad de vida para los pobladores nacionales, limitándose a abanderar resultados de crecimientos en cifras monetarias.

¿A mayor entrada de IED a la región, mayores capitales y/o beneficios para las economías nacionales? Al respecto la CEPAL argumenta que no toda la IED registrada en un país corresponde a una entrada neta de capital, pues la reinversión de las utilidades de las empresas trasnacionales ha aumentado en la última década[5], alcanzando participaciones incluso mayores que los mismos aportes por capital; para el 2013 la composición de la IED es 42% de aportes de capital, 38% reinversión de utilidades y 20% préstamo entre filiales[6].

Lo anterior quiere decir que si bien crecen los flujos de IED hacia nuestra región, más de la mitad corresponden a reinversiones de las utilidades de las empresas multinacionales que han sido optimizadas a partir del aprovechamiento de materias primas y mano de obra más barata; no en vano Colombia ocupa el cuarto puesto entre los países de Latinoamérica y el Caribe con mayores entradas de IED, ubicándose en un lugar privilegiado en el radar de inversionistas mundiales.

---

5. Para el 2013, las utilidades registradas por las empresas transnacionales respecto al año anterior aumentaron un 2% lo que representa un monto de 111.662 millones de dólares.
6. CEPAL. (2013). "Inversión extranjera directa en América Latina y el Caribe". Naciones Unidas. Pág. 10.

Y es que una permisiva y desmedida explotación sin mayores contraprestaciones de recursos naturales no renovables, especialmente los relacionados con los hidrocarburos y la minería, la flexibilización y cambios en las regulaciones tributarias, la creación y funcionamiento de 97 zonas francas[7] y el impulso de acuerdos comerciales y tratados de libre comercio[8], hacen de nuestro país un paraíso económico para los grandes capitales a la vez que se raja en términos de la distribución de la riqueza y en la devastación del medioambiente.

Actualmente en Colombia, y siguiendo cifras de la CEPAL, la IED comparte la dinámica de crecimiento de la región, en los últimos 10 años ha crecido 9 veces su valor alcanzando a 2013 el máximo flujo con US$ 16.355 millones, lo que representó un crecimiento de 8.1% (US$1.236 millones) respecto al año anterior.

Pero, ¿hacia qué sectores van estos recursos? A pesar del crecimiento positivo en la recepción de flujos de IED de algunos sectores como agropecuario e industrias manufactureras que creció un 216% respecto al año anterior, el 48,2% del total de la IED hacía Colombia sigue concentrada en minas, canteras y petróleo (aunque disminuyó un -10,3%[9]); sectores, en su conjunto, que entre otras cosas, solo generan el 1,6% de la ocupación nacional y su explotación provoca irreversibles impactos ambientales y socio culturales en los territorios de producción, e incluso, en los de tránsito hacia los mercados internacionales. Las locomotoras minero energéticas del gobierno de Santos, encendidas y marchando a toca velocidad, explican esta importancia del sector extractivo, que se concentra sobre todo en el petróleo[10], el carbón y el oro.

Al comparar los tres sectores en los que se producen ma-

---

7. Zona acotada de libre comercio, regulada legalmente por las instituciones fiscales de un país, en el interior de la cual no rigen los derechos de aduana vigentes para el resto del territorio nacional. Usuarios nacionales y residentes están sometidos a los mismos términos y condiciones. "De las 97 Zonas Francas instaladas en Colombia, 37 son permanentes y 60 especiales, emplean en promedio 52.500 empleos directos y 180.000 indirectos. (…) Ser el líder en creación de estos parques industriales no le ha garantizado serlo en empleo, ya que genera menos de la mitad de ocupados que crea Honduras, que tiene la mitad de zonas francas instaladas que Colombia". La República, abril 21, 2014.
8. Colombia cuenta con 13 acuerdos comerciales vigentes con 58 países. No todos estos acuerdos comerciales son TLC. Incluso, existe una ambivalencia sobre como diferenciar los TLC de otros tipos de acuerdos comerciales.
9. Las causas de la desaceleración del sector petrolero en Colombia en el 2013 según la Asociación Colombiana de Petróleo (ACP) tiene que ver con las demoras de las licencias ambientales, las protestas sociales en las áreas de exploración y producción y el incremento de los ataques de la guerrilla de las FARC contra la red de oleoductos, incluidos el recientemente inaugurado Bicentenario y el Caño Limón-Coveñas en donde la Occidental Petroleum Corp, multinacional estadounidense, tuvo que parar su producción. Al cierre de noviembre se registraron 196 ataques a oleoductos en comparación con 151 en todo el 2012, de acuerdo con estadísticas del Ministerio de Defensa. Tomado de: Crudo crecimiento del sector petrolero. En Revista Dinero. 12/11/2013.
10. Para el caso del petróleo, el peso e importancia en la economía nacional es evidente: representa el 35% de la Inversión Extranjera Directa (2012), el 55% de las exportaciones y el 25% de los ingresos Corrientes de la Nación (ACP: 2014).

yores incrementos de la IED en 2013 con la ocupación por ramas de actividad del DANE[11] se encuentra que no en todos los casos corresponde el incremento de la inversión con la generación de empleos, lo cual contradice el argumento utilizado por el saliente Ministro de Comercio Industria y Turismo, Sergio Díaz Granados, cuando habla del gran potencial de la IED en el avance económico y el mejoramiento del mercado laboral colombiano. Como es el caso del sector agropecuario: emplea el 16,8% del total de la población ocupada, creció en IED un 216,7%, pero disminuyó 2,0% en la generación de empleo. La misma situación se presenta para la industria manufacturera (ver cuadro abajo).

Tabla. Crecimiento de la IED, participación y variación de ocupados por rama de actividad económica. 2013

Ramas de actividad económica	Variación IED 2012-2013 (%)	Variación ocupación por ramas 2012-2013 (%)	Participación de ocupados por rama (%)
Servicios Comunales	-2,1	4,78	19,53
Construcción	-7,2	-1,77	5,80
Manufactureras	30,3	-4,65	12,03
Agricultura Caza, Silvicultura y Pesca	216,7	-2,02	16,86
Minas y Canteras (incluye carbón)	20,4	-4,93	1,06
Transportes, Almacenamiento y Comunicaciones	18,4	1,25	8,28
Comercio, Restaurantes y Hoteles	3,7	4,37	27,45
Servicios Financieros y Empresariales	49	11,46	1,38
Electricidad, Gas y Agua	-41,2	0,63	0,52

Fuentes: DANE y Banco de la República. Construcción propia.

11. Total Nacional, 2013.

Fotografía: El trabajo en el Valle de la Seda

Autor: Brunno Covello

País: Brasil

Categoría: Hombres trabajadores (seleccionado)

Año: 2014

20 Concurso latinoamericano de fotografía documental “Los trabajos y los días”

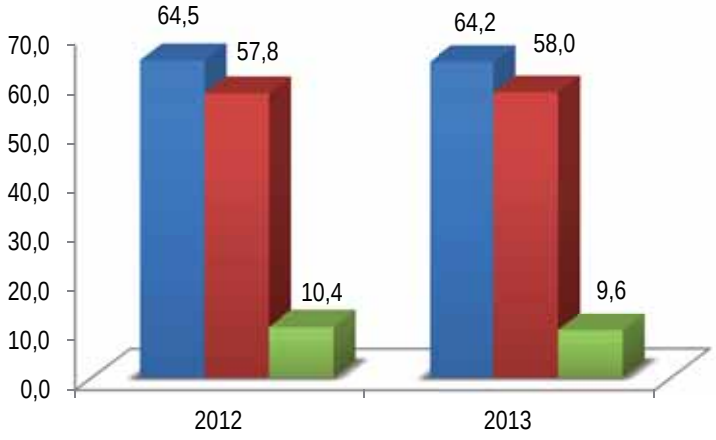
Oportunidades y riesgos del mercado laboral

Indicadores generales de mercado laboral

En 2013 la tasa de desempleo disminuyó. Se ubicó en 9,6% (2´243.000 desocupados), o sea 0,8 puntos porcentuales menos con respecto a 2012. Sin embargo, el desempleo se estancó en su decrecimiento. Su disminución ha estado jalonada por el incremento en la tasa de inactividad (35,8% en 2013) y la caída en la tasa global de participación (64,2% en 2013), más que por un dinamismo en la creación de nuevos empleos, ya que para el 2013 el empleo solo creció 1,7%, mientras que en 2012 había crecido 3,4%.

Por otro lado, la tasa de ocupación fue de 58,0%, teniendo un cambio marginal de 0,2 puntos porcentuales con respecto al año anterior, cuando era de 57,8%. En total fueron 21´048.000 ocupados, 352.000 más que en 2012; empleos que representan menos de la mitad de los generados en 2012, cuando fueron 676.000.

Gráfico. Tasa global de participación, tasa de ocupación y tasa de desempleo 2012-2013.

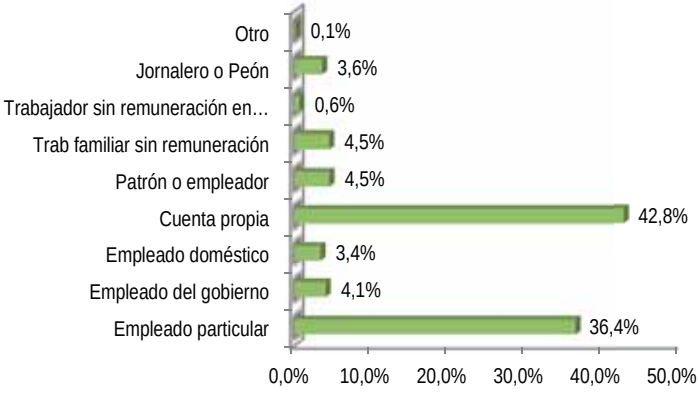


Fuente: DANE, GEIH.

La población asalariada creció 3,6% con respecto a 2012, pero es alarmante que la mayoría de la población no es asalariada. De cada 100 ocupados, 47 son asalariados (9´979.000 ocupados) y 53 no lo son (11´069.000). El aumento de los no asalariados se fundamenta en el crecimiento de los trabajadores cuenta propia, 1,3% con respecto a 2012, ubicándose en 9´002.000, y los trabajadores familiares sin remuneración en otras empresas, que aumentaron 7,9%, para un total de 136.000 ocupados en esta categoría.

El 79,2% de los ocupados se concentran en dos categorías ocupacionales, cuenta propia (42,8%) y empleado particular (36,4%).

Gráfico. Participación de los ocupados por posición ocupacional 2013.



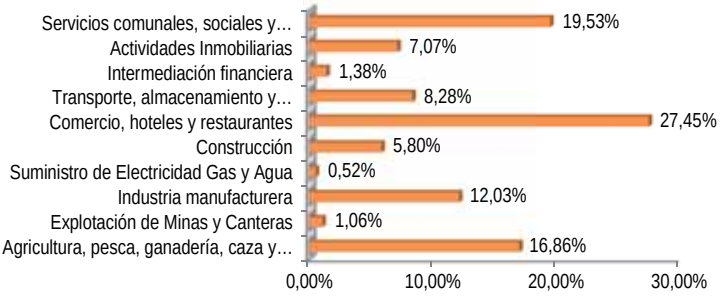
Fuente: DANE, GEIH.

El empleo crece en ramas de actividades que se caracterizan por la vulneración de los derechos laborales. Es el caso

de comercio, hoteles y restaurantes, que creció 4,37%. Además, aumentó el empleo en la intermediación financiera (11,5%) y actividades inmobiliarias (7,4%). Decreció el empleo en sectores representativos, que han perdido participación en el PIB. Caso de la agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura, que disminuyó 2,02%, expulsando 73 mil empleos; y la industria manufacturera, que disminuyó en 4,7%, eliminando 123 mil empleos.

En Colombia tres ramas de actividad concentran el 63,84% de los ocupados del país; comercio, hoteles y restaurantes (27,45%); servicios comunales, sociales y personales (19,53%) y agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura (16,86%).

Gráfico. Participación de los ocupados por rama de actividad económica 2013



Fuente: DANE, GEIH.

Por otro lado, los subempleados a pesar de disminuir con respecto a 2012, representaron el 42,6% de la población ocupada (31,2% tasa de subempleo subjetivo y 11,4% tasa de subempleo objetivo). Lo que indica que 4 de cada 10 ocupados no están satisfechos con su empleo, lo consideran inadecuado por competencias, por horas y/o por ingresos.

Informalidad

En cuanto a la tasa de informalidad, según el DANE, en las 13 áreas metropolitanas ésta fue de 49,4%, representando a 5´025.000 informales. Sin embargo, existen otras cifras. Según el Ministerio de Trabajo en 2013 la informalidad fue del 68%, y una cifra diferente presenta la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal): 59,9%; mientras que para la OIT la informalidad fue de cerca del 80%[1]. Es una situación alarmante si se tiene en cuenta que son trabajadores cuenta propia en labores de baja producción económica, que no reciben

1. Periódico El País (2013). "Colombia cuarto país en informalidad laboral, según la OIT". Disponible en: http://www.elpais.com.co/elpais/colombia/noticias/colombia-cuarto-pais-informalidad-labora-segun-oit

beneficios en salud y pensiones. Lo anterior también refleja las múltiples formas en que se concibe la informalidad y explica, en parte, la dificultad de promover políticas eficientes y con destacado impacto.

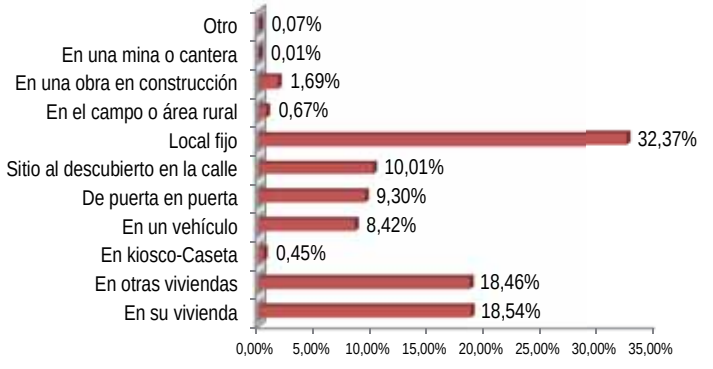
La población informal es muy poco educada. El 80,1% había hecho educación primaria, secundaria el 51,6%, y sólo el 17,2% tenía educación superior. Esto puede estar relacionado con el hecho de que en el país los pocos empleos formales que se vienen generando se están quedando en la población del quintil de ingresos superior que son los que más acceso a la educación pueden tener.

Las mujeres, los jóvenes y otros grupos de trabajadores vulnerables se ven obligados a aceptar empleos en condiciones de informalidad. En Colombia la tasa de trabajo informal para mujeres fue 52,5%, frente a 46,7% para hombres.

Concepto	2012	2013
Población informal	5´097.000	5´025.000
Tasa de informalidad	51,1	49,4
Población informal hombres	2´583.000	2´562.000
Tasa de informalidad hombres	47,8	46,7
población informal mujeres	2´514.000	2´463.000
Tasa de informalidad mujeres	54,9	52,5
Población informal cuenta propia	2´998.000	2´987.000
Participación de los cuenta propia en el total de informales	58,8	59,5

Comúnmente la población informal trabaja expuesta a múltiples peligros como consecuencia de los lugares en los que desempeñan su trabajo. En 2013 según el DANE el 32,37% de los informales trabajaba en un local fijo, 18,54% lo hacía en su vivienda y un 18,46% en otras viviendas. Es importante resaltar que el 10,01% trabaja en un sitio descubierto en la calle y un 9,3% lo hace de puerta en puerta.

Gráfico. Porcentaje de la población informal según lugar de trabajo, 2013.



Fuente: DANE, GEIH.

Condiciones de trabajo decente para la juventud

La juventud es un sector poblacional discriminado o hasta excluido históricamente del mercado laboral, bajo premisas de falta de experiencia y de soportabilidad vital de condiciones extremas de trabajo. Esta discriminación y exclusión se presentaba menos en épocas de bonanzas económicas, al menos en economías avanzadas, la población joven vivía en menor medida las situaciones extremas que supuso las crisis económicas de las últimas décadas las cuales generaron altas tasas de desempleo a nivel general, pero con unos énfasis importantes en la población joven

En la actualidad el desempleo y la precariedad laboral de la juventud se mantiene como desafío de los gobiernos del mundo, sobre todo en Europa después de las crisis del año 2008. Para América latina no ha sido diferente a pesar del crecimiento de la economía y los indicadores positivos en materia laboral, los jóvenes continúan teniendo altas tasas de desempleo e informalidad por encima de los promedios nacionales, según la OIT el desempleo juvenil es superior 2,25 veces al desempleo general y en informalidad 6 de cada 10 jóvenes está desempleado. La inactividad se suma de manera negativa como fenómeno de exclusión dentro del mercado de trabajo. "Se estima que los jóvenes que no trabajan ni estudian son cerca de 21,8 millones, es decir alrededor del 20% de los jóvenes en edad de trabajar. Las mujeres jóvenes representan el 70% de los jóvenes que no estudian ni trabajan (alrededor de 15 millones). Entre ellas, un elevado porcentaje (71%) se dedica a los quehaceres domésticos".[2]

Colombia hace parte de esta tendencia de precariedad laboral juvenil y en muchos casos supera los promedios internacionales, por tanto, hablar de trabajo decente para la juventud no podría estar más alejado a la realidad en el país; por el contrario son todos los antónimos a este concepto lo que caracteriza la situación laboral de la juventud colombiana: precariedad, inseguridad, desempleo, informalidad, etc. generando altos costos económicos y sociales no solo para los jóvenes sino para la sociedad.

En términos de desempleo juvenil, Colombia con una tasa del 16,4%, se mantiene como una de las más altas de la región latinoamericana donde el promedio es del 13%. El 2013 con respecto al año 2012 presentó una disminución de 1,3 puntos, cuando la tasa era de 17,7%, según esta cifra, 108 mil jóvenes encontraron trabajo en dicho periodo.

Entre otras formas de precariedad laboral de la juventud o participación discriminatoria dentro del mercado laboral se ubican las que han sido legitimadas bajo la normatividad labo-

2. OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Panorama Laboral. 2013

ral, aquí se ubican los programas dirigidos a promover la obtención de experiencia laboral.

Entre los artículos 30 al 39 de la Reforma Laboral (ley 789 de 2002) se establece el contrato de aprendizaje como una de las normas para que pretendían ampliar la protección social y apoyar el empleo. El Decreto 933 de 2003 definió el Contrato de Aprendizaje como:

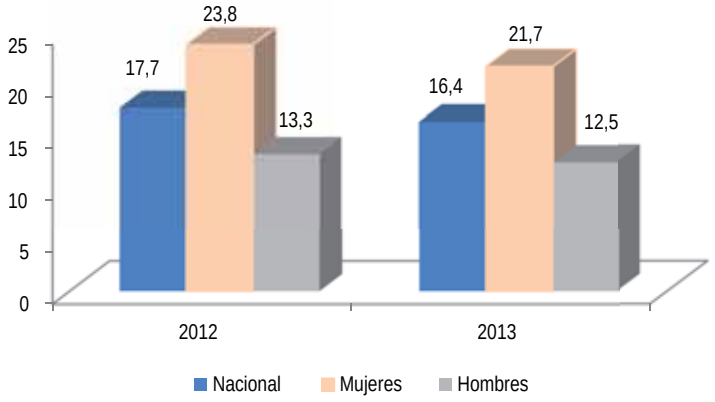
> una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a 2 años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario.

Como se ve en esta modalidad no hay salario, solo un apoyo de porcentajes reglamentados, los estudiantes tienen derecho a salud –EPS- y Riesgos profesionales -ARP-.

Por otro lado, los estudiantes que ingresan a una empresa o entidad en modalidad de pasantes están regidos por el art. 7º del Decreto 933 de 2003, donde se establece que las prácticas educativas, los programas sociales o comunitarios, no constituyen un contrato laboral.

Es clara la ley al delimitar los derechos de los estudiantes bajo estas modalidades con el fin de que su relación o vinculación sea solo en calidad de aprendizaje y práctica. Por tanto estas personas no tienen derecho a salario, ni ha derechos propios de la relación contractual, pues no hay un reconocimiento de su calidad de trabajadores. Estas figuras tienen altas probabilidades de precarizar la primera experiencia laboral de los jóvenes cuando son incorporados legalmente a las empresas como estudiantes pero se les asignan funciones como trabajadores, ante la inexistencia de inspección laboral al respecto.

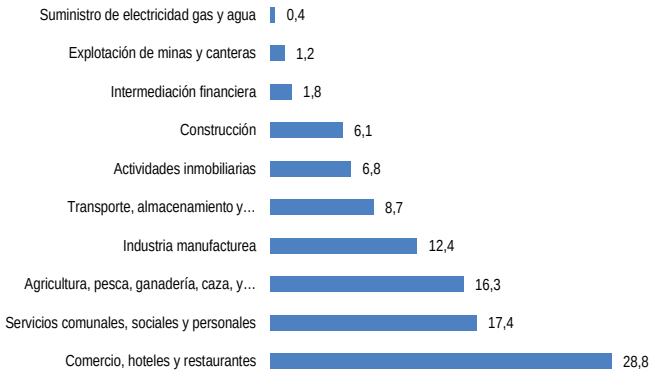
Gráfico. Tasa de desempleo juvenil por sexo 2012-2013.



El desempleo de las mujeres jóvenes disminuyó en 2 puntos entre el 2012 y 2013 con respecto a la tasa de desempleo de los hombres jóvenes, no obstante, continúo con la tendencia de estar 9 puntos por encima con una tasa de 21,3% y 12,5% en el último año respectivamente. Además las mujeres jóvenes se ubican en más del doble si se compara con el desempleo nacional del 9,5%.

Otra situación que caracteriza y limita el mundo laboral juvenil tiene que ver con la normatividad. La ley 1429 de 2010 de primer empleo y la ley 789 de 2012 sobre contrato de aprendizaje, más que generar un efecto positivo en esta población, lo que produjo fue la restricción al acceso de derechos laborales, tales como la pertenencia a una organización sindical, a un salario justo, a la estabilidad laboral, entre otras prohibiciones, según el DANE desde la creación de la ley del primer empleo en 2010 sólo el 2.7% de las 237.147 empresas que se crearon en el año siguiente (2011) cumplieron con los parámetros propios de esta nueva ley.

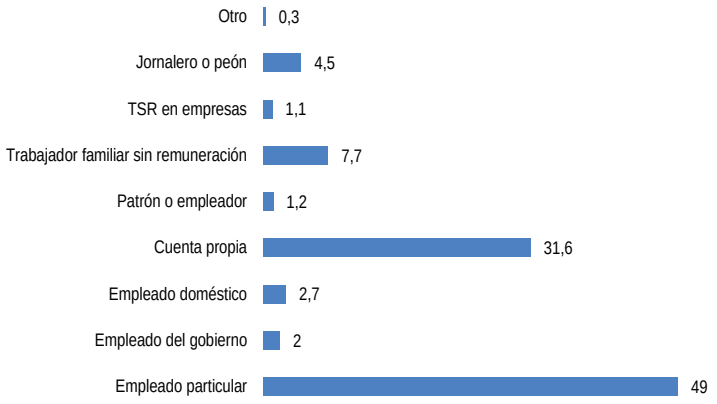
Gráfico. Población joven ocupada por ramas de actividad económica 2013



Las principales ramas de actividad en el año 2013 fueron, en primer lugar, el comercio hoteles y restaurantes con 28,8% esto es, más de un millón 675 mil jóvenes en dicha actividad, en segundo lugar los servicios comunales, sociales y personales, y en tercer lugar la Agricultura, pesca, ganadería y caza con el 17,4% y 16,3% respectivamente.

Las principales ramas que el gobierno ha impulsado y procurado la inversión extranjera no son las principales oficios en los que se desenvuelven los jóvenes, minería, la infraestructura y vivienda (construcción), solo la agricultura como empleador de jóvenes hace parte de esta política, no obstante las condiciones de trabajo en el campo no se han mejorado por cuenta de esta política.

Gráfico. Población joven ocupada por categoría ocupacional 2013



Se esperaba también que con la política de la locomotora de la innovación aunada a la política educativa de emprendimiento empresarial principalmente los jóvenes tuvieran mayores oportunidades de creación de empresas vinculadas a la ciencia y la tecnología, pero se puede ver como la principal ocupación fue el empleado particular y cuenta propia y solo el 1,2% son patrones o empleadores. En los trabajadores cuenta propia ubicamos a los jóvenes informales sin condición alguna de trabajo decente. Durante el 2013 del total de la población ocupada joven (14 a 28 años) que reportó tener contrato, el 48,7 % manifestó tener contrato verbal en tanto que 51,2% reportó tener contrato escrito.

Seguridad social de los jóvenes ocupados

El empleo en la juventud suele asociarse con un trabajo en condiciones precarias, existe una legitimación social de negar los derechos que implican un trabajo decente a los jóvenes basa-

da en la idea de la poca o nula experiencia, el tener que ganarse los derechos y en la supuesta capacidad para resistir condiciones de trabajo adversas, así de manera legal (Ley de 1429 o 789 de 2002) el primer empleo puede carecer de los mínimos de derechos al salario justo, la libertad de sindicalización, estabilidad laboral, aunada a la evasión del pago de la seguridad social y prestaciones sociales.[3]

Sin estudio, sin trabajo

Los jóvenes que combinan las características de encontrarse sin estudio y sin trabajo vienen aumentando en la última década, en tanto la educación hoy no garantiza la vinculación laboral y el acceso al trabajo tiene cada vez más exigencias de experiencia, condición socioeconómica, entre otras. Según el Banco Mundial en Colombia el porcentaje de jóvenes que no estudian ni trabajan llega a un 20% de la población joven. El Departamento de la Prosperidad Social (DPS) plantea que el 27% de los jóvenes con pocos recursos (estratos 1 y 2), ni estudia, ni trabaja, ni busca empleo. Es decir, es una condición de desesperanza, de exclusión social e imposibilidad de movilidad social a la que se aúnan problemáticas de vinculación a la ilegalidad para la consecución de ingresos al conflicto armado y condiciones generales de desventaja social como embarazos a temprana edad.

En general, podría decirse que el gobierno del presidente Santos avanzó en propuestas de empleabilidad a través de beneficios a la empresa privada, pero el resultado fue el mismo, exenciones parafiscales sin cumplimiento de las normas que finalmente eliminan el objetivo social mejores condiciones de trabajo para los jóvenes discriminados en sus derechos laborales y de disminución del desempleo juvenil, evidenciado en los datos analizados, esto significa que la inclusión social a través del trabajo es una deuda histórica con la juventud colombiana que continuó con el gobierno Santos.

3. http://www.semana.com/economia/articulo/desempleo-jovenes-en-colombia/364725-3. Semana. Noviembre 16 de 2013.

Clara
CARBON
Cel. 829-366-5694

Fotografía: Clara realidad

Autor: José Joaquín Lama Espaillat

País: República Dominicana

Categoría: Mujer trabajadora (seleccionado)

Año: 2014

20 Concurso latinoamericano de fotografía documental “Los trabajos y los días”

Remuneración al trabajo

Los ingresos de los ocupados en el país son muy bajos, al punto de que el ingreso promedio nacional en 2013 fue de $816.646, aumentando en 6,1% con respecto a 2012, año en el que fue de $770.057. Si bien las estadísticas muestran un incremento en el ingreso promedio del país, también indican que un destacado 45,3% de los ocupados recibió hasta un salario mínimo, y de éstos 6,9% no recibieron ingresos. Es decir, de cada 100 ocupados, 45 recibieron el 72% del ingreso promedio del país, esto es $589.500.

Por otro lado, el ingreso promedio representa el 97% de la línea de pobreza por hogar[1], lo que obliga a que más de un miembro del hogar se vea obligado a ingresar al mundo laboral, el cual no le garantiza una mejor calidad de vida.

Algunas de las ramas de actividad que mayores ingresos laborales reportaron son a la vez las que menos incidencia tienen en el empleo. Es el caso de explotación de minas y canteras, con un ingreso promedio de $1´315.537, y suministro de electricidad, gas y agua, con $1´308.387; mientras que ramas que tienen una participación destacada en el empleo, como agricultura e industria manufacturera, reportaron ingresos promedios de $448.693 y $832.531 respectivamente.

1. DANE, Pobreza monetaria y multidimensional 2013. Boletín de prensa, pág. 5.

Rama de Actividad	Ingresos Laborales 2012	Ingresos Laborales 2013	Variación %
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	448.736	448.693	-0,01
Explotación de Minas y Canteras	1´189.853	1´315.537	10,56
Industria manufacturera	753.058	832.531	10,55
Suministro de Electricidad Gas y Agua	1´266.309	1´308.387	3,32
Construcción	734.642	765.559	4,21
Comercio, hoteles y restaurantes	649.040	657.863	1,36
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	752.833	792.650	5,29
Intermediación financiera	1´768.763	1´826.708	3,28
Actividades Inmobiliarias	1´044.910	1´171.771	12,14
Servicios, comunales, sociales y personales	1´025.361	1´088.001	6,11

Fuente: DANE.

En las 13 áreas se encontró que por posición ocupacional también se existen grandes diferencias en materia de ingresos promedios; el ingreso laboral promedio para los empleados particulares fue de $1.099.108, mientras que para los cuentapropistas, es decir, para el 42,8% de la población ocupada, fue de $755.139, esto es el 68,7% de los ingresos de la población empleada particular.

Los empleados domésticos reportaron ingresos promedios de $610.436 y los jornaleros o peones $449.919.

Posición ocupacional	Ingresos Laborales 2013
Empleado particular	1.099.108
Empleado del gobierno	2.170.150
Empleado doméstico	610.436
Cuenta propia	755.139
Patrón o empleador	2.181.804
Jornalero o Peón	449.919
Otro	234.963

Fuente: DANE.

Fotografía: Niño tejiendo

Autor: Martha Lucía Jaramillo Duque

País: Colombia

Categoría: Niñez trabajadora(seleccionado)

Año: 2014

20 Concurso latinoamericano de fotografía documental “Los trabajos y los días”

Trabajo y tiempo de trabajo: de lo inadmisible a lo conciliable

Trabajo infantil

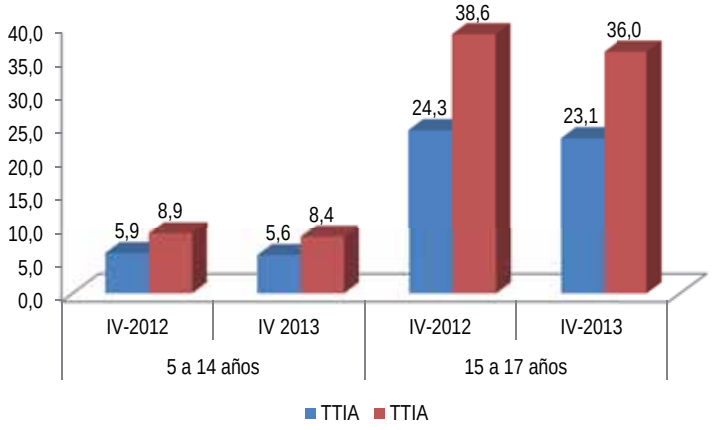
Según el DANE, en el trimestre octubre-diciembre de 2013 la tasa de trabajo infantil[1] fue del 9,7%, y de 14,8% ampliado, es decir, niños y niñas que trabajan en su hogar por más de 15 horas a la semana. Si bien se presenta una disminución con respecto al año anterior (cuando eran de 10,2% y 15,8% respectivamente) es muy alta y representa a 1´091.000 niños y niñas que trabajan más 579.000 niños y niñas que realizan oficios del hogar por 15 horas o más.

La situación es aún mas alarmante en la zona resto del país, la cual puede asociarse a lo rural, ya que se encontró que la tasa de trabajo infantil fue de 15,8% mientras que la tasa ampliada llegó a 23,0%, en total son 492.000 niños y niñas que trabajan y 226.000 los que realizan oficios del hogar por 15 horas o más.

Por sexo, la tasa de trabajo infantil fue de 12,5% para hombres y 6,6% para mujeres. Sin embargo, la tasa de trabajo infantil ampliada fue mayor para las mujeres, al ubicarse en 15,1% frente a 14,6% de los hombres. Según rangos de edad, se presentó una mayor tasa de trabajo infantil en la población de 15 a 17 años, ya que para el IV trimestre de 2013 alcanzó 23,1% mientras que la tasa de trabajo infantil ampliada fue de 36,0%.

1. Población de 5 a 17 años.

Gráfico. Tasa de Trabajo Infantil (TTI) y Tasa de Trabajo Infantil Ampliada (TTIA) según rangos de edad



Fuente: DANE - (ECH - GEIH) - Módulo de Trabajo Infantil

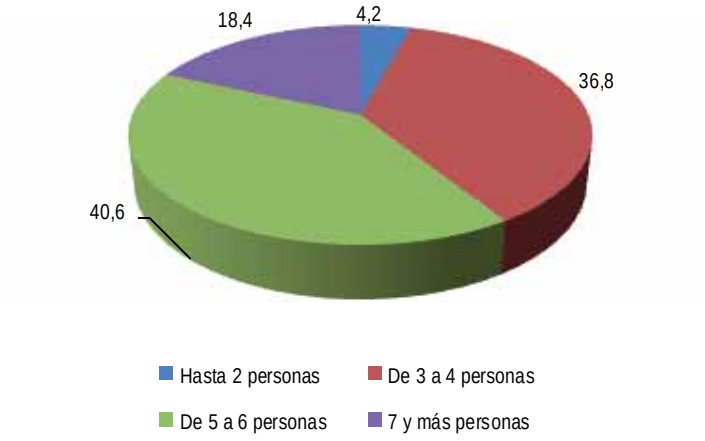
Las ramas de la economía en que mayor trabajo infantil se presentó fue en comercio, hoteles y restaurantes (34,6%); agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (34,3%) e industria manufacturera (11,4%).

Gráfico. Participación porcentual de la población de 5 a 17 años que trabaja según rama de actividad.

Fuente: DANE - (ECH - GEIH) - Módulo de Trabajo Infantil

Además, se encontró que de cada 100 niños y niñas que trabajan 30 no asisten a la escuela mientras que 70 si lo hacen. El 40,6% de los niños y niñas trabajadoras viven en hogares cuya composición son de 5 a 6 personas y 36,8% en hogares compuestos de 3 a 4 personas.

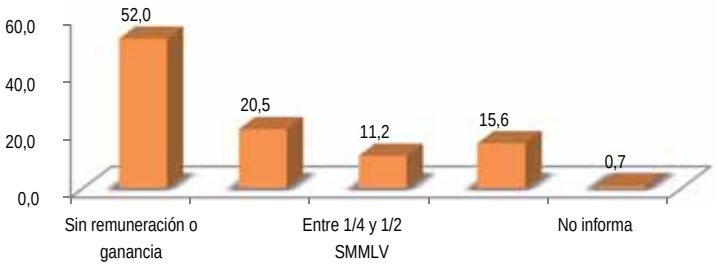
Gráfico. Participación porcentual de la población de 5 a 17 años que trabaja según tamaño del hogar



Fuente: DANE - (ECH - GEIH) - Módulo de Trabajo Infantil

El 49,6% de los niños y niñas son trabajadores sin remuneración, 26% son asalariados y 24,3% son independientes. Según rangos de ingresos laborales se encontró que el 52% trabajó sin remuneración o ganancia; 20,5% recibió hasta ¼ de salario mínimo mensual legal vigente (smmlv); 11,2% recibió entre ¼ y ½ smmlv y 15,6% más de ½ smmlv; como puede observarse los niños y niñas trabajadoras se exponen a realizar trabajos y no tienen unas garantías laborales que les permita mejorar sus condiciones de vida.

Gráfico. Participación porcentual de la población de 5 a 17 años que trabaja según rangos de ingresos laborales recibidos el mes pasado.



Fuente: DANE - (ECH - GEIH) - Módulo de Trabajo Infantil

Por otro lado, el 34,9% de los niños y niñas que trabajan manifestaron que la principal razón es porque debe participar en la actividad económica de la familia, 34,7% porque le gusta trabajar para tener su propio dinero, 12,4% porque debe ayudar con los gastos de la casa, ayudar a costearse el estudio y 11,5% porque el trabajo lo forma, lo hace honrado y lo aleja de los vicios.

Gráfico. Participación porcentual de la población de 5 a 17 años que trabaja según razones por las que trabaja.

Fuente: DANE - (ECH - GEIH) - Módulo de Trabajo Infantil

Economía del cuidado

En Colombia, existen 18 veces más mujeres trabajadoras del servicio doméstico que hombres: el 95% del trabajo doméstico es realizado por mujeres, lo que equivale a 600 mil empleadas en este sector, que es, por lo general, precario, poco regulado y aún sin derechos sociales en la mayoría de los países latinoamericanos: actualmente sólo 8.000 personas que trabajan en el servicio doméstico en Colombia tienen un contrato de trabajo.

La estructura de actividades por parte de la población inactiva por sexos se mantiene inamovible durante el cuatrienio precedente; esto refleja que las actividades de oficios de hogar se concentran en las mujeres en un 58,1% para el 2013, lo que equivale a casi 5 millones de mujeres (presentando un incremento del 2,11% frente al 2012) mientras que las de educación en los hombres (57,8% de los hombres inactivos para el mismo periodo). Vale anotar, asimismo, que la dedicación de los hombres inactivos a los oficios del hogar se reduce entre el 2009 y el 2013 en un 14,3% y para las mujeres en un 7,7%; de otro lado, la dedicación a educación se reduce para ellos en un 2,2% y para ellas en un 3%. Así las cosas, los oficios del hogar, tradicionalmente actividades feminizadas, tienden a mantenerse en manos de las mujeres y presentan una exclusión progresiva mayor de los hombres inactivos.

Los resultados que presenta el DANE a finales de 2013 presenta de manera más profunda el panorama del cuidado[2]. De

2. La medición y comparación del tiempo destinado al cuidado por mujeres y hombres realizada a través de la Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT por mandato de la Ley 1413 de 2010, evidencia las desigualdades arraigadas en las familias y en la sociedad frente al cuidado entre mujeres y hombres; asimismo, permite visibilizar del valor económico del cuidado y su aporte al crecimiento económico, además de servir como escenario para la formulación de políticas públicas.

acuerdo con la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), en 2013 las mujeres en un 89,4% participaron en el trabajo no comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales (trabajo no remunerado); mientras que la participación de los hombres fue de 63,1%.

Además la ENUT presenta una enorme diferencia en la composición del tiempo promedio poblacional dedicado al trabajo remunerado y a las actividades no remuneradas de cuidado, pues mientras que las mujeres dedican 2:31 al trabajo comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) y 6:35 al trabajo no comprendido en el SCN en un día promedio, la situación es totalmente inversa para los hombres quienes dedican 5:11 y 2:00 respectivamente. Así las cosas, las mujeres dedican a actividades no remuneradas de cuidado, tres veces el tiempo que dedican los hombres, y de manera inversa, dedican la mitad del tiempo que los hombres al trabajo remunerado. Según los resultados de la ENUT, las cargas del cuidado permanecen el cabeza de las mujeres, con independencia incluso del nivel educativo o de la etapa de la vida en la que se encuentren.

Al desagregar el trabajo por las diferentes actividades, se encuentra que las mujeres dedican más tiempo promedio poblacional que los hombres en todas las actividades del cuidado, destacándose el suministro de alimentos a miembros del hogar de manera no remunerada (1:33), frente a los hombres (0:12); y estar pendiente de miembros del hogar (2:34) frente a (0:53) de los hombres.

Lo anterior tiene varias implicaciones: provoca que las mujeres tengan una doble o triple jornada de trabajo, y que las mujeres que se dedican exclusivamente a las actividades del cuidado no gozan de ningún tipo de protección social y otras garantías laborales.

Al abordar la participación en el trabajo remunerado y no remunerado desde la perspectiva etaria, las diferencia más significativa entre hombres y mujeres se halla en el rango de 35 a 64 años, donde los hombres tienen una participación mayor en 31,4 puntos porcentuales por encima de las mujeres en las actividades comprendidas en el sistema de cuentas nacionales; ocurre lo inverso en las actividades de cuidado, donde las mujeres presentan un nivel de participación superior al de los hombres en 31 puntos porcentuales: el 94,6% de las mujeres y el 63,6% de los hombres en este rango de edad participa en actividades del cuidado no remuneradas, por lo que supera, respectivamente en 5,2 y 0,5 puntos porcentuales la brecha en la participación de la población total.

Se requiere tomar medidas de política pública que favorezcan el reconocimiento, la remuneración y la retribución del cuidado, así como la creación de un sistema nacional de cuidados que asegure el derecho al cuidado de las personas que lo requieren, y que convierta estas actividades en una opción más que en una adscripción arbitraria de la cultura a las mujeres.

Tabla. Tiempo dedicado por mujeres y hombres y porcentaje de participación en las actividades comprendidas y no comprendidas en el Sistema de Cuentas Nacionales, por tipo de día.

Actividad	Tipo de día	Tiempo promedio poblacional (hh:mm)			Participación (%)		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Actividades de trabajo comprendido en el SCN	Día promedio	03:49	05:11	02:31			
	Día hábil	04:24	05:54	02:57			
	Día no hábil	02:37	03:39	01:38			
Actividades de trabajo no comprendido en el SCN	Día promedio	04:21	02:00	06:35			
	Día hábil	04:14	01:53	06:31			
	Día no hábil	04:34	02:15	06:45			
Suministro de alimentos a miembros del hogar de manera no remunerada[1]	Día promedio	00:54	00:12	01:33	47,8	22,1	72,4
	Día hábil	00:54	00:12	01:34	47,9	22,1	72,7
	Día no hábil	00:53	00:13	01:32	47,6	22,1	71,7
Mantenimiento de vestuario para miembros del hogar de manera no remunerada[2]	Día promedio	00:18	00:04	00:31	24,7	8,9	40
	Día hábil	00:18	00:04	00:31	25	8,8	40,6
	Día no hábil	00:18	00:04	00:31	24,2	9	38,5
Actividades de limpieza y mantenimiento para el hogar de forma no remunerada[3]	Día promedio	00:36	00:19	00:53	51,3	33,4	68,5
	Día hábil	00:35	00:17	00:51	50,8	32,7	68,2
	Día no hábil	00:40	00:22	00:57	52,5	35,1	69
Actividades de compras y administración del hogar de forma no remunerada[4]	Día promedio	00:12	00:11	00:13	24,6	22,2	26,8
	Día hábil	00:12	00:10	00:13	24,6	21,8	27,3
	Día no hábil	00:14	00:13	00:14	24,4	22,9	25,9
Estar pendiente de miembros del hogar[5]	Día promedio	01:45	00:53	02:34	33,4	23,1	43,2
	Día hábil	01:42	00:50	02:31	33,6	23,1	43,6
	Día no hábil	01:51	00:59	02:40	33	23	42,5
Actividades con menores de 5 años[6]	Día promedio	00:11	00:08	00:14	13,7	10,9	16,4
	Día hábil	00:10	00:07	00:13	13,6	10,8	16,3
	Día no hábil	00:13	00:10	00:16	14,1	11,3	16,8
Actividades de cuidado físico a miembros del hogar[7]	Día promedio	00:10	00:02	00:17	13,8	4,4	22,8
	Día hábil	00:09	00:02	00:17	13,8	4,3	22,9
	Día no hábil	00:10	00:02	00:18	13,8	4,6	22,5
Actividades de apoyo a miembros del hogar[8]	Día promedio	00:05	00:03	00:07	6,8	4,3	9,3
	Día hábil	00:06	00:03	00:08	8,2	5,2	11
	Día no hábil	00:03	00:02	00:05	4,1	2,4	5,7
Actividades de voluntariado[9]	Día promedio	00:04	00:03	00:06	2,7	1,9	3,4
	Día hábil	00:04	00:03	00:06	2,6	1,9	3,3
	Día no hábil	00:04	00:03	00:06	2,8	1,9	3,6
Traslado para hacer actividades de trabajo no incluido en el Sistema de Cuentas Nacionales	Día promedio	00:05	00:05	00:05	18,5	16,8	20,1
	Día hábil	00:05	00:04	00:05	18,4	16,4	20,3
	Día no hábil	00:05	00:05	00:05	18,8	17,8	19,8
Tiempo poblacional en actividades personales	Día promedio	17:55	18:04	17:46			
	Día hábil	17:31	17:35	17:28			
	Día no hábil	18:45	19:06	18:26			

Fuente: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), DANE.* El tiempo promedio poblacional se calcula dividiendo el total de tiempo reportado en la actividad sobre el total de personas de 10 años y más. ** La tasa de participación en la actividad se calcula dividiendo el total de personas de 10 años y más que realizaron la actividad el día de referencia sobre el total de personas de 10 años y más por 100.

1. Las actividades de suministro de alimentos incluyen: preparar y servir alimentos, levantar los platos o lavar la loza, llevarle la comida a personas del hogar al sitio de trabajo o estudio.
2. Las actividades de mantenimiento de vestuario incluyen: lavar, planchar, lavar la ropa de las personas del hogar, reparar ropa, cobijas, maletas o calzado de las personas del hogar, llevar o recoger ropa o zapaos de la lavandería o zapatería.
3. Las actividades de limpieza, mantenimiento y reparación para el hogar comprenden: barrer, trapear, tender camas, sacudir el polvo, sacar la basura, cuidar mascotas, cuidar el jardín, limpiar el vehículo, traer combustible para uso del hogar diferente a leña, repara o hacer instalaciones en la vivienda, reparar elec-

trodomésticos, muebles o vehículos del hogar, llevar a reparar electrodomésticos, muebles o vehículos del hogar.

4. Compras y administración del hogar incluye actividades como: comprar artículos personales para el hogar, comprar o reclamar medicamentos, dirigir o supervisar actividades de trabajo doméstico en el hogar, pagar facturas, poner o recoger encomienda, buscar vivienda para comprar o tomar en arriendo, cobrar subsidios
5. Estar pendiente se define en la ENUT como la actitud de alerta, atención y preocupación por las actividades, estado anímico, de salud o necesidades de otra persona.
6. Las actividades con menores de 5 años incluyen: jugar, leer o contar cuentos, llevar al parque.
7. Las actividades de cuidado físico a miembros del hogar incluyen: alimentar a una persona o ayudarle a hacerlo, Bañar o vestir a una persona o ayudarle a hacerlo, Suministrar medicamentos, hacer terapias o dar tratamiento a enfermedades.
8. Las actividades de apoyo a miembros del hogar incluyen: ayudar con tareas o trabajos escolares, Acompañar a citas médicas, odontológicas, urgencias, terapias u otras atenciones en salud, llevar o traer a personas del hogar al sitio de estudio, trabajo o a eventos culturales deportivos o recreativos.
9. Las actividades de voluntariado incluyen: trabajo doméstico y de cuidado no remunerado para otros hogares y para la comunidad, trabajo voluntario a través de instituciones sin fines de lucro que sirven a los hogares.

Fotografía: El regreso

Autor: Luz Dary Cortés Marín

País: España

Categoría: Trabajo migrante (seleccionado)

Año: 2014

20 Concurso latinoamericano de fotografía documental “Los trabajos y los días”

Seguridad en relación con el empleo

La dinámica laboral colombiana atraviesa por uno de los problemas estructurales y progresivos más fuertes: la tercerización laboral o subcontratación. Si bien ha habido una disminución en el número de Cooperativas de Trabajo Asociado y sus "asociados", no significa que la intermediación laboral ilegal haya disminuido. Al contrario: ha hecho metástasis en nuevas y "creativas"[1] formas de tercerización laboral, tales como Sociedades por Acciones Simplificadas (SAS), los contratos sindicales, o se han mimetizado en otras figuras existentes y legales, como las Empresas de Servicios Temporales.

Todas estas figuras, aunque con naturalezas jurídicas diversas, han servido para mantener, e incluso incrementar, la intermediación laboral ilegal. Pero lo más preocupante es el incremento de la figura del contrato sindical, que en 2013 alcanzaron a ser 964, un aumento del 37% con respecto al año anterior. 939 de ellos, o sea el 97,4%, pertenecen a la categoría económica "servicios sociales y de salud"[2].

En cuanto a las SAS, los múltiples beneficios y flexibilidades que en materia económica, fiscal, tributaria y laboral pueden obtenerse de la constitución de una de éstas sociedades, es lo que explica que en el solo periodo de 2008 a 2012 se hayan

1. La expresión es tomada del ex-viceministro de asuntos laborales David Luna, en entrevista a la revista Dinero. En: http://m.dinero.com/edicion-impresa/pais/articulo/creatividad-laboral/148432. Consultado el 10 de febrero de 2014.
2. Ibídem. Pág. 16

creado más de 160.000 empresas de este tipo, y resulta imposible determinar cuántas de ellas operan como tercerizadoras encubiertas.

Cooperativas de trabajo asociado

Como piedra angular de su compromiso con el respeto a los derechos laborales, el gobierno colombiano se comprometió en el PAL a "poner en cintura" a las Cooperativas de Trabajo Asociado y otras formas de intermediación laboral ilegal. Dado que las CTA eran, a la fecha de la firma del acuerdo Obama-Santos, la forma más descarnada y extrema de la tercerización laboral y precarización de las condiciones de los trabajadores, fue sobre ellas que primero se pusieron los reflectores de la opinión pública, y sobre las que de manera preferente se han tomado acciones. Como resultado, de 2010 a la fecha el número de CTA registradas en el país se ha visto reducido de manera notoria, pasando de 4.307 en aquel año, a 2.890 al final de 2012[3]. De igual forma, el número de "asociados" a las mismas bajó de 610.526 en 2010 a 386.138 en 2012[4], lo que representó el 1,5% del empleo total nacional en dicho año. En resumen, la política laboral del gobierno en el último periodo ha significado, sin duda, una reducción en el número de CTA y sus "asociados", aunque el fenómeno continúa siendo relevante, sobre todo si se tiene en cuenta que no existe claridad sobre el carácter de las CTA que se mantienen en situación de legalidad[5].

Otras formas de tercerización ilegal

Sin embargo, esta disminución relativa en el número de CTA y de "asociados" a las mismas no significa que la inter-

3. Coonfecop: "desempeño sector cooperativo colombiano 2012". Documento PDF. P.p. 123-124. En: http://marcos.colombiahosting.com.co/~confecoo/images/informes_anuales/Informe_2012.pdf. Consultado el 14 de febrero de 2014. Es necesario aclarar, sin embargo, que los datos sobre el número de CTA aquí señalados corresponden a las que cumplen los requisitos de ley para operar, existiendo en el margen un amplio número de CTA que viven en la semi-legalidad o clandestinidad abierta. Ello explica el porqué, al margen de estas cifras, la superintendencia de economía solidaria afirma que entre 2008 y 2013 ha suprimido 9.000 CTA, pasando de 12.335 en aquél año a 3.469 en éste. La disparidad obedece a que no existen datos oficiales de la Supersolidaria, sino notas de prensa dispersas. Ver: Diario el Nuevo Día: "Supersolidaria suprimió unas 9.000 cooperativas". En: http://www.elnuevodia.com.co/nuevodia/actualidad/economica/205252-supersolidaria-suprimio-unas-9000-cooperativas. Consultado el 10 de febrero de 2014.
4. Coonfecop (ibídem). Pág. 126
5. Al respecto, hay que aclarar que el decreto 2025 de 2011 no prohíbe las CTA, sino su uso para fines de intermediación laboral. Con el objeto de reconocer entre CTA genuinas y CTA como tercerizadoras encubiertas, el decreto expone algunos criterios, tales como: autonomía administrativa y financiera, propiedad de medios de producción y herramientas, y la ausencia de vinculación de la cooperativa con el tercero contratante, entre otras. Si estos criterios se cumplen en las CTA que aún permanecen en vigencia, es algo de lo que deben dar cuenta tanto el Ministerio de Trabajo como la superintendencia de economía solidaria.

mediación laboral ilegal haya disminuido, sino que ha hecho metástasis en nuevas y "creativas"[6] formas de tercerización laboral, tales como las Sociedades por Acciones Simplificadas (SAS) y los contratos sindicales; o también que se ha mimetizado en otras figuras existentes y legales, como las Empresas de Servicios Temporales (EST) y los contratos de prestación de servicios. Aunque con naturalezas jurídicas diversas, todas estas figuras han servido para mantener, e incluso incrementar, la intermediación laboral ilegal.

El más preocupante de todos los casos es el del contrato sindical, porque aquí no sólo se trata de subcontratar ilegalmente labores que son misionales permanentes, sino que significa, además, una subversión de los principios y finalidades del sindicalismo. A fin de cuentas, el sindicalismo es una institución cuya finalidad consiste en la organización y hermanamiento de los trabajadores con el objeto de mejorar sus condiciones de trabajo, mientras el contrato sindical es una forma de segmentación de la fuerza de trabajo, en la que una parte (minoritaria) ejerce las funciones de patrón o jefe laboral de otra parte (mayoritaria) de trabajadores. Esta contradicción en los términos se expresa en toda su nitidez cuando el ex presidente de Colombia, Álvaro Uribe Vélez, quien incluyó esta figura en su programa de gobierno de 2002-2006[7], y ahora nuevamente en su programa político al senado 2014-2018[8], denomina tal modelo como el de un "sindicalismo empresarial"[9]. En uno de sus últimos discursos como presidente, en julio de 2010, afirma sin ambages su condición de figura de tercerización laboral:

> Pues bien, las últimas reformas al contrato sindical anunciadas por este Gobierno el 1° de mayo en Popayán, facilitan mucho más esta figura, que crea condiciones para que las empresas no tengan temor de hacer contratos de tercerización con las propias organizaciones de los trabajadores, y para que los trabajadores se atrevan a dar el salto de pasar del sindicalismo tradicional reivindicatorio, a la organización de los trabajadores participativa, para que las empresas tengan más responsabilidades fraternas con los trabajadores y los trabajadores mayor interés en la sostenibilidad en la competitividad de las empresas. Creo que al examinar el conjunto normativo en Colombia, uno encuentra que el tema

6. La expresión es tomada del ex-viceministro de asuntos laborales David Luna, en entrevista concedida a la revista Dinero. En: http://m.dinero.com/edicion-impresa/pais/articulo/creatividad-laboral/148432. Consultado el 10 de febrero de 2014.
7. Véase "manifiesto democrático" – 100 puntos Álvaro Uribe Vélez. Punto 67. En: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85269_archivo_pdf.pdf. Pág. 9. Consultado el 11 de febrero de 2014
8. Ver Periódico El Universal: "El plan de gobierno del Centro Democrático". En: http://www.eluniversal.com.co/politica/el-plan-de-gobierno-del-centro-democratico-134848
9. Ibídem.

> de la formalización del empleo, de la prosperidad, no depende hoy de la legislación laboral[10].

Ante el anterior panorama, no resulta entonces casual que a la lenta disminución de la intermediación mediante CTA, le acompañe el incremento acelerado de la tercerización laboral mediante el contrato sindical. Como resultado de ello, mientras en 2010 apenas existían 50 casos de aplicación de esta figura, en 2011 ya eran 164 contratos sindicales que cubrían una total de 37.064 trabajadores, y para 2012 la cifra se elevará a 703 casos y 158.878 empleados[11], de los cuales 699 (99,43% del total) pertenecen a la categoría económica "servicios sociales y de salud"[12]. Para 2013, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo, el número de estos contratos sindicales de intermediación laboral siguió en ascenso, con la firma de 964 en todo el año, el 97,4% de éstos en el sector de servicios sociales y de salud, una cifra que expresa la dinámica expansiva de esta forma "creativa" de intermediación laboral ilegal[13].

En cuanto a las SAS, se trata de una figura de derecho comercial que, por lo mismo, no es susceptible, en principio, de vigilancia por parte del Ministerio de Trabajo ni de la Superintendencia Solidaria, lo que dificulta, de manera considerable, su rastreo en materia laboral. Además, al tratarse de una figura comercial ultraflexible (las SAS no requieren registro notarial, no requieren tener un objeto social determinado, pueden tener una dirección unipersonal, facilitan la evasión fiscal, se pueden crear y disolver a voluntad y sin mínimos de tiempo, etc.), se prestan para servir de fachada a relaciones de intermediación laboral encubierta, como lo reconoce, "con franqueza", el propio Ministro de Trabajo:

> Las CTA se han reducido de 4.500 a menos de 3.000, y esas relaciones se han formalizado o escondido en otras formas, para hablarle con franqueza, en contratos sindicales (autorizados por el código del trabajo) o en SAS (…)[14].

Es en el sector salud donde mejor progresó el contrato sindical. En 2012 el departamento de Antioquia fue uno de los

---

10. "Palabras del presidente Álvaro Uribe Vélez durante la clausura del V foro colombiano de la micro y pequeña empresa en Medellín". Julio de 2010. En: http://web.presidencia.gov.co/sp/2010/julio/16/10162010.html. Consultado el 12 de febrero de 2014. Negrilla y subrayado ENS.
11. Ver Escuela Nacional Sindical: Sistema de Información Laboral y Sindical (SISLAB). Reporte 2012. Pág. 13. En: http://ens.org.co/apc-aa-files/40785cb6c10f663e3ec6ea7ea03aaa15/10_SISLAB_2012_2.pdf. Consultado el 13 de febrero de 2014.
12. Ibídem. Pág. 16
13. Fuente: Base de datos sobre Negociación Colectiva de la ENS. Datos primarios recibidos a través del Ministerio de Trabajo al 14 de marzo de 2014.
14. Periódico Portafolio: "multas por $139.000 millones por intermediación laboral". En: http://www.portafolio.co/finanzas-personales/multas-139000-millones-intermediacion-laboral. Consultado el 14 de febrero de 2014. Negrilla y subrayado ENS.

lugares más prósperos para el fomento de esta nueva figura de intermediación laboral. Al hacer una pequeña lista de las trasmutaciones que se dieron en este departamento se encuentra que: CTA Cooensalud mutó a sindicato Darser; CTA Sanar y Galenos se transformó en el sindicato Prosalud; CTA de Neonatólogos para el Cuidado del Recién Nacido ahora es sindicato Neocare; CTA Equipo Integral de Gestión se convirtió en sindicato Ascolsa; CTA Integral es hoy sindicato Sintracorp; y CTA Cooderma mutó a sindicato Proensalud…, y así sucesivamente. Para 2012 existían 24 sindicatos que en Antioquia empleaban, bajo la figura del contrato sindical, a más de 3 mil profesionales del sector de la salud; en su mayoría creados en el año 2011 en reemplazo de las desaparecidas CTA, con la intermediación laboral como única función.

Algunas de las IPS y ESE que en Antioquia enganchan trabajadores con la intermediación de estos "falsos" sindicatos, son: Hospital San Rafael de Itagüí, IPS universitaria León XIII, Hospital San Juan de Dios de Abejorral, San Vicente de Paúl de Caldas, Policlínico Sur, ESE Envisalud, ESE Hospital Gabriel Peláez Montoya, Hospital San Rafael de Venecia, ESE Hospital San Antonio de Betania, ESE Hospital Salud Mental Integral S.A., Hospital San Vicente de Paúl, Hospital Santa Margarita, Hospital San Vicente de Paúl de Barbosa, Dirección de Sanidad Seccional de Antioquia, Metrosalud, Fundación Clínica Noel, Clínica Somer, Hospital General de Medellín, Hospital San Juan de Dios de Yarumal, IPS Universitaria, Comfenalco, Hospital Pablo Tobón Uribe, Fundación Clínica del Norte, Clínica Oftalmológica de Laureles, Hospital Marco Fidel Suárez de Bello, Coomeva (clínica del Rosario), Fracturas y Rayos X de Antioquia, entre muchas otras, porque prácticamente son todas[15]. Estos datos ilustran que lejos del realismo mágico de las relaciones laborales que existe en los ojos del Ministro Pardo, la intermediación laboral ilegal sigue viva y renovada, atropellando los derechos laborales de las y los trabajadores del sector salud y dañando la imagen del sindicalismo democrático, autónomo e independiente del país. Para 2013 el departamento dinamizador de los contratos sindicales en el sector de salud fue el Valle del Cauca, donde se firmaron 336 contratos sindicales, el 35,78% del total en Colombia.

Los múltiples beneficios y flexibilidades que en materia económica, fiscal, tributaria y laboral se pueden obtener de la constitución de SAS, son los que explican que, como se mencionó previamente, sólo en cinco años se crearan más de 160 mil empresas de este tipo, de las cuales resulta imposible determinar el número de aquellas que operan como tercerizadoras encubiertas. Frente a la explosión numérica de SAS y su cues-

15. Esta información fue tomada de la Agencia de Información Laboral de la Escuela Nacional Sindical: "Cooperativas que trasmutan en contrato sindical para seguir tercerizando".

tionable comportamiento en materia laboral, nos preocupa que los inspectores del trabajo no hayan adelantado más visitas e investigaciones a estas empresas. Incluso, de acuerdo con datos del Ministerio en 2013, de las 16.195 visitas e investigaciones adelantadas en "empresas," solo el 6,47% se hicieron en SAS[16].

Empresas de servicios temporales

Si bien las Empresas de Servicios Temporales (EST) son las únicas figuras legalmente habilitadas para ejercer funciones de intermediación laboral (aunque en casos muy específicos, como picos por producción de ventas o temporadas de cosechas, reemplazo de personal en vacaciones o por enfermedad, etc.), lo cierto es que no son pocos los casos en que éstas han sido objeto de críticas y, eventualmente, sanciones por parte del Ministerio del Trabajo, dada su actuación como intermediadoras laborales en situación contraria a la ley. Incluso, de acuerdo con un informe del Ministerio, mientras que en 2013 se tramitaron 1.262 sanciones a "empresas" por violaciones a las leyes laborales, sólo el 3% correspondió a sanciones a EST (38 sanciones en total)[17].

En cuanto a las cifras de las EST, tan esquivas como en las otras formas de intermediación laboral, los datos suministrados por la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales –ACOSET- hablan de que, a 2012, hubo casi 600 mil trabajadores vinculados a través de esta modalidad de intermediación, los cuales celebraron, en conjunto, un total de 1.295.000 contratos; o lo que es lo mismo: cada uno de ellos firmó en promedio 2,1 contratos al año[18].

Ambas cifras, la del número total de trabajadores y la cifra global de contratos, manifiestan las problemáticas inherentes a esta forma de intermediación: de un lado, el elevado número de personas vinculadas laboralmente mediante esta modalidad de "flexibilización laboral" y, por el otro, la magra estabilidad que ofrece esta forma de contratación. Porque formalidad laboral no es una expresión equivalente a estabilidad laboral, y el promedio de vinculación de 6 meses revela la delgada línea que separa del desempleo a más de medio millones de empleados "en misión", y las dificultades de acceso a cierto tipo de beneficios salariales

16. Datos tomados de: Dirección General de Inspección, Vigilancia y Control y Gestión Territorial, Información Estadística 2013, entregada a la ENS el día 14 de marzo de 2014.
17. Adicionalmente, sólo 2.76% de todas las visitas e investigaciones a "empresas", hechas en 2013, se hicieron en EST (448 en total). Ibíd., op cit.
18. Diario Portafolio: "Temporales ponen en la picota al contrato sindical". En: http://www.portafolio.co/economia/temporales-ponen-la-picota-al-contrato-sindical. Consultado el 14 de febrero de 2014. En la misma nota periodística, el presidente de ACOSET afirma que esperaba que el número de trabajadores vinculado a través de esta figura creciese en 2013 en al menos un 4%. Es decir, que a diciembre de 2013 podría haber en el país un total de 619.413 empleados "en misión" en el país, lo que supondría casi el 4% de la población total ocupada.

y económicos que tienen los vinculados con contrato a término indefinido y posibilidad de negociar una convención colectiva de trabajo. No en vano, diversos estudios manifiestan que, en promedio, un trabajador temporal recibe 19% menos de ingresos por hora respecto a un trabajador directo con vinculación a término indefinido[19]. Todo ello, claro está, cuando sucede que la empresa de servicios temporales funciona como intermediaria legal, cumpliendo con sus funciones de ley en materia laboral y prestacional, que no es siempre el caso.

A manera de corolario: lo que se saca por la puerta, vuelve a colarse por la ventana, y la intermediación laboral continúa campeando en el ámbito laboral colombiano, incluso en cifras superiores a las que dieron origen a la ley 1429 de 2010 y al decreto 2025 de 2011.

Tabla. Datos de las cooperativas de trabajo asociado, las empresas de servicios temporales y el contrato sindical 2010-2012

	Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA)[1]			Empresas de Servicios Temporales (EST)[2]			Contrato Sindical		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Número de Trabajadores	610.526	482.168	386.138	514.190	564.580	595.590	11.300	37.064	158.878
% total de ocupados	3,18	2,39	1,87	2,68	2,79	2,89	0,06	0,18	0,77
Número de empresas	4.307	3.478	2.890				50	164	703

1. Datos tomados de Coonfecop: desempeño de sector cooperativo colombiano, años 2010 (pág. 30), 2011 (pág. 67) y 2012 (P.p. 123-126). Descargables en: http://www.confecoop.coop/index.php/estudios-y-estadisticas/informes-anuales. Consultado el 15 de febrero de 2014.

2. Los datos de 2010-2011 están tomados de: ACOSET: "datos estadísticos del sector de servicio temporal en Colombia. Año 2012". En: http://acoset.org/wp-content/uploads/2013/09/ESTADISTICAS-2012-WEB.pdf. Consultado el 15 de febrero de 2014

19. Diario La República: "Temporales reciben 19% menos de ingresos por hora". En: http://www.larepublica.co/economia/temporales-reciben-19-menos-de-ingresos-por-hora_20985. Consultado el 14 de febrero de 2014.

Fotografía: Sopladores de vidrio

Autor: Paula Surraco

País: Argentina

Categoría: Héroes de la clase trabajadora (seleccionado)

Año: 2014

20 Concurso latinoamericano de fotografía documental “Los trabajos y los días”

Seguridad del ambiente de trabajo

El Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales de Colombia cumple 20 años de implementación, fue diseñado en el 1994, bajo criterios de negocio de aseguramiento e intermediación, realizado por el sector privado y con un modelo de competencia regulada por el mercado de los seguros de vida y financieros con la eliminación del monopolio del estado, que trajo como consecuencia la concentración en el sector privado del seguro financiero la administración y la prestación de los servicios de la seguridad social en riesgos laborales. Se recuerda que dicho sistema fue modificado por la actual Ley 1562 del 2012.

Que por lo tanto se puede afirmar que trascurrido 20 años desde su implementación, este modelo ha fracasado completamente, puesto que los problemas estructurales de salud y trabajo en el país continúan aumentando.

Dicho modelo de aseguramiento fue diseñado para su viabilidad financiera y prestación de servicios, alrededor del contrato de trabajo, y como el empleo y trabajo que se está generando en el país es precario, sin contrato directo y sin garantías de los mínimos derechos laborales para las y los trabajadores con altos índices de informalidad y tercerización laboral, trae como consecuencia que más del 60% de la población ocupada del país no tienen ninguna posibilidad del acceso a la afiliación, excluida y desprotegida del sistema. En 2013 sólo el 39,3% están cubiertos por la seguridad social en riesgos laborales. A diciembre del 2013 estaban afiliados a una Administradora de Riesgos

Laborales (ARL) 8.269.950 trabajadores y trabajadoras. Preocupa además la situación de los independientes, ya que sólo el 2,81% de ellos se encontraba cubierto.

Año	Nº Empresas	Total Afiliados/as Nacional	% Cobertura Nacional	Total Afiliados/as Dependientes	% Cobertura Dependientes	Total Afiliados/as Independ.	% Cobertura Independ.
2012	557.376	8.431.781	40,1	8.100.000	84,09	331.781	3,00
2013	607.959	8.269.950	39,3	7.959.073	79,76	310.876	2,81

Al analizar los trabajadores afiliados por ARL en relación con el porcentaje de las empresas, se observa que la ARL Positiva concentra el 36,1% de los afiliados y afiliadas en el 77% de las empresas del país, mientras que el sector privado de las ARL tiene la mayoría de los trabajadores en tan sólo 33% de las empresas, lo que significa que las ARL privadas concentran las empresas más grandes y más formalizadas. Pero mientras la ARL Positiva afilia el 77% de las empresas, su promedio de afiliados por empresa solo llegan a 6,4 de trabajadores, es decir solo afilia las pequeñas y medianas empresas, mientras que el sector privado tiene un promedio de 38 trabajadores por empresa.

Se recuerda que el sistema hace 20 años contaba con el monopolio del Estado para la prestación y administración de la seguridad social en riesgos laborales a través del Instituto de Seguros Sociales con el 100% de la afiliación y un total de 3.622.402 trabajadores, actualmente este sistema es administrado por diez ARL, nueve con capital privado y una pública.

Tabla. Cobertura de afiliación por ARL 2012-2013

ARP	2012	2013	%
Positiva	3.515.447	2.985.219	36,10
Arp sura	1.811.759	1.966.012	23,77
Colpatria	898.688	1.022.456	12,36
Colmena	697.49	692.235	8,37
Liberty	500.623	487.930	5,90
Bolivar	423.536	432.489	5,23
Equidad	342.294	371.177	4,49
Mapfre	170.456	238.718	2,89
Alfa	70.584	71.968	0,87
Aurora	905	1.747	0,02
Promedio	8.431.782	8.269.951	100,00

Tabla. Empresas afiliadas por ARL 2013

ARP	Nº Empresas	%
Positiva	467.437	76,89
ARP Sura	55.803	9,18
Colmena	27.239	4,48
Colpatria	18.755	3,08
Equidad	17.353	2,85
Liberty	10.965	1,80
Bolívar	6.289	1,03
Mapfre	2.576	0,42
Alfa	1.442	0,24
Aurora	102	0,02
Total	607.961	100,00

En relación con la cobertura por departamentos, estos datos son preocupantes puesto que no solo existen departamentos sino regiones en donde prácticamente no existe ningún afiliado, con una exclusión cercana al 100%, como si en estas regiones no existieran población trabajadora; es el caso de los departamentos de Guaviare, Guainía y Vaupés. La afiliación se concentra en forma oligopólica en tres departamentos (Bogotá-Cundinamarca, Antioquia y Valle) con el 69,4%, es decir de cada 100 afiliados 70 trabajadores pertenecen a estos tres departamentos, en contraste con los otros 28 departamentos que se reparten los restantes 30 afiliados, en donde las coberturas son muy bajas, casi inexistentes.

En relación con la distribución por zonas y ciudades, según el Ministerio del Trabajo, para junio de 2013[1] se reportaron 8.101.495 afiliados promedio mes, de estos, 84% (6.842.379 afiliados) se encontraban laborando en 29 ciudades principales y el restante 16% (1.259.116 afiliados) laboraban los diferentes municipios de Colombia.

Tabla. Cobertura de Riesgos Laborales por departamentos 2013

Departamento	Total Trabajadores	% Total trabajadores
Bogotá	3.222.650	38,97
Antioquia	1.294.495	15,65
Valle	915.815	11,07
Atlántico	436.078	5,27
Santander	357.937	4,33
Cundinamarca	306.116	3,70
Bolívar	228.215	2,76
Risaralda	155.527	1,88
Meta	143.106	1,73
Vichada	1.370	1,66
Caldas	122.465	1,48
Tolima	119.342	1,44

1. Ministerio del Trabajo. Indicadores del Sistema de Riesgos Laborales. Primer semestre 2013.

Departamento	Total Trabajadores	% Total trabajadores
Norte Santander	115.070	1,39
Boyacá	99.011	1,20
Huila	97.994	1,18
Magdalena	90.096	1,09
Córdoba	73.992	0,89
Cauca	73.489	0,89
Nariño	71.659	0,87
Cesar	71.109	0,86
Quindío	68.889	0,83
Casanare	56.492	0,68
La guajira	35.720	0,43
Sucre	33.992	0,41
Caquetá	18.715	0,23
Arauca	15.304	0,19
Choco	12.641	0,15
Putumayo	12.361	0,15
San Andrés	11.976	0,14
Amazonas	3.424	0,04
Guaviare	2.957	0,04
Guainía	1.142	0,01
Vaupés	805	0,01
Total	8.269.954	100

Entre 2012 y 2013 la actividad económica que más peso ha tenido en el total de afiliados a riesgos laborales es aquella relacionada con el sector Inmobiliario que para el 2013 afilió a 2.194.946 trabajadores, con una participación en el total de afiliados de 26,54%. En el sector inmobiliario se agrupan actividades de acuerdo a la clasificación del Decreto 1607 de 2002. La agrupación de la actividad Inmobiliaria incluye 50 de las actividades clasificadas en el mencionado decreto. Entre ellas se encuentran las llamadas actividades de “Obtención y suministro personal, incluye agencias empleo” (Actividad #1749101-A) y las llamadas “Empresas dedicadas a otras actividades empresariales actividades de intermediación y promoción comercial, subastas”, ello explica no solo el mayor número de afiliados, sino como se verá la aparición de accidentes laborales.

La segunda actividad con un mayor peso promedio sobre el total de trabajadores afiliados es la Industria Manufacturera, que participó con el 11,27% esto es 931.734 afiliados. El sector de la Construcción, ha incrementado su participación llegando a 11,33% en 2013 con un total de 936.675 afiliados.

Tabla. Cobertura en Riesgos Laborales por sectores económicos, 2012-2013

Sector	2012	2013	Promedio de participación 2013 (%)
Inmobiliario	2.228.886	2.194.946	26,54
Industria manufacturera	937.483	931.734	11,27
Comercio	922.907	936.675	11,33
Construcción	1.069.297	917.817	11,10
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	532.002	578.746	7,00
Servicios comunitarios, sociales y personales	511.870	463.790	5,61
Servicios sociales y de salud	428.319	454.074	5,49
Educación	364.629	379.227	4,59
Administración pública y defensa	370.683	390.757	4,73
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	307.812	302.696	3,66
Financiero	258.068	257.489	3,11
Minas y canteras	176.594	152.310	1,84
Hoteles y restaurantes	150.786	160.608	1,94
Servicio doméstico	113.492	86.735	1,05
Eléctrico, gas y agua	55.004	58.145	0,70
Pesca	3.359	3.367	0,04
Órganos extraterritoriales	592	834	0,01
Total	8.431.783	8.269.950	100

La enfermedad y accidentalidad laboral no se detienen

Desde que se inició la cobertura del sistema de riesgos profesionales en el país, los indicadores de enfermedad y accidentalidad laboral no se han detenido en su crecimiento, dando muestra de la incapacidad del sistema y de los programas de prevención para detener este desgaste en la vida y salud de sus afiliados.

Como se observa estos indicadores han crecido en el tiempo, algunas personas explican sobre las posibles causas de dicho aumento en el incremento del número de afiliados y afiliadas, es decir a mayor número de trabajadores mayores las posibilidades de accidentarse y enfermarse, pero si se realiza un comparativo entre la afiliación y el porcentaje del aumento de los indicadores (accidente y enfermedad laboral) se observa que según informes del Ministerio de Trabajo y Fasecolda la tasa de accidente laboral es dos veces y la de enfermedad laboral tres veces más alta que la de la afiliación, puesto que la tasa de accidentalidad pasó de 3,78% a 11,06% en 20 años con un porcentaje promedio de variación del accidente de trabajo del 10,5 (ver tabla siguiente) mientras que la variación de la tasa de afiliación en promedio fue del tan solo 5%.

Tabla. Porcentaje de variación de cobertura, accidentalidad y enfermedad laboral

Año	Afiliados/as	Variación anual de la afiliación	Accidentes trabajo	Variación anual del accidente de trabajo	Enfermedad laboral	Variación anual de enfermedad laboral	Total muerte
2010	6.813.596	1,68	437.218	8,07	8.293	36,67	499
2011	7.499.379	10,06	540.597	23,64	7.826	-5,63	379
2012	8.431.781	12,43	609.881	12,82	9524|	21,70	532
2013	8.269.950	-2,0	542.406	-11,06	10.189	6,98	752
Promedio		5,0		10,5		14,93	

En cifras absolutas los accidentes de trabajo llegan a niveles de reconocimiento de más de 542.406 accidente laborales calificados en el 2013, es decir se califican más de 1 accidente cada minuto en el país. Esa cifra no es la que representa a los accidentes ocurridos sino a los calificados, puesto que existe alrededor de un 4,8% de diferencia entre los accidentes ocurridos y los verdaderamente calificados por las ARL, es decir no se reconocen ni se pagan y por lo tanto no se previenen alrededor de 28.829 accidentes ocurridos promedio año.

De acuerdo con dichos informes oficiales, los sectores económicos de mayor frecuencia de la accidentalidad laboral son: Inmobiliario con 122.375 accidentes, seguido de Manufactura (83.235), Construcción (70.838), Agricultura (40.904), Servicios sociales y de salud (28.354), Transporte, almacenamiento y comunicaciones (27.726), Servicios comunitarios, sociales y personales (20.564), Hoteles y restaurantes (13.668) y Minería (13.026); sectores que del total del país concentran la accidentalidad en un 84,5%

Como se mencionó el primer lugar en accidentabilidad laboral lo ocupa las actividades relacionadas con el sector Inmobiliario, entre 2010-2013 este sector ha tenido un promedio anual de 139.674 accidentes de trabajo, es decir que aproximadamente un 6,51% del promedio de afiliados han sufrido accidentes de trabajo. En segundo lugar se encuentra la industria con un promedio de 76.821 accidentes de trabajo calificados. Alrededor del 8,54% de sus afiliados han sufrido accidentes de trabajo, lo anterior suponiendo que cada accidente corresponde a trabajadores diferentes.

La tercera actividad con un mayor número de accidentes de trabajo es la Construcción con un promedio de 90.171 accidentes calificados entre 2010-2013 y un promedio de participación del 13,68% y una variación del 0,16% para el mismo periodo.

Gráfico. Accidentes de trabajo calificados, distribución por actividades económicas

Fuente: Cámara Técnica de Riesgos Laborales de Fasecolda, Consultada en Junio de 2014.

Accidentes de trabajo según clase de riesgo

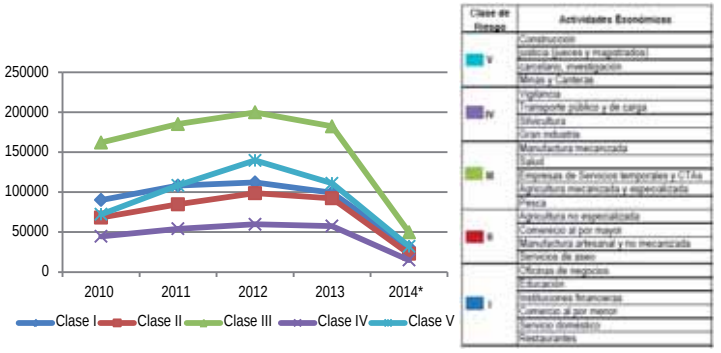
Si se distribuye el número de accidentes de trabajo entre las cinco clases de riesgos y las actividades económicas, se observa que la Clase III, calificada como de "Riesgo Medio" y compuesta por las actividades de Manufactura mecanizada, Salud, Empresas de servicios temporales y CTA, Agricultura mecanizada y especializada y Pesca; es la clase con un mayor número de accidentes, mucho más aún que la clase V, la cual agrupa a las actividades calificadas como de "Riesgo Máximo". Este hallazgo es importante puesto que se reafirma la relación directa entre la mayor frecuencia de accidentes de trabajo con la precarización y calidad del empleo, en esta clase de actividades y clase de riesgos se encuentran las formas más precarias de relación laboral, como son los trabajos temporales y los de Cooperativas de Trabajo Asociado, que a pesar de contar con afiliación al sistema de riesgos laborales, la calidad del empleo de estas formas impactan sobre la salud de sus trabajadores.

En promedio, desde las actividades que componen la clase III se presentaron anualmente alrededor de 182.312 accidentes de trabajo entre 2010-2013. Por otro lado, la clase III ha venido representando un porcentaje promedio de participación anual del 34,14% entre 2010-2014*. Considerando los trabajadores que en promedio se afilian anualmente en esta clase (1.896.353) se puede decir que alrededor del 9,61% de los trabajadores afiliados han sufrido algún tipo de accidente que ha sido calificado como de trabajo.

Por su parte, la clase V ha ocupado desde 2012 el segundo lugar en accidentes de trabajo, pues antes de ello los accidentes de los trabajadores de la clase de riesgo I superaban en núme-

ro a la clase V. Desde esta última clase se presentó un promedio anual de 107.874 accidentes de trabajo entre 2010-2013 y se ha venido presentando un promedio de participación anual del 20,26% sobre el total de accidentes entre 2010-2014*. Teniendo en cuenta que desde la clase V se afilian en promedio anual a un 1.291.998 trabajadores, la mayoría dependientes, se puede decir que sí los accidentes corresponden a trabajadores diferentes, aproximadamente el 8,34% de los trabajadores de esta clase han sufrido algún tipo de accidente calificado como de trabajo.

Gráfico. Accidentes de trabajo calificados,distribución según clase de riesgo



Fuente: Cámara Técnica de Riesgos Laborales de FASECOLDA, Consultada en Junio de 2014.

La clase con un menor número de accidentes de trabajo es la clase IV, calificada como de "Riesgo Alto". Desde las actividades agrupadas en esta clase se presentaron un promedio anual de 53.990 accidentes calificados como de trabajo entre 2010-2013. Considerando el promedio de trabajadores afiliados anualmente desde esta clase (834.618) y suponiendo que los accidentes corresponden a trabajadores diferentes, se puede decir que alrededor del 6,46% de los afiliados desde las actividades de la clase VI han sufrido algún tipo de accidente calificado como de trabajo.

Tabla. Número de accidentes de trabajo distribuidos según clase de riesgo

Clase de Riesgo	2012	2013	2014*
Clase I	112.037	99.367	30.887
Clase II	98.635	92.201	22.803
Clase III	199.754	182.285	49.735
Clase IV	59.729	57.488	14.947
Clase V	139.726	111.065	32.126
Total	609.881	542.406	150.498

Fuente: Cámara Técnica de Riesgos Laborales de Fasecolda, Consultada en Junio de 2014.

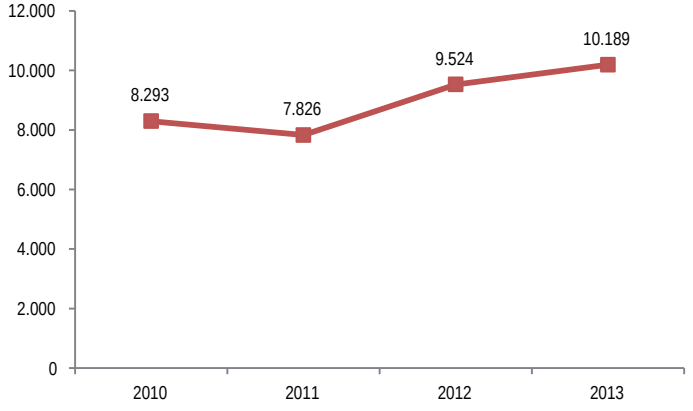
Finalmente, es de resaltar que la clase de riesgo I es la clase con un mayor número de trabajadores afiliados; anualmente

su cifra de afiliación es en promedio de 2.883.566 trabajadores, y su participación sobre el total de accidentes de trabajo entre 2010-2014* ha sido del 19,56% en promedio anual. Por otro lado, la clase de riesgo I tuvo entre 2010-2013 un promedio de 102.402 accidentes calificados como de trabajo, cifra que equivaldría a un 3,55% del total de afiliados.

La enfermedad laboral

Continua aumentando la incidencia y prevalencia de las enfermedades laborales, en el orden de reconocer 27 enfermedades por consecuencia del trabajo diariamente, es decir más de un enfermo por el trabajo cada hora. En el 2013 se reconocieron 10.189 de estas enfermedades.

Gráfico. Evolución de la enfermedad laboral calificada

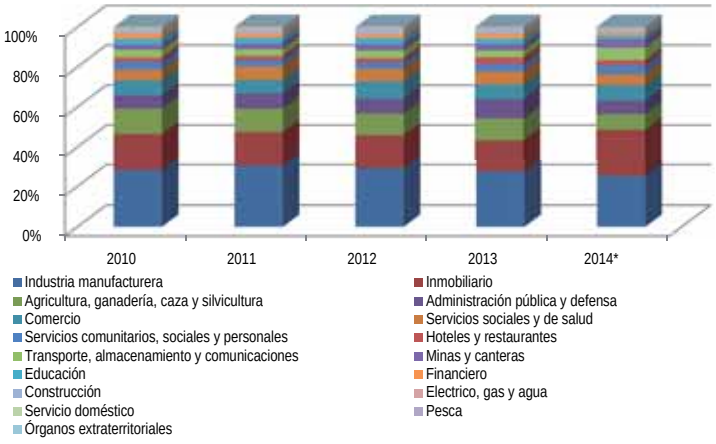


Fuente: Cámara Técnica de Riesgos Laborales de FASECOLDA, Consultada en Junio de 2014.

Enfermedad laboral según sector económico

Entre 2010-2013 las actividades con un mayor número de trabajadores con enfermedad calificada como laboral están agrupadas dentro de la industria manufacturera, el sector inmobiliario, la agricultura, ganadería, caza y pesca, la administración pública y defensa y el comercio. Las anteriores actividades suman en conjunto un poco más del 60% del total de enfermedades calificadas en este período de tiempo.

Gráfico. Enfermedad laboral calificada distribución por actividad económica

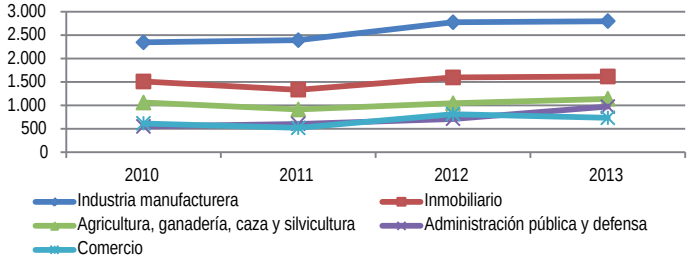


Fuente: Cámara Técnica de Riesgos Laborales de Fasecolda, Consultada en Junio de 2014.

Como se observa en el gráfico anterior, las y los trabajadores de la industria manufacturera son quienes más sufren de enfermedad laboral, entre 2010-2013 la media anual fue de 2.577 trabajadores enfermos.

Desde el sector Inmobiliario, entre 2010-2013, alrededor 1.513 trabajadores han incurrido cada año en algún tipo de enfermedad calificada como laboral, haciendo de éste el segundo sector con un mayor número de trabajadores con enfermedad laboral. Por su parte el sector de la agricultura, ganadería, caza y silvicultura ha presentado anualmente una media de 1.039 trabajadores con enfermedad calificada como laboral, lo que lo hace el tercer sector con mayor incidencia de sus trabajadores en enfermedad laboral representando un promedio anual del 10,89% sobre el total de casos.

Gráfico: evolución del número de casos de enfermedad laboral en las cinco actividades con mayor frecuencia



Fuente: Cámara Técnica de Riesgos Laborales de Fasecolda, Consultada en Junio de 2014.

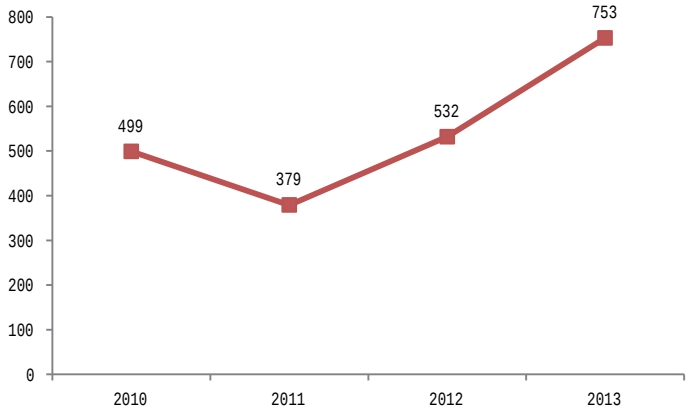
Las actividades relacionadas con la administración pública y defensa y con el comercio ocupan respectivamente el cuarto y quinto puesto de las actividades con mayor frecuencia de enfermedades laborales en sus trabajadores. La administración pública y defensa representa anualmente una media del 7,61%

sobre el total de casos calificados y un promedio anual entre 2010-2013 de 708 trabajadores con enfermedad laboral. Así mismo, las actividades relacionadas con el comercio representan alrededor del 7,48% sobre el total de casos calificados y un promedio anual de 670 trabajadores con enfermedad calificada como laboral.

Mortalidad laboral

Este indicador de precarias extremas de trabajo aumento en forma alarmante, puesto que entre el 2011 y el 2013 se duplicó su presencia, pasando de 379 muertes, es decir una muerte diaria, a 753, es decir dos muertes diarias por motivos del trabajo.

Gráfico.- Muertes laborales 2010 a 2013



Las muertes ocurridas por actividades económicas, muestran que el sector inmobiliario, en donde se agrupan las empresas de trabajo temporal y las CTA, ocupan el primer lugar, seguidas de dos de las actividades de alto riesgos, como son construcción y minería.

Gráfico. Muertes laborales por sectores económicos

Actividades de alto riesgo. Pensión especial de vejez por actividades de alto riesgo

En Colombia se reconocen al menos siete (7) actividades de alto riesgo, descritas en el Decreto 2090 de 2003, cuya naturaleza y objeto es su impacto directo sobre la expectativa de vida de las y los trabajadores que estén sometidos o realizando dichas actividades, por ello se reconoce una pensión anticipada de vejez, denominada "pensión especial de vejez por actividades de alto riesgo".

El 31 de diciembre del 2014 se terminaría el derecho al disfrute de esta pensión especial de vejez para trabajadores y trabajadoras que laboren en las denominadas "Actividades de Alto Riesgos" (Decreto 2090 de 2003) y por lo tanto las posibilidades de la disminución de la esperanza de vida de muchos hombres y mujeres que laboran en estas actividades a lo largo del país se intensificaría, al continuar sometidos a dichas actividades y labores pesadas y de alto riesgo. Además un alto número de empresas que tienen trabajos de alto riesgo no están pagando la cotización especial de 10 puntos adicionales a cargo del empleador configurando una alta evasión. Por otro lado, COLPENSIONES no realiza los cobros de dicha cotización, aunque este fondo de pensiones cuente con normas y las herramientas de recobro para desarrollar acciones que le permite realizarlos en forma efectiva.

Fotografía: Mineros

Autor: Javier Arcenilla

País: España

Categoría: Hombres trabajadores (seleccionado)

Año: 2014

20 Concurso latinoamericano de fotografía documental “Los trabajos y los días”

Seguridad social

En el último año se evidenció un trabajo informal, precario y sin cambios significativos en materia de protección social. Solo el 47% de los ocupados hacían parte del régimen contributivo de salud. En 2013 estaban afiliados como cotizantes a pensiones (en fondos voluntarios y privados) 5´491.424 ocupados, es decir, de cada 100 ocupados tan solo 26 estaba afiliado a pensiones en estos fondos.

El 70,7% del total de ocupados estaba excluido del régimen de cesantías (sin incluir a los afiliados al Fondo Nacional del Ahorro), lo que reitera la precarización que sufre la mano de obra en el país. En total se encontraban 6´160.784 ocupados en este régimen, presentando un incremento de 4,3% con respecto a 2012. Las estadísticas indican que sólo el 29,3% del total de ocupados se encontraba afiliado a este régimen. Vale la pena recordar que esta es una prestación social de la que se benefician los trabajadores que cuentan con un contrato de trabajo en el que se le garantizan todos sus derechos laborales, y que es reconocida por el empleador para que los trabajadores puedan atender sus necesidades básicas en caso de quedar cesante.

Por otra parte, el 67,9% de los ocupados no estaba afiliado al sistema de cajas de compensación familiar. Este sistema solo afilia a 6´759.470 ocupados, que si bien se incrementaron frente al 2012, solo representaban el 32,1% de los ocupados.

Tabla. Indicadores de Protección Social 2012-2013

Concepto	2012	2013
Población ocupada	20´696.000	21´048.000
Población ocupada contribuyente al régimen de salud	9´564.000	9´984.000
Participación afiliados cotizantes a salud en el empleo total	46,2	47,4
Población cotizantes a pensiones (voluntario y fondos privados)	4´972.151	5´491.424
Participación afiliados cotizantes a pensiones en el empleo total	24,0	26,1
Población ocupada afiliada al sistema de riesgos laborales	8´431.781	8´269.950
Participación afiliados a riesgos laborales en el empleo total	40,7	39,3
Población ocupada afiliada a fondo de cesantías (sin el Fondo Nacional del Ahorro)	5´907.072	6´160.784
Participación afiliados a cesantías en el empleo total	28,5	29,3
Población ocupada afiliada a cajas de compensación familiar	6´291.071	6´759.470
Participación afiliados a cajas de compensación en el empleo total	30,4	32,1

Fuente: La información sobre afiliados a salud y pensión es tomada de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE. La información sobre riesgos laborales es tomada de la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda). La información de las Cajas de Compensación Familiar es tomada de la Asociación Nacional de Cajas de Compensación Familiar (Asocajas). Los datos de cesantías son tomados de la Superintendencia Financiera de Colombia. Nota: *información a junio de 2013.

Con respecto a la población adulta mayor, los escasos avances en materia de empleo de calidad y cobertura a la seguridad social en las etapas activas de la vida laboral, en conjunto con los mayores requisitos establecidos para acceder a los beneficios jubilatorios, no han permitido avanzar en la resolución de los problemas de cobertura para esta población y de suficiencia de las prestaciones, siendo los más perjudicados aquellas personas con trayectorias laborales discontinuas y bajos niveles de aportes. Como resultado, en Colombia las reformas no han ayudado a combatir los serios problemas que existen para satisfacer los objetivos básicos de sus sistemas de seguridad social, sino que han dejado el acceso a la protección librada a la suerte individual de cada trabajador.

En el país pueden existir alrededor de 1,5 millones de personas mayores de 60 años que reciben alguna pensión. De acuerdo al DANE, en el 2013 había en el país 4.964.793 personas en esa franja etaria, lo que significa que prácticamente de cada 100 adultos, 70 se encontraban desprotegidos.

Fotografía: Viviendo del barro

Autor: Mayela López

País: Costa Rica

Categoría: Mujeres trabajadoras (seleccionado)

Año: 2014

20 Concurso latinoamericano de fotografía documental “Los trabajos y los días”

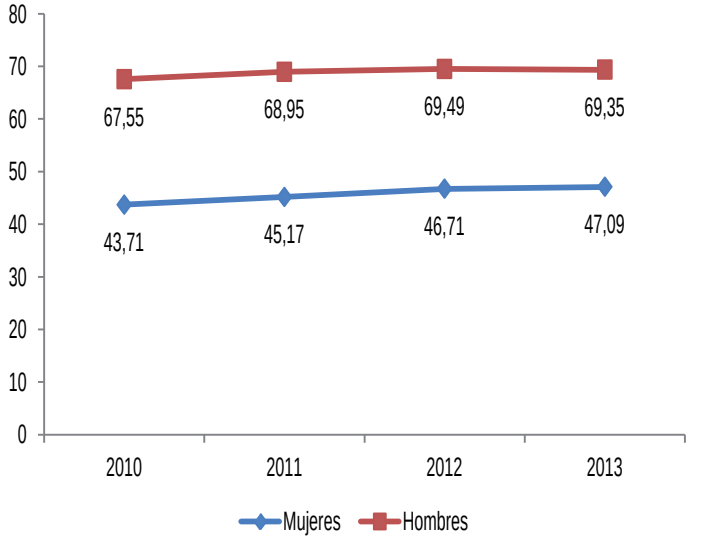
Trato y libertades individuales en el trabajo

Condiciones de trabajo para las mujeres

Es clara aunque leve la tendencia de cierre que presenta la brecha de género en materia de ocupación en Colombia. Para el año 2008, un total de 6'806.857 mujeres se encontraban ocupadas, mientras que en el 2013, un total de 8'742.299 mujeres se hallan activas en el mercado; esto representa un incremento del 22,1% en los últimos 5 años y de un 2,2% respecto del 2012.

Sin embargo, la diferencia frente a los hombres en materia de participación y ocupación sigue siendo notable: para 2013, la tasa global de participación promedio fue 78,8% para los hombres y 53,9% para las mujeres y la tasa de ocupación fue de 69,3% y 47%, respectivamente; esto significa que de poco más de 10 millones de mujeres que presionaron el mercado laboral, únicamente 8,7 millones lograron ocuparse, mientras que en el caso de los hombres, de 13,2 millones que presionaron el mercado, lograron ocuparse 12,3 millones.

Gráfico. Brecha de género en materia de ocupación 2010-2013.



Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

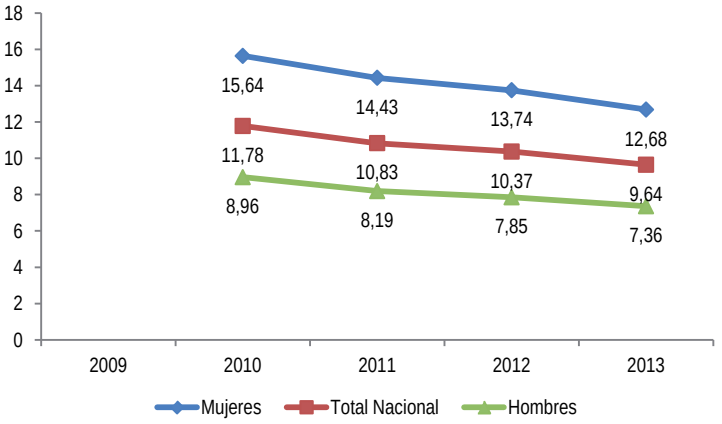
Así las cosas, y a pesar de que desde 2010 hasta ahora la tasa de ocupación de las mujeres se ha incrementado en un 13%, persiste, como se ve, una brecha de género en materia de participación del 21,1 y de ocupación de 22,7 puntos porcentuales.

Respecto de la tasa de desempleo, esta se ubicó en promedio en 2013 para el total nacional en 9,6%, donde la tasa de las mujeres (12,6%), fue superior en 5,3 puntos porcentuales a la registrada por los hombres (7,3%). Aunque las cifras de desempleo para las mujeres presentan una discreta tendencia a la baja[1], se presenta muy por encima del promedio nacional.

La brecha de género en materia de desempleo es el doble que la de América Latina. En Colombia se presenta a finales de 2013 la segunda tasa más alta de desempleo en la región, donde sobresale una brecha de género de 5,3 puntos porcentuales, mientras que este indicador para américa Latina es en promedio de 2 puntos porcentuales para el mismo período. En comparación con el 2012, esta brecha presenta una leve reducción por 0,7 puntos porcentuales[2].

1. El DANE registra una tasa de desempleo para las mujeres de 15.81%, 15.64%, 14.43%, 13.74% y 11.2% en 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013, respectivamente.
2. Países como Ecuador, Panamá y México presentan las tasas de desempleo para las mujeres más bajas de la región, con resultados del 5,2%, 5,7% y 6,0%, respectivamente. Por su parte, Venezuela, Paraguay, Costa Rica y República Dominicana, presentan tasas del 8,9%, 9,5%, 10,0% y 10,4% respectivamente, imponiéndose República Dominica y Colombia como los países de la región con la brecha de género más amplia en este indicador.

Gráfico. Evolución de la tasa de desempleo por sexo 2010-2012



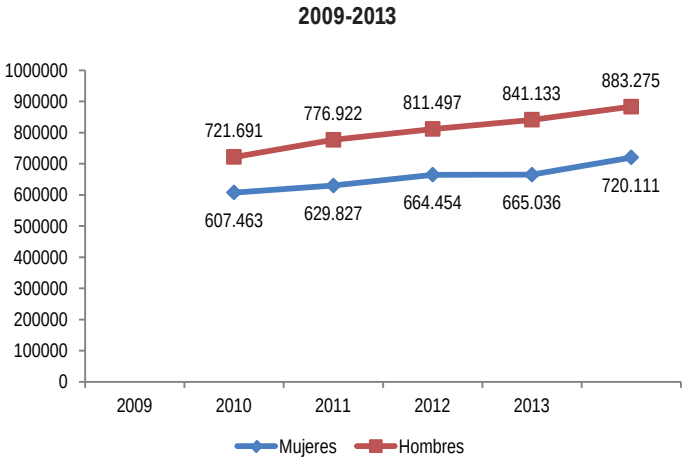
Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

Un 36,1% de aquellas mujeres ocupadas que lo tienen consideran que se encuentran subempleadas, es decir, no están satisfechas con su trabajo debido a situaciones de empleo inadecuado, de las cuales el 54,6% consideran que su situación actual de empleo no se corresponde con sus capacidades y desean un empleo en el cual puedan sacar un mayor provecho de ellas; el 83,6% de las mujeres subempleadas manifiestan el deseo de cambiar de labor con el fin de mejorar sus ingresos y el 41% desea trabajar más horas por tener una jornada semanal inferior a las 48 horas.

Tres factores influyen de manera importante para que esto se dé. En primer lugar, la segregación horizontal de las mujeres en el mercado del trabajo que implica la más amplia participación femenina en ciertos sectores asociados a lo femenino; en segundo lugar, la segregación vertical que se traduce en la atribución de roles de menor autoridad o en ciertos roles asociados a lo femenino; en tercer lugar, la mayor intermitencia de las mujeres en el mercado del trabajo en razón de los múltiples roles que desarrollan propicia que cuando se van a reintegrar no encuentren un trabajo coherente con sus expectativas.

De 2012 a 2013, la brecha de género en materia de ingresos se redujo en 2,4 puntos porcentuales; sin embargo a 2013 las mujeres ganan 18,5% menos que los hombres, manteniéndose una importante diferencia. En los períodos anteriores este indicador presentaba una tenencia sostenida a ampliarse, de tal forma que su expresión más aguda ocurre en el año 2012, donde fue del 20,9%; puede decirse que en comparación con el 2010, esta brecha presenta una mayor amplitud en 2,7 puntos porcentuales. A escala mundial, se estima que la brecha de remuneración entre hombres y mujeres es de un 22,9 %; en otras palabras, las mujeres ganan el 77,1% de lo que ganan los hombres.

Gráfico. Promedio anual de ingresos laborales de mujeres y hombres



Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

En cuanto al panorama salarial en general, las diferencias entre hombres y mujeres saltan a la vista: el 55,3% de los hombres recibe un salario ubicado entre 1 y más de 1,5 smlmv, mientras que la participación de las mujeres en este rango salarial alcanza a ser del 43,2%; de otro lado, el 53,1% de las mujeres y el 39,8% de los hombres recibe entre ningún ingreso y 1 smlmv; mientras el 9% de las mujeres no recibe ingreso alguno, este índice para los hombres es del 5,4%; la mayor concentración salarial para las mujeres (27,3%) se halla en de 0 a 0,5 smlmv, y para los hombres (29,7%), en más de 1 hasta 1,5 smlmv, por lo que solamente el 35% de las personas que devengan más de 1,5 smlmv son mujeres.

La persistencia de la segregación horizontal y vertical de las mujeres

La segregación horizontal (estereotipos en cuanto a las profesiones u oficios considerados como inscritos en "lo femenino") y vertical (como por su limitado acceso a cargos de autoridad y las desigualdades salariales) de las mujeres aparecen claramente en el panorama laboral colombiano.

Mujer, ¡a tu oficio!

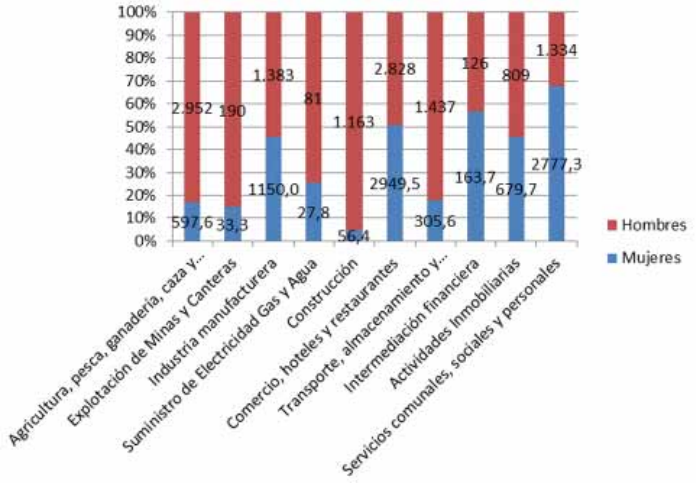
Cuando se observa la estructura laboral en América Latina, aparece que el 44,6% de las mujeres ocupadas se desempeña en el sector de los servicios (incluidos servicios sociales y financieros), mientras que solo un 20,5% de los hombres se emplean en este sector; por otro lado, en la construcción y la agricultura trabaja uno de cada cuatro hombres, pero apenas una de cada diez mujeres.

En Colombia, casi tres millones de mujeres son empleadas del sector de servicios sociales, comunales y personales

(en total, el 32% de las ocupadas), donde la participación de los hombres es únicamente del 11%; de este modo, el 68% de las personas empleadas en este sector son mujeres, igual proporción que se presentó en el 2012. El sector de comercio/hoteles/restaurantes, se mantiene asimismo como un sector feminizado que aglutina también a casi tres millones de mujeres, quienes representan el 33% de las mujeres ocupadas y el 51% en el total de personas ocupadas en el sector. La brecha de género en estos sectores se mantiene casi intacta y presenta una leve tendencia a ampliarse.

Esta concentración de las mujeres provoca que exista una mayor oferta de mano de obra de las mujeres que ocasiona unos menores niveles de remuneración para ellas y que además obstaculiza el ingreso de los hombres a estos sectores asociados a lo femenino.

Gráfico. Porcentaje de participación por sexo en ramas de actividad económica 2013

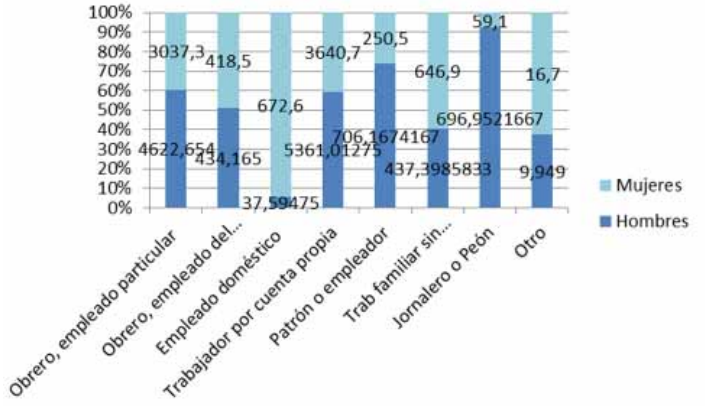


Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

En el sector de la construcción, la participación de las mujeres se incremente del 4,2% al 4,6% del total entre el 2012 y el 2013, así que 4.000 nuevas mujeres se han integrado al sector, si bien sigue siendo un sector de participación predominantemente masculina. De otro lado, en las actividades de intermediación financiera, la participación de las mujeres se ha incrementado del 53% al 56% con relación a los hombres.

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. La Gráfica 5 presenta la proporción de mujeres y hombres según posición ocupacional.

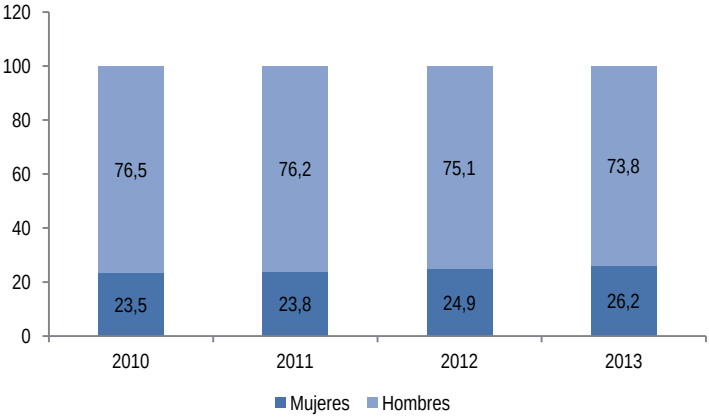
Gráfico. Participación de mujeres y hombres en posiciones ocupacionales 2013



Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

Frente a la segregación vertical, en Colombia para el 2013 sólo el 26% de las personas que ejercen el rol de empleadoras o patronas son mujeres. Esta proporción ha presentado un leve incremento de 2,5 puntos porcentuales desde 2010, cuando esta proporción alcanzaba a ser de 23,5%.

Gráfico. Porcentaje de participación por sexo en el rol ocupacional de patrono o empleador 2013



Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

Hasta aquí se observa una gran brecha de género en materia de ejercicio del rol de patrón o empleador, pero muchas más preguntas surgen al considerar, por ejemplo, que en Colombia existen actualmente 38.317 más mujeres que hombres han terminado estudios superiores, y que en general las primeras cuentan en promedio con 1.2 años más de educación. Así que a pesar de que incluso las mujeres puedan estar más cualificadas que los hombres, no solamente ganan 18.5% menos que ellos, sino que participan en el mercado de trabajo remunerado 9 horas

menos y ejercen apenas el 26,2% de los roles de patrón o empleador, diferencias que pueden observarse en la tabla siguiente.

Tabla. Según sexo, promedio de horas, ingresos laborales, años de educación y edad 2013. Total nacional y 13 áreas

Total	Horas	42,4
	Ingresos laborales	816.646
	Anos educación	8,9
	Edad	38,6
Hombre	Horas	46,2
	Ingresos laborales	883.275
	Anos educación	8,4
	Edad	38,7
Mujer	Horas	37,1
	Ingresos laborales	720.111
	Anos educación	9,6
	Edad	38,6

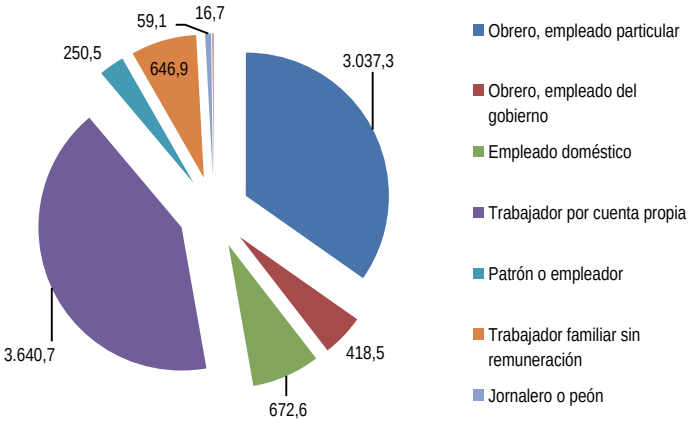
Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

Así las cosas, la amplia segregación laboral vertical de las mujeres en Colombia no se debe precisamente a que no cuenten con la capacidad o el conocimiento para desarrollar roles de dirección, sino a estereotipos tradicionales de género que han masculinizado este tipo de actividades, favoreciendo el subempleo de las mujeres y endureciendo los techos de cristal.

Cuentapropismo e informalidad

Se observa en la Gráfica siguiente que la principal posición ocupacional para las mujeres es el cuentapropismo, que agrupa el 42% de ellas en el 2013, igual proporción que en el 2012, representado el 40% de las personas que realizan este tipo de actividades en ambos períodos. Esta es la categoría ocupacional predominante entre las mujeres en condiciones de indigencia y pobreza y suele ocultar situaciones de informalidad. Según la CEPAL, las mujeres colombianas, nicaragüenses y peruanas son las que más se desempeñan en esta categoría ocupacional.

Gráfico. Posición ocupacional de las mujeres 2013 (cifras en miles)



Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

Para el 2013, la tasa de informalidad de las mujeres fue del 52,5%, disminuyendo 2,4 puntos porcentuales en comparación con el 2012. En el caso de los hombres, esta tasa es de 46,7% para el 2013, lo que registra un incremento de 0,9 puntos porcentuales frente al 2012, cuando fue del 47,8%. Así las cosas, más mujeres que hombres subsisten en la informalidad, si bien se rescata la leve reducción de esta tasa para ellas.

En la región, la OIT señala que la cobertura de los ocupados en salud y/o pensiones era del 66,5% en 2011 (65,8% hombres y 67,5% mujeres) y para el 2012 estos eran el 67,0% (66,1% hombres y 68,3% mujeres), de tal modo que 3 de cada 10 trabajadoras/es de la región no tienen ninguna cobertura de seguridad social, ni de salud o de pensiones.

Según la información disponible, en Colombia únicamente el 29% de las mujeres ocupadas cotiza a cesantías y el 21,7% a pensiones obligatorias en régimen moderado. Al analizar la proporción de personas que cotizan a pensión por rama de actividad, aparece que en el sector de servicios comunales, sociales y personal, el 53,5% de las personas cotiza a pensión, mientras que en el caso del sector de comercio, hoteles y restaurantes cotiza un 20,5% de las y los trabajadores, ambos sectores de gran presencia femenina como ya se señaló. El sector de la economía en el que menos personas cotizan a pensión es en el de agricultura, pesca, ganadería, casa y silvicultura, donde apenas se alcanza un nivel de cotización del 9,5%, lo que en efecto señala la especial situación de riesgo para las mujeres que habitan en zonas rurales.

Tabla. Personas por rol ocupacional que cotizan a pensión 2013

Posición ocupacional	No. personas en total por rol ocupacional	No. personas que cotizan a pensión	Representación porcentual
Total	21.048.000		
Empleado particular	7.659.962	4.846.800	63,3
Empleado del gobierno	852.624	822.219	96,4
Empleado doméstico	710.202	103.687	14,6
Cuenta propia	9.001.674	825.881	9,2
Patrón o empleador	956.717	177.161	18,5
Trabajador familiar sin remuneración	948.355	11.125	1,2
Trabajador familiar sin remuneración en otras empresas	135.982	896	0,7
Jornalero o Peón	756.032	92.120	12,2
Otro	26.645	461	1,7

Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

Ahora bien, respecto de los roles ocupacionales de mayor presencia femenina, es notable que presentan unos bajísimos niveles de cotización a pensión, como puede observarse en la tabla anterior: el trabajo familiar sin remuneración presenta un nivel de cotización del 1,2%, el trabajo por cuenta propia del 9,2%, y el trabajo doméstico del 14,6%.

Derechos laborales y mujeres rurales

Las mujeres representan el 50,6% de la población en Colombia. Del total de mujeres, el 21,7% habita en zonas rurales. En términos generales, aquellas que viven en áreas rurales tienen menor autonomía económica que las que habitan en áreas urbanas; asimismo, tienen menos acceso a redes de apoyo y una menor provisión de servicios de cuidado y salud. En Latinoamérica la proporción de mujeres sin ingresos propios en las áreas urbanas alcanza un 30,4%, mientras que en las áreas rurales llega al 41,4%.

La tasa de ocupación rural femenina en América Latina es alarmante; de hecho, en ningún país de la región se ve una relación equilibrada entre hombres y mujeres. La tasa de ocupación total para el sector rural en Colombia fue del 55,3% para el 2013: para los hombres fue de un 73,3% y para las mujeres de tan solo un 34,9%[3]; comparado con las áreas urbanas donde las mujeres poseen una tasa ocupación del 50,4% se hace claro como las políticas laborales promovidas en el país deben plantarse de forma diferenciada para mujeres urbanas y rurales.

En materia de desempleo, Colombia se posiciona como uno de los tres países de América Latina con mayores tasas desempleo en las áreas rurales[4]. En Colombia, para 2013 la tasa de

3. DANE. Encuesta Continua de Hogares.
4. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe (2013). Panorama laboral 2013. América Latina y el Caribe. Disponible en (http://www.ilo.

desempleo rural descendió a un 5,9% frente a un 10,7%5 de la zona urbana, y aunque esto muestra un panorama alentador en materia laboral, no es así para las mujeres campesinas: la tasa desempleo para ellas es de 11,3% triplicando la de los hombres que es de un 3,4%; y aunque se percibe una disminución importante de esta cifra del 2010 (17,7%) al 2013 (11,3%) en 6,4 puntos porcentuales, la brecha en cuanto a género y sector rural – urbano se mantiene. Así pues, los indicadores demuestran que las barreras que se tejen con relación al género en el mercado laboral son mucho más profundas en el campo.

Las cifras presentadas muestran un contexto laboral más desfavorable para las mujeres que habitan en zonas rurales; esto puede explicarse debido a las actividades económicas predominantes en las zonas rurales, las cuales demandan mayor fuerza de trabajo masculina reservando las labores del cuidado para las mujeres y circunscribiéndolas al escenario doméstico. A demás de estas razones, la estructura de los mercados laborales rurales que se sustentan en las actividades de baja productividad, el uso de trabajadores familiares sin remuneración y el bajo porcentaje de asalariados en comparación a las áreas urbanas, obstaculizan que este panorama pueda presentar cambios evidentes.

Cuentas pendientes: desafíos y asuntos postergados

- El primer reto que se cierne es el de la reducción de las brechas de género en materia de participación en el mercado de trabajo, ocupación, desempleo, posiciones ocupacionales e ingresos, así como de la informalidad. Es necesario que se implementen políticas públicas dirigidas a impactar realmente el mercado laboral, que hagan particular énfasis en las mujeres que habitan en zonas rurales.
- Frente a la economía del cuidado, y habiéndose visibilizado la mayor carga para las mujeres, aparece el reto de generar políticas públicas para que esta sea financiada y se incremente la participación de los hombres en tales actividades, de tal manera que no represente un obstáculo para la participación de ellas en el mercado remunerado. La protección social de las mujeres que se dedican a estas actividades es urgente.
- En materia de equidad salarial, es necesario que se acojan las recomendaciones del Comité de Expertos y se plasme en la reglamentación de la Ley 1496 el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor que permita superar la segregación laboral horizontal y vertical de las mujeres.
- Persisten los retos de implementación del Convenio 189. La

org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_232760.pdf)

5. DANE

Mesa de Trabajo Doméstico recientemente creada como escenario de diálogo social entre el Ministerio del Trabajo y las Centrales sindicales es un avance positivo al respecto.

- En materia de inspección laboral aparece un claro desafío para el Ministerio del Trabajo, en materia de inspección laboral sobre discriminación y violencia en el entorno laboral: la información que se presenta para el año 2013 señala que únicamente 4 casos de discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral están siendo investigados en todo el territorio nacional, y 175 casos de acoso laboral contra las mujeres; es necesario que el Ministerio haga una integración del enfoque de género en el análisis de los casos que conoce.
- El cumplimiento del Decreto 4463 de 2011 que desarrolla parcialmente la Ley 1257 de 2008 para la eliminación de la discriminación y la violencia en contra de las mujeres impone al Ministerio del Trabajo el deber de implementar ciertas medidas frente a las condiciones laborales de las mujeres. Algunas de aquellas se recogen en Programa Nacional para la Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género, pensado por el Ministerio para ejecutar entre los años 2013-2016, en el cual se establecen acciones en diversidad de ámbitos. El desafío es que su ejecución y evaluación se realice de manera participativa, que logre impactar la discriminación estructural hacia las mujeres en el mundo del trabajo y logre abrir nuevas perspectivas de política pública.
- Está pendiente el cumplimiento de lo establecido desde la Ley 731 de 2002, en la cual se estipula que todas las mujeres rurales, encuéntrense o no en el marco de una relación laboral, deben encontrarse cubiertas por el régimen de riesgos laborales.

Fotografía: Salar Uyuni

Autor: Javier Arcenilla

País: España

Categoría: Niñez trabajadora (seleccionado)

Año: 2014

20 Concurso latinoamericano de fotografía documental “Los trabajos y los días”

Libertades sindicales y diálogo social

Violencia e impunidad

En 2013 aumentó la violencia letal contra el movimiento sindical en Colombia. Para este año no cesaron las violaciones a la vida, la libertad y la integridad cometidas contra trabajadoras y trabajadores sindicalizados, se destacan dos variaciones en la dinámica de la violencia: el aumento de homicidios (se incrementaron en 50% con respecto a 2012) y de los atentados (que aumentaron en 157,1% de un año a otro) y atentados y la violencia dirigida principalmente contra dirigentes sindicales.

El contexto general de la violencia antisindical en este último año muestra que al menos 294 amenazas, 57 hechos de hostigamientos, 24 detenciones arbitrarias, 18 atentados de muerte, 36 homicidios y 2 secuestros entraron a engrosar la lista de agresiones contra los sindicalistas. Además, alrededor de 40 amenazas colectivas fueron dirigidas contra organizaciones sindicales, situación que ratifica la dimensión eminentemente colectiva de la violencia antisindical y las afectaciones que genera en este mismo sentido.

Este oscuro panorama muestra que la violencia continúa siendo una de las prácticas antisindicales, que desde la intimidación y la exclusión física, configura unos escenarios bastante negativos que impiden realizar la actividad sindical y la existen-

cia del sindicalismo como un actor fundamental para dignificar el trabajo, defender derechos y construir democracia.

Tabla. Violaciones a la vida, libertad e integridad, cometidas contra sindicalistas en Colombia, 2012-2013*

Año/Tipo de violación	2012 N° Casos	2013 N° Casos	Variación N° Casos	%
Amenazas	449	294	-155	-34,5
Desplazamiento forzado	90	2	-88	-97,7
Hostigamiento	50	57	7	14,0
Homicidios	24	36	12	50,0
Detención arbitraria	20	24	4	20,0
Atentado con o sin lesiones	7	18	11	157,1
Desaparición forzada	5	1	-4	-80,0
Secuestro	-	2	2	100,0
Allanamiento ilegal	3	2	-1	-33,3
Tortura	2	-	-2	-100,0
Total general	650	436	-214	-32,9

Fuente: Sistema de Información en Derechos Humanos, SINDERH, ENS.

* Nota metodológica: Las cifras correspondientes al año 2013 son preliminares, ya que se encuentran en proceso de complementación, contrastación y validación.

De acuerdo a los datos registrados, la dinámica de la violencia antisindical advierte una tendencia descendente, acentuada principalmente en los casos de amenazas y desplazamientos forzados. Aunque en el 2013 se agudiza dicha disminución, representada en un 32,9%, es necesario anotar que este es un reporte preliminar ya que los datos aún no están consolidados y que más allá del dato cuantitativo, las agresiones que se presentaron siguen siendo muy graves, incluso más que en años anteriores, con relación a unas formas de violencia en particular.

Así lo deja ver, el incremento de la violencia letal contra el movimiento sindical: se presentaron 36 homicidios y 18 atentados contra la vida de trabajadores sindicalizados. Es decir, 12 casos más de homicidios y 11 casos más de intentos de homicidio, que los ocurridos en el año 2012. Entre estos hechos, revisten particular gravedad 14 homicidios y 15 atentados contra la vida de dirigentes sindicales.

Tabla. Asesinatos de sindicalistas en Colombia según clase de sindicalista, 2012-2013

Año/Clase de sindicalista	2012 N° Casos	2013 N° Casos	Variación N° Casos	%
Dirigente sindical	18	14	-4	-22,2
Trabajador de base	6	22	16	266,6
Total general	24	36	12	50,0

Fuente: Sistema de Información en Derechos Humanos, SINDERH, ENS.

Esta cifra es preocupante toda vez que de 36 sindicalistas que fueron asesinados 9 eran activistas, es decir, que desempeñaban liderazgos en sus organizaciones sindicales y 5 eran directivos, es decir, que pertenecían a las juntas directivas de los sindicatos, lo cual genera un impacto colectivo bastante lesivo en las organizaciones sindicales.

Con relación a lo anterior, es bastante preocupante que de 436 casos registrados 362 fueron contra dirigentes sindicales, es decir un 83,0% del total de la violencia. Esta variación sugiere un carácter selectivo de la violencia que ubica víctimas cuya relación vinculante con la organización y el activismo sindical; además, da señales de una violencia con una dimensión eminentemente colectiva que aunque se dirige contra individualidades, éstas representan procesos y liderazgos que de formas diferenciadas terminan afectados.

En cuanto a la concentración de asesinatos de sindicalistas por rama de la actividad económica, se destaca el sector de la educación, principalmente, por el aumento de asesinatos de docentes respecto al año anterior, que pasaron de 6 a 19 casos. Le sigue el sector de otros servicios comunales y personales con 5 homicidios; mientras que los sectores de la agricultura, caza y pesca y el transporte, concentran 4 casos, respectivamente.

Además, se observa una reactivación significativa de los asesinatos contra trabajadores penitenciarios y del transporte. En el primero fueron cinco los trabajadores asesinados, y en el segundo, un directivo sindical y tres trabajadores perdieron su vida.

Esta dinámica indica la expresión de la violencia en algunos sectores que actualmente son claves en las políticas económicas orientadas por el gobierno nacional

Tabla. Asesinatos de sindicalistas en Colombia según sector económico, 2012-2013

Sector económico	2012 N° Casos	2013 N° Casos	Variación N° Casos	Variación %
Educación	6	19	13	216,6
Agricultura, caza y pesca	4	4	0	0,0
Empresas entes territoriales y oficiales	2	2	0	0,0
Otros servicios comunales y personales	2	5	3	150,0
Industria manufacturera	1	1	0	0,0
Minas y canteras	3	1	-2	-66,6
Salud	2	-	-2	-100,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2	4	2	100,0
Construcción	1	-	-1	-100,0
Comercio	1	-	-1	-100,0
Total	24	36	12	50,0

Fuente: Sistema de Información en Derechos Humanos, Sinderh, ENS.

Siguiendo la tendencia del año anterior, durante el 2013 el Valle continua siendo uno de los departamentos que más concentra asesinatos de sindicalistas, siendo peor la situación porque los casos aumentaron, de 7 víctimas 5 eran dirigentes sindicales. Mientras tanto, los 7 homicidios registrados en Antioquia llaman la atención ya que representan 6 casos más con relación al año anterior, además, todas las víctimas fueron docentes.

El departamento de Cauca ocupa el tercer lugar, allí fueron cuatro los sindicalistas que perdieron su vida, dos de las víctimas eran trabajadores del sector agrario y dirigentes sindicales.

Por otra parte, es preocupante la reactivación de asesinatos en el departamento de Norte de Santander, que paso de ser cero en 2012 a tres casos en el último año, dos de ellos líderes sindicales.

Tabla. Asesinatos de sindicalistas en Colombia según departamento, 2012-2013

Departamento	2012 N° Casos	2013 N° Casos	Variación	
			N° Casos	%
Antioquia	1	7	6	600,0
Córdoba	2	1	-1	-50,0
Valle	6	7	1	16,6
Risaralda	1	2	1	100,0
Caquetá	1	2	1	100,0
Atlántico	1	2	1	100,0
Cesar	1	0	-1	-100,0
Cundinamarca	1	0	-1	-100,0
Nariño	3	0	-3	-100,0
Putumayo	1	2	1	100,0
Tolima	0	2	2	100,0
Cauca	3	4	1	33,3
Meta	2	0	-2	-100,0
Arauca	1	1	0	0,0
Bolívar	0	2	2	100,0
Sucre	0	1	1	100,0
Norte de Santander	0	3	3	100,0
Total	24	36	12	50,0

Fuente: Sistema de Información en Derechos Humanos, SINDERH, ENS.

Permanece la tendencia que destaca los casos de violencia en los cuales no se conoce un presunto responsable, que para el año 2013 concentran la mitad de los hechos. Por otro lado, de las violaciones que se tiene información sobre un presunto responsable, los paramilitares continuan siendo los principales victimarios en el 71,5% de los casos, seguidos de los organismos estatales con el 18,8%, luego por la guerrilla con el 7,8%. En menor medida, se le atribuye una presunta autoría al empleador y a la delincuencia común.

Respecto al año anterior, las agresiones contra sindicalistas que presuntamente provienen de grupos paramilitares

aumentaron en un 87,9%, pese a que algunos discursos en el debate público insistan en mostrar la inexistencia de este actor armado ilegal o de asimilarlo como bandas criminales. Resultan sumamente graves, los 41 hechos atribuibles a organismos del Estado, entre ellos, 23 detenciones arbitrarias, 12 hostigamientos, pero más grave aún, un atentado[1], y un homicidio[2].

Sobre los casos de asesinatos de sindicalistas en el último año, no se conoce el presunto victimario en 31 de 36 casos que se presentaron en total, se identificaron 2 casos donde el presunto responsable fue la guerrilla, 1 caso que se le atribuye a los paramilitares y 1 caso que supone la autoría de organismos estatales.

Tabla. Violaciones a la vida, libertad e integridad, cometidas contra sindicalistas según presuntos responsables, 2012-2013

Presunto responsable	2012 N° Casos	2013 N° Casos	Variación	
			N° Casos	%
No identificado	506	218	-288	-56,9
Paramilitares	83	156	73	87,9
Organismo estatal	39	41	2	5,1
Guerrilla	6	17	11	183,3
Empleador	10	1	-9	-90,0
Delincuencia común	6	3	-3	-50,0
Total general	650	436	-214	-32,9

Fuente: Sistema de Información en Derechos Humanos, SINDERH, ENS.

La violencia contra mujeres sindicalistas en el 2013

Durante el 2013, se registraron al menos 51 violaciones a la vida, la libertad e integridad de las mujeres sindicalistas, entre ellas 3 asesinatos, un atentado con o sin lesiones y 38 amenazas de muerte.

1. El Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Valle, Sutev, denunció el asesinato del docente y activista sindical Francisco Javier Ocampo Cepeda, en hechos en los cuales murió también un patrullero de la policía.
2. La Asociación de Institutores de Antioquia, Adida, denunció el atentado del que fue víctima el docente y directivo sindical Sergio Duque Echeverry mientras se encontraba participando en un cacerolazo, una acción de protesta en solidaridad con el paro agrario.

Tabla. Violaciones a la vida, libertad e integridad de las mujeres sindicalistas, 2012-2013

Tipo de violación	2012 N° Casos	2013 N° Casos	Variación	
			N° Casos	%
Amenazas	130	38	-92	-70,7
Desplazamiento forzado	42	1	-41	-97,6
Hostigamiento	5	7	2	40,0
Homicidio	0	3	3	100,0
Detención arbitraria	2	1	-1	-50,0
Atentado con o sin lesiones	1	1	0	0,0
Allanamiento ilegal	2	0	-2	-100,0
Total general	182	51	-131	-71,9

Fuente: Sistema de Información en Derechos Humanos, SINDERH, ENS.

Pese a una disminución significativa de la violencia contra las mujeres sindicalistas del 71,9% respecto al año 2012, se destaca la reactivación en los asesinatos que pasan de cero a tres casos, las víctimas se dedicaban a la labor docente en los departamentos de Norte de Santander, Tolima y Valle.

Además, otros hechos de violencia, por ejemplo las amenazas muestran como las agresiones dirigidas a las mujeres encierran unas particularidades que buscan afectaciones en sus liderazgos sindicales a través de la vulneración de aspectos ligados a la condición misma de ser mujer más allá de sus roles sindicales.

Algunos casos de violencia contra mujeres que ejerce la dirigencia sindical

- La presidenta departamental de la Asociación Santandereana de Servidores Públicos (Astdemp), desde el año 2009 ha sido agredida de forma permanente. El 8 de abril de 2013 fue amenazada, en la sede del sindicato ubicado en Bucaramanga, Santander, donde le dejaron un sobre que contenía un mensaje mediante el cual la declaran objetivo militar y enemiga pública. Además, le enviaron dos muñecas cada una con el nombre de sus hijas, las cuales se encontraban una sin un brazo y otra sin una pierna, salpicadas de manchas rojas. La amenaza estaba firmada por el Comando Urbano de los Rastrojos.[3]
- Elizabeth Gutiérrez, docente afiliada al Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Valle, SUTEV, laboró por más de más de veinte años al servicio del magisterio, sus últimos años los desempeñó en la Institución Educativa San

3. Comunicado Público Astdemp.

José, sede General Santander del municipio de Obando estaba afiliada a SUTEV y era activista social de reconocido trabajo por la niñez. El 30 de enero de 2013 fue asesinada en el municipio de La Victoria, Valle del Cauca.[4]

Algunos casos de violencia antisindical durante 2013

- El Ingenio azucarero La Cabaña, se opuso a la formalización de sus relaciones laborales y vinculando trabajadores mediante contratistas se negó a reconocer la seccional del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (Sintrainagro) y a discutir el pliego de peticiones presentado por éste en el mes de diciembre de 2012. Además, las presiones se extendieron a las familias de los trabajadores. El 3 de enero de 2013, 86 trabajadores del ingenio La Cabaña fueron despedidos, incluida la junta directiva del sindicato, trabajadores afiliados al sindicato recibieron amenazas y el día 28 del mismo mes, Juan Carlos Pérez Muñoz activista sindical fue asesinado en el municipio de Corinto, Cauca.[5]
- Leonardo García Morera, docente afiliado al Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Valle, SUTEV, laboraba en primaria en la Institución Educativa El Naranjal, sede Benjamín Agredo del Municipio de Bolívar-Valle, corregimiento El Catre. El día 13 de febrero fue desaparecido a medio día y en horas de la noche fue encontrado sin vida en el municipio de Bolívar, Valle del Cauca. El docente realizaba trabajo social con la comunidad indígena Embera. Se conocían amenazas en su contra, lo cual había sido denunciado ante la fiscalía."[6]
- Narciso Beltrán, afiliado a la Federación Agraria Nacional, FANAL, filial de la CGT, líder campesino y sindical afiliado la Asociación de Trabajadores del Campo, Asotracampo, había sido víctima de desplazamiento forzado, parte de su trabajo se había enfocado en la lucha por la restitución de tierras. Narciso presuntamente fue asesinado por el autodenominado Ejército Anti Restitución de Tierras (grupo armado ilegal) que está conformado por terratenientes vinculados al narcotráfico y al paramilitarismo, el 12 de abril de 2013 en el municipio de Galapa, Atlántico. De acuerdo con Amnistía Internacional, estos campesinos habían recibido amenazas por parte de grupos paramilitares.[7]

---

4. Comunicado Público SUTEV, 31/01/2012; Comunicado Público CUT Nacional 07/02/2013
5. Comunicado de Sinaltrainal, 29/01/2013; www.moir.org.co; www.periodicovirtual.com; Denuncia CUT Subdirectiva Valle; Denuncia Pública Sintrainagro.
6. Denuncia Pública Sutev (14/02/2013).
7. Folleto CGT: Reparar para transformar, Pág. 13 Y 35; Denuncia Pública CGT.

Las medidas de protección a sindicalistas no son suficientes

El gobierno no logra proteger la vida de los sindicalistas, no existe una política pública de protección para las personas sindicalizadas y las organizaciones sindicales. La estructura actual del programa de protección a sindicalistas presenta falencias en su formulación, efectividad y seguimiento, por lo cual no logra prevenir, proteger y garantizar de manera efectiva el libre ejercicio de la actividad sindical.

Con relación a los compromisos asumidos por el Gobierno Colombiano en el marco del Plan de Acción Laboral (PAL), hasta hoy se han presentado avances parciales que están enfocados más en la reacción que en la prevención, en lo operativo que en lo estructural, continúan arrojando un diagnóstico crítico. Pese a que las cifras de homicidios y otras violaciones se mantienen, no se estima la inclusión de una metodología del sistema de alertas tempranas[8], llevando a que en algunos casos, las medidas asignadas no garanticen la vida de las y los sindicalistas y la continuidad de su actividad sindical y social.

Mientras que la Unidad Nacional de Protección (UNP) señala avances en los estudios realizados,[9] los trámites para la evaluación del riesgo y la implementación de las medidas, en ocasiones, superan incluso los términos establecidos. Así mismo, dirigentes sindicales anotan que el protocolo de evaluación no incorpora un análisis contextualizado lo cual ha conllevado, de manera especial en el último año, a que un número significativo de casos arrojen como resultado un nivel de riesgo ordinario conllevando a la no asignación y/o el retiro de medidas de protección[10].

A estos problemas en el funcionamiento del programa de protección, se suman falencias de carácter administrativo ya que la UNP ha dejado la prestación del servicio de esquemas de protección en manos de contratistas, a pesar de la existencia de recomendaciones que lo prohíbe[11]. A la falta de capacidad operativa se suma la corrupción en los procesos de contratación y la tercerización laboral precariza las condiciones laborales de los

8. Universidad Externado de Colombia (2010). Evaluación de las políticas de prevención y protección a líderes sindicales y trabajadores sindicalizados del Estado colombiano. Bogotá: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
9. La UNP informó que a octubre de 2013 se habían realizado 565 estudios de nivel de riesgo cuyos resultados fueron 1 extremo, 202 extraordinarios, 296 ordinarios, 66 devoluciones. Información de la Unidad Nacional de Protección con radicado OFI14-00005572, marzo 07 de 2014.
10. Entrevistas a dirigentes sindicales de la CGT y la CTC, Bogotá, Febrero 5 de 2014.
11. Consejo de Derechos Humanos, Informe de la relatora especial sobre la situación de los defensores de derechos humanos Margaret Sekaggya, Misión a Colombia (7-18 de septiembre de 2009),A/HRC/13/22/Add.3, 4 de marzo de 2010, párr.156

trabajadores que se desempeñan como escoltas.

Frente a la recomendación de la OIT sobre la necesidad de mantener un diálogo en el tema con las organizaciones sindicales para ir más allá de la presentación de casos y la adopción de medidas, no se avizoran cambios significativos.[12]

Por otra parte, en julio de 2013, "la Corte Constitucional declaró inexequibles unas normas que brindaban protección a sindicalistas, pero a condición de que pertenecieran a una organización sindical "legalmente reconocida".[13] Pese a estos avances, existen casos de sindicalistas que requieren ingresar al programa y continúan desprotegidos.

Algunos casos que ilustran la arbitrariedad e ineficacia del programa de protección a sindicalistas

Sintracarbón: Desde julio de 2012 dos dirigentes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Carbón, Sintracarbón, recibieron amenazas extendidas contra sus familias, mientras promovían la negociación colectiva e integraban la comisión negociadora ante la empresa Carbones del Cerrejón Limited. En enero de 2013 se solicitaron medidas de protección para ambos dirigentes, sin obtener respuestas adecuadas (como por ejemplo la asignación de un chaleco que no correspondía a la talla requerida y por tanto lo hace inútil) ni coherentes, de manera que protegieran efectivamente el derecho de negociar libremente, es decir, el sindicato negoció en medio de un ambiente amenazante. En medio de estas circunstancias, los dirigentes se vieron obligados a acudir a las directivas de la empresa para solicitar protección.

Sintracañavalc: El vicepresidente de la directiva nacional de la Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC, y presidente del Sindicato de Trabajadores, Cultivadores y Procesadores de la Caña de Azúcar de los Departamentos del Valle del Cauca Sintracañavalc, quien lidera actividades de organización y fortalecimiento fue amenazado en el año 2011. Luego de la solicitud de medidas de protección, le fue aprobado un esquema de seguridad que sin ser asignado, meses después le anunciaron su retiro. Luego de recibir nuevas amenazas en abril de 2013, le aprobaron un esquema de seguridad que fue implementado después de cinco meses. Bajo estas condiciones, el dirigente no contó con medidas de protección, oportunas y eficaces, para rea-

12. Entrevistas a dirigentes sindicales de la CGT y la CTC, Bogotá, Febrero 5 de 2014.
13. Gallón, Gustavo, Controlar menos y proteger más a los sindicalistas (columna), En: http://www.elespectador.com/opinion/controlar-menos-y-proteger-mas-los-sindicalistas-columna-441631 publicada Agosto 21 de 2013 (Consultada febrero 12 de 2014)

lizar su trabajo sindical.

CTC: Un escolta del presidente de la CTC directiva nacional es acosado laboralmente, la empresa contratista le exige su renuncia argumentando que el protegido solicita su retiro. Mientras que al dirigente sindical, lo presionan para que acepte un nuevo escolta que él no conoce y no le tiene confianza.

En materia de impunidad puede decirse que son todavía muy leves los avances en las investigaciones de crímenes contra sindicalistas. Se encuentran en investigación 1.545 casos, correspondientes a hechos ocurridos entre el 30 de agosto de 1988 y 23 de febrero de 2013. Es de señalar que sólo en 808 de estos casos se ha probado la calidad de sindicalistas, y se evidencia la aparición de casos en los que se vincula como procesados a sindicalistas (por lo menos en cuatro casos).

Impunidad

Puede decirse que son todavía muy leves los avances en las investigaciones de crímenes contra sindicalistas: de acuerdo con información proporcionada por la Fiscalía General de la Nación (FGN), respecto de los casos de crímenes contra sindicalistas, se contaba a octubre de 2013 con 598 sentencias, lo que no quiere decir que todos estos casos han salido de la impunidad si se tienen en cuenta varios factores: 598 sentencias no se refieren necesariamente a 598 víctimas sindicalistas, porque pueden presentarse varias sentencias sobre un mismo caso[14]; porque no son en su totalidad sentencias condenatorias, es decir, hay entre éstas, sentencias absolutorias; porque no son todas decisiones de última instancia o porque no cumplen con estándares internacionales y no son suficientes para permitir la concreción del derecho a la verdad.

Respecto de los casos en investigación, se cuenta con 1545 en total, correspondientes a hechos entre el 30 de agosto de 1988 y 23 de febrero de 2013. Es de señalar que sólo en 808 de estos casos se ha probado la calidad de sindicalistas y se evidencia la aparición de casos en los que se vincula como procesados a sindicalistas (por lo menos en cuatro casos), esta se muestra además como tendencia emergente en el actuar de la Fiscalía General de la Nación, de lo que puede derivarse que los esfuerzos de la Unidad Nacional de Derechos Humanos, en su subunidad OIT no se dedica sólo a la investigación de casos de violencia contra sindicalistas, lo que reduce su capacidad para superar la impunidad en éstos casos.

14. Por ruptura de la unidad procesal.

Cuadro. Casos en investigación por etapa*

Etapa del proceso	Casos	Porcentaje
Preliminar	413	26,73
Indagación	171	11,07
Instrucción	228	14,76
Investigación	3	0,19
Juicio	192	12,43
Unificado	60	3,88
Remitido por competencia	2	0,13
Sentencia absolutoria	11	0,71
Suspendida	1	0,06
Archivo	6	0,39
Condena	76	4,92
Inhibitorio	368	23,82
Preclusión	14	0,91
Total general	1.545	100

* Información suministrada por la Fiscalía General de la Nación en Octubre de 2013.

Sobre los avances en investigaciones que reporta la Subunidad OIT de la fiscalía, puede observarse que de los casos que se encuentran actualmente activos (1.007), casi la mitad (41%) se encuentran apenas en etapa preliminar. Puede concluirse entonces que frente al delito de homicidio existe un porcentaje de impunidad del 86,8%, siendo la violación sancionada con mayor frecuencia. Por su parte, el delito de amenaza, que constituye la violación más sufrida por los sindicalistas15, tiene a su vez el más alto índice de impunidad con el 99,9%. Los delitos de desaparición forzada, desplazamiento forzado y secuestro, arrojan un porcentaje de impunidad del 99,6%, 99,5% y 90,6% respectivamente. En general, frente a delitos relacionados con graves violaciones a los derechos humanos tenemos que la impunidad en casos de sindicalistas es altísima, promediando el 96,7%.16

Sobre este particular el gobierno se comprometió a implementar una serie de medidas que pueden agruparse en (i) el fortalecimiento de la capacidad operativa: vincular nuevos investigadores, ampliar los recursos para la subunidad especializada en casos de sindicalistas, emprender procesos de formación de los fiscales e investigadores; (ii) la cualificación del trabajo de la fiscalía: realizar un análisis de los casos cerrados para extraer conclusiones y mejorar las investigaciones, acordar la lista

15. La ENS ha registrado, en los últimos 37 años, 13.231 hechos de violencia contra el sindicalismo, 6.262 de estas son amenazas. De estas, sólo han sido sancionados cuatro casos.

16. Por no contar con información detallada sobre las víctimas y el tipo de sentencia a marzo de 2014, se calcularon porcentajes de impunidad con datos a octubre de 2013. Se realizó una comparación entre el número de sentencias para cada delito y el número de casos registrados en el Sistema de Información en Derechos Humanos de la Escuela Nacional Sindical, partiendo de la base de que en todos los casos en los que se emitieron sentencias hubo avances en materia de impunidad y sabiendo que muchos casos siguen abiertos en diferentes etapas procesales. Desde 1977, la ENS ha registrado 13.231 violaciones a la vida, libertad e integridad de las y los sindicalistas, entre éstas 3.034 asesinatos.

de casos a investigar con las centrales sindicales y modificar la regulación legal de la amenazas y avanzar en su investigación; y (iii) a mejorar el apoyo a las víctimas. En general, sobre las medidas el gobierno informa que viene adoptándolas, aunque es muy escasa la información pública sobre ellas y sus efectos no son visibles.

Respecto del fortalecimiento de la capacidad operativa de la fiscalía, puede anotarse que aún no puede afirmarse que se han removido las percepciones prejuiciosas de fiscales e investigadores, en este sentido, aún no se puede identificar que los programas de capacitación de fiscales aporten a investigaciones sistemáticas y contextualizadas de violencia antisindical.

Durante el gobierno Santos se han vinculado nuevos investigadores, aunque no todos de dedicación exclusiva a casos de violencia contra sindicalistas. Además es de señalar que parte de éstos investigadores son ex funcionarios del Departamento Administrativo de Seguridad, DAS, asunto grave si se considera el papel de persecución al sindicalismo que cumplió éste organismo.

Es importante reconocer que aumentar el número de investigadores es adecuado, pero requiere adicionalmente un aumento en el número de fiscales con dedicación exclusiva a los casos de sindicalistas, además, en la medida que éstos nuevos investigadores y fiscales empiecen a producir resultados será necesario también una mayor cantidad de jueces especializados para casos de violencia cometida contra sindicalistas, en la actualidad se conoce de la asignación de tres jueces que además deben dar respuesta a demandas de tutelas.

Sobre la cualificación del trabajo de la fiscalía, se adquirió el compromiso de analizar los casos cerrados, es de señalar que aunque fue realizado un estudio por la fiscalía al principio del gobierno de Santos, basado en el análisis de las sentencias producidas hasta entonces, aún no se registraron actividades de difusión de sus resultados. Por el contrario éste ha servido para realizar interpretaciones perversas de sus resultados, por ejemplo, el informe del Gobierno colombiano a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, para su documento de 2013, señala que “la Fiscalía realizó un estudio sobre las sentencias proferidas en los actos de violencia contra los trabajadores sindicalizados y se probó que en apenas un 17,7 por ciento de los casos existió una relación entre la calidad sindical o el ejercicio de la actividad sindical y el homicidio y el motivo preponderante correspondió a la colaboración o pertenencia de la víctima a un grupo subversivo”, omitiendo de manera que el informe de la fiscalía señala además que en el 44% de los casos analizados, el móvil es el imaginario del victimario relacionado con la pertenencia de la víctima a grupos subversivos sin que el juez haya probado tal condición de la víctima, es decir, por el prejuicio del victimario que asimila la actividad sindical a la actividad subversiva.

Frente a la amenazas, existe por parte del gobierno Santos el compromiso de avanzar en su investigación, pero éstas aún registran un altísimo nivel de impunidad, sólo se está investigando el 6,23% de las amenazas ocurridas en contra de sindicalistas, la ENS por su parte, registra 6262 amenazas desde 1977. Lo anterior con el agravante de que sólo se conoce de la asignación de un fiscal para estos efectos.

Aún no se conoce de la implementación de una estrategia para acelerar la acción en los casos con indicios y casos cerrados provisionalmente, en la que se debería incluir un enfoque especial en los "casos priorizados" identificados por los sindicatos colombianos, así como los casos de sindicalistas ocurridos en los últimos años. Adicionalmente, respecto de los "casos fríos", es preocupante que la Fiscalía los cierre provisionalmente. Los casos sin indicios, antiguos, inactivos o en los que no ha habido compulsa de copias, en lugar de ser cerrados, requieren de una política especial de investigación que de nuevos elementos para avanzar en ellos. Para evitar que los casos fríos estanquen otras investigaciones sería deseable tener un grupo de fiscales dedicados exclusivamente a ellos. Estas medidas no chocan con el impulso de una política especial de investigación para casos recientes o con indicios que deberán ser el trabajo de fiscales específicos.

Hasta ahora, los cambios en la fiscalía no revelan resultados importantes. Las importantes medidas implementadas son una oportunidad de cualificar las investigaciones de crímenes contra sindicalistas, sin embargo, es necesario que se establezcan los canales para que las investigaciones de contexto no se constituyan en documentos aislados que no aportan a las investigaciones que realizan los fiscales de la Subunidad para crímenes contra sindicalistas, sino que se establezca el protocolo necesario para que éstas tengan un papel relevante en las investigaciones criminales.

Podría decirse entonces, a manera de balance, que a pesar de las medidas adoptadas, la impunidad no cede significativamente, persisten graves problemas que impiden que la Fiscalía General de la Nación y los jueces puedan cumplir un mejor papel en la realización de los derechos de las víctimas, el principal es la ausencia de diálogo efectivo con las organizaciones sindicales y las organizaciones de derechos humanos que han trabajo en el tema de violencia antisindical, diálogo que podría conducir a construir una lista de casos a investigar y a fortalecer la metodología de investigación para hacerla más efectiva.

Además para 2013 es de señalar que se ha debilitado la voluntad de la Fiscalía para avanzar en un diálogo con el sindicalismo y las organizaciones de derechos humanos que conduzca a mejorar la metodología de investigación en los casos de violencia contra personas sindicalizadas. Es de insistir en que la metodología actual debe planearse adecuadamente para producir resultados satisfactorios. Aunque las medidas adoptadas por

la Fiscalía General de la Nación son aún muy recientes puede decirse que la acción de la FGN debe fortalecerse, es posible que las medidas adoptadas aporten en avanzar en la realización de la justicia en algunos casos, pero aún, en poco han contribuido a garantizar los derechos a la verdad y la reparación de las víctimas. Eso implica una especial atención sobre las nuevas metodologías de investigación en construcción, sobre la relación con las víctimas que hay que construir, y el fortalecimiento de un plan de largo plazo que permita pasar de la emisión de algunas sentencias al logro de los derechos a la verdad y la reparación de las víctimas.

El fortalecimiento de la capacidad investigadora requiere de la adopción de una nueva metodología de investigación, no sólo a través de las investigaciones de la UNAC, sino de un enfoque transversal que identifique las lógicas de la violencia ejercida contra los sindicalistas de manera que las investigaciones sean más eficientes y profundas, pero más importante aún, deben generarse acciones que transformen de manera significativa las concepciones reduccionistas y/o prejuiciosas del sindicalismo que aún persisten en funcionarios y funcionarias.

Reparación colectiva

En la implementación de la ley 1448 de 2011, en el ámbito de la reparación colectiva, se han iniciado cinco procesos, por oferta, con sujetos colectivos víctima, conocidos como "casos nacionales" entre los que se encuentra el sindicalismo. En tales procesos pueden identificarse falencias, que deberán resolverse si se quiere, a través de la reparación colectiva, hacer un aporte importante a la reconstrucción del tejido social debilitado por el conflicto armado colombiano.

Hay que señalar en primer lugar que aunque es posible identificar apertura y disposición de la Unidad Administrativa Especial de Atención y Reparación Integral a las Víctimas, UARIV, también es identificable un gran desconocimiento de los sujetos colectivos víctima, sus dinámicas, sus estructuras y sus diversas expresiones.

El decreto 4800 de 2011, en su capítulo VII sobre reparación colectiva, establece un procedimiento con una fase de alistamiento por parte del Estado, el cual, más allá de establecer las condiciones materiales para desarrollar lo dispuesto por la ley, ha tenido una gran debilidad en tanto no ha habido un alistamiento que permita un acercamiento a las lógicas de la violencia, y en especial la violencia antisindical, a las formas como se ha victimizado los sujetos colectivos víctima, y las expresiones, motivaciones y dinámicas propias de los sujetos colectivos. Este desconocimiento, a su vez, ha sido factor determinante en las calidades y posibilidades de los procesos.

Desde 2013 la reparación colectiva ha cobrado importan-

cia en la agenda del sindicalismo. Desde 2012 y hasta ahora se ha avanzado conjuntamente con el Ministerio del Trabajo y la Unidad de Atención y Reparación a Víctimas en la realización del encuentro nacional y los regionales de reparación colectiva al sindicalismo en 2013. Aún no es pertinente hablar de avances significativos en el proceso de reparación al sindicalismo, lo que requeriría de un trabajo serio y riguroso, responsable con los miles de víctimas en el sindicalismo.

También se ha omitido la tarea de alistamiento de manera autónoma, que debería promover, facilitar y garantizar el Estado para los sujetos colectivos víctima, de forma que pueda fortalecerse y cualificarse la participación de las víctimas en el proceso. De no adelantarse esta tarea, el principio de participación tendría serias falencias. El sindicalismo aún debe generar sus acuerdos, preparar sus propuestas, y dar debates de fondo que están pendientes ¿Cuál es el universo de víctimas a reparar? ¿Cuáles son los hechos victimizantes que se busca reparar en medio de este proceso? ¿Cómo entiende la institucionalidad la violencia antisindical?

En segundo lugar, puede afirmarse que existen fuertes tensiones entre la necesidad de generar procesos rigurosos y serios de diagnóstico del daño, y la necesidad de presentar rápidamente resultados por parte del Estado, asunto grave si se tiene en cuenta el gran y positivo impacto que un acucioso proceso de reparación colectiva tendría en la reconstrucción del tejido social y en la sociedad colombiana.

Para continuar este trabajo es importante que se reconozcan distintos niveles de reparación: El daño al sindicalismo, a las centrales sindicales de manera diferenciada, a las federaciones o sectores económicos, a las regiones y a las organizaciones sindicales. La reparación colectiva, si es consecuente con el daño causado, aún tiene como reto aportar a la reconstrucción del sindicalismo en Colombia y de reconstruir el papel de actores incidentes en la democracia de nuestro país. Estas aspiraciones, aunque consignadas parcialmente en la Ley 1448 de 2011, exceden ese marco legal y requieren de un compromiso serio y voluntad política del Gobierno, el cual pasa por el reconocimiento de la existencia en Colombia de una violencia antisindical de naturaleza sistemática, que no se explica sólo por la existencia del conflicto armado.

La reparación colectiva al sindicalismo debe asumir seriamente un enfoque de género. Las mujeres sindicalistas son doblemente discriminadas: en tanto mujeres y en tanto sindicalistas. La violencia antisindical tiene gran impacto en sectores o ramas de actividad con amplia presencia femenina: educación, servicios, economía del cuidado, etc. Regularmente la violencia contra ellas se emplea como forma de generar intimidación en el colectivo sindical, romper el tejido social, al tiempo que refuerza el obstáculo que ya tienen las mujeres para participar en la vida y el liderazgo sindical, ayuda a perpetuar su exclusión de

los espacios de decisión. En Colombia 483 sindicatos han sido afectados por la violencia, es pertinente que no haya víctimas sin vocería, y que se garantice la representación de las diversas expresiones al interior del sindicalismo.

Sobre la necesidad de hacer un acucioso proceso de diagnóstico de los daños es importante señalar que una reparación colectiva efectiva al movimiento sindical, para ser coherente con el daño causado, debería:

- Asumir un enfoque de libertad sindical, es decir, que contemple las afectaciones que la violencia contra sindicalistas tiene sobre tales libertades (asociación, negociación y huelga).
- Reivindicar las afectaciones sobre los derechos laborales, en tanto gran parte de las personas victimizadas lo fueron en razón de sus demandas en este sentido.
- Responder coherentemente con las formas y lógicas del fenómeno de la violencia antisindical en Colombia y proporcionalmente a las dimensiones, alcances y afectaciones a los derechos de las víctimas y sus organizaciones.

Se espera entonces que el proceso que se adelanta tenga en cuenta el amplio panorama de la violencia antisindical y extienda la convocatoria, de manera que sindicatos no representados por los voceros y voceras de las centrales sindicales, que han sido afectados por la violencia, e incluso exterminados, puedan participar. Lo ideal es que haya acuerdos sobre cómo se garantizará la construcción de un comité de impulso representativo de las distintas expresiones al interior del sindicalismo, de las formas y lógicas como se ha presentado la violencia antisindical en el país, y que se garantice la representación de sindicatos en las distintas regiones y en los diversos sectores económicos.

Dinámica de la negociación colectiva

En el 2013, el avance más importante que tuvo el país en materia de diálogo social fue la negociación colectiva en el sector público, proceso que permitió la concreción de un acuerdo nacional que benefició a un poco más de 430.000 mil trabajadores. Sin embargo, este avance se vio menoscabado por la utilización antisindical de los pactos colectivos, de los tribunales de arbitramento, y por el incremento de la tercerización ilegal a través falsos sindicatos y de los contratos sindicales.

La negociación colectiva de empleados y sindicatos del sector público

Hasta el decreto 1092 de 2012, que reguló la aplicación del convenio 151 de la OIT (1976), los empleados públicos prácticamente estaban excluidos del derecho a la negociación colec-

tiva, un derecho que el artículo 55 de la constitución política de 1991 le reconoce a todos los trabajadores del país, pero que la cultura antisindical y premoderna de las élites gobernantes se resistía a reconocerle también a los trabajadores del Estado.

Recordemos que antes de este decreto, el derecho a la negociación colectiva por parte de los sindicatos de empleados públicos estaba regulado por "una vieja ley del tiempo de la dictadura, contenida en el Código del Trabajo de 1950, que en sus artículos 414.4, 415 y 416, en forma encubierta y engañosa, simplemente remitió a los sindicatos de empleados públicos al derecho de petición, de decisión discrecional/unilateral, (…) a presentar peticiones respetuosas a la administración, en interés general y particular y obtener pronta respuesta discrecional/unilateral"17.

Pues bien, con el objetivo de allanar los obstáculos para la ratificación de los TLC con la Unión Europea y con los Estados Unidos, y por la presión del sindicalismo del sector estatal, el gobierno colombiano, finalmente, expidió el decreto 1092 de 2012 e inició, en el 2013, un proceso de negociación con los sindicatos que permitió la firma de un poco más de 200 acuerdos colectivos, en un proceso en el que se destacan varios aspectos:

- La adopción de un pliego unificado por parte de todas las organizaciones sindicales del sector, superando, en el espacio de la negociación colectiva, la tradicional situación de división y atomización sindical característica del sindicalismo colombiano.
- La presencia, en el proceso de preparación y de la negociación colectiva misma, de los sindicatos de segundo y tercer nivel (federaciones y centrales sindicales), sindicatos que en el sector privado siguen excluidos del ejercicio de este derecho.
- La negociación de contenidos que superaron las limitaciones iniciales contenidas en el decreto, como los incrementos salariales, la expedición de normas sobre carrera administrativa y la participación de los sindicatos en ella, y la expedición de una circular para que los nominadores eliminen las plantas paralelas de personal y procedan a los estudios técnicos de ampliación de plantas, a fin de que a éstas se incorporen los funcionarios con actividades permanentes, y que sólo excepcionalmente se contratará por prestación de servicios.

Aunque este proceso aún tiene dificultades de aplicación a nivel territorial, donde algunas autoridades públicas (alcaldes y gobernadores), todavía se resisten a reconocerle a los empleados públicos y a sus sindicatos este derecho, el resultado ha sido un fortalecimiento de los espacios y procesos de diálogo social en la administración pública, y un incremento del número de convenios colectivos de trabajo vigentes, y de los trabajadores

17. Villegas, Arbeláez, Jairo. CARTILLA PEDAGÓGICA de Negociación y Acuerdo Colectivo 2013 para Empleados Públicos, junio de 2013.

y trabajadoras beneficiados por la negociación colectiva, lo que no es para nada despreciable, pues Colombia ha sido un país en el que la cultura del diálogo social, uno de cuyos componentes es la negociación colectiva, ha sido prácticamente marginal. Esta vez, los trabajadores estatales tuvieron la posibilidad real de negociar sus condiciones de trabajo y empleo, las mismas que antes se definían de manera unilateral

Subcontratando a través de falsos sindicatos: los contratos sindicales remplazan los contratos cooperativos

En su informe al Congreso de la República, (2012/2013), el Ministerio del Trabajo destacaba como un hecho muy positivo el incremento de los contratos sindicales en el sector de la salud: "En desarrollo de los lineamientos de un sindicalismo participativo, para julio 2012 a junio de 2013 se han registrado 837 Contratos Sindicales, el sector con más participación es el de salud con 803 contratos, el agropecuario presentó 11 contratos sindicales y la industria con 5 contratos en este periodo; por su parte la territorial con más contratos sindicales registrados en el mismo periodo es el Cauca con 199, seguida de Antioquia con 160 y Valle con 132 contratos sindicales registrados"[18].

Lo que no aclara el Ministerio del Trabajo, es que el incremento de esta forma de contratación colectiva en el sector de los hospitales públicos, es el resultado de una estrategia tramposa para evadir la ley que prohibió subcontratar a través a través cooperativas de trabajo asociado. En efecto, a partir de la expedición de la ley 1429 de 2010, o ley de formalización laboral, se prohibió el uso de cooperativas para el suministro de personal, una forma de tercerización ilegal muy utilizada en el sector de la salud. Lo que está ocurriendo en la mayoría de hospitales públicos y demás entidades que manejan el negocio de la seguridad social en salud, es que las falsas cooperativas que hacían intermediación laboral están mutando a falsos sindicatos, a través de los cuales los contratos cooperativos se están transformando en contratos sindicales, en condiciones incluso más precarias para los trabajadores que las que les imponían las CTA.

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[19], seguramente refiriéndose a las formas de contratación precarias que todavía prevalecen allí, como la que se

18. Ministerio del Trabajo. Informe de actividades 2012 – 2013 al congreso, pág 120.
19. Entrevista en Caracol Radio, jueves 20 de junio de 2013. http://www.caracol.com.co/

hace a través de cooperativas de trabajo asociado, que todavía subsisten, las que se hacen a través de sociedades anónimas simplificadas (SAS), y de los contratos sindicales.

Los siguientes ejemplos nos sirven para ilustrar lo que estamos informando:

- Ejemplo 1: contrato celebrado entre la ESE Hospital Universitario San José de Popayán y el sindicato SIT-Salud, el 14 de enero de 2010, por un valor de mil 334 millones, y por una vigencia de 10 meses, con el siguiente objeto: "prestación del servicio de enfermería profesional para participar en los procesos de atención en urgencias y de atención en hospitalización, en el macro procesó misional".
- Ejemplo 2: entre los mismos actores, pero por un valor menor, 18 millones y con una vigencia de apenas un mes: "acciones de mantenimiento correctivo y preventivo de la planta física, equipos menores, especiales, redes de agua, electricidad, gases medicinales, telefonía y demás equipos"
- Ejemplo 3: el celebrado entre la ESE Hospital Universitario San José de Popayán y el sindicato SIT-Salud: "prestación del servicio integral de confección, suministro, recolección, lavado, desinfección, desmanchado, secado, planchado, doblado y remiendo de la ropa hospitalaria. vr. contrato $519.414.768. Vigencia hasta agotar los recursos".

Estos contratos no se negocian en términos reales, sus términos y contenidos los deciden los directores y gerentes de los hospitales, y como en el gobierno de Uribe se modificó la forma en que los trabajadores aprobaban el contrato, una competencia que antes era exclusiva de la asamblea general del sindicato y que ahora le compete exclusivamente a su presidente, a las empresas les resulta muy fácil conseguirse quien les suministre personal, por lo que les da lo mismo si se trata de una cooperativa, una Sociedad Anónima Simplificada, una empresa de servicios temporales, o un sindicato a través de un contrato sindical: igual, a través de cualquiera de ellas, los hospitales logran reducir costos laborales, flexibilizar al extremo la entrada y salida de trabajadores sin recurrir en ningún costo, y evitarse la formación de sindicatos auténticos y autónomos.

En cambio, el impacto para los trabajadores es terrible en cuanto a sus condiciones de trabajo y empleo, pues su vinculación laboral es absolutamente precaria, dura lo que dura el contrato; sus prestaciones sociales si acaso son las de ley, sus salarios y remuneraciones se han reducido, y lo más grave, han perdido autonomía para incidir de verdad en sus condiciones de contratación, pues ahora las empresas cuentan con un falso sindicato que supuestamente asume la vocería y representación de los trabajadores; un "sindicato" en el que sus "afiliados" no tienen ninguna participación, ni siquiera en la discusión de los contenidos del contrato sindical, lo que crea el peligroso precedente de sindicatos de autoprotección empresarial, que no permiten la formación de sindicatos auténticos, lo que puede dar

vía a la formación de un "sindicalismo mafioso" para controlar y disciplinar a los trabajadores.

Sindicatos minoritarios sin derecho a la negociación colectiva

Según el Ministerio del Trabajo, entre julio de 2012 y junio de 2013, se convocó a 103 tribunales de arbitramento, se designaron 59 árbitros y se aprobaron 22 trámites para el pago de los honorarios del tercer árbitro; y entre julio de 2013 y junio de 2014, las cifras fueron, respectivamente, 165, 115 y 49.[20] En ambos años, por falta de acuerdo entre empresas y sindicatos, en más del 57% de los casos intervino el Ministerio del Trabajo para la designación del tercer árbitro; y en ambos años también, en menos del 30% de los casos, los tribunales de arbitramento lograron acuerdos (laudo arbitral), un indicador que se expresa en el número de trámites de pago de honorarios a tercer árbitro aprobados en cada año: los demás tribunales se quedaron sin acuerdos dentro del año respectivo, o como se dice en el argot de los sindicatos, "el conflicto se quedó en el limbo".

Tabla. Tribunales de arbitramento convocados y efectivamente resueltos

	jul 2012-jun 2013	jul 2013-jun 2014
Tribunales convocados	103	165
Designación de tercer arbitro	59	115
Pago de honorarios tercer árbitro	22	46
Tribunales resueltos por año (%)	21,3	27,8

Fuente: construcción propia con datos del "informe de actividades al congreso de la república" del Ministerio del Trabajo, periodos 2011-2012, 2012-2013 y 2013-2014.

Se ha constituido pues un cuello de botella entre la convocatoria de tribunales y su resolución, pues menos de la tercera parte terminan en un acuerdo bajo la figura de Laudo Arbitral. Es decir, no sólo tenemos una explosión de nuevos tribunales, sino que la capacidad de las partes para resolverlo no evoluciona al mismo ritmo, un resultado que tiene que ver con las estrategias dilatorias que utilizan las empresas para evitar que los tribunales se constituyan de manera rápida y resuelvan los conflictos en los términos definidos por la ley.

Los tribunales de arbitramento se convocan cuando las partes de la negociación no logran acuerdos de manera directa y el sindicato es minoritario en la empresa, y por lo mismo, no está legalmente habilitado para votar la huelga a través de sus afiliados, (como alternativa, el sindicato minoritario puede acudir a que la huelga la voten todos los trabajadores de la em-

20. Ministerio del Trabajo: Informes al Congreso.

presa); o cuando votar la huelga y hacerla efectiva puede resultar ilegal si afecta el uso de servicios públicos esenciales, (que en el caso de Colombia aún no han sido definidos expresamente por el Congreso de la República, de acuerdo al mandato constitucional y los conceptos de la OIT).

En general, dentro del sindicalismo, acudir a la convocatoria de un tribunal de arbitramento es un recurso extremo, al que no se le tiene confianza, y que genera mucha incertidumbre en relación con sus resultados, pues en la mayoría de las veces, la composición de los árbitros no garantiza un proceso imparcial, y las empresas suelen desarrollar maniobras para alargar su trámite y cuestionar sus resultados cuando estos no les sirven. Pero resulta la única alternativa por parte de los sindicatos minoritarios, cuando las empresas se niegan de plano a negociar, o cuando lo que ofrecen en la negociación con el sindicato es lo mismo que previamente les han ofrecido a los trabajadores no sindicalizados a través de un pacto colectivo o de un "plan de beneficios".

Así que una estrategia antisindical por parte de muchas empresas para no reconocer la legitimidad del sindicato y promover la desafiliación de los trabajadores, es no negociar, obligar al sindicato a que convoque un tribunal de arbitramento para dirimir el conflicto originado en la presentación del pliego de peticiones, y alargar lo más posible el fallo del tribunal y sus efectos, primero, objetando la convocatoria del tribunal, (para lo cual encuentra bastante "colaboración" en el ministerio del trabajo[21]); segundo, dilatando la constitución del tribunal, (no se ponen de acuerdo para nombrar tercer árbitro, y luego sus árbitros renuncian y hay que nombrar otros, y así sucesivamente); y tercero, demandando la legalidad del laudo arbitral.

El proceso de convocatoria y fallo de un laudo arbitral puede durar en promedio 2 años, lo que los convierte en una herramienta para el desgaste de las organizaciones sindicales, pues mientras sus afiliados no ven resultados ante lo dilatado del proceso, los no sindicalizados acceden sin cortapisas a los beneficios unilaterales definidos por las empresas a través de los planes de beneficio o de pactos colectivos.

El uso antisindical de los pactos colectivos

En el 2013 se depositaron en el ministerio del trabajo 204 pactos colectivos, y a lo largo de la última década se negocian un promedio de 190 pactos por año. Los pactos colectivos consti-

21. Hace más de dos años se encuentra sin resolver por parte del Ministerio del Trabajo, la solicitud de convocatoria a un tribunal de arbitramento que le hizo el sindicato de trabajadores de COMFENALCO, ante la negativa de la Caja de negociar el pliego de peticio0nes presentado por el sindicato.

tuyen otra de las estrategias antisindicales más utilizada por las empresas en Colombia, pese a las reiteradas recomendaciones que en contra de su uso ha hecho la OIT.

Aunque la negociación del pacto colectivo con trabajadores no sindicalizados tiene la misma regulación que la convención colectiva promovida por un sindicato, en la mayoría de las veces no se aplica la ley: quien redacta el pacto es la propia empresa, y a los trabajadores únicamente les dejan la alternativa de "firmar o firmar". Una prueba de esto es que ni siquiera se cumple con el trámite de la denuncia, una condición legal para iniciar la negociación de un nuevo convenio colectivo de trabajo: en el 2011, apenas en el 10,7% de los casos se hizo la denuncia del pacto; 9,3% en el 2012 y 12,7% en el 2013.

En el 2013, en el 20% de las empresas que adoptaron pactos colectivos de trabajo, simultáneamente se estaba negociando una convención colectiva por parte de un sindicato, o en todo caso, existían trabajadores afiliados a un sindicato. En este contexto es muy difícil que prospere un sindicato, pues a los afiliados al sindicato se les acosa y discrimina, y si acaso, en la negociación colectiva se les otorga exactamente los mismos beneficios que a los trabajadores beneficiados con el pacto, o con un "plan de beneficios", con la diferencia de que los sindicalizados cotizan al sindicato y los beneficiados por el pacto no.

El uso de pactos colectivos como estrategia antisindical está cada vez más extendido y no tiene un único propósito. Su uso depende del contexto que ofrezca cada empresa en cuanto a la existencia o fortaleza de organizaciones sindicales y la consecuente existencia de convenciones colectivas de trabajo. Incluso su implementación se ha dado en empresas con sindicatos mayoritarios, en abierta violación a la normatividad al respecto, (los "planes de beneficios" cumplen este propósito). Para visualizar los efectos antisindicales de los pactos colectivos, hemos tomado una muestra de 7 pactos colectivos que coexisten con convenciones colectivas en empresas de diferentes sectores de la económica (financiero, comercio, telecomunicaciones, seguridad, alimentos e industria automotriz). La muestra es escalofriante, además evidencia una tendencia en el uso de pactos como un mecanismo disciplinante y con capacidad de destrucción de organizaciones sindicales, en las siguientes 12 variables:

1. El Pacto colectivo es superior a la convención colectiva. El artículo 200 del Código Penal Colombiano establece penas entre 1 a 2 años de prisión a quien "[…] celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa". A pesar de dicha prohibición empresas como Prosegur, Lindalana, BBVA o Mercatel (contratista de CLARO) establecen puntos superiores a las convenciones colectivas, en una abierta violación al artículo enunciado, sin embargo, ningu-

na empresa en el país ha sido sancionada, o su representante legal ha sido acusado o condenado por dicha violación a la legislación.

2. El Pacto colectivo es un límite para la negociación colectiva. Las organizaciones sindicales están enfrentándose a un fenómeno cada vez más recurrente, que consiste en que los empleadores establecen como límite de la convención colectiva los beneficios otorgados en el pacto, o dicho de otra manera, el sindicato acepta los mismos contenidos del pacto colectivo, o se somete a un tribunal de arbitramento. En síntesis, la autonomía y la capacidad de negociación de las organizaciones se ve reducida a una imposición de beneficios mínimos, donde imperan afirmaciones como las siguientes: "O toman lo del pacto o nos vemos en el tribunal de arbitramento, "¿por qué tenemos que negociar con un sindicato minoritario?"
3. El pacto colectivo se aplicó sin surtir requisitos legales (art 481 CST). Quizá una de las más flagrantes violaciones por parte de los empleadores frente al uso, promoción y firma de pactos colectivos es la inherente a los procedimientos establecidos para la concreción de pactos. Entre los ejemplos más aberrantes destacan los presentados en Telmex (integrante del grupo CLARO), en Sodimac, en Terpel y Belcorp. Entre los procedimientos que más se incumplen, están:
    a. Inexistencia de denuncia del pacto colectivo, si este ya existía.
    b. Inexistencia de asamblea general de trabajadores no sindicalizados donde se apruebe la presentación de pliego de peticiones y sus contenidos.
    c. Imposibilidad de los trabajadores de elegir sus representantes en la comisión negociadora, que en la mayoría de ocasiones es elegida, designada o impuesta por el empleador.
    d. Incumplimiento del procedimiento frente al inicio y la duración de las conversaciones, según lo establecido en los artículos 433 y 434 del CST.
    e. Incumplimiento o inexistencia en la elaboración de actas y en el depósito de los acuerdos ante la autoridad competente.
4. Inexistencia de denuncia y tribunales de arbitramento y huelgas en los pactos. Como se mencionó anteriormente, la tasa de denuncias de pactos colectivas ronda el 10.9% sobre el total de pactos que se depositan; por lo tanto, se puede inferir que el grado de autonomía y capacidad de decisión de los trabajadores no sindicalizados es mínima, y que en la mayoría de casos, por lo menos en un 89% los pactos son una imposición del empleador. Sumado a lo anterior es bastante sospechoso que no se encuentre registro alguno sobre convocatoria a tribunal de arbitramento, o de realización de

huelgas por falta de acuerdos entre trabajadores no sindicalizados y empleadores.

5. El Pacto colectivo es usado para entrabar la negociación colectiva. Como un recurso de los empleadores para impedir que la negociación colectiva se desarrolle dentro de los términos normales y disminuir el alcance de los eventuales beneficios negociados, se presiona la adhesión masiva de trabajadores no sindicalizados al pacto durante el proceso de negociación, o más aun, se niega en forma sistemática el derecho de negociación, información y acceso a los trabajadores al sindicato, mientras el pacto es impuesto. Los casos más dicientes son Telmex, Brinks y Copa. Hoy es clara la intención por parte de algunos bufetes de abogados que asesoran empresas, de vender el modelo de pactos colectivos como la solución a sus problemas laborales, incluso con empresas que tuvieron inicialmente la intención de reconocer y firmar con el sindicato, debido a la asesoría de abogados externos terminaron promoviendo la firma de pactos como en el caso de Belcorp.
6. Disminución de la membrecía sindical desde la aplicación del pacto. La forma más sencilla y cruda de medir los efectos de un pacto colectivo en Colombia es a través de la tendencia de afiliación, o el surgimiento de sindicatos en empresas con presencia de pactos colectivos. Para ilustrar la situación tomaremos tres casos, a) Sintraime presentó una reducción de la afiliación en General Motors Colmotores del 80% desde la promulgación del pacto, b) ACEB en el Banco BBVA tuvo una reducción de la membresía sindical del 53,3% desde que se impuso el pacto, y c) Sintravalores en la empresa Prosegur tuvo una reducción de afiliación del 73,6% en tan sólo 4 años.
7. El pacto colectivo se usó para romper el carácter mayoritario del sindicato. Uno de los aspectos más sorprendente de la utilización de pactos colectivos en Colombia, es en aquellas empresas que han impuesto convenios colectivos con trabajadores no sindicalizados a pesar que los sindicatos son mayoritarios, en una flagrante y abierta violación del artículo 481 del CST y del artículo 70 de la ley 50 de 1990, como en los casos de Prosegur y General Motors Colmotores.
8. Sentido y tiempos de definiciones administrativas contra pactos colectivos: El indicador por excelencia sobre la acción del gobierno y el poder judicial sobre el uso irregular de pactos colectivos es la existencia de sanciones, o fallos en relación con este fenómeno. Sin embargo, las resoluciones por parte del Ministerio del Trabajo contra el uso ilegal de pactos colectivos son inexistentes. Sumado la enorme presión que ejercen los empresarios a través de las oficinas regionales del trabajo, con las cuales en muchos casos tienen estrechas relaciones; en otras ocasiones a través de sus equipos jurídicos ejercen enorme lobby con el cual lograr frenar,

reversar o evitar las resoluciones sancionatorias por parte de los inspectores de trabajo.

9. Extensión de pacto colectivo por fusiones o compras empresariales. Se ha presentado una práctica entre el sector empresarial en Colombia y es la de trasladar o extender pactos colectivos a empresas que adquieren o fusionan. ¿Cómo funciona el traslado de pactos? Es muy sencillo, el empresario adquiere una compañía en la que hay un pacto colectivo, lo que hace es fusionar las empresas y en esa operación un sindicato que era mayoritario se convierte en minoritario e inmediatamente le imponen el pacto colectivo, como en el caso de Coca Cola (Indega) que fusionó diferentes embotelladoras en una sola razón social, o el BBVA que compró el Banco Granahorrar y traslado el pacto colectivo que tenía el Banco Granahorrar al BBVA.
10. Sentidos y tiempos de fallos judiciales con relación a pactos colectivos. Son pocos los sindicatos que han emprendido acciones judiciales contra los pactos colectivos, sin embargo, las organizaciones sindicales que las han instaurado no han obtenido ningún resultado, no han logrado proteger su derecho de negociación colectiva, ni mucho menos han logrado la supresión de los pactos. Por ejemplo, la Unión de Trabajadores de CLARO y las TIC denunció en el mes de agosto de 2013 el pacto colectivo firmado por Telmex Colombia S.A. con los trabajadores no sindicalizados con vigencia 2011-2013, no obstante, la Fiscalía se demoró 8 meses para citar a la primera audiencia.
11. Igualación de pacto y convención. En aquellos casos donde los sindicatos logran la firma de convenciones colectivas antes que se presente la reacción de las empresas, o sin que estas puedan firmar por adelantado el pacto colectivo, lo que hacen los empleadores es traspasar los beneficios de la convención colectiva a un pacto colectivo, donde todos los beneficios económicos, de bienestar, permisos, entre otros, son exactamente iguales. Es decir, se copian los logros del sindicato, se le traslada a los no sindicalizados sin mediar ningún tipo de negociación, llevando a los trabajadores sindicalizados a retirarse del sindicato o a frenar el crecimiento del mismo, por una sencilla razón, "Para que estar afiliado al sindicato si lo beneficios son exactamente iguales, y no me toca pagar cuota sindical"
12. Inspección del ministerio sobre uso ilegal de pactos. Fruto de las acciones jurídicas y las querellas emprendidas por los sindicatos en contra de los pactos colectivos, el Ministerio ha realizado algunas inspecciones a diferentes empresas. Desafortunadamente, los resultados de dichas visitas e investigaciones son inocuos, por que las empresas impiden el ingreso de los funcionarios del Ministerio, o porque no se hace participe al sindicato de la inspección, sumado que los inspectores carecen de los instrumentos técnicos para la

medición del daño ocasionado a través de pactos. Entre tanto, en muchos casos, los inspectores desconocen la normatividad sobre el tema, o simplemente no actúan, por complicidad con las empresas, o por sobrecarga de trabajo. Además, la mayoría de los inspectores que se han nombrado, están vinculados a través de contratos de prestación de servicios, lo que no les da ninguna garantía de estabilidad y les resta autonomía y capacidad de intervención.

En relación con esta estrategia antisindical, los fallos para proteger el derecho de asociación y negociación colectiva de los trabajadores derivado del uso ilegal de pactos colectivos no son frecuentes, y demás, las pocas resoluciones que han salido en contra de las empresas, se limitan a fallar por incumplimiento en la aplicación de la convención colectiva, no en los daños ocasionados por la implementación del pacto.

La desaparición progresiva del derecho de huelga en Colombia

Sin derecho de huelga, la libertad sindical no es posible: "(desde la perspectiva de los trabajadores), el derecho a la negociación colectiva no tiene ningún efecto práctico sino existe el derecho de huelga. Sin este último, un derecho de negociación colectiva no es más que "un derecho de mendicidad colectiva".22

¿Cuál es la tendencia observable con relación al desarrollo de la huelga en los últimos años? En el último periodo las pocas huelgas que se han realizado han estado concentradas en el sector minero, con casos representativos como la realizada por Sintracarbón en el año 2013 en Carbones del Cerrejón, por Sintraminergética en la Drummond, y en el 2014 por Sintraime en Dimantec.

Tabla. Conflictos colectivos y huelgas en Colombia

	Julio 2011 a abril 2012	Julio 2012 a junio 2013	Julio 2013 a junio 2014
Huelgas realizadas	6	26	12
Conflictos resueltos	447	432	614

Fuente: construcción propia con datos del "informe de actividades al congreso de la republica" del ministerio del trabajo, periodos 2011-2012, 2012-2013 y 2013-2014.

Como se puede apreciar, su frecuencia de aparición es muy baja en relación con los conflictos presentados en esos años. Si consideramos como una estimación razonable el número total de conflictos resueltos en cada año estudiado -esto

22. Sentencia del Tribunal Federal Alemán de Trabajo (Bundesarbeitsgericht) del 10 de junio de 1980 (Caso 1 AZR 822/79), citada en "Resumen ejecutivo de la nota informativa de la CSI sobre el derecho de huelga", CSI, 2014.

es, el número de convenciones depositadas más el número de tribunales de arbitramento convocados- con el número de huelgas realizadas, tenemos que entre julio de 2011 y abril de 2012, sólo en un 1,34% intervino una huelga; entre julio de 2012 y junio de 2013 lo hizo en un 6% de los casos, y para igual periodo entre 2013 y 2014, en un 1,95%. Lo que estos datos indican, es la participación marginal, casi inexistente de la huelga como recurso de los trabajadores para obtener mejores condiciones de vida y trabajo, fenómeno que no está asociado únicamente a la debilidad orgánica de los sindicatos, sino también a los múltiples obstáculos legales que existen, y a las propias maniobras que los empresarios imponen a su ejercicio.

Como muy claramente lo han puesto de presente la centrales sindicales de Colombia, "frente al derecho a la huelga, la situación ha sido igualmente limitada para el ejercicio a los derechos, (…) la prohibición de la huelga en petróleos, y en general en una muy amplia gama de servicios públicos que no tienen el carácter de esencial en sentido estricto, en las que se prohíbe tajantemente la huelga y no se garantiza la posibilidad de ejercer la huelga prestando un servicio mínimo. De igual forma la posibilidad de que federaciones y confederaciones puedan celebrar huelgas. Esta restricción afecta directamente la posibilidad de los trabajadores de defender sus propios derechos de manera pacífica. La discriminación y la criminalización de las huelgas, son prácticas que minan el diálogo social"[23].

Más allá de las cifras, la limitación que los trabajadores Colombianos tienen para ejercer el derecho de huelga es de carácter estructural, en el sentido de la concurrencia de la debilidad orgánica de los sindicatos (el 75% de los sindicatos tienen 100 o menos afiliados), como de las limitaciones legales y de los nuevos dispositivos utilizados por los empleadores para impedirla o sabotearla, como lo señalamos a continuación:

a) La mayoría de los grandes sindicatos existentes en el país, agrupan a trabajadores cuya actividad ha sido declarada, como "servicio público esencial"[24], con lo cual el arbitramento obligatorio es el único recurso cuando no hay acuerdo en la mesa de negociación. Frente a estas restricciones, el movimiento sindical Colombiano ha promovido una agenda internacional para que en línea con desarrollos similares en otros países y con los convenios y recomendaciones de la OIT, se redimensione este concepto y se permita sin limitaciones el derecho de huelga a más de 2 millones de traba-

23. CUT, CGT y CTC. Informe a la 101º Conferencia de la OIT 2012. Bogotá, 28 de mayo de 2012.

24. En el conflicto laboral recientemente culminado entre la USO y Ecopetrol, la discusión emergió de nuevo ante la posibilidad de que no existieran acuerdos en la mesa de negociación, y la consecuente consideración por parte de la USO de convocar a consulta a los trabajadores para el desarrollo de una huelga. Tanto el sindicato como la CUT sostuvieron que tienen argumentación jurídica sólida para que la producción petrolífera no sea considerada servicio público esencial y en consecuencia la huelga sea completamente legal en este sector.

jadores. En este contexto se ha mantenido una controversia entre el Comité de Libertad Sindical de la OIT y el Estado Colombiano con relación a la regulación y definición de servicios públicos esenciales, que continua sin resolverse, controversia que además se relaciona con el alcance previsto en la ley 1210/2008, que trasladó la competencia de declaratoria de ilegalidad de la huelga del Ministerio del Trabajo a los jueces. Así mismo el Estado Colombiano se comprometió en el contexto del Plan de Acción Laboral -medidas 21 y 22 sobre "servicios esenciales"- a compilar y difundir la doctrina y la jurisprudencia en la materia y a asesorarse de la OIT para la implementación de la regulación respectiva, sin que tales acciones se hayan emprendido hasta el momento.

b) En los últimos tres años se ha venido sistematizando conductas contrarias a la ley por parte de sectores del empresariado, en este caso del sector extractivo, los que ante la imposibilidad de impedir la votación de huelga por parte de sindicatos mayoritarios, han optado por el sabotaje y el levantamiento ilegal de procesos huelguísticos, a través de trabajadores no sindicalizados. Los tres casos representativos de esta práctica se han presentado en los conflictos entre Sintraime y Fenoco en el año 2012, Sintraminergética y Drummond en 2013 y Dimantec-Gecolsa y Sintraime en el 2014. En estos tres casos, la mecánica empleada ha sido la misma: ante la imposibilidad de frenar la votación de huelga por el sindicato mayoritario, la empresa presiona por todos los medios, tanto a trabajadores no sindicalizados como a algunos sindicalizados, para que participen en una votación para el levantamiento de huelga, por fuera de las orientaciones del sindicato que la inicio, es decir, desconociendo la titularidad que sobre el ejercicio de este derecho tienen los sindicatos mayoritario. Como factor agravante, se ha dado la presencia del Ministerio del Trabajo en las votaciones para levantamiento de huelga, haciendo el sellado y verificación respectiva de la votación, a sabiendas de la ilegalidad del procedimiento, y en el caso de la huelga en la Drummond, el Ministerio del Trabajo emitió una resolución reconociendo la legalidad del proceso del levantamiento de la huelga, desconociendo por esta vía la representatividad del sindicato sobre sus afiliados y avalando el mecanismo de manipulación que la empresa empleo para que los trabajadores votaran el levantamiento. Este proceder puede tener graves implicaciones para el desarrollo de la huelga en otros sectores, e implica un desconocimiento de facto de la ley, y estimula en los empleadores prácticas semejantes en los casos en que estos no puedan imponer tribunales de arbitramento para dirimir los conflictos laborales.

El diálogo social y la negociación colectiva marginales en el sistema de relaciones laborales

Aunque en los tres años del gobierno de Santos ha habido un aumento del número de convenios colectivos firmados y de los trabajadores y trabajadoras beneficiados, la negociación colectiva sigue siendo absolutamente marginal en el sistema de relaciones laborales del país.

Tabla. Convenios colectivos vigentes y trabajadores beneficiados

Convenio	2011		2012		2013	
	Casos	Beneficiados	Casos	Beneficiados	Casos	Beneficiados
Convenciones	692	146.704	731	154.972	793	168.364
Pactos	460	47.840	463	48.152	490	50.960
Contratos	164	8.364	703	35.853	963	49.113
Acuerdos sp*	-				200	359.012
Total vigentes	1.316	202.908	1.897	238.977	2.446	627.449

Fuente: Escuela Nacional Sindical, Sistema de información Sindical y Laboral (SISLAB), Subsistema Dinámica de la Contratación Colectiva con información del Ministerio de Trabajo.

* En este cálculo hemos excluido a la fuerza pública, que no tienen derecho a la negociación colectiva ni a organizarse en sindicatos, que según el Ministerio de defensa, (Logros de la Política Integral de Seguridad y Defensa para la Prosperidad, Dirección de Estudios Estratégicos, Febrero 2014) estaba conformada por 470.988 personas.

Al comparar los trabajadores cubiertos por algún convenio colectivo de trabajo, 627.449, con el número de trabajadores que están afiliados al sistema de compensación familiar, 6.759.470 según Asocajas, que se supone son los que trabajan en el sector formal de la economía, nos encontramos con que apenas 9,2 trabajadores de cada 100 se benefician en Colombia de algún convenio colectivo de trabajo. Y respecto al número de empresas donde existe algún convenio colectivos de trabajo, 1.449, la tasa es apenas del 0,4%[25], con el agravante de que apenas en la mitad de ellas, el convenio colectivo de trabajo se negocia con sindicatos auténticos y con trabajadores que cuentan con alguna autonomía en estas negociaciones.

La negociación colectiva es el componente principal del Diálogo Social que promueven los Estados, los empleadores y los sindicatos desde la OIT, al lado de la concertación, la consulta y el intercambio de información entre los interlocutores de las relaciones laborales. Así mismo, constituye un indicador fundamental del concepto de Trabajo Decente elaborado por la

25. Según Asocajas, en el 2013 estaban afiliadas al sistema de compensación familiar 352.300 eempresas, el 76.4% tenían entre 1 y 9 trabajadores; el 18% entre 10 y 49; el 0.4% entre 50 y 199; y el 0.13% eran empresas con más de 200 trabajadores. Ver: http://www.asocajas.org.co/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=111

OIT. Al mismo tiempo, la cultura del Diálogo social representa una de las expresiones más claras del desarrollo y madurez de una sociedad democrática, pues a través del Diálogo Social, los interlocutores de las relaciones laborales, esto es, los trabajadores sus organizaciones sindicales, los empleadores y el gobierno, tienen la posibilidad de trabajar conjuntamente en la búsqueda de alternativas a los diversos problemas que enfrenta una sociedad, principalmente aquellos relacionados con el desarrollo social y económico, con la protección social y el empleo, con la distribución de la riqueza y con el mundo del trabajo.

Para la OIT no hay Diálogos Social sin sindicatos, y una de sus condiciones es, justamente, la existencia de organizaciones sindicales fuertes: "la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores autónomas, independientes y fuertes es crucial para un diálogo social efectivo. La calidad del diálogo social está determinada por la medida en que los interlocutores sociales pueden negociar acuerdos colectivos que regulen sus términos y condiciones de trabajo y relaciones laborales. Los datos cuantitativos sobre la afiliación y la densidad de los sindicatos y las organizaciones de empleadores, junto con la cobertura de la negociación colectiva, representan valiosos indicadores de estos elementos del diálogo social26.

Así que de acuerdo con los datos del Ministerio del Trabajo, la cultura del Diálogos Social, en su expresión más desarrollada, la negociación colectiva, es prácticamente inexistente en Colombia, lo que quiere decir, que un componente clave para construir sociedades auténticamente democráticas está ausente de nuestra realidad, o su presencia es absolutamente marginal, como lo acabamos de mostrar.

En este resultado tiene que ver la cultura pre moderna y antisindical que predomina en las élites empresariales y gubernamentales, que todavía se resisten a reconocer que los trabajadores son sujetos de derechos, entre ellos los derechos civiles de organización y asociación, (menos del 5% de los trabajadores está afiliado a un sindicatos), y el derecho a hacer contratos, entre ellos, los contratos colectivos de trabajo, los que por su carácter vinculante modifican el contenido de los contratos individuales de trabajo que el empleador le impone de manera unilateral al trabajador.

El bajo nivel de negociación colectiva se refleja en dos indicadores claves de la calidad de vida de los colombianos y de nuestra democracia económica: uno es el del ingreso promedio de los trabajadores colombianos, que es de $800.000, que apenas representa el 97% de la línea de pobreza por hogar,27 lo que obliga a que más de un miembro del hogar debe ingresar al mercado de trabajo; este ingreso equivale a 1.2 veces el salario

26. OIT: http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/dialogue-data/lang--es/index.htm
27. DANE, Pobreza monetaria y multidimensional 2013. Boletín de prensa, pág. 5.

mínimo, mientras que en Argentina equivale a 2.3 veces, 2.4 veces en Uruguay y en Chile y 2.5 veces en Brasil28.

En la mayoría de las empresas donde existen sindicatos, el ingreso promedio de los trabajadores supera ampliamente este valor, dependiendo por supuesto las características de los diversos sectores económicos y de la capacidad de los sindicatos para incidir en las políticas de las empresas.

Y el otro es el índice de GINI que mide la distribución del ingreso29: en 2013, la desigualdad de los ingresos a nivel nacional registró 0,539 puntos, sin ninguna variación con el año anterior, lo que significa que el crecimiento de la economía no se reflejó para nada en una mejor distribución del ingreso. Recordemos que Colombia ocupa la posición 150 entre 160 países y somos la cuarta economía más desigual de América, detrás de Bolivia, Honduras y Haití.30

Dinámica de la movilización sindical y laboral

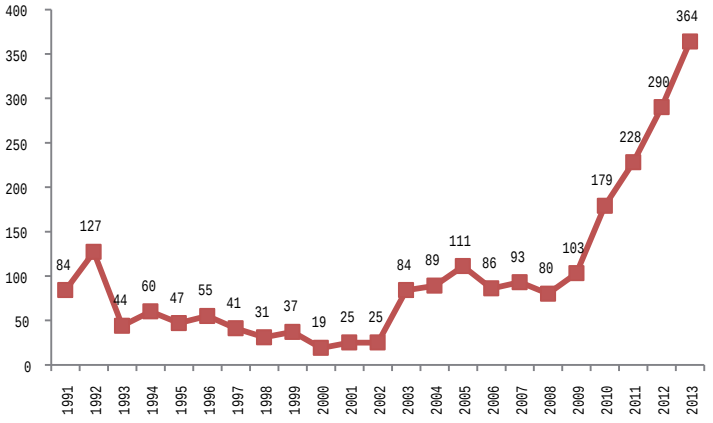
Persiste el aumento de la movilización sindical y laboral en Colombia. Durante el año 2013, la dinámica de la movilización sindical y laboral evidenció un logro que merece ser destacado y es, la unificación de distintos sectores para protestar en contra de las políticas estatales en materia económica, política y social. Una muestra de ello, fueron las acciones de solidaridad que frente al Paro Nacional Agrario tuvieron organizaciones como las centrales sindicales CUT, CGT y CTC, un número significativo de sindicatos y otros actores colectivos.

De acuerdo al seguimiento realizado por la ENS, en los últimos veintidós años, en Colombia se han registrado al menos 2.277 acciones colectivas sindicales y laborales. Siguiendo la tendencia ascendente que se ha venido presentando desde el año 2003, el año 2013 marcó el pico más alto registrado en el seguimiento de la movilización sindical y laboral en Colombia, desde el año 1991. Así lo deja ver, las 364 protestas laborales y sindicales que se registraron en el último año, 74 más que las presentadas en el año 2012, lo cual indica un incremento anual del 25,5%.

---

28. Estos mismos datos son utilizados por el ministerio de Hacienda, FEDESARROLLO, la ANDI y otros, para afirmar lo contrario: que el salario mínimo es muy alto, pues representa el 82% del ingreso promedio de la economía
29. El índice de GINI va de 0 a 1: cero es la igualdad absoluta, y 1 es desigualdad absoluta.
30. Algunas de las economías más competitivas del mundo tienen dos características comunes: una tasa de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva que superan el 50% y el 70%, respectivamente, e índices de GINI que están por la mitad o menos que el de Colombia: Noruega, O.226; Suecia, 0.248; Finlandia, 0.259; Países Bajos, 0.259; Alemania, 0.283. http://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Pa%C3%ADses_por_igualdad_de_ingreso#Am.C3.A9rica

Tendencia de la acción colectiva sindical y laboral 1991-2013



Fuente: Sistema de información en la Dinámica de la Acción Colectiva Sindical y Laboral, Sislab, Escuela Nacional Sindical

El Paro Nacional Agrario: convergencia de la lucha laboral, sindical y popular

En el último periodo tuvieron lugar protestas relevantes que marcaron un punto de quiebre en la lucha laboral, sindical y popular del país. Dicho auge tuvo su cúspide en el Paro Nacional Agrario, que durante veintiún días sacudió al país, creando contradicciones y vacilaciones en el gobierno y las élites dominantes en la forma de afrontarlo. Pese a la acción represiva de contención, persistieron los bloqueos, mítines y otras formas de movilización, en gran parte del país ya que el paro se extendió por 19 departamentos.[31]

Esta acción colectiva propició un agrupamiento inédito en los sectores populares y sociales del país, que se unieron en apoyo solidario a la movilización campesina, hasta lograr unos acuerdos con el gobierno de Juan Manuel Santos a quien le tocó firmar apresuradamente, para apagar el incendio que se extendía y radicalizaba en gran parte de la geografía nacional. Como consecuencia de este acontecimiento, se agitó el debate público sobre políticas gubernamentales como el abandono del campo, la inequidad y los Tratados de Libre Comercio, magnificados por las élites empresariales del país. Además, la declaración del Presidente Juan Manuel Santos mediante la cual afirmó al país, "que el tal paro nacional agrario no existe"[32], promovió el des-

31. "El paro agrario y la unidad popular: ganancias e incertidumbres", en Desde Abajo, Bogotá, Pág. 16, Sep-Oct 2013.
32. "Santos: "el tal paro nacional agrario no existe", en Semana.com, Bogotá, Agosto 25 de 2013. En: http://www.semana.com/nacion/articulo/santos-el-paro-nacional-agrario-no-existe/355264-3 [Consulta septiembre 2 de 2014].

contento de amplios sectores sociales y populares.

No es casual que el Paro Nacional Agrario, al cual se unieron pequeños mineros y transportadores, entre otros; haya sido catalogado, por diversos analistas sociales, como la lucha social más importante desde el Paro Cívico Nacional de septiembre de 1977. Algunos elementos que refuerzan esta caracterización son la duración, extensión territorial, la cantidad de participantes, la solidaridad que suscitó y la resonancia nacional que logró.

Todo esto permitió avances importantes como la coordinación de diversas organizaciones y movimientos sociales que se unieron logrando, parcialmente, una integración en la lucha que supera la fragmentación local de las protestas; creando acumulados en la memoria histórica de los sectores populares, que sin duda se reflejarán en futuras luchas, avivadas por la fuerza del ejemplo de la protesta como un fenómeno mundial contemporáneo de los más relevantes y persistentes.

Cabe señalar que el portentoso paro agrario fue el pico de una ola ascendente que se había insinuado desde inicios del año con la realización del paro cafetero del 25 febrero al 8 de marzo, que durante doce días confrontó al gobierno y ambientó un espíritu de movilización y repudio a la política agraria vigente, estimulando a otros sectores del campo como paperos, cacaoteros y arroceros, quienes aunaron reivindicaciones con relación al propósito general de confrontación a la precariedad de la política agraria del gobierno colombiano.

Coincidió esta protesta con una lucha sindical de gran trascendencia como fue la huelga de los trabajadores del Cerrejón en la Guajira y la posterior de la Drummond en el Cesar, que tuvieron un fuerte impacto en la economía nacional al afectar el PIB nacional, por la caída de exportaciones del mineral.[33]

A las luchas en sectores como el transporte, la educación y la salud se agregó la de los campesinos del Catatumbo que pulsaron fuerzas con el gobierno por el reconocimiento de la Zona de Reserva Campesina, produciendo un fuerte impacto con un paro radical en una zona de gran importancia geoestratégica para el país; dicha protesta, fue la antesala del paro agrario.

Contexto general de la movilización laboral y sindical en Colombia, 2013

Antes de entrar a observar los aspectos articuladores de la protesta laboral y sindical colombiana, es importante puntualizar que el 2013 se convirtió en un escenario de movilización y aprendizaje para los sectores populares, sindicales y sociales, que presagia futuras luchas y que impone grandes retos en la or-

33. "Desaceleración de la economía habría tocado fondo", en Portafolio, Bogotá, Junio 21 de 2013. En: http://www.portafolio.co/economia/desaceleracion-la-economia-habria-tocado-fondo [Consultada Septiembre 2 de 2014]

ganización y articulación. Lo anterior, como una condición necesaria para escalar espacios políticos más amplios y propuestas de sociedad diferentes en el eventual escenario de un acuerdo de paz y su implementación.

El otro ámbito a considerar, complementario al aumento en la confianza en la lucha, es el resurgir sindical y su mejor recepción por el conjunto de la sociedad, como consecuencia, entre otras cosas, de la presión internacional y de campañas promovidas por el gobierno nacional que propició un mayor reconocimiento al sindicalismo y la reivindicación laboral. Dicha situación, ayudaría a explicar los avances de la acción contra la violación al convenio colectivo, la exigencia de derechos y garantías sindicales, la negociación de convenios y, aún, el notable avance en la solidaridad.

Según el tipo de acciones colectivas sindicales y laborales, en el 2013 predominaron las jornadas o manifestaciones con un 71,7% del total. En segundo lugar, se ubicaron los ceses de actividades con un 24,5%. Ambas formas de protesta aumentaron, de manera significativa, respecto al año anterior.

Tabla. Tipo de acción colectiva sindical y laboral, 2012-2013

Tipo de acción colectiva	2012	2013
Cese de actividades	74	89
Huelga (contractual)	35	41
Paro (conflicto colectivo)	39	48
Jornadas o manifestaciones	196	261
Marcha	57	81
Mitin o plantón	53	80
Bloqueo de vías	38	51
Jornada de protesta	30	24
Toma de instalaciones	15	24
Huelga de hambre	3	-
Ocupación de empresa	-	1
Otras acciones	20	14
Total	290	364

Fuente: Sistema de información en la Dinámica de la Acción Colectiva Sindical y Laboral, SISLAB, Escuela Nacional Sindical

En lo que respecta a la clasificación desglosada de todas las variables, se reiteran, la marcha y el mítin o plantón como las dos más destacadas, agrupando el 44,2% del total. En dinámica similar a lo ocurrido durante el año 2012, ambas crecieron más del 40,0%. Este entramado indica que los trabajadores valoran este tipo de acción porque lograron ver el impacto que genera en el gobierno y la sociedad. Además, demostraron que las marchas son un mecanismo de resistencia, que propende; la participación colectiva, la presión para reclamar soluciones vertiginosas, la unidad y la solidaridad.

Brevemente, se podría anotar que el predominio de mar-

chas y mítines se propició por ser, tal vez, acciones más sencillas para su programación y operatividad. Esto no ocurre con las huelgas por negociación de pliego de peticiones que requieren mayores niveles de organización en su preparación y realización, o también las jornadas de protesta que exigen articulación sindical y experiencia de los actores.

Lo que tiene que ver con el bloqueo de vías, el paro, la huelga y la toma de instalaciones se presentó un leve aumento con relación al año 2012. Contrario a lo acontecido con las jornadas de protesta, que disminuyeron, y la huelga de hambre, de la cual no se tiene registro.

Con relación a los desencadenantes de la protesta, durante el 2013 continúa la tendencia que se ha venido consolidando en el último cuatrenio, en la cual predominan las variables agrupadas en politicas generales o de Estado, concentrando alrededor de una tercera parte del total de las acciones. Cabe destacar el aumento en las movilizaciones cuyos motivos fueron el incumplimiento de obligaciones del empleador, básicamente en el tema de salarios, y la negociación de convenio colectivo laboral, con un 16,8% y un 9,3%, respectivamente.

Tabla. Motivo de las acciones colectivas sindicales y laborales, 2012-2013

Motivo de la acción	2012	2013
Negociación de Convenio Colectivo Laboral	13	34
— Convención colectiva	12	34
— Pacto colectivo	1	0
Solidaridad	2	13
Reestructuración o reconversión	34	21
— Cambios tecnológicos	22	5
— Cambios administrativos	12	16
— Cambio de empleador	0	0
Violación al Convenio Colectivo	3	13
Violación DDHH, vida, libertad e integridad	16	23
Políticas Generales o de Estado	108	107
— Política económica	25	18
— Política laboral	22	38
— Política Social	51	47
— Política ambiental	10	4
Despidos	8	10
Flexibilización o tercerización	7	9
Negociación salario mínimo	1	0
Incumplimiento de obligaciones del empleador	73	88
— Salarios	44	61
— Seguridad social integral	4	12
— Salud ocupacional	5	2
— Derechos y garantías sindicales	6	7
— Discriminación laboral	14	6
Cierre de empresa	4	18
Privatización de empresa	2	6
Otros motivos	19	22
Total	290	364

Fuente: Sistema de información en la Dinámica de la Acción Colectiva Sindical y Laboral, Sislab, Escuela Nacional Sindical

También, merece ser destacado el gran avance de las acciones llevadas a cabo por el cierre de empresa, solidaridad, convención colectiva y política laboral, que repuntaron notablemente; mientras que las variables restantes presentan resultados similares al año anterior.

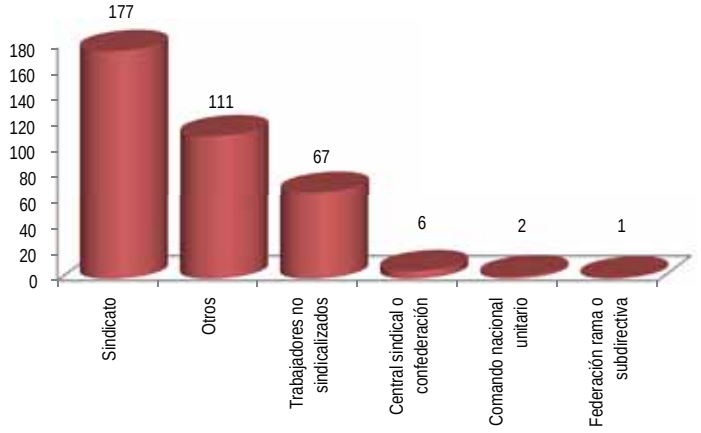
Partiendo de estos indicadores, se puede recalcar que las políticas estatales de garantía y cumplimiento de derechos establecidos por el Estado Social, promulgado en la Constitución de 1991, siguen siendo profundamente deficitarios en su cumplimiento, lo que ha generado reacciones de variados actores laborales. Entre otras, reivindicaciones que confrontan políticas estatales como en la salud, la educación o con mayor contundencia la protesta campesina.

En lo referente al incumplimiento de obligaciones del empleador y el destacado aporte de la lucha por salarios, se podría estar manifestando el coletazo de la crisis económica catalizada por la crisis mundial, produciendo como respuesta la protesta de los trabajadores asalariados. Aquí encajaría, también, la interpretación del avance en la lucha contra cierre de empresas.

Por otra parte, las violaciones a la vida, la libertad y la integridad cometidas contra sindicalistas, siguen agitando algunas acciones de protesta, principalmente, en el sector de transporte, ya no sólo en Medellín, donde era más habitual, sino en el ámbito nacional.

Un aspecto más, tiene que ver con los actores presentes en los escenarios de la protesta laboral y sindical. Durante el año 2013, las acciones promovidas por los sindicatos de industria, de empresa, de gremio y de oficios varios, predominaron con un 48,6% del total, presentando un incremento porcentual de cinco puntos con relación al año anterior. En su respectivo orden, le siguen las acciones convocadas por otros actores y los no sindicalizados. En menor nivel, las acciones colectivas fueron convocadas por las centrales sindicales, el Comando Nacional Unitario y las federaciones.

Gráfico. Accionies colectivas según organización responsable o convocante, y tipo de sindicato, 2013



Fuente: Sistema de información en la Dinámica de la Acción Colectica Sindical y Laboral, SISLAB, Escuela Nacional Sindical

En este escenario, lo más notable es el papel destacado de los actores denominados como "Otros", quienes son los asalariados que pese a no tener sindicatos están organizados gremialmente, estos duplicaron su participación en el total, porcentaje perdido por los trabajadores no sindicalizados. Se podría insinuar que el avance en la legitimación pública del sindicalismo, presentado en el período reciente, ha incrementado sus luchas y ha incentivado la movilización en sectores de trabajadores, aunque sea desde una organización gremial diferente a los sindicatos. A su vez, los trabajadores no sindicalizados continúan realizando protestas espontáneas y, algunas veces, de manera radical.

El ejercicio de agrupar las acciones de los trabajadores sindicalizados (51,1%) en comparación con la protesta de los trabajadores no sindicalizados (48,9%), denota el equilibrio que ambos grupos muestran en los últimos años, período en el cual se distribuyen las protestas casi, en proporciones iguales. El predominio de los sindicalizados puede reforzar la apreciación insinuada de un leve florecer sindical, que ha permitido la llegada de nuevos grupos de trabajadores de variada procedencia económica, regional, profesional y sectorial.

Cabe anotar, que en el 2013 continúa la tendencia histórica del predominio de las organizaciones agrupadas en la CUT, como las aportantes de la mayoría de las luchas sindicales registradas.

Un factor más, tiene que ver con la distribución de las protestas por sectores económicos. Por tercer año consecutivo el sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones ha sido el más destacado, con un incremento del 43,4%. Se destaca la persistencia de una gran conflictividad en el sector transporte, mostrando un problema estructural y la ausencia de una políticas públicas que contribuyan a la solución del mismo.

Crece la protesta laboral en el sector transporte. Las respuestas del gobierno aún son insuficientes

En dinámica continua, el sector transporte se consolida como el principal eje de movilización durante el año 2013, indicando la multiplicidad de conflictos que enfrentaron los conductores y transportadores, en diferentes lugares del país. En este ámbito, otros actores que aportaron una cuota nutrida de protestas fueron los mototaxistas, principalmente en la región Caribe, mostrando su descontento frente a decretos municipales que regulaban esta actividad económica, y los trabajadores que se vieron afectados por la operación de sistemas masivos de transporte, en varias capitales del país.

El problema de movilidad en las ciudades, los reiterados ataques contra trabajadores del transporte por parte de grupos ilegales, la violación permanente de sus derechos laborales, las extorsiones, el alza de combustibles, la repercución de la informalidad de mototaxistas, bicitaxistas y transportadores "piratas", y por último, pero no menos importante, el impacto de la implementación de sistemas de transporte masivo en varias ciudades capitales, han provocado una conflictividad extendida y un descontento manifiesto de trabajadores y usuarios del transporte.

Pese a esta situación, aún no existe en Colombia una política pública que regule un servicio de gran interés y utilidad social, como lo es el transporte. Por el contrario, la política económica del actual gobierno que ha privilegiado los tratados de libre comercio, la privatización de empresas y el alza en el combustible han agudizado la problemática que viven los transportadores.

Durante el 2013, las actividades contra el gobierno municipal encabezaron la lista de acciones, desplazando a las dirigidas contra la empresa (estatal o privada). Luego se situaron las que confrontaban al gobierno central y departamental.

Así mismo, la protesta laboral en los sectores de la educación y los servicios sociales y de salud, presenta una continuidad y una agitación significativa respecto al año anterior. Mientras que los trabajadores de la salud manifestaron su insatisfacción, a través de distintas formas de lucha contra la persistente crisis del sistema general de salud y la red pública hospitalaria; por su parte, el sector de la educación mantuvo su presencia histórica en la protesta laboral, exigiendo derechos laborales, garantías para ejercer la profesión docente y la defensa de la educación pública.

Tabla. Acción colectiva sindical y laboral por sector económico, 2012-2013

Sector económico	2012	2013
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	76	109
Educación	34	48
Servicios sociales y de salud	35	47
Comercio	15	43
Explotación de minas y canteras	21	32
Administración pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria	23	25
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	20	15
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	11	9
Construcción	8	8
Suministro de electricidad, gas y agua	3	5
Pesca	3	2
Industrias manufactureras	15	2
Intermediación financiera	4	1
Hoteles y restaurantes	2	0
Varios sectores	20	18
Total	290	364

Fuente: Sistema de información en la Dinámica de la Acción Colectiva Sindical y Laboral, SISLAB, Escuela Nacional Sindical

El sector que presentó un ascenso notable, fue el comercio, debido a los aportes de vendedores informales, comerciantes, tenderos y otros que se movilizaron. De igual manera, el avance del sector de agricultura con un ritmo constante de movilización y de experiencia acumulada desembocó en el renombrado paro agrario que se convirtió en la lucha de mayor resonancia en el país durante el año 2013.

Otro sector en el cual se presentó activismo laboral y sindical, fue minas y canteras, se destaca la lucha de los trabajadores mineros quienes realizaron importantes protestas, valiendose de distintas formas de lucha, contra empresas multinacionales como Cerrejón en la Guajira y Drummond en el Cesar.

Tabla. Entidad hacia la que se dirige la acción, 2012-2013

Entidad hacia la que se dirige la acción	2012	2013
Gobierno central	76	76
Gobierno municipal	89	156
Empresa privada	58	55
Gobierno departamental	28	20
Empresa estatal	35	56
Empresa mixta	0	0
Gremio empresarial	0	0
Otras empresas	3	1
Total	290	364

Fuente: Sistema de información en la Dinámica de la Acción Colectiva Sindical y Laboral, SISLAB, Escuela Nacional Sindical

Otros actores presentes en los escenarios de las protestas sindicales y obreras, son aquellos a quienes se encaminan las

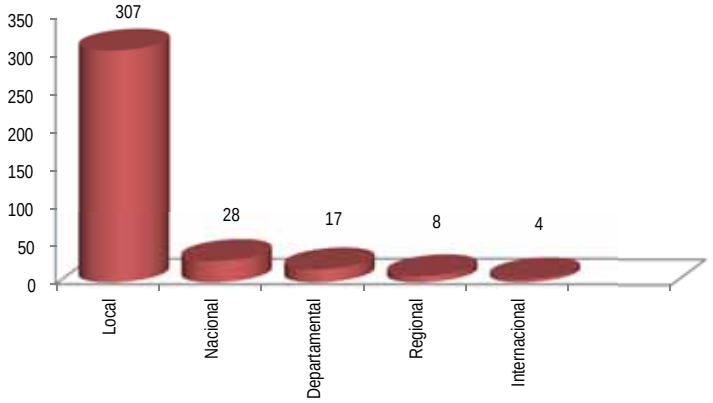
acciones. En lo corrido del año 2013, prevalecieron las movilizaciones contra el gobierno municipal, muy a tono con el predominio de las acciones locales, focalizadas en problemáticas específicas de sectores de trabajadores (informales, trabajadores del transporte, comerciantes, entre otros) que procuran solucionar sus demandas en el ámbito local.

Por su parte, el crecimiento de las acciones contra empresas estatales, igualando los estimativos de las dirigidas contra las empresas privadas, puede ser consecuencia de los mayores espacios de negociación del sector público, tendencia que sin duda se incrementará en los próximos años por la normatividad promulgada sobre el tema.

Atendiendo a la cobertura territorial que han tenido las reivindicaciones por derechos laborales y sindicales, durante el año 2013, persiste la tendencia que ubica, en su respectivo orden, las acciones locales, nacionales y departamentales. Las primeras, concentran más de un 80,0% del total.

Este rasgo distintivo de la disgregacion local y fraccionada de gran parte de las acciones, se correlaciona con los bajos niveles de organización y sindicalización, que aún prevalece en Colombia. Sin embargo, es necesario resaltar la dimensión cualitativa de la protesta de carácter amplio y nacional, por su magnitud, su consistencia y sus impactos.

Gráfico. Acciones colectivas laborales y sindicales según cobertura territorial 2013



Fuente: Sistema de información en la Dinámica de la Acción Colectica Sindical y Laboral, SISLAB, Escuela Nacional Sindical

En lo relativo al aporte de acciones por ciudades, tal como ocurrio en año anterior, sobresalieron Bogotá y Cali; seguidas de Medellín, Barranquilla, Bucaramanga y Cartagena. En su conjunto, estas localidades reunen más del 53,0% de las protestas registradas en el año 2013. Sin embargo, el hecho de que un 47,0% de las acciones colectivas, estén distribuidas en el resto de ciudades y municipios de todo el país, ratifica una

vez más el carácter disperso y atomizado como rasgo general. Cabe destacar el avance de ciudades como Manizales, Sincelejo y Pereira que denotaron un aumento en la movilizacion obrera.

La figuracion destacada de Cundinamarca tiene soporte, en gran medida, por el aporte de Bogotá como el centro político del país y lugar privilegado de protestas que buscan visibilizacion. En las luchas regionales se destacan la Andina y la Caribe , escenarios de mayor número de acciones colectivas.

Bibliografía

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2014). *Gran Encuesta Integrada de Hogares. Empleo-desempleo.*

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2014). *Gran Encuesta Integrada de Hogares. Mercado laboral de la juventud.*

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2014). *Gran Encuesta Integrada de Hogares. Empleo informal y seguridad social.*

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2014). *Gran Encuesta Integrada de Hogares. Trabajo infantil.*

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2014). *Gran Encuesta Integrada de Hogares. Según sexo.*

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2014). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo.*

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2014). *Cuentas Nacionales.*

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2014). *Pobreza monetaria y multidimensional 2013. Boletín de prensa*.

CEPAL (2013). *Inversión extranjera directa en América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas.

Banco de la República (2014). *Balanza de Pagos. Inversión Ex-*

tranjera Directa.
Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013). Oficina Regional para América Latina y el Caribe. *Panorama Laboral.*
Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013). http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/dialogue-data/lang--es/index.htm
Castro, Cristián. Stiglitz. "Si yo fuera Santos…". Disponible en http://www.semana.com/nacion/articulo/el-premio-nobel-de-economia-joseph-stiglitz-le-da-consejos-santos/383153-3
Kalmanovitz, Salomón. "La inequidad de Colombia". Disponible en: http://www.elespectador.com/opinion/inequidad-de-colombia-columna-487823
http://www.semana.com/economia/articulo/desempleo-jovenes-en-colombia/364725-3. Semana. Noviembre 16 de 2013.
"El paro agrario y la unidad popular: ganancias e incertidumbres", en *Desde Abajo*, Bogotá, Pág. 16, Sep-Oct 2013.
"Santos: "el tal paro nacional agrario no existe"", en Semana.com, Bogotá, Agosto 25 de 2013. En: http://www.semana.com/nacion/articulo/santos-el-paro-nacional-agrario-no-existe/355264-3 [Consulta septiembre 2 de 2014].
"Desaceleración de la economía habría tocado fondo", en Portafolio, Bogotá, Junio 21 de 2013. En: http://www.portafolio.co/economia/desaceleracion-la-economia-habria-tocado-fondo [Consultada Septiembre 2 de 2014].
Consejo de Derechos Humanos, Informe de la relatora especial sobre la situación de los defensores de derechos humanos Margaret Sekaggya, Misión a Colombia (7-18 de septiembre de 2009),A/HRC/13/22/Add.3, 4 de marzo de 2010, párr.156
Información de la Unidad Nacional de Protección con radicado OFI14-00005572, marzo 07 de 2014.
Gallón, Gustavo, Controlar menos y proteger más a los sindicalistas (columna), En: http://www.elespectador.com/opinion/controlar-menos-y-proteger-mas-los-sindicalistas-columna-441631 publicada Agosto 21 de 2013 (Consultada febrero 12 de 2014)
Entrevista dirigentes sindicales de la CUT, CTC, CGT, Bogotá, Febrero 5 de 2014.
Universidad Externado de Colombia (2010). Evaluación de las políticas de prevención y protección a líderes sindicales y trabajadores sindicalizados del Estado colombiano. Bogotá: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
Villegas, Arbeláez, Jairo. CARTILLA PEDAGÓGICA de Negociación y Acuerdo Colectivo 2013 para Empleados Públicos, junio de 2013.
Ministerio del Trabajo. Informe de actividades 2012 – 2013 al Congreso de la República, pág. 120.
Ministerio del Trabajo. "Informe de actividades al Congreso de la República" del Ministerio del Trabajo, periodos 2011–

2012, 2012–2013 y 2013–2014.
Sentencia del Tribunal Federal Alemán de Trabajo (Bundesarbeitsgericht) del 10 de junio de 1980 (Caso 1 AZR 822/79), citada en "Resumen ejecutivo de la nota informativa de la CSI sobre el derecho de huelga", CSI, 2014.
CUT, CGT Y CTC. Informe a la 101º Conferencia de la OIT 2012. Bogotá, 28 de mayo de 2012
Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda). Ramo Riesgos Laborales. Estadísticas del ramo. http://www.fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-laborales/estadisticas-del-ramo/
Asociación Nacional de Cajas de Compensación Familiar (Asocajas). Estadísticas. http://www.asocajas.org.co/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=111
Superintendencia Financiera de Colombia. Informes y Cifras. Pensiones, cesantías y fiduciarias. https://www.superfinanciera.gov.co/jsp/loader.jsf?lServicio=Publicaciones&lTipo=publicaciones&lFuncion=loadContenidoPublicacion&id=61151
Base de datos
Escuela Nacional Sindical (ENS). Sistema de Información de la Dinámica de la Acción Colectiva Sindical y Laboral, SISLAB.
Escuela Nacional Sindical (ENS). Sistema de Información en Derechos Humanos, SINDERH.
Escuela Nacional Sindical (ENS). Sistema de información Sindical y Laboral (SISLAB), Subsistema Dinámica de la Contratación Colectiva con información del Ministerio de Trabajo.