



Cultura & trabajo

No. 91 Enero 2015



\$20.000

ISSN 0124-390X



9 770124 390004

POBLACIONES TRABAJADORAS

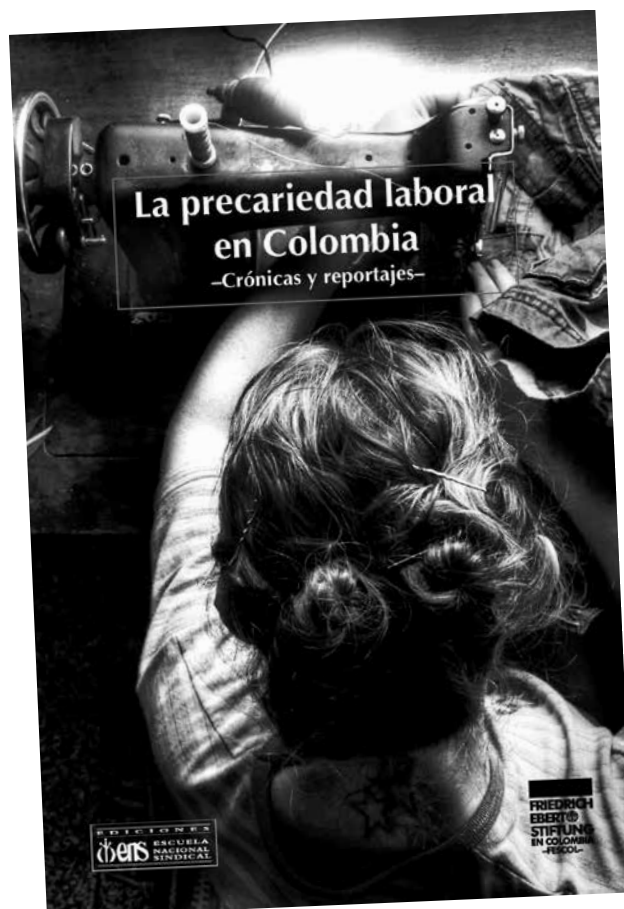
CULTURA & TRABAJO

ISSN 0124-390X

Enero 2015

No. 91

Novedades Editoriales



Este libro contiene una selección de 22 crónicas y reportajes realizados y publicados por la Agencia de Información Laboral de la Escuela Nacional Sindical en los últimos cuatro años (2010-2014). En conjunto configuran una muestra del trabajo precario en Colombia, el que es mal remunerado, sin estabilidad ni garantías en seguridad social y demás derechos laborales. Algunos de los textos ponen el acento en las nuevas formas de tercerización como el contrato sindical, las SAS y el corretaje; otros en personas que han sido atendidas por el Centro de Atención Laboral (consultorio de ayuda jurídica a trabajadores) pertenecientes al sector de la economía informal; otras más en los oficios del «rebusque» y también, en los trabajadores de la palma, el petróleo y los discapacitados por accidentes y enfermedades laborales. Por último, se presenta la gesta histórica de Betsabé Espinal, una líder obrera que en 1922, junto a 400 mujeres más, realizaron una huelga para defender sus derechos. Adicionalmente, el cierre del libro es una reflexión sobre el trabajo —el decente sobre todo— como un instrumento fundamental para el logro de una paz duradera en el país.

Adquiéralo en la Escuela Nacional Sindical. Calle 51 No. 55-78 Tel: 513 31 00 Fax: 512 23 30
E:mail: secretaria@ens.org.co - wwwens.org.co

No.
91



EDITORIAL Gestos empresariales	5
6	COYUNTURA LABORAL VI Congreso de la CUT: respaldo a la paz con soberanía, democracia y derechos laborales Carlos Julio Díaz Lotero
10	Retos para la transformación de los sindicatos Héctor Vásquez Fernández
INFORME CENTRAL POBLACIONES TRABAJADORAS Migración colombiana en España y crisis económica (2000-2014) Antonio José Sánchez Vitola	22
La articulación raza, género y fuerza de trabajo en la sociedad colombiana Fernando Urrea Giraldo	34
Los sectores populares: excluidos de la política pública César Giraldo	52
Trayectorias, desafíos y agendas de las mujeres en la negociación colectiva Viviana Osorio Pérez	62
76	VIDA DE LA ESCUELA CULTURA & TRABAJO: 30 AÑOS Cultura & Trabajo: "La carta de presentación de la ENS" Entrevista a Jorge Giraldo Ramírez
88	El concepto de la nueva izquierda en los editoriales de la revista Cultura & Trabajo (1984-2010) Raúl Humberto París Ángel



EDITORIAL >



No.91

ISSN 0124390-X
Enero 2015

Consejo editorial

Luis Norberto Ríos Navarro
Jorge Giraldo Ramírez
Juan Carlos Celis Ospina
Verónica Tabares Muñoz
Juan Bernardo Rosado
Dan Hawkins

Director ENS

Carlos Julio Díaz Lotero

Directora Cultura & Trabajo

Verónica Tabares Muñoz

Coordinador editorial

Raúl Humberto París Ángel

Impresión

Pregón Ltda.

Portada y contraportada

Ilustraciones de
Allan Gerardo Luna Eraso



ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Afiliada a FIAET
Calle 51 No. 55-78 Tel: 5133100
Fax: 5122330
Correo electrónico:
subdireccion@ens.org.co
A.A. 12175 Medellín-Colombia
www.ens.org.co

La revista Cultura & Trabajo invita a sus lectores a hacerse partícipes de ella enviándonos sus comentarios y críticas al correo electrónico: fondoeditorial@ens.org.co. De la misma forma los invitamos a leer otras opiniones en la revista virtual de la ENS: www.ens.org.co

Gestos empresariales

Entre las noticias más tristes del año 2014 es necesario resaltar y lamentar la ofensiva sin cuartel desatada por las organizaciones empresariales en la Organización Internacional del Trabajo para expulsar el derecho de huelga del conjunto de los llamados derechos fundamentales del trabajo.

Demuestran los hombres y mujeres de negocios ingenuidad histórica y una grave falta de estética que no se compadece del exceso de maquillaje, las caridades altamente publicitadas o los cientos de asesores de imagen y abogados que les acompañan hasta en el retrete o a la compra diaria del pan, sin mucho éxito realmente.

¿Creen que desnormalizar la huelga, sacarla del conjunto de derechos fundamentales del trabajo con carácter universal, hará que los conflictos laborales, los paros, las protestas globales, los actos de desobediencia civil, en calles, fábricas y redes sociales desaparecerán por arte de magia jurídica o acaso que tal propuesta elevará la imagen pública bastante decaída del empresariado global?

Cualquier ciudadano que conozca algo de la historia del siglo XVIII hasta el XX comprende fácilmente lo que significó en pérdida de vidas y riquezas la aparición, el crecimiento y la sublevación generalizada de trabajadores y trabajadoras que, actuando sin ley que los reconociera o legitimara, igual se organizaron, movilizaron o desataron revoluciones cruentas a las que más que admirar hay que temer. Pero ante este desbarajuste global, el ánimo de lucro desatado y esta depredación sin control, es de esperar que se sucedan estas violencias de nuevo y en mayor desproporción.

El derecho de asociación, del que la huelga es componente esencial, no es un derecho humano otorgado por el empresariado, los estados, el Espíritu Santo o las Naciones Unidas, es una conquista de millones de trabajadores de todo el mundo cuyo legado es un estorbo para grandes corporaciones incapaces de controlar su avidez y cegados por la utopía de la desregulación total del capital.


Insistimos ¿Será que derogando el derecho de huelga en la OIT podrán los empresarios evitar huelgas globales o llamar a su represión generalizada? La verdad no, al contrario serán mayores las movilizaciones y peor por su descontrol. Por eso cuando el sindicalismo mundial llama a defender el derecho humano universal a la



huelga no lo hace para defender solo una conquista, un anacronismo o precarias normas del derecho internacional. Lo que promueve es la sobrevivencia de alguna sensatez en la resolución de los conflictos sociales y laborales, que persista alguna racionalidad procedimental para que el capital y el trabajo resuelvan sus diferencias, evitar la violencia y reducir la anarquía en el gobierno económico del mundo.

En Colombia el panorama de los discursos empresariales es poco alentador: negativas rotundas a asumir la responsabilidad tributaria equitativa de la que siguen exentos. Le siguen apostando a que la caridad pública internacional, adelgazada al extremo por la ola de ajustes estructurales, financiará el cumplimiento limitado de los acuerdos de paz. Discusión en el Congreso de un proyecto de ley sobre tierras baldías contrario a los acuerdos de

paz, guerra total a que el gobierno cumpla con los trabajadores la promesa de bajar la jornada nocturna, persecución continúa al sindicalismo nuevo y al viejo, salvo notables excepciones que no dejamos de valorar y promover.

En este escenario de negativa empresarial al diálogo social eficaz con los trabajadores, en momentos en que aumenta la movilización social, política y laboral, que a diestra y siniestra aparecen sindicatos nuevos y se anuncian la paz y sus reformas, a los trabajadores del país parece que les queda solo el camino de la movilización no violenta, de la desobediencia civil pacífica y volver a acumular poder político, pero ojalá sea el diálogo, sea la razón la que transforme al fin esta historia ya muy larga de exclusión y guerra y nos evitemos nuevas tragedias en futuros cercanos 



Fotografía

Título:
Una vida de trabajos

Autor:
Erwing Zambrano Martínez

Año:
2003

CONCURSO LATINOAMERICANO DE FOTOGRAFÍA DOCUMENTAL

Los Trabajos y los Días



COYUNTURA LABORAL >

VI CONGRESO DE LA CUT: Respaldo a la paz con soberanía, democracia y derechos laborales

Por: Carlos Julio Díaz Lotero
[Director General ENS]

Cerca de 1.200 delegados se hicieron presentes en el VI Congreso de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), entre el 24 y el 26 de septiembre de 2014 en la ciudad de Santa Marta, en representación de unos 510 mil afiliados y 750 sindicatos, que hacen parte de esta central sindical. De estos, 857 fueron representantes oficiales y un poco más de 300, fraternales.

El congreso contó con la presencia de invitados de organizaciones sociales y del sindicalismo internacional, como la Confederación Sindical Internacional, la Confederación Sindical de las Américas, FNV de Holanda, Programa País de Holanda, CGT de Francia, Força Sindical de Brasil, UGT de España, AFL-CIO de Estados Unidos, Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo, Internacional de los Servicios Públicos, Confederación de Trabajadores de Venezuela, Industriall, Unión General de Trabajadores del Ecuador, Comisiones Obreras de España y UNI Global.

Deliberaron nueve comisiones para discutir sobre aspectos de política sindical, organizativos, de proyección del trabajo sindical, educación, mujeres, jóvenes y estructura sindical de la central; todo esto en el marco de una lectura de la situación nacional e internacional y, de manera particular, la situación de los trabajadores.

Las comisiones de trabajo fueron las siguientes:

1. Reforma de estatutos y estructura organizativa;
2. Situación política nacional e internacional;
3. Perspectiva del movimiento sindical nacional e internacional;
4. Política financiera;
5. Política educativa;
6. Plan de acción estratégico;
7. Plan de desarrollo alternativo frente al neoliberalismo;
8. Paz, derechos humanos y reparación colectiva; y
9. Sistema electoral.

El congreso estuvo precedido de amplios debates regionales con base en las tesis planteadas por los sectores sindicales que se mueven dentro de la CUT, y sobre las líneas de trabajo de las diferentes comisiones.

Los temas más controversiales estuvieron relacionados con la lectura de la coyuntura nacional e internacional, el proceso de paz, las relaciones de la CUT con el gobierno, en parte por el respaldo de sectores del sindicalismo al presidente Santos en la segunda vuelta; también con la afiliación de la CUT a la Confederación Sindical Internacional (CSI) y su regional la Confederación Sindical de las Américas (CSA), las cuotas de participación de jóvenes y mujeres en el ejecutivo de la central, y en menor medida el tema de la cooperación internacional.

En la declaración política del congreso se valoran positivamente iniciativas como la de los países BRICS (Brasil, Rusia, India, China y Suráfrica), al promover una nueva arquitectura financiera y políticas crediticias que resisten al monopolio norteamericano. Así mismo, ratifica el respaldo de la CUT a los gobiernos democráticos y progresistas de América Latina que se han distanciado de Estados Unidos a la vez que rechazan las agresiones, intromisiones y desestabilizaciones de toda índole que se hacen a Venezuela, Cuba, Bolivia, Argentina y demás países de la región.

Al gobierno del presidente Santos se le caracterizó en lo económico y social como un gobierno de corte neoliberal que ha promovido el libre comercio, las privatizaciones, la mercantilización de la política social y las estrategias de competitividad basadas en el modelo de mano de obra barata.

Frente al tema de la paz, el congreso definió su respaldo a las negociaciones que se adelantan en Cuba entre Gobierno y las FARC, por la importancia que representa para el ejercicio democrático con garantías de las libertades sindicales y las acciones de oposición. La CUT se comprometió igualmente en hacer campaña

para refrendar los acuerdos cuando se sometan a consideración de la ciudadanía.

Y en lo que respecta al tema laboral, la CUT ratificó la misma agenda que presentó en el primer mandato del gobierno Santos, cuyos puntos relevantes son:

- Libertades sindicales (derecho de asociación, negociación y huelga) y cese de la violencia contra los líderes y las organizaciones sindicales;
- Restablecimiento pleno de derechos y condiciones de trabajo digno;
- Reparación colectiva al movimiento sindical y construcción de la Mesa de Alto Nivel para la reparación;
- Pronta y oportuna atención a los conflictos laborales y sindicales;
- Una política progresiva para el salario mínimo y los trabajadores del Estado;
- Inspección laboral oportuna y eficaz;
- Elaboración e impulso por la movilización de una propuesta de Estatuto del Trabajo; y
- Reivindicar y rescatar el derecho de negociación y huelga, que hoy empresarios y gobierno pretenden liquidar en la OIT.


En la declaración política se expresa que la central se movilizará en unidad de acción con otros sectores sindicales y sociales para el logro de la agenda señalada, sin renunciar a las herramientas político sindicales, en alusión clara a la participación en escenarios de diálogo social que coadyuven a este propósito.

El congreso ratificó su afiliación a las internacionales sindicales de las cuales hace parte: la CSI y la CSA; así como su vocación internacionalista al participar y apoyar la Jornada Mundial por el Trabajo Decente del 7 de octubre y el Día Internacional de los Derechos Humanos del 10 de diciembre.

En la comisión de reparación y derechos humanos se aprobó por consenso el compromiso de la central de promover la organización de las víctimas de la violencia del conflicto armado, la reparación de las organizaciones sindicales afectadas, y que el Estado reconozca su responsabilidad en la violencia antisindical. Se acordó que la agenda de reparación se adelante con la inclusión de los sindicatos que han sido víctimas.

En la comisión de reforma de estatutos y estructura organizativa se generó un gran debate por la magnitud y diversidad de propuestas que se hicieron, a tal punto que el congreso tomó la decisión de abordar estos temas en un congreso extraordinario a realizarse dentro de un año. Los temas centrales de debate y sobre los cuales no hubo consenso en la comisión respectiva fueron: la definición de la CUT como una organización de sindicatos de primer grado y rama; la representación en el congreso solo para sindicatos con 500 o más afiliados, la elección directa del comité ejecutivo, la representación sin límite de sindicatos de gran afiliación en el comité ejecutivo, los procedimientos de transparencia en las elecciones, competencias del tribunal electoral y las cuotas de participación de jóvenes y mujeres en la dirección ejecutiva de la central en sus niveles nacional y regional.

Como conclusión de este VI Congreso, podemos afirmar que la CUT sigue mostrando una gran vida democrática interna y una lectura apropiada del entorno político para ratificar una agenda laboral y sindical sobre temas como trabajo con derechos, libertades sindicales, diálogo social y negociación colectiva, reparación colectiva al sindicalismo por los daños ocasionados por la violencia antisindical y cambios institucionales para hacer eficaz la inspección y la justicia laboral.

La CUT le apuesta a una paz sostenible y duradera mediante la democracia y una agenda laboral y sindical que haga más equitativo y justo a nuestro país 

Retos para la transform



Formación de los sindicatos

Por: Héctor Vásquez Fernández
[Socio de la ENS, asesor sindical]

1. La exclusión legal y cultural del sindicalismo

El sindicalismo colombiano ha jugado un papel central en la consolidación de una estructura básica de derechos para la población trabajadora del país. Desde su surgimiento, en la primera década del siglo XX, se propuso la conquista de unos mínimos derechos que garantizaran un trabajo en condiciones dignas y decentes y unas remuneraciones que permitieran el acceso a una mejor calidad de vida.

Fotografía

Título:
En caso de incendio rompa el vidrio

Autor:
Francesco Spotorno

Año:
2004

CONCURSO LATINOAMERICANO DE FOTOGRAFÍA DOCUMENTAL

Los Trabajos y los Días

Ese propósito civilizador de las relaciones de trabajo, que expresaba de alguna manera los derechos fundamentales que la modernidad había instaurado desde finales del siglo XVIII, chocaron siempre con la dura resistencia de los patronos que, apoyados por el Estado, se negaron a reconocerle a los trabajadores, no solo esos derechos sino también el derecho mismo a crear asociaciones. Por ello, a finales de los años veinte del siglo pasado, los sindicatos aún no habían sido reconocidos y sobre ellos se lanzaron estigmatizaciones y prejuicios que aún perduran en nuestra sociedad.

Algunas de esas primeras reivindicaciones fueron: condiciones higiénicas de trabajo, un salario mínimo que permitiera condiciones de vida digna, el reconocimiento del descanso remunerado, la disminución de las horas de trabajo y el establecimiento de una jornada de trabajo de ocho horas, el respeto a la dignidad de las mujeres trabajadoras, el reconocimiento para ellas de un salario igual al de los hombres y el rechazo al acoso sexual. Como lo señala García Márquez en *Cien años de soledad*, a propósito de la huelga de las bananeras:

La inconformidad de los trabajadores se fundaba esta vez en la insalubridad de las viviendas, el engaño de los servicios médicos y la iniquidad de las condiciones de trabajo. Afirmaban, además, que no se les pagaba con dinero efectivo, sino con vales que solo servían para comprar jamón de Virginia en los comisariatos de la compañía (García, 2007, p. 341).

Esas reivindicaciones animaron importantes movimientos huelguísticos en ciudades como Bogotá, Cali y Medellín; a todo lo largo de la vía fluvial del río Magdalena; en los puertos de Barranquilla, Cartagena y Buenaventura; en los enclaves extranjeros que explotaban el petróleo y el banano, como en Barrancabermeja o Ciénaga, donde la lucha de los trabajadores suscitó una violenta reacción del gobierno, que puso la tropa al servicio de los intereses de los empresarios

extranjeros. En todas esas regiones se habían creado importantes organizaciones sindicales que contaron con el amplio respaldo de la población.

Más adelante vino el reconocimiento de los sindicatos y las primeras leyes laborales que, articuladas luego al *Código Sustantivo del Trabajo* y con la incorporación de cerca de la mitad de los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se constituyeron en el avance de las luchas sindicales.

Así que no ha sido fácil en Colombia el reconocimiento de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, ni de los sindicatos, que siempre han tenido que desenvolverse en un ambiente hostil por parte de patronos, de los medios de comunicación y del propio Estado, que aunque tiene la obligación constitucional de promover y defender los derechos de libertad sindical (asociación, huelga y negociación colectiva), ha favorecido, la mayoría de las veces, una política de exclusión sistemática de los sindicatos.

Contrario a lo que sucede en las naciones más civilizadas del planeta, donde lo normal es pertenecer a un sindicato, o al menos estar cubierto por un contrato colectivo de trabajo suscrito por un sindicato, en Colombia es una excepción: de cada 100 trabajadores, menos de cinco están afiliados a un sindicato y se benefician de un convenio colectivo de trabajo, y en menos del 1% de las empresas se dan procesos reales de diálogo social en los que participan las organizaciones autónomas de los trabajadores.

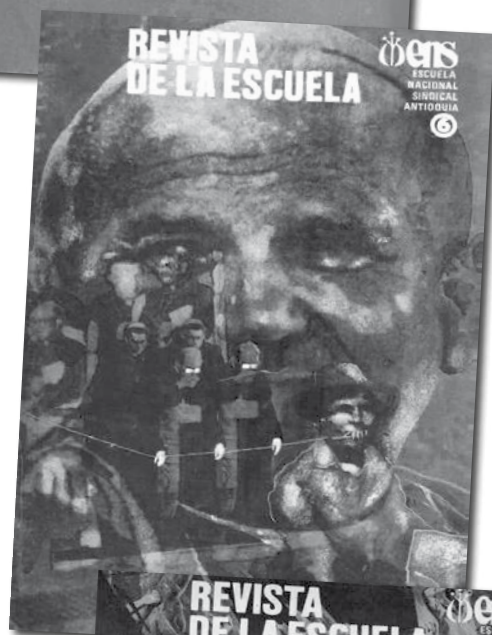
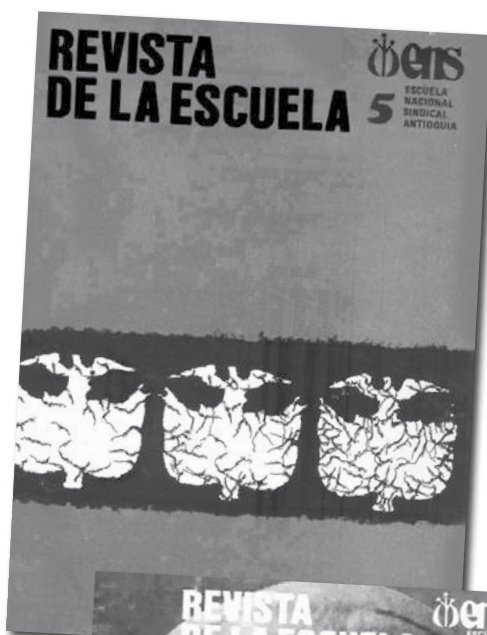
El primer obstáculo para la formación de un sindicato en Colombia se encuentra en la propia ley, que históricamente ha sido restrictiva del derecho de libertad sindical. En primer lugar, impuso un número mínimo de 25 personas para constituir un sindicato, cuando el 80% de las empresas registradas en el país tienen menos de 10 trabajadores. En segundo lugar, exigió un ritual estricto para la conformación de cualquier sindicato, y lo sometió al escrutinio del Ministerio

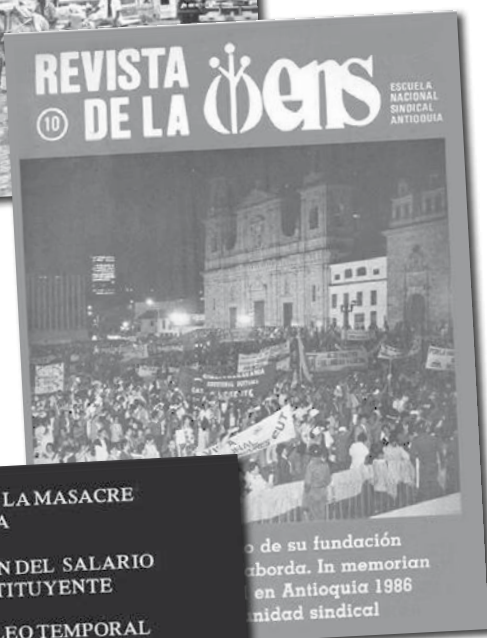
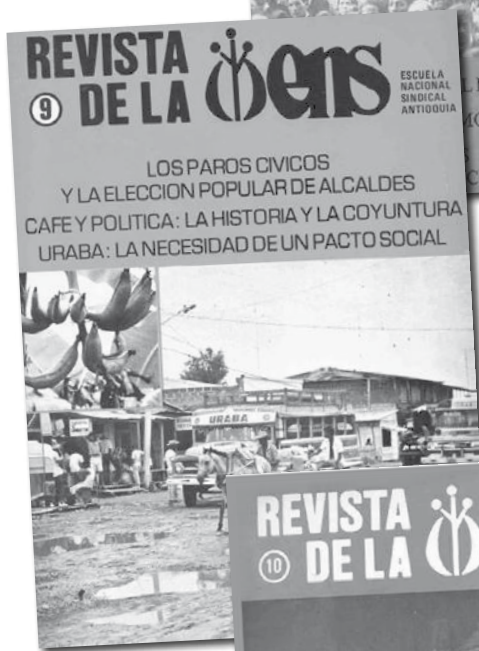
del Trabajo, entidad que en últimas aprobaba su inscripción en el registro sindical: un trámite necesario para ejercer de manera legal la representación de los trabajadores.

El derecho de asociación que existe en nuestra legislación, es un derecho recortado, que no está en armonía con lo establecido en la *Constitución Política* y en los convenios internacionales del trabajo, como son: el 87, 98, 151 y 154 de la OIT, referidos al derecho de libertad sindical. Expresión de esta falta de correspondencia es que los sindicatos de industria deben funcionar como sindicatos de empresa para todos los efectos de la negociación colectiva y de la representación de los trabajadores en los lugares de trabajo, y que los sindicatos de segundo y tercer nivel (federaciones y confederaciones sindicales), están excluidos de los derechos de negociación colectiva y de huelga, de los que solo son titulares los sindicatos de primer nivel (empresa, gremio e industria), y únicamente en el nivel de empresa.

2. Un contexto de cultura y de prácticas antisindicales

Pero el obstáculo más grave lo ponen los dirigentes empresariales y sus asesores jurídicos, quienes han sido formados en una cultura de prejuicios antisindicales, y de allí que en general reaccionen de manera negativa frente a cualquier intento de formar un sindicato, y acudan a todas las estrategias, legales e ilegales, para impedir que se conformen. Cientos de trabajadores son despedidos cada año de sus trabajos en el contexto de formación de organizaciones





sindicales, y aunque el derecho de asociación hace parte de los derechos fundamentales consagrados en la *Constitución Política*, los pocos sindicatos que se logran conformar cada año deben hacerlo de manera clandestina, como si se tratara de una actividad ilegal.

Esta cultura antisindical se ve favorecida por la existencia de mecanismos como los pactos colectivos, que son usados por las empresas para impedir que se conformen esas organizaciones o, cuando el existen, para mantenerlas a raya y en condición minoritaria, sin posibilidades reales de crecer y de incidir en las relaciones de trabajo, negándoles el derecho a la negociación colectiva, ofreciéndoles lo mismo que ofrece a los trabajadores sindicalizados (lo que en la práctica desestimula la sindicalización, pues mientras los trabajadores sindicalizados le aportan cuota al sindicato, los trabajadores beneficiarios del pacto no hacen ningún aporte).

Esta estrategia antisindical ya ha sido cuestionada por la OIT, entidad que, a través de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), le ha señalado reiteradamente al gobierno colombiano su posición al respecto:

La Comisión subraya que la negociación directa con los trabajadores sólo debería ser posible en ausencia de organizaciones sindicales. En este sentido, la Comisión pide una vez más al Gobierno que garantice que los pactos colectivos no menoscaben la posición de las organizaciones sindicales y la posibilidad en la práctica de celebrar convenciones colectivas con éstas.¹

Esta recomendación es todavía más necesaria, en cuanto Colombia no ha ratificado el Convenio 135 de la OIT, acordado en 1971, que promueve la elección de representantes de los trabajadores en los distintos lugares de trabajo:

representantes que deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición

1. Ver: *Observaciones individuales*. CEACR. Convenio 98, años 2004, 2008, 2010.

de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor (C. 135, art. 1).

La expresión más radical de la cultura antisindical ha sido la violencia contra los sindicatos, sus directivos y afiliados. Desde el año 1986 hasta el día de hoy, han sido asesinados cerca de 3.000 sindicalistas. Si bien ha estado ocurriendo una disminución en las cifras de asesinatos, estos continúan ocurriendo, y no se puede afirmar que en Colombia la violencia antisindical sea un problema del pasado: en el 2013 se presentaron 24 homicidios, 294 amenazas, 2 desplazamientos, entre otros, para un total de 436 casos de violencia.² Esta violencia restringe el ejercicio de los derechos y las libertades sindicales, limita las posibilidades de participación e incidencia del movimiento sindical, y priva a la sociedad de tener el sindicalismo como actor fundamental de la democracia.

3. El diálogo social marginal en el sistema de relaciones laborales

Adicionalmente, el diálogo social en Colombia tiene una presencia marginal en el sistema de relaciones laborales y en nuestra cultura. Expresiones del diálogo social son:

2. *Informe de Trabajo Decente* (2013). Fuente: *Sistema de Información en Derechos Humanos*, SINDERH, ENS. Ediciones Escuela Nacional Sindical, p. 88.

El mecanismo de la concertación ha sido reconocido en Colombia por el Artículo 56 de la *Constitución Política*, reglamentado por la Ley 278 de 1996. Esta ley ordena la creación de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, y le define ocho funciones adicionales.³ Sin embargo, el gobierno solo la convoca para promover la concertación del incremento del salario mínimo. Las demás funciones que la ley le confiere a esta comisión nunca se han asumido de manera sistemática, en parte porque la comisión carece de una agenda concertada entre las partes que recoja las preocupaciones fundamentales de los actores de las relaciones laborales; y en parte también porque el gobierno ha preferido ignorarla y desarrollar sus propias iniciativas al margen de los mecanismos del diálogo social.

Respecto de la negociación colectiva, que constituye el mecanismo más usado del diálogo social en nuestro medio, su presencia solo ocurre en menos del 1% de las empresas. En las

Entre ellas: fijar de manera concertada la política laboral mediante planes estratégicos que incluyan aspectos tales como: capacitación, empleo, producción y productividad, remuneración mínima, vital y móvil, reconversión industrial y recalificación laboral, participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, seguridad social, derechos de la mujer, de los menores trabajadores y de otros trabajadores vulnerables y garantías de los derechos sindicales.

3. Entre ellas: fijar de manera concertada la política laboral mediante planes estratégicos que incluyan aspectos tales como: capacitación, empleo, producción y productividad, remuneración mínima, vital y móvil, reconversión industrial y recalificación laboral, participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, seguridad social, derechos de la mujer, de los menores trabajadores y de otros trabajadores vulnerables y garantías de los derechos sindicales.

que estaba vigente en el 2013, apenas se dieron 1.283 convenios colectivos de trabajo, 793 convenciones colectivas (35,3%), 490 pactos colectivos (21,8%) y 963 contratos sindicales (42,9%), convenios que beneficiaban solo a 445.686 trabajadores: 168.364 beneficiados por convenciones colectivas (62,7%), 50.960 por pactos colectivos (19%) y 49.113 por contratos sindicales (18,3%). Esto representa apenas el 4,6% de la población ocupada con posibilidades de negociar sus condiciones de trabajo y empleo.⁴

Lo que indican estos datos es que en Colombia, el diálogo social es absolutamente marginal en el sistema de relaciones laborales y en nuestra forma de enfrentar los conflictos del trabajo. Según la OIT:

el concepto de diálogo social designa la intervención de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos en la toma de las decisiones relativas a su empleo y lugar de trabajo. Engloba todo tipo de negociaciones, consultas e intercambios de información entre los representantes de esos colectivos acerca de los intereses que albergan respecto de las políticas económica, laboral y social (OIT, 2013, p. 12).

4. Los problemas de gestión de los sindicatos

Hasta aquí los factores que hemos mencionado son externos a los sindicatos. Pero como toda moneda, la otra cara de los problemas de incidencia del sindicalismo en la sociedad colom-

4. Para elaborar este indicador se toman en cuenta un total de 9.633.000 personas: 7.282.000 trabajadores dependientes o asalariados; 838.000 trabajadores del Estado, 730.000 trabajadoras domésticas y 783.000 jornaleros o peones.

biana está representada por factores internos, factores que dependen de la propia dirigencia y de la base sindical. Modificarlos de manera radical, es una tarea urgente, si de verdad queremos transformar el sindicalismo y convertirlo en una fuerza capaz de incidir en las políticas del empresariado, del Estado y de la sociedad, contribuyendo a construir una sociedad incluyente, que le garantice a todas las personas las condiciones materiales mínimas para ser libres e iguales y para desarrollar una vida con dignidad y autonomía.

4.1 UNA ESTRUCTURA SINDICAL QUE DIVIDE Y ATOMIZA A LOS SINDICATOS

El primero de estos factores internos se refiere a la estructura sindical que tenemos, la cual impide un manejo eficiente de sus recursos y una articulación y coordinación efectiva que permita una mayor incidencia. La actual estructura sindical se caracteriza por la atomización y la dispersión y está basada en la preeminencia de sindicatos de empresa y de gremio, y en la división sindical en más de 3.000 sindicatos y en cuatro centrales y confederaciones.

La mayoría de estos sindicatos tiene menos de 100 afiliados. Por ejemplo: el 75% del total de los sindicatos apenas tienen 109 mil afiliados (el 8,5% del total de afiliados), lo que quiere decir que la mayor parte del sindicalismo que tenemos no tiene la capacidad de desarrollar liderazgos que incidan positivamente en su medio, como lo muestra el dato de que apenas 290 sindicatos (menos del 10% del total de sindicatos), son titulares de algún convenio colectivo de trabajo, un dato que no incluye a los sindicatos de empleados públicos, que hasta el 2012 habían estado excluidos del derecho a la negociación colectiva.

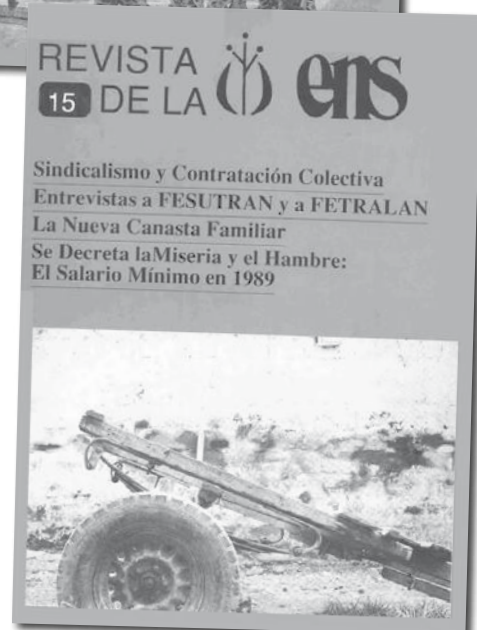
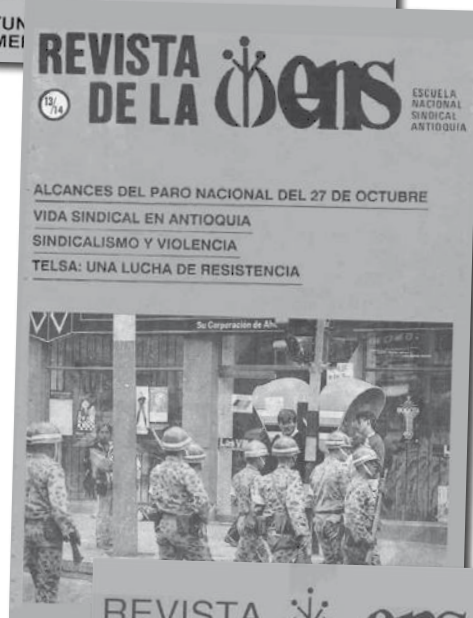
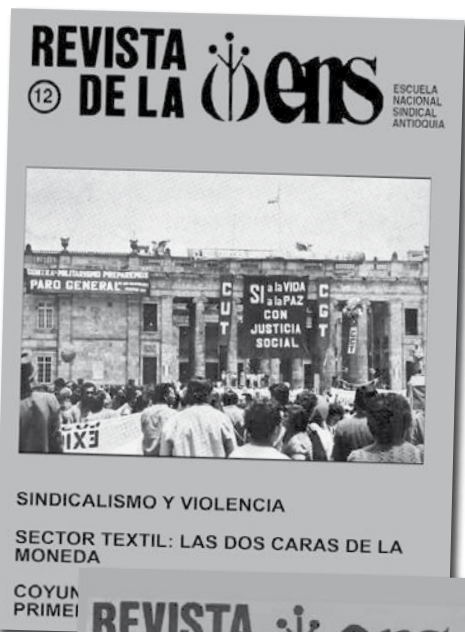
Frente a esta situación, el V Congreso de la CUT definió una política y estableció unos periodos para transformar la estructura sindical, a través de la conformación de 19 grandes sindicatos por rama o actividad económica. Sin embargo,

el compromiso y la coherencia de la dirigencia sindical con esta iniciativa se refleja en el hecho de que luego de cinco años, apenas se ha constituido uno solo de los sindicatos previstos, el del sector del transporte, mientras se siguen interponiendo como obstáculos a este proceso los patrimonios sindicales, los fueros y los permisos de que goza la dirigencia sindical, las diferencias ideológicas presentes en los sindicatos, y el control burocrático y clientelista de las juntas directivas, que asegura la existencia de micropoderes en los sindicatos y su instrumentalización política.

4.2 LA CONFUSIÓN DE ROLES ENTRE SINDICATOS DE DISTINTO NIVEL

Tampoco existe una diferenciación clara del trabajo que deben hacer los sindicatos de distinto nivel, lo que permanentemente hace que se confundan los roles que corresponden a cada uno. Por ejemplo, es claro que el papel fundamental de las confederaciones y centrales es el de su proyección social y política, para lo cual es fundamental que los sindicatos de tercer nivel se doten de claras políticas de intervención y de una agenda laboral y sindical que se proponga incidir en el Estado, en la política de los empleadores y en el diseño de las políticas públicas. Su rol fundamental en este sentido, es la representación y la vocería de todos los trabajadores frente al Estado, las organizaciones de empleadores y frente a la sociedad en su conjunto, haciendo visibles sus distintas problemáticas y promoviendo sus derechos y reivindicaciones generales.

En cambio, el rol de los sindicatos de industria y de las federaciones está más ligado a los distintos lugares y centros de trabajo, preparando y articulando la negociación colectiva, promoviendo la vocería de los trabajadores frente a las empresas y los empleadores, coordinando y llevando a cabo los distintos planes de formación y educación sindical; articulando y concretando





las políticas de comunicación; desarrollando las campañas de afiliación y fortalecimiento de los sindicatos; promoviendo la vinculación de los jóvenes y de las mujeres en las estructura sindicales y en la dirección de las organizaciones, y asegurando el desarrollo de una agenda laboral y sindical que se proponga promover los derechos de los trabajadores en este nivel, con las empresas y con las organizaciones de empleadores.

4.3 SINDICALISMO SIN VISIÓN ESTRATÉGICA

El otro factor interno que constituye un reto en la transformación de los sindicatos se refiere a la forma de gestión en los sindicatos. La precariedad de este trabajo se refleja en que muy pocos sindicatos tienen políticas y planes en áreas claves para el desarrollo sindical, como las comunicaciones, la educación y la capacitación sindical, el manejo de los recursos, la negociación colectiva, etc.

Muy pocos sindicatos tienen una política estratégica en materia de comunicaciones. Mientras sus afiliados son bombardeados cotidianamente con toda clase de mensajes y de comunicaciones, muchas de ellos contrarios a sus intereses, los sindicatos ni siquiera tienen un boletín regular que exprese y divulgue una opinión distinta. Y el uso de las tecnologías modernas de la información, la Internet y las páginas web, todavía es muy limitado y esporádico, y no existen tampoco esfuerzos conjuntos que posibiliten el uso de medios masivos de comunicación, como la radio y la televisión, que permitan una incidencia en sectores por fuera de los sindicatos.

Un aspecto clave en el fortalecimiento de los liderazgos sindicales se refiere a los procesos de formación, educación y capacitación. La poca actividad educativa que realizan por su propia iniciativa, se caracteriza por la discontinuidad y la dispersión, y responde más a problemas coyunturales que a un plan sistemático que se proponga fortalecer la capacidad de intervención del sindicato y su liderazgo, que asegure relevos generacionales y promueva la vinculación y la participación de las mujeres y de los jóvenes.

Incluso, un tema central de la dinámica sindical

como la negociación colectiva, en la mayoría de los casos no se planifica ni se apoya en la investigación de los factores que más incidencia tienen en sus resultados. El pliego no es el resultado de identificar los problemas de los trabajadores que se quieren resolver, ni de investigar los resultados y tendencias de la negociación, ni de analizar cuál es la estructura de costos de las empresas, ni cuál su capacidad para responder y absorber las demandas de los trabajadores. En la mayoría de los casos, el pliego se elabora de manera espontánea, actualizando pliegos anteriores, o copiando convenciones avanzadas de otras empresas, y los negociadores no se capacitan ni reúnen la información y la argumentación necesaria para sustentar las reivindicaciones de los trabajadores.

Muy pocos sindicatos están articulados a estructuras sindicales mundiales, como las federaciones sindicales internacionales, que son una herramienta fundamental para incidir en la globalización y en las políticas de las empresas transnacionales. Incluso, cuando el sindicato organiza trabajadores de una empresa transnacional, no existe ningún esfuerzo por construir una articulación fuerte con las otras organizaciones sindicales de la empresa en otros países, ni de promover negociaciones colectivas que reivindiquen derechos a escala internacional.

Todas estas carencias son el resultado de la inexistencia de programas permanentes, de proyectos a mediano y largo plazo que permitan el desarrollo de los sindicatos. La actividad sindical se caracteriza por su espontaneísmo y por la ausencia de procesos racionales y sistemáticos de planeación en la gestión de los sindicatos. En nuestro medio la mayoría de los sindicatos carecen de objetivos y metas que sirvan para proyectar la organización, medir y evaluar el impacto y la eficiencia del trabajo de los directivos y garantizar una división del trabajo que surja de la especialización y del trabajo en equipo.

Cuando mucho, lo que hacen los sindicatos es aprobar planes de acción que no son el resultado de un análisis sistemático de los factores internos y externos que más incidencia tienen en el desarrollo de los sindicatos y en su posibilidad de alcanzar sus objetivos, y que por lo mismo, carecen de un factor clave en su implementación, como la definición de las estrategias y de los respectivos planes operativos que aseguren su implementación.

En muchas ocasiones, estos planes son más una estrategia de grupos políticos que buscan instrumentalizar el sindicato, que la respuesta a los problemas que surgen del entorno en que se mueven y de sus problemas internos, un asunto que se comprueba con examinar la excesiva carga ideológica que animan estos planes, o también por el carácter y contenidos de las declaraciones que surgen de las juntas nacionales o departamentales, que parecen declaraciones de algún partido político, pues los problemas y retos de la agenda laboral aparecen de manera marginal.

Finalmente, aún en el movimiento sindical hacen presencia corrientes que consideran que los sindicatos deben tener una acción subordinada a los partidos o movimientos políticos, que su política debe estar articulada a estos y en función de sus objetivos. Aquí los sindicatos pierden completamente su autonomía y se olvidan de su misión, y en vez de agenda laboral y sindical resultan promoviendo simplemente políticas de oposición y nada más, reducidos a una actividad puramente ideológica que no tienen ninguna correspondencia con la realidad y menos con las posibilidades de las organizaciones sindicales. El resultado es que los sindicatos resultan marginados de la escena pública, sin un discurso creíble y razonable, y sin que la sociedad y los trabajadores conozcan y reflexionen sobre otras alternativas.

5. Las líneas claves de intervención sindical

A continuación presentamos algunas líneas estratégicas claves de intervención sindical, absolutamente necesarias para avanzar en la construcción de un sindicalismo con capacidad de incidencia.

5.1 ORGANIZACIÓN

Con esta línea se promueve el fortalecimiento de los sindicatos como organizaciones mayoritarias e incidentes en sus respectivos sectores, localidades y regiones. Para ello, es fundamental trabajar para que el sindicato sea reconocido como la organización sindical más legítima y con poder de convocatoria, que agrupe a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de la empresa y del sector, con una clara política de afiliación de mujeres y de jóvenes, y de promoción de la afiliación de aquellos colectivos de trabajadores que tienen las condiciones de trabajo más precarias. Para ello es necesario que haya permanentes campañas de afiliación y de promoción de la organización, que la hagan visible y necesaria para la reivindicación de los derechos humanos y laborales de todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa y del respectivo sector.

5.2 ASESORÍA Y DEFENSA DE DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

En esta línea de acción reivindicamos el trabajo decente y digno como derecho humano fundamental, universal e integral, y promovemos procesos sociales de exigibilidad para el ejercicio de una ciudadanía amplia, incidente y efectiva por parte de trabajadores y trabajadoras, para la consolidación del Estado social y democrático

de derecho. Como parte de esta línea, los sindicatos deberán fortalecer las funciones de asesoría jurídica; reivindicarán y harán exigible que los sistemas de contratación sean coherentes con las normas legales, con los convenios de la OIT y con la noción de trabajo decente.

5.3 EDUCACIÓN

Esta línea de acción tiene por objeto formar, socializar, recoger experiencias y construir saberes y conocimientos personales y colectivos sobre los fenómenos políticos, sociales, económicos, culturales y pedagógicos, referidos al mundo del trabajo en general, y a la actividad particular de los trabajadores y trabajadoras que afilia el sindicato. Buscamos con la educación sindical aportar a la construcción de visiones modernas, democráticas y pluralistas al interior del sindicalismo, y fomentar entre los sujetos trabajadores las capacidades y competencias que les permitan conocer y transformar las relaciones laborales e incidir positivamente en su entorno social y político. En este sentido los sindicatos deben proponerse desarrollar una educación sindical centrada en la formación de nuevos liderazgos, y en el fomento de la participación de las mujeres y los jóvenes en el sindicalismo.

5.4 INNOVACIÓN Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Con esta línea de acción los sindicatos se proponen desarrollar procesos permanentes de innovación y mejoramiento continuo de su coherencia interna: capacidad política, técnica y de gestión institucional y correspondencia externa, de manera que puedan dar respuestas adecuadas a los cambiantes procesos del mundo del trabajo y de la sociedad. Para lograr este objetivo son necesarios los procesos de planeación sindical que garanticen su sostenibilidad, entendiendo este concepto como algo que requiere tanto de una gestión para reinventarse de manera permanente, así como aportar de forma pertinente y transformadora a la sociedad.

5.5 INVESTIGACIÓN

La investigación en el sindicalismo se enmarca en un enfoque de reflexión e innovación conceptual sobre el mundo del trabajo y de la sociedad, en una exploración y comprensión analítica y crítica de las realidades laborales de los distintos actores y sujetos del mundo del trabajo, desde una mirada inter y pluridisciplinar que toma como referencia el género, la generación y los derechos humanos en sentido integral. En este sentido, los sindicatos priorizarán aquellas investigaciones que le permiten diseñar y proponer acciones que incidan en la construcción de condiciones dignas y justas en el trabajo, que contribuyan al conocimiento, la crítica, el debate, la visibilización y la transformación de las condiciones de trabajo, que incidan en las políticas públicas en materia laboral y social, y que contribuyan a fortalecer el liderazgo social, cultural y político de los sindicatos.

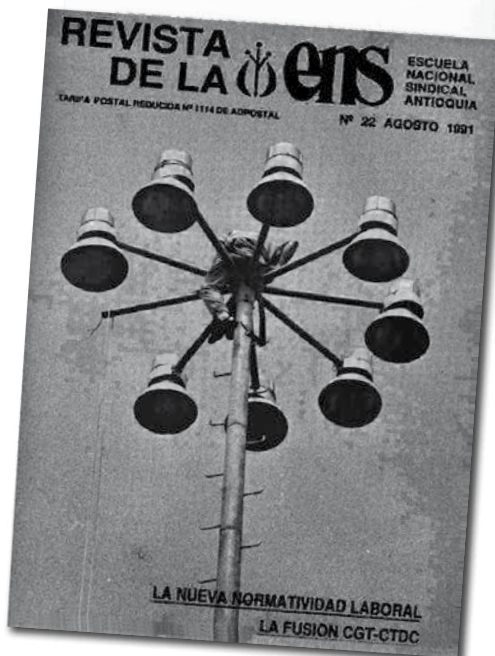
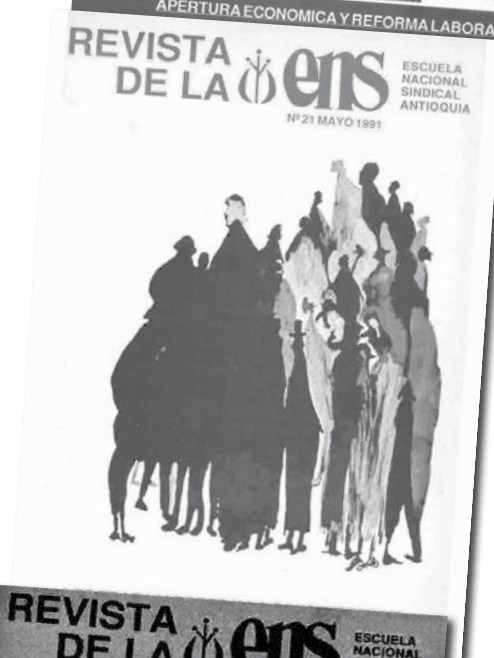
5.6 COMUNICACIÓN PÚBLICA

Con esta línea de acción, los sindicatos se proponen abrir canales para ampliar la agenda y el espacio de deliberación pública sobre el trabajo decente y el sindicalismo en las empresas, en los diversos sectores económicos y en el país, para promover la difusión de las propuestas del sindicato y su reconocimiento como un interlocutor necesario y legítimo en las relaciones laborales y en la toma de decisiones que tengan que ver con las condiciones de trabajo, y con las políticas públicas que tengan incidencia en los derechos humanos laborales

Referencia

García Márquez, Gabriel (2007). *Cien años de soledad*. Bogotá. Alfaguara, Real Academia de la Lengua Española.

OIT (2013). Conferencia Internacional del Trabajo. *Informe VI*. 102ª Reunión.



COLO



INFORME CENTRAL >

POBLACIONES TRABAJADORAS



Fotografía

Título:
Alejandro el inmigrante

Autor:
Álvaro Hurtado Molero

País:
España

Categoría:
Trabajadores migrantes

Año:
2010

CONCURSO LATINOAMERICANO DE FOTOGRAFIA DOCUMENTAL

Los Trabajos y los Días



Migración colombiana en España y crisis económica (2000-2014)

Por: **Antonio José Sánchez Vitola**
[Doctorando en Relaciones Internacionales
Universidad Complutense de Madrid]

El presente artículo pretende hacer una descripción del proceso migratorio de la población colombiana hacia España, las causas y motivaciones que originaron dicha emigración, la evolución de la población colombiana en el país Ibérico, los efectos de la crisis económica y su incidencia en las remesas.

Los movimientos migratorios transnacionales no son un fenómeno nuevo en la historia de la humanidad; sin embargo, sí se han convertido en uno de los más visibles en algunas etapas específicas de los países desarrollados y los que están en vía de desarrollo. En el caso de los países latinoamericanos, la movilidad de las personas a nivel internacional se acentuó más a partir de la década de los noventa de la centuria pasada.

La humanidad ha sufrido una experiencia de migraciones cuyas motivaciones se basan en una multiplicidad de factores y, en Colombia, la migración internacional es un fenómeno que ha cobrado importancia en diferentes etapas de su historia. De acuerdo a Cárdenas y Mejía (2006), los movimientos migratorios internacionales en Colombia están marcados por dos oleadas. La primera, sucedió entre 1965-1975 y sus destinos fueron: Venezuela,¹ Estados Unidos,² Ecuador y Panamá. La segunda, se dio a mediados de los ochenta, y el destino preferido fue Estados Unidos, cuya característica principal estuvo signada por la expansión y consolidación del narcotráfico.

1. El atractivo de Venezuela como destino para los migrantes fue la bonanza petrolera que se pudo apreciar por entonces en ese país.
2. Los cambios en la legislación migratoria estadounidense en esa década motivaron la salida de muchos colombianos y, en general, de América Latina y el Caribe, hacia el país del norte.

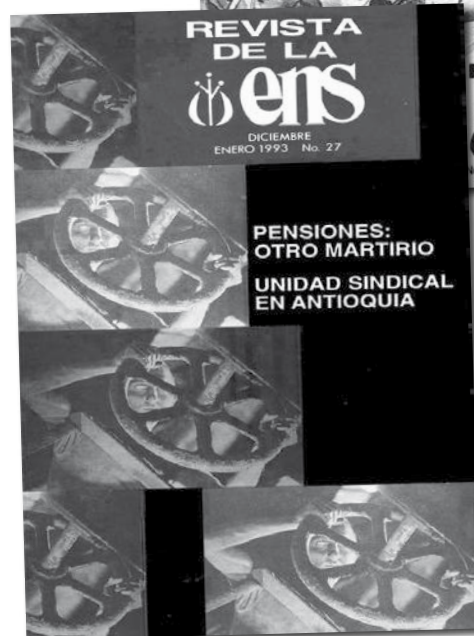
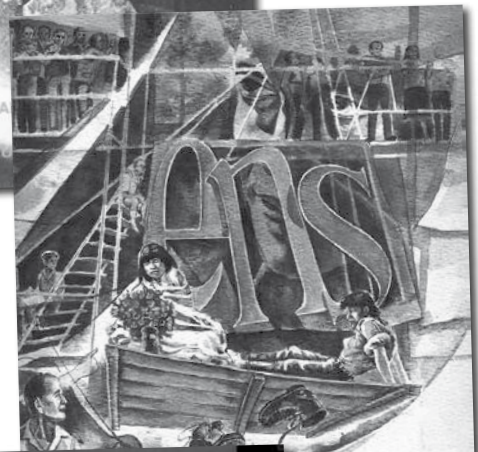
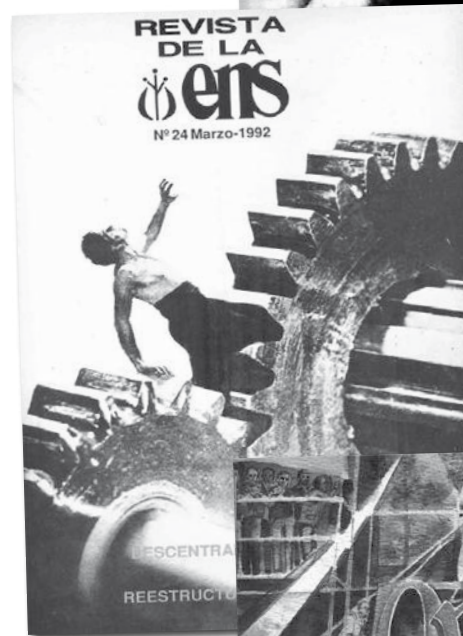
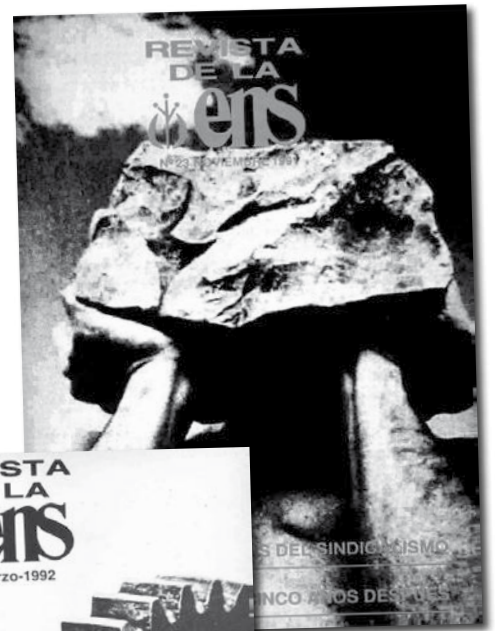
La tercera oleada de migraciones internacionales en Colombia se puede ubicar, de acuerdo con Garay y Salamanca (2009), en los años anteriores a la mitad de la década de los noventa, y los países de destino fueron: Estados Unidos, Venezuela, España y Ecuador. La cuarta, se presentó básicamente a partir del año 2000, y los países de destino fueron, en primer lugar a España, y luego Estados Unidos. Las razones de esta última migración internacional pueden enumerarse así:

- el desarrollo desigual entre las economías colombiana y estadounidense entre las décadas de los cincuenta y los setenta y, la economía española en la primera década del siglo XXI;
- la inestabilidad política y social, y las elevadas tasas de desempleo en Colombia en los años noventa del siglo veinte;
- el conflicto armado interno colombiano;
- el asesinato de líderes sindicales y sociales;
- la corrupción dominante en las instituciones del Estado;
- el poder paraestatal del narcotráfico y los grupos paramilitares; y
- las crisis económicas de 1996 y de 1999, entre otras.

De acuerdo con algunos estudios sobre la migración de colombianos hacia España, la salida de estas personas estuvo motivada en razones económicas (Martínez, 2005 y Garay y Rodríguez, 2005) y mayoritariamente fueron mujeres quienes se emplearon como trabajadoras del hogar. En el caso del País Vasco, por ejemplo, las mujeres representaron, aproximadamente, el 59% del total de la población colombiana residente en esa comunidad autónoma (Vicente y Unzueta, 2012).

Entre las principales razones para que la población colombiana prefiriera a España como destino principal para emigrar, se encuentran:

1. el idioma;
2. el nivel de desarrollo de la economía espa-



**PENSIONES:
OTRO MARTIRIO
UNIDAD SINDICAL
EN ANTIOQUIA**

ñola, tanto a nivel local como en el sistema internacional, y el nivel de renta per cápita. En el año 2001, "la renta per cápita de un español [era] doce veces superior a la de un marroquí; diez veces a la de un ecuatoriano; nueve, a la de un búlgaro; ocho, a la de un argelino o un rumano y siete, a la de un colombiano o un peruano" (INE, 2001, p. 9);

3. el valor del euro como moneda nacional e internacional;
4. los lazos culturales; y
5. el estado de bienestar existente en algunas comunidades autónomas³.

El desarrollo económico, social, político y cultural que alcanzó España después de la dictadura franquista, es una de las razones para la atracción de la población inmigrante de terceros países. A ello, se sumó la urgente necesidad de ese país, de contratar personas no cualificadas en empleos no apetecidos por la población española, y la necesidad de sostener el sistema pensional de un país cuya población activa se envejecía.

Flujos migratorios: otra vez a hacer las maletas

Las migraciones internacionales están fundamentadas en diferentes causas. De acuerdo a González del Miño (2012), existen tres tipos de factores determinantes en los flujos migratorios entre países:

En primer lugar, estarían los factores económicos del país de origen versus el de destino. En segundo lugar, los factores sociales o las redes de apoyo, en donde la presencia de compatriotas en el extranjero facilita e incentiva los flujos hacia el país de destino, dado que actúan como un sistema de soporte que contribuye a las dinámicas de asimilación. El tercer grupo de factores explicativos pertenece al ámbito político,

3. España se divide administrativamente en 17 comunidades autónomas y 2 ciudades autónomas (Ceuta y Melilla). A su vez, cada comunidad autónoma está conformada por una o varias provincias.

en el que las políticas migratorias del país receptor ocupan un lugar central para incentivar o restringir las corrientes migratorias. (p. 11)

Desde esta perspectiva teórica podemos afirmar que la crítica situación que vivía Colombia en los años noventa del siglo XX y, dado el resurgimiento de España como potencia económica mundial, hicieron posible que miles de personas colombianas emigraran en busca de un proyecto de bienestar que en su país no veían posible realizar.

La presencia de la población colombiana en España a finales de los noventa y hasta antes de comenzar la crisis económica (2007⁴), tuvo un crecimiento progresivo. De acuerdo con los datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en 1998 la población colombiana en España era de 9.997 personas, mientras que para el año 2006, dicha población ascendió a 265.141 (ver *Tabla N° 1*).

Tabla N° 1. Evolución de la población colombiana en España (1998-2006)

Año	Población
1998	9.997
1999	13.399
2000	25.247
2001	87.209
2002	191.018
2003	244.684
2004	248.894
2005	271.239
2006	265.141

Fuente: Datos proporcionados por el Observatorio Vasco de Inmigración (Ikuspegi). Fecha de consulta: septiembre 9 de 2014.

4. Algunos académicos e investigadores como Carlos Usabiaga Ibáñez y los docentes Eva Medina, Ainhoa Herrarte y José Vicéns del departamento de Economía Aplicada, de la Universidad Autónoma de Madrid, toman como fecha de inicio de la crisis económica, el primer trimestre del año 2008; otros académicos como Fernando Osvaldo Esteban, por el contrario, toman como punto de origen el segundo semestre del año 2007, en donde comienza la tendencia creciente del desempleo. En nuestro caso, asumiremos esta última.

Los anteriores datos, son una muestra del crecimiento progresivo de la emigración colombiana hacia España. De hecho, este colectivo de migrantes llegó a ser la tercera nacionalidad extranjera con mayor número de personas después de los marroquíes y los ecuatorianos. De acuerdo a los datos reportados por el INE, en el año 2001 los lugares de residencia de los migrantes y las migrantes colombianas se concentraron básicamente en la Comunidad de Madrid, la Comunidad Valenciana, Cataluña, Canarias y Andalucía⁵.

El comportamiento demográfico de la población colombiana en España entre los años 2007-2010, estuvo también marcado por un crecimiento poblacional en relación al periodo 1998-2006. Sin embargo, a partir del año 2011 hasta el mes de septiembre del año 2014, podemos observar una reducción significativa de dicha población (ver *Gráfico N°1*).

Posiblemente, esta situación está condicionada por dos factores determinantes: el paro⁶ y la adquisición de la nacionalidad española. En relación al primero, cabe considerar que, debido al desempleo generado por la crisis económica que se vive en Europa, España ha dejado de ser el destino preferido de la población colombiana que pretende emigrar. De hecho, según *Migración Colombia*, los destinos preferidos por los migrantes colombianos a enero de 2013 fueron "Estados Unidos con el 24,7%, seguido de Venezuela con el 21%. En tercer lugar se ubica Ecuador con un 12,2%, al que le siguen Panamá con el 8,9%, México con 5,7% y España con el 5%" (p. 5). Esta misma fuente, establece que al comparar el mes enero de 2012 con el de enero 2013, se presentó una importante reducción de viajeros colombianos hacia España: 10,7% (Migración

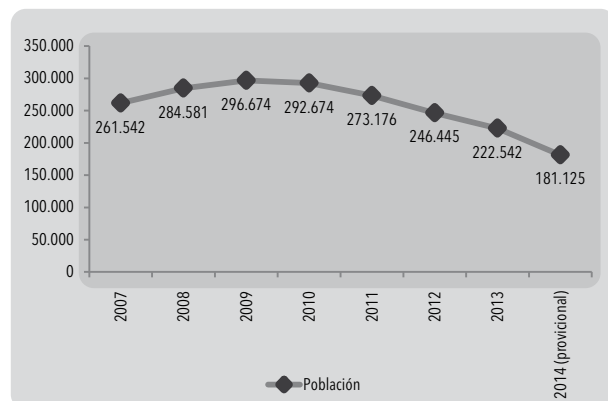
5. Véase: INE (2001). La población extranjera en España. Recuperado de http://www.ine.es/daco/daco42/sociales/pob_extranjera.pdf

6. El término hace referencia en España a las personas desempleadas.

Colombia).

España contaba con 46.507.760 habitantes al 1 de enero de 2014⁷; sin embargo, las múltiples consecuencias que ha producido la crisis económica afectan también al resto de los colectivos de inmigrantes con presencia en España: al 1 de enero de 2014 se ha reducido la población inmigrante en 404.619 personas (Lillo, 2014). De acuerdo a las estadísticas ofrecidas por el gobierno español, las nacionalidades extranjeras con mayor reducción de personas en el padrón municipal⁸ en el año 2013, se presentó en los ciudadanos alemanes (23,6%), del Reino Unido (22,8%) y en la población colombiana (18,6%) (El Mundo, 2014).

Gráfico N° 1. Evolución de la población colombiana en España en época de crisis económica: 2007-2014



Nota: Los datos de 2014 son parciales.

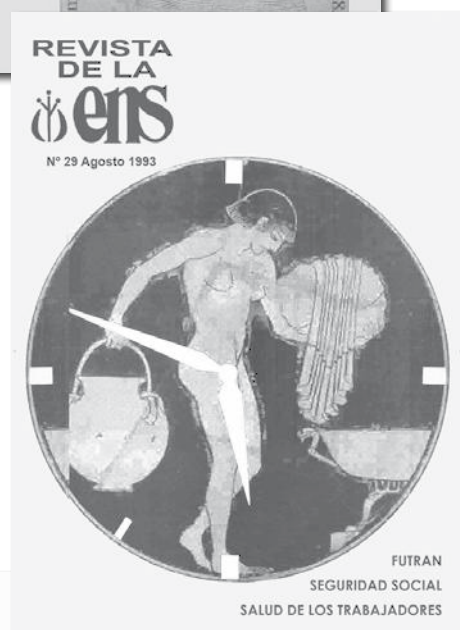
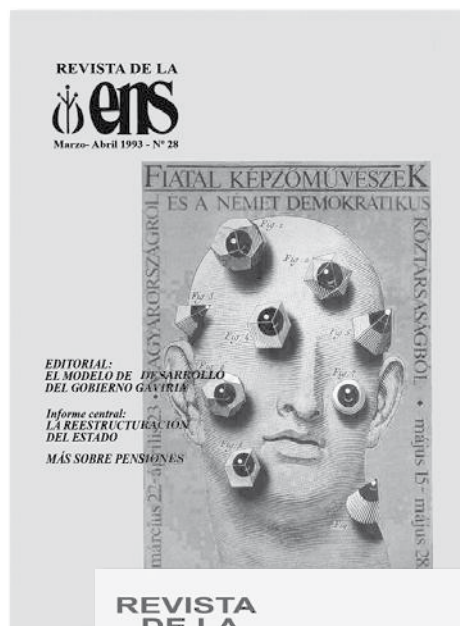
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Vasco de Inmigración (Ikuspegi)

- Véase: INE (2014). *Cifras de población al 1 de enero de 2014. Estadística de Migraciones 2013. Datos Provisionales*. Notas de prensa (30 de junio), p. 1.
- El Padrón Municipal en España es el registro administrativo en donde constan los habitantes o vecinos del municipio. La formación, mantenimiento y revisión del padrón municipal le corresponde a los respectivos ayuntamientos (En Colombia la expresión ayuntamiento equivale a alcaldía).

Y en relación al segundo factor, resulta bastante complicado definirla ya que las estadísticas no facilitan diferenciar las bajas reportadas en los informes oficiales, otorgados por permisos de residencia o residencia y trabajo y, la adquisición de la nacionalidad española. Lo más probable es que sí haya una reducción de la población colombiana que aparecía como extranjera (inmigrante) y que hoy en día figuran como población española porque han adquirido la nacionalidad.

Un aspecto de gran relevancia dentro de las consecuencias que ha traído la crisis económica en España es la emigración por parte de la población española (tanto autóctona como extranjera nacionalizada) hacia países de la zona euro (en especial hacia Bélgica, Reino Unido, Francia y Alemania) y países de América Latina y el Caribe. La prolongación de la crisis ha llevado a que algunos países menos golpeados por la crisis endurezcan su política migratoria y laboral. Uno de estos países es Alemania en donde el gobierno de la Canciller Angela Merkel en el mes de agosto, a través de los ministros del interior y de trabajo, Thomas de Maizière y Andrea Nahles, anunciaron una reforma que pretende retirarles "el permiso de residencia a los ciudadanos europeos que lleven seis meses en el país sin encontrar trabajo" (Sánchez, 2014). De ser aplicada esta medida, afectaría aproximadamente a 10.469 inmigrantes españoles que cobran la ayuda estatal alemana de "seguridad básica para solicitantes de empleo". En el caso de Bélgica, en el año 2013 las autoridades de extranjería "expidieron la orden de salida a 4.812 ciudadanos de la UE" (Abellán y Fariza, 2014).

Las cifras proporcionadas por el INE, muestran de alguna manera que en España son más las personas que salen que las personas que entran, ya sea extranjeros o la propia población española. De esta forma, España que había sido un país de retornados después de la dictadura franquista, repite lamentablemente de nuevo una etapa de su historia: ser un país de emigrantes.



Crisis económica, desempleo y envío de remesas

La evolución que ha tenido el paro en España entre los años 2007- 2013, nos muestra que éste ha tenido un comportamiento ascendente. Los valores acumulados que se desprende de las estadísticas oficiales, nos permite decir que las comunidades que presentan las mayores tasas de desempleo en el periodo 2007-2013 son: Andalucía (6.468.094), Cataluña (3.835.733), Madrid (3.150.843), Canarias (1.699.587), Castilla-La Man-

cha (1.411.034) y Castilla y León (1.360.247).

En este mismo sentido, los años de mayor número de personas desempleadas se registraron en el 2012 (4.848.723), 2013 (4.719.338), 2011 (4.422.359), 2008 (4.236.594) y 2010 (4.100.073) (véase la Tabla N°2). De lo anterior, podemos concluir que si bien la crisis económica pudo haber iniciado a finales del año 2007, la destrucción masiva de empleos se originó a partir del año 2008 y se ha sostenido hasta el día de hoy.

**Tabla N° 2. Evolución del paro registrado por Comunidades Autónomas
Población total* (2007-2013)**

Comunidad Autónoma	Años						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Andalucía	510.817	1.115.157	851.493	903.999	969.152	1.083.829	1.033.647
Aragón	38.378	93.699	87.623	92.669	101.982	110.521	110.832
Asturias	51.229	89.106	75.837	81.199	90.537	103.787	100.876
Islas Baleares	50.004	120.529	91.098	91.288	98.087	95.835	91.215
Canarias	139.081	232.566	248.783	254.620	265.569	284.915	274.053
Cantabria	21.848	44.415	42.294	44.157	49.273	56.341	56.948
Castilla-La Mancha	94.955	182.499	188.150	205.134	225.842	262.340	252.114
Castilla y León	109.711	192.244	182.030	194.609	208.475	237.259	235.919
Cataluña	265.789	541.438	561.761	562.673	614.244	646.956	642.872
Valencia	215.693	447.964	477.847	501.315	535.036	569.735	547.360
Extremadura	76.202	156.934	112.320	119.897	135.398	145.944	145.037
Galicia	154.982	239.951	222.839	237.313	258.234	278.787	271.063
Madrid	229.150	439.080	451.929	461.928	488.709	544.484	535.563
Murcia	51.623	119.937	122.285	128.935	142.921	154.551	151.084
Navarra	21.575	47.685	40.653	43.011	46.946	51.944	51.488
País Vasco	74.582	132.856	128.201	135.961	145.394	169.083	167.374
La Rioja	10.753	21.798	21.747	22.406	25.381	27.577	27.024
Ceuta y Melilla	13.175	18.736	16.713	18.959	21.179	24.835	24.869
Total acumulado**	2.129.547	4.236.594	3.923.603	4.100.073	4.422.359	4.848.723	4.719.338

Fuente: Información proporcionada por el IKUSPEGI a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Los datos corresponden a diciembre de cada año. Fecha de consulta: 07-09-2014.

* Los datos de población total hacen referencia a la población autóctona más la población extranjera.

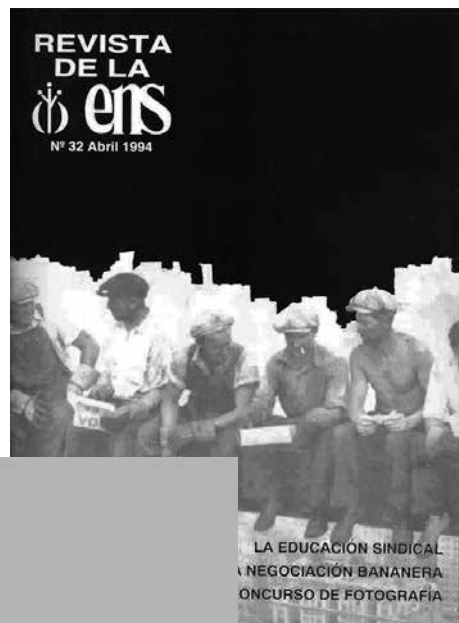
** Elaboración propia.

La crisis económica en España, ha traído las siguientes consecuencias:

- a. Destrucción de empleos. De acuerdo a la Comisión Europea, España es el país de la Unión Europea que más empleo industrial ha destruido entre los años 2007 y 2012 (Fariza, 2014). Para Comisiones Obreras (CCOO), en el periodo 2011-2013, el impacto negativo de la crisis económica ha hecho que el sector de servicios sociales⁹ sufra una fuerte destrucción de empleos (CCOO, s.d.).
- b. Incremento del paro. De acuerdo a las personas registradas en el INEM, el año 2013 inició con 4.848.726 personas desempleadas. Para agosto de 2014, la comunidad con mayor número de desempleados fue Valencia con 531.471 personas sin trabajo (El País, 2014).
- c. Aumento de solicitudes de ayudas sociales. Según el informe del Centro de Información de Trabajadores Extranjeros (CITE), "los ciudadanos catalanes son los que más ayuda han solicitado en la búsqueda de empleo fuera de España" (Gil del Olmo, 2014). Esta situación se presenta además al interior de Comunidades Autónomas como el País Vasco en donde la solicitud de ayudas a los servicios sociales se ha incrementado y para hacerle frente a esta demanda, los servicios

9. En España, el sector representa aproximadamente un 1,5% del PIB, lo que supone alrededor de 15.000 millones de euros. De acuerdo a la actual Clasificación Nacional de Actividades Económicas (también conocida como CNAE2009) los servicios sociales incluyen:

- Asistencia en establecimientos residenciales (asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios, asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia, asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores y con discapacidad física y otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales).
- Actividades de servicios sociales sin alojamiento (actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad y otras actividades de servicios sociales sin alojamiento -cuidado diurno de niños, etc.-).

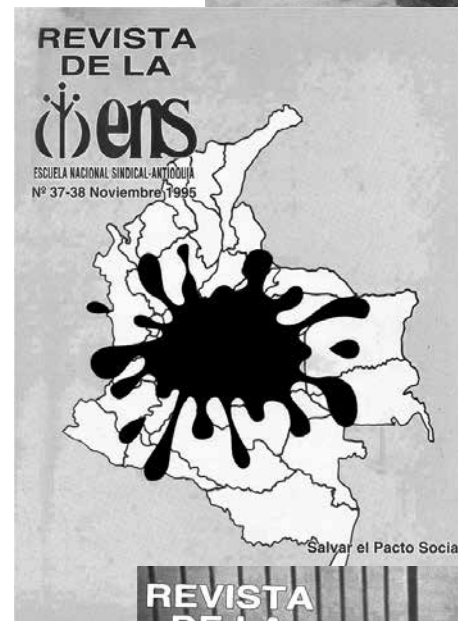
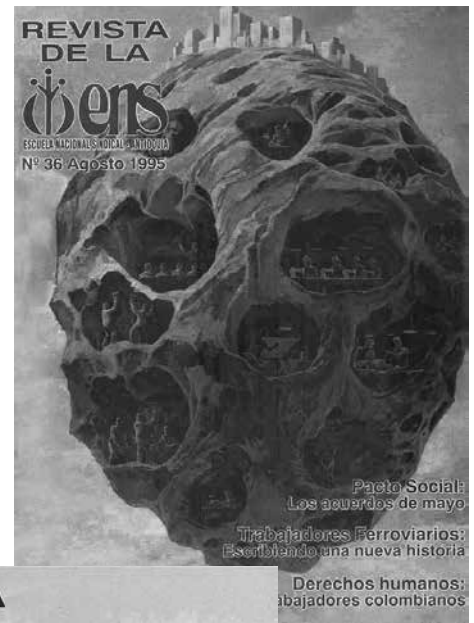


ANOS.1993

sociales se han visto obligados a reducir el valor monetario de la renta básica y endurecer las condiciones a los nuevos solicitantes de estas ayudas económicas.

- d. Emigración de población autóctona y extranjera. La actual situación económica que atraviesa España está llevando a que exista entre los jóvenes españoles la tendencia de emigrar a países como Alemania, Reino Unido, Estados Unidos, Australia, Irlanda y Canadá. Esta emigración conlleva la necesidad de aprender el idioma de estos países. Los jóvenes españoles son uno de los sectores de la población que presenta altas tasas de paro. En el año 2012, según Armunia (2013), "La tasa de paro juvenil alcanzó en el último trimestre de 2012 la friolera del 54,2% en España. Este dato se vuelve todavía más alarmante al compararlo con la tasa media de paro juvenil en la zona euro durante el mismo espacio de tiempo que fue de 23,3%. Esta es una de las principales razones por las que miles de jóvenes hicieron las maletas...".
- e. Protestas sociales. Tras la aparición y agudización de la crisis económica, una de las grandes expresiones sociales que ha tenido lugar en las principales ciudades españolas, han sido las múltiples y multitudinarias protestas en contra de las altas tasas de paro.
- f. Segmentación de los sectores económicos y personas paradas¹⁰. Los sectores más golpeados por la crisis económica son el sector servicios, construcción e industria. El nivel de formación de las personas desempleadas también ha jugado un papel importante a la hora de perder el empleo. Según Estevan (2014), la prolongación de la crisis ha afectado tanto a hombres y mujeres con menor nivel educativo. De acuerdo a las estimaciones de paro en el año 2010, "la tasa de paro entre las personas analfabetas era de 44,4%;

10. El término hace referencia a la población desempleada.



las que tenían educación primaria 29,7%, educación secundaria (o el segundo ciclo de FP¹¹) 19,3%, educación superior 11,4%. Si se compara esta situación con la que existía en 2005, la lógica es la misma: mayor paro asociado a menores niveles de formación” (p.56).

- g. Desmejoramiento de la calidad de vida.
- h. Disminución del estado de bienestar de los españoles y de los inmigrantes.
- i. Sustitución de la población española en los empleos que desempeñaba la población inmigrante; entre otras.

En relación a la población inmigrante, se ha detectado cómo la crisis ha obligado a miles de personas o familias a retornar a sus países de origen. En Colombia, una de las regiones en donde más se ha sentido la crisis que padece España es el Eje Cafetero¹². Allí, la reducción de remesas enviadas desde el país Ibérico ha visibilizado problemas como la prostitución, el microtráfico, la reducción de compras de artículos para el hogar y ha obligado a aquellas personas receptoras de remesas a buscar un empleo para complementar los gastos y comodidades generadas a partir de la “cultura de las remesas”¹³. De acuerdo a Arango, Montenegro y Obando (2011), la disminución de las remesas en el caso de Pereira, han elevado el número de desempleados (pp.1-33).

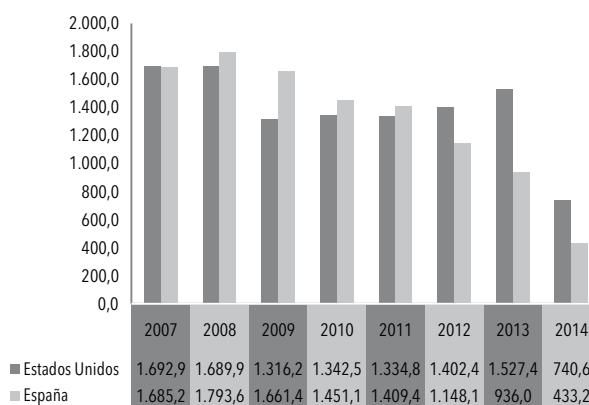
11. Formación Profesional.

12. Conformado básicamente por los departamentos de Caldas, Quindío y Risaralda.

13. La recepción de remesas en los países en vía de desarrollo, en nuestro concepto, ha creado una “Cultura de las remesas” en donde los miembros de las familias receptoras, asumen una serie de comodidades personales y sociales a costa de la persona que envía los giros de dinero. De igual forma, los gobernantes de una forma irresponsable políticamente, han gravado las remesas con impuestos, máxime cuando éstas son dineros privados resultado del empleo de sus connacionales en exterior. En el caso de Colombia, tenemos el impuesto del 4 X mil. Esto, sin contar además el beneficio que le genera a las casas de cambio o intermediarios financieros el costo que debe pagar el remitente de remesas por el envío del dinero.

En Colombia, el ingreso de remesas proviene básicamente de países como Estados Unidos y España. De acuerdo a los reportes del Banco de la República, entre el año 2007 y el primer semestre de 2014, de las remesas ingresadas a Colombia procedentes de Estados Unidos y España, se observa que hasta el año 2012 el mayor número de estos giros tenían su origen en España y a partir de este año hasta el primer semestre del 2014, las remesas enviadas desde España se redujeron sustancialmente, convirtiéndose Estados Unidos en el principal país emisor de remesas de la población colombiana residente en el exterior (véase Gráfico N°2).

Gráfico N° 2. Colombia: ingreso de remesas desde EE.UU. y España (2007-primer semestre de 2014)



Nota: Los datos de 2014 son del primer semestre.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Banco de la República. Sector externo. Remesas. Fecha de consulta: 14-09-2014.

De acuerdo a los anteriores datos, llama la atención que la población colombiana residente en España no haya reducido el flujo de remesas hacia Colombia entre los años 2007-2011. Posiblemente esta situación se deba a tres razones:

1. Que un porcentaje de la población colombiana se encuentre laborando sin un contrato


de trabajo y esté inscrito en el INEM como demandante de empleo¹⁴.

2. Que la persona sea receptora de ayudas monetarias por parte de los servicios sociales de los ayuntamientos y, en el peor de los casos,
3. Que el narcotráfico sea quien a través de las redes sociales esté enviando dinero a personas de confianza en Colombia¹⁵.

En definitiva, a lo largo de la historia y del proyecto migratorio de las personas que emigraron hacia España, la lectura que podemos hacer de ésta, en medio de un periodo de crisis económica, es que los flujos migratorios se originaron fundamentalmente por razones económicas. Esto, no desconoce ni invalida la situación que Colombia tenía en los años noventa ni al comenzar el siglo XXI. Las razones a este planteamiento se apoyan en que los problemas estructurales del país aún existen: conflicto armado, desplazamiento forzado, narcotráfico, corrupción, persecución política y asesinatos a líderes sindicales y sociales (a pesar de su reducción), empleo informal, contratos laborales "basura", entre otras.

Si bien la economía colombiana está creciendo, según los datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), habrá que esperar y desear que no repita la historia de España cuando vivió el boom de la construcción. Este sector ha crecido un 14,2% durante el primer semestre de 2014 y se mantiene como la locomotora de la economía na-

cional. Por su parte, la imagen de Colombia a nivel internacional se perfila como un país con un promisorio crecimiento económico.

Finalmente, es pertinente decir que es necesario hacer estudios en profundidad sobre las reales consecuencias de la crisis económica que vive la población colombiana en España, el retorno y la reemigración que puede estar haciendo hacia otros países la población que ha obtenido la nacionalidad española 

Referencias bibliográficas

14. Al respecto, es válido aclarar que dependiendo del sector económico en donde laboraba la persona y de los años laborados, ésta, podía solicitar un subsidio de desempleo ("Prestación por desempleo").

15. Un ejemplo, entre otros, de esta lamentable situación, ocurrió en diciembre de 2012 cuando la Policía Nacional española dismanteló una red de narcotraficantes que utilizaba los locutorios para enviar los beneficios de la droga a Colombia. La policía española calculó que la organización de narcos pudo enviar más de 30 millones de euros a través de 12 locutorios que estaban a su servicio.

Abellán, L. y Fariza Somolinos, I. (12 de enero de 2014). Así se expulsa a un europeo de la UE. Periódico El País. Recuperado de http://internacional.elpais.com/internacional/2014/01/12/actualidad/1389559237_314818.html

Arango, L.; Montenegro, P y Obando, N. (2011). El desempleo en Pereira: ¿sólo cuestión de remesas? Borradores de Economía, (636), 1-33.

Armunia, C. (10 de enero de 2013). Los jóvenes españoles que están en el extranjero no volverán hasta que pase la crisis. Recuperado de http://www.cadenaser.com/sociedad/articulo/jovenes-espanoles-estan-extranjero-volveran-pase-crisis/csrsrpor/20130110csrsrsoc_5/Tes

Cárdenas, M. y Mejía, C. (2006). Migraciones internacionales en Colombia: ¿qué sabemos? Working Papers Series. Documento de Trabajo, (30), 1-50.

CCOO (s.d). El impacto de la crisis en la destrucción de empleo en el sector de servicios sociales (2011-2013). Recuperado de http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1861520-Informe_sobre_destruccion_de_empleo_en_el_sector_de_Servicios_Sociales_.pdf

El Mundo (22 de abril de 2014). El éxodo de extranjeros reduce por segundo año la población española. Periódico El Mundo. Recuperado de <http://www.elmundo.es/espana/2014/04/22/535634dc-22601d00288b456d.html>

El País (2 de septiembre de 2014). La Comunidad Valenciana registra el mayor aumento del paro en agosto. Periódico El País. Recuperado de http://ccaa.elpais.com/ccaa/2014/09/02/valencia/1409645347_868573.html

Esteban, F. (2011). Inmigración extranjera y crisis económica en España. Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales. (1), 51-69.

Fariza, I. (11 de septiembre de 2014). España lidera la destrucción de empleo industrial en la UE durante la crisis. Periódico El País.

Recuperado de http://economia.elpais.com/economia/2014/09/11/actualidad/1410456563_004203.html

Garay, L. y Medina, M. (2009): La migración colombiana a España. El capítulo más reciente de una historia compartida. Madrid: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.

Garay, L. y Rodríguez, A. (2005). Memorias del Seminario Migración Internacional, el impacto y las tendencias de las remesas en Colombia. Características socioeconómicas de la población emigrante internacional ubicada en el AMCO. Organización Internacional para las Migraciones, Colombia.

GIL DEL OLMO, C. (26 de agosto de 2014). Los españoles son los que más ayudas solicitan para trabajar fuera. Periódico El País. Recuperado de http://ccaa.elpais.com/ccaa/2014/08/26/catalunya/1409055879_978135.html

González del Miño, P. (2012). La emigración en el contexto migratorio español. En A. J. Sánchez Vitola, Remesas, retorno y políticas públicas locales. Un análisis e iniciativa de la población colombiana residente en Bilbao. (pp. 11-27). Bilbao: Imprintia.

INE (2014). Cifras de población a 1 de enero de 2014. Estadística de Migraciones 2013. Datos Provisionales. Notas de prensa (30 de junio de 2014), pp.1-9.

INE (2001). La población extranjera en España. Recuperado de http://www.ine.es/daco/daco42/sociales/pob_extranjera.pdf

Lillo, M. (22 de abril de 2014). España pierde más extranjeros que nunca. Periódico El País. Recuperado de http://sociedad.elpais.com/sociedad/2014/04/22/actualidad/1398159359_692155.html?rel=rosEP

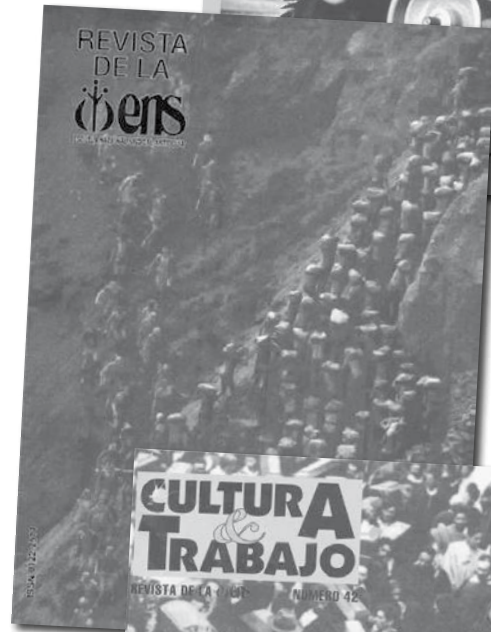
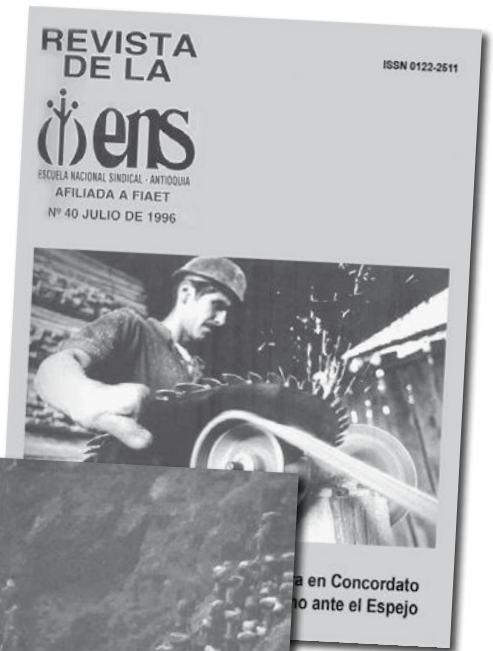
OBSERVATORIO VASCO DE INMIGRACIÓN (IKUSPEGI)

Martínez, C. (2005). Memorias del Seminario Migración Internacional, el impacto y las tendencias de las remesas en Colombia. Perfil socio-demográfico de la población migrante. Organización Internacional para las Migraciones, Colombia.

Migración Colombia. Ministerio de Relaciones Exteriores (2013). Boletín Migratorio. Enero de 2013. Bogotá, Oficina asesora de comunicaciones, pp.1-20.

SÁNCHEZ, R. (28 de agosto de 2014). Alemania expulsará a los inmigrantes que en 6 meses no tengan empleo. Periódico El Mundo. Recuperado de http://www.ikuspegi-inmigracion.net/es/prensa/entrada_prensa.php?id=92333

Vicente, T. y Unzueta, A. (2012). Contextualizando las migraciones colombianas desde los espacios familiares. En A. J. Sánchez Vitola, Remesas, retorno y políticas públicas locales. Un análisis e iniciativa de la población colombiana residente en Bilbao. (pp. 47-62). Bilbao: Imprintia.



La articulación

raza, género y fuerza de trabajo en la sociedad colombiana: un análisis empírico

Por: **Fernando Urrea Giraldo**

[Sociólogo. Profesor titular Departamento de Ciencias Sociales
Facultad de Ciencias Sociales y Económicas
Universidad del Valle, Cali]

Fotografía

Título:

El trabajo que rehabilita

Autor:

Viviana Perretti

País:

Colombia

Categoría:

Mujer trabajadora

Año:

2006



Introducción

En América Latina y el Caribe la producción de los estados nacionales en la larga duración ha estado marcada por los diversos procesos de servidumbre y esclavización de poblaciones amerindias y africanas desde el siglo XVI, desarrollándose –más allá del período colonial, durante la formación de las naciones a lo largo de los siglos XIX y XX–, un orden social jerárquico y étnico-racial que es constitutivo de la estructura social en los distintos países (Wade, 1997). En esta dinámica van a estar imbricadas igualmente las poblaciones de origen español, portugués, inglés, francés y holandés, que hicieron parte de las políticas coloniales de control de los territorios y sus poblaciones. Luego, desde finales del siglo XIX y durante el siglo XX, entrarán en juego nuevas poblaciones de distintas procedencias (europeas y asiáticas) en varias de las sociedades latinoamericanas, hasta constituir la rica diversidad étnico-racial que hoy tenemos en la región (Wade, 2000). No obstante, el orden jerárquico étnico-racial –como lo muestran estudios recientes, entre los cuales está incluida Colombia– se caracteriza por ser pigmentocrático (Telles, 2014). Las personas de pieles más claras tienden a concentrar las mejores posiciones sociales, mientras las de pieles más oscuras están ubicadas en las peores. Esto significa que las clases sociales tienen colores de piel (Telles, 2014).

En este contexto, la fuerza de trabajo en la sociedad colombiana a través de la estructura ocupacional está atravesada por el componente étnico-racial, fenómeno que puede ser observado empíricamente, ya sea en términos de las categorías de autorreconocimiento que declaran las personas de sí mismas, o mediante la clasificación que hace otra persona (el entrevistador) con base en las características fenotípicas del entrevistado (Urrea *et al.*, 2014); pero también, usando técnicas experimentales (con fotos de las personas, por ejemplo) para gestionar un empleo a través de la hoja de vida (Rodríguez *et al.*, 2014).

Es necesario advertir, que la dimensión étnico-racial hace alusión a la construcción socio-histórica de las diferencias visibles (color de piel, rasgos faciales, cabello, contextura física) y no visibles (costumbres, procedencia, tradiciones, etc.) entre las personas y las poblaciones, mediante la cual se establecen relaciones asimétricas y de dominación-exclusión entre unas poblaciones y otras (Du Bois, 2009; Rex, 2009; Winant, 2009; Takezawa, 2011).

En este artículo se presentan varios hallazgos, utilizando distintas fuentes estadísticas disponibles: a) al nivel nacional, se describen las diferencias de ubicación en la estructura ocupacional y en las formas de contratación de la población afrodescendiente que se autorreconoce como tal, usando las categorías del censo 2005 versus la población no étnica, que en su gran mayoría es blanca o mestiza, mediante la Gran Encuesta de Hogares (GEIH) para el IV trimestre del 2007 (en este análisis se toman únicamente poblaciones afrodescendiente versus blanca-mestiza)¹; b) un análisis de la distribución de la población económicamente activa por ocupaciones en Bogotá, con base en la Encuesta Multipropósito de Bogotá 2011 según grupo étnico-racial; c) un análisis de los principales indicadores de mercado de trabajo de Cali con base en la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida de Cali (EECV de Cali, 2012), por autorreconocimiento racial; d) la estructura de las ocupaciones al nivel nacional por color de piel que arrojó la encuesta el Proyecto de Etnicidad y Raza en América Latina (Perla) para Colombia en el 2010; y e) la clasificación étnico-racial del personal vinculado a la empresa en 98 grandes y medianas empresas realizado por los jefes de recursos humanos, según nivel jerárquico de 12 sectores económicos en el país (2013). A partir del punto b, la información incluye a la población indígena.

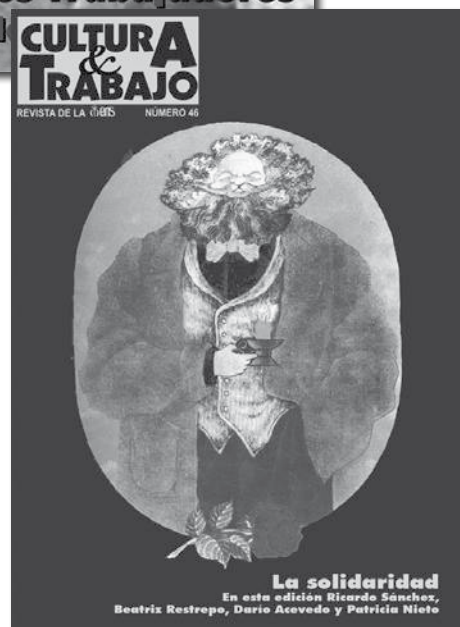
1. Los datos y el análisis al nivel nacional usando la GEIH 2007 fue tomado en su totalidad de Urrea y Rodríguez (2011).

1. Tendencias observadas al nivel nacional en la estructura del empleo al controlar por sexo y grupo étnico-racial (GEIH, 2007)

Aprovechando la existencia en la GEIH entre el III trimestre del 2006 y el IV trimestre del mismo módulo étnico del censo de población de 2005, se puede analizar cómo se comporta la variable étnico-racial, a través de las siguientes categorías: a) la población ocupada que se autoidentificó bajo alguna de las categorías de afrocolombiano-a, afrodescendiente, negro-a, mulato-a, Raizal de San Andrés y Providencia y Palenquero-a; y, b) la otra población ocupada, que comprende a la que respondió «ninguna de las anteriores».

Por ramas de actividad, los diferenciales en participación porcentual del empleo entre hombres afrocolombianos y no afrocolombianos son los siguientes: a) minería, construcción y educación son ramas con una mayor importancia relativa para la población masculina negra con respecto a la no afrocolombiana; b) por el contrario, industria manufacturera, electricidad y gas, inmobiliario, e intermediación financiera son ramas con una mayor importancia relativa para la población masculina no afrocolombiana; c) sector agropecuario, comercio, hotelería y restaurantes, administración pública, servicios sociales y de salud, servicios sociales y personales son ramas en las que la participación porcentual de hombres negros y no negros son muy similares.

El empleo femenino afrocolombiano tiende a participar más en las siguientes ramas de actividad: servicio doméstico, servicios sociales y personales, minería y educación. En el sector agropecuario, industria manufacturera, transporte, almacenamiento y comunicaciones, intermediación financiera e inmobiliario, las mujeres no afrocolombianas tienen una mayor participación relativa. En comercio, electricidad y gas, hoteles y restaurantes, servicios sociales y de salud, la participación porcentual relativa de mujeres negras y no negras es muy similar.



Visto por posición ocupacional, el porcentaje de la población ocupada de hombres afrocolombianos que trabaja como cuenta propia es superior a la de la población masculina no afrocolombiana (51,1% para los primeros y 37,9% para los segundos). Para las posiciones ocupacionales de obreros y empleados particulares, patrón/empleador, jornalero se observa una participación relativa significativamente más alta de la población masculina no afrocolombiana que de la afrocolombiana. Sin embargo, se observa lo contrario en la categoría empleado u obrero del gobierno, con una tasa de 6,6% para la afrocolombiana y 4,4% para la población ocupada no afrocolombiana; o sea: el sector público asalariado, en términos relativos, genera más oportunidades laborales para los hombres afrocolombianos.

Con respecto a las diferencias entre las mujeres afrocolombianas y las no afrocolombianas, el escenario es similar: mayor cuenta-propismo en las mujeres afrocolombianas (una participación relativa de mujeres afrocolombianas de 41,7% en esta categoría, frente al 35,6% en las mujeres no afrocolombianas); y una participación relativa superior en las demás posiciones ocupacionales para la población femenina no afrocolombiana que para la de mujeres afrocolombianas, con la notable excepción del servicio doméstico. En este último caso, la participación relativa de las mujeres afrocolombianas es significativamente superior a la de las mujeres no afrocolombianas: la relación es: del 14% para las mujeres afrocolombianas versus el 8,8% entre las no afrocolombianas.

Como se observó antes, la categoría cuenta propia tiene un mayor peso porcentual entre los hombres negros que entre las mujeres negras. En cambio, en el caso de los hombres y mujeres no afrocolombianos-as no hay muchas diferencias porcentuales, para esta categoría.

En la industria manufacturera, el empleo cuenta propia masculino, lo conforma el 32,1% de los hombres afrocolombianos, y el 23,9%, lo no



afrocolombianos. Sin embargo, los porcentajes de concentración en esta categoría para mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas son similares (39,5%). O sea, en esta rama la variable sexo/género incidiría más en el patrón de segmentación laboral que la racial.

Al analizar la categoría obrero o empleado del gobierno en la rama administración pública, se tiene al 87,6% de los hombres negros y al 76,3% de las mujeres negras, lo cual contrasta con el 76,3% en los hombres no afrocolombianos y el 62,1% en las mujeres no afrocolombianas. Fenómeno similar se registra en las ramas servicios sociales y de salud y de educación: los hombres y mujeres afrocolombianos-as tienen más oportunidades de participar en estas ramas como obreros o empleados del gobierno.

Esto confirma la importancia del empleo público entre la población negra para tener acceso a una relación salarial formal. De esta forma, la privatización del sector público tendería a afectar más negativamente a la gente negra, reubicándola con mayor probabilidad en empleos cuenta propia.

SUBCONTRATACIÓN Y ASALARIAMIENTO POR GRUPO ÉTNICO-RACIAL Y GÉNERO

Los regímenes de contratación para población ocupada afrocolombiana y no afrocolombiana presentan variaciones interesantes, en las cuales, el componente étnico-racial permite interrogarse sobre esas diferencias. En general, los hombres negros ocupados tienden a tener una menor tasa de empleos con contrato (30%) que los no negros (37,6%).

El sector agropecuario tiene la más alta participación absoluta y porcentual para hombres afrocolombianos y no afrocolombianos entre las distintas ramas de actividad (25,7% y 25,5% respectivamente) pero, a la vez, tiene la tasa menor de existencia de contratos en ambos grupos masculinos, si bien esto es más agudo

para los hombres negros (15,6% versus 26,3%). La existencia de contratos a término indefinido es sensiblemente superior entre los hombres afrocolombianos (82,1% versus 67,9%). Este fenómeno tiene que ver con la alta participación de mano de obra masculina negra proletarizada —ya desde décadas atrás— en subsectores agropecuarios específicos, como la caña de azúcar, el banano, la palma africana, que por lo demás, han sido regiones históricas de poblamiento afrocolombiano.

En la industria manufacturera, la situación se observa más desfavorable para los hombres negros debido a una menor tasa de empleos con contrato (45,7% versus 52,6%), ligeramente menor con un contrato escrito (85,8% versus 88,6%) y, definitivamente menor, para empleos a término indefinido (55,8% versus 60%). En el otro extremo, en las ramas de comercio y construcción, el porcentaje de contratos es muy bajo, como es de esperar, para todos los hombres. En hoteles y restaurantes los hombres afrocolombianos también enfrentan condiciones más desventajosas por una menor existencia de contrato y de contrato escrito (23,6% versus 27,6% y 58% versus 63%). En la rama de transporte, almacenamiento y comunicaciones es parecido en cuanto a la existencia de un contrato de trabajo para los hombres negros frente a los no negros (23,7% versus 29,7%).

En ramas cuyos empleos son más formalizados y el asalariamiento es más claro, como electricidad, agua y gas, intermediación financiera y administración pública y defensa, el comportamiento es el siguiente: a) los hombres negros tienen una menor participación porcentual en dichas ramas; b) se presenta una mayor formalización de los empleos a favor de los hombres negros en el sector de intermediación financiera y lo contrario, en electricidad y gas. Curiosamente, en este último sector, es muy reducida la participación de contratos a término indefinido (apenas el 19,7% frente al 48,7% de los no afro-

colombianos) y además, entre la población masculina negra, es muy alto el enganche mediante contratos a término indefinido, pero se hace a través de otras empresas diferentes a las que realizan el proceso de trabajo. Esto último reflejaría la situación de empresas de servicios públicos como EMCALI que ha implementado políticas de contratación de personal calificado permanente a través de otras empresas.

Las diferencias entre los patrones de contratación de las mujeres negras y no negras siguen la pauta de las encontradas para la fuerza de trabajo masculina. En términos globales, las mujeres afrocolombianas tienen menores tasas de formalización que las no afrocolombianas (31,3% de las primeras tiene contrato versus 39,7% para las segundas). Viéndolo por ramas de actividad, aparece el mismo patrón: electricidad y gas (91,5% para las afrocolombianas, 99,4% para las no afro); administración pública y defensa (80,1% versus 88,4%); educación (83,5% versus 84,9%). La rama de electricidad y gas presenta más altos porcentajes de contratación a término indefinido para las mujeres no afrocolombianas, y también más altos porcentajes de subcontratación (77,3% para las mujeres afrocolombianas, frente apenas un 11,2% para las mujeres no afrocolombianas). En la administración pública y la educación, por el contrario, las mujeres afrocolombianas presentan más altos porcentajes de contratación a término indefinido que las no afrocolombianas, aun cuando sea un menor porcentaje de ellas quienes poseen un contrato de trabajo. Y, en cuanto a la subcontratación, en la educación las mujeres afrocolombianas estaría siendo significativamente más subcontratadas que las no afrocolombianas, mientras que en la administración pública/defensa no se encuentra mucha diferencia.

Una excepción a la tendencia de mayor formalización del empleo de las no afrocolombianas frente a las mujeres afrocolombianas, se encontraría en los servicios sociales y de salud, con 78% de mujeres negras con un contrato de tra-

bajo, frente a un 66,9% para las no afrocolombianas, sector en el que, no obstante, el porcentaje de mujeres contratadas a término indefinido, es más alto entre las no afrocolombianas que entre las afrocolombianas, y el porcentaje de mujeres subcontratadas por otras empresas más bajo para las no afrocolombianas que para las afrocolombianas. Sin embargo, para las demás ramas la tendencia es la de una mayor informalidad para las mujeres afrocolombianas. En el comercio, el transporte, el almacenamiento y las comunicaciones, y en el sector del inmobiliario, las mujeres afrocolombianas tienen más bajas tasas de contratación que las no afrocolombianas. En ciertos sectores, como en el agropecuario o la minería, la situación está más agravada. El porcentaje de mujeres afrocolombianas con contrato de trabajo en el sector agropecuario es del 9,7%, mientras que entre las mujeres no afrocolombianas es del 24,7%; y, en el caso de la minería, la diferencia es todavía más grande pues solamente el 2,1% de las mujeres afrocolombianas tienen contrato de trabajo, frente a un 64,7% para las no afrocolombianas.

En los servicios sociales y personales el porcentaje de mujeres negras con un contrato de trabajo es del 11,4%, y para las no negras del 18,3%. El 70,9% de mujeres no afrocolombianas tiene contrato, solo el 56% de las mujeres afrocolombianas lo tiene; el 62,7% de las no afrocolombianas fue contratada a término indefinido y el 27,6% de las afrocolombianas fue contratada bajo esta modalidad. En el servicio doméstico el 18,3% de las mujeres no afrocolombianas tiene contrato, pero solamente el 8,5% de las afrocolombianas lo tiene; y en contraste con el 68,3% de las no afrocolombianas que fue contratada a término indefinido, bajo este mismo tipo de contrato fue enganchado apenas el 24,6% de las afrocolombianas en el servicio doméstico.

Esas diferencias también se hacen patentes al analizar las posiciones ocupacionales. En casi todas las categorías salariales y no salariales se

encuentra que las mujeres no afrocolombianas tienen más altos porcentajes de contratación que las afrocolombianas. La excepción se da entre las jornaleras, cuyos porcentajes de contratación son muy cercanos.

Aunque para las empleadas u obreras, tanto particulares como del gobierno, se observan porcentajes similares de mujeres con contrato escrito y a término indefinido, el caso de los servicios domésticos y cuenta propia es en estos aspectos diferente. Hay más bajos porcentajes de mujeres afrocolombianas con contratos escritos (8,7% para el servicio doméstico y 59,5% para cuenta propia), que para las mujeres no afrocolombianas (18,8% de estas, en el servicio doméstico, poseerían un contrato escrito, y el 77,1% entre las trabajadoras cuenta propia). Y con respecto al término del contrato, el 24% de las mujeres afrocolombianas en el servicio doméstico tendría un contrato indefinido, frente a un 71,4% para las empleadas domésticas no afrocolombianas. Sin embargo, para las trabajadoras cuenta propia, las mujeres afrocolombianas son las que poseen más altos porcentajes de contratos indefinidos (23,6%) frente a las cuentapropistas no afrocolombianas (18,7%).

2. Distribución de la población económicamente activa por posición ocupacional y tipo de ocupaciones en Bogotá, EMB 2011, según grupos étnico-raciales

La *Tabla N° 1* muestra la distribución de la población ocupada en las diferentes categorías de posición ocupacional por grupo étnico-racial y sexo en la EMB 2011. Se observa una alta participación porcentual de la población blanca-mestiza y afrodescendiente para ambos sexos como obreros o empleados de empresas particulares (55% y 54,9%, respectivamente). Los indígenas participan con menos del 50% en esta categoría. Sin embargo, el efecto de las variaciones lo dan las mujeres porque los hombres de los

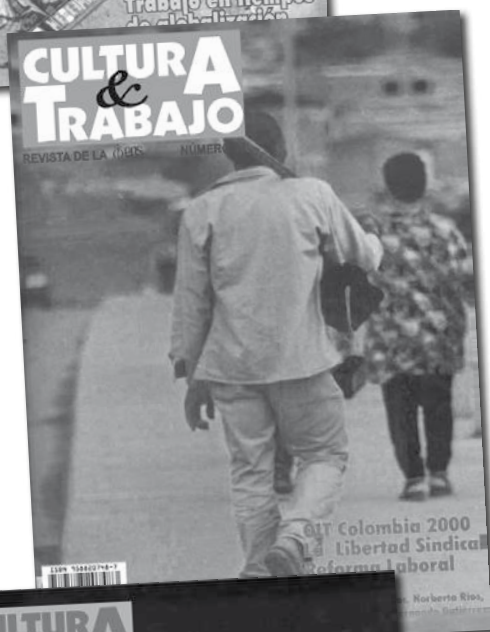


Tabla N° 1. Distribución de la población económicamente activa por posición ocupacional en Bogotá, EMB 2011

Posición Ocupacional	Indígenas			Negro(a), mulato(a), afro, palenquero(a), raizal			Blanco(a) / Mestizo(a)			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	Obrero(a) o empleado(a) de empresa particular	42,2	29,9	36,8	43,6	40,0	42,1	39,2	40,9	40,0	39,3	40,7
Obrero(a) o empleado(a) supervisor(a) de empresa particular	14,2	8,6	11,7	15,9	8,7	12,8	15,6	14,3	15,0	15,6	14,2	14,9
Obrero(a) o empleado(a) del gobierno	3,2	4,5	3,8	4,8	6,2	5,4	2,7	4,1	3,3	2,8	4,1	3,4
Obrero(a) o empleado(a) supervisor(a) del gobierno	0,8	2,8	1,7	2,3	0,6	1,6	2,2	1,8	2,0	2,1	1,8	2,0
Empleado(a) doméstico(a)	-	17,2	7,6	-	15,4	6,6	0,1	6,8	3,1	0,1	7,0	3,2
Empleado(a) doméstico(a) supervisor(a)	-	0,7	0,3	-	-	-	-	0,1	-	-	0,1	0,1
Profesional independiente	1,2	2,0	1,5	4,5	3,5	4,1	4,3	3,2	3,8	4,2	3,2	3,8
Profesional independiente supervisor(a)	0,5	2,2	1,2	1,5	1,0	1,3	2,4	1,5	2,0	2,4	1,5	2,0
Trabajador(a) por cuenta propia	32,4	27,6	30,2	19,1	18,6	18,9	23,2	21,3	22,3	23,2	21,4	22,4
Trabajador(a) supervisor(a) por cuenta propia	3,4	1,7	2,6	5,0	2,0	3,7	5,9	2,6	4,4	5,9	2,6	4,4
Patrón(a) o empleador(a)	0,6	-	0,3	1,0	0,8	0,9	0,7	0,5	0,6	0,7	0,5	0,6
Patrón(a) o empleador(a) supervisor(a)	0,9	0,4	0,7	1,9	0,8	1,4	2,4	1,2	1,9	2,4	1,2	1,9
Trabajador(a) agrícola	0,6	-	0,3	0,4	0,2	0,3	0,4	0,2	0,3	0,4	0,2	0,3
Trabajador(a) supervisor(a) agrícola	-	-	-	-	-	-	0,1	-	0,1	0,1	-	0,1
Trabajador(a) sin remuneración	-	2,5	1,1	-	2,4	1,0	0,7	1,3	1,0	0,7	1,4	1,0
Trabajador(a) supervisor(a) sin remuneración	0,1	-	-	-	-	-	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: EMB 2011. Procesamiento especial realizado por Fernando Urrea y Diego Alejandro Rodríguez.

tres grupos étnico-raciales tienen las siguientes participaciones: 54,8% (blancos-mestizos), 56,4% (indígenas) y 59,5% (afrodescendientes), este último el porcentaje masculino más alto de asalariamiento en el sector privado. Las mujeres con mayor participación en esta categoría son las blancas-mestizas y las indígenas la menor. En resumen, hay una importante participación en trabajos asalariados en el sector privado para la población blanca mestiza y la afrodescendiente, pero se destacan especialmente los hombres afrodescendientes. Entre los indígenas se concentraría más bien en los hombres esta categoría.

Como obreros o empleados del gobierno se destacan los afrocolombianos de ambos sexos con el 7% (7,1% para los hombres y 6,8% para las

mujeres). Esta participación porcentual podría reflejar la importancia que tiene entre la gente negra calificada el empleo en el magisterio, tanto en el sector público como en el privado. Es curioso el alto porcentaje en esta categoría asalariada pública que tienen las mujeres indígenas (7,3%), lo cual indica una inclusión dentro del empleo público de la capital de mujeres indígenas.

Como se esperaba, el empleo doméstico tiene un peso considerable entre las mujeres indígenas y afrodescendientes (17,9% y 15,4% respectivamente). Esto indica que un sector importante de mujeres de estas dos minorías con los menores niveles educativos tendría como principal opción de inserción laboral, ante todo, este tipo de empleo. Probablemente sea el grupo más vulnerable de las dos poblaciones minoritarias

Tabla N° 2. Distribución de la población económicamente activa por categorías ocupacionales en Bogotá, EMB 2011

Posición Ocupacional	Indígenas			Negro(a), mulato(a), afro, palenquero(a), raizal			Blanco(a) / Mestizo(a)			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	Profesionales y técnicos	2,0	13,0	11,2	16,8	17,6	17,1	7,0	20,5	19,4	6,9	20,4
Directores y funcionarios públicos superiores	-	0,8	1,5	2,2	0,2	1,4	0,5	2,9	3,3	0,5	2,8	3,2
Trabajadores Agropecuarios y forestales	5,8	0,8	3,0	-	0,2	0,2	0,7	0,6	0,7	0,7	0,6	0,8
Trabajadores y operadores no agrícolas	54,2	13,5	30,1	36,9	6,1	23,7	51,1	11,7	26,2	51,2	11,6	26,2
Personal Administrativo	4,2	12,7	10,9	10,7	8,2	9,3	8,7	17,2	13,6	8,5	17,0	13,5
Comerciantes y vendedores	3,7	13,2	11,5	18,4	15,2	17,0	13,7	19,9	17,7	13,4	19,8	17,6
Trabajadores de los servicios	30,1	45,3	31,4	13,2	51,5	29,7	15,8	26,6	18,1	16,2	27,1	18,4
No informa	-	0,7	0,4	2,1	1,0	1,6	2,5	0,7	1,1	2,5	0,7	1,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: EMB 2011. Procesamiento especial realizado por Fernando Urrea y Diego Alejandro Rodríguez.

dentro de la población ocupada en Bogotá.

Sectores de la población blanca-mestiza y afrodescendiente participan con valores porcentuales similares bajo la categoría profesional independiente. Es interesante señalar que ya se destaca un sector de gente negra como profesional independiente en el mercado laboral bogotano. En el caso de los indígenas algunas de sus mujeres se estarían destacando porque han alcanzado niveles educativos universitarios completos. Si comparamos las mujeres vinculadas al sector público y las profesionales independientes de las dos minorías, con las ubicadas en el empleo doméstico, podemos decir que las tres ocupaciones muestran la heterogeneidad socioeconómica de afrodescendientes e indígenas.

Los indígenas de ambos sexos, pero más los hombres, tienden a concentrarse en la categoría de trabajo cuenta propia (más del 32,6% para el total, 35,8% los hombres y 29,3% las mujeres). Aquí se ubican la mayor parte de los trabajos precarios sin seguridad social. Los otros dos grupos tienen también participación en este tipo de empleo, pero en porcentajes más moderados y curiosamente los afrodescendientes arrojan los menores porcentajes para ambos sexos (22,6% afrodescendientes, 26,7% blancos-mestizos y 32,6% indígenas). En la categoría empleador participa más la población blanca-mestiza porcentualmente, luego viene la afrodescendiente y muy por debajo la indígena.

Poca relevancia tiene la categoría de trabajador agrícola; en cambio, se destacan los porcentajes más altos para las mujeres indígenas y afrodescendientes en empleos como trabajadoras familiares sin remuneración (2,5% y 2,4% respectivamente frente a 1,5% de las blancas-mestizas), los cuales constituyen los trabajos más marginales del mercado laboral.

La *Tabla N° 2* presenta la distribución de la población ocupada por tipos de ocupaciones según grupo étnico-racial y sexo. Ante todo se destaca la alta participación porcentual en la población blanca-mestiza de profesionales y técnicos para ambos sexos (19,4%), seguida, no muy

lejos, de la afrodescendiente (17,1%). Para este tipo de ocupación en los dos grupos las mujeres tienen mayores participaciones que los hombres (20,5% y 17,6% femenina respectivamente, frente a 18,4% y 16,8% masculina respectivamente). Los indígenas tienen una menor participación (11,2%), relacionada con su menor nivel educativo, pero al igual que para los dos grupos precedentes, las mujeres participan porcentualmente más (13% versus 9,8%). En el personal directivo y funcionarios se destaca la gente blanca-mestiza, muy por encima de los dos grupos minoritarios, lo que no es de extrañar (3,3% versus 1,4% y 1,5%).

Los pocos trabajadores agropecuarios son indígenas hombres. Estos también tienen la mayor participación porcentual como trabajadores y operadores no agrícolas (43,3%), más alta que la de los hombres de los otros dos grupos. En general, este tipo de ocupación aparece más masculina que femenina para los 3 grupos étnico-raciales (Véase *Tabla N° 3*).

En el personal administrativo se destaca la gente blanca-mestiza muy por encima de los grupos minoritarios. No obstante, de nuevo sorprende el alto porcentaje de mujeres indígenas en este tipo de ocupaciones (12,7%). La población blanca-mestiza y la afrodescendiente ocupada participan porcentualmente más en las ocupaciones de comerciantes y vendedores, pero un poco más la primera. Finalmente, como trabajadores de los servicios las mujeres afrodescendientes e indígenas tienen altísimas participaciones porcentuales (51,5% para las primeras y 45,3% las segundas).

3. Indicadores de mercado de trabajo y de estructura ocupacional con base en la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida de Cali noviembre 2012-enero 2013, por grupos étnico-raciales

De acuerdo con la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida de Cali noviembre 2012-enero 2013, la tasa global de participación de la población

Tabla N° 3. Distribución de la población económicamente activa por ocupaciones en Bogotá, EMB 2011

Posición Ocupacional	Indígenas			Negro(a), mulato(a), afro, palenquero(a), raizal			Blanco(a)/Mestizo(a)			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	Profesionales y técnicos(as)	9,8	13,0	11,2	16,8	17,6	17,1	18,4	20,5	19,4	18,3	20,4
Directoes (as) y funcionarios(as)	2,1	0,8	1,5	2,2	0,2	1,4	3,6	2,9	3,3	3,5	2,8	3,2
Trabajadores agropecuarios	4,7	0,8	3,0	0,3	0,2	0,2	0,9	0,6	0,7	0,9	0,6	0,8
Trabajadores (as) y operadores no agrícolas	43,3	13,5	30,1	36,9	6,1	23,7	38,2	11,7	26,2	38,2	11,6	26,2
Personal administrativo	9,6	12,7	10,9	10,2	8,2	9,3	10,7	17,2	13,6	10,6	17,0	13,5
Comerciantes y vendedores(as)	10,1	13,2	11,5	18,4	15,2	17,0	15,8	19,9	17,7	15,8	19,8	17,6
Trabajadores (as) de los servicios	20,3	45,3	31,4	13,2	51,2	29,7	11,0	26,6	18,1	11,1	27,1	18,4
No informa	0,2	0,7	0,4	2,1	1,0	1,6	1,4	0,7	1,1	1,4	0,7	1,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: EMB 2011. Procesamiento especial realizado por Fernando Urrea y Diego Alejandro Rodríguez.

para cada uno de los grupos étnico-raciales: indígena, negra, mulata, blanca y mestiza, es de aproximadamente 62%; en el caso de los hombres es del 72%, excepto para los hombres negros (70%), mientras que para las mujeres es significativamente inferior, siendo las mujeres negras las que presentan una TGP más alta de 57,1%, mientras que las mestizas y blancas las más bajas, 53,0% y 52,2% respectivamente (véase *Tabla N° 4*).

Por otro lado, la tasa de ocupación presenta mayores diferencias entre los diferentes gru-

pos étnico-raciales: la población indígena de la ciudad presenta la mayor tasa de ocupación (53,8%), con claras diferencias entre géneros (hombres 65,7% y mujeres 43,2%); las personas negras tienen la TO más baja, 49,8%, en el caso de los hombres es de 59,7% y 41,5% para las mujeres; la población blanca presenta la tasa más alta, 53,8%, igualmente los hombres superan la tasa de las mujeres, 64,5% y frente a 44,0% de las mujeres blancas.

Tabla N° 4. Indicadores estándar del mercado laboral en Cali, según condición étnico-racial y género (diciembre 2012 - enero 2013)

		Género	TGP	TO	TD
Grupo étnico Racial	Indígena	Hombre	72,6	65,7	9,6
		Mujer	54,0	43,2	20,0
		Total	62,8	53,8	14,3
	Negra	Hombre	70,2	59,7	15,0
		Mujer	57,1	41,5	27,3
		Total	63,1	49,8	21,1
	Mulata	Hombre	71,9	63,0	12,5
		Mujer	54,1	44,4	18,0
		Total	62,7	53,3	15,0
	Blanca	Hombre	72,4	64,5	10,9
		Mujer	53,2	44,0	17,3
		Total	62,4	53,8	13,7
	Mestiza	Hombre	72,6	63,8	12,2
		Mujer	53,0	42,7	19,4
		Total	62,1	52,5	15,5
Total	Hombre	72,3	63,5	12,3	
	Mujer	53,3	42,7	19,9	
	Total	62,3	52,5	15,7	

Fuente: Encuesta de Empleo y Calidad de Vida de Cali noviembre 2012-enero 2013, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Cálculos CIDSE-Univalle para el Estudio de las condiciones de vida y de la situación socio-laboral de la población caleña de acuerdo con la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida de Cali 2012 (p. 33).

El grupo étnico con mayor tasa de desempleo es la población negra (21,1%), frente a una TD de 14,3% para los indígenas, 15% para los mulatos, 13,7% para los blancos y 15,5% para los mestizos. De acuerdo al género, las mujeres en todos los grupos étnicos presentan mayor desempleo que los hombres de su grupo, las mujeres blancas son las que presentan menos TD (17,3%), mientras que las mujeres negras presentan la tasa más alta (27,3%). En el caso de los hombres, los indígenas (9,6%) y los blancos (10,9%) son quienes tienen menor tasa, en contraste con los hombres negros (15%).

Con respecto a la inserción socio ocupacional, si el mercado laboral no es "neutral" según características étnico-raciales y de género, es decir, si

la condición étnico-racial importa, la población negra e indígena, en especial las mujeres, podrían verse sobrerrepresentadas en las ocupaciones menos aventajadas, con implicaciones importantes en sus condiciones de vida y en la de sus familias. La *Tabla N° 5* muestra la distribución de la población ocupada por posición ocupacional, rama de actividad económica y ocupaciones para los grupos étnico-raciales según género. A partir de este indicador, se puede destacar lo siguiente: a) para todos los grupos étnico-raciales la posición ocupacional más importante es la de obrero o empleado de empresa particular, con aproximadamente el 52% de los ocupados; este porcentaje es menor para las mujeres. Le sigue en importancia trabajador cuenta propia con aproximadamente el 37,4% de los ocupados. Después se ubica obrero

y empleado de gobierno con 4.1% y empleado doméstico con 2,9%. A pesar que esta última ocupación apenas involucra aproximadamente al 3% de la población en la ámbito agregado, los grupos étnico raciales afrodescendientes e indígenas, especialmente las mujeres, se encuentran sobrerrepresentadas en esta ocupación: para las mujeres negras representa 15,3% y para las mujeres indígenas 14,1%; b) la sobrerrepresentación de la población negra e indígena en empleos precarios se ejemplifica en una mayor brecha en la participación en empleos del sector de la construcción, servicios personales y hogares privados domésticos; c) Se observa una mayor participación de los trabajadores negros e indígenas en las ocupaciones de menor estatus y, de manera inversa, una subparticipación en las de mayor estatus.

4. Estatus ocupacional según escala cromática y sexo: estudio PERLA

Consideramos importante destacar el significativo estudio ejecutado en el marco del Proyecto de Etnicidad y Raza en América Latina (PERLA) (Telles *et al*, 2014), sobre cuatro países de la región: Brasil, Colombia, México y Perú, en el año 2010. Este estudio evidencia el efecto de la raza en el logro ocupacional y los niveles de ingreso, utilizando el instrumento de la paleta de colores². Entre otras, el estudio PERLA visibilizó que:

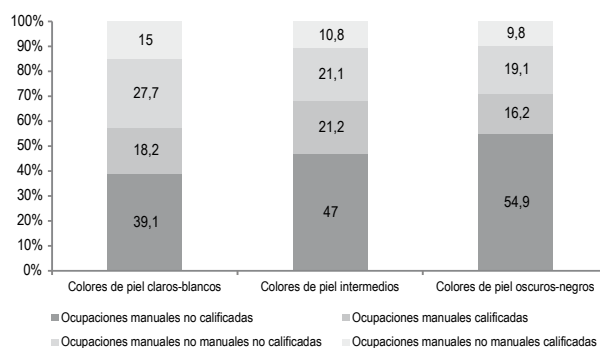
La posición socio-económica, al igual que otras dimensiones de las desigualdades, están estrechamente relacionadas con los colores de la piel y la clase social, al punto que, lo racial y lo socioeconómico, se asocian. El estatus ocupacional de las personas ocupadas con tonalidades de piel oscura, tiende a estar ubicado en los empleos manuales no calificados para el

2. La paleta de colores se compone de 11 tonalidades cromáticas desde la más "clara" (N° 1) hasta la más "oscura" (N° 11), en forma de variable continua de 1 al 11, todas las tonalidades. La clasificación en una de las tonalidades es realizada por el encuestador basándose en el color de piel de la persona encuestada. Los tonos 1, 2 y 3 se han agrupado en "colores de piel claros-blancos"; los tonos 4 y 5, "colores de piel intermedios; y los de 6 y más, "colores de piel oscuros o negros".

caso colombiano (Urrea, Viáfara y Viveros, 2014), como puede observarse en el *Gráfico N° 1*, sobre el tipo de ocupación según color de piel del trabajador-a en Colombia. Sin embargo, este fenómeno es común a otros países de la región (Telles *et al*, 2014).

La escala cromática muestra que a medida que oscurece la tonalidad de piel incrementa la probabilidad de alcanzar una ocupación manual de baja calificación, por ende menores posibilidades de alcanzar ocupaciones no manuales calificadas y no calificadas.

Gráfico N° 1: Tipo de ocupación según color de piel del trabajador (a) en Colombia



Fuente: Encuesta PERLA para Colombia, muestra nacional (2010).

5. Resultados relevantes del estudio Inclusión de población afrodescendiente e indígena en el mercado laboral formal colombiano, 2013

Este estudio, realizado en el 2013 por el Centro Nacional de Consultoría a solicitud de Acdi-Voca (USAID), se realizó en 98 empresas de 12 sectores económicos, las cuales aceptaron llevar a cabo un ejercicio de evaluación sobre la inclusión de la población afrodescendiente e indígena entre la fuerza de trabajo de sus efectivos en todos los niveles jerárquicos y tipos de contrato en la empresa.

A continuación presentamos algunos resul-

Tabla N° 5. Distribución la población ocupada por posición ocupacional, rama de actividad económica y ocupaciones para los grupos étnico-raciales en Cali a diciembre 2012, según género

	Indígena			Negra			Mulata			Blanca			Mestiza			Total		
	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total
Posición ocupacional																		
Obrero o empleado de empresa particular	53,1	43,5	49	53,7	43	48,8	58,4	47,2	53,5	58	49,7	54,5	53,7	47,2	50,8	55,4	47,5	52
Obrero o empleado del gobierno	5,1	2,9	4,2	5,4	8,4	6,8	3,6	3,1	3,4	2,8	3,3	3	4,1	5,1	4,5	3,8	4,5	4,1
Empleado doméstico	.	14,1	5,9	0,2	15,3	7,1	0,1	7,9	3,5	0,2	3	1,4	0,2	5,3	2,4	0,2	6,6	2,9
Trabajador cuenta propia	38,7	36,6	37,8	37	28,4	33,1	35,8	38,5	36,9	35	40	37,1	39,2	39	39,1	37,2	37,6	37,4
Patrón o empleador	1,8	1,2	1,5	2,2	2,3	2,3	0,6	1,7	1,1	2,7	1,7	2,3	1,5	1,2	1,4	1,9	1,5	1,7
Trabajador familiar sin remuneración	0,5	0,6	0,5	0,1	1,5	0,8	0,8	1	0,9	0,5	1,5	0,9	0,4	1,4	0,8	0,4	1,4	0,8
Trabajador sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares	0,1	1,2	0,5	0,7	1	0,8	0,2	0,2	0,2	0,6	0,5	0,6	0,7	0,5	0,6	0,5	0,6	0,5
Jornalero o peón	0,1	.	0,1	0	.	0	0,3	.	0,2	0,1	.	0,1	0,1	.	0	0,1	.	0,1
Otro	0,7	.	0,4	0,6	0,1	0,4	0,2	0,3	0,3	0,1	0,4	0,2	0,2	0,3	0,2	0,4	0,3	0,4
Todo	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Rama de Actividad																		
Agricultura/ganadería/caza/silv./Pesca	2,3	.	1,3	0,1	0,1	0,1	0,7	0,1	0,5	0,8	0,4	0,6	1,3	0,5	0,9	1	0,3	0,7
Explotación de minas y canteras	0,2	.	0,1	0,5	0,3	0,4	0,3	.	0,2	0,2	0	0,1	0,3	0,1	0,2	0,3	0,1	0,2
Industria manufacturera	16,6	12,6	14,9	22,1	16,3	19,4	16	17,8	16,8	16,1	12,8	14,7	14,5	16,9	15,6	16,1	15,4	15,8
Suministro de electricidad/gas/agua	1,2	.	0,7	0,6	0,4	0,5	1,7	0,1	1	0,8	0,3	0,6	1,5	0,6	1,1	1,1	0,4	0,8
Construcción	12,5	0,9	7,6	18,1	0,9	10,3	10,8	0,2	6,2	8,5	0,4	5,1	9,4	0,5	5,5	10,4	0,5	6,1
Comercio	23,8	32	27,2	19,6	23,2	21,3	21,8	29,6	25,2	25,8	37,5	30,7	26,4	32,6	29,1	24,8	33,2	28,4
Hoteles y restaurantes	3,6	4,6	4,1	1,5	11	5,8	2,9	8	5,1	2,5	5,9	4	2,7	4,5	3,5	2,5	6,1	4
Transporte/almacena./comunicaciones	12,5	6,8	10,1	8,3	1,4	5,2	13,9	3,3	9,3	10,8	2,7	7,4	12	3,4	8,3	11,6	3	7,9
Intermediación financiera	0,4	0,9	0,6	0,1	0,7	0,4	1,1	3,1	2	1,7	2,1	1,9	1	2,1	1,5	1,1	1,9	1,4
Actividades inmobiliarias/empresariales y de alquiler	6,9	3,4	5,4	6	1,7	4,1	10,8	4,3	8	9,2	4,8	7,3	10	4,3	7,5	9,4	4,1	7,1
Administración pública y defensa/seg. social	2,1	1,4	1,8	4,1	1,4	2,9	1,8	2,2	2	2,5	1,4	2,1	2,3	2,2	2,3	2,6	1,8	2,2
Educación	4,3	4	4,1	3,7	5,5	4,5	3,4	2,2	2,9	2,4	6,5	4,1	2,9	6,5	4,5	2,9	5,7	4,1
Servicios sociales y de salud	3,2	8,7	5,5	1,4	6	3,5	2,6	6,7	4,4	4,8	7,1	5,7	3,1	7,5	5	3,5	7,1	5
Otras actividades de servicios comunitarios sociales y personales	9,2	11,7	10,3	13	13,5	13,2	11,7	13	12,3	13,6	13,6	13,6	11,8	13	12,4	12,3	13	12,6
Hogares privados con servicio domésticos	0,7	10,9	5	0,6	17,2	8,2	.	9,5	4,1	0,1	3,7	1,6	0,4	5,1	2,5	0,2	7,2	3,2
Organizaciones y órganos extraterritoriales	.	.	.	0	0	0	.	.	.	0	0	0	0	.	0	0	0	0
No sabe, no responde	0,5	2,1	1,2	0,4	0,2	0,3	0,2	.	0,1	0,3	0,6	0,4	0,3	0,1	0,2	0,3	0,4	0,3
Todo	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Ocupación																		
Fuerza pública	1,1	0,2	0,7	1,6	0,2	1	0,9	.	0,5	0,8	0,1	0,5	0,7	.	0,4	0,9	0,1	0,6
Miembros del Estado y personal directivo	3,2	3,2	3,2	2,3	2,2	2,2	3,3	3,3	3,3	8,1	7,7	7,9	4,8	4,8	4,8	5,2	5	5,1
Profesionales universitarios, científicos e intelectuales	4,7	3,4	4,2	8,1	8,6	8,3	6	6,5	6,2	11,9	11,1	11,5	8	13,3	10,3	8,8	10,3	9,4
Técnicos postsecundarios, no universitarios y asistentes	3,2	2,7	3	6,3	2,8	4,7	3,9	3,3	3,6	6,7	7,2	6,9	5,6	5,8	5,7	5,8	5,9	5,8
Empleados de ofician	3,6	13,7	7,8	4,7	9,3	6,8	5,7	17	10,6	6,5	15	10,1	6,9	12,8	9,5	6,3	13,5	9,4
Trabajadores de los servicios y vendedores	22,6	41,8	30,7	17	40,3	27,6	16,3	39,9	26,5	22,3	43,4	31,2	22,5	40,8	30,5	20,7	41,4	29,6
Agricultores y otros trabajadores del campo	1,4	.	0,8	1	0,2	0,6	1,2	0,1	0,7	1	0,1	0,6	1,3	0	0,7	1,1	0,1	0,7
Oficiales, operarios y trabajadores de la industria manuf., construcción y minería	30,1	3,5	18,9	27,4	3	16,3	21,4	2,5	13,3	13,4	1,8	8,5	17,9	3	11,4	18,6	2,6	11,8
Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores	18,9	9,2	14,8	19,6	9,9	15,2	27,4	13,3	21,3	18,5	7,9	14	20,3	10,7	16,1	20,8	9,9	16,1
Trabajadores no calificados	9,9	0,1	5,7	10,5	0,7	6	12,2	0,7	7,2	10,4	0,9	6,4	10,9	0,5	6,4	10,8	0,6	6,5
Personal de empleo doméstico	1,3	22,2	10,1	1,4	22,9	11,2	1,5	13,3	6,6	0,4	4,8	2,3	1,1	8,3	4,3	1	10,4	5
Todo	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: CIDSE-Univalle, Estudio de las condiciones de vida y de la situación socio-laboral de la población caleña de acuerdo con la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida de Cali 2012. Capítulo 5.3 Indicadores de inserción socio-ocupacional (pp. 37-38). Informe de Avance, febrero 2014. Datos generados por el CIDSE para este estudio a partir de la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida de Cali del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, noviembre 2012-enero 2013.

tados de la primera fase del estudio, la cual consistía en la hetero-clasificación o clasificación externa realizada por un árbitro, miembro del equipo de recursos humanos, de cada uno de los trabajadores de la empresa según sexo en las siguientes categorías étnico-raciales: "blanco", "mestizo", "negro", "mulato", "indígena" u "otro grupo racial".

Las personas clasificadas como blancas (ver Gráfico N° 2) tienen mayor participación porcentual en el nivel directivo (63,5%) y paulatinamente va descendiendo su participación porcentual. Por ejemplo, en el nivel gerencial, es del 49,9%. En el nivel administrativo cae a 23,8%, entre trabajadores u operarios calificados es del 22,2% y entre los trabajadores NO calificados, del 25,2%. Las personas clasificadas como mestizas, por el contrario, tienen los porcentajes mayoritarios en los niveles administrativo, trabajadores calificados y NO calificados, con valores porcentuales de 69,5%, 72,5% y 54,2%, y a la vez constituyen el segundo grupo porcentual entre los niveles directivo y gerencial (30,8% y 44,4% respectivamente).

Las personas negras y mulatas tienen participación en todos los niveles de las empresas con reducidos porcentajes, alcanzando su mayor participación (18,8%) entre los trabajadores operativos NO calificados. En los otros niveles tienen porcentajes muy bajos de participación (tanto en el nivel directivo como gerencial tienen una participación de 5,7%, administrativo con 5,4% y trabajadores calificados con 4,8%). En el conjunto de la fuerza de trabajo es apenas el 7,9%. La participación de la población indígena es exigua, ya que apenas representa el 0,8%. Su relativa mayor participación porcentual se da entre los trabajadores NO calificados con el 1,8% y, en segundo lugar, entre los trabajadores administrativos (1,3%).

En síntesis, en el conjunto de la fuerza de trabajo para las empresas que participaron en el estudio, existe un patrón de distribución de los grupos raciales según la jerarquía de las ocupaciones. Mientras las personas negras, mulatas e indígenas tienden a concentrarse en el nivel más bajo de las ocupaciones (trabajadores NO calificados), luego en las intermedias (trabajadores calificados y personal administrativo), en cambio las blancas y mestizas tienen mucho peso porcentual en los niveles de dirección y gerencial.

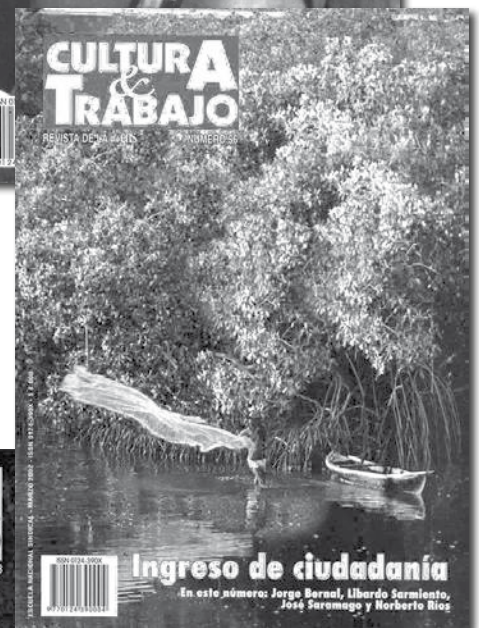
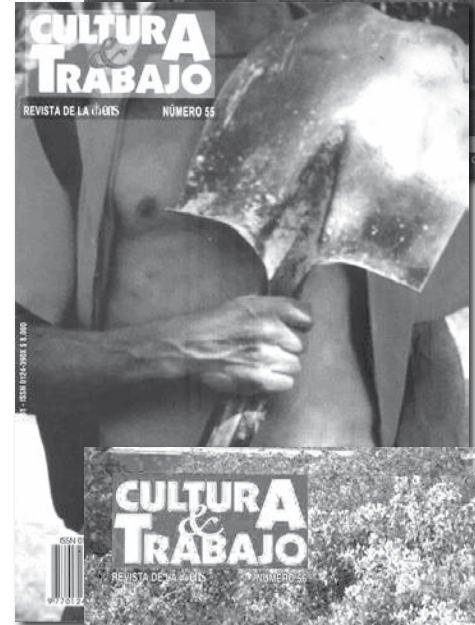
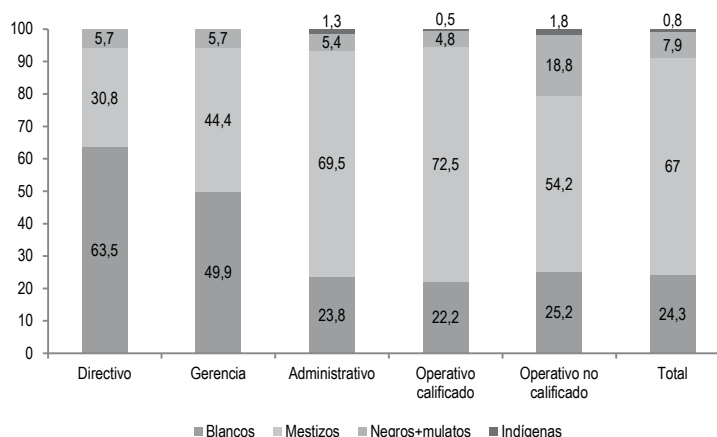


Gráfico N° 2: Clasificación étnico-racial por parte de los jefes de recursos humanos del personal vinculado a la empresa, según nivel jerárquico, en 98 grandes y medianas empresas de 12 sectores económicos en el país, año 2013



Fuente: Inclusión de población afrodescendiente e indígena en el mercado laboral formal colombiano, estudio realizado por el Centro Nacional de Consultoría a solicitud de Acdi-Voca (USAID).

Conclusiones

Los datos al nivel nacional para el 2007, así como más específicos para Bogotá (2011) y Cali (2012) revelan pautas diferenciadas por grupo étnico-racial y género de inserción laboral, según se trate de la posición ocupacional, el tipo de ocupaciones y las ramas de actividad. La población afrodescendiente femenina y masculina y también la indígena de ambos sexos, se ubican en las actividades asalariadas bajo condiciones de contratación más precarias. En el caso de las mujeres negras, mulatas e indígenas el servicio doméstico en hogares particulares es una de las actividades asalariadas más importantes, lo cual revela una considerable precariedad y por lo mismo vulnerabilidad. Para darse cuenta del efecto étnico-racial en esta actividad en la ciudad de Cali, de un total de 27.846 empleos domésticos a diciembre del 2012, 15.302 lo ejercían mujeres negras, mulatas e indígenas (56,8%).

Los resultados muestran que, en general, las mujeres afrodescendientes e indígenas enfren-


tan condiciones de contratación más precarias en casi todas las ramas de la economía, y una buena parte de ellas se concentran en el trabajo cuenta propia. Esos datos también muestran que, si se toman en cuenta los factores de género y grupo étnico-racial, las mujeres afrocolombianas presentan una mayor segmentación laboral, seguidas por los hombres afrocolombianos. El peso de uno u otro factor depende de la rama de actividad y del tipo de ocupación. Para algunas ramas tiene más peso la división sexual del trabajo que el componente étnico-racial y, en otras, este último.

En el caso de Bogotá, la EMB 2011 evidencia una sobrerrepresentación de las poblaciones afrodescendientes e indígenas en posiciones ocupacionales de menor estatus y mayor vulnerabilidad, en términos de derechos laborales, asociadas a tipos de ocupaciones no calificadas, siendo las mujeres las más afectadas, especialmente las indígenas y negras.

La Encuesta de Empleo y Calidad de Vida

de Cali, noviembre 2012-enero 2013, también muestra un panorama más desventajoso para la población afrodescendiente e indígena de la ciudad de Cali. Estos grupos étnico-raciales presentan la tasa de ocupación femenina más baja de la ciudad y la mayor tasa de desempleo, siendo las mujeres negras las más afectadas, con una similar situación para las mujeres indígenas. En el caso de la población blanca-mestiza, al igual que en Bogotá, tiene la tasa de desempleo más baja y se ubica en los empleos de mayor calificación, mientras que los afrodescendientes e indígenas en las ocupaciones de menor estatus.

El estudio PERLA y la encuesta Inclusión de población afrodescendiente e indígena en el mercado laboral formal colombiano, corroboran las desigualdades en el mercado laboral, ya sea mediante el uso de la escala cromática de la paleta de colores o, según grupos étnico-raciales, bajo la clasificación que hacen los jefes de personal. El estudio del Centro Nacional de Consultoría evidencia que las personas del nivel directivo y gerencial en grandes y medianas empresas de varias ciudades del país fueron clasificadas como blancas en su gran mayoría, mientras en los cargos administrativos intermedios predominaron los mestizos y, la población clasificada como negra, mulata e indígena, se concentró en los cargos operativos de menor estatus. Esto es consistente con el hallazgo de la encuesta PERLA, en el sentido de que, a medida que se oscurece la tonalidad de piel, aumenta la probabilidad de alcanzar una ocupación manual de baja calificación, por ende menores posibilidades de alcanzar ocupaciones de mayor estatus.

En síntesis, la estructura socio-ocupacional en la sociedad colombiana y las opciones de empleabilidad de los diferentes segmentos de la fuerza de trabajo están atravesadas por el orden social jerárquico étnico-racial. Un análisis de las clases sociales y, por lo mismo, de la fuerza de trabajo, requiere la interseccionalidad de los componentes étnico-racial y de género 

Bibliografía

- Centro Nacional de Consultoría (CNC). Inclusión de población afrodescendiente e indígena en el mercado laboral formal colombiano. Estudio realizado por el Centro Nacional de Consultoría a solicitud de Acdi-Voca (USAID).
- CIDSE-Univalle. *Estudio de las condiciones de vida y de la situación socio-laboral de la población caleña de acuerdo con la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida de Cali 2012*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Capítulo 5.3. Indicadores de inserción socio-ocupacional, pp. 37-38. Informe de Avance (febrero 2014). Estudio realizado a solicitud de Acdi-Voca (USAID).
- DANE. *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)* (IV Trimestre 2007). Procesamiento especial de los microdatos por el CIDSE, Universidad del Valle.
- DANE. *Encuesta Multipropósito de Bogotá 2011*. Procesamiento especial de los microdatos, realizado por Fernando Urrea y Diego Alejandro Rodríguez.
- Du Bois, W. E. B. (2009). The conservation of races. In *Theories of race and racism: a reader*. edited by Les Back and John Solomos. London/ New York: Routledge Taylor and Francis Group, pp. 104-111.
- Rex, John (2009). Race relations in sociological theory. In *Theories of race and racism: a reader*, edited by Les Back and John Solomos. London/ New York: Routledge Taylor and Francis Group, pp. 174-179.
- Rodríguez Garavito, Cesar; Cárdenas, Juan Camilo; Oviedo, Juan David; Villamizar, Sebastián (2013). La discriminación racial en el trabajo: un estudio experimental. En Documentos Dejusticia 7. Bogotá: Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad.
- Takezawa, Yasuko (ed.) (2011). *Racial representations in Asia*. Kyoto: Kyoto University Press, Trans Pacific Press.
- Telles, Edward et al. (2014). Introduction. In *Pigmentocracies: Ethnicity, Race, and Color in Latin America*. Forthcoming with The University of North Carolina Press.
- Urrea Giraldo, Fernando; Rodríguez Sánchez, Diego Alejandro (2011). *Formas de contratación laboral y mercado de trabajo en Colombia en la última década*. Ponencia presentada al X Congreso Nacional de Sociología. Cali, 2, 3 y 4 de noviembre de 2011, 31 pp.
- Urrea Giraldo, Fernando; Viáfara López, Carlos; Viveros Vigoya, Mara (2014). Colombia: From Whitened Miscegenation to Tri-Ethnic Multiculturalism. In *Pigmentocracies: Ethnicity, Race, and Color in Latin America*. Forthcoming with The University of North Carolina Press.
- Wade, Peter (1997). *Gente negra, nación mestiza: las dinámicas de las identidades raciales en Colombia*. Bogotá: Siglo del Hombre.
- Wade, Peter (2000). *Raza y etnicidad en Latinoamérica*. Quito: Abya Yala.
- Winant, Howard (2009). Race and racism. In *Theories of race and racism: a reader*, edited by Les Back and John Solomos. London/ New York: Routledge Taylor and Francis Group, pp. 104-111.

Los sectores populares: excluidos de la política pública

Por: César Giraldo

[Docente, Universidad Nacional de Colombia]

El problema de la política pública hacia los trabajadores informales es que no los consulta porque se considera que su actividad económica está por fuera de la ley: No pagan impuestos directos sobre la actividad que realizan¹, no tienen registro mercantil, ni derechos de propiedad claramente definidos. Y el Estado por principio no negocia sus políticas con quienes están al margen de la legalidad. Antes de desarrollar la idea, con el propósito de ilustrar lo que se quiere afirmar, se tomará como ejemplo el caso de la política hacia el espacio público. Para la definición de dicha política no se pide la opinión de los vendedores de la calle, pero sí se consulta al comercio organizado y a los gremios de la propiedad inmobiliaria.

1. Esto no quiere decir que no se pague ningún tipo de impuesto. Por ejemplo en los insumos que se adquieren puede estar implícito un IVA que se pagó en otra parte. Pero eso es distinto a que la actividad en concreto de la economía popular específica (por ejemplo, un salón de belleza, la venta de comida, la reparación automotriz) está llevando a cabo un registro de las transacciones económicas, verificable por la oficina de impuestos, y a partir de allí liquidar y pagar los impuestos a que hubiera lugar: nacionales y locales, directos e indirectos, cotizaciones a la seguridad social



Fotografía

Título:
Oficios de La Habana

Autor:
Carlos Quiles Menchero

Categoría:
Hombres trabajadores

País:
España

Año:
2009

La política de espacio público nunca menciona que detrás de cada vendedor informal hay una familia sin protección social, que se ve obligada a utilizar ese espacio para poder sobrevivir, y que se trata de un ciudadano sin derechos. Lo que invocan tales políticas, en relación a la venta callejera, es la opinión de los gremios del comercio organizado (Cámara de Comercio, 2005) quienes afirman que están haciendo un uso abusivo en su propio beneficio de un bien común llamado espacio público, de los gremios de la construcción quienes afirman que afean la estética de la ciudad, y la de los medios de comunicación (propiedad de grupos económicos) quienes califican a los vendedores ambulantes como un factor de inseguridad y un obstáculo a la libre circulación. Si bien tales argumentos invocan principios técnicos (bien común, estética, circulación, seguridad) sería ingenuo pensar que su punto de vista no está relacionado con su interés económico.

Como lo señala Narciso (2011) "los espacios públicos que son presentados por los planificadores y administradores como diseñados para el «bien común», son en verdad diseñados para promover actividades que excluyen a ciertas personas y benefician a otras. [Atrás la autora había dicho que] en nombre de la recuperación del espacio público abierto a «todos», subyacen objetivos político-económicos concretos y altamente restrictivos, tales como la atracción de inversiones extranjeras, la valorización inmobiliaria, la difusión de los ideales de urbanidad/civilidad de la clase media y la expulsión de los sectores populares" (p. 7).

Las políticas de planeación urbana enfatizan en el aspecto físico de las ciudades, utilizando categorías que hacen referencia a la estética, la circulación y los espacios de recreación, desconociendo los procesos sociales que se dan en el territorio (Vergara, 2009). Se tiende a ver la política hacia el espacio público como si se tratara, en palabras de Sequera y Janoschka (2012) de un "un vacío que existe entre construcciones y que

debe llenarse [...] como espacios asépticos que aseguren sus conceptos de utilidad, seguridad y control" (p. 3). Todo aquello que llene esos espacios, y que esté por fuera de los patrones que se imponen desde la planeación, tiende a ser criminalizado porque causa desorden, inseguridad y afea la ciudad.

Detrás de esta lógica lo que se busca es la valorización de inmuebles con el propósito de aumentar la riqueza urbano-teniente, y el capital financiero que se apalanca sobre ella. La visión de estos poderes económicos es la que prima en la definición del espacio público y en las normas que lo regulan. Esta definición lleva hacia la ilegalidad a quienes se toman el espacio público en franca resistencia para llevar a cabo su actividad económica, que son los sectores más precarizados de la sociedad, que no tienen otra opción porque carecen de derechos y seguridades. Pero así como la definición del espacio público ha estado marcada por determinados poderes económicos, esa definición también debería incluir a los sectores que han estado excluidos.

Sin embargo, el Estado entra a intervenir en esa disputa por quienes pagan impuestos y se someten a las regulaciones comerciales y administrativas. Esto no quiere decir que los poderes no instituidos formalmente no pudieran desencadenar procesos políticos opuestos. Es un campo de disputa (Blandón, 2011, p. 69).

Ilegalidad: forma de resistencia

La política pública sobre el espacio público termina reducida a la búsqueda de una ciudad "limpia y vacía", pero sin abordar el tema del hambre y de la inseguridad social de los moradores de la ciudad; es hecha sin contar con quienes se ganan la vida en dicho espacio (Blandón, pp. 69 y 124). Lo mismo sucede con los diferentes actores de la economía popular. ¿Acaso tienen voz las enfermeras a domicilio en la definición de la política sobre el cuidado? ¿O los recolectores de ba-



suras en la política de reciclaje? ¿O las costureras en la política de confecciones? ¿O los maestros de obra sobre la regulación de los materiales de construcción? La lista se puede alargar.

La forma como los sectores populares se insertan en el mundo económico y el poco respeto a la legalidad, significa que está en crisis el paradigma de la ciudadanía liberal vigente. Las formas económicas y jurídicas legales no permiten la sobrevivencia de los sectores populares. Para sobrevivir hay que saltarlas. En el rebusque de los sectores populares es válido el contrabando, el plagio o la invención (poco importa la diferencia) y la ocupación del espacio público (Gago, 2013). Son formas de sobrevivencia que se construyen y no le están pidiendo permiso al poder estatal. No se respeta el derecho de propiedad de una marquilla o de un modelo, no se respeta la orden de desocupar el espacio público, no se declaran impuestos.

Lins (2012) señala que los límites entre lo legal y lo ilegal son más complicados que una diferenciación "entre honestos y deshonestos, entre el bien y el mal" (p. 41) porque detrás hay una distribución desigual entre el poder económico y político. Toma como ejemplo los superlogos, las marcas que dan un estatus mayor porque son consumidas. Mientras que, por un lado "el superlogo está anclado en un excedente de valor excepcional, ampliamente basado en su valor simbólico, en lo que representa como símbolo de estatus para los consumidores" (p. 60) lo que permite que a las grandes corporaciones incrementar sus ganancias, y para ello promueven una legislación que penaliza las copias y la evasión de las regalías; por otro lado, la piratería entra en la disputa por la repartición de ese excedente.

Y así como las grandes marcas se globalizan reclamando rentas de los distintos países donde logran imponer sus patrones de consumo, utilizando para ello los símbolos nacionales (selecciones de fútbol, artistas, sitios históricos), por otro lado "existe una globalización económica

no-hegemónica formada por mercados populares y flujos de comercio que están, en gran medida, animados por gente del pueblo” (p. 37), que vende productos piratas, mercancía de contrabando y, en muchos casos, dicha gente es ilegal en sí misma, por su carácter de inmigrante.

Como señala Raúl Álvarez (2008) “las prácticas ilegales forman una parte necesaria de las estrategias de supervivencia de la población”. El no cumplimiento de la ley es una forma de resistencia. El realizar actividades económicas por fuera de la legalidad ha sido interpretado por la ortodoxia como la esencia de la economía informal. De Soto (1987) señala que “Sector Informal es aquel que funciona al margen de la ley, es decir, es aquel sector que con fines lícitos, para distinguirlo de los criminales, utiliza medios ilícitos para conseguir esos mismos fines”. Sin embargo, esta definición tiene el problema que hace la definición con lo definido: el sector informal es el que está por fuera de la formalidad, está al margen de la ley. Se trata de una tautología. Este ha sido el enfoque dominante en la región, y es utilizado para la justificar la liberación de los mercados, con el argumento de que el exceso de reglamentación económica es la causante de la informalidad.

Se podría decir que son actividades que no se sujetan a las normas que emanan del derecho positivo, que son las normas escritas expedidas por un órgano legislativo, u otro poder público a través reglamentaciones, decretos, o actos administrativos similares. Sin embargo, si se analiza esta afirmación con cuidado se encuentra que no es del todo cierta. Si bien están excluidos de la seguridad social, los códigos laboral, comercial e inmobiliario, al mismo tiempo, están altamente intervenidos por el Código de Policía, la reglamentación del espacio público, y el régimen administrativo. En palabras de Laura Porrás (2013) la ley para estos sectores actúa “como espada y no como escudo”.



De manera que no es cierto que la informalidad esté por fuera de la ley. Está por fuera de cierta legislación, pero regulada por otra. Además al interior de la economía popular existen normas propias que la regulan, así estas no estén escritas. Normas que tienen que ver con reparto del territorio y los poderes allí constituidos, pago de las deudas, división del trabajo, horarios, cadenas productivas y de distribución, sistemas de protección social. Toda esa realidad debe ser objeto de estudio por las diferentes ciencias sociales que han caído en el reduccionismo de poner todo en una sola bolsa llamada informalidad o marginalidad. El llamado sector informal, no es un sector informe, o un sector no estructurado, sino por el contrario se trata de una actividad estructurada en sus dimensiones económicas, sociales y políticas. Antes que denominarlo informal deberíamos empezar por reconocer la ignorancia que existe al respecto.

Excluidos del contrato social

Las autoridades públicas en su desconocimiento del fenómeno, intervienen con políticas represivas en cuanto son actividades ilegales, pero también con programas de asistencia en cuanto son sectores peligrosos. Esa relación es distinta a la del trabajador estatutario cuya relación se mueve en los códigos de la legislación social (entre ellas un código laboral), los derechos sociales y la negociación colectiva. En este caso, las prestaciones sociales son derechos que tienen como contraprestación la obligación de cotizar y tributar. Aquí se presenta un contrato social que se expresa en la fiscalidad: el ciudadano debe pagarle impuestos al Estado y al tiempo recibe unos derechos sociales de él; por otro lado, el Estado tiene el derecho a cobrar impuestos y tiene unas obligaciones sociales con sus ciudadanos.

Pero la economía popular está por fuera de ese contrato social. No solo no está dispuesta a pagar impuestos generados en la actividad

que realiza, sino que no recibe las prestaciones sociales en términos de derechos: las recibe en términos de asistencia social. La asistencia, al ser discrecional, genera una relación de deuda entre quien canaliza dicha asistencia y el individuo beneficiado, la cual es cobrada a través de la fidelidad política. Se genera una relación de don contra-don (Mauss, 1923, 1971). Este esquema de relación es distinto a la relación de derechos, porque el derecho implica una exigencia, no una dádiva.

El derecho social es una deuda que se le exige al Estado y que se inscribe en un contrato social (que también implica obligaciones) que se define mediante un acuerdo institucional construido por la vía política y que tiene una expresión legal y presupuestal. Los derechos sociales hay que materializarlos y eso significa gasto público. La relación clientelista está mediada por un intermediario y tiene el carácter de un regalo (favor). El intermediario debe canalizar ciertos beneficios (una ayuda, un trámite, un contacto), y a cambio recibe una fidelidad política. Esta fidelidad no necesariamente es exigida mediante términos taxativos, generalmente funciona en el contra-don que devuelven los beneficiarios, quienes moralmente se sienten obligados.

Más allá de ahondar en el tema del clientelismo, lo que se quiere señalar es que esta lógica funciona en los sectores de la economía popular. Se trata de una población que carece de derechos sociales, desafiada de los sistemas institucionales, tales como: protección social, garantías laborales, vivienda propia en barrios legalizados. La población que recibe los beneficios, en un momento determinado puede prestarse para otorgar su voto a cambio de ese beneficio, pero que rechaza estas formas como práctica colectiva.

Es una relación de dependencia y oportunista que se traduce en un control social de los sectores populares, pero no en un proyecto político estructural que permita expresar sus intereses. Ese control está sujeto a la capacidad del políti-

co de cumplir con los favores prometidos, pero al mismo tiempo esos favores son discrecionales, fragmentados y temporales. El dejar de cumplir con el favor significa la pérdida de la fidelidad política, y ese compromiso se tiene que estar renovando a medida que se dan los procesos electorales (Tosini, 2007).

Si bien ese mecanismo ha permitido la reproducción de las prácticas clientelistas, y la reproducción del poder político, es a la vez un mecanismo inestable de control social. Para mitigar dicha inestabilidad, las políticas neoliberales tratan de potenciar el proceso con programas que despierten en la población iniciativas individualistas que cierren el camino a proyectos colectivos. Esas iniciativas en la actualidad toman la forma de los programas de emprendimiento y microcrédito.

El neoliberalismo profundiza las prácticas clientelistas, y al mismo tiempo las redefine. Las profundiza porque el debilitamiento de la sociedad salarial destruye el contrato social que existe detrás de dicha sociedad. Redefine las relaciones clientelistas porque entran operadores privados en la provisión de las prestaciones sociales, de manera que la relación con el régimen político no solo depende del político que tiene su clientela, sino la dependencia de las ONG, y organismos similares, de la contratación pública, en un marco de descentralización política. Mientras que, por un lado, proliferan los contratistas que dependen políticamente de quién tramita el contrato, por el otro, se debilitan las organizaciones sociales de base porque las ayudas adquieren un carácter individualista.

Antes de entrar al tema del discurso del emprendimiento como instrumento para construir una subjetividad individualista, no se puede dejar de mencionar el hecho de que hay otros actores que en algunas oportunidades entran a disputarle al Estado, y a sus formas clientelistas, los territorios de la economía popular. Es el caso de poderes que se apalancan en recursos que

con frecuencia provienen del narcotráfico, y que ejercen un control armado sobre el territorio, el cual puede ser reforzado con el control de la economía popular en el acceso los recursos a través del "gota a gota" (paga diario). Ese es un tema que merece un análisis aparte.

El camino fracasado del emprendimiento

La economía popular se mueve por fuera de los marcos legales de la tributación y la protección social (Roig, 2013). Esta realidad ha sido reducida por el neoliberalismo a un fenómeno de informalidad, y para combatirla propone desregular la economía. Con ese diagnóstico los organismos financieros multilaterales (Banco Mundial, BID, FMI) prometieron en las dos últimas décadas del siglo pasado formalizar el empleo a través de la flexibilización laboral. Fracasaron, y en siglo XXI su estrategia alterna para formalizar el empleo consiste en la generación de autoempleos a través de los procesos de emprendimiento, no sólo en la ilusión de crear millones de microempresarios exitosos como alternativa del desarrollo (¿la mitad de la población económicamente activa podrá ser empresarios exitosos?), sino en buscar un camino que permita a las poblaciones escapar de la dependencia económica que generan los programas de asistencia social.²

El discurso del emprendimiento tiene dos propósitos: de una parte, generar una subjetividad que sea funcional a la realidad social que viven los sectores populares, al pretender crearles el imaginario de poder alcanzar el éxito a través de su propio negocio y gracias al esfuerzo individual. Es un discurso pertinente en la medida en que se dirige a resolver las necesidades materiales de las personas y las familias, quienes en la precariedad están adelantando iniciativas económicas desde la economía doméstica. De

2. La literatura sobre la materia de la banca multilateral es extensa, basta con buscar en sus páginas web.

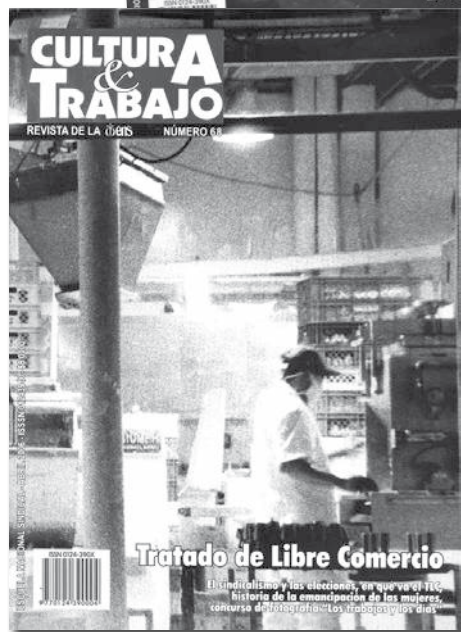
otra parte, pretende incorporar a los sectores populares en los regímenes tributario y financiero para extraerles el excedente económico.

Comenzando con la subjetividad, dicho discurso despierta la ilusión de los pobres de que algún día tendrán un negocio próspero si se esfuerzan, si son juiciosos y si son constantes. Es un discurso que está ligado con la práctica cotidiana del rebusque económico. Dice Blanco (2010) que en los casos de “mujeres jefas de hogar, el emprendimiento está fuertemente vinculado a significantes tales como «familia», «hijos», el «estar sola», el de la «responsabilidad de salir adelante por los tuyos»”.

La efectividad del discurso del emprendimiento es su capacidad de racionalizar las prácticas de los sujetos, y dar un sentido y una explicación a su quehacer. Pero al mismo tiempo se promueve el discurso de la responsabilidad, y el de culpar a los pobres de sus éxitos o fracasos. En este caso, culparlos de su condición de pobreza. Es un discurso que enlaza lo económico (proyecto productivo), con lo político (control a través del microcrédito y la capacitación) y lo cultural (auto-responsabilizar a los pobres).

Se pretende capacitar a los actores de la economía popular suponiendo que ellos no saben ejecutar su actividad económica. Que el problema reside en que no tienen un plan de negocios, no saben llevar la contabilidad o carecen de mercadeo. Se pretende transmitir tales enseñanzas a personas que llevan años o décadas en una actividad económica desconociendo sus saberes, los cuales han sido construidos a través de un largo proceso.

El desconocimiento de la realidad de la economía popular de los supuestos expertos que hacen los cursos de capacitación, y el hecho de pretender forzar la generación de proyectos productivos que cumplan con todas las normas legales, entre ellas las de pagar impuestos, lleva al fracaso rotundo de la gran mayoría de tales



proyectos de emprendimiento. Incluso existe una expresión en la literatura sobre el tema: "el valle de la muerte", para expresar esa realidad. Si bien no existen estadísticas confiables, en general la literatura menciona que en el caso de los emprendimientos por necesidad, más del 95% fracasa al cabo del tercer año.


El segundo objetivo de las políticas de emprendimiento es la formalización de las actividades de la economía popular que consiste en insertarla en los circuitos de la tributación y el crédito. En la medida en que la economía popular no tributa no transfiere parte de su excedente económico al Estado, y en la medida en que utiliza formas de financiamiento por fuera del sistema financiero tampoco transfiere parte del excedente a dicho sector.

Es un tema complejo que se puede ver: desde el punto de vista económico, a través de los flujos de recursos y desde el político, porque la tributación implica legitimidad política, y como se señaló atrás, esa legitimidad está ausente en la medida en que el contrato social está roto. Se presenta pues una disputa en el orden económico y político.

Pero la apuesta por volver a los pobres emprendedores exitosos está perdida, a pesar de que ese es el discurso que hoy (2014) ha adoptado la banca multilateral y las políticas neoliberales. Lo que reclaman es que hay que pasar del asistencialismo a la promoción social, la cual consiste en que los pobres salgan de la dependencia de la asistencia y pasen a generar sus propios ingresos a través de programas de emprendimiento. Sobre ese diagnóstico es que se viene proponiendo para la región un dispositivo de políticas públicas que le permita al Estado llevar más allá los programas de asistencia y potencie políticas de superación de la pobreza a través de la generación de ingresos mediante proyectos

productivos (Grosh, *et al.*, 2008; Ribe, Robalino y Walker, 2010).

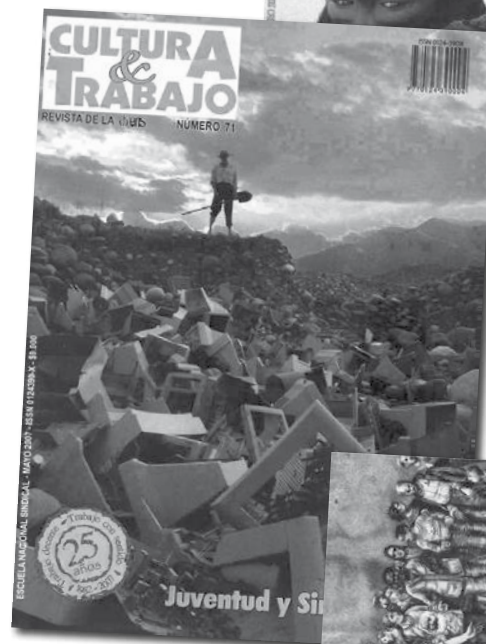
Pero ese camino está destinado al fracaso: es un callejón sin salida. Las herramientas de los promotores del neoliberalismo están agotadas. Con la asistencia pública y el emprendimiento tratan de mantener un control social, pero ese camino no es sostenible. Al mismo tiempo, en algunos territorios el poder de la droga logra imponer su dominio mediante el control armado y el crédito informal, pero ese dominio es inestable porque es competido por otros poderes armados que surgen de la misma droga.

Se trata de un espacio de disputa en donde caben propuestas alternativas. Ese espacio también está siendo llenado por las religiones cristianas, las cuales le ofrecen un sentido de vida a poblaciones que se mueven entre la desesperanza y la supervivencia. Se hace necesaria una reflexión sobre esta realidad social, que por ser tan cotidiana, terminamos por no verla. 

Bibliografía citada

- Álvarez, R. (2008). *De la ley a las prácticas. Confrontaciones sociales por el uso del Derecho*. IX Congreso Nacional de Sociología Jurídica. Rosario 13, 14 y 15 de noviembre de 2008. Sociedad Argentina de Sociología Jurídica. Publicación Electrónica: <http://www.casm.org.ar/nuevo/200812practicasillegales.htm>
- Blanco, Osvaldo (2010). Microcrédito y emprendimiento en Chile: un análisis desde la ideología y el análisis de discurso. En María Mercedes Di Virgilio, María Pía Otero y Paula Boniolo (coord.). *Pobreza y desigualdad en América Latina y el Caribe*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (Clacso), pp. 251 a 280.
- Blandón, M. (2011). *El trabajo en las calles: territorialización, control y política en el centro de Medellín a comienzos del siglo XXI*. Tesis Maestría, Universidad de Antioquia, Facultad de Enfermería, Medellín. <http://tesis.udea.edu.co/jspui/bitstream/10495/1509/1/EL%20TRABAJO%20EN%20LAS%20CALLES%20TERRITORIALIZACION%20CONTROL%20Y%20POLITICA%20EN%20EL%20CENTRO%20DE%20MEDELLIN%20A%20COMIEN.pdf>

- Cámara de Comercio de Bogotá (2005). *Efecto de las ventas callejeras sobre los establecimientos de comercio en cuatro zonas de Bogotá*. Bogotá: Cámara de Comercio de Bogotá.
- De Soto, Hernando (1987). Panel realizado en el Centro de Estudios Públicos, el 20 de noviembre de 1987. La presente versión ha sido editada por el CEP. Estudios Públicos, 30 (otoño 1988). Hernando de Soto, Manuel Mora y Araujo, Manfred Max.
- Gago, V. (2013). El consumo popular como marca de una época. *Le Monde Diplomatique*, N° 172, octubre, Argentina.
- Grosh, M.; del Ninno, C.; Tesliuc E.; y Ouerghi, A. (2009). *Políticas de protección social eficaces*. Banco Mundial: Washington D.C.
- Lins, Gustavo (2012). La globalización popular y el sistema mundial no-hegemonico. *Nueva Sociedad* N° 241, sep.-oct., pp. 36-62.
- Mauss, M. (1923). *Sociología y antropología*. 1ª ed. (1971). Madrid: Tecnos.
- Narciso, C. (2011). *Urbanismo neoliberal y diseño de espacio público*. Universidad Autónoma del Estado de México. Facultad de Arquitectura y Diseño. Coloquio Internacional de Diseño 2011. <http://2012.coloquiodedisenio.org/coloquio-2011/conten/mesa1/neoliberal.pdf>
- Porrás, L. (2013). *Formalización laboral: la importancia de re-significar un debate manoseado*, (s.e.).
- Ribe, H., Robalino, D., y Walker, I. (2010). *Hacia una protección social eficaz para todos en América Latina y el Caribe: de los derechos a la realidad*. Whashington D.C.: Banco Mundial, Unidad de Protección Social Departamento de Desarrollo Humano Región de América Latina y el Caribe.
- Sequera, J.; Janoschka, M. (2012). Ciudadanía y espacio público en la era de la globalización neoliberal. *Revista Arbor Ciencia*, vol. 188, N° 755 may.-jun. España. http://www.michael-janoschka.de/pdfs/Janoschka_Sequera_2012_ARBOR_Ciudadania_EspacioPublico_Globalizacion_neoliberal.pdf
- Roig, A. (2013). *La economía política de lo popular como fuente de derechos sobre lo público*. Presentación de Alexandre Roig en Cátedra Jorge Eliecer Gaitán, Universidad Nacional de Colombia, el 18 de noviembre del 2013, Bogotá.
- Tosini, M.M. (2007). Notas sobre el clientelismo político en la ciudad de México. *Revista Perfiles Latinoamericanos*, ene.-jun., N° 29. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Distrito Federal, México.
- Vergara, M. (2009). Conflictividad urbana en la apropiación y producción del espacio público; El caso de los bazares populares de Medellín. *Revista Bitácora* N° 14. Universidad Nacional de Colombia. <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/bitacora/articulo/download/18512/19415>



TRAYECTORIAS, DESAFÍOS Y AGENDAS de las mujeres en la negociación colectiva

Aportes del Primer Encuentro de Género y Negociación Colectiva:
«Mujeres que transforman el sindicalismo»

Por: Viviana Osorio Pérez
[Responsable temática Mujeres
y Trabajo Decente, ENS]

Fotografía

Título:
Las pallaqueras

Autor:
Jorge Lucas

País:
Perú

Categoría:
Mujeres trabajadoras

Año:
2012



Nos queremos empoderar de los derechos que como mujeres tenemos. Tradicionalmente se nos ha tachado como «las débiles», pero a través de la luchas y de la vinculación de las nuevas generaciones en este esfuerzo, se están logrando buenos resultados.

Yolanda Cosío, sindicalista del sector de la salud

Presentación

La negociación colectiva tiene un gran potencial transformador en las relaciones de género en el ámbito laboral, por lo que la articulación de las mujeres hacia objetivos comunes de igualdad al interior de las organizaciones sindicales y en las relaciones laborales se hace impostergable.

Bajo este presupuesto se realizó el *Primer Encuentro de Género y Negociación Colectiva: mujeres que transforman el sindicalismo*¹, el cual reunió alrededor de 80 mujeres sindicalistas de todo el país, pertenecientes a diversos sectores económicos² y de organizaciones sindicales de todos los niveles. El propósito fue el de propiciar un espacio de intercambio de experiencias entre mujeres sindicalistas, que permitiera construir agendas en el movimiento sindical a partir de las experiencias, necesidades y expectativas de las mujeres, visibilizando sus necesidades e intereses estratégicos. Esto se llevó a cabo a través de paneles en los que se dio un intercambio de realidades en diálogo con el auditorio, así como en las mesas de trabajo, de lo cual se sacaron las conclusiones del encuentro y se estableció la ruta de trabajo.

En este artículo se hace una introducción breve sobre la importancia y las implicaciones de integrar la perspectiva de género en la negociación colectiva, como corolario fundamental del derecho de libertad sindical; posteriormente, se describen los ejes en materia de género que fueron abordados en el encuentro; luego, se presentan los ámbitos de acción señalados por las sindicalistas de cada sector económico para lograr la

equidad de género; y, al final, se anotan las observaciones y recomendaciones obtenidas en las discusiones realizadas en este espacio.

Del qué, por qué y para qué de la negociación colectiva en clave de género

La negociación colectiva tiene un infinito potencial transformador de las relaciones de género que se dan hoy en el mundo del trabajo. Entre otros, el Convenio 154 de la OIT sobre negociación colectiva, que determina los propósitos y las dimensiones de la misma, muestra su importancia para el logro de la equidad de género en el mundo del trabajo ya que, a través de dicha negociación se fijan las condiciones y se regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y trabajadoras; también obliga a los Estados miembros a adoptar medidas con la finalidad de que la negociación colectiva se aplique a «todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad».

Integrar la perspectiva de género en la negociación colectiva, es un asunto de derechos humanos, y de toda la sociedad. Así lo establecen distintos instrumentos del derecho internacional³, de tal forma que se ha instituido como uno de los principales temas de la agenda internacional⁴. De hecho, los convenios de la OIT, señalan la íntima relación entre los derechos de libertad sindical y de igualdad⁵. De otro lado, en la Ley

1. Este encuentro se realizó en Medellín durante los días 17 y 18 de julio del 2014. Fue organizado por: CUT, CTC, ISP, Industriall, UNI, ITF y UITA; tuvo el apoyo de: FNV, Fescol y la ENS.

2. Tuvieron presencia los sectores de: educación, salud, finanzas, madres comunitarias, trabajo doméstico, trabajo informal, siderurgia/autopartes, construcción/madera, minero/energético, agroalimentario, sector público, comercio y telecomunicaciones.

3. Entre ellos la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador; y, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). La Conferencia de los Derechos Humanos de Viena (1993), señaló que «los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales».

4. La misma conferencia de Viena, señaló el alcance de la equidad de género y de toda forma de discriminación basada en el sexo, al afirmar que estos «son objetivos prioritarios de la comunidad internacional».

5. El Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), establece en su artículo 2 que «los trabajadores y los empleadores, sin ninguna

1257 de 2008, en Colombia, se estableció el principio de corresponsabilidad, en virtud del cual

las organizaciones de la sociedad civil, las asociaciones, las empresas, el comercio organizado, los gremios económicos y demás personas jurídicas y naturales, tienen la responsabilidad de tomar parte activa en el logro de la eliminación de la violencia y la discriminación contra las mujeres⁶.

Integrar la perspectiva de género en los procesos de negociación colectiva tiene tres grandes implicaciones: *i)* implementar mecanismos para asegurar la participación de las mujeres en todas las etapas de la negociación colectiva; *ii)* determinar acciones positivas directamente encaminadas al logro de la equidad de género; y, *iii)* asegurar la inclusión de las necesidades y expectativas de las mujeres en los pliegos y en la convención colectiva.

Esto implica, a su vez, introducir nuevas dinámicas en los procesos de negociación colectiva, tales como: integrar la pregunta sobre la realidad de las mujeres en la empresa en los estudios previos; propiciar espacios de formación sobre la perspectiva de género y derechos de las mujeres en el marco de la negociación colectiva, así como en los propios procedimientos de negociación; y, generar espacios para la discusión y socialización de las propuestas. Es indispensable así mismo, el compromiso en materia de igualdad de las personas involucradas.

Una de las mujeres participantes comentó al respecto lo siguiente:

distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones», garantizando la libertad sindical sobre la base de la igualdad y la no discriminación. A su vez, el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), establece de forma taxativa en su artículo 1: «Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo».

6. Artículo 15.



Yo hago un llamado porque la participación de las mujeres, no solo debe dar en cantidad, sino en calidad, participando en todo el proceso de negociación. Primero, en la identificación de los riesgos y los factores importantes para hombres y mujeres; y luego, en las negociaciones, para posteriormente hacer un proceso de seguimiento a estas negociaciones. Las mujeres debemos estar haciéndoles seguimiento a estas convenciones porque, de no ser así, nos va a quedar la tarea a medias.

Ermelina Álvarez, sindicalista del sector público

Algunas ventajas de introducir este enfoque a la negociación colectiva son: se favorece el empoderamiento de las mujeres y la integración de sus intereses a la agenda de diálogo social; contribuye a promover el principio de la igualdad de oportunidades y la no discriminación; fortalece los procesos mismos de negociación y organización sindical; constituye una expresión moderna e innovadora de relaciones laborales; posibilita la aplicación más específica y con mayores garantías de las normas nacionales e internacionales referentes al principio de igualdad y no discriminación; y, contribuye al desmonte de estereotipos de género que propician la discriminación, tanto en el marco de las relaciones laborales como en la sociedad en su conjunto.

Algunos casos exitosos, en las palabras de las mujeres

De 124 trabajadores en 2011, pasamos a 5.500 en 2014; es decir, tuvimos un crecimiento de afiliación superior al 4.400%, en un país donde la tasa de sindicalización es apenas del 4%, y la incidencia de la negociación colectiva no supera el 2%. Nuestro sindicato surgió en 2011, y la negociación colectiva fue en 2012. Se firmó a dos años y, en 2013, se firma la segunda convención. El 50% de la junta directiva, son mujeres y, el otro 50%, son hombres; al igual que en el Comité de Quejas y Reclamos. Estatutariamente, cada subdirectiva debe estar conformada por tres mujeres y tenemos subdirectivas que solo son

mujeres. Se han negociado cláusulas para las mujeres. La empresa tiene un código de ética donde se respeta a las mujeres, se protege frente al acoso y el trabajo forzoso. Esta empresa es liderada por hombres en un 98%. Cuando un directivo tiene mucho poder, hay que generar estrategias para hacerle peso. Ellos podían cancelar contratos de trabajo fácilmente. Esto hacía alejar a las mujeres del sindicato: por ello la importancia del tema.

Luz Marina Díaz, presidenta de la Unión de Trabajadoras y Trabajadores de Grandes Superficies del Comercio en Colombia

En Almacenes Tía, tenemos 650 trabajadores y unos 500 afiliados, donde el 90% de los afiliados somos mujeres y el 10% hombres [...]. La junta nacional está conformada por 10 mujeres y un hombre; seis seccionales que son dirigidas por mujeres. A pesar de que la mayoría de trabajadoras de estos almacenes somos mujeres, por mucho tiempo el presidente del sindicato fue un hombre que hacía y deshacía en este cargo; y, por medio de nuestra formación, entendimos que nosotras debíamos empoderarnos de este espacio, y esta situación cambió.

Luz Mary Sánchez, Sindicato Almacenes Tía

Las madres comunitarias nos conformamos en 1987; pero, hasta 1992, nos organizamos como sindicato. Sí, hemos empezado a hacer un proceso de negociación, porque solo hasta este año se nos reconoció como trabajadoras. Pero además de eso, buscamos ser reconocidas como empleadas del Estado por parte del ICBF. Hemos tenido logros, como la seguridad social y aportar a las pensiones como madres comunitarias. En el 2012, una sentencia de la Corte Constitucional señaló que debemos ser reconocidas como trabajadoras, pero solo hasta este año se empezó el proceso de formalización, que, además, nosotras como sindicato, no lo llamamos así. Este reconocimiento se dio por un paro de 50 días que realizamos. Y hemos tenido ganancias, pero no se han logrado por convención colectiva. En este momento hay 36.000 afiliadas al sindicato, de un total de 63.000 mil madres comunitarias.

Luz Mery, Madres comunitarias

SaludCoop es una empresa estigmatizada por los diferentes casos de corrupción que en ella se han dado. En esta entidad se inicia un proceso de formación de un sindicato con 25 mujeres, quienes, el primer día fueron víctimas de amenazas de despido. Luego de una corta lucha de tres años para posicionarnos hemos logrado estar presentes a nivel nacional con un número de 10.000 afiliadas y afiliados. Por medio de una encuesta que realizamos en el sindicato nos dimos cuenta [de] que el 80% somos mujeres, y empezamos a dar una lucha por la convención colectiva donde hemos logrado mejorar las condiciones para los y las trabajadoras.

Luz Fanny Zambrano, presidenta de Sintrasaludcol

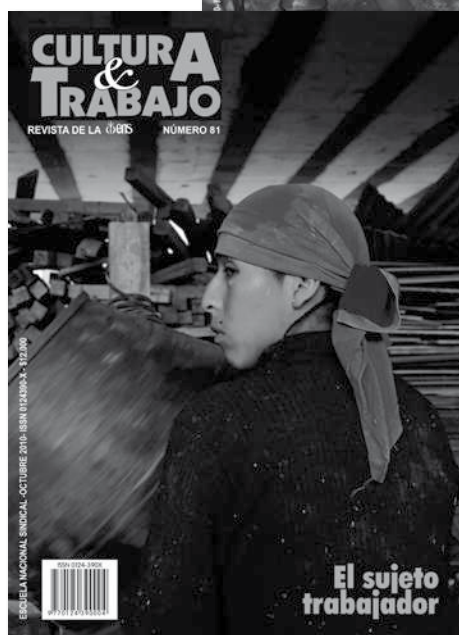
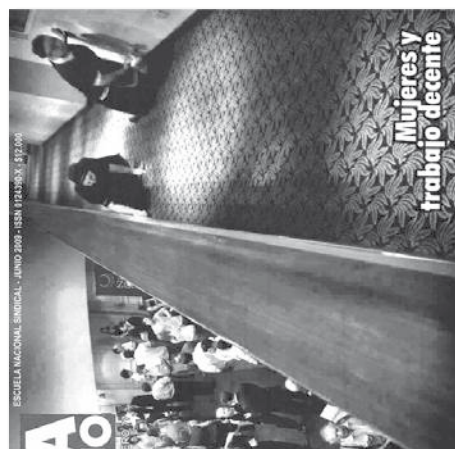
Puntos comunes de acción para la equidad de género en el mundo del trabajo

INCREMENTAR LOS NIVELES DE AFILIACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

En general, las participantes observaron que la afiliación de las mujeres a las organizaciones sindicales presenta diversos obstáculos, frente a los cuales es necesario responder con estrategias coherentes con su realidad en cada contexto y profesión.

El miedo a perder el empleo, y la estigmatización de los sindicatos, fueron factores que se señalaron como limitantes para la afiliación y la participación femeninas; además de las dificultades para la afiliación y el ejercicio del rol sindical, los cuales fueron señalados como más pronunciados para las mujeres. Sin embargo, no se presentan estrategias específicas para promover la afiliación sindical de las mujeres, porque su vinculación suele ocurrir en contextos de procesos disciplinarios o en otras situaciones que amenazan su estabilidad laboral.

Yo llegué al sindicato gracias a que fui víctima de persecución dentro del trabajo y, al ingresar al sindicato, me he podido capacitar mucho [...].



Nos hemos sentado a exigirles a los directores de los hospitales, las condiciones necesarias para tener un trabajo digno y decente en la Bogotá Humana [...]. Estos procesos han sido muy difíciles para las mujeres por el miedo que tienen a perder su empleo, o por el miedo que implica el que se empiece un procedimiento disciplinario en su contra. Pero cuando ven que sus derechos están siendo muy vulnerados, ahí sí buscan al sindicato. Todo esto debido a que los sindicatos están muy desprestigiados.

Magda Pineda, panelista por el sector salud

Gracias a una investigación disciplinaria que me hicieron, vi la oportunidad de dejarme reclutar por la organización sindical, que me ha permitido crecer como persona y como mujer.

Esperanza Lozano, panelista por el sector salud, Anthoc

El 56% del sindicato son mujeres; y la asistencia de las mujeres dentro de nuestras asambleas anuales es del 40%, cosa que no se veía antes. La participación de la mujer en estos espacios no se da fuertemente por miedo, por temor.

Panelista por el sector financiero

También está la violencia psicológica y las barreras para el ascenso de las mujeres en las empresas. No poseemos liderazgos. Tenemos iniciativas. Pero como no poseemos esos liderazgos, no las realizamos o ni siquiera hablamos, por miedo a la crítica o a la ridiculización de nuestras propuestas.

Puesta en común de trabajo por sectores, sectores público, educación y salud

Hubo un consenso frente al peso que tienen las labores en la economía del cuidado y la dificultad para conciliar la vida familiar, personal y laboral en la decisión de las mujeres de afiliarse a las organizaciones sindicales y, con mayor razón, para ejercer roles de liderazgo.

A veces las mujeres somos apáticas a estas apuestas por los derechos laborales, debido a

la cantidad de obligaciones que tenemos como madres, esposas. Y, muchas veces, la actividad sindical es tediosa y muy desagradecida.

Gloria Elena Arenas, panelista por el sector salud

Es muy cierto que el tema del cuidado suele ser un gran obstáculo, ya que hay una gran dificultad para conciliar el rol sindical con aquellas responsabilidades como madres y esposas. En este sector, es muy difícil convencer a las mujeres que se afilien al sindicato.

María Francisca Rocha, sector agroalimentario

INCREMENTO DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DIRECTIVOS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Solo en los sectores feminizados parecería que la afiliación mayoritaria sea de mujeres. Pero, no en todos los casos las mujeres hacen parte de los órganos de dirección; o, cuando lo están, no es de manera proporcional: se concentran en las bases. Ello impide que sus expectativas no aparezcan en los procesos de negociación ni en la convención colectiva.

En la junta nacional, que son 17 integrantes, solo hay presencia de cuatro mujeres; aunque el sindicato sea integrado mayoritariamente por mujeres. En el sector de la salud, creemos que las mujeres no estamos siendo discriminadas, pero a la medida que uno va haciendo un proceso de sensibilización, evidenciamos que la discriminación hacia la mujer muchas veces es invisibilizada y normalizada. En nuestra organización se hizo la campaña: *Las mujeres no creemos en las mujeres*, porque las mujeres no votaban por otras mujeres. Todavía no estamos en los cargos de decisión y liderazgo, pero estamos trabajando por llegar a esos espacios.

Esperanza Lozano, Anthoc

Tenemos dos negociaciones firmadas. En la primera, no se incluyeron elementos de género; pero, en la segunda se pusieron cláusulas para las mujeres, pero no se llegaron a acuerdos, y

se llevó en tribunal de arbitramento. Del 70% al 80% son hombres en posiciones de dirigencia en el sindicato, y a regañadientes aceptan que la presidencia la tengan una mujer.

Yuli Higuera, presidenta Utraclaro y las TIC

Como subdirectivas, tenemos autonomía para negociar con el Municipio. Estos sindicatos han sido dirigidos por hombres, y por eso tienen una tradición totalmente patriarcal. En la subdirectiva, de 11 personas, tres son mujeres. Yo me pregunto por qué, si del total de afiliados, el 80% somos mujeres, no estamos liderando nuestro sindicato.

Zuleima Ivone Espinoza, Adida, subdirectiva Turbo

De los 24.000 afiliados de Adida, el 80% son mujeres y, solo cuatro integran la junta directiva. Y al hacerse sensibilizaciones sobre género, las personas no asisten. Negociar en este sector es muy difícil, y las necesidades son muchas.

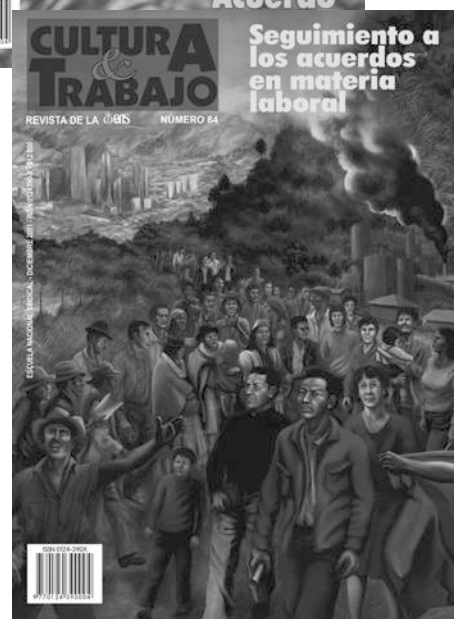
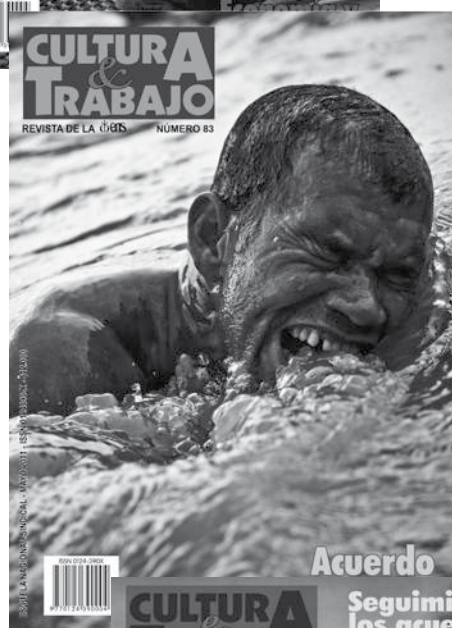
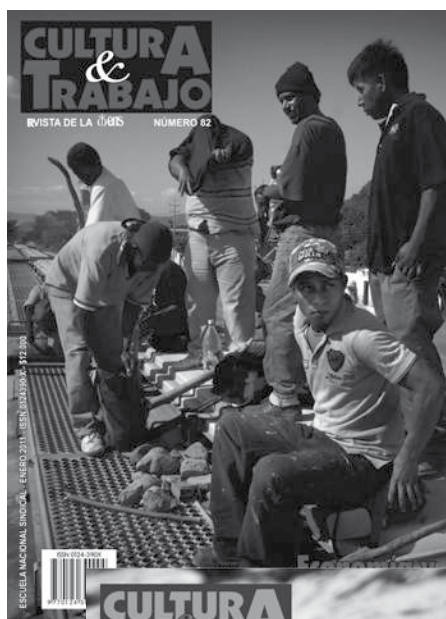
Noemí Tamayo, Secretaria de la Mujer, Adida

CONTRARRESTAR LAS CONDUCTAS ANTISINDICALES CONTRA LAS MUJERES

Las mujeres participantes señalaron que, en numerosas ocasiones, ellas mismas y sus compañeras han sido víctimas de conductas antisindicales en sus lugares de trabajo, y expresaron la necesidad de hacerle frente, pues ello genera miedo e inercia entre las mujeres, en especial, por parte de aquellas que tienen a la familia bajo su responsabilidad.

Yo he sufrido la persecución por hacer parte de las acciones del sindicato al que pertenezco. Se me ha quitado el permiso sindical, siendo negociadora con la Alcaldía de Bogotá [...]. No es fácil la lucha que se libra en el sindicalismo, pero no se debe desistir. La lucha por defender los derechos de los y las trabajadoras no es color de rosa, pero vale la pena.

Magda Pineda, panelista por el sector de la salud



INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los casos en los que la perspectiva de género se integra a la discusión de la negociación colectiva, no son la regla general en los sindicatos. Se observó que algunas mujeres tenían dificultades para entender los temas de las mujeres para la negociación, mientras percibían que «eso» estaba integrado a lo «colectivo». Sin embargo, se llegó a una importante conclusión: es fundamental reflexionar colectivamente sobre el tema, y crear una ruta de trabajo para que las expectativas de las mujeres hagan parte de las convenciones y que ellas puedan participar efectivamente de esos procesos.

También hubo manifestaciones que expresaron la resistencia por parte del mismo sindicato, a considerar la importancia de estos temas, ya que cuando logran hacer parte en los pliegos, se incluyen solo como «puntos cedibles»; lo cual termina siendo asumido parte de la comisión negociadora que se conforme.

Con la negociación colectiva de empleados públicos, pasamos el pliego de peticiones y, junto a la experiencia de la escuela, las mujeres nos empoderamos de ese proceso, y pasamos en esa negociación tres puntos específicos para las mujeres. Pero no fue fácil, porque muchos compañeros y compañeras pensaban que ese tema no era relevante. Y resulta que la empresa nos rechazó todos esos puntos, porque nos plantean –por ejemplo– que al tema de violencia de género no tenía nada que ver con el hospital. Hubo otras negociaciones, en el hospital de San Ignacio, y también se tenían varios puntos específicos para las mujeres, pero ninguno fue aceptado por la comisión negociadora del hospital.

Mujer panelista por el sector salud

Lo que estamos haciendo es defender los derechos de los que cobija la negociación; pero, en estas anteriores convenciones, no se tuvieron en cuenta elementos de género. Cuando se negocia, se hace en colectivo. Son 17

sindicatos que hacen fusiones temporales para la negociación.

Magda Pineda, mujer panelista por el sector salud.

En la subdirectiva Bello, hicimos el proceso de negociación, y fuimos dos mujeres las que estuvimos al frente de la negociación y la construcción del pliego. Pero el problema fue ¿cómo? Iniciamos haciendo un análisis de contexto para identificar los puntos a negociar; sin embargo, en este proceso, no se tuvo en cuenta el análisis de género, ni los intereses estratégicos de las mujeres.

Ermelina Álvarez, sector público

ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

La discriminación y la violencia de género son reconocidas por las mujeres como problemáticas presentes en el entorno laboral.

En el sector de la salud creemos que las mujeres no estamos siendo discriminadas pero a la medida que uno va haciendo un proceso de sensibilización evidenciamos que la discriminación hacia la mujer muchas veces es invisibilizada y normalizada.

Esperanza Lozano, ANTHOC

La violencia sexual en el trabajo fue subrayada como una preocupación por parte de las asistentes, en especial, considerando que es una problemática oculta y, frente a la cual, no existen mecanismos de prevención, atención y sanción, tanto en empresas como en sindicatos. Dos de las panelistas lo expresaron así:

Este tema es de doble filo ya que hay acoso sexual por parte de los jefes, compañeros e, incluso, por parte de los pacientes. Nosotras podemos pasar la queja, pero, como el paciente hoy se concibe como un cliente y, además, está enfermo («pobrecito»), y él siempre tiene la razón. Estos casos son más agudos en las jóvenes practicantes y mujeres tercerizadas, ya que hay

miedo a la denuncia y, aún, no se ha encontrado método que les brinde garantías. La denuncia del paciente implica mucho temor, pero nuestra estrategia es acompañar estas denuncias. Las que nos atrevemos a denunciar somos las empleadas más antiguas; pero, en general, la denuncia es escasa a causa del miedo.

En cuanto al acoso sexual, cuando es más débil el que acosa o posee un cargo no muy alto, se realiza la denuncia y se soluciona la problemática; pero cuando el cargo es más alto, esta tarea se dificulta por el miedo que genera.

ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO AL INTERIOR DE LOS SINDICATOS

Tradicionalmente, los sindicatos se han considerado como espacios masculinos, básicamente porque operan dos estereotipos de género: aquel en el cual las mujeres están adscritas a los espacios privados, y, el que considera que las mujeres no pertenecen al mundo del trabajo productivo, sino que «naturalmente» les corresponde el mundo reproductivo. Así las cosas, los sindicatos son espacios masculinizados que, con frecuencia, reproducen la misma discriminación de género que se manifiesta en la sociedad.

Con relación a la participación de la mujer, nuestro sindicato ha sido muy machista, y no se ha dado la oportunidad para que la mujer participe. Y, en el momento en que la mujer pidió la participación, se le otorgó, pero sin voz ni voto, argumentando que éramos minoría. Por esto, nuestra convención no tiene incluida esta perspectiva de género.

Omaira Ortiz, Anebre

Estamos en un país donde la imagen de la mujer se ha convertido en una figura sexual [...]. En la comisión negociadora, los mismos compañeros me dijeron: «Bueno, Fanny. Saque sus atributos que le están echando el ojo». Y yo les respondí que me respetaran, y puse límite en ese mismo momento a esa actitud.

Luz Fanny Zambrano, presidenta de Sintrasaludcol



Nosotras hemos elaborado una plataforma reivindicativa de las mujeres. Esas cláusulas que presentamos como mujeres, muchas veces son menos precisadas por nuestros compañeros. Por ejemplo: el tema de la lactancia, el acoso sexual... donde nos argumentan que nosotras propiciamos esas conductas.

Adela Torres, Sintrainagro

LA NECESIDAD DE PROMOVER LA SORORIDAD

Con frecuencia las mujeres participantes, expresaron una resistencia por parte de ellas mismas a creer y apoyar a sus compañeras en las organizaciones, especialmente, cuando se trata de obtener representación en órganos de dirección. Sin embargo, señalaron la necesidad de cambiar los estereotipos de género que se reproducen también en las mujeres, y promover «pactos» entre ellas; pero, sin dejar de poner de presente la necesidad de que, en sus liderazgos, representen sus propios intereses.

Algunas estrategias para superar la desigualdad

- Campañas de sensibilización sobre equidad de género y el valor del trabajo de las mujeres;
- creación de una mesa o comité de equidad de género al interior de las empresas;
- aplicación de la Ley de Cuotas (sobre este punto no hubo consenso)
- realizar actividades con las mujeres para identificar sus necesidades y expectativas previo a la negociación colectiva;
- movilización;
- Uso de nuevas estrategias de comunicación;
- apropiación de los logros obtenidos y visibilizarlos;
- realizar mapeo de mujeres afiliadas a las organizaciones sindicales, e identificar las problemáticas de cada una de ellas para buscar alternativas;

- emplear herramientas legales para la defensa de los derechos;
- comprometer a las juntas directivas en la defensa de la igualdad de género;
- formación sobre la situación de la mujer y los derechos de las mujeres, de la mano de garantías de espacios y horarios para asegurar la participación de las mujeres;
- elaborar un plan de igualdad al interior de las empresas;
- difusión y comunicación durante el proceso de negociación colectiva;
- realizar más eventos políticos y sindicales para reconocer la importancia de los temas de género en las organizaciones. La institucionalización del tema de género en los sindicatos es muy importante para garantizar que el tema de las mujeres se posicione en las organizaciones sindicales;
- la integración en los estatutos sindicales del tema de género y derechos de las mujeres, como vía para posicionar este tema en las asambleas;
- una política de género común y la reactivación o fortalecimiento de las secretarías de la mujer;
- trabajar el tema del empoderamiento como un proceso individual y colectivo.

Comentarios a propósito de lo discutido en el Encuentro

Entre las mujeres participantes en el encuentro se observó un gran optimismo e interés por promover la integración de la perspectiva de género a los procesos de negociación colectiva. Aunque se tiene conciencia de la existencia de muchos obstáculos, en especial simbólicos. Para la formación y el empoderamiento de las mujeres, para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, para el ejercicio del rol sindical y, particularmente, para el desarrollo del liderazgo

Puntos específicos para la negociación colectiva desde algunos sectores económicos

Sector salud

- El tema de la trabajadoras tercerizadas, quienes a pesar de la precarización laboral generalizada, no participan de esos procesos para defender sus derechos;
- acciones positivas para las mujeres cabeza de familia;
- el acoso sexual,
- la violencia intrafamiliar que repercute en las mujeres en el trabajo;
- la estabilidad laboral;
- el acoso laboral;
- el tema de los dominicales y festivos. Aunque los horarios rotativos son un problema de hombres y mujeres, es más inequitativo para las madres;
- las diferencias salariales entre las diferentes zonas del país;
- la equidad tanto en el escenario laboral como familiar.

Sector comercio/ servicios

- Formación para las mujeres;
- riesgos psicosociales que afectan a las mujeres;
- tercerización laboral;
- acciones positivas para las mujeres cabeza de familia;
- medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral;
- flexibilidad horaria;
- medidas de salud y seguridad en el trabajo específicas para las mujeres. Se considera necesario la realización de estudios de riesgos laborales con enfoque diferencial);
- medidas para la igualdad salarial.

Sector agroalimentario, madres comunitarias, trabajo doméstico, informalidad

- Acciones positivas para las mujeres cabeza de familia;
- protección social integral;
- capacitación para las mujeres, para su cualificación y profesionalización;
- promover la formalización y estabilidad laboral;
- pensión para las madres comunitarias que nunca cotizaron;
- permanencia de los Hogares Comunitarios.

Sector minero/ energético, transporte, construcción/ madera, industria

- Eliminación de la tercerización laboral;
- regulación de los horarios de trabajo;
- Nivelación salarial entre hombres y mujeres;
- Guardería cerca de los lugares de trabajo.

Sector público, educación

- Flexibilización de los horarios para hombres y mujeres cabeza de familia;
- implementación de guarderías infantiles al interior de las instituciones grandes;
- reducción de la edad de pensión de las mujeres;
- protección contra la violencia antisindical;
- hora de lactancia;
- flexibilización de la jornada laboral;
- riesgos psicosociales de las mujeres;
- mecanismos para hacer efectiva la Ley de Cuotas;
- medidas para prevenir el acoso sexual;
- igualdad en los salarios, los asensos, y reestructuraciones de los cargos. Además de la ampliación de planta y la transparencia en la elección los cargos.

al interior de sus organizaciones, las mujeres no dejaron de señalar la necesidad de acciones concretas frente al propósito común de promover la equidad de género en el mundo del trabajo.

En general, la interacción de mujeres sindicalistas de tanta diversidad de sectores, enriqueció el debate; y la presencia de mujeres de múltiples perfiles y trayectorias propició una interesante dinámica de aprendizaje a partir de las experiencias compartidas. Fue un espacio que representó una oportunidad para la conformación de redes entre las mujeres. y el primer paso de un proceso de largo aliento, como las interesantes propuestas que se han implementado exitosamente en otros países: la creación de comités de equidad de género o la formulación de planes de igualdad al interior de las empresas.

Hay, sin embargo, algunas observaciones que aportarán al enriquecimiento de este proceso: es necesario motivar el uso de un lenguaje incluyente, pues se observó que a pesar de que el 95% de las personas asistentes al encuentro eran mujeres, casi la totalidad de las participantes empleó el lenguaje masculino. Hablar en femenino es muy importante, pues propicia el autorreconocimiento, y es el primer paso hacia el empoderamiento y la igualdad.

La participación de las mujeres en la negociación colectiva es una cuestión de derechos humanos, y es un asunto de toda la sociedad, no un problema que deban resolver las mujeres como puedan. En los sindicatos mayoritariamente femeninos, y con importantes liderazgos de mujeres, solo en algunos casos se identifican acciones directamente encaminadas a la igualdad de género, como la creación de escuelas de formación para mujeres. Pero, la tendencia general, parece ser que el

tema se asume como un asunto que cada mujer debe resolver como muestra de «valentía» y «valía», porque «las mujeres sí podemos, y no nos debemos dejar poner límites». Lo que es cierto, pero también es necesario reconocer, es que hay obstáculos que complican la participación de las mujeres en el sindicalismo y que la sociedad y el mismo sindicalismo deben superarlos.

El relevo generacional no se presentó como una preocupación primordial para las mujeres sindicalistas. A pesar de que los liderazgos femeninos participantes resaltan su lucha – por lo general de manera «individual»–, son escasas las acciones para que aparezcan nuevos liderazgos femeninos que continúen los procesos, o se sumen a los actuales.

Los temas de las mujeres se presentan aún en íntima conexión con los aspectos ligados a la reproducción y, particularmente, con el bienestar del que está por nacer o el neonato. Si bien, se señaló la importancia de temas de agenda como la equidad salarial o la economía del cuidado, no se concretó ni se planteó cómo podría ello traducirse en contenidos específicos en las convenciones colectivas; de hecho, las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral fueron también temas escasos. Sin embargo, las cláusulas referentes a la protección de la maternidad se presentan comúnmente como un parafraseo de medidas ya contempladas en la ley, y no como marcos más garantistas.

Prevalecen numerosos estereotipos de género en los discursos de algunas mujeres participantes; y, la ausencia de una formación en el tema de género, propicia posturas que legitiman la discriminación. A lo largo del encuentro, se escucharon expresiones como «es más fácil trabajar con hombres que con mujeres», «las mujeres no pueden trabajar entre

ellas», «si a una la acosan o la menosprecian, es una la que se tiene que hacer valer», «la ley de cuotas es un irrespeto, porque somos mitad hombres y mitad mujeres», «no hay medidas específicas para las mujeres sino que todo es por igual para mujeres y hombres ya que somos iguales», «es que nosotras tenemos que darnos el lugar», «los derechos que hoy tenemos no han sido luchas nuestras sino de otros».

Muchas situaciones de discriminación y de violencia de género no fueron identificadas por algunas de las mujeres participantes, y aunque se advierte un discurso común en la necesidad de luchar por la igualdad, se pudo apreciar que hay dificultades para verterlo a acciones concretas.

La violencia antisindical y las conductas antisindicales contra las mujeres no se identificaron como violencia de género, a pesar de que estos fenómenos tienen una doble función correctora: en primer lugar, ante el rol sindical en tanto socialmente estigmatizado y, en segundo lugar, como agente legitimante de los estereotipos de género, en tanto tradicionalmente los sindicatos se conciben como espacios masculinos.


Se expresaron algunas voces sobre la participación masculina en los espacios de formación en el tema de género, y sobre los procesos para promover la igualdad, pero no se escucharon propuestas o experiencias concretas. Este es un tema que es fundamental y que debería hacer parte de la ruta, tal como lo expresaron algunas de ellas

Conclusiones

En el *Primer Encuentro de Género y Nego-*

ciación Colectiva: mujeres que transforman el sindicalismo, se pudo apreciar, entre las mujeres sindicalistas, un marcado optimismo y el reconocimiento de la importancia de integrar la perspectiva de género a los procesos de negociación colectiva; existen experiencias exitosas que resultan inspiradores para muchas de ellas, y que representan un ejemplo para demostrar que las necesidades de las mujeres sí pueden estar contenidas en las convenciones colectivas.

El encuentro mostró también que los temas de las mujeres plasmados hasta ahora en las convenciones colectivas, están directamente ligados al tema reproductivo, y más concretamente al tema de la licencia de maternidad y la lactancia, sin que se contemplen estrategias generales para el logro sostenible de la equidad de género. Así mismo, se evidenció la necesidad de formación para las mujeres en los temas de género y sobre el proceso mismo de negociación colectiva, de tal forma que en sus contextos laborales específicos desarrollen la capacidad de integrar la perspectiva de género a la negociación colectiva y se logren cláusulas transformadoras de las relaciones de género, para no seguir reproduciendo los estereotipos que propician la discriminación.

Resulta satisfactorio que a la hora de proponer caminos a seguir, se proponga una ruta creativa con acciones que sugieren la articulación de las mujeres de las organizaciones sindicales de todos los niveles, afiliadas a distintas federaciones y centrales y de diversos sectores económicos, frente a temas claves para la equidad, que permitirán ir dilucidando una agenda común en materia de los derechos laborales de las mujeres 



Cultura & Trabajo: 30 años

En diciembre de 1984, hace tres décadas, vio la luz pública el primer número de la *Revista de la Escuela*, nombre con el nació *Cultura & Trabajo*. Los textos que presentamos a continuación son resultado: el primero, de una entrevista que realizara Ricardo Aricapa a Jorge Giraldo Ramírez, doctor en filosofía de la Universidad de Antioquia y actual decano de la Escuela de Ciencias y Humanidades de la Universidad EAFIT, y quien fuera director de la Escuela Nacional Sindical y de la revista durante los años noventa. El otro, es el un resumen del resultado de investigación de Raúl Humberto París Ángel, con motivo de su trabajo de grado en el pregrado de ciencias políticas de la Universidad de Antioquia, cuyo tema son los editoriales de la revista.

Cultura & Trabajo:

“La carta de presentación de la ENS”

Ricardo Aricapa Ardila. *Jorge: nos interesa que nos des tu mirada particular sobre una revista, única en Colombia por su tema, que sobrevive hoy a su tercera década.*

Jorge Giraldo Ramírez. La revista originalmente tuvo un formato más pequeño que el actual. No era una revista artesanal pero se hacía prácticamente a mano. Era una época en la que se levantaban pruebas y se cortaban galeras. La iconografía y los dibujos los hacía Carlos Sánchez Eraso: metía fotos y hacía collages. La revista tenía una personalidad muy fuerte.

Luego se hizo en un tamaño más grande y se hizo un poquitico más moderna, aunque no tan bonita como la anterior. Desde el principio se llamó *Revista de la Escuela*, pero cuando yo llegué era la *Revista de la ENS*. Heredé ese formato grande cuando me nombraron su director. Dimos una buena discusión sobre su forma y contenidos, y le hicimos un manual de estilo y, luego entonces, le cambiamos el nombre a *Cultura & Trabajo*: le hicimos un nuevo diseño. Y entonces fue una revista más ambiciosa, sobre todo en términos de diseño, en términos visuales, de presentación. Pero también *Cultura & Trabajo* se abrió en su temática.

Por ese entonces también nos ideamos el Concurso de Cuento para Trabajadores, y el Concurso de Fotografía Documental, «Los trabajos y los días». Igualmente, en el 94 tuve





una iniciativa que no tuvo mucha suerte: fue la creación de un boletín para empresarios que se llamaba *Cruzando Puertas*, un boletín sencillo. Queríamos que los empresarios tuvieran información de primera mano sobre el mundo sindical a través de la ENS. Era un boletín chiquito, algo que el lector pudiera abordar en el carro mientras llegaba a la oficina, pues era una hoja que se plegaba.

Yo estuve encargado de *Cultura & Trabajo* casi toda la década de los noventa. Lo otro que tratamos de hacer fue darle mayor periodicidad, porque esta se había perdido entre finales de los ochenta y principios de los noventa, debido a varios asuntos, entre ellos el económico. Los fuimos resolviendo, pero también había mucha distracción. Abordamos temas muy importantes pues la Escuela estaba muy comprometida con el proceso constituyente, con Viva La Ciudadanía; de manera que se conjugaron varios factores distractores y la revista perdió regularidad. Cuando entré intentamos ponernos la meta de sacar tres revistas al año.

El cambio de diseño pudo lograrse porque, por primera vez en la historia de la Escuela, el proyecto Fondo Editorial tuvo financiación de los sindicatos holandeses, y eso nos dio un respiro. El rediseño de la revista se hizo dentro de una concepción editorial más grande: se hicieron las colecciones de libros de: Documentos de la Escuela, Ensayos Laborales, Cuaderno de Derechos Humanos... fue algo ambicioso. En ese entonces lo que se hacía en papel era lo que circulaba y tratamos de ponernos al nivel de lo que había que era buen diseño.

R.A.A. *¿Pero, supongo que, en medio de la Asamblea Nacional Constituyente, no entraste a la ENS a dirigir la revista en particular?*

J.G.R. Cuando entré a trabajar a la ENS era jefe de... en esa época se llamaba Departamento de Capacitación, que era el que realizaba los programas educativos. Además llegué también como director de la revista. En esas dos condiciones empecé a trabajar en la Escuela en el 91. Entré en enero y la Asamblea Constituyente se instaló en febrero. Dimos cuenta

por ese entonces, en uno de los números de la revista, de un foro que organizamos llamado Los trabajadores y la constituyente. Lo hicimos en uno de los recintos de la Asamblea o del Concejo Municipal, y los invitados fueron algunos de los constituyentes sindicalistas: Angelino Garzón, Abel Rodríguez, Tulio Cuevas, Julio Carrascal.

El cambio sustancial de la revista fue el rango de los asuntos. De alguna manera lo que hicimos fue laboralizar más la revista; es decir, la desindicalizamos un poquito. Eso fue una discusión que se estaba dando en la ENS y también en el sindicalismo colombiano. Por entonces se hablaba del “nuevo sindicalismo”.

Nuestra idea fue que el mundo del trabajo iba más allá del mundo sindical.

En la discusión se planteó que el discurso y el enfoque tradicional de la revista habían sido muy sindicales y que deberíamos entender el mundo del trabajo como algo más amplio. Es decir, que el mundo del trabajo no era solo el campo económico, social y de las relaciones laborales, sino también cultural (en el sentido de las expresiones artísticas), y empezamos a hablar de cuento, de fotografía y de un nuevo tipo de trabajadores; y por esa vía: de las mujeres, los trabajadores calificados, los profesionales, los informales, temas internacionales, la niñez trabajadora.



Las temáticas nuevas fueron abordarlas desde la coyuntura de ese momento. Es decir, la Constitución del 91, que de alguna manera afectó al sindicalismo, tanto positiva como negativamente: para muchos sectores sindicales y para la ENS fue el arribo a un poder simbólico muy grande, que reconciliaba a muchos sectores con el Estado. Por primera vez, después de muchos años, el Estado colombiano garantizaba derechos y daba instrumentos para defenderlos.

R.A.A. *¿Cuáles fueron los antecedentes que marcaron el nuevo rumbo del pensamiento sindical para la ENS y el sindicalismo?*

J.G.R. La Constitución generó grandes cambios por supuesto, y rupturas también, y de allí nació el discurso que nosotros planteamos. Empezamos a abordar el tema del nuevo sindicalismo. La ORIT estaba hablando del sindicalismo socio-político, que era un discurso del que daba cuenta Luis Anderson, y su gran asesor, el argentino Julio Godio. Ese discurso invitaba a decir: el sindicalismo tiene que entender las nuevas realidades del mundo y abrirse a la política, abrirse a otros sectores y temas sociales y ser un interlocutor mucho más protagónico y más versátil.

Pero digamos que hubo algunas cosas previas más globales, como la caída del muro de Berlín, y poco antes de eso, el final del régimen sandinista en Nicaragua. Este último fue más impactante, diría yo, porque la revolución nicaragüense duró diez años, del 79 al 89, y tuvo un impacto muy fuerte a nivel cultural y a nivel social. Yo recuerdo cuando era dirigente sindical, en los años 78, 79, que me paraba con los compañeros del sindicato en la portería de la empresa con cajas de cartón y recogíamos cosas para mandar a Nicaragua; había una relación que era muy afectiva, muy directa. Yo estuve en Nicaragua, en el 85, de parte de la Escuela precisamente, que me

mandó a una vaina que hubo en San José sobre salud ocupacional, que era el tema fuerte de la Escuela en sus primeros seis, siete años. Se armó un combo: vámonos para Nicaragua. Nos fuimos en bus hasta Managua y la gente que estaba en San José, nos recibió. Yo conocí la experiencia sandinista cuando todavía estaba floreciente: en el 85 todavía no había entrado la Contra.

Cuando ocurrió la revolución cubana yo tenía dos años, en la nicaragüense, 22. Esa revolución influyó mucho en los cambios que se dieron por entonces. De hecho, en la Escuela, estábamos hablando de alternativas sindicales, y eso se puede constatar en las ediciones de la revista y en algunos libros que sacamos por entonces.

R.A.A. *¿Fue entonces cuando empezó a hablarse de diálogo social en el sindicalismo?*

J.G.R. El tema del diálogo social no pertenecía al discurso del sindicalismo. La Escuela sí lo hacía, pero de manera tangencial. En el 91, aquí en Medellín, empezaron a hacerse los Encuentros de Alternativas de Futuro para Medellín, que fueron unos encuentros promovidos por la Consejería Presidencial para Medellín, cuando María Emma Mejía, y en esos encuentros nos juntábamos. Yo creo que esa fue una de las claves de la transformación de Medellín. Y es que en esos encuentros, por primera vez en la historia de esta ciudad, nos juntamos en seminarios. Recuerdo varios que hicimos en el Hotel Nutibara: empresarios, sindicalistas, ONG, y gente de los partidos políticos, porque la crisis de nuestra ciudad era de un tamaño gigantesco.

Por ejemplo, en el 91 hubo seis mil y pico de homicidios: fue un año feroz, una cosa miedosa. Incluso tengo aquí un compañero que hizo su doctorado en Inglaterra y lo hizo sobre Medellín en los años ochenta y noventa, y dice que la explicación de la unión de tantas corrientes y pensamientos es que de alguna

manera todos nos sentimos amenazados por el cartel, por Pablo Escobar, y eso hizo que toda esa gente se juntara... gente que nunca se había juntado.

R.A.A. *Visto así, ¿es difícil pensar que el sindicalismo lograra tener alguna interlocución con el empresariado?*

J.G.R. En la Escuela se vive esa apertura en los noventa. En mi dirección empezamos a meternos duro con los empresarios. Aunque, tengo que decirlo, en la Escuela hubo mucha resistencia con eso. Yo hice dos o tres cosas que fueron muy escandalosas: uno, esa cosa con los empresarios, el boletín *Cruzando Puertas*; dos, Uribe trajo a Roger Fisher a dar unos cursos de resolución de conflictos y yo me metí, lideré que la Escuela y el sindicalismo hiciéramos cursos con los empresarios, hicimos un par de cursos sobre el tema. Muchos sindicalistas fueron a esos cursos, pero otros no, y muchos de los socios de la Escuela y de los empleados de la Escuela veían eso raro. Tres, yo fui el primero que llevé a una agregado laboral de la Embajada de Estados Unidos a la Escuela y me reuní con él. Eso después se volvió normal. Pero para entonces hubo mucha resistencia. A mí me parecía, y sigo viéndolo así, que era natural. Para los

años 94, 95, 96 eso era un desarrollo natural de lo que habíamos hecho en el 91 y el 92.

Es que desde el mismo 91 los constituyentes laboristas, sobre todo Angelino y Abel, sacaron mucho pecho con los artículos de la Constitución que plantearon la concertación. Ahí empezamos a hablar de concertación. Pero esa concertación cogió algún cuerpo en el primer año del gobierno de Samper, porque Samper nombre como Ministro de Trabajo a Orlando Obregón. Nosotros como Escuela nos metimos en un programa muy grande, con la OIT y con el Ministerio, que se llamaba Nueva Cultura de las Relaciones Laborales. Era un programa tripartito y, ríase usted, yo era el representante del gobierno en ese programa, yo como director de la Escuela nombrado por el Ministro de Trabajo. Fue algo muy curioso. Beethoven Herrera, que es un académico, era el representante de las centrales sindicales; Alberto Echavarría, que era vicepresidente de la ANDI (todavía lo es), era el representante de los empresarios y, yo, que era el representante del gobierno. Nosotros nos comprometimos mucho con el tema del diálogo social y la concertación. Eso también generó resistencias.

R.A.A. *¿Aparte de la revista, hubo otras for-*



mas de expresar esa necesidad de cambios en las costumbres políticas del sindicalismo?

J.G.R. La revista reflejó eso con el tipo de personas que entrevistamos, el tipo de temas que tocamos y el lenguaje propiamente dicho. Pero nosotros hicimos una campaña en esos años que tenía por eslogan "El sindicalismo mucho para todos". Se trataba de una campaña de posicionamiento de la imagen sindical, que buscaba mejorar la percepción del sindicalismo en la gente. El logotipo de esa campaña era una mano abierta. El mensaje era muy directo, porque antes la imagen del sindicalismo era el puño cerrado. Así el mensaje quedó muy claro. Además, en los contenidos de la revista le dimos tribuna a los empresarios, al gobierno, a los problemas de la ciudad.

Por esos años empezamos a hablar también de izquierda democrática, incluso en la revista puede leerse el lema que por entonces tomó la ENS: "Por un sindicalismo para la democracia". La pusimos más dura aún, porque el discurso nuestro decía: la sociedad se democratizó y el sindicalismo está pegado. La expresión de un sindicalismo para la democracia llevaba implícito que el sindicalismo tenía que ayudar a construir democracia, pero el sindicalismo tendría que ponerse a tono con las concepciones democráticas. Eso fue un restregón.

R.A.A. *¿Y qué ocurrió entonces con esa relación de la ENS con la izquierda?*

J.G.R. Por un lado había una parte de la izquierda a la que nosotros en la ENS considerábamos izquierda no democrática, la izquierda más radical. Esa izquierda fue la que no se acogió a la Constitución y la que mantuvo una diferencia, una concepción extra institucional o anti institucional muy fuerte. Aunque estaba dentro de la CUT y era un sector muy importante, no eran mayoría, y eso permitió solventar bien las cosas, en la medida que, ni en la CUT Nacional, ni en la CUT Antioquia fueron

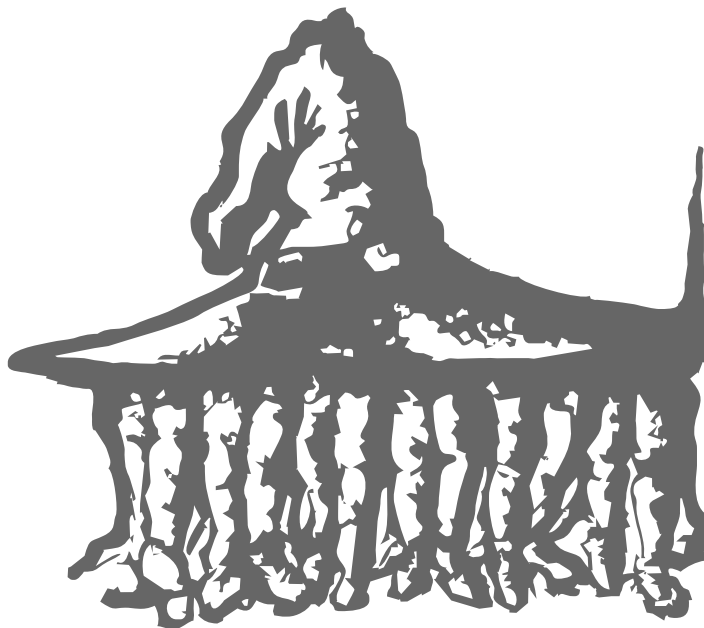
mayoritarias esas posturas. Eso facilitó mucho las relaciones de la ENS con el movimiento sindical. Eso no significa que no hubiera roces. En los archivos de la ENS debe haber algunas cartas de protesta: de Carrillo, por ejemplo –Jorge que era el presidente de la CUT–; otras de la CGT, porque la Escuela era muy "cutista", por decirlo así. Tratábamos de darle espacio a la CGT, de mantener buenas relaciones, pero no era fácil, porque la CGT ha tenido un proyecto mucho más orgánico. El de la CUT, en medio de su anarquía, da más espacios para que se cuele cosas y nosotros nos colamos ahí siempre.

Eso podría verse como un valor, pero un valor que se presenta no por la vía más correcta posible, más organizada, sino que hasta cierto punto es parte del desorden y de la falta de gobierno. La CUT en algún momento intentó organizar las cosas, sobre todo cuando fue presidente Carlos Rodríguez –que era un hombre de ideas, aunque no tan práctico como Jorge o como otros presidentes de la CUT–. Carlos quiso formar una escuela propia en la CUT, pero eso era imposible. En ese desorden era imposible organizar ese tipo de cosas. Y si funcionaba, algún sector se apropiaba de ellas.

El papel de la Escuela en la CUT, fue como de un comodín. Creo que la CUT empezó a entender que, sin que la Escuela fuera una parte de ella, sí podía servirle mucho. La Escuela tenía su publicación, la cual ventilaba los temas, los ponía en la agenda, visibilizaba a la central nacional e internacionalmente. Yo no sé qué tanto hayan aprendido, pero empezaron a entender que la Escuela le servía al sindicalismo y también le podía servir a ella.

R.A.A. *Los noventa marcaron una época de cambios muy fuertes en las políticas económicas y laborales. ¿Cómo asume la ENS esa coyuntura?*

J.G.R. Hay otros dos hechos que gravitaron fuertemente y pesaron en las decisiones que



tomó la Escuela por entonces. Uno: arranca visiblemente la apertura económica, y todos los cambios económicos que se vinieron, como el de la legislación laboral. Apareció la Ley 50 y toda esa discusión se reflejó también en la revista y en uno de los libros que publicamos: *Apertura económica y reforma laboral*.

También fuimos muy protagónicos en los debates sobre Ley 100, sobre las reformas a las cesantías, a los riesgos laborales; nosotros ahí tuvimos una participación fuerte. Puede verse la vitalidad que hubo en esos años en todos los frentes. Creo que la Escuela como cualquier institución, a veces se distrae. Pero la Escuela desde su fundación siempre ha tenido un ADN muy académico, porque la Escuela es el producto de un matrimonio entre sindicalistas y académicos. Además un matrimonio pluralista, porque los fundadores de la Escuela hacíamos parte de distintos grupos políticos y distintas corrientes sindicales. Entonces, la Escuela trató de mantener mucho el perfil técnico. De hecho, en las discusiones sobre apertura económica o sobre reforma laboral hubo cosas en las que la Escuela, o por lo menos algunas de las personas que estábamos en ella, francamente defendíamos. Por ejemplo, en contra del proteccionismo: nosotros planteábamos que la globalización de

alguna manera era un hecho, que el problema no era oponerse por oponerse, sino que había que ver cómo nos insertábamos dentro de esas nuevas corrientes mundiales.

En los temas de reforma laboral la Escuela promovió, entre sus empleados, la vinculación a los nuevos fondos de cesantías. Yo recuerdo, por mencionar un nombre, que Norberto decía: pero esa vaina de la reforma de los fondos de cesantías es mejor que lo que había antes. Recuerdo muy bien que lo de las cesantías lo veíamos con buenos ojos, mientras participábamos de todos los debates que se dieron alrededor del tema.

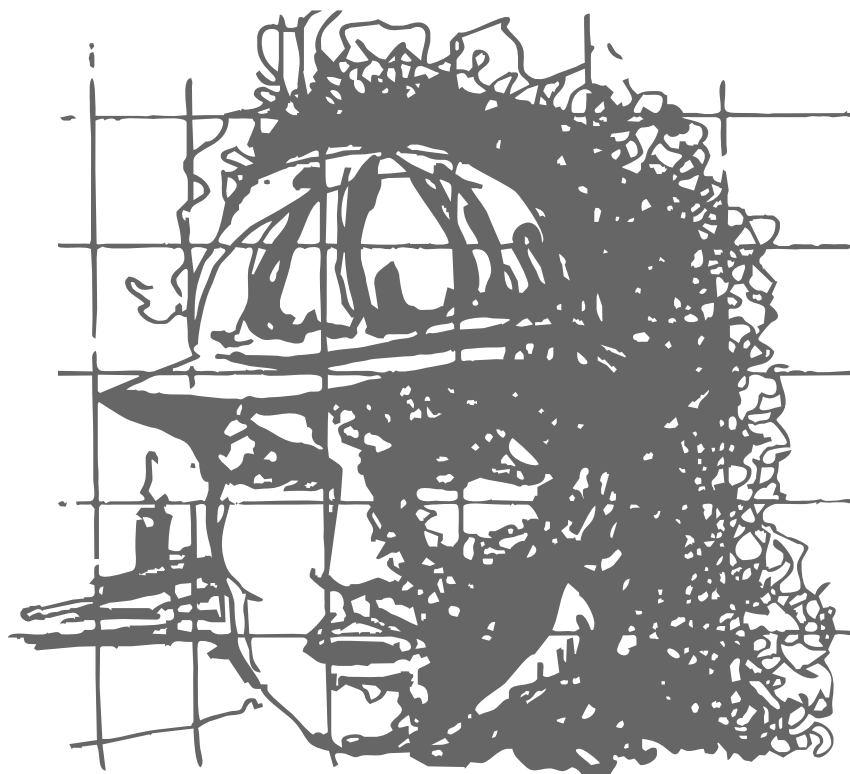
R.A.A. *En la filosofía de la Escuela, aunque su tema está prácticamente centrado en la defensa del sindicalismo, siempre sale a relucir su independencia respecto al movimiento sindical. ¿Cómo se explica eso?*

J.A.G. En varios números de la revista se pueden leer entrevistas o artículos escritos por Jorge Carrillo Rojas, por ejemplo. Pero es que antes de publicarlos habíamos tenido un *rifirrafe* con él. Esa era la manera de decirle: venga cuente las cosas aquí. Lo mismo hicimos con Julio Roberto. A veces, incluso, con los viejos: con Albis o Miguel Morantes, los viejos de la CTC. La Escuela tenía una posición independiente. Además, era muy

clara, en el sentido que aunque trabajábamos con organizaciones sociales y movimientos sociales, no éramos eso. Nosotros no éramos ni sindicato ni éramos movimiento obrero: éramos una entidad, y eso es algo en lo que la Escuela fue muy consciente. La forma de expresarlo era más o menos así: nosotros tenemos una voz propia. Trabajo con usted y trabajo con usted. Pero nosotros somos, para decirlo en términos muy técnicos, somos persona moral; es decir, la Escuela tiene su propia filosofía.

Mantener esa filosofía no era tan fácil: ¿cómo acomodarnos con el mundo laboral y sindical, rompiendo con esas concepciones tradicionales que inferían que las instituciones como la nuestra tenían que ser apéndices de las centrales sindicales o de las corrientes sindicales?

La Escuela surgió como un bicho muy raro. Era una cosa independiente. La CST tenía el INEDO, la CGT y la CTC tenían su escuela sindical, los que éramos de las corrientes izquierdistas aquí en Medellín, teníamos nuestras propias escuelitas de corriente, escuelitas prácticamente ideológicas; pero la Escuela fue una cosa rara para la época. De alguna manera fue pionera en mostrar que había esferas en las cuales los sindicalistas podían ser autónomos respecto al movimiento sindical. Luego de eso algunos sindicalistas llegaron a la Constituyente, llegaron al Congreso (como Aníbal Palacio, por ejemplo), y después empezaron a llegar a los concejos municipales, a las alcaldías. Empezaron a sufrir en carne propia lo que es ejercer una autonomía respecto al movimiento sindical. Es decir, esa cosa de decir: yo soy dirigente sindical pero



soy concejal o soy senador, y como tal, no me debo a lo que se vote en un sindicato, sino que me debo a un electorado que representa intereses más amplios. Eso fue un tema serio.

R.A.A. *¿Se podría decir que las nuevas posibilidades de participación política que abrió la Constitución, abrieron puertas políticas también para los sindicalistas?*

¡Claro! En cierta escala es el mismo problema que ocurrió en Brasil a los poquitos años, cuando Lula ganó las primeras elecciones. Ahí los sindicalistas empezaron a ver que eso es muy enredado, porque una cosa es la CUT, otra cosa es el Partido de los Trabajadores, y otra muy distinta, es el gobierno. Y todos somos los mismos, y somos compañeros, pero estamos en funciones distintas. Y eso empieza a generar un replanteamiento, porque cada uno tiene que ponerse en su lugar. Y ponerse en su lugar significó que la CUT le hizo varias huelgas al presidente de Brasil, al mismo que fue presidente de la central.

Creo que la ENS ayudó a que los propios sindicalistas vieran que se podía tener un senador nacido el mundo sindical, y después otro que fuera ministro. Por ejemplo, en el 2000, cuando Angelino llegó al Ministerio de Trabajo, me invitó a estar con él. Me encartó de alguna manera. Me llevó de asesor: un equipo chiquito, un equipo de seis asesores de los cuales la mitad habíamos sido sindicalistas, y todos éramos de corrientes políticas distintas. Varios habían sido compañeros suyos del Partido Comunista y otros que éramos de otras vertientes. Y recuerdo que Angelino, en la primera reunión que nos hizo después de la posesión, nos dijo: nosotros somos gobierno, usted es del Partido Comunista, usted fue de este grupo, usted fue de esta corriente sindical, pero nosotros aquí somos gobierno. Aquí las directivas no son ni las del Partido Comunista, ni la de la central, sino el gobierno. Eso fue en el 2000. Ese fue el aprendizaje de todos esos años: los tipos que siempre habíamos estado en el sindicalismo empezamos a acomodarnos en

unas posiciones distintas: el uno, director de una ONG; el otro, concejal, y así.

Esas cosas aquí no han sido visibilizadas. Pero sí digo que la oportunidad que creó la Constitución del 91 fue en cierto sentido simbólica. Es decir, eso fue como si las instituciones públicas colombianas hubieran dicho: ustedes que están por ahí, vengan, méntense aquí, ensayen y hagan güevonadas. Ese es un aprendizaje en el que la Escuela fue pionera, y creo que el sindicalismo aprendió a respetar la Escuela porque vio que nosotros no éramos esos bichos raros que siempre se imaginaron. Vieron que había sindicalistas cumpliendo otras funciones y todas esas funciones se podían relacionar entre sí.

R.A.A. *En la década que estuviste en la ENS hubo una gran crisis social en Colombia. Me refiero al descalabro de la política Samper y la posterior crisis económica del 98. ¿Cuál fue la posición de la Escuela en ello?*

J.A.R. En la época de Samper se trató de hacer un Pacto Social. Algo que trataba de involucrar al sindicalismo. Con todo, esa iniciativa era muy importante, porque Samper entonces era más social demócrata. Ahora no sé qué será. Quizá se trata de un asunto de sobrevivencia política. Pero en esa época tenía un perfil social democrático y, al menos, reconocía la interlocución sindical y la interlocución de las ONG. En el gobierno de Samper yo fui representante del gobierno, en el programa de Nuevas Relaciones Laborales. De hecho, un editorial que escribí en la revista en cierto momento del proceso de Samper, traté de defender un poquito el gobierno. Pero luego ya no hubo manera de defender nada. Creo que fue la cúspide en todos los sentidos. Desde el 89, con las elecciones a la Constituyente, la expedición de la Constitución y lo que se hizo en Medellín, fue un momento de ascenso, de democratización, y eso llega más o menos hasta el año 95, 96. Pero en el 96 ya no aguantó más. No hubo manera de defender al gobierno.

Fue cuando se vino el proceso ocho mil. Empe-

zó a reventar el tema de las masacres paramilitares y la guerra. La guerrilla también se puso más dura. Vino el tema de la descertificación, cuando le quitan la visa a Samper. Y la crisis económica, que empezó en el 97. En medio de lo que estoy trabajando ahora, para La Habana, encontré un artículo de José Antonio Ocampo que habla de la crisis de fin de siglo. Él dice que empieza en el 97. Entonces todas las lunas de mil se acabaron ahí. Tuvimos cuatro o cinco lunas de miel que empezaron desde el 90, pero se acabaron ahí. Y ahí empezó otro paseo.

R.A.A. *¿Qué significa entonces para ti la revista después de ese trajinar de una década completa dedicado a ella?*

J.G.R. En resumen la revista se volvió fuente. Se pueden aún encontrar muchos periódicos sindicales en los que se reproducían artículos de la revista. Se reproducían literalmente. Ponían: "tomado de revista *Cultura & Trabajo* de la Escuela Nacional Sindical". Creo que la revista también influyó mucho en la prensa sindical en el sentido de mostrar otra forma de hacer comunicación sindical.


Propusimos otro lenguaje, otros temas, otra estética. Cosas tan sencillas para cualquier estudiante de comunicación social de segundo semestre, como los géneros: que vamos a incluir entrevistas, reportajes, vamos a hacer crónicas. Porque la prensa que hacíamos en los sindicatos (lo digo porque fui sindicalista y fui editor y escritor de boletines sindicales durante diez años) era muy monotemática, muy monocromática. De todas maneras cuando hicimos el rediseño de *Cultura & Trabajo* también definimos claramente nuestro público: sabíamos que no era una revista para el trabajador promedio, ni siquiera para el afiliado promedio al sindicato. Quedó escrito que era una revista para los dirigentes sindicales, y en ese público de los dirigentes sindicales creo que la revista sí impactó mucho: tuvo lectura. Por supuesto que los dirigentes sindicales en

esa época eran menos cultos y menos lectores que hoy, pero ya teníamos dirigentes sindicales profesionales en varios sectores. Otros que naturalmente tenían una mínima formación como los empleados bancarios o los dirigentes sindicales del magisterio, de los sindicatos de empleados públicos. Entonces había unos nichos en los que el impacto era mayor, porque por ejemplo en el sector fabril era un poquito más difícil, eran sindicalistas de un nivel educativo un poquito más bajo.

La revista jugó un papel muy importante para la Escuela, y eso también fue deliberado. Se convirtió en la carta de presentación de la Escuela. En ese sentido jugó un papel que hoy todavía es difícil de evaluar y de medir: a esa publicación se le debe la presencia nacional e internacional que tiene hoy la Escuela.

R.A.A. *¿Qué papel cumple hoy *Cultura & Trabajo*?*

J.G.R. Una cosa curiosa que vale la pena contar, pasó a principios de los años noventa. En medio de tantas cosas buenas que ocurrían, la mayoría de las ONG, y de los centros que trabajaban temas laborales y sindicales, desaparecieron. La Escuela se fue quedando como la única institución dedicada a temas laborales y sindicales en el país.

Recuerdo que cuando empezó esa crisis, tomamos una de esas iniciativas generosas que se hacen cada cincuenta años y que nadie acepta. Me fui para Bogotá, para Cali y para Barranquilla a hablar con lo que quedaba, a decirle a la Escuela Sindical de Bogotá, al ISMAC, al Instituto María Cano y a otras tres o cuatro organizaciones que estaban ahí cambiando de tema, reestructurándose: nosotros ofrecemos la revista *Cultura & Trabajo* como un órgano de varias instituciones. Y no nos aceptaron la propuesta. Ese papel de la revista es muy importante: el papel de carta de presentación de la Escuela 

El concepto de **Nueva Izquierda** en los editoriales de la revista **Cultura & Trabajo** 1984-2010

Por Raúl Humberto París Ángel

[Profesional del Área

Defensa de Derechos y Comunicación]

Introducción

El presente texto expone un resumen del proceso de búsqueda del concepto de *Nueva Izquierda* en los editoriales de la revista *Cultura & Trabajo* (en adelante *C&T*), entre los años 1984 y el año 2010. La investigación se realizó como requisito de grado para obtener el título de politólogo en la Universidad de Antioquia, el cual estuvo asesorado por el profesor Iván Sylva Sánchez, magíster en Estudios Políticos de la Universidad de Antioquia, y su jurado fue Juan Carlos Celis Ospina, doctor en Estudios Laborales y profesor del Departamento de Sociología de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá D.C.

La investigación estuvo basada en el análisis del discurso, disciplina que nació asociada a la antropología, debido al "carácter sensible de los materiales escritos y orales" (Calsami-

glia y Tusón, 2001, p. 7) con que investiga esta ciencia y que, posteriormente fue también abordado por varias disciplinas de ciencias sociales y humanas, entre ellas la ciencia política (Van Dijk, 2004, p. 4).

La búsqueda se realizó sobre la base de cinco conceptos claves, seleccionados de la lectura de 80 editoriales de la revista, con los cuales se descifraron los enunciados que expresan las particularidades del ideario de la *Nueva Izquierda*. Se hizo necesario también dividir los editoriales en periodos, debido a los cambios en el contexto político colombiano, especialmente en cuanto a la nueva constitución política en 1991 y al notorio cambio en las dinámicas políticas al comenzar el siglo XXI, que además coincidieron con cambios en la dirección de la revista. Igualmente, se buscaron algunos referentes en lecturas adicionales, para llenar vacíos de información sobre contextos políticos y sociales de los

momentos en que fueron emitidos dichos discursos y se hizo una búsqueda de antecedentes sobre la ideología de la izquierda en Colombia.

El concepto de *Nueva Izquierda*

Rodríguez y Barret (2005) definen este término asociado a los cambios en la actitud de la izquierda en Latinoamérica a partir de los años noventa del siglo XX. Advierten que el término está relacionado más con lo reciente del fenómeno que con el contraste con vieja izquierda. A principios de esa década, los autores dataron el comienzo del declive de las opciones de revolución armada, de las propuestas socialistas y de la conquista del poder a través de los partidos comunistas o de las armas.

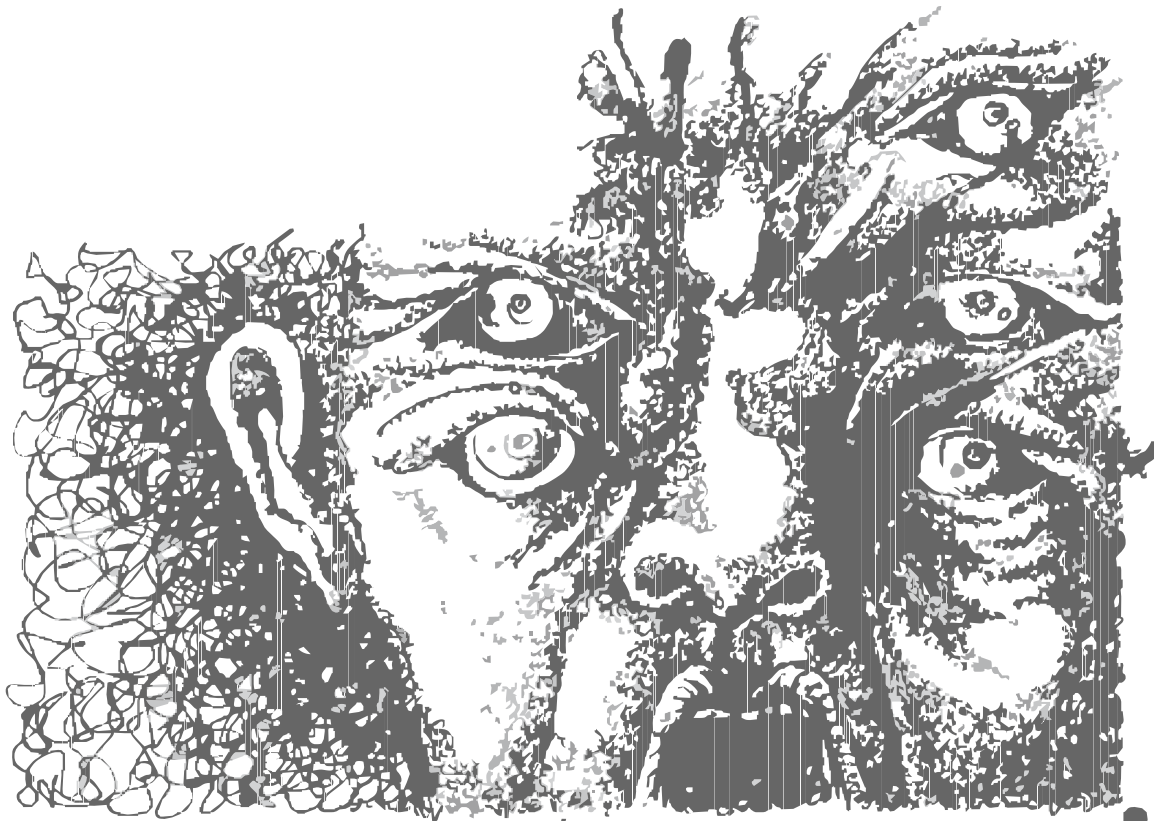
Igualmente toman cuatro elementos de contexto (propuestos por Atilio Borón) para explicar la gestación de la *Nueva Izquierda*:
i) en los años noventa comienzan a sentirse

los estragos de la apertura de las economías de la región a los flujos de bienes, servicios y capital extranjeros, que conllevaron una marcada expresión de descontento social; ii) en la misma década aparecieron nuevos actores políticos que compensaron la pérdida de protagonismo del sindicalismo, entre ellos: nuevas expresiones étnicas, raciales y feministas; iii) el descrédito de los partidos políticos tradicionales fue aprovechado por las nuevas formaciones de izquierda, ya que el protagonismo tradicional de aquellos se vio socavado por las prácticas de corrupción; y, iv) a partir de las protestas internacionales, como las de Seattle en 1999, esas agrupaciones se fortalecieron; su expresión más visible es el Foro Social Mundial (Rodríguez y Barret, 2005, pp. 27-30).

Resultados

Los conceptos elegidos para realizar la búsqueda fueron cinco: *izquierda, clases, democracia, unidad y participación política*.





Cada concepto fue ubicado en su contexto, tanto gramatical como social, y asociado a la intencionalidad persuasiva del discurso ajustándolo al carácter expresivo del ideario de la *Nueva Izquierda*. Seguidamente, se exponen esos resultados. Se advierte que la lectura finalmente, está asociada a la división de periodos anteriormente mencionada.

Izquierda

En el primer periodo de análisis (1984-1990, revistas N^{os.} 1-20) se entiende que la izquierda hace un giro hacia la escena política de Colombia, debatiendo los problemas propios del país y apoyando a los movimientos sociales, principalmente al sindicalismo, para

que este se convierta en una fuerza política influyente. Además, busca distanciarse de los modelos de la izquierda que centran su accionar en los lineamientos autoritarios partidistas o en el accionar violento. También manifiesta ese distanciamiento en el intento de concebir la sociedad colombiana, no bajo los parámetros ideológicos de concepciones foráneas, sino bajo una mirada sobre las realidades del país y su sistema republicano. En la lectura de los editoriales de este periodo, está presente permanentemente la idea de la lucha por la "apertura política", entendido como la terminación del acuerdo del Frente Nacional, que aunque había terminado en 1974, los gobiernos posteriores hasta 1990, tuvieron una

línea de continuidad del modelo, lo cual, en los editoriales se manifiesta permanentemente como un reclamo para que se abriera la participación de otras fuerzas políticas en la sociedad colombiana.

Durante el segundo periodo (1991-2000, revistas N^{os} 21 a 54), los editoriales exponen el término izquierda como una fuerza política adicional en el panorama político del país, cuyo interés se centra en defender la nueva carta política, denunciando las acciones de actores sociales que pretenden reformarla con imposición de criterios neoliberales en las políticas económicas, laborales y sociales.

En el tercer periodo (2001-2010, revistas N^{os} 55-80), la izquierda muestra el avance logrado en la integración de sus diferentes corrientes: la unidad en el Polo Democrático Independiente, soportada en un programa político, una organización que acepta los liderazgos que se acuerdan entre las partes y una agenda política unificada. Los editoriales muestran, entonces, resultados de su propio discurso, en el sentido de que las orientaciones de los partidos políticos de izquierda con mayor trayectoria (MOIR, PCC, UP y PCC-ML) ya no tienen la presencia política que mostraron en épocas anteriores, pero hacen parte integral del PDI, lo cual supone la convivencia de variadas concepciones políticas al interior del partido.

Podría afirmarse entonces que los editoriales develan las características de un ideario político que cambia, en la medida que la expresión del concepto se modificó a través del tiempo. En primer lugar, el término "izquierda" pasó de entenderse como un ideario que buscaba realizar cambios en las costumbres políticas del país, las cuales no permitían la participación de sectores políticos "marginados" en la toma de decisiones en asuntos sociales, políticos y económicos, a ser una propuesta dentro del espectro político co-

lombiano, embebido en el sistema capitalista, que promueve algunas reformas en materia de aplicación de políticas públicas y propone profundizar la democracia, en el entendido de hacer acuerdos con sectores políticos que adhieran sus pretensiones y elegir miembros del sindicalismo a las diferentes instancias de poder del Estado.

LA DISTINCIÓN DE CLASES

La diferenciación de la sociedad en clases sociales, en los discursos editoriales del primer periodo, delatan un ideario cercano a los postulados de los partidos políticos de izquierda de mayor trayectoria en el país, mencionados arriba y caracterizados por López (2001, pp. 71-113). La distinción entre "clase alta" y "clase baja" muestra una concepción de la sociedad que basa sus diferencias en la dos grupos humanos caracterizados: el primero, por la apropiación que hace de los medios de producción; y el segundo, por ser un grupo social más numeroso, que solo tiene como recurso de existencia la venta de su mano de obra.

Sin embargo, la conformación de las clases sociales se hace un tanto más específica al utilizar adjetivos diferentes para apelar a ellas. La clase alta se nombra con adjetivos adicionales como: "dirigente", "política", "dominante", "hegemónica" y "rica", entre otras, e identifica a los gobernantes y a los partidos políticos tradicionales, en general, asociados con los gremios empresariales, o mejor, a los grupos dominantes en términos de la economía de mercado y agremiados (ANDI, Fenalco, SAC, entre otros). Entre tanto, la clase baja, en su adjetivación incluye: "obrera", "subalterna", "media", "trabajadora" y se puede leer como un potencial numérico significativo para llevar a cabo cambios sustanciales en las dinámicas políticas del país.

En el segundo y tercer periodos, la distin-



ción de clases prácticamente desaparece, sobreviviendo un par de adjetivaciones para la clase alta: "dirigente" y "política", que se utilizaron para señalar sus alianzas con el narcotráfico, en el segundo periodo, y con el paramilitarismo, en el tercero. Puede destacarse que su uso, está asociado en general con el hecho de que los representantes de la clase alta son los culpables de los males que aquejan al país.

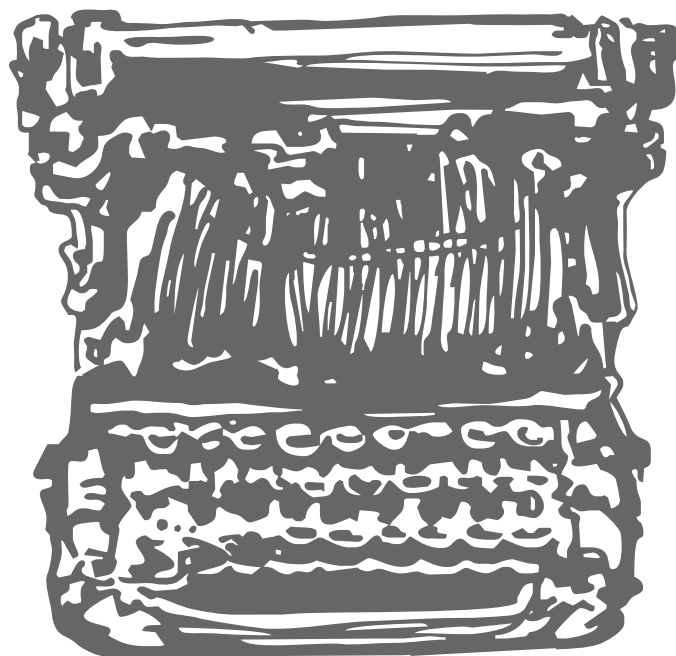
Otra característica en el uso del término "clases", es un el uso sustantivado de la expresión. Es decir, se encontró el término asociado con palabras como "traición", "identidad", "carácter" y "conciliación". En estos casos, en general, los textos están coligados con debates internos de la izquierda, y que hacen referencia al discurso marxista que considera

a la clase obrera como la "vanguardia de la revolución".

La desaparición explícita de la diferenciación de la sociedad en clases sociales en el discurso de los editoriales, a partir del segundo periodo, podría explicarse en el alejamiento que ha experimentado la izquierda del discurso marxista, ya que esa izquierda se ha visto abocada a pensar nuevas estrategias y formular nuevos paradigmas sobre las posibles alternativas a las nuevas realidades sociales.

EL TÉRMINO "DEMOCRACIA"

La democracia, en el primer periodo de análisis, se expone con varios significados, que



se pueden congregar en dos grupos: por un lado, el término se adjetiva como un nuevo modelo político que se anhela en la sociedad colombiana, ya que las costumbres políticas del país, herederas del Frente Nacional, no permitían que otros sectores políticos tuvieran protagonismo en la definición de políticas económicas, laborales y sociales. Por otro lado, cuando la democracia está en boca de representantes de los partidos tradicionales, es calificada de falsa. Es posible pensar que, con ese contraste discursivo, los editoriales buscaran soportar la idea de la existencia de un autoritarismo civil en el país (el mismo que explica López, 2001, cuando caracteriza a “los socialistas”, p. 110), con la intención de alinear el descontento social colombiano bajo la idea de que la actuación de los gobiernos colombianos no se distanciaba mayormente de la de otros países latinoamericanos, que

por entonces eran gobernados por dictaduras militares.

El término democracia en el segundo y tercer periodos, tendrá la característica común de ser nombrada por lo editoriales para establecer la necesidad de “profundizarla”, en el sentido de que con la *Constitución Política* promulgada en 1991, la expresión social de otros sectores políticos ya es una realidad, y lo que se requerirá, de allí en adelante, será la inserción política de nuevos actores sociales, así como la construcción de alianzas, la realización de debates y la búsqueda de acuerdos, como base para la articulación de propuestas alternativas a las que imponen los grupos políticos dominantes.

LA UNIDAD

Los editoriales del primer periodo muestran



la necesidad de que los partidos políticos de izquierda busquen la unidad, ya no centrada en una única vía posible –como la del movimiento obrero–, sino también haciendo alianzas con otras expresiones sociales, que para el caso son movimientos cívicos y populares, teniendo en cuenta que las demandas exigidas en las movilizaciones sociales son la expresión de un programa político al cual debe unirse el movimiento sindical. En esa vía, la izquierda colombiana habría de hacer coaliciones con organizaciones o personalidades de la derecha, siempre y cuando se tengan elementos de coincidencia en las aspiraciones políticas.

En el segundo periodo se menciona la unidad lograda por las organizaciones sindicales en Antioquia, que quedaría representada en la Futrán y, entendida como un proceso que debe sortear otras fases. La unidad, entonces

parece mostrar la necesidad de que se logre entre las confederaciones nacionales (CTC, CGT y CUT).

En el tercer periodo, la unidad tiene un componente adicional, en tanto se establece como el logro de un partido político (el PDA) en el que confluyen fuerzas de diferentes sectores políticos con propósitos comunes. Igualmente se destaca la orientación del sindicalismo hacia la agenda laboral global, con la fusión de la CIOLS y la CMT en la CSI, y su correlato en las Américas, la CSA.

LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA

La recepción e interés que se manifiesta en los editoriales del primer periodo por el diálogo nacional, la elección popular de alcaldes, el Consejo Nacional Laboral y el proceso constituyente, muestra una izquierda dispuesta a debatir con la clase política tradicional

y, en general, con la sociedad, aspectos de la política nacional, constituyéndose como camino para la izquierda hacia la “participación política”.

El llamado a la participación política seguirá su rumbo en el segundo periodo, aunque será más notoria la mención de las debilidades que tiene el sindicalismo para llevar a cabo los propósitos de convertirse en una fuerza influyente en la política nacional, como son: la división entre facciones (sectarismo), las prácticas basadas en intereses particulares (burocratismo) y la poca fuerza numérica que representa, como factores internos; además de la violencia contra el sindicalismo, expresada tanto en asesinatos como en acciones de los grupos armados, gobierno y empresarios contra esas agrupaciones, como factores externos.

Durante el tercer periodo, las propuestas que se lanzan para la participación política del sindicalismo, no solo se refieren al papel que juega este en la Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales, sino que además se propone como un actor que puede competir en la mesa con empresarios y gobierno para plantear reformas laborales y, de algún modo, ganar créditos para el movimiento sindical, como por ejemplo, la posibilidad de que se apruebe que estos puedan realizar la negociación colectiva por rama. Igualmente, la participación política se pondrá como horizonte la integración del sindicalismo en las representaciones internacionales, adicional a la incidencia que puedan tener en discusiones sobre tratados de libre comercio y la definición, ratificación y aplicación de convenios internacionales en el seno de la OIT.


Conclusiones

Del objeto de estudio (los editoriales), pudo constatarse la coherencia que tienen en cuanto a su propósito fundamental de representar un ideario político en el marco de un ambiente social de violencia contra grupos opositores y

de sectores sociales que no aceptan presencias diferentes en la determinación de las políticas públicas que han de aplicarse en el país.

Como toda investigación, esta en particular, deja más preguntas que respuestas, pues a medida que se avanzó en la solución de interrogantes se fueron formulando otros: durante los 26 años transcurridos entre 1984 y 2010, en los editoriales se esbozan sucesos políticos de la *Nueva Izquierda* y del país, que son pistas para avanzar en el estudio de la conformación de partidos políticos de izquierda y la creación de perfiles para su inserción en las instituciones del Estado y en los gobiernos locales, y sus pretensiones de conquista del gobierno nacional, en su versión legislativa y ejecutiva. Así también, la participación de personalidades del sindicalismo en los algunos gobiernos, como los casos de Orlando Obregón, Luis Eduardo Garzón y Angelino Garzón en los ministerios de Trabajo y en la vicepresidencia de la República.

Se entiende entonces que la publicación no provee información directa sobre la conformación de la *Nueva Izquierda*, quizá por alguna salvedad discursiva, con la cual se pretendería mantener una posición neutral ante los debates de los diferentes sectores de la izquierda en las agrupaciones sindicales y conservar su identidad como una publicación que representa un ideario general de la nueva izquierda, enfocada en el sector sindical colombiano.

Igualmente, los hallazgos en esta investigación requerirían de un estudio comparado con expresiones de otros sectores de la izquierda, para tratar de establecer si los idearios entre unas y otras facciones se complementan o se oponen, con lo cual se tendría una visión más clara sobre las debilidades que muestra la izquierda en Colombia, y que fueron motivo de búsqueda, por ejemplo, para Rodríguez (2005), en un periodo de cinco años, cuando la izquierda comenzó a tener un protagonismo más o menos notorio en nuestro país (2005) 



REVISTA FORO

La Revista Foro, de la Fundación Foro Nacional por Colombia, fue creada con el propósito de construir un pensamiento democrático en Colombia y promover un debate sobre los grandes temas del presente y el futuro del país.

Suscríbese y Apóyela.

Informes

Foro Nacional por Colombia
Carrera 4 A #27-62
Bogotá, Colombia
PBX (571) 2822550
administracion@foro.org.co
www.foro.org.co

