

Precario pero con trabajo: ¡otros están peor!

Déficit de Trabajo Decente en la población afrocolombiana
Cartagena, Buenaventura, Cali y Medellín
2009-2010

Guillermo Correa Montoya
Alexánder Pérez Álvarez
Víctor Hugo Viveros Bermúdez
María Edith Morales

EDICIONES
ens
ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL



Guillermo Correa Montoya: director del grupo de investigación sobre el Mundo del Trabajo de la Escuela Nacional Sindical (ENS); candidato a doctor en Historia; magister en Hábitat, y trabajador social. Actualmente se desempeña como director de investigación de la ENS y docente de la Universidad de Antioquia en el departamento de Trabajo Social.

Alexánder Pérez Álvarez: docente e investigador de la Universidad de Cartagena. Integrante del grupo de investigación Cultura, ciudadanía y poder en contextos locales. Ha publicado, entre otros textos: El trabajo infantil no es un juego de niños, Maniobras de sobrevivencia en la ciudad, Cuando dejamos de ser fantasmas y Desenredando prejuicios.

Víctor Hugo Viveros Bermúdez: magíster en políticas públicas, trabajador social, docente de la Universidad del Valle e investigador del grupo de estudios sobre el Mundo del Trabajo.

María Edith Morales: docente e investigadora de la Universidad de Antioquia. Integrante del grupo de investigación en Intervención Social. PH. D, (E) en administración, Universidad EAFIT, 2009. Magíster en Educación y Desarrollo Humano, 2006, Universidad de Manizales-CINDE. Especialista en Gerencia Social, 2007, Corporación Universitaria Minuto de Dios. Trabajadora Social, Universidad de Antioquia, 1998.

***Precario pero con trabajo
¡otros están peor!***

*Déficit de Trabajo Decente en la población afrocolombiana
Cartagena, Buenaventura, Cali y Medellín
2009-2010*

Investigadores principales

Guillermo Correa Montoya, Escuela Nacional Sindical
Alexánder Pérez Álvarez, Universidad de Cartagena
Víctor Hugo Viveros Bermúdez, Universidad del Valle
María Edith Morales, Universidad de Antioquia

Investigadores asesores

Jorge Hernán Flórez Acosta
Carmen Lucía Tangarife
Fredy Bedoya

Investigadores en formación

Universidad de Cartagena
Kelly Suárez Orozco, Stefany Orozco Alcalá
Universidad del Valle
Asistente de investigación:
Mónica Lucía Arango
Coordinadoras de campo:
Carolina Becerra, Ana Mercedes Hernández,
Edison Hurtado
Universidad de Antioquia:
Carlos Andrés Córdoba Cortés
y Elvis Jafeth Leyes Mosquera
integrantes del grupo AFROUDEA

Medellín, 2012

Primera edición, mayo 2012

© Escuela Nacional Sindical
Medellín

ISBN: 978-958-8207-56-8

Diseño e impresión
Pregón Ltda.

Prohibida su reproducción total o parcial por cualquier medio sin permiso de los editores.

Para esta publicación la Escuela Nacional Sindical
recibió el apoyo de



Contenido

Introducción	5
Consideraciones preliminares	15
Oficios articulados en el tiempo	15
Cartografías de la exclusión. Las zonas de no derechos	20
Consideraciones frente al trabajo decente	27
Indicadores de necesidades básicas insatisfechas (NBI, 2010) .	31
Condiciones de trabajo decente para la población afrodescendiente en Cali	37
A modo de contexto.	37
Caracterización general de Cali.	45
Caracterización del trabajador/a asalariado	50
Caracterización del trabajador/a independiente e informal . . .	70
Caracterización del trabajador/a infantil	83
Condiciones de trabajo decente para la población afrodescendiente en Buenaventura	95
A modo de contexto.	95
Caracterización general de Buenaventura.	99
Caracterización del trabajador/a asalariado	103
Caracterización del trabajador/a independiente e informal . . .	121
Caracterización del trabajador/a infantil	135

Condiciones de trabajo decente para la población afrodescendiente en Cartagena	153
A modo de contexto.	154
Caracterización general de Cartagena	160
Caracterización del trabajador/a asalariado	165
Caracterización del trabajador/a independiente e informal...	179
Caracterización del trabajador/a infantil	190
Condiciones de trabajo decente para la población afrodescendiente en Medellín	203
A modo de contexto.	204
Caracterización general de Medellín	206
Caracterización del trabajador/a asalariado	210
Caracterización del trabajador/a independiente e informal...	220
Caracterización del trabajador/a infantil	237
Análisis comparativo de las condiciones laborales de la población afrodescendiente en Cartagena, Buenaventura, Cali y Medellín	249
Algunos indicadores de bienestar.	249
Indicadores laborales	252
Condiciones laborales del trabajador/a asalariado.....	255
Condiciones laborales trabajador/a independiente e informal.	263
Condiciones laborales del trabajador/a infantil	268
Consideraciones finales	275
Bibliografía	289
Anexos	293

Introducción

Aunque se muere de ganas de estudiar, este es el tercer año que Ferney se ve obligado a aplazarlo. Le ha tocado aguantarse y guardarse sus deseos para dedicarse a vender todo tipo de mercancías baratas en el centro de Medellín, pues en su casa son seis personas y solo su madre tiene un trabajo aceptable –como él mismo lo califica–: es empleada de servicios generales (aseo) en una empresa de la ciudad. Ocasionalmente alguno de sus cuatro hermanos lo apoya en su trabajo, aunque él, en su papel de hermano mayor (13 años), procura que sigan estudiando a ver así consiguen mejores oportunidades.

El Ney –como le dicen sus compañeros de trabajo–, nunca se queja. Agradece siempre los pesos que consigue para su casa, y cree, con un sentimiento que se diluye, que en algún momento las cosas pueden cambiar. No ha querido trabajar en asuntos ilícitos –propuesta que le han repetido cientos de veces. “Cuando uno es negrito y pobre, como que creen que uno está hecho para robar. Pero ¡no!”, afirma contundentemente. Reconoce que la ciudad es dura; y que al negro se le ubica en una desventaja comparativa, incluso frente a otros vendedores ambulantes. Pero eso no lo abruma. La policía se la tiene velada, pero

sabe muy bien cómo sacarle el quite a las adversidades: “nada de nervios” es su consigna.

La Mati tiene más años que arrugas –como ella misma se describe. Cansada, casi agotada, pero siempre sonriente, dice que si contabilizaran en kilómetros sus recorridos diarios vendiendo todo tipo de cosas, “alcanzaría para darle la vuelta varias veces al país”. Ha cambiado de oficio cientos de veces: unas, porque el dinero no se compadecía con el enorme esfuerzo; otras, porque le aburría disfrazarse y que le tomaran fotos con gringos extraños; y en otras, porque la policía o algún señorito elegante no la dejaban tener vida. Vive bastante lejos de su trabajo actual. Casi todos los días se queda dormida en el bus de regreso pero disfruta ver a sus nietos, ahora hechos todos unos jovencitos universitarios. A sus 66 años, sin pensión y con algunas dolencias, reconoce que lo único que le puede asegurar su retiro laboral son las dificultades de salud que empiezan a amontonarse en su cuerpo, pero confía que en poco tiempo sus nietos empezarán a ayudarle con las obligaciones de la casa.

Antes de conseguir su plaza docente en la universidad, María transitó por todo tipo de trabajos: fue empleada doméstica donde, a cambio de su trabajo, recibía ayuda para estudiar en el colegio; secretaria en una farmacia sin ningún contrato pero con permiso para salir una hora antes y escaparse a la U; vendedora ambulante por catálogo; cocinera en un pequeño negocio; e incluso, instructora de danza (aunque confiesa que no es muy rítmica). Con una sonrisa irónica, siempre sintió que en todos los lugares laborales era la persona más calificada profesionalmente. Aun así, su remuneración era de las más bajas y, con la evidencia empírica que concede la experiencia, está convencida de que a la gente negra le toca esforzarse el doble si quiere conseguir un empleo medianamente decente. Sabe que muchos de los trabajadores afros, sin importar su preparación, están en desventaja frente a otros, y sobre todo, reconoce que su gente prefiere permanecer en silencio y valorar lo precario que tienen, porque miran hacia abajo (o a los que no nunca han logrado conseguir un trabajo formal) y sienten pánico. Así que

valoran cualquier trabajo, independiente de sus condiciones. Ella misma ha tenido que empezar a hacer público su doctorado, su dominio de otros idiomas y su alta experiencia investigativa, porque algunos de sus mismos compañeros la han interpelado y están convencidos de que ella está en la U, no por sus capacidades, sino por una cuota étnica.

Estos relatos sin duda no reflejan el amplio y complejo panorama del mundo laboral para hombres y mujeres trabajadores afrodescendientes, pero permiten acercarnos cualitativamente al escenario crítico y ampliamente invisible de las realidades de este mercado laboral en el país, y además recrear interrogantes y tensiones frente a sus condiciones. En igual dirección, estas historias resquebrajan la comodidad de los imaginarios, percepciones y sospechas que suponen la inexistencia de procesos de discriminación, al tiempo que nos enfrentan a la falsa postura de que son temas superados en la ley y en la Constitución.

Hoy, con mayor énfasis y quizás de un modo más reiterativo, casi aporofóbico, toman fuerza los discursos políticos y socioculturales que aluden a una superación del racismo, a la inexistencia de condiciones objetivas de discriminación laboral por razones étnicas, a la circularidad de una queja histórica sin motivos reales... en fin, a la noción de lo políticamente correcto como hecho asumido o la indiferencia de problemáticas sociolaborales para grupos étnicos específicos, bajo la referencia de una realidad cruda y precaria para el genérico "todo el mundo está mal".

Yo no creo hombre, que en este país seamos racistas... los negros están mal. No precisamente por su color de piel... yo creo más bien, que hay factores culturales claves para que a ellos les vaya tan regular... mire por ejemplo, esa gente tiende más a la fiesta, a gastarse el dinero en equipos de sonido; son muy consumistas, les gusta aparentar... en fin... eso no es racismo. Es una especie de pereza mental que se evidencia en una lógica esclavista no superada por parte de ellos mismos. Es que hay gente que no ha podido quitarse las cadenas del cerebro... y

porque sus condiciones sean precarias no es posible afirmar una causa en la discriminación o en el color de piel... hay mucha gente en iguales condiciones, muchos blancos están incluso peor.¹

Pese a que permanentemente la Escuela Nacional Sindical (ENS), a partir del seguimiento continuo a los indicadores de trabajo decente y a las estadísticas oficiales del mercado laboral, viene señalado el déficit y la precaria situación de los/as trabajadores/as a nivel nacional, las condiciones de trabajo de la población afro evidencian especificidades articuladas en procesos complejos de discriminación laboral, racismo y exclusión. Esta afirmación sin duda, se convierte en el principal hallazgo de esta investigación y responde a la intención de su primer objetivo.

Más allá de las retóricas triunfalistas, de los avances y discursos de la academia, de las transformaciones jurídicas y normativas y de las construcciones de políticas públicas incluyentes –hechos que deben ser resaltados como positivos–, las realidades laborales de miles de trabajadores/as afrocolombianos continúa siendo dramática. Algunas de ellas tienen aspectos articulados con formas coloniales de esclavismo; otras comparten la precariedad nacional del trabajo en condiciones informales; y muchas más, son evidencias de un proceso histórico y continuado de exclusión y discriminación, aun en situaciones de formalidad laboral. Esta investigación es un esfuerzo por hacerlas visibles, aunque se pretenda diluirlas insistentemente en el agravado panorama nacional del mundo laboral e invisibilizarlas en las ficciones de un mercado laboral y un escenario cultural incluyente.

Si bien nuestra intención no ha gravitado o recorrido las rutas de los estudios culturales, algunos postulados encontrados en lecturas y propuestas de estudios afrocolombianos y enfoques socioantropológicos de la cultura, acompañan nuestras perspectivas interpretativas. Éstas toman en consi-

1. Profesor de Ciencias Humanas, universidad pública, julio 2010.

deración lógicas culturales que naturalizan procesos de discriminación, narrativas que opacan los procesos de exclusión, y representaciones que construyen al sujeto afro trabajador en series de imágenes deformadas, disminuidas o invisibles. Ahora bien, reconociendo los amplios debates teóricos frente a las categorías de autoreconocimiento, las lecturas frente a la identidad y las construcciones desde lo étnico y la diversidad y la diferencia, nuestro lugar de abordaje y nuestra forma de tratamiento se ha centrado en la referencia fenotípica para nombrar al sujeto trabajador negro desde una lógica de quien discrimina; es decir, nuestra lectura está inscrita en clave de quien realiza el acto de exclusión y discriminación. En este sentido, el trabajo empírico nos ha llevado a corroborar que quien ejecuta tal acción no responde a categorías de auto-identificación o representación, sino que sus acciones están marcadas particularmente por las construcciones derivadas del color de la piel y de los rasgos fenotípicos asociados al imaginario cultural del ser negro/a.

Esta investigación es el resultado de un esfuerzo comparativo entre investigadores/as de la Universidad de Cartagena, la Universidad de Antioquia, la Universidad del Valle y la ENS, quienes realizaron un proceso sistemático de lecturas interdisciplinarias, miradas regionales y lecturas fundadas en observaciones e interacciones participativas. Pero también de las voces de los quienes ayudaron a construir la ruta interpretativa y el lugar del análisis que circula en todo el texto. Tomando como referencia datos oficiales del censo del 2005, se construyó una muestra representativa de cuatro ciudades con significativa presencia de población afrocolombiana: Cartagena, Medellín, Buenaventura y Cali. En ellas se aplicó una encuesta de trabajo decente, se realizaron entrevistas a profundidad y se hicieron observaciones de campo.

Dos criterios claves determinaron la elección de las cuatro ciudades sobre las que se realizó el estudio. En primer lugar, y después de un prolongado debate sobre las dificultades frente a las cifras poblacionales, se eligieron las cifras oficiales y se adoptaron los datos del censo de 2005, en el cual se ubicaron

estas cuatro ciudades como las de mayor porcentaje de autorreconocimiento por parte de la población; y, en segundo lugar, un criterio económico (presupuesto), que si bien no resulta ser una consideración muy académica, sí determina las posibilidades del objetivo investigativo.

Retomando anteriores investigaciones de la ENS, se construyeron indicadores para medir la calidad y las características del trabajo, en relación con la noción de trabajo decente –propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De esta forma, se indagó por: condiciones laborales, ingresos, seguridad y protección social; diálogo social, conciliación vida familiar y jornada laboral; y trabajo infantil, seguridad laboral y formas de contratación. Al mismo tiempo, se observaron: la composición de los hogares, la formación y el nivel de educación; las personas a cargo del trabajador/a, las experiencias de discriminación laboral, las percepciones frente a la exclusión y las representaciones subjetivas de identificación o reconocimiento.

Sobre el enfoque mixto, en el cual se combinan entradas cuantitativas y abordajes cualitativos, se consolidaron lecturas claves de las realidades, apoyadas en datos estadísticos y observaciones de campo con el fin de ofrecer elementos generales para la toma de decisiones, y para la construcción de propuestas y políticas dirigidas a reforzar los procesos de inclusión laboral, políticas de inserción al mercado laboral, políticas frente a discriminación en el trabajo y decisiones nodales en una búsqueda de superación de la desigualdad y la exclusión.

Para esta investigación se diseñó y se aplicó una encuesta de trabajo decente y discriminación laboral para trabajadores/as afrocolombianos. Este instrumento permitió obtener información de cada una de las dimensiones de la categoría trabajo decente –señalada anteriormente–, y se construyó una muestra a partir de los datos poblacionales del censo del 2005. La investigación fue complementada además con entrevistas a profundidad a diferentes trabajadores/as afrocolombianos, talleres focales, observación de campo en espacios laborales

(formales e informales), entrevistas a dirigentes/as sindicales y talleres grupales con grupos afrocolombianos de cada una de las ciudades objeto de la investigación.

Este texto, elaborado a cinco manos, presenta el panorama laboral de la población afro de las cuatro ciudades elegidas. A cada una de ellas se le dedica un capítulo de análisis, en el que se ofrece una lectura de las condiciones de trabajo decente para los/as trabajadores/as formales; otra, sobre las condiciones para los/as informales; y una más, sobre la situación de los/as niños/as y jóvenes trabajadores. Estos tres acápites se articulan con una mirada general sobre los datos oficiales de cada ciudad, y una caracterización de los elementos sociofamiliares y educativos. A estos cuatro capítulos, y a manera de introducción, les antecede un texto inicial con algunas consideraciones de orden teórico, elementos históricos y nociones conceptuales del trabajo decente, y una mirada general a los indicadores de necesidades básicas insatisfechas.

Es importante reconocer que esta lectura es una aproximación inicial, y que es necesario generar nuevos procesos investigativos para profundizar esas realidades y situaciones específicas, con nuevas lecturas y perspectivas analíticas. Sin duda, nuestra lectura es insuficiente y parcial. Nuestros análisis no poseen el nivel de profundidad o complejidad que proponen los estudios culturales y los estudios afro. Sin embargo, esta apuesta por presentar datos claros busca ofrecer elementos para el análisis de las realidades laborales y, en particular, para la toma de decisiones y acciones positivas que intentan la transformación efectiva de las condiciones de trabajo. En el país ha tomado fuerza la directriz política de realizar acciones con base en los resultados que muestran los datos estadísticos, sin considerar la profundidad o las lógicas específicas de cada realidad. Como investigadores/as, nos ubicamos por fuera de esta fe ciega en el dato, y sospechamos de su uso sesgado o manipulado. Sin embargo, nuestra apuesta se dirige a rebatir la creencia de que las comunidades y grupos sociales diferenciados son dueños de un juego retórico que demanda acciones y reclama derechos sin soporte algu-

no. Este texto es, precisamente, un soporte a lo que muchos investigadores/as y colectivos afros en el país han señalado insistentemente: esa creencia es una forma sistemática, organizada y parcial que presenta evidencias empíricas del marcado proceso de exclusión y discriminación laboral para los/as trabajadores/as afrocolombianos en estas cuatro ciudades del país. Hoy, por lo menos en tres de ellas, se ha construido un discurso de desarrollo social incluyente que niega las realidades que se evidencian más allá del plano simbólico o del discurso político.

Esta investigación se logró terminar y publicar gracias al apoyo del Centro de Solidaridad de la AFL-CIO quien, en una combinación conjunta de intereses por el fortalecimiento a los/as trabajadores/as en Colombia, decidió apostarle al objetivo de visibilizar las condiciones de trabajo de un grupo social históricamente invisibilizado en el mundo laboral, al tiempo que orientó su propósito a la construcción de una agenda nacional que posibilite la superación de la discriminación y la exclusión de los/as trabajadores/as afrocolombianos. Esta investigación hace parte de una estrategia más amplia promovida desde el Centro de Solidaridad en asocio con la ENS que busca no solo diagnosticar el estado y las condiciones de trabajo para hombres y mujeres afrocolombianos, sino también la promoción y construcción de una agenda y una política nacional de trabajo decente para la población afrocolombiana.



Consideraciones preliminares

Oficios articulados en el tiempo

Cartagena representa la cuna de los antecedentes históricos que marcaron a la población afrocolombiana en el país; además es reconocida como “la piedra angular del sistema esclavista transatlántico”,¹ y la receptora de los/as africanos/as traídos a América como esclavos/as en la conquista y la colonia. Juan de Dios Mosquera,² plantea que en la revisión de la historia de la población negra en Cartagena, se encuentran dos visiones aparentemente contradictorias. La primera, es la historia incluyente de una ciudad escrita por las elites; y la segunda, una historia de exclusiones, escrita por las víctimas. Para las elites, la relación con el otro se ha dado en una lógica de asimilación, de homogeneización y de producción de una

-
1. Cunnin, Elizabeth, “De la esclavitud al multiculturalismo. El antropólogo entre la identidad rechazada e identidad instrumentalizada”, en: Restrepo E. y Rojas A. (ed.), *Conflicto e invisibilidad. Retos de los estudios de la gente negra en Colombia*, Popayán, Universidad del Cauca, 2001.
 2. Mosquera, Juan de Dios, “Estudios afro colombianos”, Biblioteca Virtual Luis Ángel Arango, 2006, en: <http://www.lablaa.org/blaavirtual/sociologia/estudiosafro/estudiosafro5.htm>, acceso: 27 de septiembre de 2009.

supuesta armonía racial que borra las diferencias dentro del universalismo católico o republicano. Esa tendencia fue la que celebró los 150 años de abolición de la esclavitud.

Por el contrario, la segunda visión, es la historia de las víctimas que se convirtieron en cimarrones y, en ella, se hace énfasis en la heterogeneidad; es una historia en blanco y negro con fronteras infranqueables, donde el mestizaje está ausente. Esta representación se encuentra en los discursos que llaman a celebrar los 500 años de resistencia de los afros colombianos o de los afrodescendientes.

Más allá de estas dos visiones que expresan la naturalización de la explotación y la lucha por el reconocimiento, es necesario acudir a la memoria para no olvidarse de las graves consecuencias que a nivel social trajo la institucionalización de la esclavitud en el país, y que hoy siguen referidas en la pobreza, el subempleo, los amplios renglones de miseria, la exclusión social y los bajos niveles de calidad de vida, que afectan, mayoritaria y sistemáticamente a las comunidades negras de Cartagena, Cali, Medellín y Buenaventura.

La llegada masiva de la población esclavizada se produjo con la finalidad principal de sustituir a la población indígena, que comenzaba a declinar a causa de las epidemias y de la explotación sobrehumana por parte de los españoles. Y si bien, la regulación legal de entonces, buscaba asegurar la mano de obra forzada para explotar el oro y las riquezas de América, y construir la economía de la sociedad colonial para el progreso de España y el capitalismo europeo, no puede desconocerse que los cautivos no fueron capturados de manera indiscriminada. Quienes llegaron, trajeron consigo conocimientos agrícolas y metalúrgicos; sobre el cuidado de animales domésticos, la pesca fluvial y marítima; y, sobre todo, tenían habilidades para desarrollar la agricultura en condiciones selváticas; cualidad que hicieron que su llegada y su explotación en América fueran asuntos estratégicos.³

A partir de unas categorías generales, en el cuadro 1 se

3. Al respecto véase: Mosquera, Claudia y otras, *Escenarios Post-Durban. Para pueblos y personas negras, afro colombianas, raizales y palenqueras*, Bogotá, Universidad Nacional, 2009, pp. 12-18.

Cuadro 1. Características preponderantes de los esclavizados de Nueva Granada⁴

	Saberes africanos de Guinea 1533-1580	Saberes africanos Gente Bantu 1580-1640	Saberes africanos, Gente Ewé, Akán, Popós e Ibo 1640-1810	Oficios Esclavos	Prácticas tradicionales afrocolombianas contemporáneas
Características ambientales	Entorno sudano sahariano Fachada fluvio marítima País anfíbio	Entorno de selva ecuatorial	Entorno de bosque tropical		
Agricultura cereales	Milho y arroz. Tubérculos: ñame, cultivo del algodón	Sorgo y millo. Tubérculos: ñame, cultivo de plátano y caña de azúcar Habichuelas y cacahuates	Nuez de Kola, arroz	Trabajo en las haciendas	Agricultura del ñame en la Costa Atlántica Cultivo de cacahuates en Palenque de San Basilio
Ganadería	Bovina y uso del caballo, apicultura	Cría de cerdos Aves de corral		Pastoreo de ganado en las haciendas del Valle, Cauca, Antioquia y Costa Atlántica	Palenque de San Basilio pastoreo de ganado cebú
Pesca	Pesca fluvial y marítima, recolección de conchas Embarcaciones: canoas caza				Concheras del Pacífico (Turmaco), Pescadores Costa Atlántica y Pacífica; y en los valles interfluviales del Magdalena y el Cauca
Metalurgia	Hierro, cobre y oro	Hierro	Hierro, oro	Maestro de la fragua en las minas	Orfebrería en Gueimambi y Mompoj
Comercio	Comercio transahariano		Comercio transahariano Nuez de kola	Competencia por el control del comercio de viveres en el arrastradero de San Pablo (provincia de Nóvita, siglo XVIII)	Comercio de plátano en los ríos del Pacífico
Arquitectura			Murallas de Tado (Togo)		Palenque de Tadó (Chocó) 1728

4. Arocha, Jaime, "La inclusión de los afros americanos ¿meta inalcanzable? Geografía Humana", en: Biblioteca Luis Ángel Arango, Banco de la República, <http://www.lablaa.org/blaavirtual/geografia/afro/inclusio.htm>, acceso: 30 de noviembre de 2009.

describen saberes y prácticas productivas, así como algunos elementos de la vida cotidiana que hicieron parte de los grupos étnicos a los cuales pertenecían los hombres y mujeres africanas traídos a lo que, en su momento, se denominó Las Américas. Este proceso a su vez, en términos de Nina Friedman, ha dejado sus huellas africanas.

Adriana Maya, citada por Claudia Mosquera,⁵ plantea que, entre los siglos XV y XVIII, los europeos elaboraron numerosos relatos de tipo etnográfico en los que se resaltaban los conocimientos y habilidades de los/as esclavos/as traídos de África. Estos relatos se convirtieron en fuentes valiosas, utilizadas por los “amos”, con una lógica productiva: hacer más rentable la explotación de la tierra. Es decir, generaron una economía de la esclavitud y un mapa geográfico en el que, ser africano/a, con ciertas habilidades y conocimientos ancestrales, era la mejor condición “para ser esclavo”.

Después de 250 años, la institución de la esclavitud en Colombia, fue formalmente abolida, no por un convencimiento político o por una conquista de esta población, sino por las presiones de grupos de esclavos que, en ejercicios libertarios y de resistencia, comenzaron a presionar las acciones administrativas de los Estados. Pero también, debido a que el panorama internacional en los países vecinos, con el impulso de Estados Unidos, comenzó a implementar leyes para su abolición. Sin embargo, en la práctica sus efectos nefastos no desaparecieron, pues no hubo abolición de las condiciones de esclavitud. Así lo plantean los/as investigadores/as Claudia Mosquera, Juan de Dios Mosquera, Adriana Maya y Elizabeth Cunnin, entre otros, quienes coinciden en que no hubo una abolición real de las condiciones estructurales asimétricas, pero sí se le dio continuidad, en el tiempo, al mantenimiento de las diferencias raciales.

En esa perspectiva se puede afirmar que las “relaciones sociales racializadas”,⁶ permanecieron y se han mantenido desde la colonia hasta la actualidad, y se manifiestan en el

5. *Op. cit.*, Mosquera, Claudia, *Escenarios...*, p. 14.

6. *Ibid.*

desconocimiento, la subestimación, la naturalización de las desigualdades sociales y la negación de sus aportes más allá de su fuerza física, la danza, el folklora y la culinaria –aspectos laborales que, en la colonia, eran de desempeño exclusivo de los/as esclavos/as.

Si bien la categoría “esclavo negro” se diluye en la modernidad republicana, lo “negro” se perpetúa como una cualidad de uso popular, dotada de una fuerte carga negativa, que se asocia al salvajismo y al primitivismo. En la expedición botánica, Francisco José de Caldas⁷ se propuso demostrar la relación existente entre el clima y la composición racial. De esta manera consideró que un clima caliente y la proximidad del mar permitían el desarrollo de una “raza negra”, y según sus afirmaciones “científicamente observables”, “el negro” es simple, sin talentos, sólo se ocupa de los objetos de la naturaleza, es ocioso, perezoso e ignorante.

Muchas de estas creencias se han instaurado como atributos de la población negra, y como representaciones sociales que sustentan el prejuicio social que naturaliza la vulneración de los derechos de estas poblaciones. Y a pesar de que la Constitución de 1991 introdujo rupturas radicales frente a estas concepciones y además, reconoció la diferencia y las políticas multiculturales como pilares para la construcción de una sociedad más justa y equitativa, se siguen encontrando y reproduciendo discursos y prácticas racistas de un orden sociorracial fuertemente jerarquizado y heredado de la época colonial.

El siguiente testimonio, es la opinión de un lector del periódico *El Universal*, de la ciudad de Cartagena, en la que asocia las reivindicaciones de los derechos de la población negra con los prejuicios e imaginarios que se instauraron desde la colonia en el discurso de la sociedad colombiana. En este testimonio se explica que cuando la población negra reclama o expresa una inconformidad, es que son resentidos/as y que

7. Véase: De Caldas, Francisco José, (1808), *Del influjo del clima sobre los seres organizados*, Obras completas, Bogotá, Imprenta Nacional, 1966, p. 87.

sus procesos de exclusión, se deben, no a asuntos estructurales, sino a la falta de talento e interés de los individuos.

Pero si ellos mismos [los negros] no se preparan, ¿cómo los van a tener en cuenta? Ellos mismos son los que provocan el racismo; yo no me pongo a pelear mi etnia, color o raza. ¿Acaso nosotros no somos indígenas todos? O, dígame, ¿dónde están los españoles, judíos o ingleses puros acá en Cartagena? Son unos resentidos sociales. No quieren estudiar, sino, la vida chévere, con reguetón y champeta. Flojos. O acaso no han oído el dicho que un negro con hambre no trabaja y lleno tampoco.⁸

Cartografías de la exclusión. Las zonas de no derechos

Han pasado más de 150 años de la abolición de la esclavitud en el país y, sin embargo, la población negra en Colombia ha continuado inmersa en una serie de acontecimientos que siguen vulnerando sus derechos como ciudadanos/as. Los procesos urbanísticos que se han presentado en las ciudades de mayor concentración de población negra, desde comienzos del siglo XX, han generado procesos de desterritorialización y desplazamiento continuo hacia zonas periféricas.

Fredy Ávila Domínguez, plantea que este proceso de exclusión se empezó a agudizar, en la ciudad de Cartagena, desde hace 70 años, cuando la ciudad comenzó a emerger como destino turístico.

[...] hace 70 años, Cartagena empezó a emerger como destino turístico privilegiado de nacionales e internacionales, para lo cual despojó a las comunidades negras, descendientes de los africanos esclavizados por el imperio español, de sus territorios, y los obligó a desplazarse y a construir tugurios en otras zonas de la ciudad.⁹

8. Opinión de "Luchín" a la noticia: "Lo afro y lo tabú", *El Universal*, Cartagena, edición virtual, octubre 7 de 2009.

9. Ávila Domínguez, Freddy, "Bazarro: un arroz con mango", *Revista Noventa y nueve*, N° 7, febrero de 2007, p. 3.

Para los años cincuenta la gran mayoría de la población negra en la ciudad residía en los terrenos que hasta hoy se conocen como Chambacú, cerca al Centro Histórico, en inmediaciones del Castillo de San Felipe. En aquellos tiempos sus habitantes se ocupaban en labores de construcción, lavandería y cocina en las casas más pudientes de la ciudad. Sin embargo, a pesar de estar cerca al centro a este sector no llegaron los servicios básicos de electricidad, acueducto e higiene. Las autoridades y los gobiernos no se preocuparon por el bienestar de esta comunidad y sus condiciones eran tan precarias, que el sector llegó a definirse como el más grande y antiguo tugurio, no solo de la ciudad sino también del país.

Desde hace de treinta años, Cartagena se presenta, en los panoramas nacional e internacional como ciudad turística. En 1984 fue clasificada por la Unesco como "Patrimonio Mundial de la Humanidad" y, en 1991, como "Distrito Turístico y Cultural" en la Constitución colombiana (art. 356). Estos títulos, le permitieron confirmar una orientación manifiesta desde principios del siglo XX, que asimila la política urbana con la turística.

En esa concepción urbana, el sector de Chambacú, representaba un obstáculo para la imagen de la ciudad. Fue entonces cuando se pensó en el desalojo del barrio, pero con el argumento de que estos terrenos no eran aptos para vivienda; y, efectivamente, después de cierto tiempo, mientras presentaban los proyectos urbanos para el sector, sus habitantes fueron desalojados y debieron trasladarse a otras comunidades más periféricas, que, entre otras cosas, presentaban las mismas condiciones de Chambacú. Lucía Ortiz, al referirse a las condiciones de vida en estos nuevos sectores, plantea que "la única diferencia, era la de no estar cerca de las murallas, ni de las miradas de los turistas y otros, para quienes la presencia de los negros 'incomodaría' y restaría atractivo a la ciudad".¹⁰

De igual manera, lugares como Marbella y Bocagrande, fueron escenarios de los que fueron desplazados los/as habi-

10. Ortiz, Lucía, *Chambacú, la historia la escribes tú. Ensayos sobre cultura afro colombiana*, Madrid, Iberoamericana, 2007, pp. 156-157.

tantes negros hacia otros espacios de la ciudad. Quizá el más visible –por el impacto urbanístico en la ciudad–, tiene que ver con el caso del mercado público de Getsemaní, creado en 1904. La propuesta de traslado del mercado se planteó en los años sesenta, y se hizo efectiva en 1978, bajo la alcaldía del ingeniero José Enrique Rizo Pombo. A raíz del proyecto de construcción de lo que hoy se conoce como el Centro de Convenciones, Getsemaní fue trasladado al sector de Bazurto.

En este sector permanece el mercado público de la ciudad y, la mayoría de sus trabajadores –y por tanto beneficiarios– son negros; pero siguen viviendo las mismas condiciones de insalubridad y superpoblación del Getsemaní de aquella época.¹¹ La plaza de mercado de Getsemaní fue considerada un obstáculo para el desarrollo urbanístico y turístico de la ciudad, de igual modo que había ocurrido con el sector de Chambacú. Hoy en día, la plaza de mercado de Bazurto, en la que un porcentaje significativo de población negra, trabaja en actividades de rebusque y economía informal, parece también generar la misma percepción, en tanto es vista como un gran obstáculo para el impulso del desarrollo vial y para el control del espacio público de la ciudad.

La plaza de mercado de Bazurto, debido a su ubicación sobre la avenida Pedro de Heredia –vía principal por donde circularán los nuevos buses del sistema Transcaribe¹²–, hacen que su ubicación sea incompatible con el diseño y los fines de movilidad que inspiran este megaproyecto. “De las decisiones que se tomen en este sentido, depende la suerte del mercado y de la ciudad, condenada por años a proyectos urbanos aplazados o fallidos”.¹³

La dinámica actual de desarrollo urbano, indica que este asunto sobre el traslado del mercado público, no terminará aquí, sino que continuará. De hecho, ya existen planes de desalojo y reubicación para éste, pues el Plan Parcial de Bazurto,

11. Véase: *Op. cit.*, Ávila, *Bazurto...* p. 5

12. Nombre dado al sistema de transporte masivo que se construye en Cartagena, desde enero de 2006.

13. Ávila, *Op. cit.*, *Bazurto...*, p. 3.

se encuentra articulado a la construcción de una central de abastos en las afueras de la ciudad, en inmediaciones del barrio El Pozón, zona suroccidental y marginal. Además, esta obra, ya cuenta con la aprobación del Concejo Distrital, desde el 16 de mayo de 2006.

La población negra que aún había las playas del mar Caribe, en zonas estratégicas como La Boquilla, Isla Barú y Tierra Bomba, están viviendo la presión de un proceso acelerado de urbanización turística, que los expulsa de sus espacios y modos de vida ya establecidos, tal y como ocurrió en los procesos de Chambacú, Getsemaní y Bazurto.

Tal panorama lo que ha generado es que, “[aquel] territorio que por tradición ocupaban los boquilleros, aunque no poseían los títulos de propiedad, [sea] ahora uno de los lugares con mayor valorización del país y una zona de potencial desarrollo turístico”.¹⁴ Por razones como ésta, la población local ha sido expulsada paulatinamente de los lugares que habitaban o aprovechaban, pues éstos pasaron a ser definidos como propiedad privada, o como bienes de uso público, y en torno a ellos, se han trazado toda una serie de planes parciales de recuperación y repotencialización, al servicio de las constructoras e inmobiliarias privadas que ofertan proyectos urbanísticos en Cartagena.

De esta manera, las comunidades negras de Cartagena han sido, y siguen siendo, expulsadas de sus territorios originales, hacia los lugares más bajos del sistema jerárquico de la ciudad. Barrios que, adicional a la exclusión y el abandono que soportan por parte del Estado, son estigmatizados, cuando se asocian públicamente con un aura demoníaca.¹⁵ Son pues lugares de frontera en donde viven los parias urbanos

14. *Semana*, agosto 4 de 1997.

15. En Cartagena, estos barrios se encuentran en la zona suroriental, conformada por sectores como Nelson Mandela, El Pozón y Olaya, y en ellos habita básicamente la población afro colombiana y las personas en situación de desplazamiento forzado, provenientes del sur del departamento de Bolívar o de otros departamentos y regiones, como por ejemplo, el Urabá Antioqueño.

desde mediados del siglo XX. En este sentido, afirma Löic Wcquant,¹⁶ estos sectores se les conoce internamente y desde afuera como:

Las zonas de no derecho, los sectores en problemas, los barrios prohibidos o salvajes de la ciudad, como territorios de privación y abandono, a los que se debe temer, de los que hay que huir y es necesario evitar, pues constituyen focos de violencia, vicios y disolución social.¹⁷

Para los casos de Medellín, Cali y Buenaventura, esta referencia a las zonas de no derecho y lugares de frontera, evidencian el lugar de hábitat urbano de la población afro. Si bien, los procesos de exclusión son diferentes en cada una de ellas, es notable que las condiciones de habitabilidad, presentan lógicas profundas de desigualdad, estigmatización y precarización. Cartagena desplaza a los habitantes afros de forma continua, en relación a sus intereses turísticos, al tiempo que utiliza su imagen afro como marca comercial. Por el contrario, ciudades como Medellín y Cali, configuran zonas de exclusión y encerramiento donde confinan a la población en lógicas de periferia o marginalidad. Irónicamente, Buenaventura, la zona portuaria, construye su desarrollo de espaldas a la ciudad y utiliza a su población negra como un pretexto de inclusión en un encadenamiento de necesidades insatisfechas, que mantiene a sus habitantes afros en condiciones de pobreza y miseria extrema.

Los asentamientos recientes de población afrodescendiente en la ciudad de Medellín, están relacionados con la realización de la apertura de la carretera Quibdó-Medellín, en los años cuarenta. La carretera permitió la llegada de esta población desde el Chocó y la región del Urabá antioqueño. En un principio, estas poblaciones migraron por las expectativas y las posibilidades que brindaba la ciudad. Hoy, el flujo responde a la problemática del desplazamiento forzado, generado por la violencia. La mayoría de esta población se ubica

16. Wacquant, Loïc, *Los condenados de la ciudad. Gueto, periferias y Estado*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2007, pp. 13-16.

17. *Ibíd.*, p. 13.

en sectores periféricos de Medellín –catalogados como de alto riesgo– y en las laderas de los ríos o fuentes de agua. Las reubicaciones en las que ha estado inmersa la población, han generado el surgimiento de otros barrios, tales como Moravia y la Mano de Dios.

En los últimos cinco años, en Medellín se han identificado aproximadamente 110 sectores en los cuales se encuentra el mayor porcentaje de población afrocolombiana. Alrededor del 60%, se encuentran catalogados como zonas de alto riesgo no recuperable (Plan de Ordenamiento Territorial –POT). Se trata de aquellas áreas urbanas o rurales –en gran parte ocupadas con viviendas– que por su conformación topográfica de altas pendientes, características hidrogeológicas o por la presencia de procesos de inestabilidad geológica activos o latentes, por estar sometidas a una amenaza o riesgo extremo, son altamente inestables y de difícil tratamiento para su recuperación. Igual ocurre con aquellos terrenos ubicados en los márgenes de las quebradas o los ríos, y en las planicies de inundación carentes de obras de protección y que no son aptas para la localización de asentamientos humanos.¹⁸

En un sentido similar, en la ciudad de Cali, se puede observar cómo se reproducen las lógicas de frontera y exclusión racializadas, al tiempo que se hace evidente una estigmatización histórica de los lugares de asentamientos urbanos con alta presencia de población afrocolombiana. En una investigación realizada por Fernando Urrea y Pedro Quintín,¹⁹ se señala y se corrobora lo siguiente:

18. Plan de Ordenamiento Territorial Municipio de Medellín, Acuerdo Municipal 46 de 2006, Artículo 120 “De las zonas de alto riesgo no recuperables”, p. 124.

19. Urrea Giraldo, Fernando y Quintín Quíle, Pedro, “Segregación urbana y violencia en Cali: trayectorias de vida de jóvenes negros del distrito de Aguablanca”, en: seminario internacional “La société prise en otage. Stratégies individuelles et collectives face à la violence. Réflexions autour du cas colombien”; noviembre de 2000, 23-25, Marseille, Centre de la Vieille Charité (2me. Étage, salle A), en el tema “guerre, mobilité et territorialité”, tomado de: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/colombia/cidse/segregacion.pdf>.

Cali presenta una geografía racializada: tanto la información estadística disponible como los imaginarios sobre determinadas *regiones morales* apuntan a una representación de alteridad excluyente en donde se combinan, sin poder separarse, el color de la piel y la pobreza, aunque no por ello se deba ello asimilar al fenómeno observado en otras sociedades con otros patrones de discriminación racial. Se trata de procesos de segmentación que tienen tanto dinámicas endógenas como son resultado de estrategias diversificadas asociadas a la migración e inserción urbana (Barbary, 2000; Urrea y Murillo, 1999).

En los espacios de sobreconcentración negra-mulata se encuentra el uso de la expresión “ghetto” por parte de los jóvenes. Por supuesto, hay un factor de base pre-existente: la mayor pobreza en esas áreas. De esta forma la relación entre pobreza y color de piel está indicando una construcción en el imaginario de unos mecanismos de segregación socio-racial y socioeconómica que no son separables o autónomos y que tiene un soporte “objetivo” en la distribución de la geografía urbana de la desigualdad social. Esta asociación implica que, si bien la desigualdad social se sustenta en factores de clase, no puede reducirse a ellos. Según Wade (1999), hablando de Aguablanca, *el racismo y la mayor parte de los problemas generales de pobreza y violencia eran experimentados en forma unificada, sin poderse separar en problemas de “raza” y “clase” o identidad y recursos materiales... Sugeriría que la experiencia es vivida de una manera integrada pero en constante tensión con objetivaciones las cuales fragmentan la experiencia en los componentes de raza y clase [cursivas en el texto].*²⁰

Finalmente, al hablar de Buenaventura, necesariamente obliga a describirla como un territorio habitado predominantemente por hombres y mujeres negras, cuyo nombre parecería ser un sarcasmo a su cruda realidad. Si bien ha crecido de manera obligada, tanto en su número de pobladores y producción interna, como en extensión territorial, el mismo no ha logrado satisfacer las necesidades básicas de sus pobladores. Por ende, hablar de Buenaventura es poner en escena la

20. *Ibíd.*, pp. 10-11.

dicotomía del crecimiento económico, teniendo en cuenta que la maduración de la actividad portuaria se ha dado de forma inversa a las condiciones de vida de sus pobladores.

Por lo anterior, se puede decir que siempre ha existido un rumor de razas, un rumor de indolencia. Buenaventura creció como ciudad y como puerto, con la ignominia de una región y de una nación que ha considerado que ser negro es una condición de inferioridad, lo que, por supuesto, ha estimulado situaciones vergonzantes para quienes cargan el lastre, no sólo del complejo del fenotipo, sino también, el de su cultura. Este rumor con sabor a lamento, ha sido un elemento común del bonaverense, quien en la construcción diaria de su historia, ha tenido pocos episodios en los que haya logrado consolidar condiciones de vida digna en Buenaventura, tal y como ocurrió con el sector público, representado en su momento por las extintas Puertos de Colombia y Flota Mercante Grancolombiana. Actualmente los grandes empleadores son el magisterio y la Administración Municipal.

Más allá de los datos estadísticos que señalan condiciones de habitabilidad, servicios públicos, infraestructura urbana e índices de necesidades insatisfechas, entre otros, la evidencia empírica es contundente para señalar que la ubicación de las poblaciones afrocolombianas en las ciudades de referencia para este estudio, configura una cartografía de exclusión y constituyen zonas de no derechos.

Consideraciones frente al trabajo decente

Desde el momento en que Juan Somavia, Director General de la OIT, estableció que el objetivo primordial de esta organización, era promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, la noción de trabajo decente (en adelante TD) se convirtió en un concepto emergente, ampliamente explorado y discutido. En particular, se instaló como una noción de referencia, que se debía de llenar de contenido, bajo la pretensión de ser un eje integrador y dinamizador de los objetivos centrales de la OIT.

En sentido general, el concepto hace referencia a la focalización de las acciones de la OIT en cuatro objetivos estratégicos, que de acuerdo con Somavia son los que le dan forma y contenido al concepto. Estos son: 1) los principios y derechos en el trabajo, que él reafirma como mandato histórico de la OIT, expresado en sus convenciones; 2) la focalización en la creación de empleo como un mandato político, insistiendo en que el empleo es el primer paso para escapar de la pobreza y de la exclusión social, objetivo que, además, se dimensiona en el marco tripartito de la OIT; 3) la protección social como un mandato ético de la OIT, que debe conjugarse con un mandato creativo para lograr ampliar el sistema de protección social hacia los sectores excluidos; y, 4) el tripartismo y el diálogo social como un mandato organizativo de la OIT; un diálogo influyente que esté cimentado en una sólida organización de los trabajadores, en una fuerte organización de los empleadores y en un ministerio de trabajo fuerte con estructuras modernas de administración del trabajo.

Para Somavia es necesario que estos cuatro objetivos estratégicos se transversalicen con los temas del desarrollo, la igualdad de género y la igualdad de la mujer. Estos propósitos no sólo sintetizan y le dan contenido al concepto, sino que, a su vez, reflejan la misión histórica de la OIT.

Posterior a estas referencias, han sido múltiples las discusiones que se han dado alrededor de los contenidos que supone la noción de TD. Mientras que, para algunos, este es un concepto aún en construcción, que si bien supone y engloba el proceso histórico de la OIT, marca la ruta de continuidad bajo una noción integradora; para otros, en cambio, el concepto no es más que una noción que interrelaciona los propósitos de la institución, otorgándoles un orden que no tiene mayor novedad que su semántica.

En la perspectiva de Philippe Egger y Werner Sengenberger,²¹ el TD se define en arreglo a las aspiraciones de los tra-

21. Egger, Philippe y Sengenberger, Werner, "Problemas y políticas del trabajo decente", *Boletín Cinterfor*, N° 151, Cinterfor, Montevideo, 2002, pp. 27-67.

bajadores y trabajadoras, y de la gente en general; señalando, además, que el TD es un intento de capturar, en un lenguaje cotidiano, una integración de objetivos sociales y económicos, como lo son el empleo, los derechos laborales y la seguridad, representados éstos en una unidad semántica con coherencia interna y sentido de totalidad. En esta lógica, tener empleo sin considerar su calidad y condiciones, no conduce a la superación de la pobreza. De la misma manera, promover derechos sin la existencia del trabajo, resulta paradójicamente absurdo. Es en la idea de integración de derechos, libertades, seguridad, participación, oportunidades y condiciones, donde el TD adquiere sentido para los y las trabajadoras.

De acuerdo con Dharam Ghai (2005),²² es necesario entender el TD como un nuevo paradigma, desde el cual la OIT busca crear un marco unificado para superar la tradición de dominios temáticos separados (integración que hace referencia a los cuatro objetivos señalados), y posibilitar el análisis de las complementariedades y compensaciones entre sus diversos componentes. Este autor resalta dos características centrales del TD: su sentido de universalidad y su lógica territorialmente particular. Para Ghai los objetivos del TD son una aspiración universal, independiente del lugar en el cual se encuentren insertos los y las trabajadoras: sociedades consideradas desarrolladas, sociedades en transición o sociedades empobrecidas. Para todas, son válidos estos objetivos. En todas se desea un trabajo con una remuneración satisfactoria y en condiciones adecuadas. Por tanto, el carácter de universalidad debe ser central en las estrategias de acción. Sin embargo, el marco institucional y el marco de las políticas para alcanzar estos objetivos depende, necesariamente, de las condiciones propias de cada país, de las representaciones culturales presentes, de la historia de los lugares, las formas de distribución del ingreso, y la estructura económica, entre otras. Esta clara diferenciación es medular en el planteamiento de Ghai, pues

22. Ghai, Dharam, *Decent work: universality and diversity*, Suiza, International Institute for Labour Studies Geneva (IILS), 2005, 23 pp.

presupone pensar estrategias diferenciadas de acuerdo con los contextos particulares, a fin de lograr la promoción de políticas de TD en consideración a las realidades existentes.

En esta perspectiva, en esta investigación, interesa entender el TD a partir de un referente claro en los derechos humanos en sentido integral, reconociendo al tiempo su carácter universal y su noción de progresividad en relación a las condiciones regionales. De igual forma, el TD es un concepto que requiere llenarse de contenido cuando se le mira en una lógica de interseccionalidades, al cruzar su sentido y su horizonte con las dimensiones de lo étnico, lo cultural, lo generacional, las identidades de género y las diversidades sexuales. El TD, para este trabajo, está inscrito en esa lectura: de un lado, reconoce las condiciones de trabajo y del mundo laboral de los y las trabajadoras, en sentido general; de otro, observa factores culturales, prácticas y discursos de discriminación-exclusión, que se anudan, se esconden o se yuxtaponen en las realidades laborales específicas.

Sin pretender agotar las discusiones o reflexiones teóricas frente al concepto, es posible asumir que los debates frente al TD, se concentran en dos grupos: el primero está conformado por quienes corroboran que la noción es sólo un tratamiento semántico integrador para las mismas cosas, es decir, un nombre nuevo para viejas cosas; y el segundo, por quienes afirman que el concepto está aún en construcción, y lo señalan como el horizonte ético y político de la OIT. Frente a estas discusiones, distintos autores coinciden en valorar el carácter universal del TD como aspiración de la humanidad, su dimensión ética y su carácter integrador.

Esta emergencia conceptual frente al mundo laboral, establece un marco integrador de todos los asuntos relativos al trabajo, y fija un lugar de comprensión más complejo frente al concepto. Además, guarda una lógica de interrelaciones e interacciones de todas las dimensiones del trabajo, las cuales antes se observaban de forma aislada. El concepto, como un integrador de las apuestas centrales de la OIT, establece un norte de actuación a la búsqueda de bienestar social en clave de la construcción de futuro.

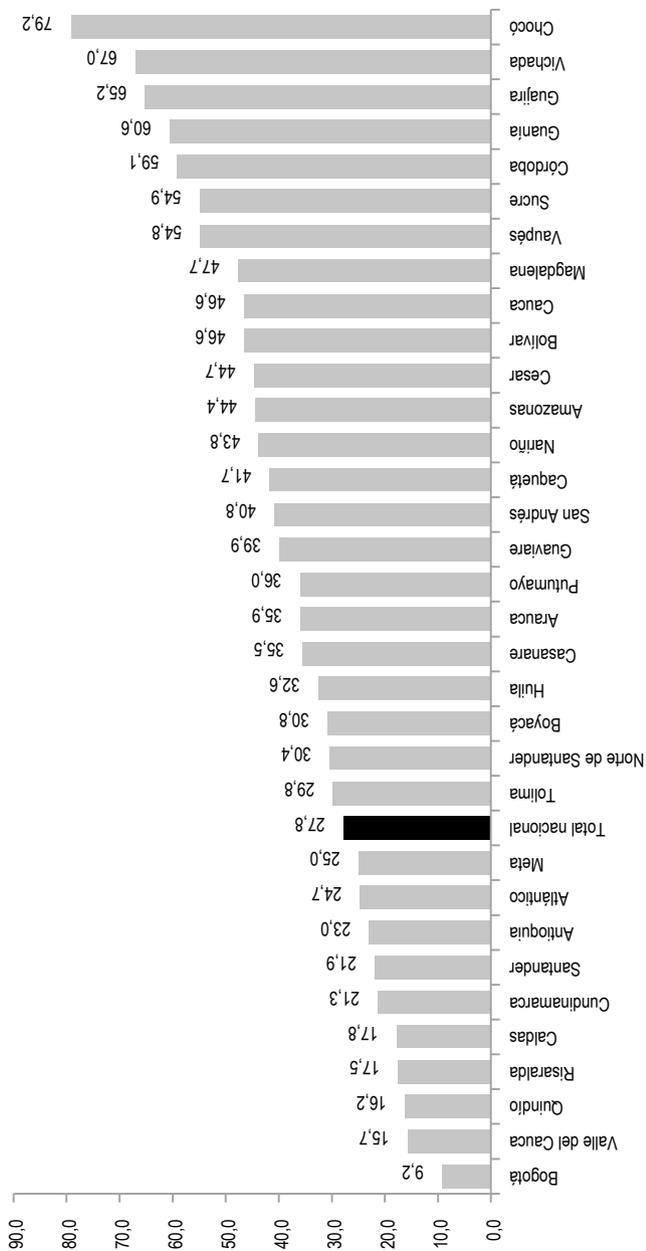
De acuerdo con el Instituto Internacional de Estudios Laborales, las oportunidades de trabajo, la libertad, la igualdad, la seguridad y la dignidad en el trabajo, y el trabajo productivo, son las dimensiones que articulan el TD. Igualmente, los elementos que lo componen son: el empleo, la protección social, los derechos de las y los trabajadores y el diálogo social. En sentido amplio, el TD se puede interpretar como aquel trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, donde existe participación, se respetan los derechos, se cuenta con remuneración adecuada y con protección social. Ahora bien, cada una de estas dimensiones y elementos no son suficientes por sí solos. Es decir, al hablar de TD es necesario tener presente la indivisibilidad entre sus componentes y una integralidad en sus concreciones. Esto para superar la visión fragmentaria que da mayor interés a aspectos particulares y descuida elementos que sugieren menor importancia, como creer que el foco central es la existencia del empleo y que los demás elementos se conquistan de forma progresiva. La ausencia o precarización de alguno de sus elementos, supone un déficit en la calidad y en las condiciones del trabajo.

Indicadores de necesidades básicas insatisfechas (NBI, 2010)

Cuando los datos nos hablan de otras realidades

El indicador NBI, tiene como referencia cinco necesidades básicas, y establece que, una persona o familia es pobre, si es incapaz de satisfacer al menos una de ellas. También considera que, una persona o familia está en situación de indigencia, cuando no pueda satisfacer, como mínimo, dos de ellas. De manera que, las condiciones bajo las que se considera insatisfecha una necesidad son: 1) vivienda inadecuada: con piso de tierra o material precario en las paredes; 2) vivienda sin servicios: sin agua por acueducto, o en áreas urbanas sin conexión al alcantarillado o pozo séptico; 3) hacinamiento crítico: número de personas por cuarto, mayor de tres; 4) inasistencia

Gráfico 1. Colombia. Porcentaje de personas con necesidades básicas insatisfechas (NBI) por departamentos, 2010



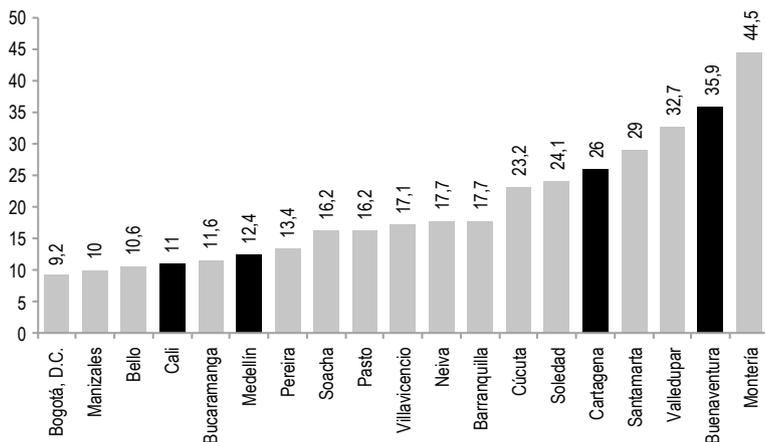
Fuente: DANE, 2011. Observando las cifras por municipios, las diferencias se acrecientan. Entre aquellos que ofrecen la mayor calidad de vida a sus habitantes, están: Envigado y Sabanaeta, en Antioquia; y Chía, en Cundinamarca, con 5,43%, 6,84% y 7,11%, respectivamente. Entre los que peor situación registran, están: Murindó, en Antioquia; Puerto Colombia, en Guanía; y Río Quiló, en Chocó, con casi la totalidad de sus pobladores en situación de pobreza (NBI de 97,08%, 97,79% y 98,81%, respectivamente).

escolar: hogar con niños de siete a once años que no asisten a la escuela; y 5) alta dependencia económica: hogar con más de tres personas por miembro ocupado, y cuyo jefe tenga, como máximo, tres años de educación primaria aprobados (MERPD, 2006, p. 16).

Según los datos más recientes del DANE, en Colombia, el 27,78% de sus habitantes, carece de medios para satisfacer, al menos, una de las cinco necesidades que se consideran básicas; es decir, viven en condiciones de pobreza o de indigencia. Este índice es el resultado de situaciones heterogéneas que se viven en los diferentes departamentos del país. Algunos, como Bogotá, D.C. y Valle del Cauca, han logrado mejorar las condiciones de vida de sus habitantes, a tal punto que registran los porcentajes más bajos de personas con NBI (9,2% y 15,68%, respectivamente); mientras que otros, como Guajira, Vichada y Chocó, presentan una situación alarmante, con índices superiores al 60%, que reflejan la alta desigualdad que se vive en el país, no solo individual, sino también regional; y no solo en ingresos (perspectiva individual), sino también en la capacidad de cada región y de sus gobernantes de conducir a sus ciudadanos hacia mejores oportunidades y condiciones de vivienda, educativas, laborales y productivas (gráfico 1).

Si bien es cierto que cualquier porcentaje de personas con NBI es indeseable –pues se trata de personas que carecen de alguno (o algunos) de los medios de vida que se consideran básicos–, en términos relativos, se pueden establecer ciertas características entre las ciudades de interés en este estudio. Cali es la ciudad con el menor porcentaje de personas con NBI (11%); lo que significa que, entre las cuatro ciudades, es ella la que tiene una menor proporción de personas que viven en situación precaria. Medellín (NBI, 12,4%), es el segundo municipio que muestra mejores índices, en términos de pobreza. Un rasgo importante que comparten estas dos capitales, es que su porcentaje está muy por debajo del nivel nacional (27,7%). En un tercer lugar, se encuentra Cartagena (NBI, 26%), nivel que duplica el porcentaje de Medellín. Finalmente, el mayor número de personas en situación de pobreza o indigencia, lo

Gráfico 2. Colombia: Porcentaje de personas con necesidades básicas insatisfechas (NBI) en los municipios con mayor población, 2010



Fuente: DANE, 2011.

tiene Buenaventura, donde un 35,9% de la población que habita allí carece de, al menos, uno de los medios de vida básicos considerados por el indicador NBI (en el gráfico 2, los municipios de interés están resaltados en negro).



Condiciones de trabajo decente para la población afrodescendiente en Cali

A modo de contexto

Cali se ha ido construyendo a partir de constantes flujos migratorios. A finales de los años sesenta la ciudad contaba con una población cercana a las 618.215 personas censadas (1964) y para el año de 1971, la población aumentó a una cifra aproximada de 898.253 personas. Uno de los hechos que impulsó este crecimiento fue su designación como sede de los Juegos Panamericanos de 1971.

Este hito significó el emprendimiento de acciones modernizadoras en infraestructura física y de servicios para la ciudad, que derivaron en un crecimiento vertiginoso de la demanda de mano de obra no calificada para trabajos de construcción. De allí se desató una alta migración de habitantes de toda la región del litoral pacífico colombiano, que llevó al incremento de asentamientos de migrantes negros y simultáneamente, al crecimiento desregularizado de la ciudad, especialmente al oriente de ella en donde se constituyó la zona que hoy se denomina Distrito de Aguablanca.

En pocos años la coyuntura de los Juegos Panamericanos duplicó la población de la ciudad en tanto gran parte de los nuevos habitantes se situó bajo complejas condiciones de precariedad, exclusión y desigualdad. Esto se dio porque la adecuación de su infraestructura no consideró a los nuevos pobladores, quienes le dieron inicio a la consolidación de amplias zonas de marginalidad centradas al oriente y al nororiente de la ciudad y en algunos sectores del occidente los cuales alcanzan hoy a albergar poco más del 50% del total de los habitantes del municipio.

De esta forma, Cali tiene hoy retos que son una deuda por saldar pues la ciudad no ha logrado consolidar una apuesta de integración en la que tanto su geografía como los grupos sociales –demarcados ampliamente por asuntos fenotípicos– logren integrarse a una apuesta conjunta en el municipio. Esta apuesta tiene mayor vigencia al considerar el informe del Centro de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad del Valle (CIDSE),¹ en el cual se evidencia que en Cali se adelanta un proceso de discriminación abierto y sistemático, hacia la población negra por parte de sus conciudadanos y las instituciones públicas y privadas. Este informe hace referencia a cómo los barrios cuya estratificación socioeconómica acoge a la clase media y alta de la ciudad, solo cuentan con un 15% de población negra.²

Contexto laboral para la población afrodescendiente

De acuerdo con las investigaciones realizadas por los profesores Fernando Urrea y Olivier Barbary, del CIDSE, el mundo laboral para la población negra en Cali, se caracteriza por encontrarse mayoritariamente en las ventas, comercio y

-
1. El estudio 'Gente negra en Colombia' fue dirigido por el sociólogo Fernando Urrea, de la Universidad del Valle y por el estadístico Olivier Barbary, radicado en Marsella (Francia), con apoyo de Colciencias y una institución francesa de investigaciones.
 2. Tomado de la página a <http://axe-cali.tripod.com/cali/tiempo27may.htm>, el 15 de mayo de 2010.

hoteles. Su relación porcentual es del 29,4% para las mujeres y del 18,9% para los hombres.³ Le siguen el sector de manufactura e industrial, con el 24,8% para los hombres y el 18,5% para las mujeres. Solo el 9,2% (5,6% hombres y 3,6% mujeres) de la población negra ocupada urbana es patrón o empleador. Con respecto a los servicios domésticos la relación es del 27,1% para las mujeres y del 15,7% para los hombres.

La población que se encuentra laborando por cuenta propia corresponde al 38,8% de los hombres y al 35,1% de las mujeres, frente a una tasa de desempleo del 23,1%. De otra parte, en la tabla 1, se describe la distribución proporcional de resultados para individuos hombres menores de 30 años respecto a su nivel educativo y su condición de empleado o desempleado, según la ubicación geográfica en la ciudad.⁴ Esta información adquiere relevancia desde los términos de Amartya Sen, teniendo en cuenta que para el autor el ciclo de formación que alguien pueda obtener se convierte en uno de los pilares que le facilitará gestar con autonomía sus libertades; es decir, que el proceso de desarrollo de capacidades y el fortalecimiento de potencialidades es un eje para el desarrollo. Desde esta dimensión los datos que se obtuvieron permitieron derivar las siguientes consideraciones.

En términos generales los datos señalan cómo para las personas negras que se autorreferenciaron como afrodescendientes en la encuesta del proyecto, las condiciones de accesibilidad al trabajo son ampliamente diferenciales y sectorizadas en la ciudad de Cali, si se comparan con aquellas que no lo son, principalmente para las que habitan en la zona oriental y de ladera; y en menor proporción aquellos que están ubicados en la zona denominada "Corredor".

3. El informe es sustentado en la información del CIDSE, de la Universidad del Valle, el Banco Mundial y la Encuesta Nacional de Hogares.

4. Quintín, Pedro, Ramírez, Héctor Fabio y Urrea, Fernando, "Relaciones interraciales, sociabilidades masculinas juveniles y segregación laboral de la población afrocolombiana en Cali", *Documento de Trabajo*, N° 49, Universidad del Valle, Facultad de Ciencias Económicas, Cali, 2000.

Tabla 1. Nivel educativo y condición de empleados de los habitantes de Cali

Nivel educativo	Ladera						Centroiriente						Corredor					
	Afro		No afro		No afro		Afro		No afro		Afro		No afro		Afro		No afro	
	Des	Emp	Des	Emp	Des	Emp	Des	Emp	Des	Emp	Des	Emp	Des	Emp	Des	Emp	Des	Emp
Hombres																		
Primaria bachillerato	32,43	67,57	28,30	71,70	50,00	50,00	43,18	56,82	36,00	64,00	28,00	72,00	37,50	62,50	41,94	58,06		
Profesores técnicos	35,71	64,29	30,68	69,32	41,67	58,33	36,11	63,89	27,59	72,41	20,51	79,49	29,41	70,59	38,46	61,54		
Profesores universitarios	0,00	100,00	50,00	50,00	100,00	0,00	16,67	83,33	0,00	100,00	10,00	90,00	25,00	75,00	10,91	89,09		
Mujeres																		
Primaria bachillerato	36,36	63,64	47,73	52,27	25,00	75,00	29,41	70,59	41,67	58,33	47,06	52,94	29,41	70,59	11,67	88,33		
Profesores técnicos	45,24	56,76	26,32	73,68	25,00	75,00	27,27	72,73	39,13	60,87	27,27	72,73	16,67	83,33	36,54	63,46		
Profesores universitarios	33,33	66,67	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	100,00	28,57	71,43	50,00	50,00	21,05	78,95		

Fuente: Encuesta Banco Mundial-Cidise/Univalle, septiembre de 1999, Cali

Por sexo se evidencia que las mujeres afrodescendientes tienen mejor tasa de ocupación respecto de las que no lo son, en relación con el nivel de educación de ciclo básico; situación que se comprende en la medida en que a la demanda para servicios generales y empleos domésticos se le da preferencia a personas de fenotipo negro. Sin embargo, esta situación no aplica para niveles superiores de formación, en la que la relación se invierte y la tasa de ocupación es mayor en mujeres no afro.

Dentro de otros productos realizados por el proyecto CIDSE-IRD y CIDSE-Banco Mundial, se produjo un documento de trabajo⁵ en el cual se identifica cómo, en el Valle del Cauca la línea de pobreza e indigencia es superior para los hogares afrocolombianos, en comparación con aquellos no étnicos, y peor aún si se comparan los consolidados nacionales de los hogares afrocolombianos resultan superiores en relación con sus iguales en el Valle del Cauca y de los hogares nacionales no étnicos (ver tabla 2).

Tabla 2. Tasas urbanas y rurales nacionales y vallecaucanas de población pobre e indigencia según tipos de hogares (ECV 2003)

	Población bajo LP		Población bajo LI	
	Cabecera	Resto	Cabecera	Resto
Población nacional				
Hogares afrocolombianos	54,70	72,80	18,60	34,00
Hogares no étnicos	48,70	70,20	14,80	30,40
Total nacional	49,30	70,50	15,20	30,70
Población Valle				
Hogares afrocolombianos	48,20	68,20	12,50	25,90
Hogares no étnicos	36,50	61,50	6,80	17,00
Total Valle	39,20	62,50	8,10	18,30

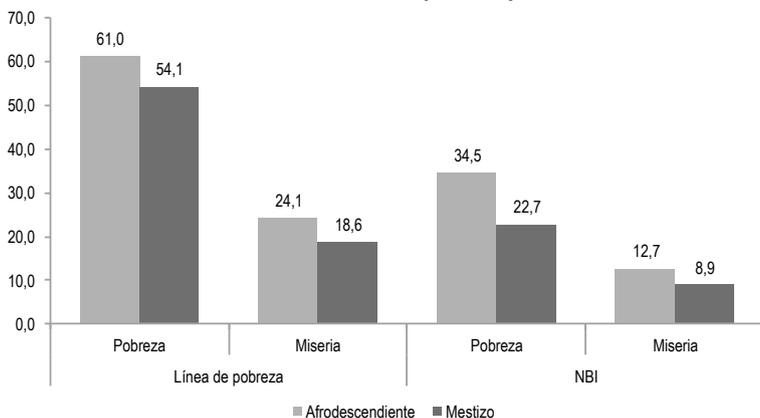
Fuente: Procesamiento CIDSE de la ECV 2003, con los mismos valores de LP y LI contruidos por la Misión de Reducción de la Pobreza del DNP.

Tomando en consideración las cifras anteriores, con datos

5. Botero, Waldor, Ramírez, Héctor Fabio, Viáfara, Carlos y Urrea, Fernando, "Las desigualdades raciales en Colombia: un análisis sociodemográfico de condiciones de vida, pobreza e ingresos para la ciudad de Cali y el Departamento del Valle del Cauca para el año 2003", Cali, 2007.

para el 2007, se evidencia insuficientes avances y tendencias continuadas en este tema, situación que además continúa siendo consistente a nivel nacional.

Gráfico 1. Indicadores de pobreza y miseria



Fuente: Urrea y Viáfara (2007).

En el gráfico 1, se puede observar que las NBI para la población afrocolombiana son superiores a las de la población mestiza, tanto en la medición de pobreza, como en la de miseria.

Este estudio indagó también por la tasa de ocupación, la tasa global de participación y la tasa de desempleo en Cali-Yumbo y en las otras trece áreas metropolitanas del país, por tipo de hogar (II trimestre, 2004), encontrando que para el área metropolitana de Cali-Yumbo, la tasa de desempleo para hombres pertenecientes a hogares afrocolombianos, no difiere de la de aquellos hogares no afrocolombianos. Sin embargo, sí hay una diferencia importante en las de mujeres de hogares afrocolombianos (20,8%) y las de hogares no afrocolombianos (14,9%). Para el caso de las otras trece áreas metropolitanas, la situación se describe de la misma manera; es decir, entre hombres no hay diferencia, pero para el caso de las mujeres afrocolombianas la diferencia es evidente (ver tabla 3).

Tabla 3. Tasa de ocupación, tasa de participación y desempleo para hombre y mujeres, 2004.

Ciudad y tipo de hogar	Tasa de ocupación			Tasa de participación			Tasa de desempleo		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Cali-Yumbo									
Afrocolombiano	65,2	47,8	55,4	74,6	60,5	66,6	12,9	20,8	16,8
No afrocolombiano	64,1	46,4	54,5	73,9	54,6	63,3	13,1	14,9	13,9
Total	64,4	46,8	54,7	74,1	56,2	64,2	12,9	16,7	14,8
Las trece áreas metropolitanas del país									
Afrocolombiano	63,0	45,6	52,7	73,0	55,5	63,4	13,7	22,2	17,8
No afrocolombiano	61,0	44,2	52,0	71,5	53,7	61,7	13,8	17,6	15,6
Total	61,7	44,5	52,1	71,6	53,9	61,9	13,8	18,0	15,8

Fuente: ECH, II trimestre, 2004, cálculo de los autores.

Otra de las dimensiones indagadas en esta investigación es la referida a la identificación de algunos indicadores de calidad del empleo de la población afrocolombiana y no afrocolombiana del país y de Cali-Yumbo (II trimestre 2004), encontrando que el porcentaje de trabajadores sin afiliación al servicio de salud en esta área es ampliamente superior en la población afrocolombiana (35,9%) frente a la no afrocolombiana (25,4%). Igual situación acontece para la afiliación al régimen de pensiones, donde la población afrocolombiana aparece sin afiliación con un 69,7%, frente a la población no afrocolombiana con el 63,1% (ver tabla 4).

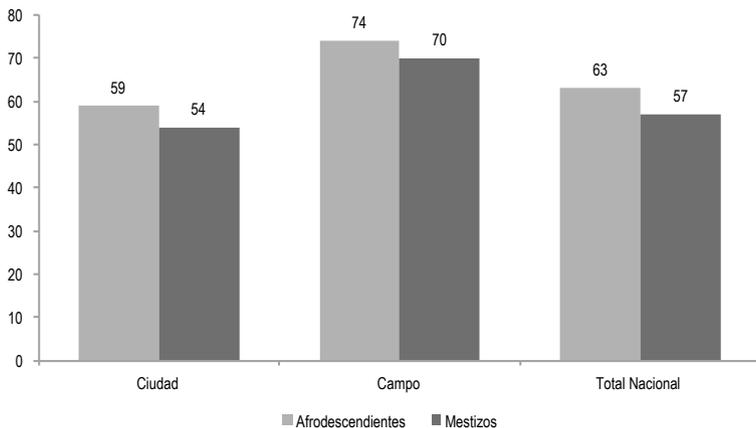
Tabla 4. Afiliación a salud y pensiones de la población afrocolombiana, 2004

Variable	Total	Población afrocolombiana	Población no afrocolombiana
Porcentaje de trabajadores sin afiliación a salud			
Las otras trece áreas metropolitanas del país	23,5	34,3	22,7
Cali-Yumbo	27,8	35,9	25,4
Porcentaje de trabajadores sin afiliación a pensiones			
Las otras trece áreas metropolitanas del país	58,6	69,9	57,7
Cali-Yumbo	63,1	69,7	61,1

Fuente: ECH, junio 2004, cálculo de los autores.

En cuanto a la información procesada por el Observatorio de Discriminación Racial adscrito a la Universidad de los Andes, se identifica que la razón de dependencia para las personas afrocolombianas, en comparación con las mestizas, es más alta, tanto para las áreas urbanas como rurales (ver gráfico 2).

Gráfico 2. Razón de dependencia



Fuente: ODR con datos del Censo General, 2005, DANE

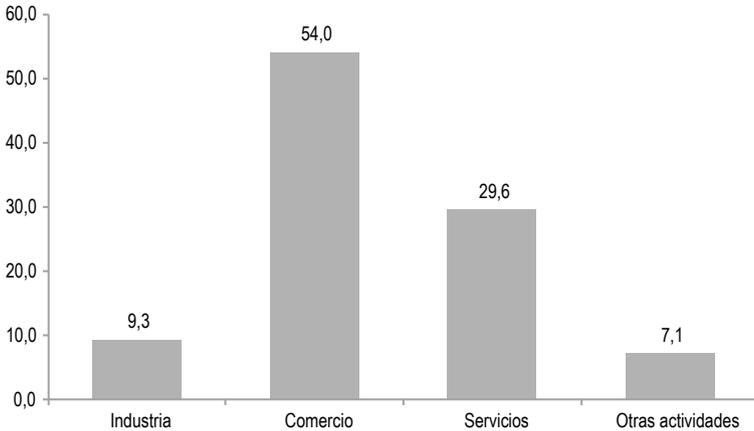
Finalmente, hay encuentra un estudio elaborado por Darío Portilla,⁶ cuyos resultados identifican cómo la población afrocolombiana que habita en Cali, cuenta con menores niveles de capital humano, y que esto es consistente con su ubicación. De otra parte, da cuenta de cómo para el caso de las mujeres, éstas tienen mayores probabilidades de emplearse informalmente, sin importar su nivel educativo, debido a que sus méritos no son reconocidos en el momento de su contratación, o a que ellas no identifican que deban dejar de trabajar, pues su capital humano no tiene reconocimiento. Pero además, se sienten obligadas a emplearse, dadas sus obligaciones familiares.

6. Portilla Darío, "Mercado laboral y discriminación racial: una aproximación para Cali", *Documento CEDE 2002-14*, ISSN 1657-7191, (ed. Electrónica), junio de 2003, Bogotá, Universidad de los Andes.

Caracterización general de Cali

En la actualidad, los datos señalan que Santiago de Cali depende de actividades económicas centradas primordialmente en el comercio, los servicios y la informalidad, sectores que suman más del 90% de la productividad de la ciudad, y solo un 9,3% de participación en el sector industrial (ver gráfico 3).

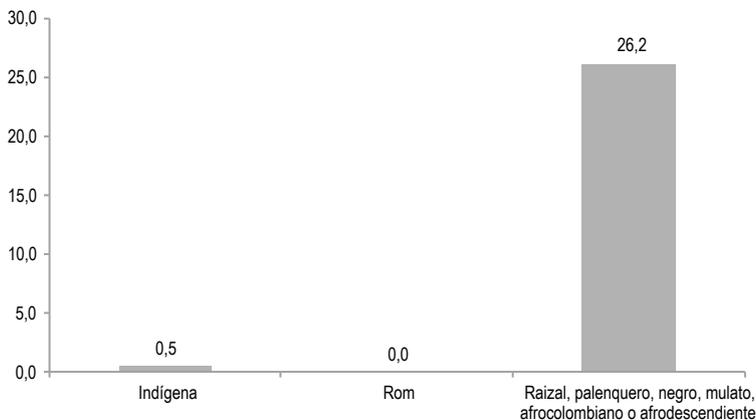
Gráfico 3. Establecimientos según actividad⁷



Según un informe del Programa Plan Pacífico, Cali es la segunda ciudad de Suramérica con mayor población afro después de Salvador-Bahía (Brasil). Sin embargo, tomando en consideración los datos problemáticos del censo del 2005, se estima que Cali cuenta con una población que se autorreconoce como negra, afrodescendiente o afrocolombiana, que llega al 26,2%,⁸ del total de sus habitantes, siendo así la segunda ciudad capital en Colombia con mayor presencia de este grupo étnico.

7. *Ibid.*

8. Tomado de la página www.dane.gov.co, Boletín Censo Nacional de 2005, perfil de Cali.

Gráfico 4. Pertenencia étnica

Cali es la capital del departamento del Valle del Cauca, y allí se concentra el 51,2% de la población de éste (la segunda ciudad en población. Buenaventura alberga el 8,2%). En promedio los hogares se organizan entre tres y cuatro personas. En la tabla 5 se puede ver que, según los cálculos del DANE (2010a), en este municipio existe un mayor número de hogares en comparación con las viviendas disponibles, lo que indica que hay déficit habitacional y que en promedio, hay más de un hogar en algunas de las viviendas de Cali.

Tabla 5. Cali: Indicadores de población, 2010

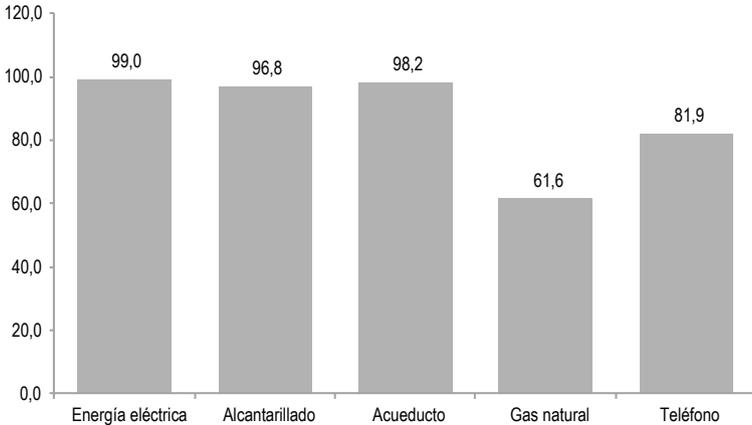
Área	Viviendas	Hogares	Población proyectada	% personas con NBI
Cabecera	503.555	544.793	2.207.994	10,87
Resto	10.287	10.125	36.645	18,92
Total	513.842	554.918	2.244.639	11,01

Fuente: DANE, 2010a.

De estas viviendas, la mayoría (55,6%) son casas; el 38,9%, son apartamentos; y un pequeño porcentaje (5,5%), son viviendas tipo cuarto u otro tipo. En servicios públicos Cali cuenta con la mayor cobertura de las ciudades incluidas en el estudio y teniendo en cuenta que el tamaño de la población es similar

al de Medellín, se puede decir que supera a este municipio con su cobertura casi universal en energía, acueducto y alcantarillado, y el 61,6% de las viviendas conectadas al servicio de gas natural. En telefonía, registra una cobertura inferior a la de Medellín, con un 81,9% de abonados (ver gráfico 5).

Gráfico 5. Cali: Acceso de las viviendas a los servicios públicos domiciliarios

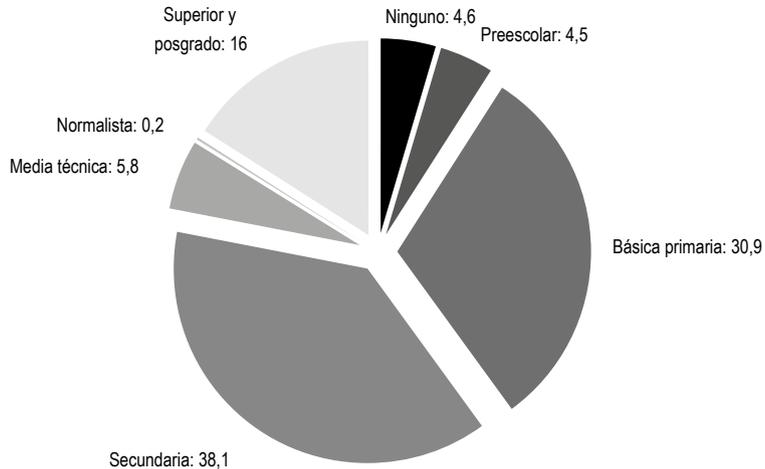
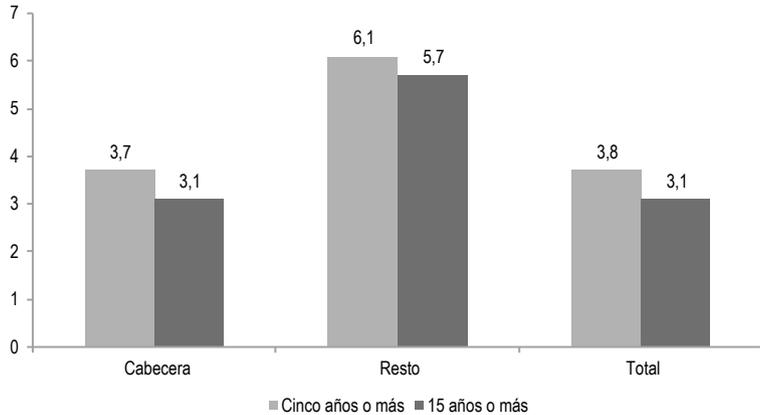


Fuente: DANE, 2010.

Del total de la población del municipio, el 52,8% son mujeres y el 47,2%, hombres. Pese a que los indicadores educativos muestran una baja tasa de analfabetismo tanto en la cabecera (3,7%) como en el resto del territorio (6,1%), la tasa de asistencia escolar de personas entre 3 y 24 años, es del 66,5%; y, finalmente, el nivel educativo de la mayor parte de la población, es el secundario con el 38,1%, seguido de primaria con el 30,9%. Los habitantes con estudios de media técnica, normalista y superior constituyen el 22% del total de la población; un porcentaje bajo de mano de obra calificada para una de las principales áreas metropolitanas de Colombia (ver gráfico 6). Si se toman en consideración los datos anteriores, se puede observar que el municipio evidencia un problema en la permanencia en el sistema educativo. Del total de los niños y niñas que acceden a la básica primaria, sólo el 38,1%

permanece en la secundaria y, peor aún, sólo el 14,5% del total que culmina la secundaria, accede a una educación técnica o profesional.

Gráfico 6. Cali: tasa de analfabetismo de la población con edad mayor o igual a 5 años y a 15 años (arriba) y nivel educativo (abajo), 2010

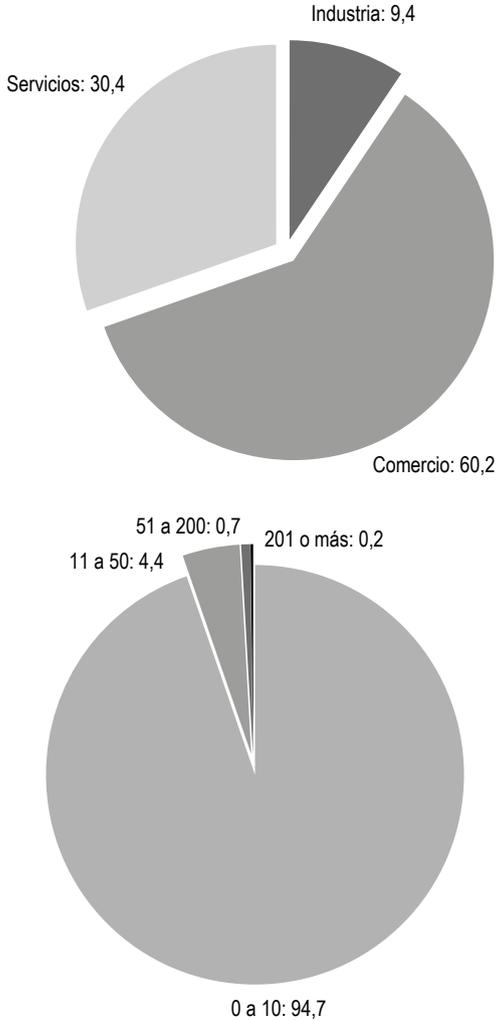


Fuente: DANE, 2010.

Por último, el 60,2% de las empresas localizadas en la ciudad se dedican al comercio; el 30,4% a los servicios; y el 9,4% a

la industria. La mayoría de los establecimientos emplea poco personal (entre 1 y 10); el 4,4% tiene una planta de personal de entre 11 y 50 empleados; y cerca de un 1% emplean más de 50 y hasta más doscientas en algunos casos (ver gráfico 7).

Gráfico 7. Cali: actividad económica de las empresas y tamaño según planta de personal



Fuente: DANE, 2010.

Caracterización del trabajador/a asalariado

Los/as trabajadores/as asalariados de Cali se autorreconocen en su mayoría como negros. El 70,3% señaló que su color de piel es negra, mientras que el porcentaje restante señaló otras categorías como canela, moreno o chocolate. Las derivaciones cromáticas anteriores, generadas por autodescripción de la tez, son propias de ciudades como Cali y los centros urbanos que en sus procesos de discriminación han llevado a que hombres y mujeres negras que cuentan con evidentes rasgos de mestizaje sean referenciados, o en su defecto se autorreferencien, como personas no negras, entre las que se encuentran adjetivos como moreno, trigueño y canela, entre otros dado que existe el imaginario de que esta opción les abre una posibilidad de inclusión en la sociedad.⁹ Ante este tipo de casos, Wade (1998), señala que es un evidente proceso de blanqueamiento, el cual tiene por pretensión generar procesos de inclusión a las diversas dinámicas sociales inmersas en contextos excluyentes.

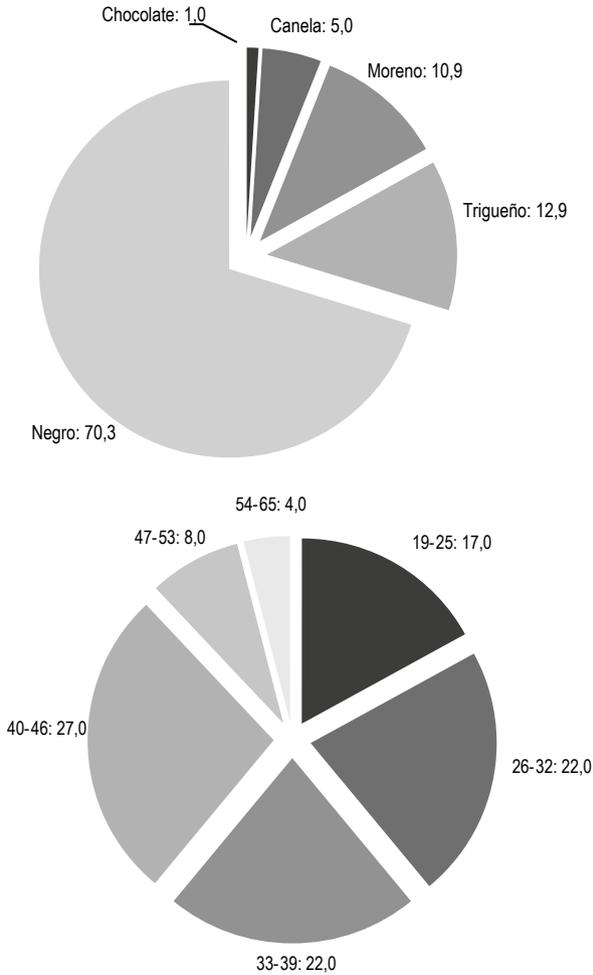
La población encuestada está compuesta principalmente por personas entre los 19 y los 46 años (con similares proporciones en cada rango de edad), aunque también se incluyeron personas mayores entre los 47 y 53 años (8%), y entre los 54 y los 65 años de edad (4%) (ver gráfico 8).

Así mismo, la muestra está compuesta por el 46,6% de hombres y el 53,4% de mujeres, de los cuales los solteros corresponden al 39,8%, los que están en unión libre, 30,1%; y los casados, 21,4%. El 41,7% son originarios de Cali, mientras que el resto provienen de otros municipios (un 15,5% de Buenaventura).

El 55% de los encuestados viven en la zona oriental de la ciudad, seguidos por el 16% que vive en la zona sur, y un 15% en el norte. Es importante resaltar que el oriente de la ciudad se caracteriza por ser el territorio que contiene aproximadamente la mitad de los habitantes del municipio.

9. En su texto "Gente Negra Nación Mestiza", Editorial Universidad de Antioquia, Instituto Colombiano de Antropología, Siglo del Hombre Editores y Ediciones Uniandes, Bogotá, 1997.

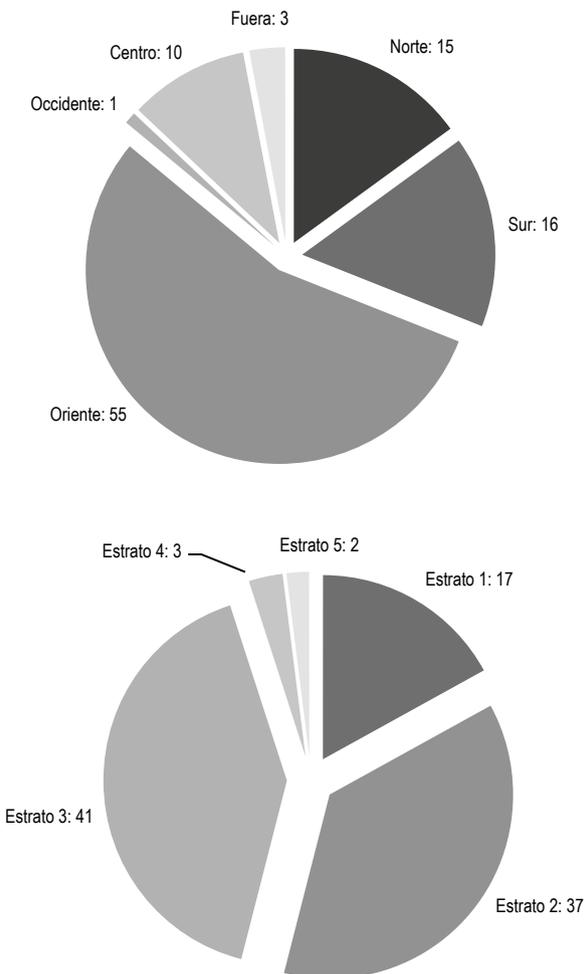
Gráfico 8. Percepción de los encuestados sobre su propio color de piel (arriba) y rango de edades (abajo).



Las características socioeconómicas de sus barrios hacen que éstos oscilen entre los estratos 1, 2 y 3; es decir, la condición de pobreza se convierte en una variable directamente proporcional a condiciones fenotípicas y geográficas, dado que los pesos porcentuales por estratificación señalan que la muestra contiene asalariados de todos los estratos socioeco-

nómicos (excepto el 6). Aunque hay una mayor proporción de personas que viven en estratos bajos: el 17% habita en el estrato 1, el 37% en el 2, y el 41% en el 3 (ver gráfico 9).

Gráfico 9. Zona en la que viven los encuestados y estrato socioeconómico de las viviendas

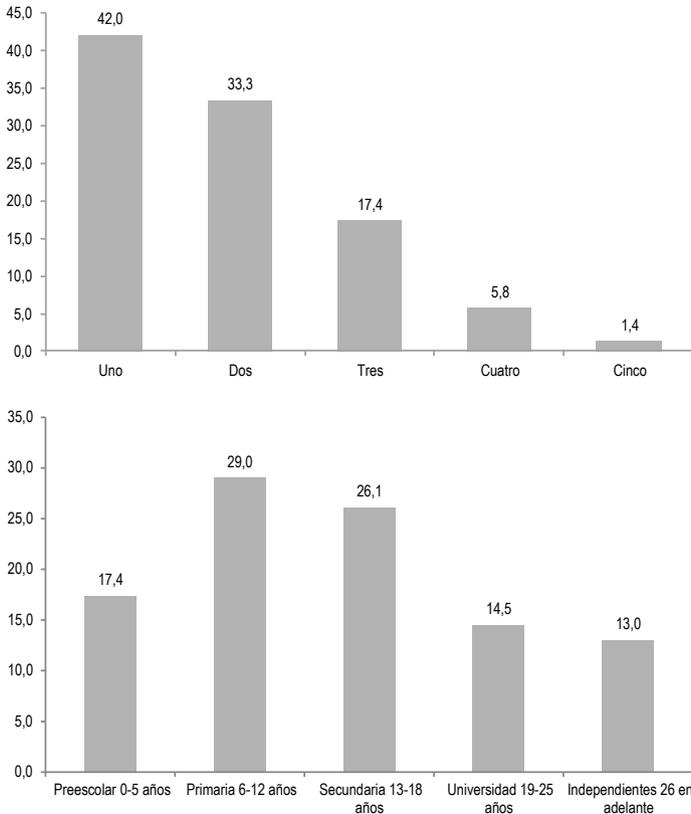


Los lugares de trabajo de los encuestados están ubicados, principalmente, en la zona sur con el 22,3%, seguido del centro y norte, cada uno con el 19,4%.

Composición familiar

El 67% de los encuestados tienen hijos. Entre éstos el 42% tiene un solo hijo, el 33,3% dos, el 17,4% tres, y una menor proporción tiene 4 o 5 hijos (ver gráfico 10). La mayoría de los asalariados tienen hijos mayores, en edades en las que aún en general dependen económicamente de ellos: el 72,5% están entre los cero y los dieciocho años de edad, presumiblemente cursando alguno de los años de educación básica y media o (en el caso de los mayores de dieciséis años) los primeros años de educación superior.

Gráfico 10. Número de hijos por hogar (arriba) y rango de edad del hijo mayor (abajo)

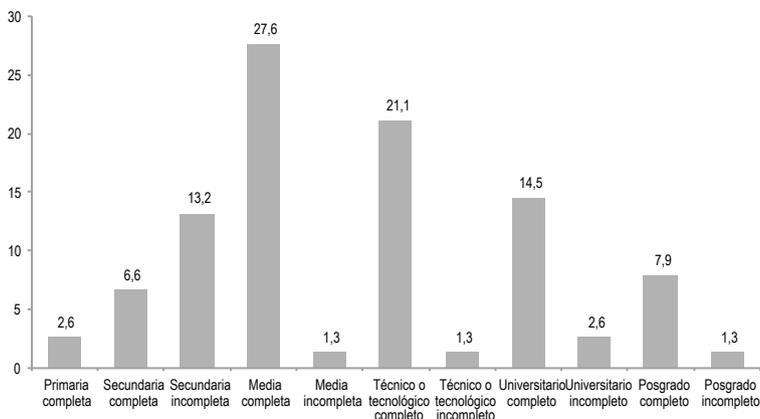


El hogar de los encuestados está integrado por cuatro personas en promedio (similar al dato registrado por el censo del 2005 del DANE). El número más frecuente de personas en el hogar entre los encuestados fue de cuatro, con el 27,7%, seguido por tres personas con el 22,8%, y dos con el 17,8%.

Escolaridad

Al momento de aplicación de la encuesta sólo un 32% de los trabajadores asalariados se encontraba estudiando, principalmente en el nivel universitario básico (29,4%) o en posgrado (20%). Por el contrario, un 66% de los encuestados, no estaban llevando a cabo ningún tipo de estudio. El último nivel educativo alcanzado por las personas de este subgrupo, va desde primaria, hasta estudios de posgrado incompletos, siendo los niveles más frecuentes secundaria con el 27,6%, técnico o tecnológico completo con el 21,1%, y universitario incompleto con el 14,5%. Es importante resaltar que casi el 50% de estas personas alcanzó niveles de educación superior, lo que es clave en tanto que indica que hay una proporción considerable de mano de obra calificada entre los asalariados de Cali. Sin embargo, este nivel de escolaridad no se refleja en mejores salarios o en mejores condiciones laborales.

Gráfico 11. Último nivel educativo alcanzado

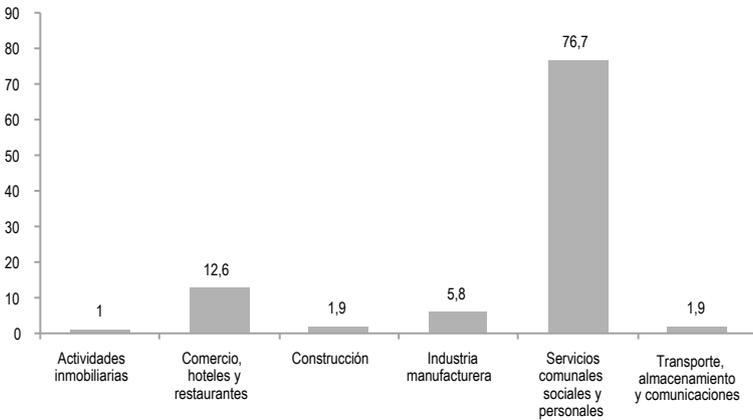


Condiciones laborales

Los trabajos en los que están empleados los encuestados son, en su mayoría, permanentes (89,3%); sin embargo se encontraron situaciones en las que algunos trabajadores trabajan de manera ocasional (9,7%) o estacional (1%). Así mismo, la mayor parte de los asalariados trabaja en el sector privado, dado que el 70,9% expresó ser obrero o empleado de una empresa particular, mientras que el 1%, expresó ser patrón o empleador en su propia empresa.

Entre las actividades económicas a las que se dedican las empresas en las que trabajan los encuestados, sobresale la de los servicios sociales, comunales y personales con el 76,7%, seguida de comercio, hoteles y restaurantes con un 12,5%. Los demás trabajadores están empleados en empresas dedicadas a otras actividades, como la construcción y la industria manufacturera entre otras (ver gráfico 12).

Gráfico 12. Sector al que pertenecen las empresas en que trabajan los/as trabajadores/as asalariados



Del total de los/as trabajadores/as encuestados, el 43,1% expresó que no siempre ha trabajado en el mismo oficio debido, principalmente a que el anterior era un trabajo temporal (29,5%), las condiciones de trabajo eran insatisfactorias (27,3%), a causa de jubilación o retiro (25%); o porque que-

rían estudiar (11,4%). Más allá de si el oficio actual lo hubiesen desempeñado toda su vida laboral o no, se obtuvo que la permanencia en los actuales lugares de trabajo está entre 1 y 5 años (37,9%) y entre 11 y 20 años (27,2%); y solo un 14,6% tenía menos de un año en su trabajo actual, lo que da una idea de que entre los encuestados existe cierta estabilidad en el trabajo (al menos para la mayoría).

El 62,1% de los/as trabajadores/as encuestados tiene un contrato a término indefinido, mientras que el 35,9% tiene un contrato a término fijo que en su mayoría (56,8%) tiene una duración de doce meses. Este es otro indicador de estabilidad en tanto que, a pesar de que en los últimos años han proliferado las formas de contratación temporales y a términos cortos, la contratación a largo plazo (término indefinido) predomina entre los trabajadores formales de la muestra estudiada.

Respecto a la intensidad horaria semanal dedicada al trabajo se encontraron resultados paradójicos: la mayoría de los encuestados (47,6%) trabaja menos de una jornada laboral completa (es decir, menos de 48 horas a la semana), y un 30,1% lo hace 48 horas por semana según lo permite la ley.¹⁰ También se encontró que un 22,4% de los encuestados, trabaja horas extras. Un dato preocupante al respecto, es que el 10,7%, reportó tener jornadas que están entre 61 y 90 horas por semana (ver tabla 6). Los horarios en los que se desarrollan las actividades laborales son principalmente mañana-tarde (48,5%) y rotativo (30,1%), ocupando cargos como auxiliar operativo (41,7%) y servicios generales u oficios varios (20,4%). Igualmente, es importante resaltar que sólo un 17,5% de los encuestados manifestó ocupar cargos directivos. Estos datos contrastan con el nivel de estudios que poseen los trabajadores.

10. Ley núm. 50 del 28 de diciembre de 1990, por la que se introducen reformas al Código Sustantivo de Trabajo (CST) y se dictan otras disposiciones. El artículo 161 del CST fue modificado por el artículo 1º de la Ley 6ª de 1981 (Diario Oficial, 1º de enero de 1991, núm. 39.618, pp. 1-3).

Tabla 6. Número de horas trabajadas la semana anterior a la aplicación de la encuesta

Rango de horas	Nº de trabajadores	% del total
Entre 4 y 47	49	47,6
48	31	30,1
Entre 49 y 60	12	11,7
Entre 61 y 90	11	10,7
Total	103	100,0

Del total de los encuestados, el 35% reportó haber trabajado horas extras en la semana anterior a la aplicación de la encuesta, con una intensidad de mínimo 8 y hasta 24 horas por semana.

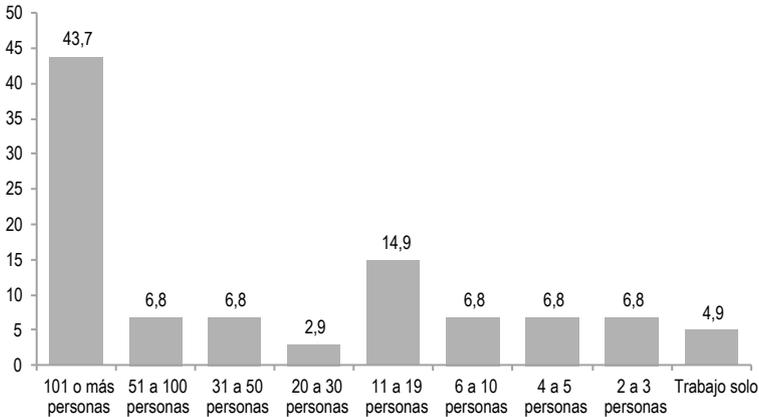
Lo complejo de esta situación es que el 50% de estos trabajadores no recibieron una remuneración adecuada por estas horas extras trabajadas, mientras que el 50% restante afirmó no haber recibido ninguna remuneración por las horas extras trabajadas conforme lo demanda la Ley. Se puede observar cómo contrasta la imagen de un trabajo presumiblemente estable en cargos de rango bajo al comparársele con jornadas laborales excesivas sin garantías de retribución adecuada.

Los datos permiten inferir que pese a las condiciones generales de estabilidad y formalidad con las que cuentan los trabajadores asalariados afrodescendientes, éstos deben estudiar más para alcanzar algún empleo formal, por lo que en promedio no se corresponde con su nivel educativo. Pero al mismo tiempo deben soportar exigencias de mayor tiempo por jornada laboral como medio de garantizar una estabilidad laboral relativa.

Tomando la planta de personal como medida del tamaño de la empresa, se tiene que el 47,3% de los encuestados trabaja para una empresa grande que emplea a más de 100 trabajadores, seguido de un 14,6% que lo hace en empresas pequeñas que emplean entre 11 y 19 trabajadores. El resto de los encuestados trabaja en empresas de diferente tamaño e incluso trabajan solos, como se muestra en la gráfico 13. Es-

tos valores indican que el 81,5% de las empresas se pueden clasificar como parte del sector formal y el 18,5%, del sector informal, según los criterios establecidos por el DANE.¹¹

Gráfico 13. Tamaño de las empresas en las que trabajan los encuestados, según el número de trabajadores que emplean

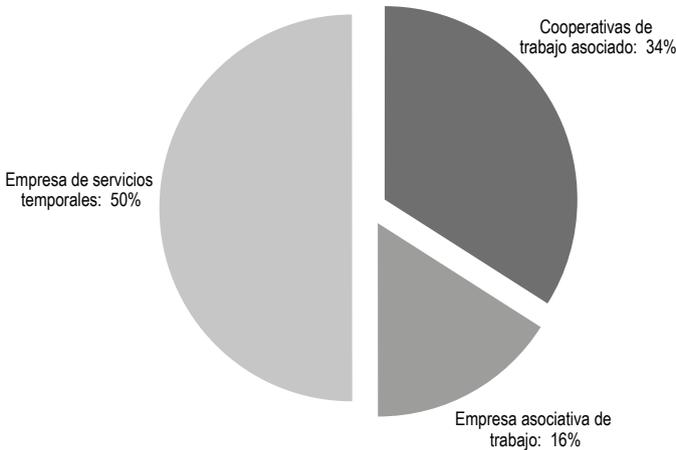


Un 32% de los encuestados dijo trabajar en una empresa diferente a la que lo contrató. Lo que estaría señalando indicios de la presencia de otras formas de contratación a través de empresas de servicios temporales (*out sourcing*), o cooperativas de trabajo asociado que, en los últimos años han alcanzado una participación importante en el mercado labo-

11. El empleo informal engloba las características de los empleos de los/as trabajadores/as. Así, para el DANE las características que permiten precisar la definición de empleo informal se describen a continuación: 1) Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio; 2) los trabajadores familiares sin remuneración; 3) los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares; 4) los empleados domésticos; 5) los jornaleros o peones; 6) los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos hasta de cinco personas, excepto los independientes profesionales; 7) los patronos o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos; 8) se excluyen los obreros o empleados del gobierno. Tomado de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/metodologia_informalidad.pdf

ral colombiano y que se caracterizan por el trabajo precario en términos de ingresos, condiciones laborales y jornadas laborales excesivas. En efecto, de este 32%, el 33,3% manifestó trabajar para una cooperativa de trabajo asociado, el 15,2% para una empresa asociativa de trabajo y finalmente, el 48,5%, para empresas temporales (ver gráfico 14). Desde el enfoque del trabajo decente un 32% de la contratación bajo estas modalidades constituye una cifra alta, si se tiene en cuenta como se dijo anteriormente que muchas de las condiciones de trabajo son precarias e incompatibles con condiciones de un trabajo decente.

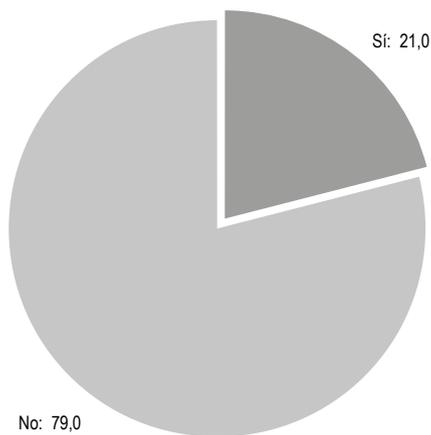
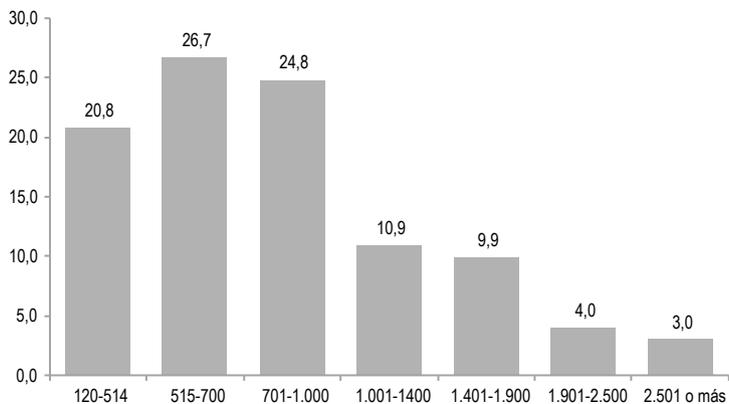
Gráfico 14. Tipo de empresa que lo contrató



La remuneración que reciben los encuestados por su trabajo se concentra en rangos bajos: el 20,8% recibe menos de un salario mínimo, y el 62,4% gana entre uno y tres salarios mínimos mensuales. Solo el 3% de los encuestados reportó ingresos por 2,5 millones de pesos o más, lo que permite inferir que en su conjunto los trabajadores encuestados son remunerados con bajos salarios. Ello puede ser explicado porque pocos de los encuestados alcanzan cargos altos en sus empresas o los empleos son de mala calidad, desde el punto de vista de los ingresos. Además, hay que recordar que en promedio

los hogares de los encuestados están conformados por cuatro miembros. Esto exige que si se quiere tener un nivel de vida adecuado para todos se debe contar con ingresos superiores a los tres salarios mínimos mensuales.

Gráfico 15. Rango salarial (arriba, cifras en miles) y porcentaje de personas que tiene un segundo trabajo (abajo)



Además de ingresos monetarios el 18,4% de los asalariados manifestó haber recibido ingresos en especie en el mes anterior a la aplicación de la encuesta. La forma más frecuente

en que se recibieron estos ingresos fue en bonos de alimentación (35,3%).

Ante la pregunta de si los ingresos alcanzan para cubrir los gastos mensuales del hogar, el 39,8% afirmó que su remuneración mensual no le alcanza. Una pregunta natural que surge después de conocer los ingresos de los trabajadores es si alguno tiene un segundo trabajo que generalmente es una fuente de ingresos adicionales: el 21% dijo tener otro trabajo, mientras que el 79% no tiene más que su trabajo principal. Las razones que llevaron a tener un segundo trabajo a aquellos encuestados que afirmaron tenerlo fueron principalmente, para completar sus ingresos (71,4%) o para cubrir el sostenimiento del hogar (38,1%).

Adicionalmente, el 22% de los encuestados no tiene vacaciones remuneradas, el 23,4% no recibe prima de navidad y el 23,2% no recibe cesantías. Estos datos evidencian que existe una proporción importante de asalariados que tiene empleos precarios, no solamente por sus ingresos sino también por sus condiciones de trabajo.

Paradójicamente, pese a las condiciones anteriormente descritas, la satisfacción de los empleados con su trabajo actual es alta: el 24,5% dijo estar muy satisfecho, el 66% satisfecho y solo un 10,8% manifestó no estar nada satisfecho con su trabajo. Una fuente de satisfacción es la posibilidad que le permite el trabajo al empleado para aplicar sus conocimientos: el 59,2% de encuestados manifestó estar satisfecho, y el 34% afirmó estar muy satisfecho. Esta situación podría estar señalando que si bien las condiciones laborales no garantizan integralmente los derechos de los trabajadores, los altos niveles de desempleo y las dificultades para adquirir un trabajo estable pesan más a la hora de mirar la satisfacción. El miedo a perder el trabajo y las condiciones adversas del contexto, crean situaciones de mayor valoración.

Esta situación se refleja en respuestas diferenciadas, si se observa que ante preguntas más específicas se obtuvieron respuestas que entran en conflicto con las respuestas anteriores. Es así como puede apreciarse que existe una insatisfacción

generalizada con el pago recibido por el trabajo (75,3%), los beneficios y prestaciones (72,4%), y la jornada laboral (72,4%). Aún más, a pesar de sentirse insatisfechos con esto, el deseo de cambiar de trabajo no es un sentimiento generalizado, pues solo el 39% respondió querer hacerlo (ver gráfico 16).

La conclusión que se puede sacar de todo esto es que a pesar de que los trabajadores reconocen que sus ingresos derivados del trabajo son bajos, quisieran ganar más y recibir mayores beneficios y garantías laborales, establecen una negociación de satisfactores frente a la posibilidad de perder el trabajo o el miedo a un contexto laboral excluyente. Se establece una negociación entre vulneración de derechos y necesidad de sobrevivencia.

En cuanto a la compatibilidad de la jornada laboral y las responsabilidades familiares, se obtuvo que el 73,8% de los encuestados considera que éstas son compatibles. Es decir, la mayoría considera que tiene la oportunidad de compartir con su familia y atender los asuntos relacionados con ella dado que su jornada laboral no es un obstáculo para esto. Ésta es tal vez, otra razón que motiva la satisfacción de los trabajadores con su trabajo actual y que indudablemente contribuye a mejorar la decencia de los trabajos de los encuestados.

En cuanto a la dotación de ropa e implementos para la protección en el lugar de trabajo, el 71,8% de los encuestados expresó recibirlos por parte de su empleador, mientras que un 28,2% no los recibe. Hay que tener en cuenta que la ley laboral colombiana exige la entrega de dotación para los trabajadores que ganen hasta dos salarios mínimos, por lo cual, el porcentaje de personas que dijeron no recibir dotación puede corresponder a quienes tienen salarios superiores a los dos salarios mínimos (recordemos que el 28% gana un salario superior a un millón de pesos al mes).

En el caso específico de las mujeres, se encontró que el embarazo no ha generado problemas laborales en el 97% de los casos. Sin embargo, solo un poco más de la mitad ha recibido licencias remuneradas de maternidad, lo cual es una obligación del empleador y no una concesión especial. Esto indica

que las mujeres se encuentran en una gran desventaja cuando se enfrentan a la decisión de tener hijos pues, aunque aparentemente pueden conservar su trabajo, enfrentan un largo periodo sin ingresos mientras se restablecen en su puesto de trabajo (ver gráfico 17).

Gráfico 16. Grado de satisfacción con el trabajo (arriba) y porcentaje de asalariados que quieren cambiar de trabajo (abajo)

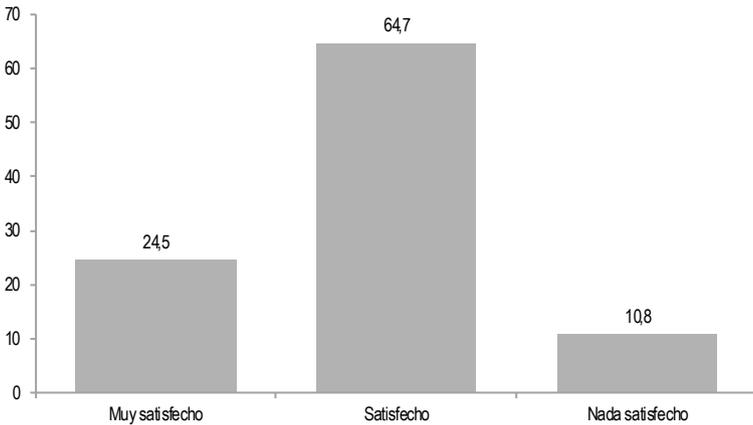
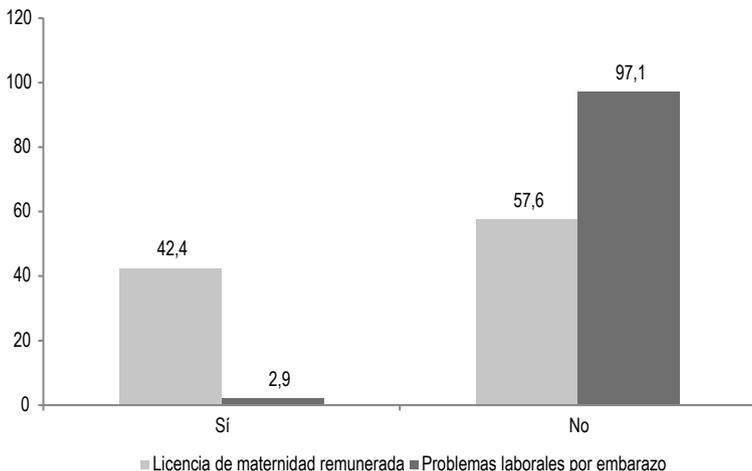


Gráfico 17. Condiciones laborales de las mujeres relacionadas con el embarazo



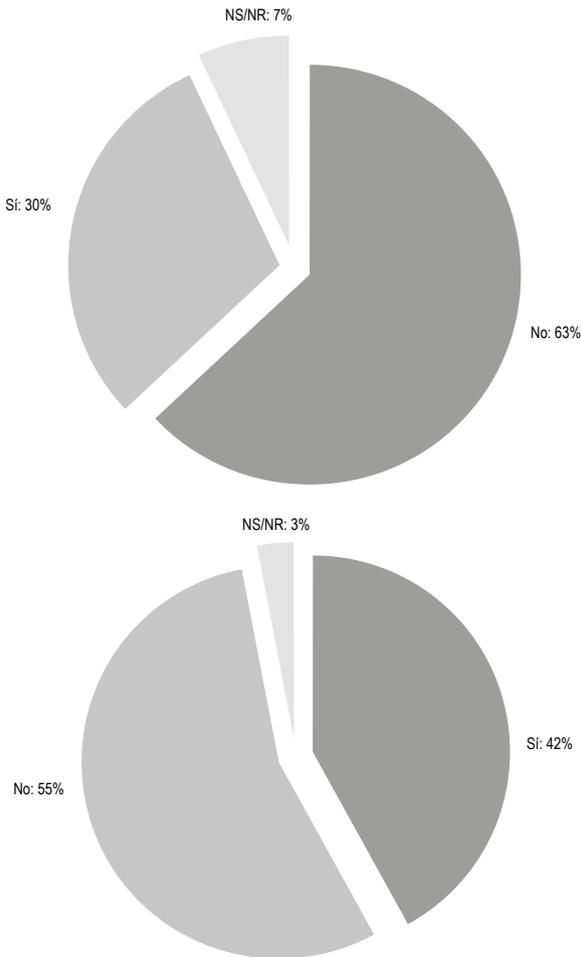
Diálogo social

La participación de los/as trabajadores/as encuestados en espacios de diálogo social es muy baja, A pesar de que el 57,3% piensa que los sindicatos son importantes pues con ellos se obtienen beneficios para los trabajadores, solo el 29,1% del total hace parte de algún espacio de concertación en su lugar de trabajo, y un 30,1% tiene la posibilidad de acceder a un sindicato. Hay que anotar, sin embargo, que en el 69,9% de las empresas no hay sindicatos. Entre estos últimos, solo el 42% está vinculado a una organización sindical (ver gráfico 18), siendo SUTEV¹² el sindicato que vincula a la mayor parte de ellos (50%).

Las principales razones que llevan a los trabajadores a no participar en sindicatos son: la desinformación (35,5%), la falta de interés (33,3%), la percepción de que los sindicatos no sirven (12,9%), y porque el contrato de trabajo impide la afiliación sindical.

12. Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Valle del Cauca.

Gráfico 18. Porcentaje de trabajadores que reportaron la existencia de una organización sindical (arriba) y hacer parte de una organización gremial o sindical (abajo).



Las estrategias más comunes que utilizan los sindicatos para difundir información son: la publicación de informes periódicos (64,3%), la organización de asambleas y reuniones, y finalmente algunos trabajadores se enteran de la actualidad sindical hablando con otros compañeros de trabajo.

En cuanto a los conflictos laborales entre la empresa y los trabajadores, el 15% de los encuestados afirmó que en los últimos tres años se han presentado este tipo de enfrentamientos, el 7,8% especificó que se habían realizado mítines o protestas por conflictos laborales y el 5,8% dijo que se habían presentado huelgas. Las principales razones que han motivado dichos conflictos son: los salarios (56,6%), las condiciones de trabajo (44,4%), la violación a los derechos humanos (22,2%) y los despidos (22,2%). Adicionalmente, los trabajadores identificaron que la empresa ha tenido influencia en asuntos internos del sindicato como por ejemplo la elección de la junta directiva (21,4%) y la gestión interna (14,3%).

Es importante resaltar que, a pesar de que en Colombia no existe un ambiente propicio, en la mayoría de las empresas y las ciudades, para ejercer libremente el sindicalismo en el caso de los trabajadores afrodescendientes asalariados de Cali no se reconoce subjetivamente una presencia importante de prácticas antisindicales: solo el 1,9% de los encuestados que afirmaron que se habían presentado huelgas en sus empresas, aseguró haber sufrido experiencias de este tipo, específicamente, la amenaza de despido por pertenecer al sindicato.

Por otra parte, en el 16,3% de los casos existe negociación colectiva en la empresa: en el 64,7% de los casos bajo el modelo de *convención colectiva*, y en el 35,3% como *pacto colectivo*. En todos los casos dicha negociación cubija a todos los empleados de la empresa.

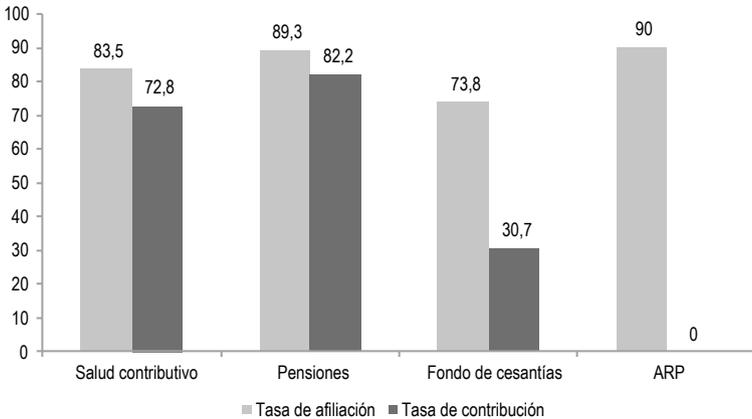
Otro factor a tener en cuenta en la relación empresa y trabajadores es en la oferta de capacitaciones: el 68% de los encuestados ha participado de este tipo de jornadas. Normalmente se realizan de manera esporádica, en el 29% de los casos y mensualmente, en el 8,8%. Los gastos de las capacitaciones son asumidos por la empresa en el 88,2% de los casos.

Seguridad social

La afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social es alta, aunque no la esperada, pues desde el punto de

vista legal todos los trabajadores deberían estar cotizando al régimen contributivo del sistema de salud, a un fondo de pensiones, a un fondo de cesantías y a una administradora de riesgos profesionales. Todos con ayuda del empleador (excepto en los casos de los que trabajan para las cooperativas o empresas de trabajo asociado en las que el régimen es diferente). Este no es así para los trabajadores asalariados de Cali, pues para el caso de la seguridad social en salud, el 93,2% de los encuestados está afiliado al sistema (el 83,5%, como cotizantes del régimen contributivo –como debe ser–, el 3,2% como beneficiarios del régimen contributivo, y el 5,2% están cubiertos por el régimen subsidiado –estos casos deben corresponder a los encuestados que tienen un salario mensual inferior al salario mínimo mensual legal–). Entre los afiliados cotizantes al régimen contributivo solo el 72,8% paga las contribuciones con ayuda del empleador (ver gráfico 19).

Gráfico 19. Tasa de afiliación al sistema de seguridad social y contribuciones compartidas con el empleador



En materia de pensiones, el 89,3% de los encuestados se encuentra afiliado a un fondo, el 61,2% a uno privado, y en el 82,2% de los casos los aportes efectuados se realizan con ayuda del empleador. Por su parte, el 73,8% de los trabajadores está afiliado a un fondo de cesantías y solo el 30,7% rea-

liza los aportes con apoyo del empleador. Este es el caso más recurrente entre los trabajadores asalariados en general. Al parecer las cesantías no se consideran tan importantes en la relación laboral, como la salud y las pensiones, y por esto los trabajadores casi siempre tienen que asumir toda la carga de este ahorro si quieren tener un seguro en caso de desempleo (ver gráfico 19).

Finalmente, la afiliación al régimen de riesgos profesionales es más alta en comparación con lo expuesto anteriormente: el 90% de los trabajadores dijo estar afiliado a una aseguradora de riesgos profesionales (ARP). A propósito, solo el 6,8% de los encuestados aseguró haber tenido un accidente de trabajo, y el 15% reportó haber contraído enfermedades en el trabajo, haciendo referencia principalmente a enfermedades respiratorias (53,8%).

El 55,6% de los encuestados manifestó haber sufrido alguna incapacidad. El pago de ésta fue realizado por el empleador en el 30% de los casos; por la EPS, en el 30%; por la ARP, en el 20%; y en el 20% también, por el propio trabajador.

Discriminación en los lugares de trabajo

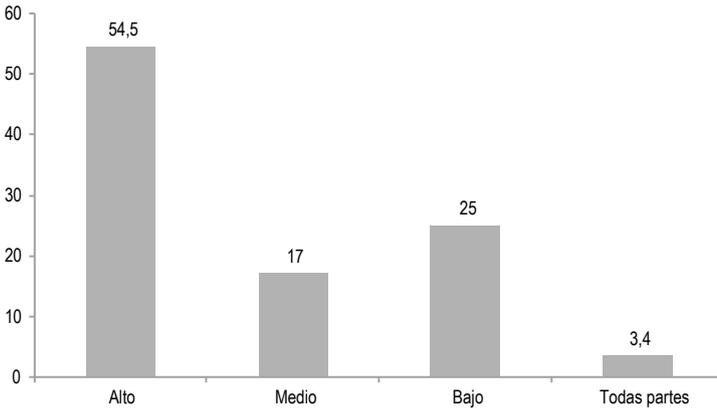
La percepción de los encuestados sobre la discriminación racial en la ciudad de Cali es generalizada: el 86,4% de ellos cree que, en la ciudad, se discrimina a las personas por su color de piel, y afirman que, quienes más discriminan, son las personas de los estratos altos, seguidos por los de los estratos bajos (ver gráfico 20).

La percepción de los encuestados sobre la existencia de discriminación en los lugares de trabajo, es aún más alta: el 95,1% cree que este tipo de situaciones se da en las empresas. Así mismo, el 43,7% de los trabajadores manifestó conocer a alguna persona que ha sufrido episodios de discriminación en el trabajo. Sin embargo, solo un 19,4% de ellos, reportó haber sido víctima de discriminación en su lugar de trabajo, debido a un tratamiento diferente en salarios y tipo de contrato (42,9%), o a malos comentarios o insultos (28,6%).

Además de que la mayoría no ha sido víctima de discrimi-

nación en sus trabajos, el 90,3% tampoco se ha sentido discriminado al momento de buscar un empleo (en los procesos de selección de las empresas). El 9,7% de quienes dijeron haber vivido discriminación al momento de conseguir un trabajo, reportó que estas situaciones se han presentado en procesos de selección para puestos de docencia, promoción social, oficios varios en panadería y policía, entre otros.

Gráfico 20. Zonas de la ciudad en la que existe discriminación racial (por estrato)

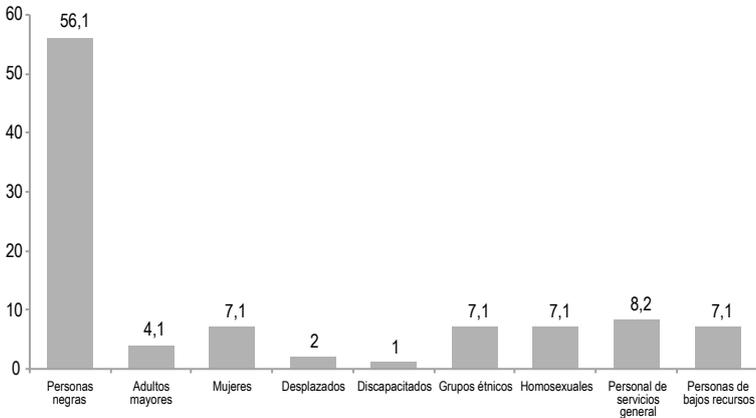


Cuando se les preguntó a los encuestados sobre su percepción con respecto a cuáles grupos sociales sufren más actos de discriminación, su respuesta hizo referencia a las personas negras, en el 56,1% de los casos. Otros grupos con menor percepción de discriminación, son los adultos mayores, las mujeres, los homosexuales y las personas de bajos recursos, entre otros (ver gráfico 21).

Es notable la diferencia en la percepción subjetiva de quien ha sido víctima de algún tipo de discriminación racial, que presenta porcentajes muy bajos, y la percepción de discriminación para los demás, que tiene porcentajes más elevados. Al no reconocer los episodios en los que han sido víctimas de discriminación, hace que las personas puedan sentirse como no negras, y con ello explica Wade, pueden efectuar un pro-

ceso de blanqueamiento que les permite ubicarse en posibles escenarios de movilidad y reconocimiento social en los contextos mestizos.

Gráfico 21. Personas más discriminadas según la percepción de los encuestados



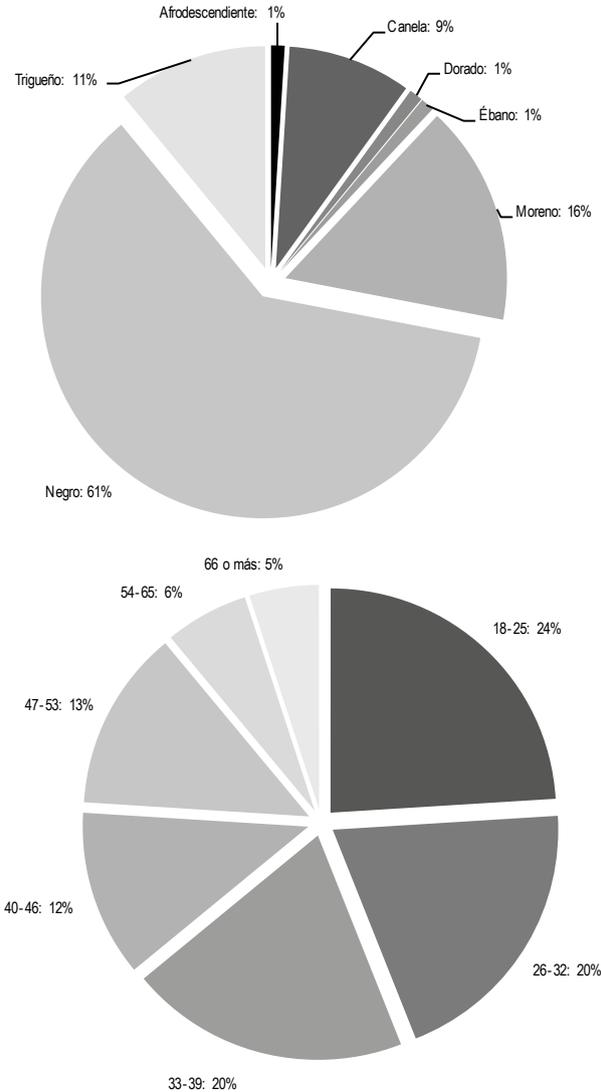
Finalmente, se preguntó si han sido testigos de la existencia de políticas orientadas a la equidad y que combatan la discriminación en los lugares de trabajo. En ella se encontró que un 24,3% de los encuestados respondió que sí existen, mientras que la mayoría negó la existencia de este tipo de programas. En los casos en que respondieron que sí existen, esas políticas han consistido en beneficios para estudiar (31,6%), campañas de igualdad de género (15,8%), proyectos con comunidades afrocolombianas (21,1%) y políticas de inclusión (36,6%).

Caracterización del trabajador/a independiente e informal

Nuevamente, los encuestados se autorreconocen mayoritariamente como negros de forma similar a lo que se ha encontrado con otro tipo de trabajadores (asalariados) y con los encuestados de otras ciudades: un 61% de los informales e independientes piensa que su color de piel es negra. En particular, se dio una mayor variedad de representaciones raciales

reportadas por los encuestados en comparación con los trabajadores asalariados: un 16% dijo ser moreno, un 11% trigueño, un 9% canela, etc., (ver gráfico 22).

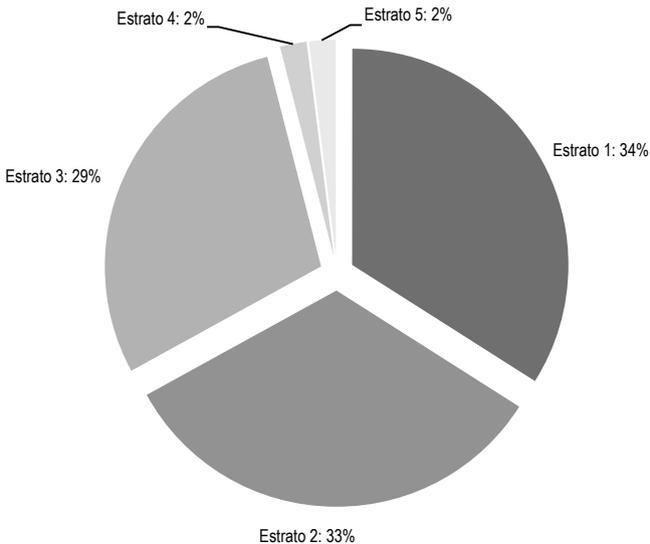
Gráfico 22. Percepción de los encuestados sobre su propio color de piel (arriba) y rango de edades (abajo)



La muestra de trabajadores informales e independientes de Cali está compuesta por personas, en su mayoría, entre los 18 y los 46 años (ver gráfico 22), el 40,8% son hombres; y el 57,1%, mujeres. Su estado civil es, principalmente, soltero con el 60,1%; seguido del de unión libre, con el 28,6%. Proviene en su mayoría de otros municipios distintos a Cali.

Las zonas de vivienda de la población son: el oriente de la ciudad, con el 64,2%; y el sur, con el 28,6%. La muestra además, incluye trabajadores de todos los estratos socioeconómicos, aunque la mayoría se concentra en los estratos bajos: el 33,7%, vive en el estrato uno; el 32,7%, en el dos; el 28,6%, en el tres; y el 4% restante, en los estratos 4 y 5 (ver gráfico 23). La descripción anterior, da cuenta de los procesos de asentamiento de la población negra en la ciudad de Cali, en la cual la zona del oriente fue la principal receptora de los flujos migratorios. Igualmente refrenda cómo, el oriente de la ciudad, alberga en gran medida la población negra que habita en la ciudad. Aspecto que se convierte en un factor que es tenido en cuenta para los empleadores al momento de dar un empleo; es decir, se convierte para ellos en un factor de vulnerabilidad.

Gráfico 23. Estrato socioeconómico de las viviendas en las que habitan los encuestados

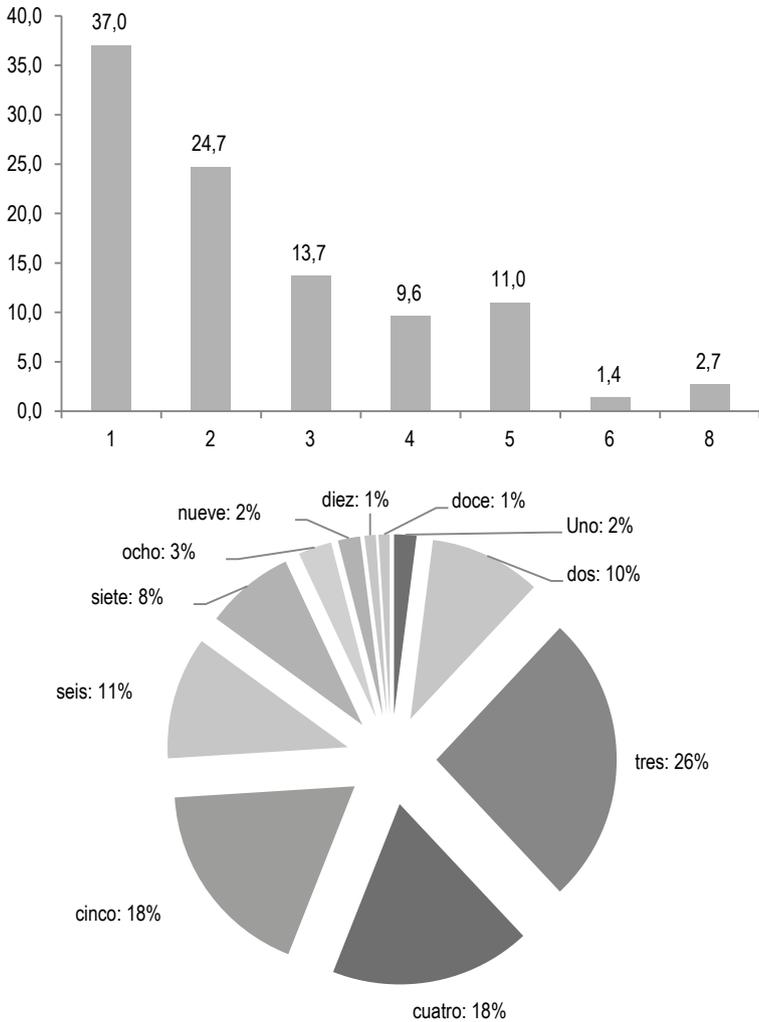


Composición familiar

El 76% de los encuestados tiene hijos. Entre éstos, el 37% tiene un solo hijo; seguido por el 24,7%, que tiene dos hijos. Las familias más numerosas son aquellas con seis y ocho hijos, que constituyen el 1,4% y el 2,7%, respectivamente, del total de personas con hijos (ver gráfico 24). El 76,7% de los hijos mayores de estos hogares, están en edades en las que presumiblemente hay una alta dependencia económica de los padres; es decir, entre los cero y los 18 años.

El hogar de los encuestados está compuesto, en su mayoría, por 3 personas, con el 26%; seguido de cuatro y cinco personas, con el 18% para cada caso. Así mismo, se encuentran casos extremos en los que el hogar está compuesto, bien sea únicamente por el encuestado (2%) o bien, por doce personas (1%) –ver gráfico 24–. Los ingresos familiares oscilan principalmente entre 760 mil y un millón de pesos, en el 27,2% de los casos; y le sigue el 24,7%, que percibe ingresos que van de los 400 mil hasta los 700 mil pesos. En suma, estas dos categorías de ingresos muestran que el 51,9% de los hogares de los encuestados, viven con ingresos inferiores al millón de pesos al mes, lo que implica que, en los casos en que los hogares están compuestos por más de tres miembros, se pueden vivir dificultades para satisfacer sus necesidades básicas o incluso situaciones de pobreza extrema.

Gráfico 24. Número de hijos por hogar (arriba) y número total de personas que viven en el hogar (abajo)

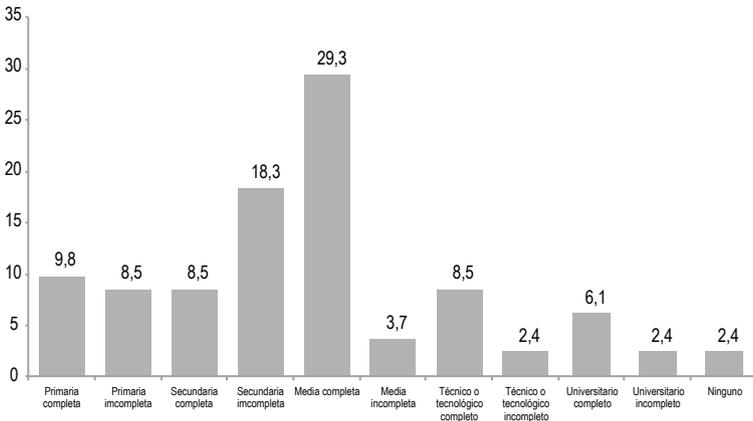


Escolaridad

Al momento aplicar la encuesta, el 13,3% de los encuestados se encontraba estudiando. El 86,7% que no lo estaba

haciendo, reportó haber alcanzado diferentes niveles educativos, que van desde ninguno (2,4%), hasta estudios universitarios completos (6,1%), siendo la media completa el nivel más frecuente en esta proporción de la muestra (28,2%). Llama la atención que la mayor parte de los encuestados alcanzaron un nivel básico de estudios, y un porcentaje no superior al 20%, realizó estudios de educación superior (ver gráfico 25). Estos datos evidencian niveles críticos en la formación de los trabajadores, es decir técnicamente mano de obra poco calificada, lo que estaría evidenciándose como un factor considerable a la hora de adquirir un trabajo con garantías laborales.

Gráfico 25. Último nivel educativo alcanzado por las personas que no estudian actualmente

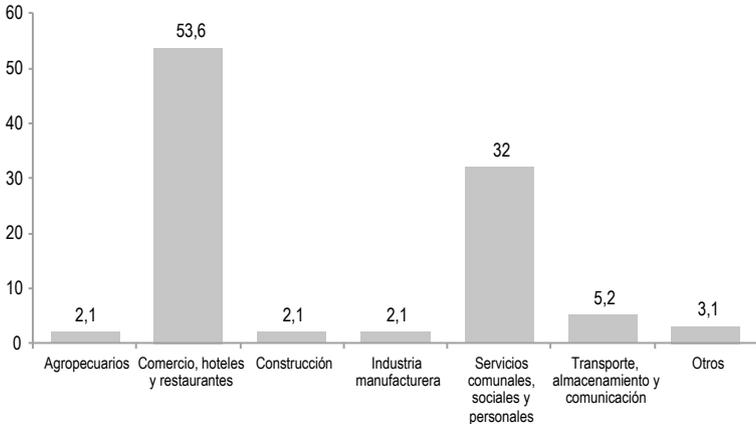


Los indicadores de escolaridad descritos, evidencian que para la población negra encuestada existe menos probabilidad de acceder a trabajos con mejores condiciones para su desempeño y remuneración. Para Sen (1999), las poblaciones que se exponen a este tipo de desequilibrios a priori, en buena parte tienen condicionadas sus posibilidades de desarrollo, dado que de ella dependen, en gran parte, sus capacidades y habilidades adquiridas.

Condiciones laborales

El 66,3% de encuestados es trabajador por cuenta propia, y el 23,5% dijo trabajar como obrero o empleado de una empresa particular. Sobre esto es importante aclarar dos cosas. En primer lugar, entre los trabajadores por cuenta propia, hay un amplio panorama de modalidades. Por un lado, comerciantes (incluso venteros ambulantes) y, por otro lado, trabajadores profesionales independientes o, por ejemplo, personas dueñas de algún restaurante o almacén, pues hay que recordar que en esta muestra hay trabajadores que viven en estratos 4 y 5 y que tienen altos ingresos. Y en segundo lugar, el porcentaje de personas que trabajan para una empresa, son considerados informales, no por las condiciones laborales en las que se puedan encontrar (sean malas o buenas), sino porque las empresas emplean menos de cinco trabajadores.

Gráfico 26. Actividad económica en la que los encuestados desarrollan su trabajo



En cuanto al sector en el que se clasifican las actividades económicas de los encuestados, se tiene que el 53,1% pertenece al comercio, hoteles y restaurantes; seguido por el de servicios comunales, sociales y personales, que corresponden al 31,6%. Hay otras actividades, como construcción, industria y transporte, aunque ninguna con tanta importancia como

las dos anteriores (ver gráfico 26). Esto se explica porque, en particular, la mayoría de los encuestados tienen trabajos relacionados con la venta de alimentos.

El 70% de los encuestados trabaja de forma permanente en su oficio actual; el 20% de forma ocasional y el 5,1% lo hace durante temporadas (de forma estacional). Estas actividades laborales son desarrolladas principalmente en jornadas completas (mañana y tarde) -39,8%- y rotativas -28,6%-. La intensidad horaria semanal de 25 a 48 horas le corresponden al 71,6 % de los casos; menos de 24 horas a la semana, al 26,9%; y las jornadas superiores a las 48 horas, se registraron en muy pocos casos (ver gráfico 27).

El tiempo de permanencia en su trabajo actual ha sido, en la mayoría de los casos, superior a un año: el 35,7% lleva entre uno y cinco años en su trabajo actual; y un 18,4%, entre once y veinte años, lo que sugiere que ha habido estabilidad para cierta proporción de la población encuestada. Por el contrario, el 21,4% lleva menos de un año en su trabajo actual (ver gráfico 27). Precisamente, el 56,1% de los encuestados expresó que no siempre ha trabajado en el mismo oficio. Las causas del cambio de trabajo fueron: condiciones de trabajo insatisfactorias (10,2%), trabajo temporal terminado (10,2%), por cierre o dificultades económicas de la empresa (9,2%), jubilación o retiro (7,1%), o responsabilidades familiares (5%).

El nivel de satisfacción de los encuestados con su trabajo actual, es alto: el 10,2% se encuentra muy satisfecho; y el 58,2%, satisfecho. Aunque el 30,6% se mostraron insatisfechos con su trabajo, porcentaje que si bien no iguala el nivel de satisfacción, merece atención, pues puede ser indicador de un alto nivel de subempleo subjetivo. En la misma línea está la satisfacción con el pago o ganancia, la aplicación de los conocimientos y la jornada laboral, en tanto todas alcanzan niveles superiores al 50%. Sin embargo, otra situación se tiene con relación a otros beneficios y prestaciones, sobre lo cual existe el 50% de insatisfacción (ver gráfico 28). Hay que recordar que este tipo de insatisfacción es natural, ya que en un contexto en el que la mayoría de los trabajadores son cuenta propia, sim-

plemente no existen otros beneficios y prestaciones distintos a la ganancia neta que obtienen, al ser ellos mismos sus propios empleadores.

Gráfico 27. Número de horas trabajadas a la semana (abajo) y años de permanencia en el trabajo actual jornada de trabajo (arriba)

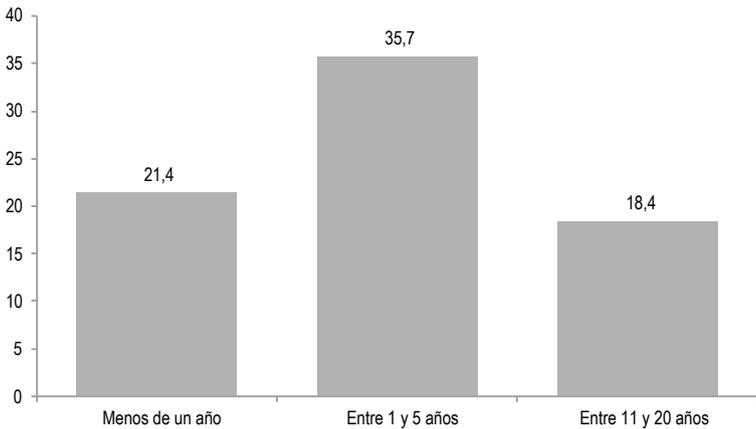
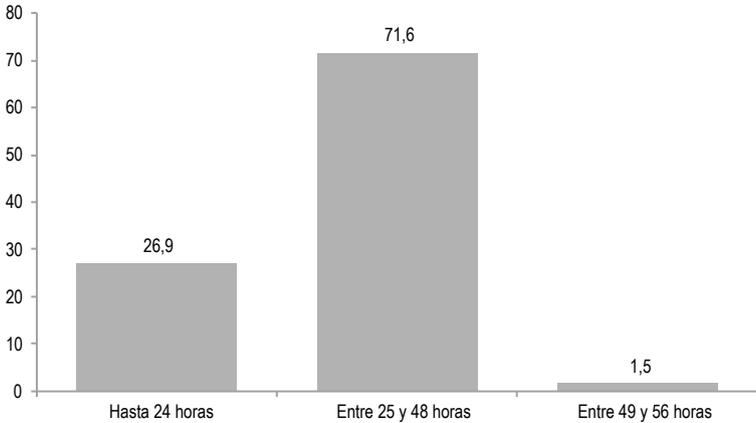
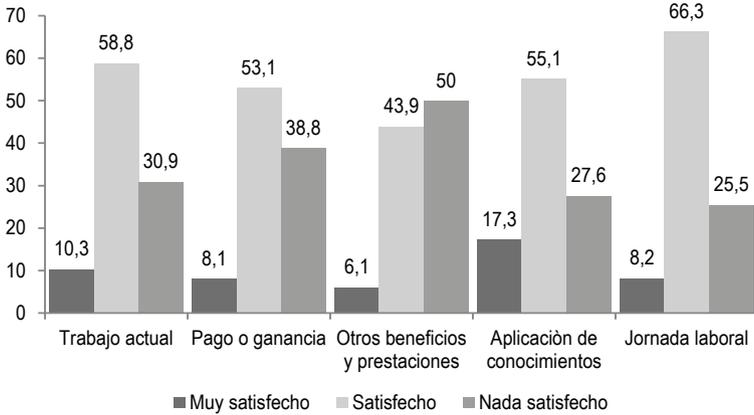


Gráfico 28. Nivel de satisfacción con el trabajo actual y otras características del trabajo



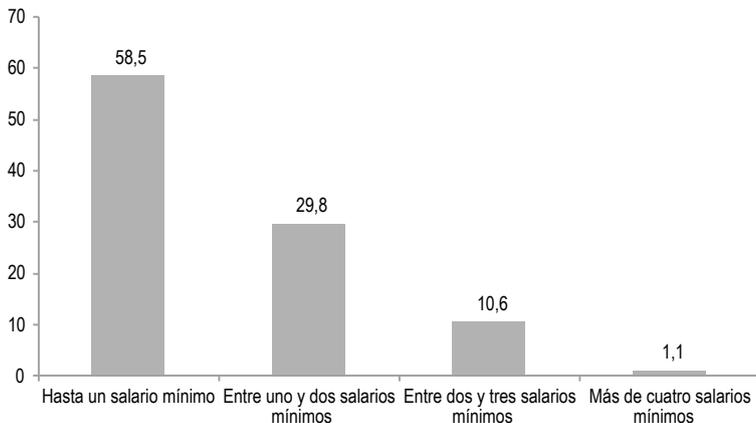
En general, los ingresos mensuales que obtienen los encuestados de su trabajo, son bajos: el 58,5% gana hasta un salario mínimo al mes; el 29,8%, entre uno y dos; y el 10,6%, recibe entre dos y tres. Solo el 1,1% dijo ganar más de cuatro salarios mínimos mensuales (ver gráfico 29). Esto explica que haya casi un 40% de inconformes con su pago o ganancia, aunque sorprende que predomine la satisfacción, dado que los ingresos no son muy altos y, más aún, cuando el 56,1% de los encuestados, respondieron que sus ingresos no alcanzaban a cubrir los gastos básicos del hogar.

A pesar de lo dicho anteriormente, y teniendo en cuenta que casi la totalidad de los encuestados trabaja en jornadas que no superan las 48 horas a la semana, lo que llevaría a pensar que pueden buscar otras fuentes de ingresos, solo el 13,3%, tiene otro trabajo diferente a su trabajo principal. Las razones para tener otro trabajo son la necesidad de mejorar los ingresos, cubrir los gastos del hogar y, en algunos casos, para ocupar tiempo libre.

Por otra parte, y contrario a lo que se puede inferir sobre el sentimiento de satisfacción expresado con su trabajo actual, el 64,3% expresó querer cambiar de trabajo. Las razones que impulsan este deseo son: mejorar ingresos (60,2%), deseo de

formarse (23,5%), trabajar menos horas (12,2%), insatisfacción con el trabajo actual (10,2%), siente que el trabajo exige mucho (10,2%), problemas ambientales (9,2%) y problemas en el trabajo (5,1%).

Gráfico 29. Nivel de ingresos por el trabajo



Esto, definitivamente, es un indicador de subempleo subjetivo, pues existe el deseo de la mayoría de los trabajadores de cambiar de trabajo en busca de uno mejor, que les brinde, principalmente, mejores ingresos. Aunque parezca contradictorio, con las respuestas anteriores sobre el nivel de satisfacción, lo que quieren decir, es que los trabajadores no están inconformes con su trabajo y, probablemente, por razones de exclusión y dificultad para acceder a un empleo, puedan sentirse afortunados de tener un trabajo que les permita sostener su hogar. Sin embargo, al preguntarles directamente sobre su deseo de cambiar de trabajo, la respuesta que se obtiene es que sus trabajos actuales no son tan buenos, ya que un trabajador satisfecho con su trabajo y su salario, no debería querer cambiar o trabajar más.

Otro indicador de subempleo es el deseo del trabajador de trabajar más horas. En este caso, se encontró una situación contraria al malestar general con los ingresos: el 60,2% de los trabajadores no desea trabajar más horas de las que actual-

mente trabaja. No obstante, el 38% de ellos, respondió que sí; es decir, hay una proporción considerable de trabajadores que encuentra insuficiente el número de horas que trabaja y que quiere y puede trabajar más. Esto, sumado al subempleo por ingresos, sugiere que los trabajadores informales cuentan con empleos de mala calidad.

Finalmente, el 74,5% de los trabajadores encuentra su horario de trabajo compatible con sus responsabilidades familiares. Es decir, el trabajo no le impide a la mayoría de los encuestados atender sus asuntos familiares debidamente. Esto puede deberse, precisamente, a la naturaleza de los trabajos que realizan los encuestados: al ser la mayoría trabajadores por cuenta propia, pueden manejar su tiempo. En efecto, el 30,6% afirmó que la principal razón para trabajar como independiente, es porque los horarios son más flexibles. Otras razones fueron: porque quieren tener su propia empresa (27,6%), porque se tienen más posibilidades de progresar (24,5%) y porque no han encontrado otro trabajo nunca (19,4%).

Diálogo social

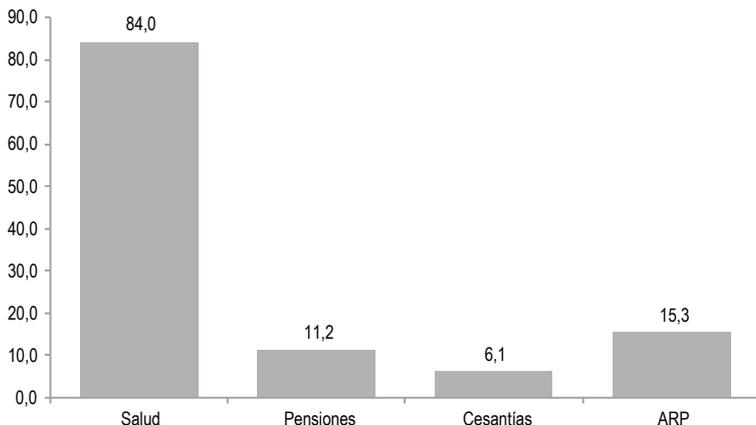
La participación de los trabajadores informales e independientes en organizaciones gremiales y sindicales, es baja: solo el 7,1%, dijo estar vinculado a una organización de este tipo. Esto puede deberse a que, mientras más independientes sean los trabajadores, es más difícil agremiarlos, y muy posiblemente los pocos que participan pueden ser empleados de empresas pequeñas en lugar de trabajadores por cuenta propia.

Seguridad social

La afiliación al sistema de protección social es, con excepción de salud, muy baja. En primer lugar, el 84% de los encuestados, cuentan con afiliación al sistema de salud, aunque solo un pequeño porcentaje (21,4%) bajo la figura de cotizantes al régimen contributivo. De resto, el 48%, se encuentra en el régimen subsidiado de salud; y el 16,3%, es beneficiario

del régimen contributivo (es decir, están afiliados gracias a que otro miembro de su familia es cotizante en el régimen contributivo). En segundo lugar, la afiliación a pensiones es del 11,2%; a un fondo de cesantías, tan solo del 6,1%; y a una ARP, del 15,3% (ver gráfico 30).

Gráfico 30. Tasa de afiliación al sistema de seguridad social



Los que no están afiliados al sistema de salud, afirman que no tienen con qué pagar, o que no saben cómo afiliarse. En términos de pensiones, la principal razón para no estar afiliados es que no tiene con qué pagar las cotizaciones (52%); pero además, se encuentran personas que piensan que no es necesario afiliarse, porque su empleador no se los exige, porque no les interesa o, simplemente, porque no saben cómo afiliarse. Una situación similar pasa con las cesantías y la ARP. La falta de dinero es la razón principal, aunque aquí surge una nueva razón: el tipo de trabajo, para ellos, no da lugar a ahorrar en cesantías, ni para la afiliación a una ARP.

Finalmente, en materia de seguridad laboral, se preguntó si los trabajadores tienen la precaución de utilizar la ropa e implementos adecuados para ejecutar sus funciones: el 56,1% no los utiliza; mientras que el 43,9%, sí tiene ropa e implementos adecuados para su trabajo.

Discriminación en los lugares de trabajo

El tema de discriminación parece seguir la misma tendencia que se encontró en el caso de los asalariados. Mientras el 87,8% de los encuestados piensa que en Cali existe discriminación por el color de piel de las personas, solo el 25,5% de ellos reporta haber sido víctima de actos de discriminación en su lugar de trabajo; el 19,4%, se ha sentido discriminado en procesos de selección para empleos; y un 39,8%, conoce casos cercanos de discriminación.

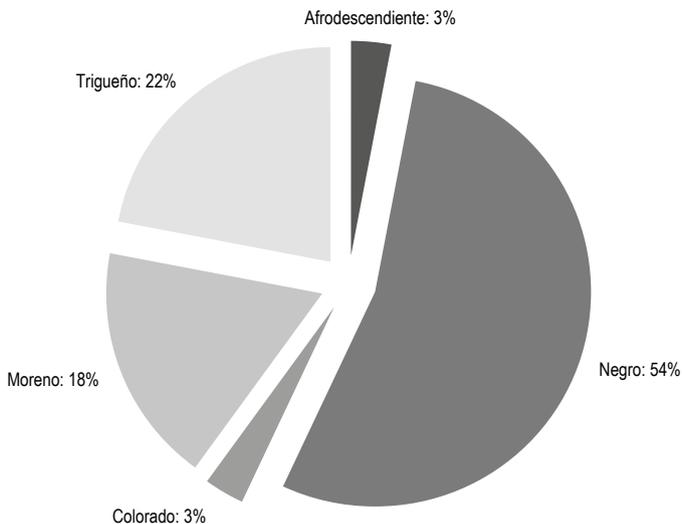
Al plantearles casos específicos, se confirma la conclusión anterior: un porcentaje considerable de encuestados piensa que son tratados peor por ser negros con respecto a las otras personas y en ciertos escenarios de la ciudad. Por ejemplo, en los centros de servicios públicos el 27,6% cree que son tratados peor, así como en escuelas y colegios (28,6%), en las diligencias administrativas (31,6%), en el trabajo (28,6%) y en el barrio (45,9%). Un caso especial se da con la policía, pues el 45,9% de los encuestados creen que son tratados peor que otros por los miembros de la fuerza pública.

Caracterización del trabajador/a infantil

La muestra de trabajadores/as infantiles en Cali, está compuesta por el 80,7% de personas entre los 13 y los 17 años de edad; y un 19,3%, con edades iguales o inferiores a doce años. El 54% se autorreconoce como negro/a; el 22%, como trigüeño/a; y el 18%, como moreno/a. Otros niños/as piensan que son afrodescendientes, o que su color de piel es colorado (ver gráfico 31). Es llamativo encontrar cómo los valores de autorreconocimiento en niños/as y jóvenes, fueron más bajos en relación con trabajadores/as formales e informales.

La mayoría de niños/as encuestados, es originaria de la ciudad de Cali (64,9%), mientras que el resto proviene de regiones como Nariño (9,6%), el Cauca (7%), Putumayo (1,8%) y Huila (1,8%).

Gráfico 31. Percepción de los y las encuestadas sobre su propio color de piel (arriba) y rango de edades (abajo)

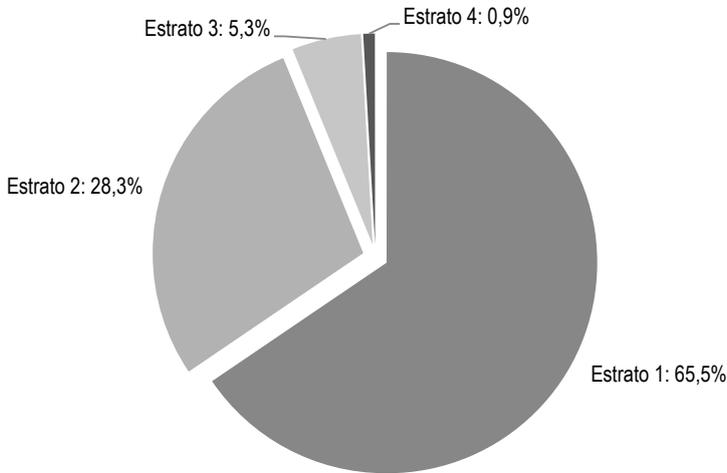


En cuanto a los sectores de la ciudad, en los cuales habitan los encuestados, se encontró que el 71,9%, se concentra, fundamentalmente, en la zona oriente de la ciudad, seguido del 18,4% que se ubican en La Ladera en el occidente. Los en-

cuestados viven en los estratos uno, dos y tres, principalmente; aunque la mayoría se concentra en el uno (65,5%); y gran parte, en el dos (28,3%). Un porcentaje pequeño habita en los estratos tres y cuatro (ver gráfico 32).

La concentración de la población en la zona de ladera y en el oriente de la ciudad, nos ubica en los contextos socioeconómicos en los que se desenvuelven niños/as y jóvenes, dado que en estos, la vinculación de los pobladores a la actividad productiva se da más desde la informalidad.

Gráfico 32. Estrato de la vivienda en la que habitan los y las encuestadas



Las zonas donde trabajan los encuestados son, principalmente, el oriente de la ciudad, con el 36% de los casos; el sur, con el 28,1%; y el centro, con el 19,3%.

Escolaridad y relaciones familiares

La tasa de escolaridad es alta: el 86% de los y las niñas estudia, a pesar de tener que trabajar, aspecto parcialmente positivo, pues también evidencia las dobles jornadas (educación y trabajo). Esto puede acarrear graves consecuencias, debido

al desgaste físico y mental. En comparación con Medellín (ciudad con una situación económica y poblacional similar), en donde se registró una tasa de escolaridad del 100%, en Cali, el 14% de los y las niñas que están por fuera del sistema educativo, debe llamar la atención del gobierno local, en términos de las políticas que se implementen para garantizar que la población infantil tenga acceso a la educación; y debe ser un motivo para hacer un mayor esfuerzo en este sentido.

Entre los que estudian actualmente, el 63,2% se encuentra cursando la secundaria; el 21%, la primaria; y el 1,8%, estudios técnicos. En cuanto al 14% que no estudia actualmente, el 88,9% dijo llevar menos de seis meses por fuera del sistema educativo; y el 7%, expresó estar en esta situación desde hace varios años. La razón principal para no estar estudiando, es la falta de dinero.

El 62,3% de los niños y niñas viven con su madre, tienen edades entre los 36 y los 45 años y, en su mayoría, están en situación de desempleo. Hay casos en los que viven solo con sus hermanos/as de menos de 18 años. La posición en su hogar no corresponde a quien lidera la familia, quien da las órdenes o quien toma las decisiones: el 95,6% de los niños y niñas expresó que este no era su rol aunque un alto porcentaje, 57,9% aportan recursos de su trabajo para el sostenimiento del hogar.

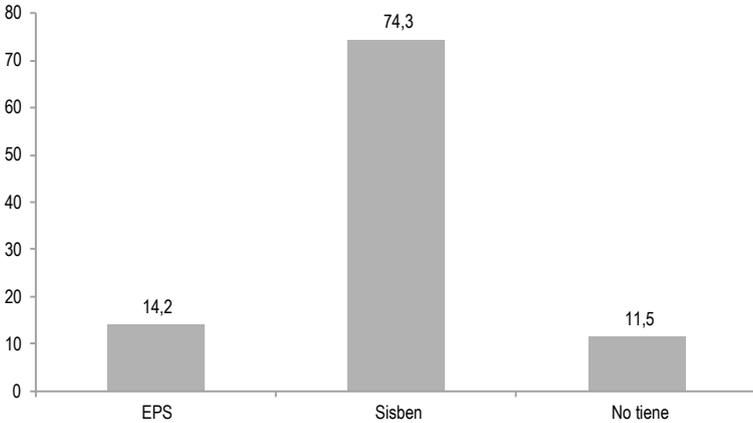
Seguridad social y condiciones laborales

La mayoría de los niños y niñas encuestados se encuentra cubierto por el régimen subsidiado de salud, mientras que el 14,2% está afiliado al régimen contributivo de salud como beneficiario/a. El 11,5% no está cubierto por un seguro de salud (ver gráfico 33).

El 58,8% de los encuestados trabaja como vendedor ambulante, en jornadas de entre cinco y ocho horas, mientras que el 15,8% lo hace cuatro horas diarias. Además, el 45,6% dedica entre seis y siete días a la semana a su trabajo. El 51,4% trabaja de manera permanente; y el 38,6%, de forma ocasional. Los

horarios de trabajo más frecuentes son: en la tarde (47,4%), seguido de la mañana (33,3%). El 86,8% afirmó que su horario de trabajo es compatible con sus otras responsabilidades.

Gráfico 33. Régimen de seguridad social en salud al que pertenece



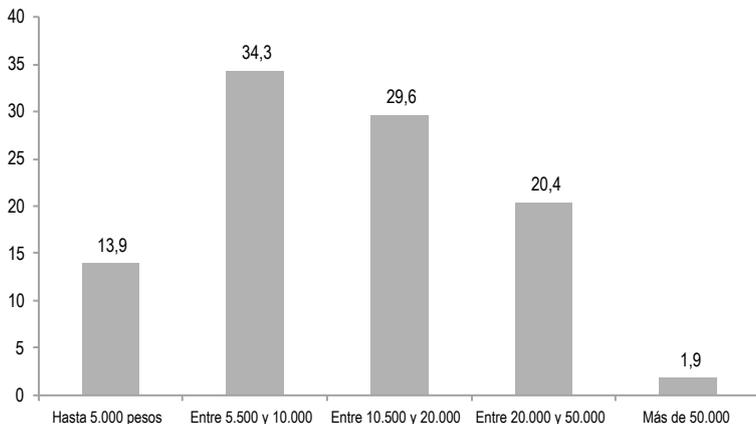
Las razones más importantes para trabajar, reportadas por los encuestados son: para obtener dinero propio (62,3%) y para ayudar al sostenimiento del hogar (63,2%). Es importante llamar la atención sobre el hecho de que el 40,4% de los niños y niñas trabaja bajo la supervisión de un patrón o empleador.

El nivel de ingresos de los encuestados va desde los 5 mil hasta los cincuenta mil pesos diarios; aunque la mayor parte de ellos obtiene ingresos inferiores a los diez mil: el 13,9% gana hasta cinco mil pesos; el 34,3%, entre 5 mil 500 y 10 mil; el 29,6%, gana hasta veinte mil; y solo un 1,9%, gana 50 mil pesos o más (ver gráfico 34). El dinero obtenido por el trabajo es entregado a los padres en el 61,5% de los casos y, en general, es destinado a alimentación y vestuario.

El 53,5% de los niños y niñas empezó a trabajar a partir de los 12 años, mientras que el 43%, dijo hacerlo desde los 6 años de edad. Aunque la edad de inicio sea tan temprana y exista cierta conciencia social de que los niños y niñas no deberían trabajar (además de la prohibición que por Ley existe en Colombia), el 90,4% reportó que cuenta con la autorización

de sus padres para trabajar; en muchos casos (48,2%), dicha autorización se da porque el niño o niña contribuye con los gastos del hogar.

Gráfico 34. Rango de ingresos al día



Sobre la decisión de empezar a trabajar, el 47,3% de los niños y niñas dijeron que tomaron la decisión por sí mismos, mientras que el 28,6% fue motivado por sus padres; y un 14,3%, por otros familiares. Cuando no pueden ir a trabajar, sus padres asumen, en la mayoría de los casos, una actitud favorable: el 56% no toman represalias contra los niños y niñas; y un 24%, los aconsejan. No obstante, hay casos en los que los padres regañan o maltratan al niño/a (ver gráfico 35). Los datos descritos permiten inferir que si bien tanto niños como los jóvenes reconocen que hacen parte del mundo del trabajo, estos en buena medida no se identifican desde la condición de explotación y maltrato.

Otro aspecto en la misma línea, está relacionado con las consecuencias de que el niño/a deje de trabajar. El 49,1% respondió que no pasaría nada si dejara el trabajo. En otros casos hay consecuencias que van desde no tener recursos para comprarse las cosas personales (19,6%), hasta vivir situaciones difíciles en la familia (24,1%), y no poder estudiar por falta de recursos –6,3%– (ver gráfico 36).

Gráfico 35. Quién motivó al encuestado a entrar en este trabajo (arriba) y acciones que emprenden los padres cuando no puede trabajar (abajo)

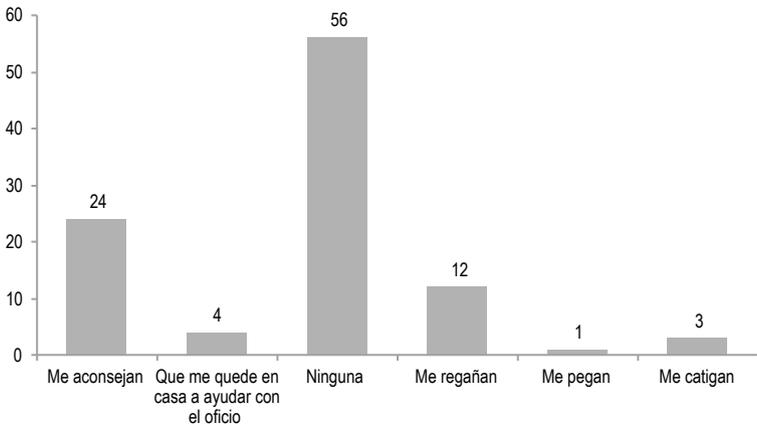
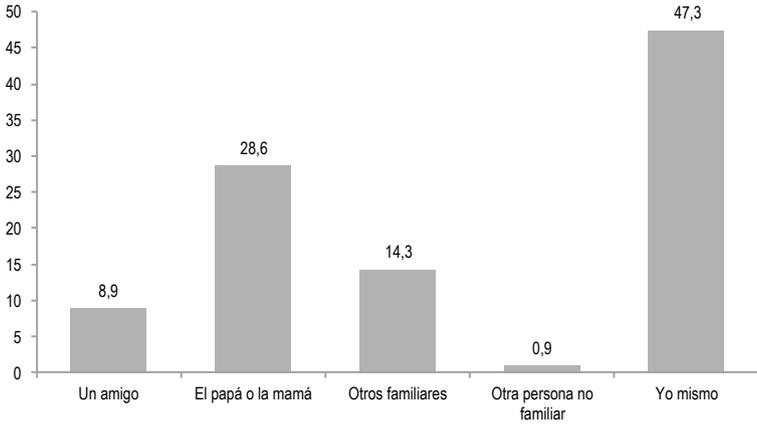
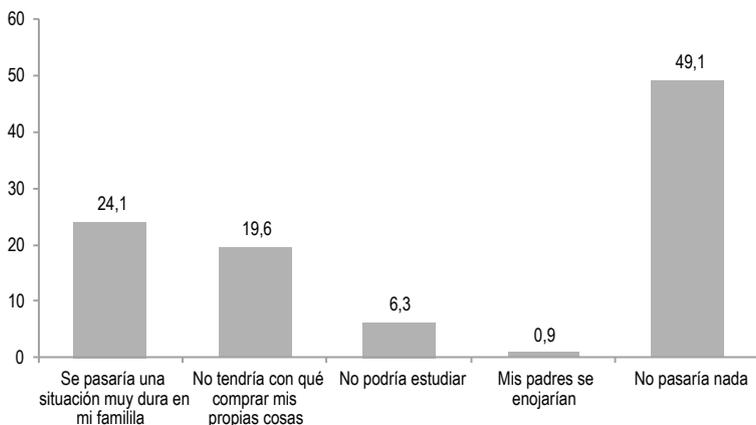


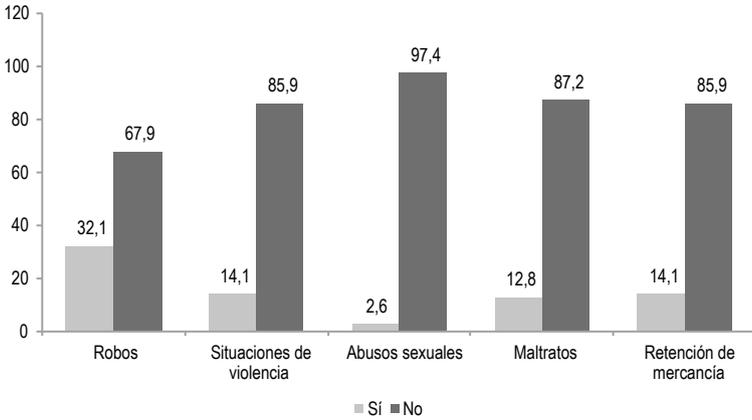
Gráfico 36. Qué pasaría si dejara de trabajar

Con respecto a las condiciones en las que trabajan los encuestados se tiene que: i) el 80,7% manifestó no haber sufrido lesiones ni enfermedades a causa del oficio que realiza; ii) el 17,5% usa algún tipo de elemento de protección para las labores que desempeña; iii) el 77,9% se sienten seguros en su lugar de trabajo; mientras que el 22,1% que no se siente seguro encuentra que los principales riesgos a los que están expuestos son la posibilidad de atropellamiento, de robo, la persecución policial y la inseguridad en general.

En relación con los riesgos que enfrentan los niños y niñas en su trabajo, se encontraron casos en los que se ha sufrido, al menos una de las siguientes situaciones: robos (32,1%), diferentes situaciones de violencia (14,1%), abuso sexual (2,6%), maltrato (12,8%) y retención de mercancía (14,1%).

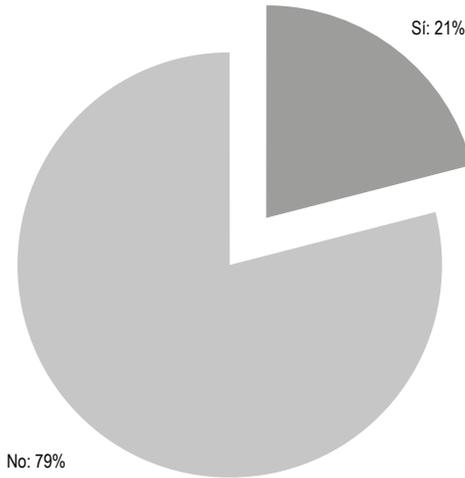
Pasando a otro tema, la participación de los niños y niñas en grupos sociales, culturales y de deporte y recreación, es baja: el 33,3% hace parte de clubes como grupos de iglesia (23,5%), proniños (35,3%) y deportivos (17,5%). En su tiempo libre, prefieren divertirse con sus amigos/as (56,1%), ver televisión (55,8%) y estudiar (36%). Sobre el futuro, el 56,3% afirmó que sus expectativas se concentran en terminar sus estudios y conseguir un mejor trabajo.

Gráfico 37. Situaciones de las que han sido víctimas los encuestados



Finalmente, se reportaron casos de discriminación, en tanto que el 21% de los niños y niñas dijo haber enfrentado situaciones como insultos relacionados con su color de piel, y expresiones groseras por parte de las personas cuando se acercan a ellas a vender. Por el contrario, el 77,2% dijo no haber vivido una situación de discriminación similar. Estas cifras parten de entender la discriminación desde una relación que se realiza con otros a partir de elementos negativos; y por ende, oculta formas no agresivas, pero no menos discriminatorias, como hacer referencia al color de su piel, en algunos casos con adjetivos diminutivos, los cuales jerarquizan la relación y los términos de comunicación.

Gráfico 38. Porcentaje de niños/as que han sido víctimas de discriminación en su lugar de trabajo





Condiciones de trabajo decente para la población afrodescendiente en Buenaventura

Mire usted, cuando fui a las Empresas Públicas; el gerente era un hombre blanco. Aquí cuando uno va donde los políticos debe llegar con una carta de recomendación, y yo la llevaba. Pero llegó una blanquita conmigo y a mí me ofreció la escoba y a ella la oficina, un trabajo de archivo. Aunque la recomendación era para que yo trabajara en el archivo y además teníamos el mismo nivel de estudios pero como él la vio blanquita le ofreció el mejor puesto. Ya cuando vio la carta le pregunté que qué había pasado, pero dijo que las cosas eran así y que él mandaba. Así que como yo necesitaba el trabajo tuve que coger la escoba” (Cleotilde, 49 años).¹

A modo de contexto

Las investigaciones efectuadas por Aprile-Gnisset² sobre el nacimiento y morfología urbana de Buenaventura evidencian

-
1. Suárez Liliana y otras, *Feminismos en la antropología: nuevas propuestas críticas*, <http://www.euskomedia.org/PDFAnlt/antropologia/11/06/06223239.pdf>
 2. Aprile-Gnisset, Jacques, “Génesis de Buenaventura, hábitats y sociedades del Pacífico”, volumen 2, serie *Hábitat del Pacífico*, Universidad del Pacífico, primera edición diciembre 2002.

intentos fallidos en su proceso de fundación. Es así como Bernalcazar, Ladrilleros y Lucas de Ávila entre otros no lograron la consolidación de una ciudad debido a la resistencia prolongada de los pueblos americanos por casi un siglo. Situación que el autor reseña no solo fue propia de estos pueblos sino de todos lo que se ubican en la costa pacífica, desde Chocó hasta Guayaquil. Dentro de los nombres recibidos en sus intentos fallidos de fundación se hallan: Santa María del Darién (1515), La Buena Ventura (1540) y Toro (1573), entre otras.

Si bien lo descrito da cuenta de la llegada de los españoles a tierra indígena, no avanza en la presencia negra tan marcada en el municipio. Un acercamiento a la llegada del hombre y la mujer negros a estos territorios, se da a partir, según interpretación de Aprile-Gnisset,³ del Tratado de Libre Navegación, Amistad y Comercio que Colombia firmó para la época con Inglaterra. Esto llevó a Santander a promulgar el Decreto en el que se declara a Buenaventura “puerto franco de importaciones y exportaciones” y el cual coincide con la prohibición de tráfico de negros. Estos hechos permitieron que se siguiera presentando el tráfico de hombres y mujeres negras de manera ilegal así como de aquellos que lucharon por comprar su libertad valorada en gramaje del polvo de oro.

En términos geográficos, Buenaventura se encuentra ubicada en el extremo oeste de la cordillera occidental en la zona suroccidental de la República de Colombia. Tiene por característica ser el municipio más extenso del departamento del Valle del Cauca⁴ y está comprendido desde las orillas del océano Pacífico hasta las cumbres de la cordillera occidental en el sector de los Farallones de Cali. Por sus características

3. *Ibíd.*

4. El área total del municipio es de 645.257 hectáreas (28,6% de la extensión total del departamento del Valle del Cauca). Su perímetro urbano cuenta con una extensión de 2.163,90 hectáreas, distribuidas en 13 comunas, las cuales abarcan un área de 1.592,46 hectáreas estando ocupadas 1.118,57. El área rural del municipio tiene una extensión de 643.671,9 hectáreas, que corresponden a 19 corregimientos cuya actividad principal es la pesca, la madera y el turismo.

morfológicas el municipio lo constituyen dos sub-zonas: una insular, denominada Isla del Cascajal en la que se ha desarrollado la actividad portuaria y comercial básicamente; y otra sub-zona continental que se ha caracterizado principalmente por su uso residencial.

La actualidad evidencia una realidad que todavía está muy lejana de ser disímil a ciertas condiciones de segregación producidas desde la esclavitud, los datos estadísticos y las realidades cotidianas de miles de hombres y mujeres afrodescendientes evidencian una continua situación de discriminación, desigualdad y segregación racial. El mundo laboral se configura en evidencia empírica de este proceso histórico de discriminación al tiempo que señala la enorme deuda social con la población.

De otra parte, por su actividad portuaria el municipio ha sido reconocido paradójicamente como polo de desarrollo de la región, lo que ha supuesto ser epicentro de un importante proceso migratorio de personas tanto del interior como del litoral pacífico. A la fecha representa el 24,7% del total de sus habitantes. Más allá de estas características Buenaventura se ha convertido en uno de los municipios tanto del Valle como de Colombia que evidencia las mayores desigualdades sociales y económicas. Algunos datos generales lo evidencian.

Según Salomón Kalmanovitz "El sistema de salud cubre al 38% de la población y la calidad de la educación es de las más bajas del país, según lo revelan los resultados del Icfes. La talla de los niños es bajísima, cunde la desnutrición y la mortalidad infantil no se corresponden con la de un país de ingreso medio como lo es Colombia".⁵

En cuanto al acceso a un insumo tan vital y básico como el agua es bastante bajo, con una cobertura de 82.1% para el área urbana y un 47,77% para la rural, sin embargo tal y como lo cita Kalmanovitz⁶ es preocupante que Buenaventura siendo

5. <http://www.elespectador.com/columna-buenaventura>, Kalmanovitz Salomón, ago. 17, 2008.

6. *Ibíd.*

una de las regiones más lluviosas del hemisferio el 76% de la población de Buenaventura tiene cobertura de agua potable sólo tres horas al día.

En materia de trabajo, apunta Salomón Kalmanovitz,⁷ “el desempleo es 33%, contra el 11% nacional”, señalando que es más acentuada en la población joven dado que en ellos esta cifra alcanza el 60%. Señala igualmente que existe un 60% de la población dedicada a la economía informal. De acuerdo con el PNUD, el 80,6% de la población del puerto es pobre, y el 43,5% se halla en la indigencia.⁸

Un hito importante en el panorama laboral del municipio lo constituyó la privatización del puerto ya que convirtió al Estado en un simple veedor y transformó sensiblemente la vida laboral de miles de trabajadores/as. Las consecuencias para no se hicieron esperar. Gran parte de la vida comercial del municipio dependía de los recursos generados por el pago a los empleados de la antigua Puertos de Colombia. Esta empresa del Estado contó con un sindicato que a partir de sus convenciones laborales había logrado una buena retribución por sus trabajadores/as. Al pasar del sector público al privado la empresa modificó las condiciones de trabajo así como las de contratación, afectando gravemente las condiciones laborales a nivel portuario y del municipio. Si se tiene en cuenta que el empleo formal dependía en gran medida de esta actividad productiva junto con la de la administración municipal y la del sector pesquero la política de privatización se tradujo en un deterioro de las condiciones de vida de buena parte de los habitantes que estaban vinculados de manera directa o indirecta a las dinámicas productivas de la zona portuaria.

La privatización de Puertos de Colombia, traería consigo una disminución de los ingresos per cápita, además de estimular la proliferación de una amplia gama de formas de economía informal y los inconvenientes sociales que se desprenden de ésta.

7. *Ibíd.*

8. http://www.pnud.org.co/capitulo_III.pdf

Caracterización general de Buenaventura

Ubicada en el Valle del Cauca, es la segunda ciudad con mayor población, después de Cali, con alrededor de 360 mil habitantes (equivalentes al 8,2% de la población de todo el departamento), que se organizan en hogares de cuatro personas, en promedio. En la tabla 1 se puede ver que, según los cálculos del DANE (2010a), que en este municipio existe un número de hogares similar al de viviendas disponibles lo que indica que, en promedio, cada hogar habita en una vivienda,⁹ sin embargo, las condiciones de habitabilidad son altamente deficientes.

Tabla 1. Buenaventura: indicadores de población, 2010

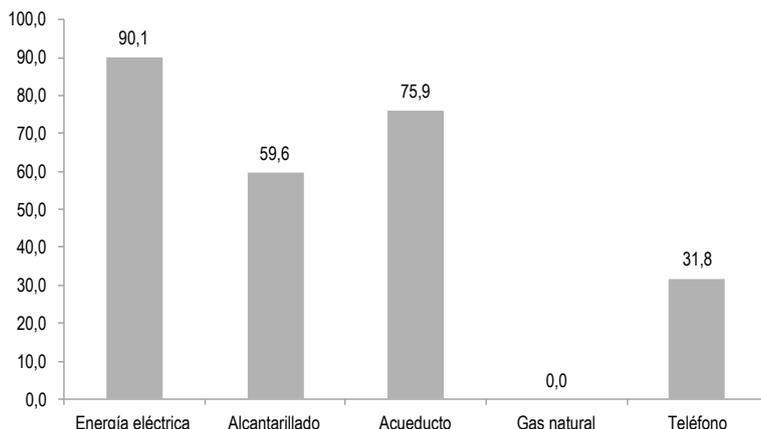
Área	Viviendas	Hogares	Población proyectada	% personas con NBI
Cabecera	65.623	65.094	327.955	34,52
Resto	9.220	8.371	34.670	47,32
Total	74.843	73.465	362.625	35,85

Fuente: DANE, 2010a

De estas viviendas, la mayoría (el 83,8%) son casas, y un pequeño porcentaje, son apartamentos (13%). Un alto porcentaje de las viviendas cuenta con conexión a servicios de energía eléctrica, en contraste con otros servicios públicos, para los que el porcentaje no es tan alto o incluso es cero (en el caso del gas natural). Llama la atención que solo el 75,9% de las viviendas cuenta con acueducto. Aún más crítica es la situación con respecto al servicio de alcantarillado, al que solo tienen acceso el 59,6% de las viviendas (ver gráfico 1).

9. Según el DANE (2011), una Vivienda es una estructura separada e independiente (que puede ser casa, apartamento, cuarto, grupo de cuartos u otros lugares destinados al alojamiento de personas) donde puede habitar una persona, un grupo de personas familiares o no o una familia; un hogar, por su parte, se define como aquella unidad compuesta por una persona o un grupo de personas (familiares o no) que ocupan la totalidad o parte de una vivienda y que comparten espacios como la dormida o la comida o ambas.

Gráfico 1. Buenaventura: acceso de las viviendas a los servicios públicos domiciliarios

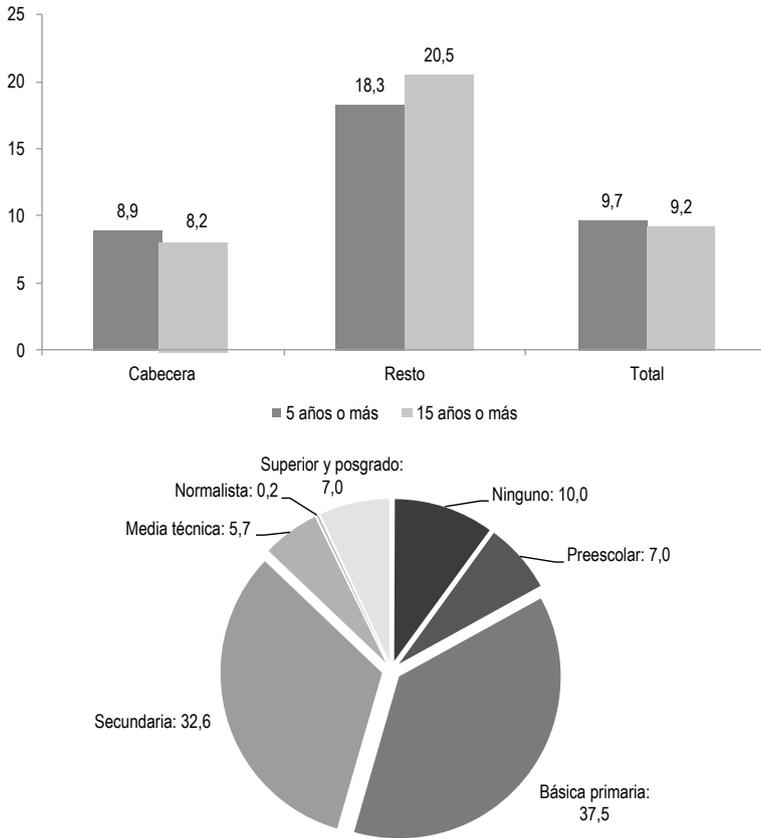


Fuente: DANE, 2010a

Del total de la población del municipio, el 51,8%, son mujeres; y el 48,2%, son hombres. Es importante destacar, como punto de referencia para este estudio, que el 88,5% de la población residente en Buenaventura, se autorreconoce como negro, mulato, afrocolombiano o afrodescendiente.

Al observar los indicadores educativos del municipio, el balance no es alentador: la tasa de asistencia escolar de personas entre 3 y 24 años, es del 68,5%, lo que puede ser un indicador de que una proporción importante de jóvenes, se ven obligados a participar en el mercado laboral, en lugar de continuar estudiando. A esto se suma la tasa de analfabetismo (no saber leer ni escribir), que es cercana al 10% para el total y que alcanza niveles preocupantes en áreas por fuera de la cabecera municipal (alrededor del 20%). Finalmente, la mayor parte de la población cuenta con un nivel educativo de primaria y secundaria, solo el 5,7%, cuenta con formación técnica; y un 7%, reporta haber cursado estudios superiores (ver gráfico 2).

Gráfico 2. Buenaventura: tasa de analfabetismo de la población con edad mayor o igual a 5 años y a 15 años (arriba) y nivel educativo (abajo), 2010

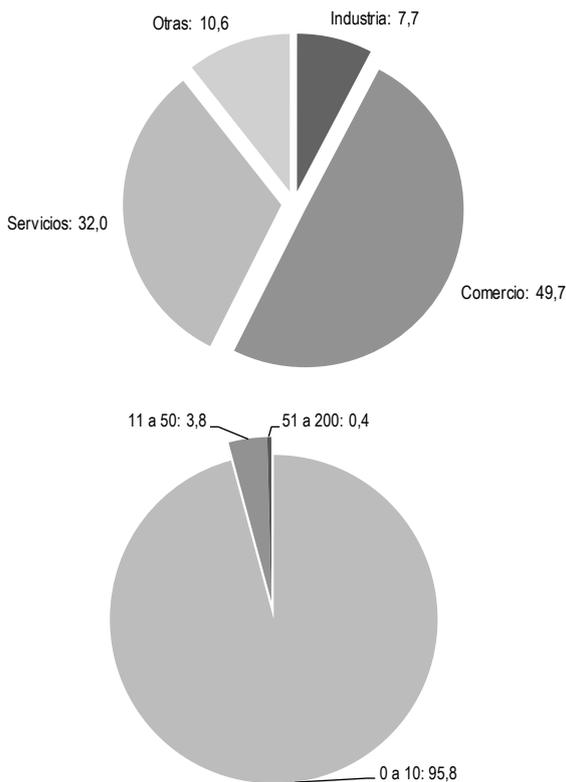


Fuente: DANE, 2010a.

Esto, indudablemente, muestra que hay un déficit de mano de obra calificada para el trabajo que puede indicar al menos tres cosas: *i)* en la ciudad hay una alta disponibilidad de trabajos que no requieren de un alto nivel educativo, *ii)* la mayor parte de los habitantes encuentra más rentable desertar de la educación, para desarrollar otras actividades como trabajar y *iii)* las condiciones económicas precarias en las que

pueden vivir muchas familias, las obligada a detener su proceso educativo y a participar de manera formal o informal en el mercado laboral (esto incluso puede llevar a pensar que hay una importante tasa de trabajo infantil) entre aquellos que no estudian.

Gráfico 3. Buenaventura: actividad económica de las empresas y tamaño según planta de personal



Fuente: DANE, 2010a.

Finalmente, la principal actividad económica de Buenaventura es el comercio: el 49,7% de las empresas, se dedican a

esta actividad. La segunda actividad más importante está en el sector servicios, que concentra el 32% de las empresas. La menor participación la tiene el sector industrial, que concentra el 7,7% de las empresas. Esto explica que el tamaño de las empresas en Buenaventura no sea de más de diez empleados (95,8%) –ver gráfico 3–.

Caracterización del trabajador/a asalariado

En la gráfica 4 se muestran los resultados sobre cuál es la percepción de los encuestados sobre su color de piel. La mayoría (el 56%) se autorreconoce como negro, mientras que el 15,4% se define como trigueño, y el 12,8% señala que es moreno. Otras variaciones en el color de la piel que van desde mulato hasta claro, fueron reportadas por algunos encuestados. El porcentaje de autorreconocimiento es muy bajo, si se compara con los resultados del censo, el cual arrojó que, poco más del 80% de la población se identificaba como negra. Debe señalarse, sin embargo, que los referentes como colorado, tienen una condición peyorativa entre las personas negras, dado que describe a una persona como no negra, que tampoco es no blanca.

Respecto a las edades, el 52,6% se ubicó en rangos entre 26 y 32 años y entre 40 y 46 años.

Entre otras características, se puede destacar que el 82,1% de la muestra de asalariados, son originarios de Buenaventura, lo que sugiere un bajo nivel de migración entre la población negra asalariada: quienes son oriundos de la ciudad se quedan allí a trabajar, y sólo una pequeña parte de quienes encuentran trabajo formal, proviene de otros lugares.¹⁰ El 43,6% del total de la muestra, es soltero, mientras que el 35,9% vive en unión libre; y el 17,9%, reportó estar casado. El lugar de residencia del 97,5% de los encuestados, pertenece a los estratos 1 (30,8%), 2 (38,5%) y 3 (28,2%).

10. En efecto, según datos del censo de 2005 del DANE, solo el 4,5% de la población residente en Buenaventura, proviene de otros municipios; lo que corrobora su baja migración.

Gráfico 4. Percepción de los encuestados sobre su propio color de piel (arriba) y rango de edades (abajo)

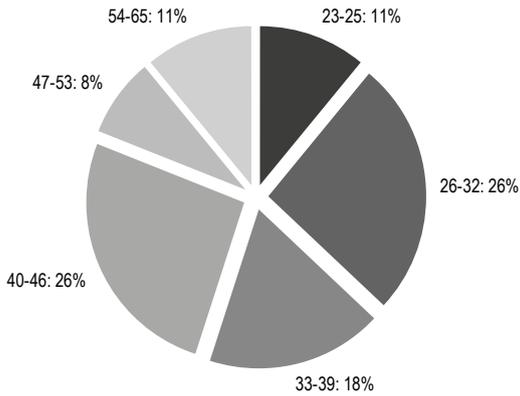
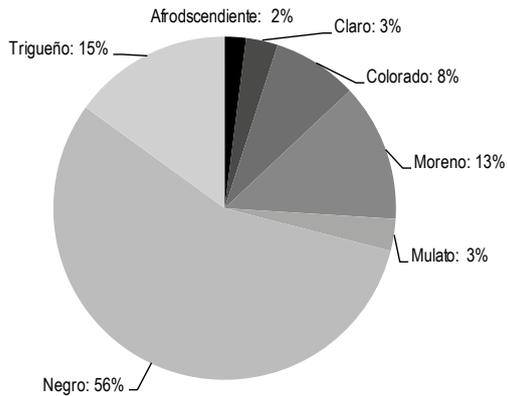
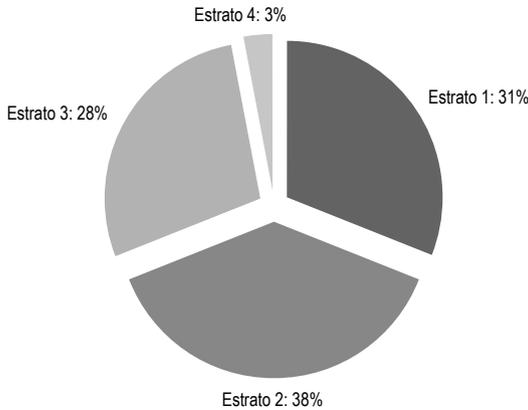


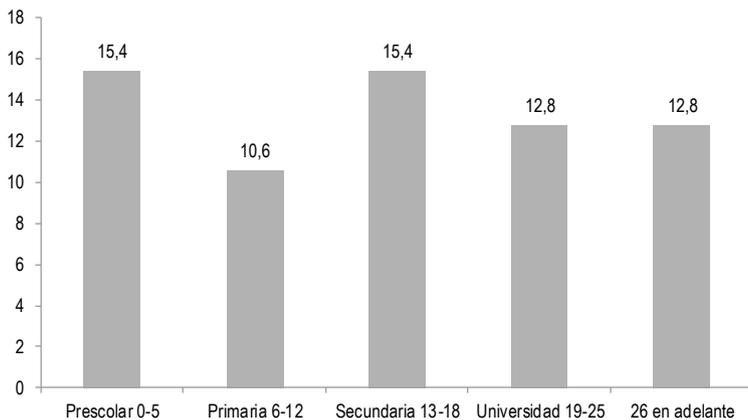
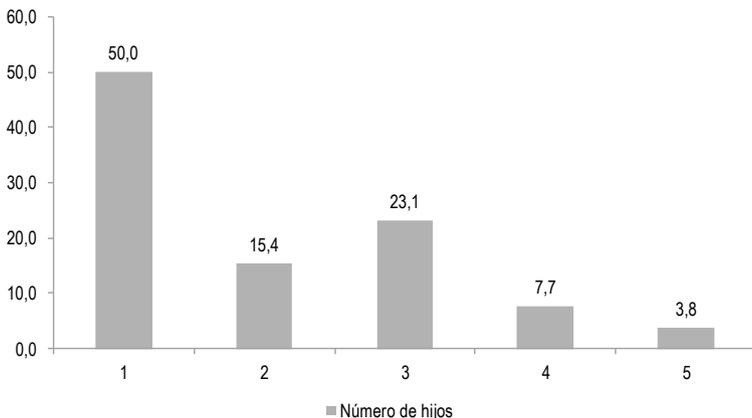
Gráfico 5. Estrato socioeconómico de las viviendas de los encuestados.



Composición familiar

El 66,7% del total de los asalariados encuestados, manifestó tener hijos. De éstos, la mitad tiene un solo hijo; el 15,4%, tiene dos hijos; y el 23,1%, tiene tres. Un porcentaje menor reporta tener cuatro o cinco hijos. La mayoría de éstos se encuentran asistiendo a algún nivel de la educación básica (correspondientes a edades entre los 0 y los 18 años) lo que muestra un alto grado de dependencia económica respecto a los padres (ver gráfico 6).

**Gráfico 6. Número de hijos por hogar (arriba)
y rango de edad del hijo mayor (abajo).**

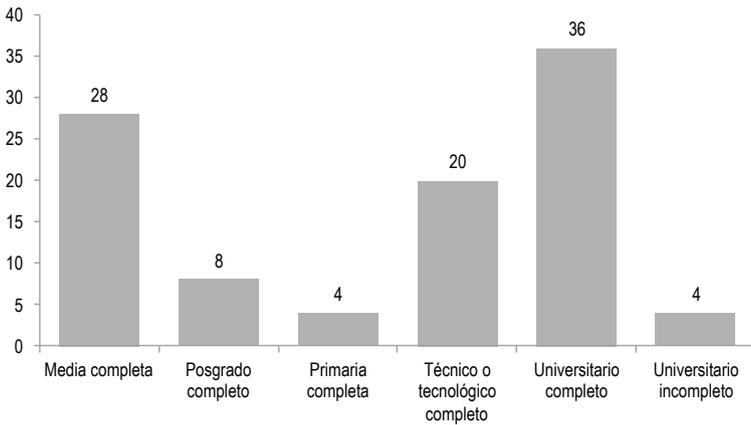


Escolaridad

En la actualidad, el 30,8% de los encuestados se encuentra estudiando, principalmente en la universidad (58,3%). En el caso de aquellas personas que no se encuentran estudiando en la actualidad, el 36% tiene un nivel educativo universitario; el 20%, alcanzaron un nivel tecnológico o técnico completo;

y el 4%, tienen estudios universitarios, aunque incompletos. Esto quiere decir que el nivel de formación de las personas vinculadas al sector formal del trabajo, es alto, dado que el 60% de ellos ha logrado efectuar estudios que cualifiquen su mano de obra (ver gráfico 7). Estos datos contrastan con el nivel de ingresos que reciben por su trabajo y los cargos que logran adquirir.

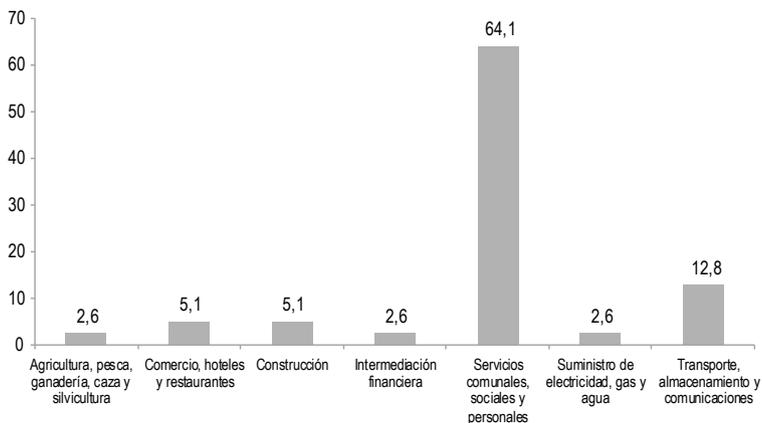
Gráfico 7. Último nivel educativo alcanzado



Condiciones laborales

El tipo de trabajo que desempeñan los encuestados, se caracteriza por ser permanente, en el 98,7% de los casos, mientras que un pequeño porcentaje realiza trabajos estacionales, es decir, solo trabaja en ciertas épocas del año. Las actividades a las que se dedican las empresas en las que éstos trabajan son, principalmente, Servicios comunales, sociales y personales, con el 64,1%, seguidas por las empresas dedicadas al Transporte, almacenamiento y comunicaciones, con el 12,8%, y Comercio, hoteles y restaurantes, con el 10,3% (ver gráfico 8).

Gráfico 8. Sector al que pertenecen las empresas en que trabajan los asalariados/as



El 59% de los asalariados manifestó que había trabajado siempre en el oficio que desempeña en la actualidad, lo que indica que el 41% de ellos ha cambiado de trabajo por lo menos una vez, debido, principalmente, a la insatisfacción con su trabajo anterior. En efecto, el nivel de permanencia en la empresa oscila entre 1 y 5 años (36,8%), y entre 11 y 20 años (21,1%). Solo el 18,4% de los trabajadores/as tiene menos de un año vinculado a su puesto de trabajo.

Con respecto a si los trabajadores/as tienen algún tipo de contrato, el 92,3% de los encuestados manifestó que sí. De éstos, el 94,3% tiene un contrato por escrito, y un 5,7%, de carácter verbal. Así mismo, de los que tienen algún tipo de contrato, el 66,7% tiene contrato a término indefinido, y el 33,3% restante, tiene contrato a término fijo, la mayoría de los cuales tienen una duración de doce meses (61,5%).

En cuanto a las horas totales que trabajó el encuestado en la semana anterior a la aplicación de la encuesta, el 53,8% trabajó menos de 48 horas; el 30,8% de ellos, reportó haber trabajado, en total, 48 horas; y un 15,4%, trabajó hasta 60 horas a la semana (ver tabla 2). Los encuestados trabajaron en jornadas de trabajo que se concentraron en rotativo (41%), mañana/tarde (28,2%) y mañana (20,5%).

Tabla 2. Número de horas trabajadas la semana anterior a la aplicación de la encuesta

Rango en horas	Nº de trabajadores	% del total
Entre 4 y 47	21	53,8
48	12	30,8
Entre 49 y 60	6	15,4
Total	39	100,0

Mientras solo el 15, 4% de los encuestados reportó haber trabajado más de 48 horas en la semana anterior a la realización de la encuesta, al preguntárseles directamente si en esa misma semana trabajaron horas extras, la respuesta presenta otra realidad: el 41% de los encuestados respondió afirmativamente. Esto puede ser un indicio de que muchos de los trabajadores/as que trabajaron más de 48 horas en esa semana, tienen una jornada laboral excesiva como su tiempo de trabajo normal, es decir, las horas adicionales a las 8 horas diarias no se consideran extras (ni son pagadas como tal) sino que se consideran parte de las horas regulares de trabajo.

En cuanto al número de personas vinculadas a la empresa en la que trabajan los encuestados, el 33% tiene una planta superior a 101 personas, seguido de categorías con 31 a 50; 20 a 30; y 11 a 19 personas cada una, con el 15,4% de empresas (ver gráfico 9). Estos valores indican que el 94,9% de las empresas se pueden clasificar como parte del sector formal y solo un 5,1% del sector informal, según los criterios establecidos por el DANE.¹¹

11. Se consideran del sector informal: 1. Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono o socio; 2. Los trabajadores familiares sin remuneración; 3. Los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares; 4. Los empleados domésticos; 5. Los jornaleros o peones; 6. Los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos hasta cinco personas, excepto los independientes profesionales; 7. Los patronos o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos; 8. Se excluyen los obreros o empleados del gobierno. Tomado de: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/metodologia_informalidad.pdf.

Gráfico 9. Tamaño de las empresas en las que trabajan los encuestados, según el número de trabajadores/as que emplea

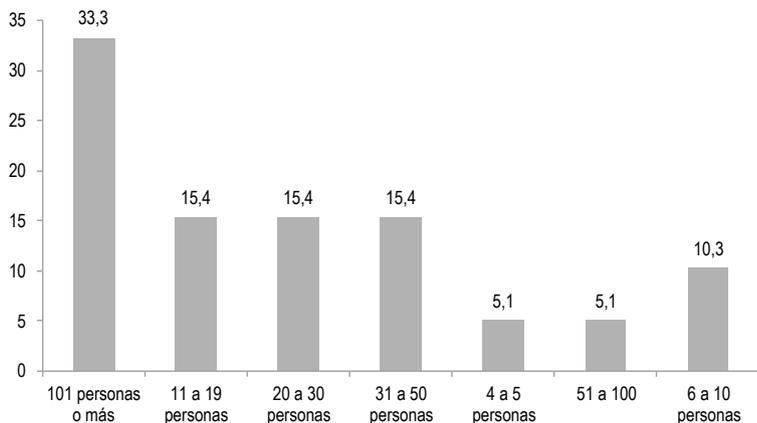
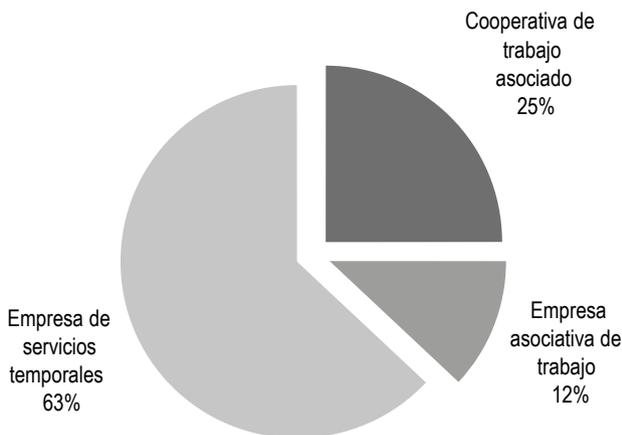


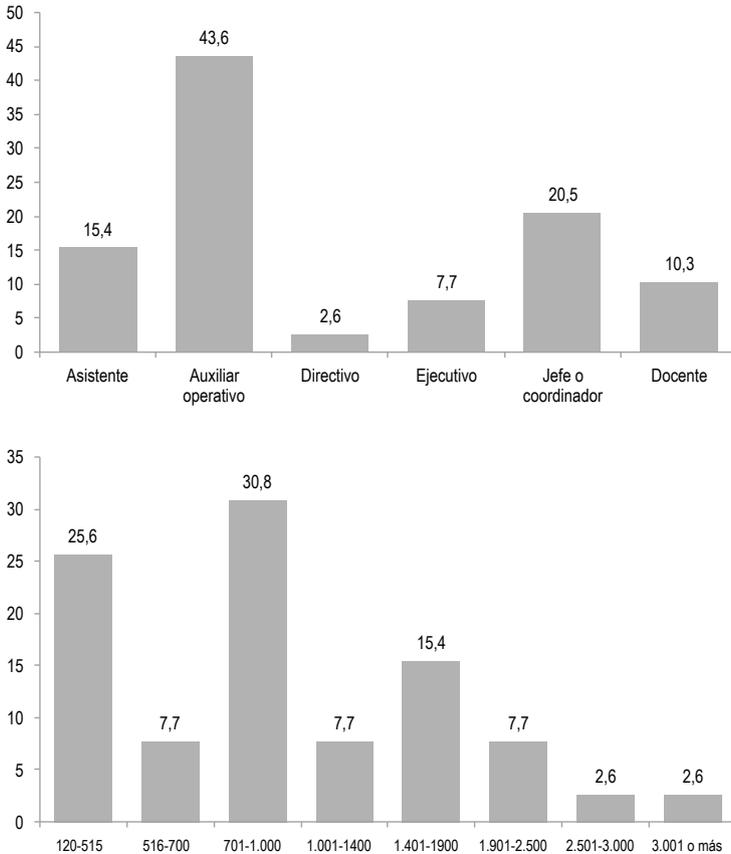
Gráfico 10. Tipo de empresa que lo contrató



Dadas las nuevas modalidades de ventas de servicios laborales, se indagó acerca de si los lugares de trabajo correspondían con los de la empresa que contrató al trabajador, encontrando que el 79,8% de los encuestados manifiesta que la empresa para la que trabaja es la misma en la que presta sus servicios, es decir, que no entra en la modalidad de prestadores de servicios u outsourcing.

Al 20% que respondió trabajar en otro lugar, se les preguntó por el tipo de empresa que lo contrató, y los resultados fueron: empresas de servicios temporales, con el 62,5%; cooperativas de trabajo asociado, 25%; y empresa asociativa de trabajo, con el 12,5% (ver gráfico 10). Entre los cargos ejercidos por las personas encuestadas se encontró una variedad que va desde asistentes, con el 15,4%, hasta directivos, con el 2,6%. Auxiliar operativo, es el cargo más frecuente, con el 43,6%; seguido de coordinador, con el 20,5%; y docente, con el 10,3% (gráfico 11).

Gráfico 11. Cargo que ocupa el encuestado (arriba) y rango salarial (abajo, -cifras en miles-)



En materia de ingresos, la mayor parte de los encuestados, el 64,1%, gana un salario inferior al millón de pesos, y es lo que se espera, dado que el 60% ocupa cargos de asistente o auxiliar operativo, pese a poseer, en promedio, una alta calificación como trabajadores/as. Es importante destacar que el 14,7% reportó ingresos inferiores al salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV). Esto puede ser explicado, en parte, por el hecho de que se encontraron casos de personas sin contrato (lo que permite al patrón abusar del trabajador asalariado más fácilmente que con un contrato escrito) y un porcentaje muy pequeño de personas con trabajos estacionales (es decir que trabajan por temporadas). Sin embargo, el 14,7% de personas con salarios inferiores al SMMLV, es una cifra alta que no se corresponde con los casos referidos, lo que desde luego lleva a la conclusión de que hay un síntoma de precarización reflejada en el salario para ciertos encuestados (ver gráfico 11).

También se puede destacar que el 92,3% afirmó haber recibido algún tipo de pago en especie por su trabajo, y un 35,9%, reconoció que sus ingresos no alcanzan para cubrir los gastos básicos como alimentación, vivienda y servicios públicos. Esto puede explicar por qué el 12,8% de los encuestados, tiene un segundo trabajo, el cual es un indicador de que el trabajador no recibe ingresos suficientes de acuerdo con sus capacidades o nivel de formación. En efecto, entre los que manifestaron tener un segundo trabajo, el 40% afirmó que es para completar sus ingresos, y un 20% manifestó que lo hace para cubrir su sostenimiento.

Haciendo alusión a las condiciones y derechos laborales que contempla la ley, los datos son alarmantes en materia de violación. Se encontró que solo el 59% de los encuestados cuenta con vacaciones pagadas, al igual que el 74,4% de ellos, recibe prima de navidad, y el 76,9%, cesantías; lo que pone de manifiesto un grado de precariedad en los empleos de los trabajadores/as asalariados aún mayor de lo que se observó anteriormente con la cifra de trabajadores con un salario inferior al SMMLV. Es decir, hay un porcentaje de trabajadores que puede ganar un salario igual o superior al mínimo, pero

que no percibe las prestaciones legales por su trabajo: primas y cesantías. Aún más diciente es el hecho de que casi la mitad de los encuestados no cuenta con vacaciones pagadas, pues alrededor del 70% de estas personas, reportaron tener un contrato a término indefinido; es decir, un contrato que no se interrumpe en los periodos de descanso legal del trabajador y, sin embargo, no remunera estos descansos como la ley lo estipula.

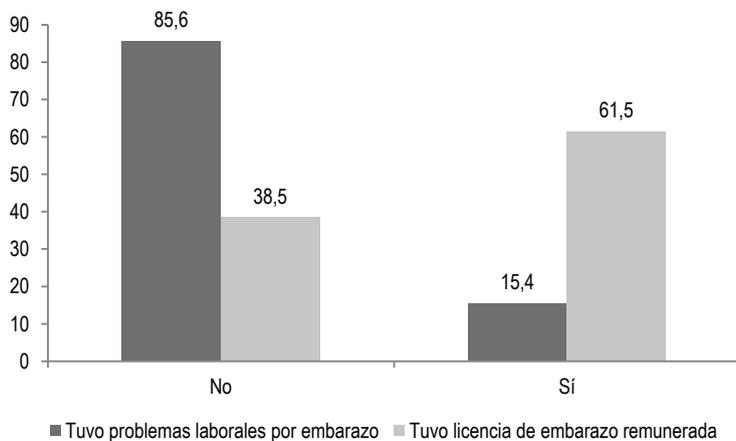
De todas estas cifras no se puede concluir, exactamente, qué porcentaje de trabajadores/as tiene un trabajo adecuado (en términos de que cumpla todas las condiciones legales), ni qué porcentaje no lo tiene, pues puede haber un abanico de posibilidades en el que algunos que ganan cierto salario, no tienen primas o cesantías, o los que reciben salarios más bajos, tienen todas las prestaciones legales, o son ellos los que cargan con los peores empleos (no reciben ninguna prestación), o los contratados a término fijo ven interrumpidos sus contratos sin algún pago por vacaciones, etc. Sin embargo, lo que sí se puede afirmar, es que hay una alta presencia de precariedad en los contratos laborales de los encuestados en Buenaventura: la mayoría tienen contratos, como una formalidad, pero muchos pueden incumplir las obligaciones que exige la ley.

Por otra parte, un trabajo decente tiene que permitir al trabajador disfrutar de espacios por fuera del mundo del trabajo, como el tiempo con su familia. Frente a ello, el 71,8% de los encuestados reportó que las responsabilidades familiares y la jornada laboral son compatibles; mientras que el 12,8%, las halló muy compatibles. Solo un 15%, las halló incompatibles.

En materia de dotación, orientada al adecuado desempeño y protección del trabajador en el lugar de trabajo, el 69,2% de los encuestados recibe ropa y elementos de trabajo y protección, mientras que el 30,8% restante, no recibe ninguna clase de dotación. En este sentido, también se encontró que entre las empresas donde laboran las personas encuestadas, el 87,2% tiene protocolos de prevención del riesgo. Por ejemplo, el 89,7% tiene reglamento interno de higiene y un 28,2% tiene servicio médico.

En relación con la situación específica de las mujeres, se preguntó si tuvo problemas al haber estado en embarazo durante la vinculación, y si contaron con una licencia remunerada. Los resultados muestran que el embarazo no implicó un problema en la mayoría de los caso (84,6%); sin embargo, un porcentaje considerable (38,5%) de las mujeres encuestadas, no obtuvo una licencia de embarazo como lo estipula la legislación laboral. Y si bien, la mayoría contaron con una, en el marco de trabajos decentes es fundamental que todas las mujeres cuenten con las condiciones necesarias para formar su familia, sin que ello constituya una amenaza de desempleo o pérdida de beneficios, con respecto a sus compañeros. Por esto, el 61,5% no puede calificarse como un balance positivo en este caso (ver gráfico 12).

Gráfico 12. Condiciones laborales de las mujeres relacionadas con el embarazo



Finalmente, un indicador importante de la calidad del empleo (o como es técnicamente conocido “subempleo subjetivo”) es el nivel de satisfacción del trabajador con respecto a su trabajo. En este sentido, el 74,4% de los encuestados se sienten satisfechos, así como el 20,5% dijeron sentirse muy

satisfechos. Esto significa que casi todos los trabajadores/as asalariados (el 95%) consideran que tienen un trabajo de calidad, lo que sugiere que no quieren cambiar de trabajo.

Las razones de su satisfacción están en que: *i*) el 97,5% encuentra que su trabajo le permite aplicar sus conocimientos (el 66,7% se mostró satisfecho y el 30,8% muy satisfecho); y *ii*) el 84,6% reportó estar contento con las prestaciones y beneficios que su trabajo le ofrece (el 15,4% se mostró muy satisfecho y 69,2% satisfecho). Sin embargo hay algunas fuentes de insatisfacción: el 66,7% de los encuestados no están contentos con su remuneración y el 69,2% con la jornada laboral.

En contraste con las cifras anteriores, ante la pregunta de si el trabajador quiere cambiar el trabajo actual, el 41% de ellos respondió que sí; lo que da cuenta de que no existe una satisfacción generalizada como fue reportada por ellos mismos. Entre las motivaciones para querer cambiar de trabajo están: mejorar ingresos con el 62,5%; mejorar el empleo de sus capacidades o formación, con el 53%; y trabajar menos horas, con el 14,3%.

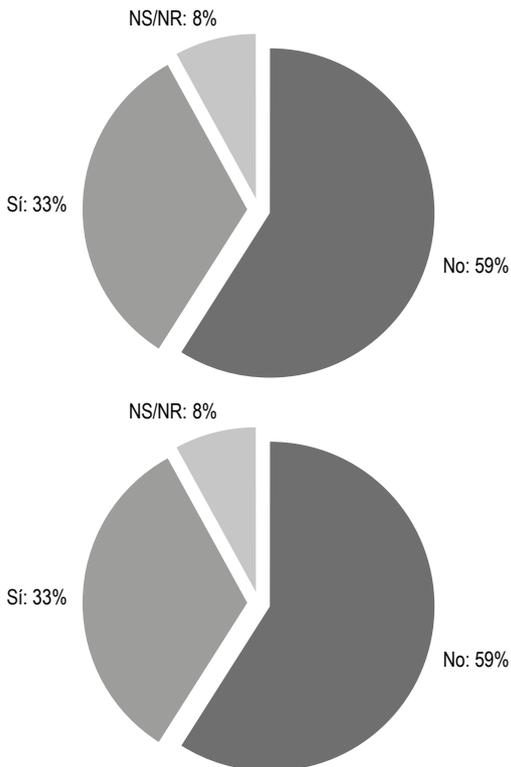
Diálogo social

Respecto a los escenarios de concertación en el lugar de trabajo, se encontró que el 33% de los encuestados hacen parte de uno, mientras que el 59% dijeron no hacer parte de un espacio de concertación (ver gráfico 13).

Pese a que la percepción de los encuestados frente a los sindicatos es mayoritariamente favorable, pues el 64,1% los identifica como organizaciones que logran beneficios para el colectivo de los trabajadores, solo el 33% reportó que en sus empresas existen organizaciones sindicales, y de éstos, el 53,8% está vinculado a un sindicato, siendo SUTEV el sindicato con mayor número de afiliados en esta muestra. Las razones que pueden explicar este fenómeno (percepción mayoritariamente favorable pero participación relativamente baja) es que hay una parte de trabajadores asalariados contratados por cooperativas de trabajo asociado y empresas asociativas

de trabajo, figuras de contratación laboral que no les permite sindicalizarse; además, puede existir entre los encuestados una cultura antisindical que los lleve a no querer hacer parte de los sindicatos (por temor a represalias, señalamientos, o simplemente, falta de interés) aunque tengan una buena opinión sobre ellos.

Gráfico 13. Porcentaje de trabajadores/as que reportaron hacer parte de un espacio de concertación en su empresa (arriba) y la existencia de una organización sindical (abajo)



El principal medio por el cual se enteran de las actividades del sindicato es la participación en asambleas y reuniones (80%). En cuanto a las razones por las cuales el 46,2% de los encuestados no pertenece a un sindicato, el 30% de los en-

cuestados señaló que se debe a la desinformación, y otro 30%, a la falta de interés.

Del 33% de los encuestados que manifestó la existencia de un sindicato en su lugar de trabajo, expresó que las condiciones en que se da la práctica sindical en las empresas no es la mejor, dado que solo en el 50% de los sitios de trabajo de los encuestados, se permite a los dirigentes sindicales transitar libremente por cualquier lugar de la empresa, distribuir información y realizar reuniones sindicales en el lugar de trabajo. Una de las mayores dificultades también se evidencia en el nivel de conflictos que se presentan entre el sindicato y la empresa: el 52,9% de las personas que reportaron la existencia de un sindicato en su empresa, señalaron que esta situación sí se ha presentado durante los últimos tres años en forma de mítines (22,2%) y de huelgas (44,4%).

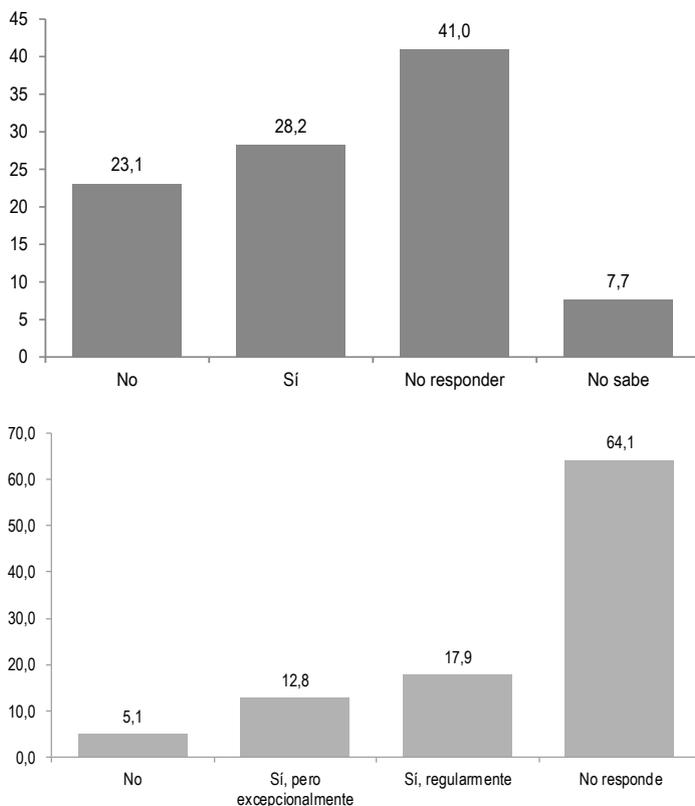
De otra parte, entre las principales motivaciones de dichos conflictos entre la empresa y el sindicato, se encontró que en el 55,6% de los casos, éstos son causados por problemas con las condiciones de trabajo; en el 44,4%, por despidos; y en el 33,3%, por violaciones de la convención colectiva e inconformidad con los salarios. Pese a estas situaciones los encuestados no reportaron conocer acciones orientadas a presionar y amenazar las personas que ejercen un rol de sindicalista.

En cuanto a la negociación y convención colectivas, se encontró que el 28,2% de las personas encuestadas manifiestan que en sus lugares de trabajo existe negociación colectiva, y de ese nuevo universo, el 72,7% expresa que se da bajo la forma convención colectiva; y un 27,3%, por medio de un pacto colectivo, Con respecto a la existencia de espacios de diálogo entre la empresa y el sindicato, el 30% de los encuestados dijo que sí los hay; mientras que un 5,1%, afirmaron que en sus empresas no existe tal canal (ver gráfico 14).

Una situación particular se presentó con respecto a estas dos preguntas: un porcentaje significativo de encuestados (en el primer caso el 41%; y en el segundo, un 64,1%) prefirió no responder, por lo que no se tiene información en gran parte de los casos sobre pacto colectivo y espacios de diálogo entre la empresas y el sindicato. Entre las posibles explicaciones para este caso se pueden exponer estas dos: *i*) los encuestados

no tenían muy claro lo que era una convención colectiva, o en qué consistían los espacios de diálogo (falta de conocimiento e información sobre asuntos sindicales), o *ii*) los encuestados que se abstuvieron de responder pudieron encontrar estas preguntas comprometedoras, teniendo en cuenta que en muchos casos las personas temen represalias cuando de estos temas se trata, y en algunos casos piensan que responder encuestas puede llegar a ser una forma de identificar y obtener información para otros fines u otros destinos (como una acción de los directivos de la empresa, por ejemplo).

Gráfico 14. Existencia de negociación colectiva en la empresa (arriba) y de espacios de diálogo entre la empresa y el sindicato (abajo)



Las mayores dificultades causadas por la empresa con relación a la negociación colectiva, se centran en que entregan la información financiera a destiempo, en el 30,8% de los casos; y que no respeta el fuero de los miembros de la comisión negociadora, en el 27,3%. En cuanto a los temas acordados en el convenio colectivo, están las condiciones de salud y seguridad (38,5%), las condiciones sociales relacionadas con asuntos de familia, educación, maternidad, salud, vivienda, etc., (30,8%), y las condiciones de trabajo (23,1%).

En cuanto a la capacitación para el trabajo, el 82,1% manifestó recibir algún curso, seminario o taller, cubiertos en un 80% de los casos, por el empleador.

Seguridad social

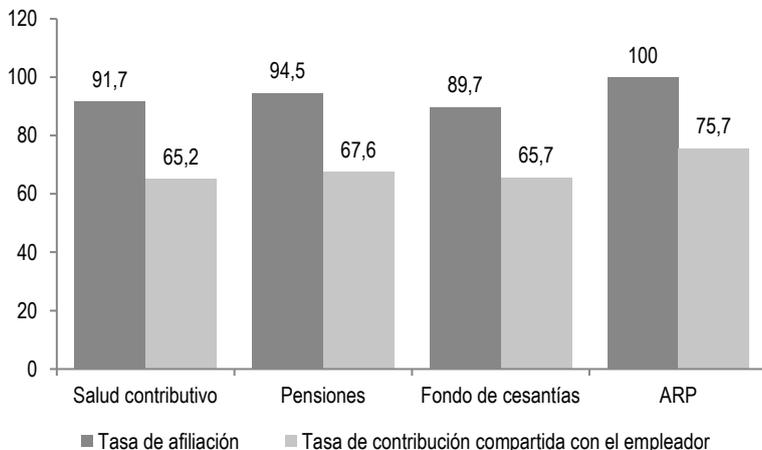
El 100% de los encuestados está afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud: el 91,7%, al contributivo; y el 8,3% restante, al régimen subsidiado. En el 65,2% de los casos, las contribuciones son asumidas de manera compartida entre el empleador y el empleado. En lo que respecta al régimen de pensiones, el 94,5% de los trabajadores/as está afiliado a un fondo; entre los cuales, el 61,1%, hace parte de un fondo privado. En este caso, el 67,6% cotiza con ayuda de la empresa. Adicionalmente, el 89,7% de los encuestados está afiliado a un fondo de cesantías, aunque sólo en el 65,7% de los casos, las contribuciones son realizadas por el empleador (gráfico 15).

Todos los trabajadores/as de la muestra reportaron estar afiliados a una Administradora de Riesgos Profesionales (ARP). Sin embargo, las cotizaciones son hechas: el 75,7% por el empleador, y en el 18,9% de los casos, el empleado contribuye con un porcentaje.

En los datos anteriores de afiliación a los diferentes fondos de protección y seguridad social para el trabajador, se puede observar un patrón: alrededor del 30% de los trabajadores, deben hacerse cargo de la totalidad de los aportes a salud, pensiones, cesantías y ARP, a pesar de ser trabajadores/as asalariados en empresas formales. Precisamente el 30% de los

encuestados, trabajan para cooperativas de trabajo asociado o empresas asociativas de trabajo que comúnmente trasladan al trabajador la responsabilidad total de su seguridad social.

Gráfico 15. Tasa de afiliación al sistema de seguridad social y contribuciones compartidas con el empleador



Las cifras descritas son desalentadoras, si se tiene en cuenta que el trabajo formal demanda una corresponsabilidad entre empleador y empleado, en la que el primero asume en gran medida el pago de la cobertura de la seguridad social de sus trabajadores/as, y por ende uno de los elementos diferenciadores y garantes del trabajo digno.

Discriminación en los lugares de trabajo

Los encuestados fueron indagados acerca de su percepción sobre situaciones de discriminación racial en la ciudad, en su barrio y en el trabajo. El 33,3% de ellos, afirmó que en Buenaventura hay zonas o barrios donde ocurren hechos de discriminación, identificando al centro de la ciudad como la zona de mayor discriminación (54,6%).

Una percepción opuesta mostraron los encuestados frente a la discriminación en los lugares de trabajo: el 82,1% cree que en Buenaventura hay discriminación en estos espacios. No

obstante, solo el 17,9% de los encuestados, manifestó haber sido víctima de discriminación en su lugar de trabajo. Así mismo, a pesar de la mayoritaria percepción de discriminación en los lugares de trabajo, solo el 10,3% reportó haber sufrido un episodio de discriminación cuando se trata de conseguir empleo en algún oficio en particular. Las formas más frecuentes de discriminación están relacionadas con el proceso de selección (en algunos casos no obtienen el trabajo debido a su color de piel).

Finalmente, los escenarios en los que mayor discriminación se percibe, son: la Policía (46,2%), los trámites administrativos (42%), el trabajo (17,9%), y los hospitales, los centros de estudio y el transporte público, cada uno con el 15,4%. En cuanto al entorno vecinal, solo un 7,7% expresó sentir que las personas negras eran discriminadas por su color de piel.

Es curioso cómo los encuestados mantienen la tendencia de ubicarse por fuera de los lugares de discriminación de sus contextos. Este hecho marca un indicio de la fuerza y frecuencia con la que se presentan acciones de discriminación en el municipio, con las personas negras.

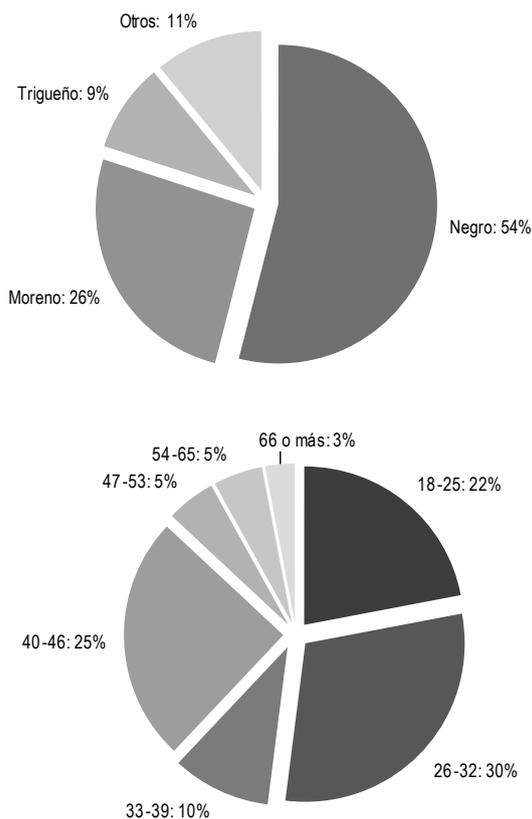
Caracterización del trabajador/a independiente e informal

Entre los trabajadores independientes e informales encuestados, el 54% reconoce su color de piel como negra, porcentaje similar al de los trabajadores asalariados que se autorreconocieron como negros. Por su parte, el 26,1% reportó ser moreno; y el 8,7%, trigueño. Aunque la mayoría de los encuestados se concentran en estas tres categorías, se obtuvo una variedad de respuestas: algunas personas se consideran amarillas, canelas, cobrizas, mestizas o afrodescendientes (ver gráfico 16).

En cuanto a la edad de los encuestados, en la Figura 20 se puede observar que la mayoría de los trabajadores informales es joven: un 62% tienen entre 18 y 39 años. Un 25% de los encuestados está en el rango de 40 a 46 años y un pequeño

porcentaje reportó tener edades superiores. Es importante resaltar que un 3% de los informales tiene 66 años o más, una edad en la que desde una perspectiva de trabajo decente las personas deberían estar disfrutando de un retiro remunerado del mercado laboral.

Gráfico 16. Percepción de los encuestados sobre su propio color de piel (arriba) y rango de edades (abajo)



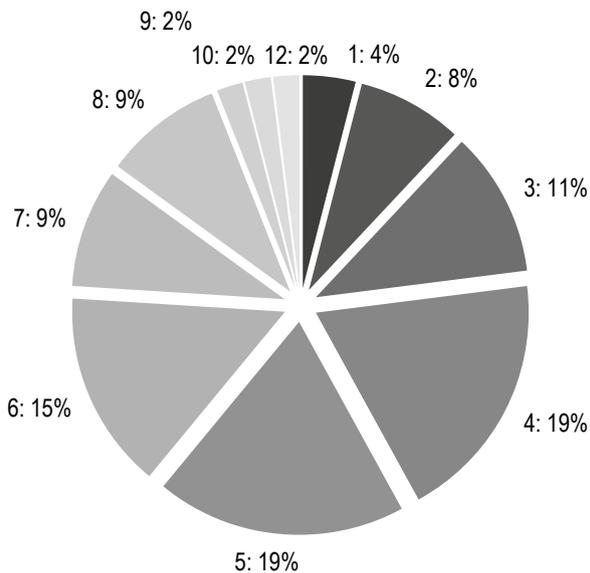
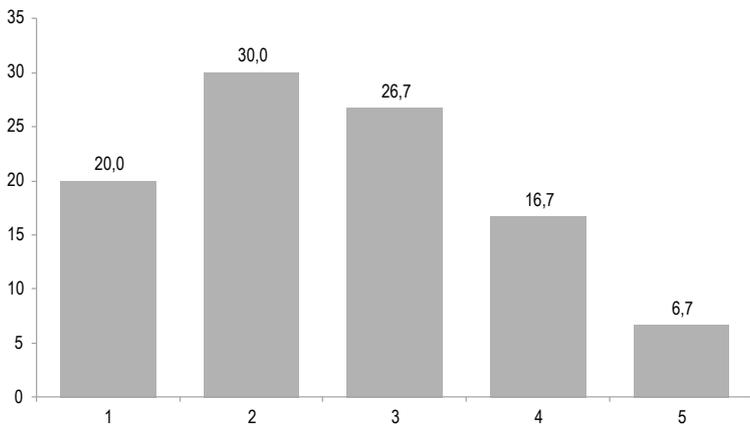
La totalidad de los encuestados vive en estratos uno, dos y tres, y se distribuyen así: el 59,6% habita en viviendas estrato 1; seguido del 23,4%, cuya vivienda es estrato 3; y finalmente, el 17% vive en una vivienda estrato 2.

Composición familiar

Del total de los encuestados, el 63,8% manifestó tener hijos, siendo dos el número más frecuente (30%); seguido de tres (26,7%); y hay familias que tienen hasta cinco hijos (6,7%). El 79,3% de los casos, presentan hijos mayores, que por su edad, dependen económicamente de los padres. Al preguntarles cuántas personas vivían en el hogar, se obtuvo un resultado interesante: en la mayoría de los hogares habitan entre 4 y 5 personas, con el 19%; así como hay hogares en los que viven hasta doce personas (2%). Esto puede sugerir que hay casos de hacinamiento crítico entre los hogares de los trabajadores informales (ver gráfico 17).

Otro indicador de composición familiar que puede dar una idea de la calidad de vida del trabajador y su familia, es el número de personas que dependen económicamente de él. Entre los encuestados se encontró una variedad de respuestas que van desde ninguna persona (11,6%) hasta nueve personas (2,3%). Este último caso, aunque es un porcentaje menor, muestra una situación alarmante, pues los ingresos necesarios para brindarle un nivel de vida adecuado (educación, salud, alimentación, buenas condiciones de la vivienda, acceso al mundo de la información y las comunicaciones, etc.) a nueve personas, es muy alto. Los casos más frecuentes fueron una persona dependiente y cuatro dependientes, cada uno con el 20,9% (ver gráfico 18).

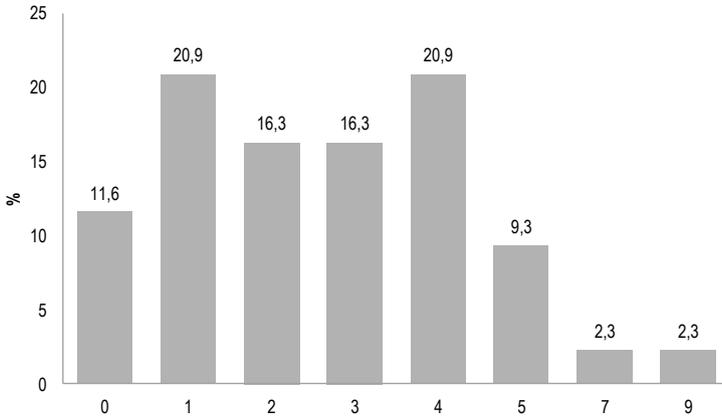
Gráfico 17. Número de hijos por hogar (arriba) y número total de personas que viven en el hogar (abajo)



En efecto, la mayoría de los encuestados reportó tener ingresos de hasta un salario mínimo, el mes anterior; y solo

el 2,1%, reportó haber ganado, como máximo, cuatro salarios mínimos. Esto confirma que muchos trabajadores informales no tienen ingresos suficientes para satisfacer todas las necesidades de los que dependen económicamente de ellos, lo que los sitúa en situación de pobreza.

Gráfico 18. Número de personas que dependen económicamente del trabajador



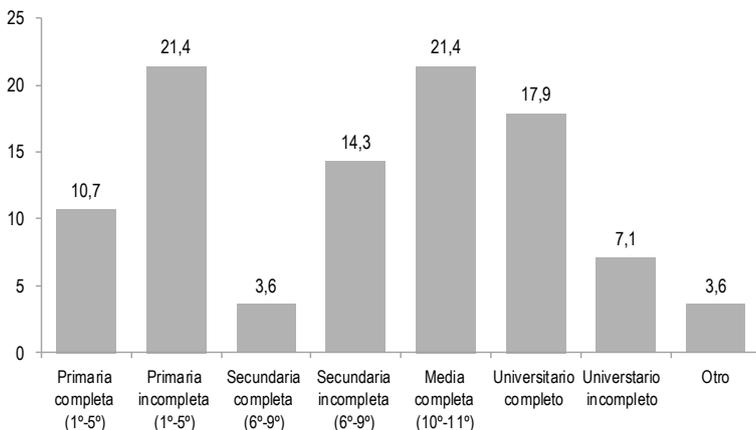
Escolaridad

El 25,5% de los encuestados se encuentra estudiando actualmente: el 27,8% está en el nivel técnico o tecnológico; el 16,7%, expresó estar estudiando educación media; y un porcentaje similar, reportó estar asistiendo a la universidad.

Respecto a los que no estaban estudiando al momento de aplicación de la encuesta (74,5%), se encontró que la mayoría se concentra en niveles educativos bajos (entre primaria y media). Entre los niveles más frecuentes, están: primaria incompleta y la media completa, ambas con el 21,4%. Sin embargo, un hecho destacable, es que el 17,9% reportó tener un título universitario; y un 7,1%, reportó tener estudios universitarios incompletos (gráfico 19).¹²

12. Es importante reiterar que los trabajadores profesionales no son conside-

Gráfico 19. Último nivel educativo alcanzado por las personas que no estudian actualmente



Condiciones laborales

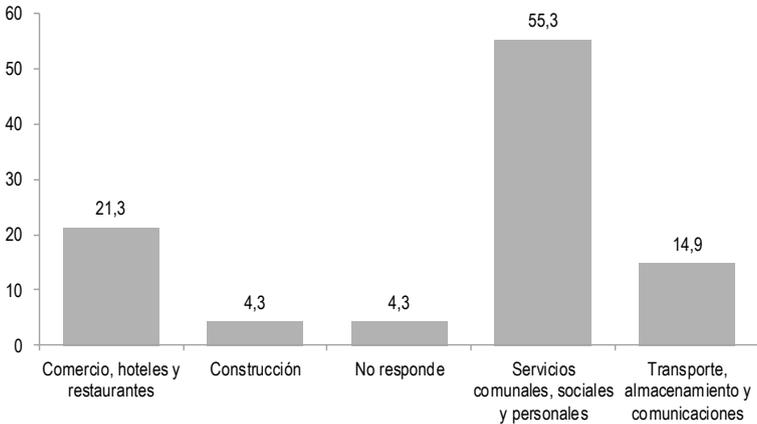
Entre los trabajadores encuestados, el 46,8% expresó ser trabajador por cuenta propia; y el 27,7%, se identificó como obrero o empleado de empresa particular. En su mayoría, los encuestados afirmaron que su trabajo es permanente; mientras que el 27,7%, reportó tener un trabajo ocasional; y el 4,3%, dijo trabajar estacionalmente (solo por temporadas).

Las actividades laborales desarrolladas por los encuestados, se concentran principalmente en sectores como: servicios comunales y sociales (55,3%), comercio, hoteles y restaurantes (21,3%), y transporte, almacenamiento y comunicaciones (14,9%) –ver gráfico 20–. Entre las actividades desarrolladas, se encontró gran variedad, entre las cuales están, por ejemplo, las ventas, la docencia y la modistería, entre otras. Ahora bien, el 53,2% afirmó que esta labor no siempre ha sido su oficio. Las principales razones que causaron el cambio de trabajo, fue-

rados informales, según las definiciones de la OIT y del DANE. Si trabajan por cuenta propia, en su propio negocio, u ofreciendo servicios profesionales, son considerados trabajadores independientes, ya que no hacen parte de la planta de personal de una empresa formal, o sea la que tiene más de 10 trabajadores).

ron: trabajo temporal terminado (21,3%), responsabilidades familiares y condiciones de trabajo insatisfactorias (10,6%).

Gráfico 20. Actividad económica en la que los encuestados desarrollan su trabajo

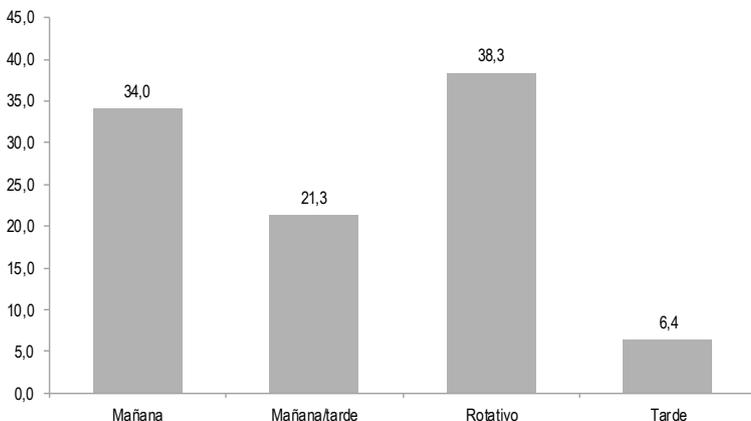
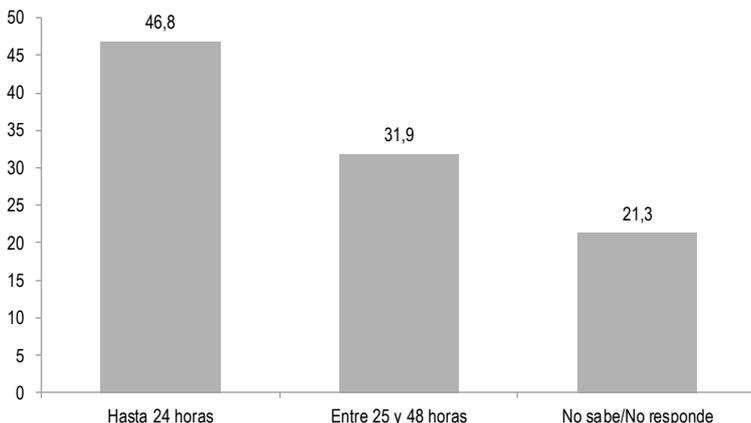


En cuanto al número de horas trabajadas por semana, se encontró que el 46,8% de los encuestados, trabaja hasta 24 horas por semana (equivalentes a medio tiempo de la jornada laboral completa); y el 31,9%, hasta 48 horas, o una jornada completa. La mayoría de estos tiene un horario de trabajo rotativo (38,3%), y el 34%, trabaja por la mañana (ver gráfico 21).

Al analizar los indicadores de subempleo, subjetivo y objetivo (nivel de satisfacción del trabajador con su trabajo actual y acciones que ha emprendido para cambiar de trabajo), encontramos una tendencia similar a la descrita en el caso de los trabajadores asalariados: por un lado, hay buenas tasas de satisfacción en relación con diferentes aspectos del trabajo actual; pero, por el otro lado, la mayoría de las personas quiere cambiar de trabajo. En efecto, la mayoría de los trabajadores reportaron un buen panorama con respecto a los siguientes aspectos: *i*) alrededor del 70% de los encuestados, se encuentra satisfecho (o muy satisfecho en algunos casos) con su trabajo actual (ver gráfico 22); *ii*) el 59,6%, dijo sentirse satisfecho con su pago o ganancia (el 31,9% reportó no estar nada satis-

fecho), *iii*) el 21,3%, se describió como muy satisfecho; y otro 59,6%, satisfecho con la aplicación de sus conocimientos en su trabajo actual, *iv*) el 76,5%, expresó estar satisfecho con su jornada laboral; y *v*) el 63,8%, reportó tener tiempo disponible para realizar otras actividades o trabajos, y el 74,5%, manifestó que existe compatibilidad entre los horarios de trabajo y las responsabilidades familiares.

Gráfico 21. Número de horas trabajadas a la semana (arriba) y jornada de trabajo (abajo)



Sin embargo, lo anterior no permite concluir que los encuestados no tienen problemas de subempleo, dado que el 70,2%, reportó querer cambiar de trabajo; mientras que el 29,8% de los encuestados, quiere conservar su trabajo actual. Esto lleva a concluir que debe existir una razón importante que lleve a la mayoría, a querer cambiar de trabajo, a pesar de que, en muchos aspectos, se encuentre satisfecha con sus condiciones laborales. En efecto, el 66,6% de las personas que reportaron querer cambiar de trabajo, expresó, como motivación principal, la necesidad de mejorar sus ingresos; mientras que el 21,2%, dijo que se debe a que su trabajo actual exige mucho esfuerzo físico o mental.

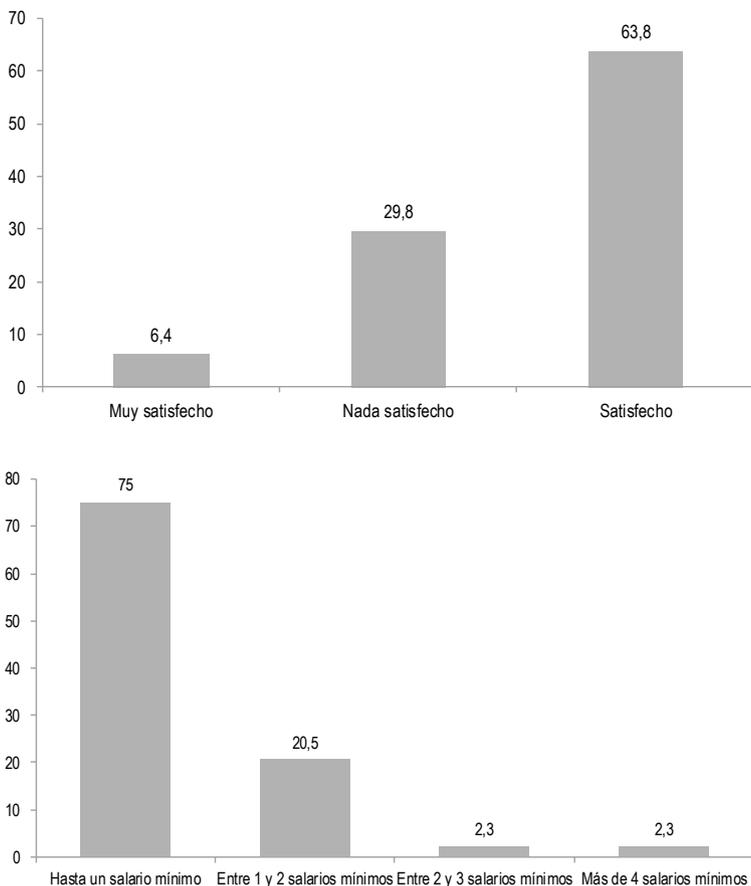
Así mismo, una categoría con la que hay un grado de insatisfacción muy alto; es con los beneficios y prestaciones recibidas, con el 57,4% de los casos. Este dato no resulta sorprendente dado que, debido a la naturaleza de la mayoría de los trabajos informales e independientes, las prestaciones no hacen parte de la remuneración que recibe el trabajador, bien sea porque son evadidas por el empleador (en el caso de las empleadas domésticas, por ejemplo), o bien porque el trabajador percibe unos ingresos brutos de su trabajo por cuenta propia o independiente (en el caso de los profesionales). Finalmente, entre quienes manifestaron querer cambiar de trabajo, solo el 21,3% ha hecho diligencias durante las últimas cuatro semanas para lograrlo.

En la gráfica 22, se puede apreciar el nivel de ingresos que reciben los encuestados: el 75% obtiene un salario mensual, equivalente a un salario mínimo; y el 20,5%, recibe hasta dos salarios mínimos. Salarios más altos, son más bien, casos atípicos. Hay que recordar que, a pesar de estos ingresos tan bajos, la mayoría de los encuestados dijo estar satisfecho con su ganancia. Sin embargo, se encontraron casos en los que la insuficiencia del salario es manifiesta: el 55,3% afirma que su remuneración no les alcanza para cubrir los gastos del hogar; y el 10,6% de los encuestados, tiene un segundo trabajo.

Las características del espacio en el que laboran, los encuestados señalan: el 34% de ellos, trabaja solo; el 19%, trabaja

con dos o tres personas; y el 17%, con cuatro o cinco personas. Por otra parte, solo el 27,7% cuenta con algún tipo de contrato, del cual el 41,7%, es escrito; y el 58,3%, verbal; y solo un 33,3%, está conforme con su contrato. Del total de trabajadores, solo el 14,9% expresó haber recibido ingresos en especie.

Gráfico 22. Nivel de satisfacción con el trabajo actual (arriba) y rango de ingresos mensuales (abajo)



Finalmente, dentro de las motivaciones más importantes que impulsaron a los encuestados a ser trabajadores inde-

pendientes o cuenta propia, se encuentran: el horario es más flexible, con el 33,3% de los casos; no haber encontrado trabajo nunca, el 26,2%; estar acostumbrado a trabajar como independiente, el 26,2%; y no querer tener jefe, el 21,4%. Descripción que denota con claridad, cómo para la mayoría de los trabajadores informales encuestados, ellos están por fuera de la condición de víctimas del sistema productivo, y los ubica más desde una intencionalidad por parte de ellos de estar en la informalidad. No obstante este hecho, lo claro es que, más allá de las motivaciones, la política laboral tiene que generar las condiciones mínimas para que la gente vinculada a este sector pueda contar con condiciones dignas para su desempeño.

Diálogo social

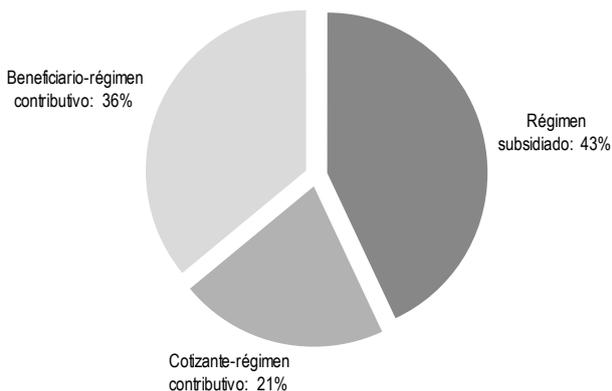
Respecto a la participación en organizaciones gremiales, solo el 2,1% manifestó hacerlo. Se trata de la participación en una asociación de periodistas que ofrece a sus afiliados capacitaciones esporádicamente, con costos que son asumidos por el trabajador. Este resultado no debe sorprender en la medida en que, entre los trabajadores informales e independientes, no es muy común la formación de agremiaciones sindicales, debido a que muchos son sus propios jefes o porque son los únicos trabajadores (en el caso de las empleadas domésticas) o porque la empresa es muy pequeña. Además, aunque se puede decir que los trabajadores independientes también podrían agremiarse para buscar el poder de negociación, con el cual mejorar sus condiciones respecto a la ley, la formación y organización de personas con diversos intereses y ubicación geográfica, puede resultar muy costosa.

Seguridad social

Las cifras de afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud (SGSSS) revelan que: el 19,1% de los trabajadores no está afiliado a ninguna entidad de seguridad social. Sin embargo, la mayoría (el 78,7%) reportó estar afiliado. Tal cifra de afiliación no reporta un buen panorama en cuanto a condiciones

laborales cuando se observan los datos de tipo de afiliación: del total de afiliados, el 43% pertenece al régimen subsidiado de salud, lo que significa que para afiliarse tuvo que reportar no percibir ingresos suficientes o no tener trabajo, pues quienes tienen trabajo no pueden, legalmente, afiliarse a este régimen. El 36% está afiliado como beneficiario al régimen contributivo, es decir, algún otro trabajador lo afilió al sistema bajo el uso del derecho a la protección de los familiares; y solo el 21%, está afiliado como cotizante de su propia seguridad social. Esto sugiere un grado alto de informalidad entre los encuestados pues hay una gran evasión de la responsabilidad que impone la ley en cuanto a afiliación al SGSSS en una relación laboral (ver gráfico 23).

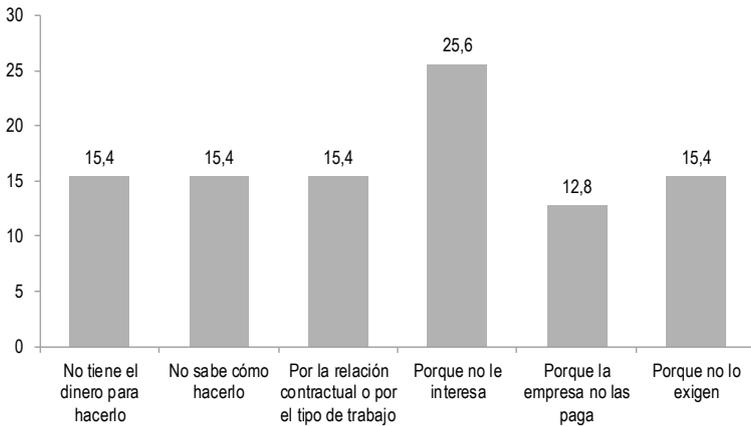
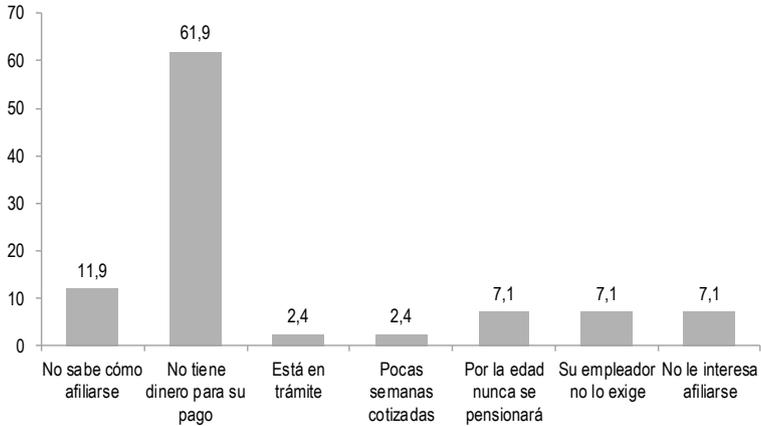
Gráfico 23. Tipo de afiliación al SGSSS



En materia de pensiones, cesantías y riesgos profesionales, la situación es más crítica. Solo el 6,4% de los encuestados está afiliado a un fondo de pensiones (en todos los casos, privados); el 2,1%, está afiliado a un fondo de cesantías; y el 12,8%, cuenta con un seguro de riesgos profesionales. En casi todos los casos son los trabajadores quienes pagan el 100% de las cotizaciones a estos tres fondos. Esto es una confirmación definitiva, de un alto grado de informalidad entre los trabajadores encuestados, ya que no se registran condiciones ade-

cuadas para que el trabajador pueda llevar una vida laboral decente y pueda hacer uso de un retiro remunerado.

Gráfico 24. Razones para no estar afiliado a un fondo de pensiones (arriba) y a una ARP (abajo)



En la gráfico 24, se muestran las razones que manifestaron quienes no están afiliados a pensiones y ARP, para no estarlo. En el primer caso (pensiones), la razón principal es la falta

de recursos para pagar las cotizaciones mensuales (61,9%); y en segundo lugar, está el no saber cómo afiliarse a un fondo. En el segundo caso (la no afiliación a una ARP), el 25,6% respondió no interesarle; el 15,4%, dijo no afiliarse porque no es obligatorio; y el 12,8%, porque la empresa no lo paga, entre otras respuestas. Hay un claro contraste entre las respuestas dadas en ambos casos, pues en el caso de las pensiones las personas parecen ser conscientes de la importancia de tener una pensión y su única barrera es la falta de recursos; mientras que en la segunda, sus respuestas sugieren un desinterés o un desconocimiento hacia la importancia de contar con un seguro de riesgos profesionales.

La tasa de accidentalidad laboral en esta población alcanza el 14,9%; entre estos episodios, el 22% de los casos terminaron en incapacidad, cuyos costos fueron asumidos por el trabajador en un 50% de los casos; solo en un 2,1% de los casos de incapacidad, quien corrió con los gastos fue la ARP. Finalmente, se registró que el 61,7% de los trabajadores encuestados no usa elementos de protección para desarrollar sus labores; esto implica un riesgo adicional para unos trabajadores que pueden ser más propensos a sufrir riesgos por la naturaleza de sus trabajos, el ambiente (probablemente poco adecuado) en el que las realizan y la falta de protección social reflejada en las cifras descritas anteriormente.

Discriminación en los lugares de trabajo

Al preguntarles si han sido víctimas de discriminación en el lugar de trabajo, el 72,3% de los encuestados respondió que no; mientras que el 19,1%, manifestó haber vivido episodios de discriminación, principalmente relacionados con su color de piel.

El panorama cambia un poco cuando se les pregunta si consideran que en Buenaventura, en general, existe discriminación en los espacios de trabajo: el 80,9% respondió afirmativamente, lo que indica que a pesar de que cerca del 20% de los trabajadores han vivido situaciones de discriminación, hay

una percepción casi generalizada de que, a su alrededor, hay discriminación laboral, la cual se manifiesta principalmente con los negros (36,2%), seguida de las personas pertenecientes a diferentes etnias y los adultos mayores, cada una de ellas con el 17%.

De hecho, el 17% de los encuestados afirmó que conoce personas que han sido víctimas de discriminación. Además, el 53,2% reconocieron que algunos empleadores reproducen esta conducta en los sitios de trabajo. Los sitios en las que, según la opinión de los encuestados, se presenta mayor discriminación son: en los lugares de trámites administrativos (27,7%) y en la policía (46,2%).

Caracterización del trabajador/a infantil

Idealmente, los niños y niñas no deberían trabajar. Por el contrario, deberían dedicarse a formar su talento humano con miras a un ingreso al mercado laboral a una edad adecuada, y con competencias suficientes para realizar un trabajo decente. Sin embargo, la realidad es otra; y se refleja en las cifras expuestas anteriormente: el 28,8% de los niños y niñas encuestadas, tiene menos de 12 años. La muestra está compuesta por un 51,5% de mujeres y un 48,5% de hombres. El 71,2% de la muestra reportó edades entre los 13 y 17 años; mientras que el 28,8%, restante tiene una edad igual o inferior a los 12 años. Los encuestados presentan la misma tendencia de autorreconocimiento racial que el resto de la muestra: el 58% se autorreconoce como negro, y el porcentaje restante, se distribuye entre colorado (15,2%), trigueño (15,2%) y moreno (12,1%) –ver gráfico 25–.

La mayoría de los encuestados (66,7%) nacieron en Buenaventura, y el resto proviene de una variedad de municipios; principalmente del Valle del Cauca, aunque se encontraron casos de menores provenientes de otros departamentos como el Chocó y el Cauca.

En el gráfico 26 se representa la estratificación de las viviendas en las que habitan los encuestados: todos los casos

reportan vivir en estratos 1, 2 o 3, pero hay una mayor concentración en el estrato uno (75,8%); un porcentaje menor en el dos (21%), y un pequeño porcentaje en el 3 (3%).

Gráfico 25. Percepción de los encuestados sobre su propio color de piel (arriba) y rango de edades (abajo)

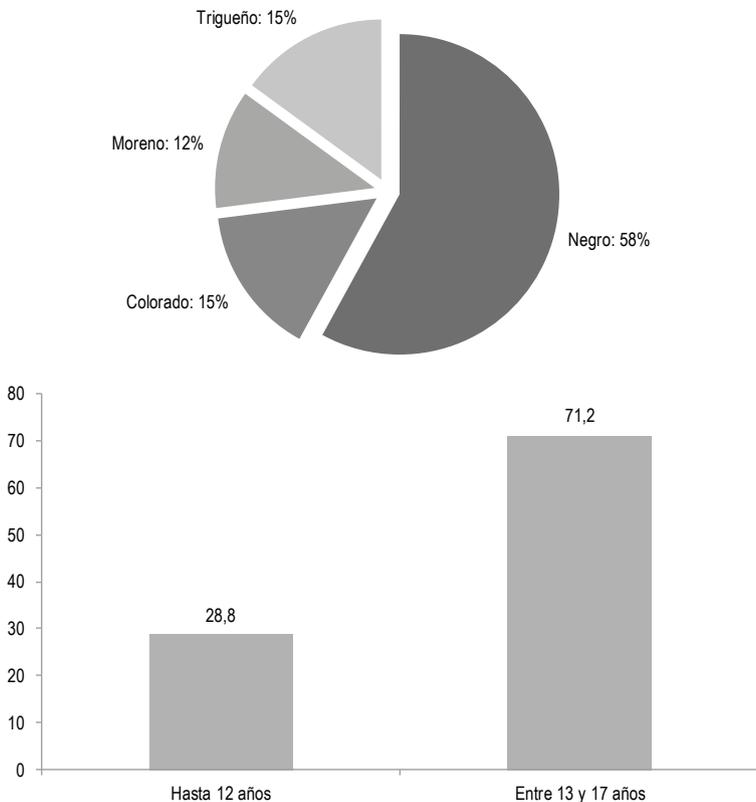
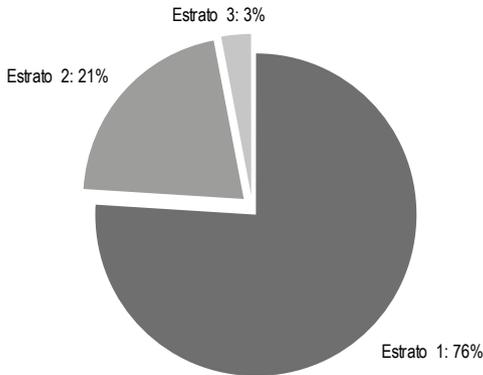


Gráfico 26. Estrato de la vivienda en la que habitan los encuestados



Escolaridad y relaciones familiares

A pesar de situaciones indeseables como el trabajo infantil en general, y más aún, que haya un 28,8% de niños y niñas con edades de menos de 12 años trabajando, un indicador parcialmente positivo es que el 63,6% de los encuestados se encuentra estudiando actualmente. Esta no es una tasa alta si se ve desde la perspectiva de que toda esta población debería estar vinculada al sistema educativo; no obstante, si se considera que la situación de los que trabajan, puede llegar a ser tan difícil que estudiar no es una prioridad (y tal vez no es una posibilidad) lo que hace esperar una baja tasa de matrícula en el sistema educativo, el 63,6% es una tasa alta que indica que a pesar de que los niños y niñas se ven obligadas a (o deciden voluntariamente) trabajar, la mayor parte le otorga importancia al hecho de formarse. Entre los que están estudiando, el 59,6% se encuentra cursando básica secundaria, mientras que el 40,4% restante asiste a algún nivel de educación primaria.

En cuanto a los que no están estudiando, se les preguntó por el tiempo que llevaban por fuera del sistema educativo: el 47,5% manifestó haber abandonado recientemente la escuela (aproximadamente seis meses), y un 43,5%, reportó tener entre uno y cinco años sin estudiar. Entre las razones que tienen para no estar estudiando, se encuentran la necesidad

de trabajar y de conseguir dinero, con el 45,5%; y cambio de residencia, con el 18,2%. Teniendo en cuenta que la distancia a la que se encuentra la vivienda de la institución educativa, puede ser crucial para tomar la decisión de educarse o no: para una familia de bajos recursos, el gasto de transporte diario para enviar a sus hijos al colegio, puede constituir una gran barrera para la educación, incluso si el colegio es público y los costos están subsidiados totalmente.

Aunque el 35,4% de los encuestados trabaja para aportar dinero al hogar, en casi ningún caso los niños y niñas trabajadores tienen autoridad para la toma de decisiones en su hogar: el 92,4% respondió no hacerlo.

Seguridad social y condiciones laborales

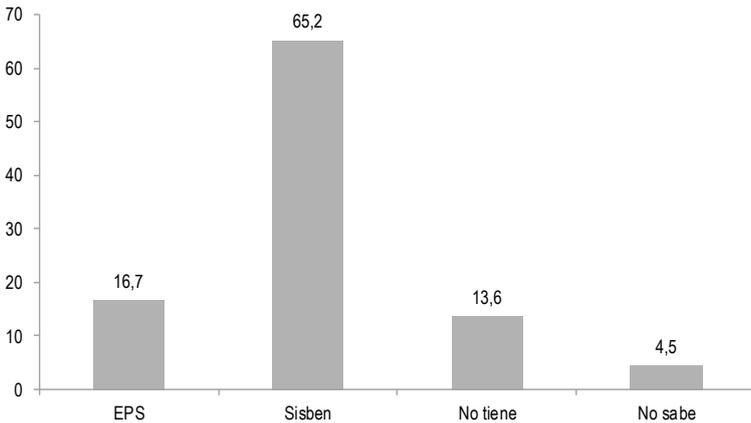
Como es de esperarse en este contexto, en el que dado el carácter precario del trabajo infantil,¹³ no existe un cumplimiento de las obligaciones para con el trabajador (o incluso no existe la posibilidad de cumplir con ellas porque simplemente está prohibido por la ley) como proporcionarle una adecuada protección social a través de afiliación a salud, pensiones y riesgos profesionales, la afiliación al SGSSS es mayoritariamente vía régimen subsidiado, con el 65,2% de los casos. Lo sorprendente es que haya un 16,7% de los encuestados que este afiliado al régimen contributivo, lo que significa que alguno de sus padres es afiliado como cotizante al sistema y puede así brindarle protección al trabajador infantil como beneficiario. Esta tasa se puede considerar alta si se piensa en que las razones que pueden llevar a un niño o niña a trabajar, son principalmente la necesidad de ayudar a su familia con el sostenimiento del hogar; es decir, son familias que difícilmente cuentan con un ingreso suficiente para cubrir sus nece-

13. Aunque hay algunas excepciones de niños y niñas que trabajan para empresas formales. Estas pueden contratarlos bajo condiciones especiales permitidas por la ley, como jornadas de trabajo inferiores a la jornada laboral de tiempo completo, autorización de los padres, etc. (como el caso de los empacadores en grandes supermercados).

sidades, esto viene de la mano con jefes de hogar con trabajos precarios y que muy posiblemente no cuentan con afiliación al SGSSS (ver gráfico 27).

Sin embargo, desde otra perspectiva hay que tener en cuenta que entre los encuestados puede haber mayores de 15 años que trabajan bajo condiciones especiales estipuladas por la Ley en empresas que les proporcionan beneficios como afiliación al régimen contributivo.

Gráfico 27. Régimen de seguridad social en salud al que pertenece



Siempre me gustó tener mi propio recurso, nunca me gustó depender de nadie. Yo primero me inicié vendiendo chance por mi casa y después de eso mi tía me invitó a que le colaborara en la cafetería de la universidad.

... Yo trabajo para mí”.

En cuanto al número de horas trabajadas, el 22,7% de los jóvenes trabaja 4 horas diarias; así como el 16,7%, lo hace durante 5 horas; el 12,1%, 6 horas; y finalmente, el 13,6%, trabaja 8 horas al día. Además, el 57,6% reportó trabajar entre seis y siete días por semana. Sin embargo, solo la mitad de los encuestados reportó realizar su trabajo de manera permanente (53%), mientras que el 43,9% dijo trabajar ocasionalmente.

Entre los oficios en los que se ocupan los encuestados, se destaca el de las ventas ambulantes, como el más frecuente, con el 53% de los casos; le sigue el trabajo con carga pesada (embarque y desembarque de carga), con el 10,6%. Así mismo, se puede decir que existe cierto grado de “estabilidad”,¹⁴ pues el 51,5% manifestó haber trabajado siempre en el oficio que desempeña en la actualidad. El horario de trabajo más frecuente, es la mañana, con el 28,8%; seguido por mañana y tarde, con el 25,8%; la tarde, con el 24,2%; y horario rotativo, con el 18,5%. El 1,5% reportó trabajar en la noche, que aunque es un caso atípico, no debe pasar por alto lo que significa que un ni o una niña, además de trabajar, lo haga en horarios poco usuales como la noche (que puede implicar una carga mayor).

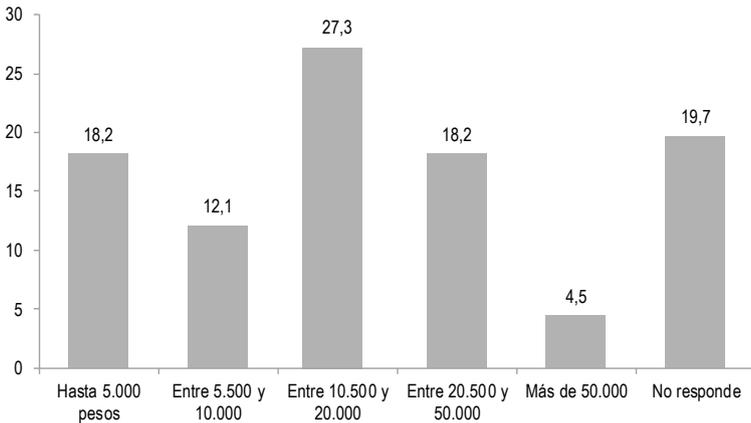
Las motivaciones para trabajar que expresan los encuestados, son principalmente: para tener dinero propio (59,1%), ayudar con los gastos de la casa (37,9%), y participar de la actividad económica familiar (18,2%). Las personas para las que trabajan, son: los padres, con el 36,4%; y un patrón o empleador (diferente a los padres), con el 30,3%. Por su parte, el 27,3% dijo no trabajar para nadie y por el contrario, ser su propio “empleador” (trabajadores cuenta propia).

Las cifras de ingresos confirman la intuición que se puede tener respecto a este tipo de trabajos: baja remuneración, que no compensa las condiciones de un trabajo formal con salario mínimo.¹⁵ En efecto, el 57,6% de los encuestados tiene ingresos inferiores a los 20 mil pesos por día, mientras que el 8,2% reportó ingresos superiores (entre 20 mil y 50 mil pesos al día)

-
14. Esta palabra debe entenderse aquí en el sentido de permanencia en un mismo oficio (sin que haya una rotación de actividades que en muchos casos se puede presentar dada la necesidad de ingresos del niño o niña que puede estar dispuesto a trabajar “en lo que resulte”), y no en el sentido comúnmente positivo de la seguridad y tranquilidad que brinda un puesto de trabajo estable a un trabajador formal.
 15. Si se hace la comparación, algunos de los niños y las niñas encuestadas alcanzan una cifra al día que tal vez supera levemente el salario mínimo diario. Sin embargo, hay que tener en cuenta que un trabajador formal tiene beneficios adicionales como seguridad social, cotizaciones a pensión, cesantías, ARP, etc.

y el 4,5% dijo ganarse más de 50 mil pesos al día, por lo que es una mínima proporción que sale bien librada en términos de ingresos (gráfico 28). Ingresos que por cierto no distan en algunos casos de los obtenidos por los trabajadores formales e informales recogidos en este documento. Hecho que pone en discusión si los grados de escolaridad y el sector al que se pertenezca, garantizan la movilidad social de estos y sus familias.

Gráfico 28. Rango de ingresos al día

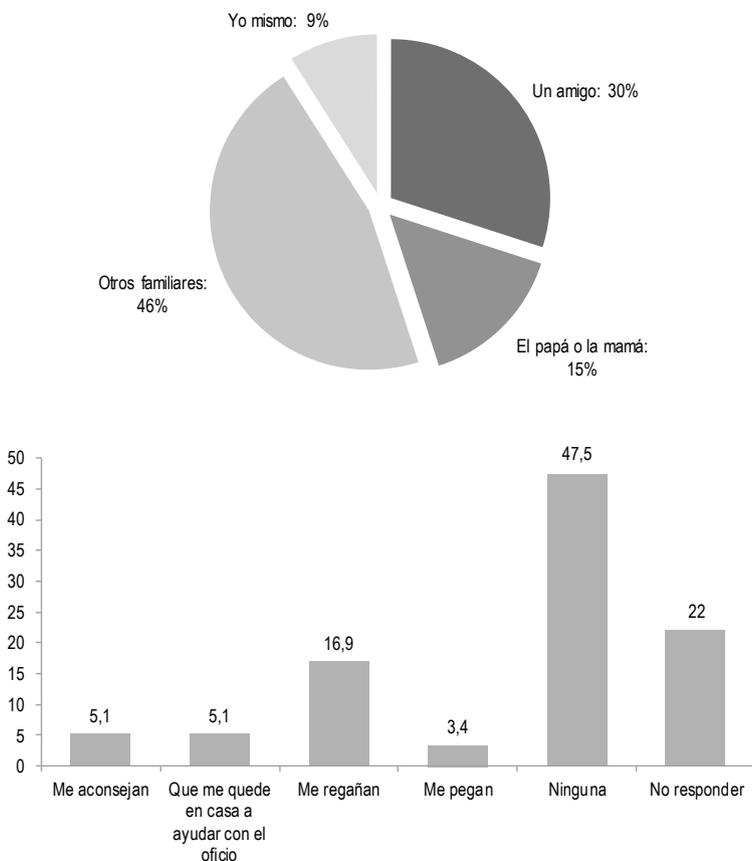


En la mayoría de los casos (56,1%), el dinero de sus ingresos por el trabajo, es entregado a sus padres como aporte familiar; y el 19,7%, manifiesta que las ganancias son para ellos mismos. Finalmente, el 9% respondió que entrega su dinero al tutor o empleador.

Respecto a la actitud que adopta la familia de los niños y niñas trabajadoras, se obtuvieron varios datos: *i)* el 53% de los menores manifestó tener el consentimiento de sus padres para trabajar, mientras que el 4,5% dijo que sus padres no están de acuerdo con que trabaje; *ii)* los miembros de la familia han jugado un papel importante como principales motivadores para que el niño o niña trabaje: en el 30% de los casos estos motivadores han sido el papá o la mamá y para el 15% han sido otros familiares. Sin embargo, es importante resal-

tar que en el 46% de los casos han sido ellos mismos los que han tomado la decisión de iniciarse en el mundo del trabajo; finalmente *iii*) en caso de que el niño o niña no pueda salir a trabajar por algún motivo, se encontró que no hay ninguna retaliación por parte de los padres, en el 47,5% de los casos; sin embargo, en el 22% de los casos se encontraron acciones que evidencian desacuerdo; una de ellas, desde el regaño (16,9%), y otras desde el castigo físico (3,4%) (ver gráfico 29).

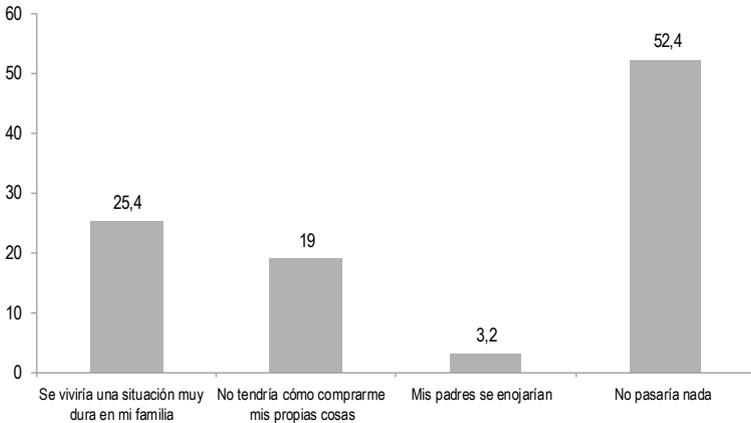
Gráfico 29. Quién motivó al encuestado a entrar en este trabajo (arriba) y qué acciones emprenden los padres cuando ellos/ellas no puede trabajar (abajo)



Lo anterior ubica a la gran mayoría de los niños y niñas trabajadoras por fuera del lugar de explotación que otros informes han consolidado. Por supuesto que no es motivo de alegría encontrar cómo dejan sus escenarios naturales (educación y recreación) por aquellos que se han construido recientemente como propios al mundo adulto; sin embargo, es un parte de tranquilidad saber que las motivaciones no son impositivas, ni planeadas desde un victimario, sino en buena parte como un ejercicio que mejora la satisfacción de necesidades.

Cuando se les preguntó qué pasaría si dejaran de trabajar, el 52,4% respondió que no pasaría nada; y el 19%, respondió que solo ellos se verían afectados al no tener con qué comprarse sus propias cosas. Por otro lado, el 25,4% manifestó que su familia se vería afectada y el 3,2% respondió que incluso sus padres se enojarían.

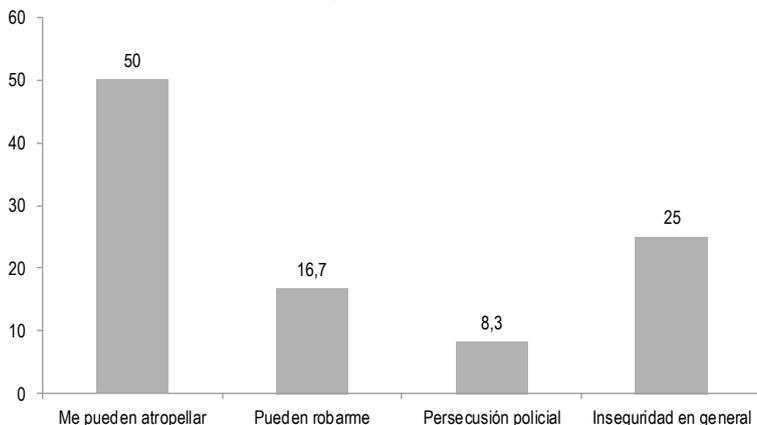
Gráfico 30. Qué pasaría si dejara de trabajar



En cuanto a las condiciones bajo las cuales desempeñan su trabajo, el 77,3% manifestó trabajar en lugares seguros; mientras que un 22,7%, piensa que su lugar de trabajo es inadecuado, principalmente por razones de seguridad. Las principales amenazas que manifestó este grupo de trabajado-

res, fueron: el riesgo a ser atropellados (50%), la posibilidad de que los roben (16,7%), y finalmente, una eventual persecución (8,3%) (ver gráfico 31).

Gráfico 31. Razones por las que algunos encuestados no se sienten seguros en su lugar de trabajo

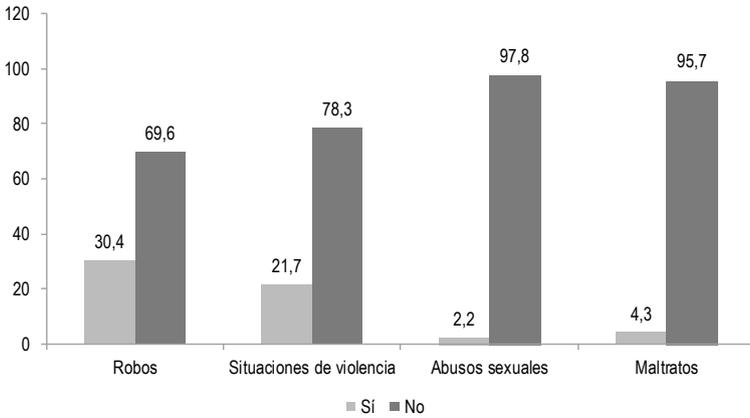


A juicio de los jóvenes, el 93,9% de ellos se alimenta bien, y el 81,8% manifestó no haber sufrido enfermedades o lesiones a causa del trabajo. Lo que contrasta con una cifra similar de niños y niñas que manifestaron no usar ningún tipo de medidas de protección (75,8%).

La mayoría no ha sido víctima de situaciones como robos, violencia, abuso sexual o maltrato. Sin embargo, se registraron casos en los que sí ha habido alguien que ha vivido alguna (o varias) de estas situaciones: la más frecuente fue el robo, con el 30,4% de los casos; y tal vez la más grave, es el abuso sexual, con un 2,2% de los casos (ver gráfico 32).

Al preguntarles en qué no les gusta trabajar, las respuestas fueron las siguientes: en trabajos pesados (29,1%), en ventas ambulantes (23,6%), y en trabajos domésticos (18,2%). Las razones por las cuales no les gusta realizar las actividades señaladas, son fundamentalmente porque las consideran un trabajo nocivo para la salud (28,6%), porque no es un trabajo digno (26,2%), o porque es un trabajo duro y agotador (21,4%).

Gráfico 32. Situaciones de las que han sido víctimas los encuestados



Si los encuestados tuvieran que escoger entre trabajar y estudiar, solo el 18,2% respondió prefería estudiar solamente; mientras que el 48,5% preferiría combinar el trabajo con el estudio. Además, el 39,4% apoya la idea de que es mejor estudiar primero, para luego engancharse en el mundo del trabajo, teniendo en cuenta que considera que estudiar es una forma de mejorar las posibilidades para el acceso a trabajos con mejor remuneración.

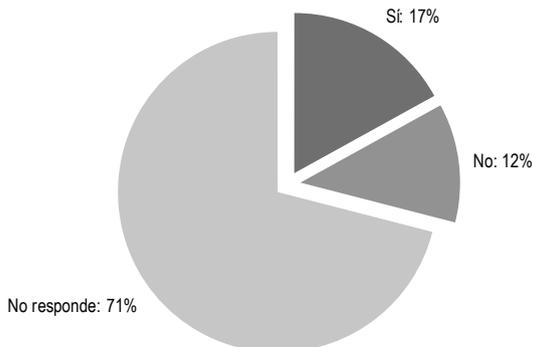
En relación con el uso del tiempo libre, el 48,5% reportó usarlo con amigos o familiares, viendo programas de TV (66,7%), durmiendo (34,8%), estudiando (25,8%) y en eventos sociales (24,2%). Un 16,7%, hace otras cosas, como participar en juegos electrónicos, por ejemplo.

La participación en grupos o programas de la ciudad, es muy baja: el 16,7% reportó hacer parte de en equipos deportivos (55,6%), grupos de iglesia (33,3%) o grupos artísticos (11,1%).

Finalmente, el 17% de los niños y niñas ha tenido alguna experiencia de discriminación racial; mientras que un 71%, reportó no haber vivido algo relacionado (ver gráfico 33). Entre los encuestados que afirmaron haber sufrido algún episodio de discriminación, el 77,8%, los relacionaron con insultos que aludían el color de piel y un 22%, expresó que la gente es

grosera cuando ellos se acercan a vender.

Gráfico 33. Porcentaje de niños y niñas que han sido víctimas de discriminación en su lugar de trabajo



Como elementos comunes, tanto para los encuestados de Cali, como para los de Buenaventura, se puede decir que en el proceso de auto reconocimiento se logró evidenciar cómo poco más de la mitad de los encuestados se autoreconocieron como negros,¹⁶ y el porcentaje restante, ubicaron su color de piel con adjetivos que intentaron diferenciarse de lo negro, aludiendo procesos de mestizaje que lo niegan. Este aspecto se puede leer desde auto descripciones fenotípicas que ejercen blanqueamiento a la piel, en la cual cualquier manifestación de ser una persona negra queda diluida por las lecturas de la cultura dominante. Ejemplo de estos son moreno, trigueño, color cobrizo y colorado, siendo este último un referente claro para la población negra de una persona que tiene dentro de sus rasgos físicos, características que no permiten referenciarlo como negra, pero igual impedimento para hacerlo como mestiza.

Lo anterior identifica dos escenarios: uno que resalta los avances de reconocimiento étnico racial que vienen adelantando las comunidades negras en estas ciudades, los cuales

16. Los datos señalan que se reconocen como negros el 56% de los asalariados, el 57,6%, de los infantiles y el 54,3% de los informales.

no solo reivindican el respeto hacia la población negra desde aspectos fenotípicos, sino también aquellos relacionados con la cultura; es decir que han ido permeando de una mirada política en los escenarios locales, regionales, nacionales y globales. El otro escenario registra cómo las sociedades continúan ejerciendo presiones culturales que llevan a negar condiciones fenotípicas de sus integrantes.

Los hechos descritos son ampliamente estudiados por autores como Peter Wade (1999), que han puesto en evidencia cómo algunas poblaciones negras, especialmente las chocoanas han construido el imaginario de la necesidad de iniciar procesos de “blanqueamiento” denominados “mejorar la raza”. Algunas personas se preguntarán cómo se propone una mujer o un hombre negro “mejorar su raza” y qué mejor escenario que los matrimonios inter-étnicos, en los que se aseguran que la descendencia logre tener un nivel de mestizaje que le permita no vivir situaciones de discriminación. Esta fue una situación hallada por Juan de Dios Mosquera¹⁷ (1998).

En cuanto a la estratificación socioeconómica para los tres grupos poblaciones a los que se les aplicó la encuesta en Cali y Buenaventura, se encontró, como dato común, el que todos pertenecen a los estratos 1, 2 y 3, presentando mayor frecuencia el estrato uno (1), principalmente para los grupos que desarrollan sus actividades productivas en la informalidad.¹⁸ Esta situación da lugar a comprender varios fenómenos que acontecen en los municipios; uno de ellos el empobrecimiento de la población negra reflejada en sus hábitats; dado que existe una concentración desmesurada de población negra en territorios que, además de contener pobreza, hacen parte de líneas de exclusión con manifestaciones de violencia, producto del narcotráfico y el conflicto armado colombiano. Otro aspecto que arrojan los datos se centra en el empobrecimiento¹⁹ generalizado que actualmente albergan los municipios, dado que,

17. Investigación denominada

18. Los datos dan cuenta de que el 30,8% de los asalariados, el 75,8% de los niños y el 59,6% de los informales encuestados, viven en el estrato 1.

19. Ver los datos de NBI de Colombia, junio 2010.

para poco más del 90% de los asalariados, se ubica entre los estratos 1,2 y 3, situación que se asienta con contundencia en la población infantil y asalariada, las cuales alcanzan el 100% en el mismo rango. Esto permite identificar que, sin importar el sector al que se esté insertado en la productividad, existe una precaria remuneración económica por las actividades que cada uno de ellos realiza.

Respecto de la intensidad horaria que deben cumplir las personas encuestadas, para ejercer sus jornadas laborales, se evidenció un nivel aceptable para aquellas vinculadas a la formalidad e informalidad, en la que los encuestados, en gran medida, laboran 48 o menos horas a la semana.

Los resultados de la encuesta, centran su atención en la población infantil, debido a que el este grupo de trabajadores cuenta con unas condiciones para desempeñar sus labores que no llegan a incluirse dentro de lo demandado por la ley;²⁰ sin embargo deja ver que las motivaciones para trabajar han estado centradas especialmente en los deseos de comprar elementos personales y, en segundo lugar, contribuciones económicas para los gastos del hogar, las cuales en su gran mayoría, según lo expresaron, no son demandadas como obligatorias por parte de sus padres y responsables.

No tengo cómo pensionarme. Me descontaban la plata, pero no me la aportaban. Las condiciones de empleo ahorítica, ahorítica, en las instalaciones portuarias –hay que decirlo legalmente– son malas, son precarias. A diario, ningún trabajador tiene vínculo con ninguna empresa. Si uno trabaja tres días, tres días le pagan, y tres días le pagan de seguridad social. La mayoría no tenemos contrato. Uno trabaja a destajo (entrevista a trabajador portuario).

Ejemplos como éste, dejan en clara evidencia la necesidad de dimensionar la dignidad humana, no solo si la gente trabaja, sino también desde las condiciones en las que lo hacen.

20. Ley 1098 de 2006, artículos 114 y 115.

Finalmente, si se aúnan las condiciones de trabajo de los encuestados con las características raciales, los datos dan cuenta de que el racismo es un aspecto de la vida cotidiana en Buenaventura y Cali, que puede identificarse en el lenguaje mismo, y que repercuten en acciones simbólicas, como la asignación de puestos de trabajo, por ejemplo. No obstante este reconocimiento, muy pocos de los encuestados afirmaron haber vivido un episodio de discriminación por su color de piel. Este dato curioso se debe a que una de las maneras de diferenciarse es no reconocerse; es decir, negar situaciones comunes de aquellas personas o grupos sujetos a la discriminación. No se puede olvidar que poco menos de la mitad de los encuestados se reconocieron abiertamente como población negra.

“En cuanto a lo laboral si existe discriminación en Buenaventura, es una dinámica de los bancos que es una empresa privada”. Esta frase es un ejemplo de las situaciones de discriminación que han sido denunciadas públicamente en estos municipios, dado que algunas empresas y organizaciones tienen en cuenta características raciales para asignar puestos de trabajo, máxime si estos están relacionados con atención a clientes y con el manejo de las comunicaciones. Tal ha sido el caso de algunos bancos, y el de un reconocido almacén de cadena, lo cuales, preferiblemente, no contratan personas negras para atender sus cajas o áreas administrativas.



Condiciones de trabajo decente para la población afrodescendiente en Cartagena

A mí en la vida me ha tocado duro, no solo por ser pobre. Yo diría más bien que las dificultades para llegar a ser lo que hoy soy han sido, sobre todo, por ser negro. Además de estudiar en la Universidad de Cartagena, y graduarme en lingüística, y ser docente de secundaria, toda mi vida he sido bailarín: un rol asociado a la gente negra... En esta sociedad se sigue creyendo y viendo –aunque no se diga en las palabras– que los negros somos solo buenos para mover caderas y realizar oficios pesados. No creen que podamos pensar. Incluso ese discurso racializador y hegemónico es tan fuerte que ha permeado la cosmovisión de la misma gente negra.

A mí me dicen en la calle: “¿Y es que tú fuiste a la universidad y tienes un trabajo digno? ¡Pa que vea que ya no hay discriminación!”. De esos comentarios ya mejor no digo nada, pues si uno dice algo, es percibido como un fatalista o resentido. Pero mi caso es de pocos, y sumado a ello, me ha tocado dar luchas que no tendría que haber dado. Sólo por el hecho de ser negro... No es que a uno lo excluyan de entrada. Es una cuestión medio camuflada...

una puya que está en el lenguaje, en prácticas, en estímulos, en falta de reconocimiento, en fin... Por ejemplo, cuando uno va a reclamar o se queja por algo, me dicen: "Deja de hacer pataleta que a pesar de ser negro y no estar en política, tienes trabajo..." (Francisco, 27 años).¹

Vivir en la periferia y subsistir en la informalidad A modo de contexto

Según el censo del año 2005 elaborado por el DANE, la población total de Cartagena es de 845.801 habitantes, y de ésta, el 33,14 %² se identifica como negra o afro colombiana, es decir 280.307 habitantes se autorreconocen en la ciudad como negros, mulatos o afropalenqueros. Ello expresa que es el grupo más preponderante del país, seguido por la ciudad de Cali, con el 25,81%.

En un estudio realizado por Julio Romero,³ cuya base fue el censo de 2005, se plantea que los sectores en los que se concentra mayor densidad de población negra en la ciudad, son principalmente: los barrios de la Ciénaga de La Virgen, las faldas del Cerro de la Popa y todo el sector suroriental; lugares periféricos, abandonados por el Estado y donde hoy se ha recrudecido la violencia, a diferencia de "los sectores turístico e histórico, ubicados en los sectores del norte y centro oriental, que se caracterizan por una poca densidad de esta población",⁴ donde la calidad de vida es alta, la inversión del Estado, permanente y el control social para evitar el paso y asentamiento de las comunidades negras, cotidiano.

En esta misma vía, Viafara y Urrea,⁵ en un estudio sobre

1. Entrevista cualitativa realizada el 20 de septiembre de 2010
2. Según la Encuesta Nacional de Hogares de 2004, el 35,63% se auto reconoce como negro, afro o palenquero.
3. Romero, Julio (2007) "¿Discriminación laboral o capital humano? Determinantes del ingreso laboral del afro cartageneros", *Documento de Trabajo sobre Economía Regional*, N° 98. Cartagena, Banco de la República.
4. *Ibíd.*
5. Urrea; Fernando y Viáfara, Carlos (2006), "Perfil sociodemográfico en las ciudades de Cali y Cartagena, con base en los datos del censo de 2005", ponencia presentada al seminario internacional *Construcción y uso de las variables étni-*

los efectos de la raza y el género en el proceso de estratificación social, utilizando la Encuesta Continua de Hogares del año 2000, comparan la situación de Cali, Cartagena y otras ciudades. En el estudio se concluye que Cartagena es la ciudad de Colombia que presenta mayor exclusión por raza y género. Se plantea que el salario relativo y las iniquidades de ingreso, corresponden en el 13%, a Cartagena, seguido por Cali, con el 8%, y menores al 3% en otras ciudades del país. Así mismo, se plantea que es en Cartagena donde los hogares de la población negra son más numerosos y, a la vez, en la que se presentan mayores niveles de analfabetismo.

En cuanto a la dinámica laboral de las comunidades negras en Cartagena, todo parece apuntar hacia al desarrollo de una economía de subsistencia; debido a que

la precariedad de las condiciones de vida de la mayoría de la población, sin lugar a dudas, conlleva al desarrollo de unos estilos de vida y de trabajo como el “rebusque” que, entre otras cosas, coartan el establecimiento de unas mejores posibilidades de prestación de servicios personales sin sometimiento.⁶

Y donde los ingresos obtenidos sólo alcanzan para la alimentación y el vestido de la propia familia.

Rosalba Castillo,⁷ señala que “gran cantidad de negros de ambos sexos trabajan en el sector informal, especialmente en las calles vendiendo pescado, fruta fresca, alimentos cocidos y bebidas no alcohólicas”.

Se plantea también la existencia de una serie de imaginarios y representaciones sociales que conciben a la población negra como aquella que se ubica en la informalidad,⁸ asunto

cas en las estadísticas públicas: lógicas y dinámicas intra e internacionales, Morelos, México, octubre 12 y 13.

6. *Ibíd.*

7. Castillo, Rosalba, (2009), pagina virtual de Afroamérica, XXI, en: <http://www.afroamerica21.org>

8. Taller de discusión con estudiantes de la Universidad de Cartagena para configurar el mapa de trabajo de la población negra en Cartagena, octubre 8 de 2009.

que, en Cartagena, en un mayor porcentaje, se da en la venta de productos de alimentos fritos, que son de gran demanda por parte de los habitantes en las calles de la ciudad. Estos imaginarios son soportados por una sociedad que considera que esta población sólo tiene experiencia en la preparación de alimentos, que gozan de la reputación de ser buenos cocineros, porque tienen acceso a “materia prima”, como por ejemplo el coco, el pescado y el plátano. Pero además considera que es su única alternativa, cuando todas las demás oportunidades, en el sector formal, están cerradas. Además considera que se les dificulta el trabajo formal, porque son “perezosos e irresponsables”.

Las ocupaciones consideradas socialmente de prestigio, por sus altos ingresos salariales y estabilidad laboral, a las que puede acceder la comunidad negra, están limitadas por el color de la piel, independientemente de su talento y competencias. Rosalba Castillo,⁹ afirma que es muy habitual que los negros en Cartagena, tengan dificultad para ocupar puestos que los expongan al público, como los de empleados de oficina y vendedores. En ese sentido, se puede observar cómo, en los restaurantes, secretarías de oficinas y, en general, puestos intermedios, son ocupados en su gran mayoría, por “mulatos de piel clara”.¹⁰

Identificando que la mayoría de Negras y Negros en el mundo laboral está ubicada en el trabajo informal, se le suma que en Cartagena éste tipo de trabajo es perseguido y sancionado como una práctica ilegal por los niveles de “ciudad limpia” que se quiere generar, sometiéndolos a el continuo desplazamiento con sus productos de los lugares centrales y estratégicos de la ciudad. A través de observaciones realizadas por el equipo de investigación, se puede decir que los puestos de trabajo de la población negra que se dedican a la informalidad, cada vez están reducidos a menos espacios públicos en la

9. Castillo, Rosalba, (2009), pagina virtual de Afroamérica, XXI, en: <http://www.afroamerica21.org>.

10. Observación activa, realizada por el equipo de investigación en el sector turístico de Bocagrande y el Centro Histórico, octubre 3 y 6 de 2009.

ciudad, confinándolos hoy sobre todo en los sectores comerciales, como el mercado de Bazurto, la Matuna, el sector de la India Catalina, Puerto Duro y los barrios donde ellos mismos habitan, algunas de estas zonas a futuro también desaparecerán como lugares de trabajo informal, cuando sean intervenidas por los lógicas del desarrollo urbanístico y turístico.

Estos negros y negras, “trabajadores clandestinos” de la ciudad, no tienen un lugar fijo de trabajo, sino que circulan de un lado a otro con sus implementos y productos, y se enfrentan día a día a las inclemencias del clima y a las presiones de transeúntes y policía, que consideran que el espacio público debe estar libre de ventas callejeras, porque “dicha invasión del espacio”, dificulta el flujo y la visión de una ciudad ordenada competitiva y moderna. Es esa la imagen que la Administración y gran parte de la sociedad cartagenera, considera que se requiere, para que la ciudad pueda ser vendida a nivel nacional e internacional como centro turístico de Colombia.

En esta misma línea, pero en relación directa con el turismo, es necesario destacar que se ha venido consolidando en la ciudad un nuevo estilo de trabajo, en el que los empleadores prefieren, precisamente, los y las negras de Cartagena. Este estilo de trabajo es denominado por Katia Padilla como, “el fetichismo de la cultura negra”,¹¹ donde los cuerpos de los negros y negras se convierten en objetos de comercio, en los instrumentos de su propio trabajo. Y no solo en términos de sexo, sino también de sus bailes, deportes y demás expresiones artísticas. Los consumidores son básicamente turistas que arriban a la ciudad, y la relación comercial que se establece, se reduce al ámbito corporal. Al respecto la autora mencionada plantea que “las relaciones comerciales en este escenario parecen estar mediadas por la suposición de superioridad y capacidad de compra de lo exótico, sin que se puedan dar intercambios culturales genuinos”.¹²

11. Katia Padilla Díaz, “Apuntes sobre migraciones internas e identidad Caribe: caso del turismo y cruceros en Cartagena”, *Memorias Uninorte*, Barranquilla, Colombia, año 5, julio 2008, p. 1.

12. *Ibíd.*, p. 4.

En las plazas, parques del centro histórico y playas de Bocagrande, los turistas se encuentran con una serie de espectáculos y expresiones artísticas como danzas folklóricas y estatuas humanas, que utilizan este medio para obtener ingresos, bajo la idea de “colaboración”.

La masificación de este instrumento laboral, está agudizando los niveles de discriminación, explotación sexual, utilización laboral, precariedad y abuso por parte de propios y turistas frente a la población negra. Pero además, está reduciendo el ejercicio laboral a un asunto de mendicidad, sometido a prácticas excluyentes degradantes y violatorias de derechos para quienes las practican.

Frente al trabajo formal, no se han encontrado estudios o investigaciones que den cuenta de dicha relación laboral. Sin embargo, apoyados en conversaciones con líderes de las comunidades afro en Cartagena, y con investigadores sobre el tema, se puede plantear un mapa inicial que ubica a la población negra, básicamente en el sector educativo, como docentes de colegios oficiales, empleados de la administración pública –en cargos como oficios de limpieza, vigilancia, y en cargos intermedios como auxiliares de oficina–. Se destaca también la presencia significativa de mujeres negras que trabajan como auxiliares de cocina, en la gran mayoría de restaurantes de la ciudad. También se plantea que los conductores de servicio público y ayudantes de construcción, son personas afro. Estos últimos caracterizados por un alto abuso salarial y preocupantes condiciones de riesgo en la realización de sus funciones.

De otra parte, se puede considerar que, para una gran parte de la población negra en la ciudad, es difícil autorreconocerse como negros o negras, pues esto implica dificultades para acceder, tanto a la prestación de un servicio, como a un trabajo decente, a ciertos lugares de diversión y en general, a un lugar y ser reconocidos como ciudadanos y ciudadanas. Es decir, en esta ciudad, la población negra, está condenada a prejuicios e imaginarios excluyentes.

Es común encontrar que muchas personas que habitan en la ciudad de Cartagena, ya sean hombres o mujeres, no

se reconocen como negros/as, debido a que tienen toda una carga valorativa que, aunque no sepan explicar, saben que los condiciona para hacer o llevar a cabo un oficio y/u obtener un servicio. En otras palabras, autoafirmarse implica cerrarse las puertas para obtener un buen trabajo o para acceder al estudio, puesto que ser negro/a da una visión de inferioridad y poco valor.

En el caso de Cartagena, es posible identificar un tránsito en las investigaciones que se realizaron antes de 1991, y en las propuestas y enfoques que se promueven después del reconocimiento constitucional.

En el primer caso, se encuentran investigaciones de tipo estadístico, con un desarrollo en lo racial como categoría de análisis, y localizando básicamente el análisis, en las relaciones de la población negra con el territorio, la ruralidad y sus condiciones de pobreza. De igual manera, se expresa un interés por la historia de resistencia, el lenguaje y la identidad, en el caso Palenque de San Basilio.¹³ En el segundo caso, las investigaciones desarrolladas bajo la perspectiva étnica que emerge con la Constitución de 1991, ponen en boga asuntos como el autorreconocimiento, la construcción de identidad en la población afro cartagenera, la autoeducación y las políticas públicas para dicha población.

Estas investigaciones han tenido una mirada interdisciplinar centrada en la antropología y en la lingüística. Es así como, los rituales, los ritos y las expresiones lingüísticas y estéticas, cobran sentido en muchas de éstas. Según Elizabeth Cunnin,¹⁴ el símbolo del multiculturalismo que trajo consigo la Constitución, ha traído también una contradicción en el abordaje investigativo, en el que se escapa del estatus de ser negro, para ocupar la categoría de afrocolombiano; es decir, emerge una revalorización étnica que desaparece el sentido de lo local. Pero también, ha aparecido una monopolización del discurso y de la identificación de esta población como

13. Véase: Friedemann y Patino (1993), Simarra y Martínez (1986) y Escalante (1979)

14. Cunnin, Elizabeth, op. cit., 2003.

“étnicos”, que significa, a su vez, una ocultación del resto de la población doblemente discriminada: una primera vez por ser negra, de la lógica heredada de la época colonial; y una segunda, por no ser suficientemente negra, en el lenguaje del multiculturalismo.

Cabe señalar que, además del interés investigativo, aparecen en Cartagena, movimientos sociales y acciones colectivas, lideradas por grupos de negros y negras que propenden por un reconocimiento de sus derechos, por el respeto a sus territorios, por su participación política, y por la instauración de políticas públicas y acciones afirmativas. Éstas, son organizaciones sociales y de base, como FUNSAREP y la Corporación Jorge Artel, que reivindican derechos, hacen respetar sus prácticas ancestrales y su identidad.

Caracterización general de Cartagena

Tengo la impresión que es poca la gente que se reconoce como negro o como negra, porque me parece que aquí en esta ciudad hay que preguntar quién quiere ser negro o negra, me parece que mucha gente no quiere ser negra, porque está cansada de aguantar exclusión y discriminación.¹⁵

Entre las principales ciudades del país, Cartagena es la quinta con mayor población, con cerca de un millón de habitantes,¹⁶ equivalente al 48% de la población del departamento de Bolívar. En los hogares de Cartagena habitan, en promedio, cuatro personas, y el número de hogares de la ciudad supera el número de viviendas disponibles, lo que significa que, en muchos casos, más de un hogar vive en la misma vivienda (ver cuadro 1).

15. Entrevista cualitativa realizada a Ricardo Chica, investigador de la temática afro, y docente de la Universidad de Cartagena, abril 12 de 2010.

16. Después de Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla.

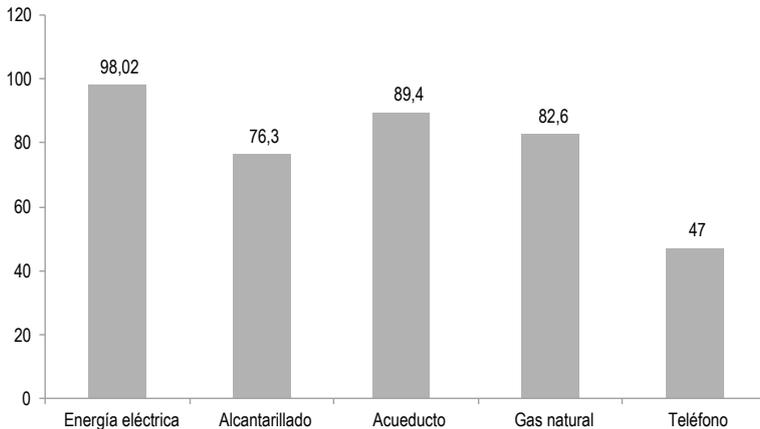
Cuadro 1. Cartagena: indicadores de población, 2010.

Área	Viviendas	Hogares	Población proyectada	% personas con NBI
Cabecera	183.255	195.056	899.200	24,45
Resto	10.910	11.578	45.050	35,50
Total	194.165	206.634	944.250	26,01

Fuente: DANE, 2010a

Entre los tipos de vivienda de la ciudad, predomina la casa, con el 62,5% del total, seguido del apartamento, con el 28,3% y, finalmente, el 9,1% de las viviendas son de otro tipo (como cuartos, por ejemplo). En términos de cobertura en servicios públicos, la ciudad presenta un buen balance en energía (98%), acueducto (90%) y gas natural (con casi el 83% de cobertura en este servicio, que es el más alto, entre las ciudades consideradas en este estudio). Sin embargo, el balance no es tan bueno en alcantarillado y telefonía (ver gráfico 1).

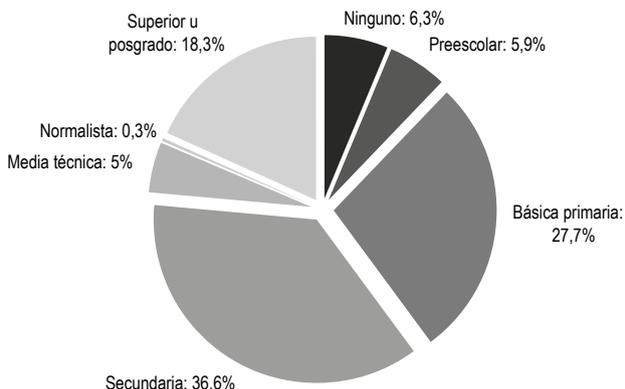
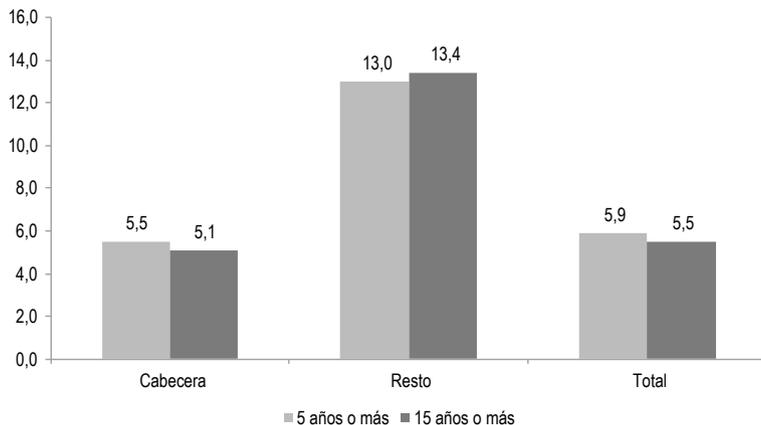
Gráfico 1. Cartagena: acceso de las viviendas, a los servicios públicos domiciliarios



Fuente: DANE, 2010a

Del total de la población del municipio, el 52,1%, son mujeres, y el 47,9%, hombres. Entre ellos, el 36,1% se autorreconoce como negro, mulato, afrodescendiente o afrocolombiano.

Gráfico 2. Cartagena: tasa de analfabetismo de la población con edad mayor o igual a 5 años, y a 15 años (arriba) y nivel educativo (abajo), 2010

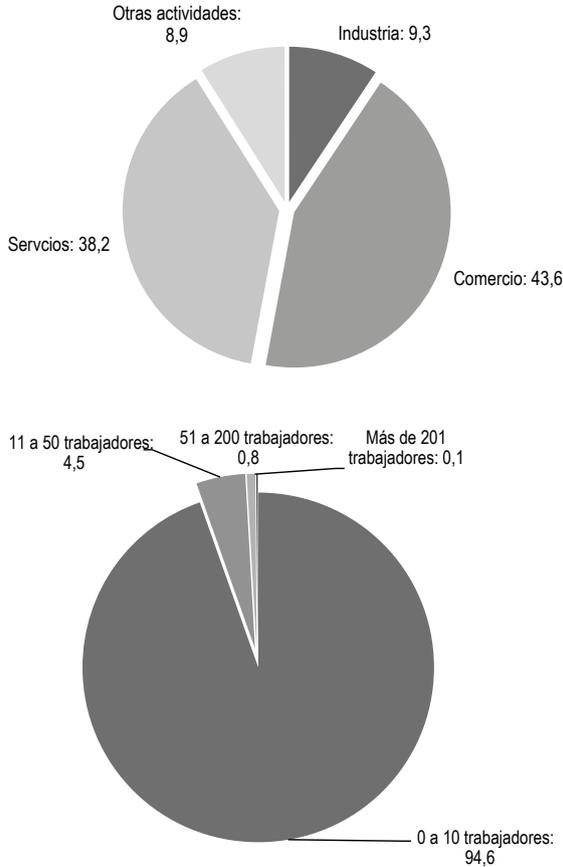


Fuente: DANE, 2010a.

En términos educativos, Cartagena presenta indicadores que no están lejos de las grandes ciudades, lo que permite afirmar que, en términos relativos, la ciudad presenta un buen balance: la tasa de analfabetismo es del 5,9%, y la tasa de asistencia escolar de las personas entre 3 y 24 años, es del 69,3%. El nivel educativo que predomina entre los habitantes de la ciudad, es secundaria, con el 36,6%, seguido por prima-

ria, con el 27,7%, y la tasa de personas con estudios superiores, es del 18,3% (ver gráfico 2).

Gráfico 3. Cartagena: actividad económica de las empresas (arriba) y tamaño según planta de personal (abajo)



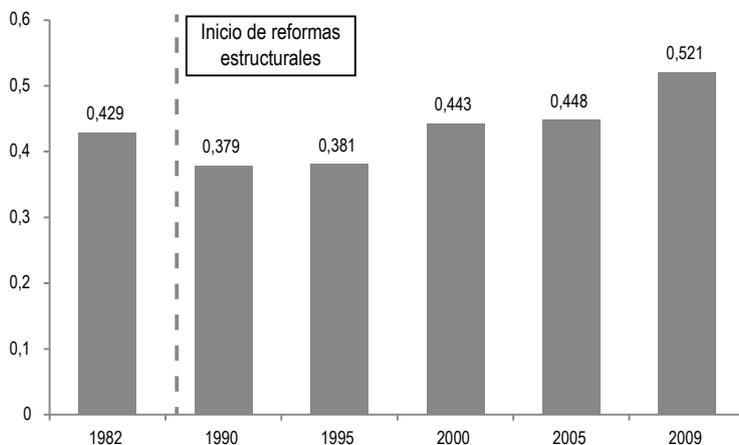
Fuente: DANE, 2010a.

Finalmente, el 43,6% de las empresas de la ciudad son del sector comercio; el 38,2%, se dedica a los servicios; y el 9,3%, a la industria. El 94,5% de los establecimientos tiene una planta de personal menor a diez empleados; el 4,5%, emplea entre 11

y 50 trabajadores; y en algunos casos existen empresas con una planta de personal superior (ver gráfico 3).

Los indicadores abordados requieren ser reflexionados, para el caso de Cartagena, bajo una perspectiva de exclusión que, por un lado, ha establecido una sectorización de la pobreza debido entre otras razones a una estructura de la distribución desigual e inequitativa del ingreso. Según la Misión de estudio de la extrema pobreza (Mesep), el coeficiente de Gini en Cartagena subió a 0,52 en 2009, luego de estar en 0,47 en 2008 (empeoró la distribución del ingreso, ver gráfico 4).

Gráfica 4. Coeficiente de Gini en Cartagena, 1982-2009



Fuente: Rueda y Espinosa (2008)

Entre los años 2000 y 2007, Cartagena fue la ciudad en donde más creció el nivel de vida (medido aproximadamente a través del PIB por habitante), pero también, en donde más se crecieron las desigualdades en el ingreso. En efecto, el PIB por habitante creció casi el 50%, en los ocho años mencionados (pasó de \$4,7 millones en 2000, a \$7,1 millones, en 2007), mientras que la diferencia entre los ingresos de las personas terminó siendo 36 veces mayor.

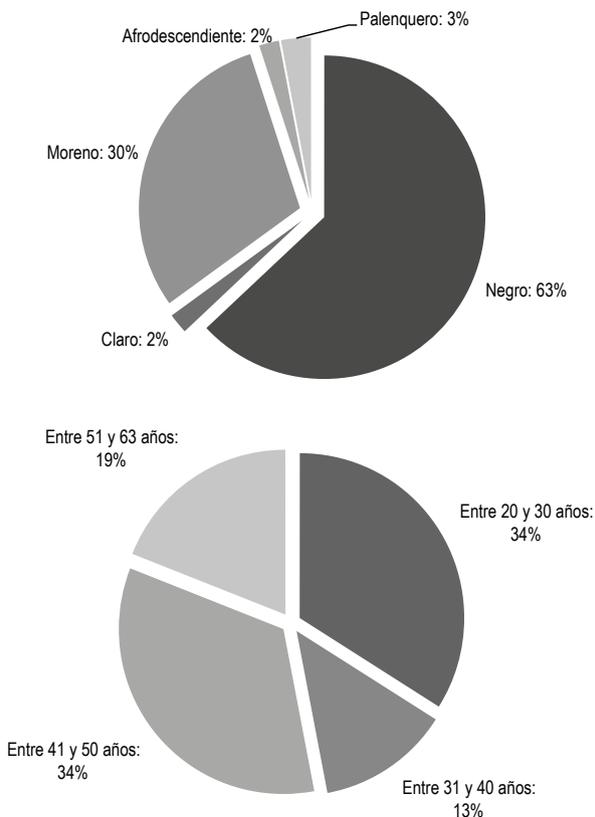
Si entendemos por exclusión una situación de desventaja económica, profesional, política o de estatus social, producida por la dificultad que una persona o grupo tiene para integrarse a algunos de los sistemas de funcionamiento social, entonces se puede afirmar que la exclusión en Cartagena es, actualmente, un fenómeno social y una cuestión política, económicamente mala, socialmente corrosiva y políticamente explosiva. Es un fenómeno que obliga a los gobiernos locales y a la sociedad en general a romper con el paradigma de que los frutos del crecimiento económico llegarán tarde o temprano a los más pobres y excluidos (Arrieta, 2011).

Sumado a lo anterior, Pérez y Salazar (2009), demuestran cómo, en el caso de Cartagena, existe una coincidencia entre la localización geoespacial, las condiciones de precariedad y la pertenencia étnico-racial; es decir, los autores encuentran una focalización espacial de la pobreza en sectores específicos de la ciudad, como las laderas del Cerro de La Popa y los barrios aledaños a la Ciénaga de La Virgen, sectores donde mayoritariamente su población se autorreconoce como negra.

Caracterización del trabajador/a asalariado

En línea con la tendencia de las demás ciudades incluidas en este estudio, los asalariados de Cartagena se consideran negros en el 63,3% de los casos; seguido del color moreno, con el 30%. Otras categorías raciales fueron reportadas con menor frecuencia, tales como afrodescendiente, claro y palenquero. La distribución de edades de los encuestados es la siguiente: el 34%, está entre 20 y 30 años; el 13%, entre los 31 y 40 años; el 34%, entre los 41 y los 50 años; y el 19%, entre los 51 y los 63 años (ver gráfico 5).

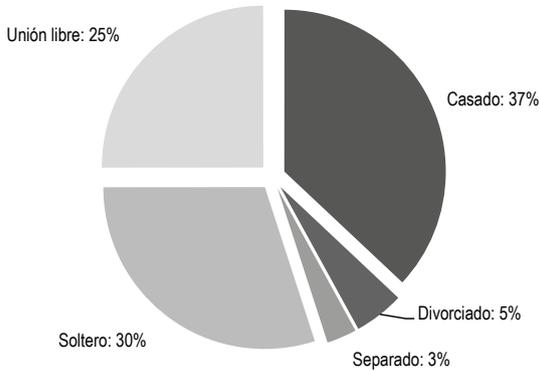
Gráfico 5. Percepción de los encuestados sobre su propio color de piel (arriba) y rango de edades (abajo)



Composición familiar

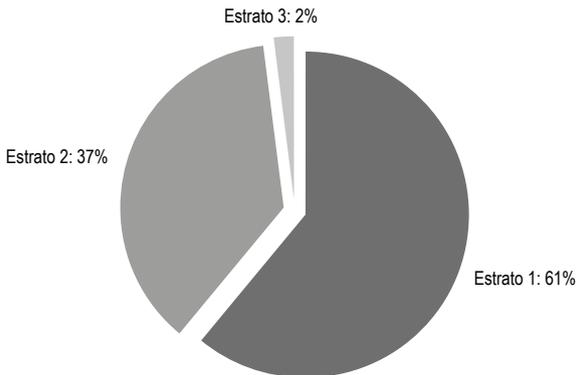
En su mayoría, los encuestados viven en pareja: el 37%, está casado; y el 25%, vive en unión libre. Otro porcentaje importante, el 30%, está soltero (ver gráfico 6). El 73,3% de los asalariados, tiene hijos; y el número más frecuente está entre tres y cinco hijos, con el 40%. En el 39,6% de los casos, los hijos de los encuestados son mayores de 21 años; seguido por el 33,7%, que tiene hijos con edades entre los 11 y los 20 años; y solo el 5,7% tiene hijos menores de diez años.

Gráfico 6. Estado civil de los trabajadores asalariados



El 81,7% de los encuestados provienen de Cartagena, mientras que el porcentaje restante, es de municipios cercanos a la ciudad como Arjona, Turbaco y Santa Catalina. Las zonas donde habitan los encuestados son principalmente la suroccidental y suroriental, y en viviendas de estratos uno (61%), dos (37%) y tres (2%) –ver gráfico 7–.

Gráfico 7. Estrato socioeconómico de las viviendas



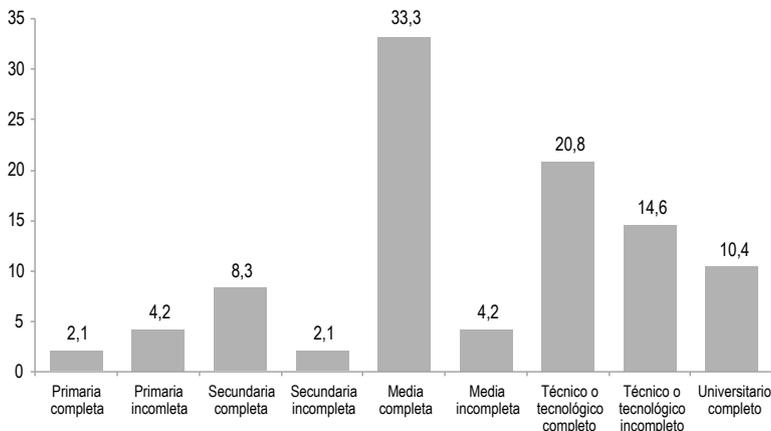
Escolaridad

Solo el 20% de los encuestados se encontraban estudiando al momento de aplicar la encuesta, los cuales se encontraban

realizando estudios de formación técnica o tecnológica (75%), estudios universitarios de pregrado (15%) y estudios de posgrado (10%).

El 80% que no estaba estudiando, dijo no hacerlo por falta de interés, tiempo, incompatibilidad con el trabajo o falta de recursos económicos. Los niveles de estudio reportados por esta parte de la muestra fueron: media completa, el 33,3% de los casos; educación técnica o tecnológica, el 20,8%; estudios universitarios, el 10,4%; y estudios de básica secundaria, el 8,3%, entre otros (ver gráfico 8).

Gráfico 8. Último nivel educativo alcanzado



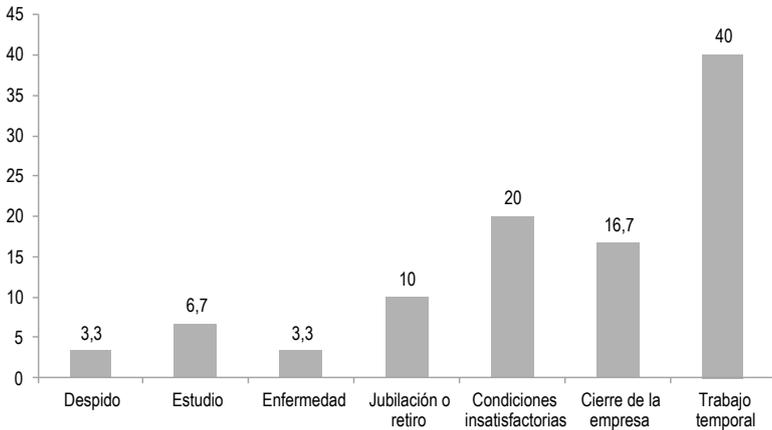
Condiciones laborales

El 81,7% de la población trabaja como obrero o empleado de alguna empresa particular; el 6,7%, en el sector público; y el 1,7%, se define como empleador o patrón. El 68,3% de los trabajadores encuestados trabaja en empresas de servicios comunales, sociales y personales; el 10%, lo hace en actividades de comercio, restaurantes y hoteles; el 8,3%, en el sector de la construcción; el 6,7%, trabaja en transporte y comunicaciones; el 5%, se dedica a la pesca; y finalmente, el 1,7%, lo hace en la industria manufacturera.

El 54,4% de los trabajadores asalariados expresaron trabajar en empresas pequeñas con menos de veinte trabajadores, y solo el 11,7%, trabaja en empresas con más de 101 trabajadores, lo que indica que la mayoría de los trabajadores encuestados trabaja en empresas pequeñas en términos de la planta de trabajadores.

El 50% de los entrevistados ha trabajado toda su vida en el mismo oficio. Por el contrario, el 50% de ellos dijo haber cambiado de oficio, debido principalmente, a que su anterior trabajo era temporal (40%), seguido de condiciones insatisfactorias (20%), cierre o dificultades de la empresa donde se encontraban trabajando, entre otros (ver gráfico 9).

Gráfico 9. Razones del cambio de oficio

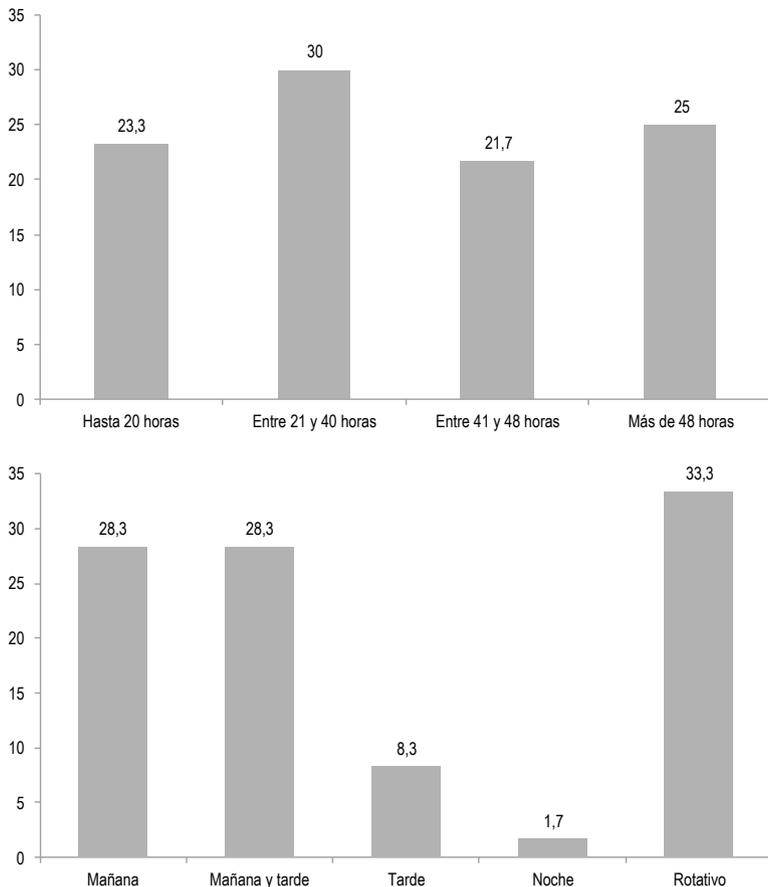


La estabilidad es una característica de la mayoría de los trabajadores encuestados, pues el 46,7% de ellos, lleva más de cinco años trabajando en la misma empresa, y un 6,7%, más de veinte años. No obstante, un porcentaje importante (26,7%) lleva menos de un año en su trabajo.

La mayor parte de los encuestados (86,7%) trabajan de manera permanente, mientras que el 6,7%, lo hace por temporadas, especialmente en la época en la que la ciudad recibe más turistas. Frente al número de horas que trabajan por semana,

el 30% dedica a su trabajo entre 21 y 40 horas a la semana; el 23,3%, trabaja como máximo 20 horas; y el 21,7%, lo hace hasta una jornada laboral completa (48 horas). Además, el 25% reportaron trabajar más de 48 horas por semana. El horario más común es el rotativo, seguido de la mañana, y del de la jornada completa (mañana y tarde) –ver gráfico 10–.

Gráfico 10. Intensidad horaria y horario de trabajo



De los trabajadores encuestados en este estudio, el 16,7% trabajó horas extras en la semana anterior a la aplicación de

la encuesta. En este sentido, el 10% de ellos consideró que las horas extras no se pagaron con base en los lineamientos legales; y el 11,7%, manifestaron que dichas horas no se les pagan.

Uno sabe que para los negros es más difícil conseguir trabajo; en esta ciudad todavía se nos mira por debajo (...) Yo me estuve seis meses y sólo encontré esto, que no es lo mejor, pero le agradezco a diosito, porque si no estaríamos aguantando hambre (...) A mí aquí no me pagan horas extras y se trabaja duro; pero qué, puedo hacerme honradamente la comidita.¹⁷

La muestra de asalariados se caracteriza por ocupar cargos de bajo rango, como auxiliar operativo, con el 45%, y oficios varios, 26,7%. Aquellos que ocupan cargos directivos, ejecutivos o de coordinación, suman el 16,7%. Así mismo, solo el 5% trabajan como docentes. Esto explica el hecho de que los salarios que ganan por su trabajo sean en su mayoría bajos: el 21,7% gana menos de un salario mínimo al mes; y el 63,3%, entre uno y dos salarios mínimos mensuales; mientras que menos del 10% recibe un salario superior a los cuatro salarios mínimos mensuales (ver gráfico 11).

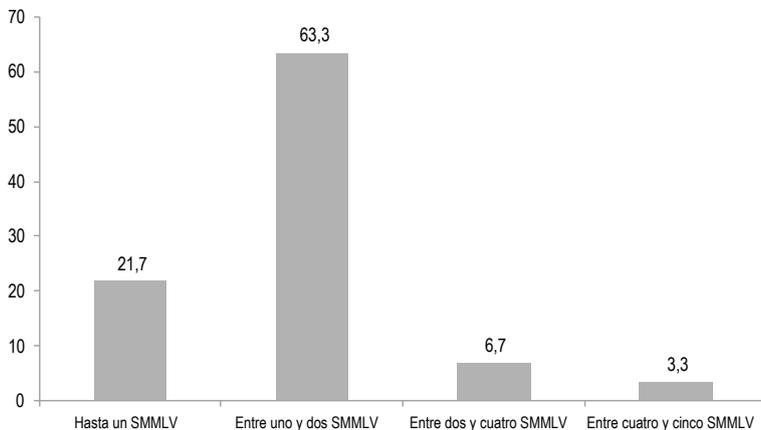
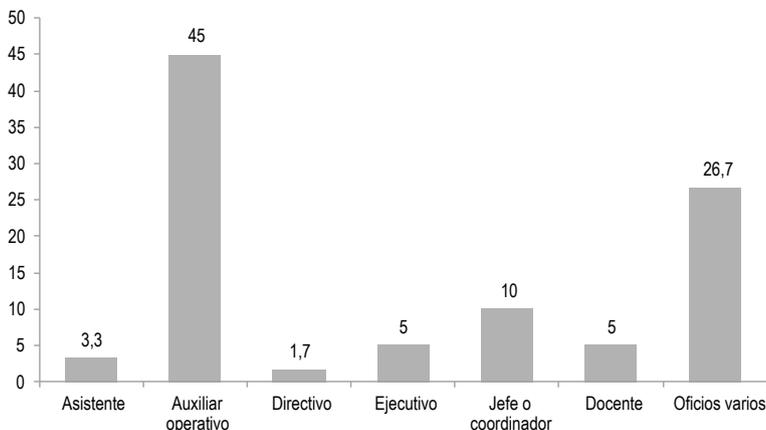
Es así como el 53,3% de los encuestados manifestó que su remuneración no alcanza para cubrir los gastos básicos del hogar, como alimentación, vivienda y servicios públicos. El 16,7% de la población, dijo haber recibido parte de su pago en especie, principalmente en bonos para comprar alimentos. A pesar de los ingresos tan bajos reportados anteriormente, solo el 8,3% tiene un segundo trabajo como fuente de ingresos adicionales, los cuales están asociados principalmente con la informalidad.

Es importante tener en cuenta que los trabajadores son, en muchos casos, jefes de familia, o los únicos proveedores económicos de su hogar. Esto implica que su salario puede estar destinado a satisfacer las necesidades de más de una persona, lo que hace más difícil que con menos de dos salarios míni-

17. Entrevista a trabajador de la construcción, de 34 años, en el sector de Castillo Grande, abril 6 de 2010.

mos al mes, como pasa en la mayoría de los casos, se pueda brindar un adecuado nivel de vida para los integrantes de un hogar.

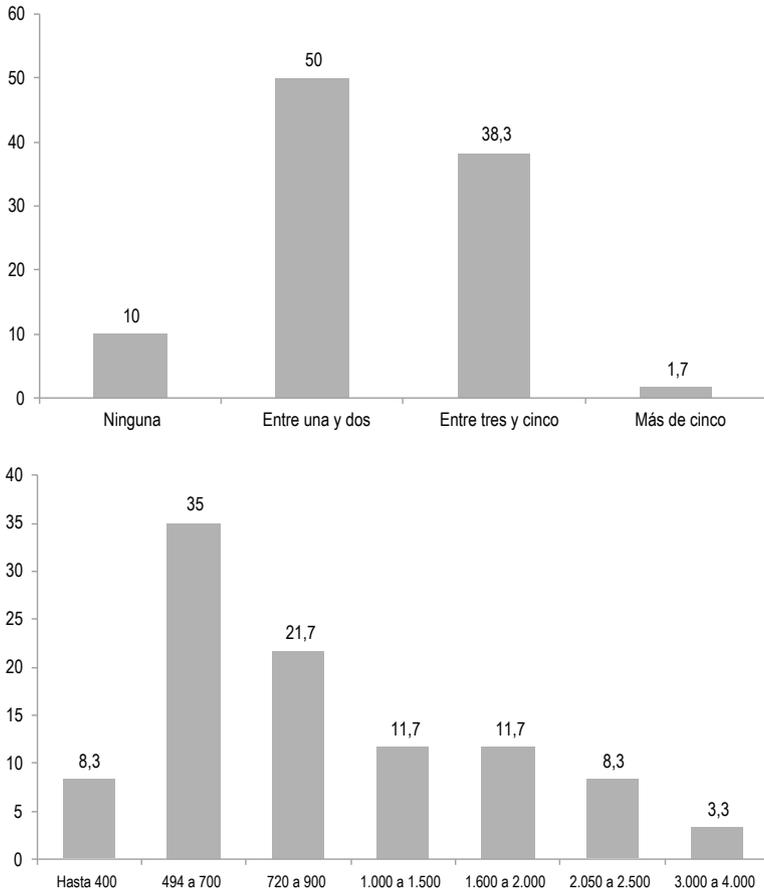
Gráfico 11. Cargo que ocupa el encuestado en la empresa (arriba) y rango salarial (abajo)



En efecto, los hogares de los encuestados están compuestos, en el 71,7% de los casos, por entre tres y cinco personas; en el 16,7%, por más de seis personas; y solo en el 11,6%, por una o dos personas. Además, en el 50% de los casos, una o dos

personas dependen económicamente del encuestado; y en el 40%, más de tres personas son dependientes del encuestado (ver gráfico 12).

Gráfico 12. Número de personas que dependen económicamente del asalariado (arriba) y rango de ingresos del hogar (en miles de pesos) –abajo–



Sin embargo, hay que tener en cuenta que existen hogares en los que trabaja más de una persona. Después de preguntar por los ingresos del hogar, los resultados no distan mucho

de la situación descrita anteriormente con los salarios de los trabajadores: la mayor parte de los hogares percibe ingresos bajos que no superan el millón de pesos al mes (en el 64% de los casos), aunque en general el nivel de ingresos reportado es mayor con respecto al salario de cada trabajador, lo que sugiere que efectivamente, en muchos de los hogares hay más de una persona que aporta dinero (ver gráfico 12).

Para completar el crítico panorama de ingresos de los trabajadores, solo el 33,3% recibe vacaciones remuneradas con el contrato actual, a pesar de ser asalariados y de que la Ley lo exige, y el 36,7% recibe prima de navidad.

Con respecto a otras condiciones laborales, el 95% de los encuestados tiene un contrato, el cual es verbal, en solo el 3,5% de los casos; mientras que entre aquellos que son escritos, el 36,7%, es a término fijo y por menos de seis meses.

El 83% de los trabajadores manifiesta trabajar en la misma empresa que lo contrató; mientras que el 17%, lo hace en otros lugares, aunque esto no implica que todos ellos sean trabajadores de empresas de trabajo asociado o de servicios temporales, pues en la muestra también se consideraron trabajadores del sector transporte (taxis, buses, camiones). En efecto, del total de encuestados, el 13,8% es contratado por una empresa de servicios temporales.

En su conjunto, los encuestados expresaron estar satisfechos con su trabajo actual (83,3%), y con la aplicación de sus conocimientos en él (78,3%). En contraste, la mayoría se mostró insatisfecha con aspectos como el salario (78,3%), los beneficios y prestaciones adicionales que reciben (70%) y la jornada laboral (86,7%).

Yo tengo tres hijos y soy cabeza de familia, y en este restaurante me gano \$520.000, trabajando de cinco de la mañana a cuatro de la tarde. De ese dinero, descuento \$300 [mil] pal arriendo, más mercado y pasajes. Verá que no queda nada. Por eso, con mis hijos nos toca trabajar en las noches lavando y planchando ropa [...].¹⁸

18. Entrevista a mujer de 42 años, trabajadora de un restaurante del sector de Bocagrande, mayo 4 de 2010.

El 16,7% de los trabajadores manifestó recibir capacitaciones para ampliar sus conocimientos, básicamente en cursos para actualización referidos a las actividades que realiza.

Finalmente, el 83% de la población encuestada plantea que sus actividades laborales son compatibles con las actividades domésticas y familiares; sin embargo, es importante resaltar que el 16,7% de las mujeres encuestadas, no contó con licencia de maternidad remunerada, porque si la exigía perdía su trabajo o porque no sabía que tenía ese derecho.

Diálogo social

Con relación a los procesos participativos gremiales y organizativos, el 60% de los trabajadores y trabajadoras asalariadas no hace parte de ningún espacio de concertación en la empresa. En el 85% de las empresas en las que trabajan los encuestados, no existe una organización sindical y, aunque el 61,7% de los cree que los sindicatos traen beneficios para los empleados, solo el 5% tiene la posibilidad de pertenecer a una organización sindical o gremial.

La baja tasa de afiliación a alguna agremiación o sindicato, puede deberse a que el tipo de contrato, en muchos casos, es menor a seis meses, sin embargo, también es recurrente el argumento de la desinformación como razón para no pertenecer a los sindicatos.

Los trabajadores sindicalizados manifiestan que en sus empresas se han llevado a cabo mítines, huelgas y protestas por conflictos laborales, y que persiste la ausencia de espacios de diálogo entre el sindicato y la empresa.

Seguridad social

El balance de afiliación al sistema de protección social entre los asalariados de Cartagena, no es alentador, puesto que las tasas de afiliación a salud, pensiones, cesantías y riesgos profesionales, son levemente superiores al 60% y el apoyo de los empleadores para el pago de las cotizaciones, no es total. En primer lugar, en salud se tiene que el 75% de los encues-

tados está afiliado como cotizante al régimen contributivo de salud; mientras que el 3,3%, está afiliado como beneficiario (es decir, gracias a un familiar empleado que paga las cotizaciones); y el 15%, está cubierto por el régimen subsidiado de salud. Entre quienes están afiliados en calidad de cotizantes (tal como lo exige la ley laboral), solo el 67,3% paga las cotizaciones con ayuda de su empleador; mientras que quienes están afiliados bajo otra figura, argumentan que se debe a que el pago de la seguridad lo deben hacer directamente ellos, o a que la empresa simplemente no los afilia.

En segundo lugar, la tasa de afiliación a un régimen de pensiones es del 61,7% y de éstos, el 41,7% está afiliado a un fondo privado; y el 29,7%, al Instituto de Seguros Sociales (ISS). El 38,3% de los trabajadores que no están afiliados a un fondo de pensiones, expresó tener los siguientes motivos: no tener dinero para su pago (15%), no sabe que tiene el derecho a ser afiliado por su empleador (8,3%), el empleador no lo exige (6,7%), y el empleador no paga la parte que le corresponde (1,7%).

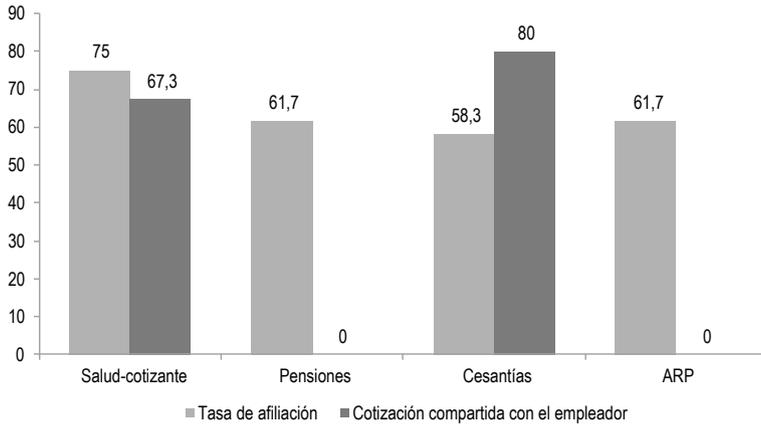
En tercer lugar, el 58,3% de los trabajadores está afiliado a un fondo de cesantías, y de estos, el 80% manifiesta que dicha obligación es pagada entre patrón y trabajador. Las razones por las cuales el 41,7% de la población no está afiliada a un fondo de cesantías son: el desconocimiento de dicha obligación (10%), la falta de recursos para pagar las cotizaciones (30%), el desinterés (16,7%), y el hecho de que en su trabajo no se lo exigen. Es importante señalar que un 16,7% de los encuestados no sabe si está afiliado a un fondo de cesantías.

Finalmente, el 61,7% de los trabajadores encuestados está afiliado a una ARP. El 38,3% que no se encuentra afiliado, señaló que se debe a que la empresa no lo exige, o sencillamente porque no saben que esto debe hacerse (ver gráfico 13).

En términos de seguridad laboral, se encontraron los siguientes datos: *i*) el 78,3% de los trabajadores reportó que la empresa provee ropa de trabajo y elementos de protección; *ii*) un porcentaje similar dice que su empresa cuenta con reglamento interno de higiene y seguridad, mientras que un 50%

de los trabajadores dijo que en sus empresas no hay comités de seguridad e higiene; *iii*) el 31% de los trabajadores dice su empresa tiene servicio médico en las instalaciones; *iv*) el 63,3% expresa que se les informa sobre riesgos y medidas de prevención; y *v*) el 58,3% señaló la ausencia de un experto en la empresa para la prevención de riesgos.

Gráfico 13. Tasa de afiliación al sistema de seguridad social y contribuciones compartidas con el empleador



El 25% de los encuestados ha sufrido accidentes en el lugar de trabajo y el 11,6% enfermedades a causa de sus labores como enfermedades respiratorias (5%), musculares (3,3%) y de la piel (3,3%). El 90% de los trabajadores entrevistados no utiliza ropa adecuada ni elementos de protección en el trabajo, porque no tienen la costumbre de utilizarlos, el oficio que realiza no lo requiere o porque la empresa no los proporciona.

Muchos de estos accidentes de trabajo se deben a la ausencia de prevención y el inadecuado uso de los implementos de seguridad. En las siguientes fotografías tomadas a trabajadores afro del sector de la construcción en dos lugares estratégicos de la ciudad, se observa la ausencia de dichos elementos:

Steve, trabaja en construcción y plantea que las medidas de protección que utiliza son pocas, puesto que no trabaja en

edificios altos, sino en la restauración de casas en el Centro Histórico.

Yo llevo más de 10 años en este trabajo y uno aprende a moverse [...] A uno como negro lo contratan en estos oficios, porque los patrones nos ven fuertes. No necesitamos fresquito para trabajar; uno se le mide a lo que sea [...] Aquí donde me ve, estoy enfermo... tengo el virus, pero aquí estoy cumpliéndole al patrón.¹⁹

El relato de Steve, deja ver una serie de imaginarios que siguen vinculando al negro con trabajos fuertes, para ser realizados a la intemperie, y sin medidas de protección. Ello es un asunto que se ha instaurado en la población y, en ese aspecto, es significativo que el 90% de los trabajadores entrevistados, expresaran no utilizar ropa adecuada ni elementos de protección en el trabajo, porque no tienen la costumbre de utilizarlos, porque el oficio que realiza no lo requiere, o porque la empresa no los proporciona.

Discriminación en los lugares de trabajo

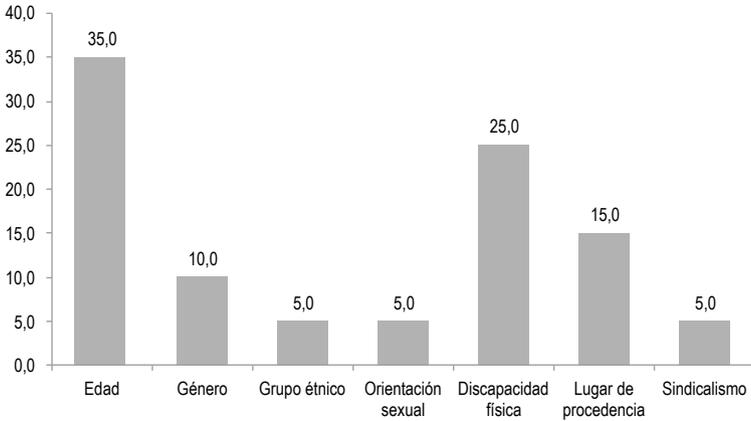
Según la percepción de los trabajadores, la discriminación racial en los lugares de trabajo, no es un fenómeno muy frecuente: solo el 11,6% de los encuestados reconoció haber vivido situaciones de este tipo relacionadas con, por ejemplo, el salario y el tipo de contrato, comentarios negativos e insultos y, en general, un trato despectivo hacia el trabajador negro.

Con respecto a otros motivos de discriminación, el 32,8% dijo conocer casos relacionados con el género, la orientación sexual, la edad, el lugar de procedencia, etc., siendo la edad el motivo más importante, con el 35% de casos (ver gráfico 14).

El 23%, también piensan que existe discriminación al momento de determinar ascensos en su empresa, relacionados con la edad y el color de piel de los candidatos.

19. Entrevista a trabajador de 36 años, del sector de la construcción, abril 26 de 2010.

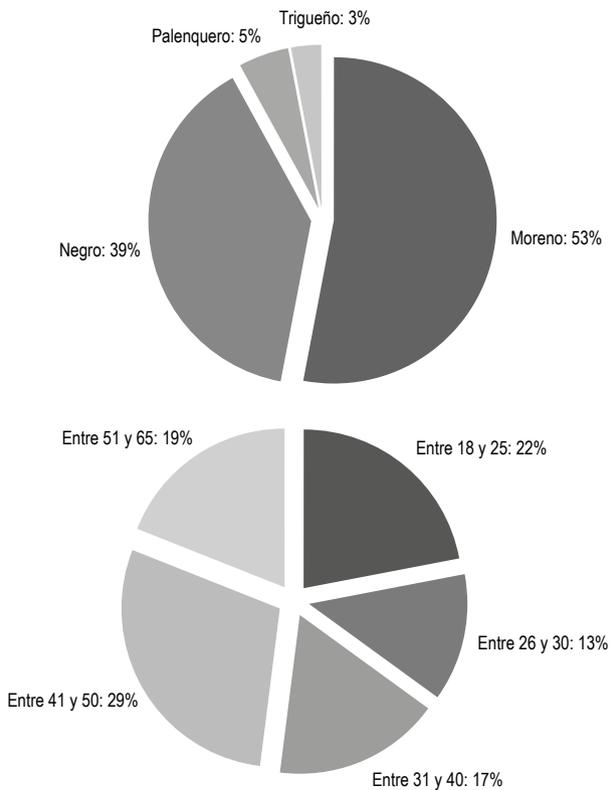
Gráfico 14. Motivos de discriminación según la percepción de los encuestados



Caracterización del trabajador/a independiente e informal

El caso de los trabajadores informales es interesante en relación con su autorreconocimiento racial pues, a diferencia del resto de encuestados en Cartagena y de otras ciudades del país, predomina la percepción de que su color de piel es moreno, con el 53%; mientras que el 39%, piensa que es negro. Otras categorías presentes son trigueño y palenquero, con pequeños porcentajes (ver gráfico 15).

Gráfico 15. Percepción de los encuestados sobre su propio color de piel (arriba) y rango de edades (abajo)



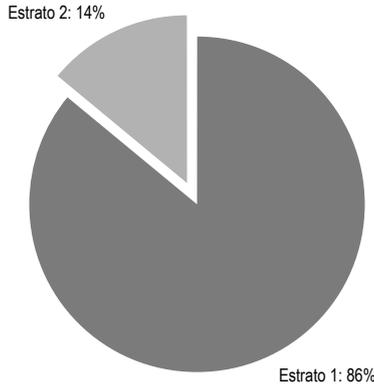
Como puede observarse en el gráfico 15, la muestra de trabajadores informales está compuesta por personas de edades entre los 18 y 65 años, con similares proporciones en cada rango, aunque existe un poco más de personas en la categoría de 41 a 50 años.

Composición familiar

El 55,9% de los encuestados expresa encontrarse casado o en unión libre. Pero una proporción mayor manifestó tener hijos (72,9%), quienes se caracterizan por tener hogares nu-

merosos: el 44,1% tiene más de tres hijos, de los cuales el 45% son menores de 18 años, lo que les implica un mayor grado de dependencia económica del trabajador.

Gráfico 16. Estrato socioeconómico de las viviendas



Los trabajadores encuestados provienen en el 83,5% de los casos, de Cartagena, y el 13,5% restante de otros departamentos como Sucre y Córdoba. El 83,1% habita en viviendas estrato uno; y el 13,6%, en estrato dos (ver gráfico 16), en barrios tales como El Pozón (13,6 %), Nelson Mandela (10,2%), San Fernando (10,2%), Olaya (6,2%), San Francisco (6,8%), y Daniel Lemetre (5,1%), entre otros. Además el 16,9% de los entrevistados habita en el corregimiento de La Boquilla, donde la principal actividad económica de sus habitantes ha sido, históricamente, la pesca y que en los últimos años ha vivido una gran transformación dado que es objeto de proyectos urbanísticos dirigidos a la clase alta. Es por ello que sus habitantes han sufrido presiones para abandonar la pesca, y esto ha hecho que muchos de ellos hayan encontrado en las ventas informales una alternativa para sobrevivir.

Escolaridad

Llegue a trabajar aquí... a la Avenida Venezuela, porque yo sólo estudie hasta séptimo... me retire de estudiar

porque no tenía para un libro, para comer, y como nosotros somos personas de escasos recursos, teníamos que dejar de estudiar. Una persona que quiere salir adelante tiene que trabajar y me encontré con la Avenida Venezuela y he estado este tiempo aquí, imagínese ahora que lo saquen a uno a la brava, uno qué va a hacer...²⁰

Al momento de aplicar la encuesta, solo el 11,9% de los trabajadores se encontraban estudiando, terminando el bachillerato o alguna carrera técnica. Del 88,1% de encuestados que no estaban estudiando, el 30,5%, estudió solo hasta primaria; el 23,7%, terminó el bachillerato; y el 8,5%, cursó el bachillerato incompleto. Estas cifras indican que esta muestra está compuesta solo por trabajadores del tipo mano de obra no calificada; es decir, trabajadores informales, a diferencia de otras ciudades en las que se tenían trabajadores con nivel de estudios superiores y que se clasifican como independientes (y no informales) dado su grado de cualificación.

Condiciones laborales

Tengo 30 años y 15 de estar por aquí en la Avenida Venezuela, y ahora últimamente nos ha afectado que la señora alcaldesa nos quiere sacar de aquí a lo bravo, no nos deja trabajar, nos pone policía unas dos horas diarias aquí y ahí mientras ellos se descuidan uno sale y vende, ahí luchando con ella, nos quitan el negocio, nos lo arrebatan, lo votan, y uno no puede hacer nada porque de todas maneras es la que manda, es el gobierno (...) He vendido tomate, cebolla, productos en cosecha, como ahora está el mango, ciruela (...) Siempre vendo lo que está en cosecha (...)

Yo me hago en la Avenida Venezuela y no en otro lugar porque ya es la costumbre, tanto tiempo de estar acá y aquí es que se vende y ya no me hago en otra parte (...) Tengo dos niñas, mantengo las dos niñas, tengo que buscar la comida, las autoridades dicen que uno se porta cansón pero yo no creo que sea eso, porque uno tiene que

20. *Ibidem*.

buscar sobrevivir y buscarle comida a sus hijos, de todas maneras no me voy a robar (...)

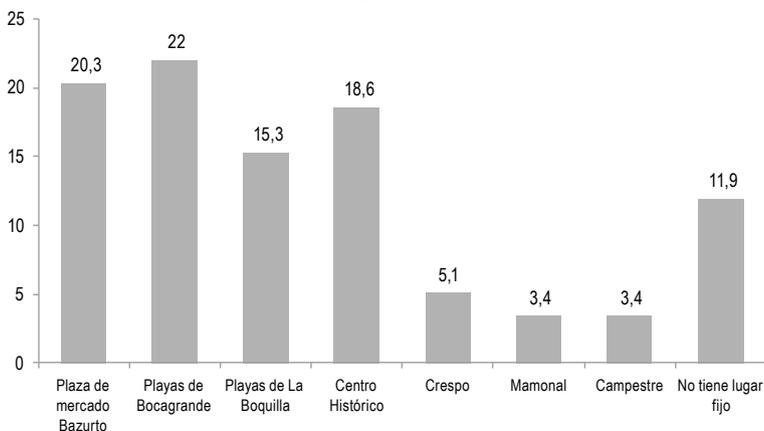
Yo he pensado mucho, si me llegan a sacar de este lugar, no sé qué haría , no sé qué hacer porque ya estoy como acostumbrado aquí de tanto tiempo, no sé qué hacer ya, como también si me dan alguna platica me compraría una moto y a manejar moto, me volvería moto taxista.²¹

En la ciudad de Cartagena, la informalidad está ligada al turismo, por lo que la localización de los trabajadores depende de las zonas con mayor flujo turístico y de las temporadas altas; sin embargo, existen lugares como las plazas Bazurto y la Matuna donde hay trabajadores permanentemente. Entre los lugares más frecuentados por los trabajadores encuestados están las playas de Bocagrande (22%), la plaza de mercado de Bazurto (20,3%), el Centro Histórico (18,6%) y las playas de la Boquilla (15,3%) –ver gráfico 17–.

El 74,6% de los encuestados son trabajadores por cuenta propia; el 20,3%, es peón, jornalero o empleado del servicio doméstico; y el 5,1%, afirma ser patrón o empleador. Los trabajos informales más frecuentes en la ciudad son: las ventas ambulantes; los servicios de playa a turistas, como masajes, carpas, cocina, servicios acuáticos (transporte en lancha, deportes y recreación); y la organización de tours turísticos, entre otros.

El 71,2% de los encuestados expresó que siempre ha trabajado en el mismo oficio, y que lo que varía, es el tipo de producto que vende o el servicio que ofrece, dependiendo de las épocas de cosecha o de las temporadas turísticas. Para el 76,3%, su trabajo es permanente; el 18,6%, trabaja de manera ocasional; y un 5,1%, trabaja las temporadas altas de turismo, como los puentes, la Semana Santa, las vacaciones de medio año, y en diciembre-enero.

21. Entrevista a Candelario Benavides, abril 24 de 2010.

Gráfico 17. Zonas en las que regularmente trabajan los encuestados

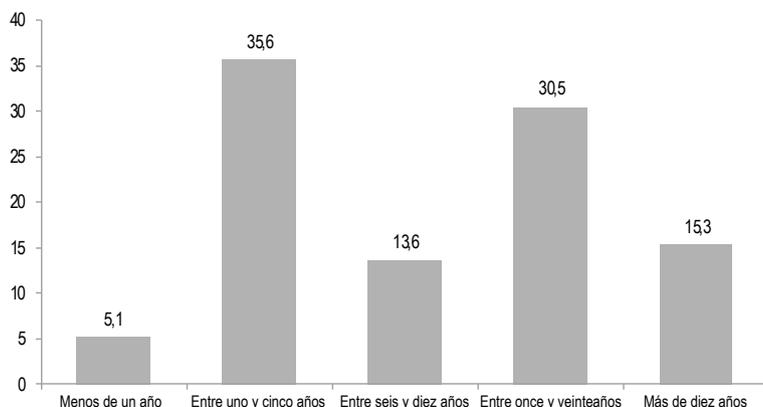
La mayor parte de los encuestados lleva un tiempo considerable trabajando en su oficio actual, mientras que solo el 5%, lleva menos de un año como trabajador informal. Aquellos que llevan entre uno y cinco años, y los que llevan entre once y veinte años, son mayoría, con el 35,6% y el 30,5%, respectivamente (ver gráfico 18).

En cuanto al número de horas dedicadas al trabajo, el 69,5% trabaja entre 25 y 48 horas a la semana; y un 30,5%, trabaja entre 49 y 56 horas a la semana. La mayoría de los encuestados trabaja en jornadas completas (mañana y tarde), mientras que el 30% lo hace de forma rotativa, debido a las condiciones climáticas o a la presencia de organismos de control del espacio público.

Yo trabajo de lunes a sábado, de 8 de la mañana a 7 de la noche; como puede ver, casi 12 horas diarias (...) El trabajo para mí es como... como ya tenemos familia, trabajar es para sostener la familia y sin trabajo, ¿qué hacemos? Tenemos que pensar en algo, fuera mal o bien, si ya no tenemos otra forma de buscar el dinero.²²

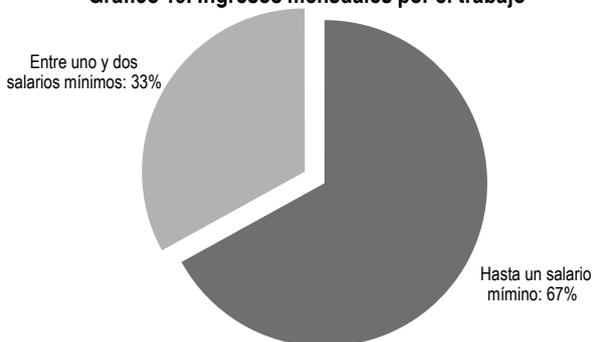
22. *Ibidem*.

Gráfico 18. Tiempo que lleva trabajando en la economía informal



Los ingresos por el trabajo son de, máximo, dos salarios mínimos, aunque solo unos pocos alcanzan este nivel: el 67%, obtiene solo hasta un salario mínimo al mes; y el 33%, gana entre uno y dos salarios mínimos mensuales. Esto explica por qué, el 37,3% expresó que su ganancia no le alcanza para cubrir los gastos de alimentación, vivienda y servicios públicos de su hogar. Debido a esta situación, el 13,6% tiene un segundo trabajo como fuente de ingresos adicionales.

Al preguntar por los ingresos del hogar (pensando en que puede existir otro miembro que aporte dinero y mejore el nivel de ingresos), la situación no cambia significativamente: el 42,4% de los hogares tienen ingresos mensuales por menos de un salario mínimo; el 45,8% percibe hasta dos salarios mínimos; y un pequeño porcentaje supera los tres e, incluso, los cinco salarios mínimos al mes. Estos indicadores reflejan una situación dramática para la mayoría de los hogares de los encuestados, si se tiene en cuenta que la mayor parte de ellos son hogares numerosos: el 39%, está conformado por 4 o 5 personas; el 25,4%, por 6 o 7 personas; y el 10,2%, por 8 o más. Esto lleva a a pensar que, muy probablemente, hay muchos hogares en situación de pobreza (ver gráfico 20).

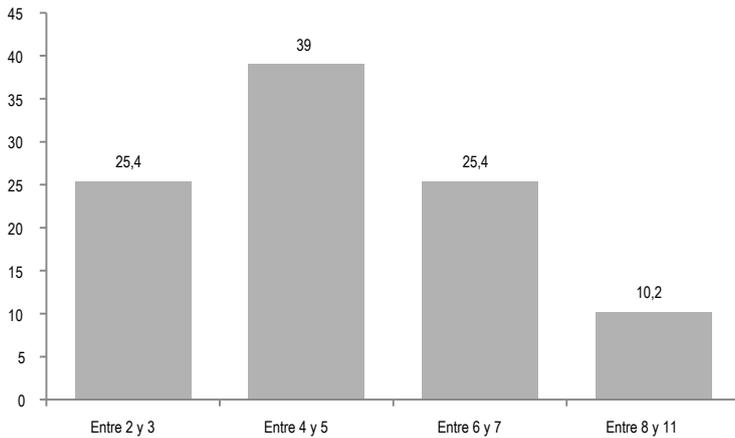
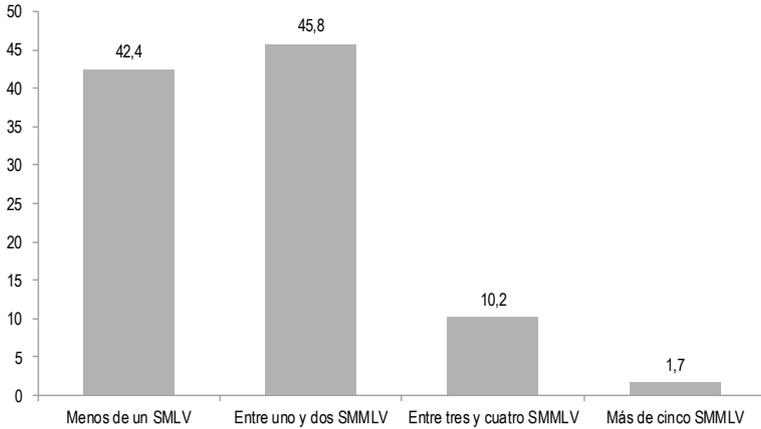
Gráfico 19. Ingresos mensuales por el trabajo

A pesar de los bajos ingresos, la satisfacción con el trabajo actual es el sentimiento predominante entre los encuestados: el 83,1%, se siente satisfecho; el 8,5%, muy satisfecho; y solo el 8,5%, expresó insatisfacción. Sin embargo, otra situación puede leerse cuando se les pregunta si quieren cambiar de trabajo, ya que el 76,3%, dice que lo quiere hacer, principalmente por la posibilidad de mejorar sus ingresos (59,3%), así como porque quisieran estudiar (10,2%), trabajar menos horas (8,5%), realizar una actividad que exija menos esfuerzo físico (6,8%), o por problemas ambientales (3,4%).

Lo anterior, lleva a inferir que hay un alto nivel de subempleo subjetivo por ingresos. En un nivel más bajo, se encontró también subempleo por horas, pues el 16,9% expresó su deseo de trabajar más horas de las que trabaja actualmente, estando dispuestos a trabajar entre 8 y 20 horas adicionales.

Yo vendo carbón, en la plaza de mercado de Bazurto. Me gusta mi trabajo porque yo desde que era una niña estoy aquí, haciendo el trabajo. No tuve niñez ni adolescencia. Tenía 12 años cuando llegue aquí. Ahora tengo 30 años. No pude estudiar. Mi mamá no tenía la posibilidad. No teníamos recursos, ni nada de eso (...)

Gráfico 20. Ingresos del hogar (arriba) y número de personas que habitan en él (abajo)



Este trabajo me sirve para el sustento de mis cinco hijos, y para alguna cosita que yo necesite. No es que sea un trabajo exitoso ni nada de eso, porque a veces tenemos problemas de salud por el trabajo que hacemos, y lo principal, que no tenemos seguro, no tenemos nada, o sea, es un trabajo que no está en la regla de los trabajos, no está en la lista de los trabajos, estamos en el olvido (...)

A mí me gusta mi trabajo. A veces tampoco quiero hacerlo porque no quiero que mis hijos se hagan como yo, que no tuve esa felicidad de ser una niña como las demás niñas. Lo que no me gusta es por el polvo, esas cosas, no me cuadra bien, por lo demás sí.²³

Diálogo social

De la población participante en este estudio, sólo el 13,6% manifestó pertenecer a alguna organización gremial o asociativa. Entre las que sobresalen Asojugo, Asovecastillo, Codetur, Colbepaflor y One Navigation, son colectivos de trabajadores informales que se han organizado para trabajar de manera articulada, y tener posibilidades de negociación con el Estado.

Muchos de los trabajadores que no se encuentran organizados, expresan que no conocen los procedimientos para hacerlo, y que les gustaría tener asesoría profesional. Al mismo tiempo que reconocen que, estar agremiados, les puede traer beneficios tales como la defensa de su derecho al trabajo.

Nosotros hemos intentado organizarnos, pero a veces como ya hay tanta organización, a veces si nos acercamos a la Alcaldía. Los papeles que necesitamos es difícil conseguirlos, necesitamos una persona que nos ayude, un abogado, una persona que sepa bastante del tema, un profesional, eso es lo que nos hace falta.²⁴

Seguridad social

La falta de afiliación al sistema de seguridad social, es la situación más común entre los encuestados: el 81,1% están cubiertos por el régimen subsidiado de salud, lo que es de esperarse, teniendo en cuenta que la mayoría trabaja por cuenta propia y obtiene unos ingresos que no alcanzan para cubrir las cotizaciones de la seguridad social. El 96,6%, no está

23. Entrevista a Sobeida Espinoza.

24. Entrevista a Candelario Benavides, abril 24 de 2010

afiliado ni a pensiones y cesantías, ni a riesgos profesionales. Las principales razones para no estar afiliados a pensiones y riesgos profesionales, son: el desconocimiento de la importancia de estos sistemas, no contar con el dinero para pagar las contribuciones o porque desconocen el procedimiento para afiliarse.

El 18,6% de la población encuestada afirma que ha tenido accidentes de trabajo como cortaduras, quemaduras (entre las personas que manipulan alimentos) y atropellamiento (para los que trabajan en ventas ambulantes callejeras). El 18,6% manifiesta haber contraído alguna enfermedad en el trabajo, destacándose las de tipo respiratorio, muscular y de la piel. La falta de prevención y el desconocimiento son algunas de las causas para que se presentes dichas enfermedades, aunque el 84,7% de los encuestados manifestó haber recibido cursos de capacitación en manejo de alimentos. Además, el 40,7% de la población manifestó no utilizar la ropa adecuada, ni los instrumentos o implementos de protección para el trabajo que realizan debido a que el dinero no les alcanza y porque no están acostumbrados a ellos.

Discriminación en los lugares de trabajo

A uno lo maltratan porque uno es negro y dicen: “la negra esa”, “la negra maluca esa”. Siempre hemos sido discriminados por muchas personas aquí también: nos han pisoteado. Será porque uno no tiene nada. Si fuéramos negros y tuviéramos algo, de pronto no. Pero como hemos sido negros y no hemos tenido nada, no hemos tenido valor; aunque para dios todos somos iguales, pero para la sociedad no (...) Muchas veces, hay personas que vienen ahora y quieren ponerlo a uno por el suelo.²⁵

Entre los encuestados, solo el 13,5% dijo conocer acciones de discriminación racial, aunque el 16,7% de ellos, dice haber sido víctima de discriminación al momento de conseguir un empleo, especialmente si el trabajo está relacionado con las ventas en locales comerciales. Por el contrario, la percepción de discriminación en los espacios de trabajo es alta: el 51,6%

25. Entrevista a Sobeida Espinoza.

de los trabajadores encuestados cree que en la ciudad existe una discriminación orientada, principalmente, hacia las mujeres y las personas negras.

Para la atención al público, establecer relaciones, orientar al cliente, yo, como muchos Cartageneros, no contratamos personas de color, y no es por racismo, pues estamos en el siglo de la igualdad, pero no se puede negar que la raza incide en aptitudes y actitudes y por ello los negros son muy buenos para cocinar, para las artes y para trabajos que requieren de mucho esfuerzo físico (...) y es que esos son los trabajos que a ellos les gusta.²⁶

Así mismo, el 30% expresa que las personas negras son tratadas de peor manera que otras personas en hospitales y centros de salud de la ciudad. El 13,3%, cree que este trato diferencial está en las escuelas y colegios; el 31,7%, que se da al momento de llevar a cabo sus trámites administrativos; el 25%, que son peor tratados en el trabajo; y el 50%, que los negros son peor tratados por la policía. Además, el 83,3%, considera que en Cartagena existen zonas o barrios donde se discrimina a las personas negras, especialmente en sectores como Bocagrande, Manga y Crespo, los cuales ellos denominan "barrios de estrato alto", así como en discotecas, hoteles y restaurantes de los sectores turísticos.

Caracterización del trabajador/a infantil

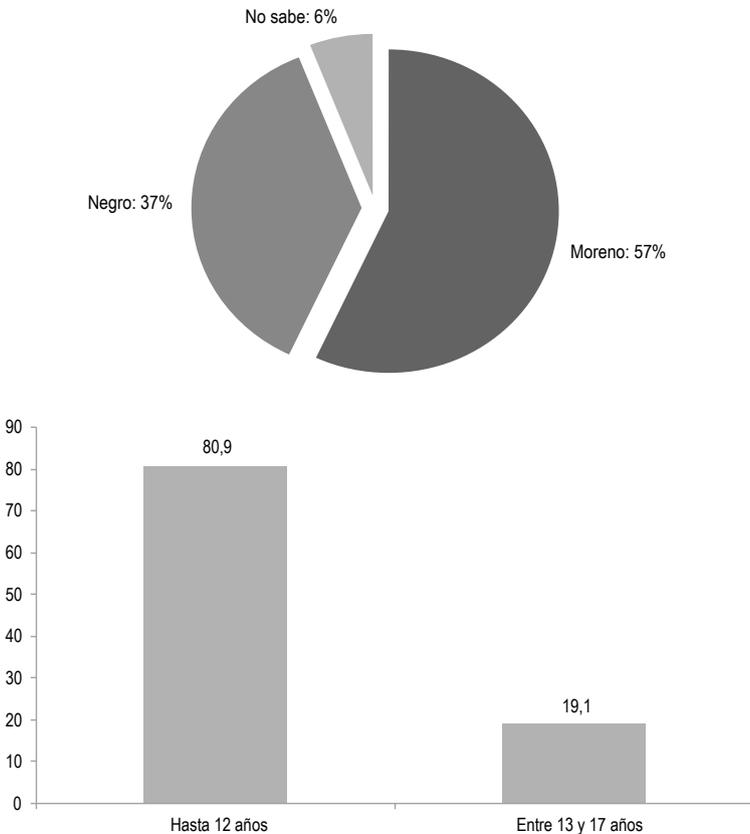
Los niños y jóvenes trabajadores de Cartagena se autorreconocen en el 57,4% de los casos, como morenos; y en el 36,8%, como negros. Esta tendencia es similar a como se conciben los trabajadores informales de la ciudad, pero se diferencia a cómo se autorreconocen los niños y niñas encuestadas en las otras ciudades analizadas en este estudio, en donde el autorreconocimiento como negro predomina sobre otras categorías (ver gráfico 21).

La muestra de trabajadores y trabajadoras infantiles está compuesta por el 80,9% de personas con edades entre los 13 y

26. Entrevista a un habitante cartagenero de 55 años, propietario de un restaurante en el Centro Histórico.

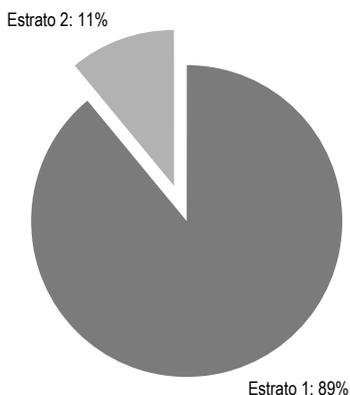
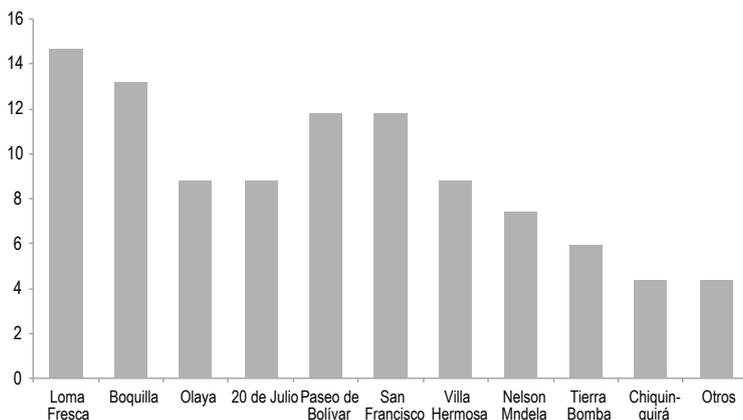
los 17 años; y por un preocupante 19,1% de niños y niñas de menos de doce años, entre los cuales se encontraron de 4 años trabajando, bajo la excusa de que estaban acompañando a sus padres. Adicionalmente, el 52,9% son hombres y el 47,1% mujeres. En el caso de las niñas entrevistadas, están en compañía de algún familiar adulto, como la madre, y expresan que más que trabajar están colaborando a sus padres, quienes dependen de la economía informal. Las actividades que realizan son ventas de alimentos, como fritos, frutas, dulces y pescado.

Gráfico 21. Percepción de los encuestados sobre su propio color de piel (arriba) y rango de edades (abajo)



El 76,5% de la población encuestada, nació en la ciudad de Cartagena, y el 23,5%, proviene de otros municipios de Bolívar, o de otros departamentos. En el caso de este último grupo, se encuentra que muchas de sus familias, llegaron a Cartagena desplazados por la violencia del sur de Bolívar, de Córdoba y del Urabá Antioqueño. Los niños y niñas y jóvenes habitan, en su mayoría (88,8%) en barrios de estrato 1; y el 11,2 %, en estrato 2 (ver gráfico 22).

Gráfico 22. Barrios donde viven los encuestados (arriba) y estrato de la vivienda (abajo)



Nivel educativo y composición familiar

Con relación a la educación, el 73,5% de los encuestados se encontraba estudiando al momento de aplicación de la encuesta, y señalaron que tienen que trabajar para poder garantizar su asistencia al colegio. Entre ellos, el 19,1% no ha terminado la primaria y el 54,4%, se encuentra estudiando bachillerato.

Por otra parte, el 26,5% de los encuestados no se encontraba estudiando. La mayoría de ellos dejó de estudiar hace más de un año, y algunos otros, afirmaron tener más de seis años de no asistir a un establecimiento educativo. Los motivos para no estudiar son diversos, pero se destacan: la necesidad de trabajar, el cambio de barrio o de residencia, la falta de dinero para comprar uniformes y útiles, o porque no les gusta.

El 77,9% de los niños, niñas y jóvenes trabajadores vive con su madre, mientras que el 20,1% vive con abuelos, tíos u otros familiares. El 92,6% de los entrevistados afirma que es la madre quien asume el sostenimiento de la economía del hogar y que trabaja en ventas ambulantes o como empleada doméstica; solo el 7,4% afirma que en su hogar su madre es ama de casa y que el padre es quien asume los gastos del hogar. Aunque el 42,1% de los encuestados dice vivir con el padre y la madre, en muchos de estos hogares es la madre la proveedora económica. Los padres trabajadores también se dedican a ventas ambulantes o trabajan como obreros de la construcción.

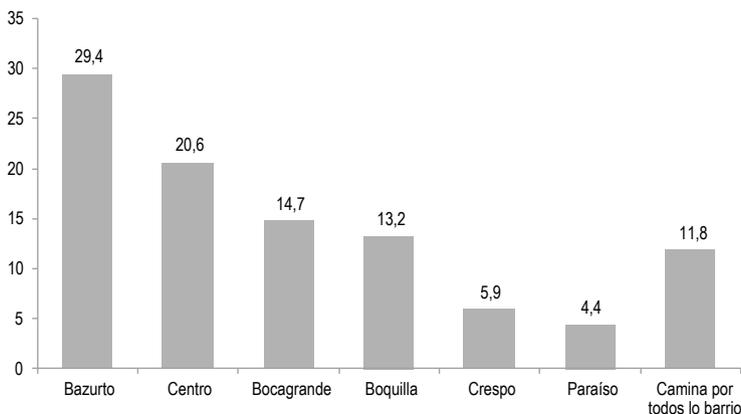
Además de lo anterior, la mayoría de los hogares de estos menores son numerosos: el 79,4% afirma que viven con 3 y 5 hermanos en promedio, quienes son menores de 18 años, en el 29% de los casos. De estos últimos, solo el 30,9% se dedica a estudiar.

A pesar de ser trabajadores, la mayoría no cumple el rol de jefe o tomador de decisiones en el hogar. Esta situación se vive en el 5,9% de los casos, quienes dijeron asumir el rol de autoridad por ser los mayores proveedores económicos de su hogar. La autoridad en el hogar es ejercida por el padre en el 48,5% de los casos; mientras que en el 36,8%, es la madre; en el 8,8%, los abuelos; y en un porcentaje menor de casos, los tíos o los hermanos mayores.

Condiciones laborales

De manera muy similar a los trabajadores adultos de la economía informal, los niños y niñas y jóvenes entrevistados, trabajan en diferentes sectores y barrios de la ciudad, frecuentados por turistas, o donde hay una presencia importante del comercio informal, como se muestra en el gráfico 23.

Gráfico 23. Zonas donde trabajan los niños/as y jóvenes entrevistados

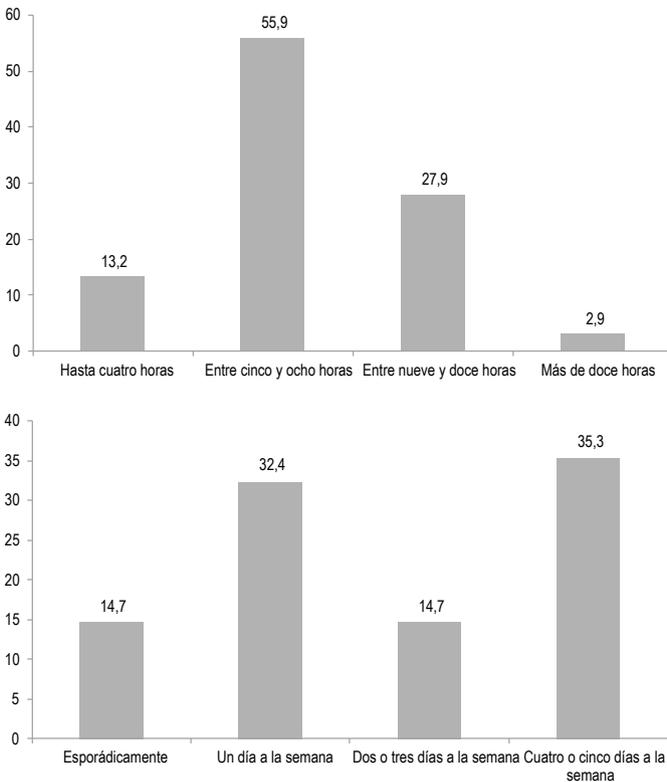


Los niños/as y jóvenes trabajan, en su mayoría, entre cinco y ocho horas por día (55,9%), aunque hay un porcentaje importante que trabaja entre nueve y doce horas (27,9%), y otro que lo hace más de doce horas (2,9%), que desde cualquier punto de vista, es una jornada laboral excesiva, y aún más considerando que son niños, niñas y jóvenes los que trabajan tal número de horas. La intensidad del trabajo en días por semana, es principalmente de cuatro a cinco días, en el 35,3% de los casos; y de un día a la semana, en el 32,4% (ver gráfico 24).

Además, el 58,8% de los entrevistados trabaja de manera ocasional; mientras que el 38,2%, lo hace de forma permanente; y solo un 2,9%, por temporadas. La mayoría de ellos (61,8%), se emplea en las ventas ambulantes, aunque se encontró que algunos trabajan en una variedad de actividades, como trabajos de carga pesada, mensajería y domicilios, cuidado de niños, ayuda en negocios familiares, etc., (ver gráfico 25).

El 77,9% de los entrevistados, afirma que siempre ha trabajado en el mismo oficio; el 51,5%, expresa que lleva menos de un año trabajando en él; el 35,3%, lleva entre 1 y 5 años; y un 8,8%, manifiesta que lleva más de 5 años en su actividad. El 17,6%, expresa haber realizado otras actividades diferentes, tales como construcción, mecánica, preparación de alimentos o pedir limosna. Esos trabajos los han desarrollado en el barrio donde viven, en las zonas turísticas y en otras ciudades, como Barranquilla por ejemplo.

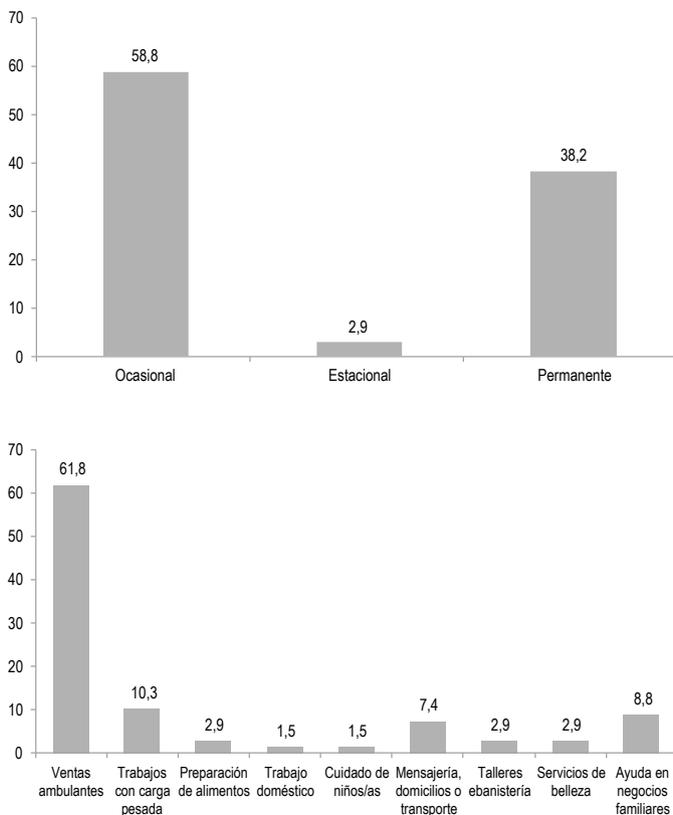
Gráfico 24. Horas por día y días por semana dedicados al trabajo



Los horarios de trabajo son diversos: el 38,2% de la población entrevistada, trabaja todo el día; el 36,7%, lo hace solo en

las mañanas; el 14,7%, trabaja en las tardes; el 7,4%, tiene un horario rotativo que depende de condiciones ambientales; y por último, el 2,9%, trabaja en las horas de la noche, vendiendo en zonas de bares, de discotecas o de diversión.

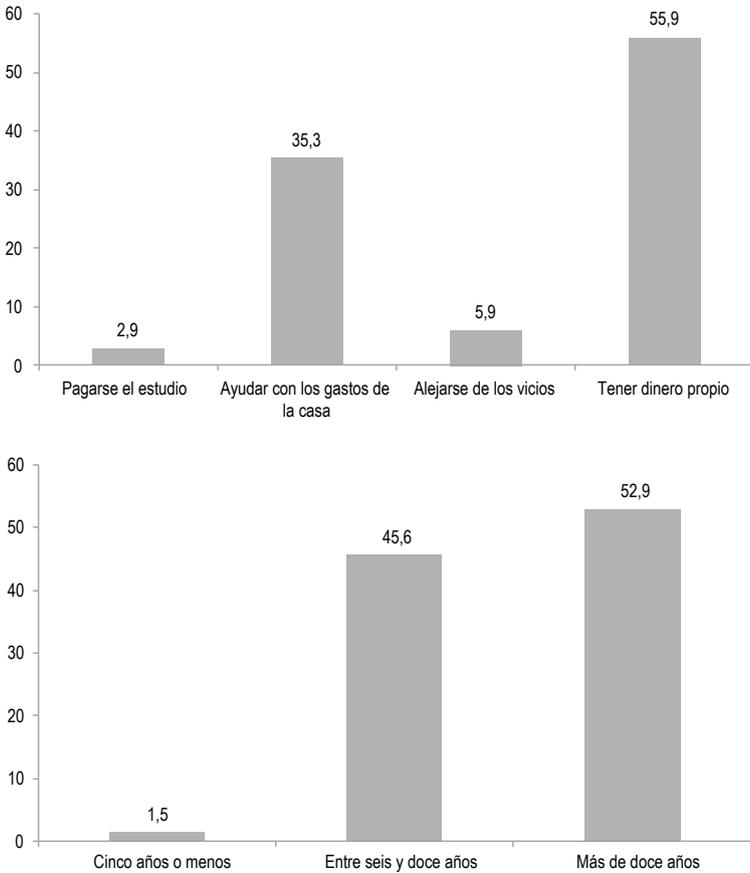
Gráfico 25. Frecuencia con la que realiza el trabajo (arriba) y actividad que desempeña (abajo)



La razón más frecuente por la cual trabajan, es porque desean tener dinero propio, con el 55,9% de los casos; seguido de ayudar con los gastos del hogar, con el 35,3%. La educación no es una razón muy importante, pues solo el 2,9%, reportó ésta como una razón para trabajar. En cuanto a las edades de inicio

en el mundo del trabajo, la mayoría respondió que han empezado después de los doce años. Sin embargo, el 45,6%, empezó entre los 6 y los 12 años; y un 1,5%, cuando tenía menos de cinco años. Esto muestra una realidad muy preocupante, en tanto que la tasa de niños que empiezan a trabajar (sin importar la razón) a una muy temprana edad, cuando deberían estar bajo la protección de sus padres y estudiando, es muy alta (ver gráfico 26).

Gráfico 26. Razones para trabajar (arriba) y edad en la que comenzó a trabajar (abajo)



Así mismo, los niños, niñas y jóvenes, reportaron tener otras responsabilidades, tales como ayudar con las labores domésticas o estudiar, que son, en el 75% de los casos, compatibles con su trabajo. En el trabajo de campo no se escuchó mencionar a los niños, niñas ni jóvenes entrevistados, participar de actividades lúdicas o recreativas.

Los niños, niñas y jóvenes, generalmente trabajan para adultos, y en este caso, es significativo el rol que juegan los padres: el 38,2%, afirma que actualmente trabaja con y para sus padres; el 25%, dice tener un empleador; y el 36,8%, dice trabajar por cuenta propia o para sí mismo. En todo caso, el 82,4% de los niños y niñas tiene permiso de sus padres para trabajar, y en el 92,6% de los casos, los padres le expresan al menor abiertamente estar de acuerdo con que trabajen a temprana edad, pues es la posibilidad de ayudar con los gastos de la casa; además de que el trabajo, según ellos, ayuda a formarlos como seres humanos, los hace más responsables o los aleja de malos vicios. El 7,4% de los padres que les expresan a sus hijos e hijas no estar de acuerdo con que trabajen, los dejan trabajar, de todas maneras, debido a sus precarias condiciones económicas.

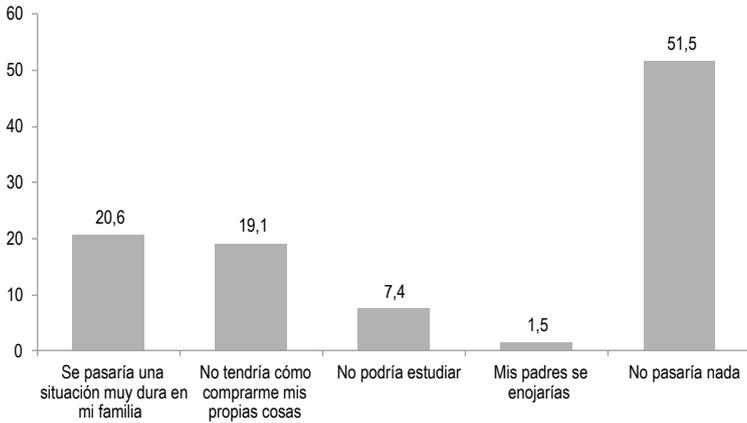
Aunque el 41,2% de los niños y niñas, afirma que ellos mismos tomaron la decisión de empezar a trabajar, aquí también se puede observar una gran influencia de los padres, pues en el 32,4% de los casos, quienes los incentivaron a trabajar fueron los mismos padres. Por su parte, en el 17,6% de los casos, fueron otros familiares, como los y las hermanas o los y las tías, quienes lo hicieron.

Los ingresos que obtienen, oscilan entre cinco mil pesos y treinta mil pesos por día: el 48,5%, recibe ingresos menores a diez mil pesos; el 38,3%, afirma ganar entre once mil y veinte mil pesos; y el 13,2% restante, dice que sus ingresos varían cada día. El 55,9%, entrega la totalidad de sus ingresos a sus padres; y el 27,9%, se queda con el dinero y no lo entrega a nadie. En el 16,2% de los casos, una parte del dinero es distribuido entre los padres y hermanos. Los usos que tiene el

dinero son, principalmente, para alimentación (79,9%), educación (16,2%), vestuario (22,1%), y recreación (46,6%).

A pesar de la importancia que tienen los ingresos que obtienen estos niños, niñas y jóvenes, para la mayoría de las familias, el 51,5% afirmó que si dejara de trabajar no pasaría nada; mientras que el 20,6%, reconoció que la familia pasaría una situación difícil; y el 19,1%, dijo que no tendría cómo comprar sus cosas personales (ver gráfico 27).

Gráfico 27. Consecuencias de abandonar el trabajo



Los productos que ofrecen quienes trabajan como vendedores los consiguen en: los almacenes, en el 29,4% de los casos; los provee un familiar, en el 27,9%; y en otros casos, los fabrican directamente, los recoge del mar, o se los provee una tercera persona que hace las veces de empleador.

El 67% de los niños, niñas y jóvenes trabajadores afirma alimentarse bien cuando está trabajando; el 50%, reconoce que existen riesgos relacionados con su trabajo: el robo (26,5%), los golpes o el maltrato (4,4%), la persecución policial, las enfermedades respiratorias y el abuso sexual (1,5%). El 16,2% de los encuestados expresó haber sufrido lesiones o enfermedades, debido al trabajo que realizan, tales como cortaduras, quemaduras en la piel, enfermedades respiratorias, caídas y golpes que se han presentado al desarrollar actividades como

cocinar, cargar objetos pesados, vender productos en la calle o transportar personal en lanchas o botes. Los niños y niñas comentan que ante dichas lesiones o enfermedades no acuden al médico, pues consideran que son asuntos cotidianos y parte del trabajo que realizan. El 52,9% expresa que frecuentemente el trabajo les genera fuertes dolores de cabeza. Pese a lo anterior, el 88,2% de ellos, afirma sentirse seguros en sus lugares de trabajo.

Adicionalmente, el 85,3% expresa que no utiliza ninguna medida de protección al momento de trabajar; y solo dos de los niños entrevistados, plantea utilizar gorra para protegerse la cara del sol.

Finalmente, cuando los encuestados no están trabajando, les gusta jugar con sus hermanos y amigos (50%), ver televisión (58,8%), o asistir a fiestas y eventos barriales (38%). El 82,7% expresa no pertenecer a ninguna institución, grupo o programa en la ciudad; y el 14% que participa, lo hace en equipos de deportes y grupos religiosos básicamente.

Respecto a los casos de discriminación, solo el 5,9% de los niños y niñas manifestaron haber sido víctimas de algún suceso de discriminación en su lugar de trabajo, relacionados éstos, básicamente con insultos por el color de piel o por acercarse a vender en lugares privados.



Condiciones de trabajo decente para la población afrodescendiente en Medellín

En cuanto a las oportunidades laborales, se han logrado cosas. Sí, se han logrado cosas, muy leves, como muy pequeñas, pero yo considero que sigue habiendo racismo, sigue habiendo... Lo que pasa es que es muy difícil porque es muy disimulado. Además, el racismo en Colombia o en las instituciones, es muy sutil, es muy disimulado; en Colombia, no es abierto. Un ejemplo, desde el ejemplo más crudo, es que en los reglamentos no van a poner que no se admiten negros o afros. Un ejemplo más disimulado, es que para demostrar en un puesto ... yo tuve una experiencia: yo estaba participando en una propuesta laboral en el municipio, que era para afros, pero resulta que el papel con la experiencia laboral, con los escritos que se tenían, los cumplía; pero el papel que se jugaba ahí, tenía que ser como auxiliar, porque ya por mecanismos de selección o cosas, había otras personas que estaban desarrollando el puesto de investigadores principales, pero resulta que yo tenía que estar porque era con población negra; entonces, eso nutría el estudio. Pero no me aceptaban como principal. Eso entonces muestra que hay un racismo ya estructurado.

Yo en ese sentido hablaría de varias cosas. Por ejemplo: sí es favorable, en cuanto a que en este momento estamos en un ámbito político que hay unas leyes, y entonces, es como si lo afro apareciera; entonces, el afro apareció y hay unos recursos económicos; entonces, eso parece ser favorable, abre una puerta, porque las universidades se están preguntando, porque los profesionales se están preguntando, porque las escuelas se están preguntando, y porque los líderes están poniendo esa pregunta en cuestión. Entonces, la escuela está abriendo la puerta.

Pero también noto algunas desventajas (...) Todavía hay discursos que no dejan permear esa búsqueda limpiamente. Te pongo un ejemplo: las universidades quieren establecer un diálogo con las organizaciones de base, pero hay luchas de poder ahí. Las instituciones, (...) nos hacen propuestas laborales para hablar de lo étnico; pero resulta que se quiere adoptar el papel de hablar de lo étnico. SHay una propuesta para los afro, traigamos un afro para que tengamos un afro en el proyecto, para que haya negros en el proyecto, para que figure; entonces, se encuentra uno con esa barrera de poder que uno dice: ¿la sigo o no la sigo? Y hay unas demandas económicas, entonces uno dice sí, de todas maneras esta institución va a tener la propuesta; pero resulta que la voz del afro se quiere poner ahí como un acompañante.¹

A modo de contexto

En Medellín, el asentamiento afro se dio por dos vías: la primera, fue la instalación de palenques por parte de descendientes de esclavizados, en diferentes lugares de la geografía antioqueña. La segunda, ha sido la migración y el desplazamiento, a mediados del siglo XX, de la población afro chocoana. En cuanto a la primera, los palenques del Valle de Aburrá, se formaron a finales del siglo XVIII e inicios del XIX, en la zona occidental del río Medellín, donde florecieron asentamientos como El Coco, Simón Bolívar, Belén y Robledo.

Asimismo surgieron otros, localizados en los municipios de Envigado, Guarne, Rionegro y Cáceres. En la primera mi-

1. Entrevista a estudiante universitario, Medellín, junio 2010.

tad del siglo XX, Medellín albergaba una población afrocolombiana que vivía en palenques, estructurados con base en el parentesco. Allí asumieron un sistema de auto-subsistencia, por medio de parcelas donde cultivaban hortalizas, mientras trabajaban como labriegos en las haciendas agrícolas y ganaderas, en razón de la disminución del auge minero. Con el transcurrir de las décadas, los afrocolombianos de la ciudad, fueron absorbidos laboralmente por el surgimiento de la industria antioqueña,² por lo cual, se vieron obligados a desempeñarse en oficios como la albañilería y el trabajo doméstico.³

Desde el 2007, se cuenta con un Plan de Acciones Afirmativas para las Comunidades Afrocolombianas habitantes en el Municipio de Medellín. El plan ha pretendido identificar, focalizar e incrementar el acceso de la población afrocolombiana a los programas sociales del Municipio, de tal manera que se generen mayores oportunidades para alcanzar los beneficios del desarrollo, y mejorar las condiciones de vida de esta población, a través de la implementación de acciones afirmativas. Es considerado desde la Administración Municipal, como un instrumento que promueve un desarrollo humano integral, genera equidad, posibilita la inclusión social y territorial y mejora la calidad de vida de la población afrocolombiana, habitante en el Municipio de Medellín.⁴

El plan de Acciones Afirmativas, se fundamentó en la Constitución Política de Colombia, la Ley 70 de 1993, el Documento CONPES 3310 de 2004, el Acuerdo 11 de 2006 (el cual da vía libre, para la construcción del Plan de Acciones Afirmativas para las poblaciones afrocolombianas en Medellín).

-
2. Peter Wade, hace énfasis en la llegada de comunidades negras a la ciudad de Medellín, en el aumento de la demanda de mano de obra no calificada –en plena cúspide del crecimiento industrial de la ciudad–, y en su cambio arquitectónico, como factores importantes para la llegada de población negra a la ciudad.
 3. Galeano, Paula, “Sabores negros para paladares”, tesis para optar al título de Antropóloga, Medellín 1996.
 4. Alcaldía de Medellín, Secretaría de Cultura Ciudadana, “Plan de acciones para las poblaciones afrocolombianas habitantes en el Municipio de Medellín 2007-2008”.

Por primera vez en el país, el censo de 1993 incluyó una pregunta de autorreconocimiento racial; sin embargo, los datos fueron ampliamente cuestionados ante la ambigüedad de las preguntas. En vista de las limitaciones para dar cuenta del volumen de la población afrocolombiana que reside en Medellín, se realizó un diagnóstico por manzana de familias y número de integrantes de la población en estudio; con base en esto y según el censo general del año 2005, “en la ciudad de Medellín, existen 138.018 personas afrocolombianas aproximadamente”.⁵

En la ciudad de Medellín, si bien hay un amplio porcentaje de población afro en situación de desplazamiento, no puede desconocerse que hay otro porcentaje de población que ha nacido y crecido en esta ciudad, y existe otro porcentaje de población afro, que ha llegado al contexto urbano por motivaciones distintas al desplazamiento forzado. Pero cualquiera que sea el motivo de la presencia de afrocolombianos y afrocolombianas en Medellín, se considera –incluso desde la Administración Municipal– que esta población vive en condiciones de marginalidad, exclusión e inequidad socioeconómica, que se encuentra concentrada, principalmente, en 110 sectores de la ciudad.

Caracterización general de Medellín

Con una población superior a los 2,3 millones de habitantes, donde el 98,5% de ellos habitan en la cabecera de la ciudad, Medellín es la ciudad de este estudio con el menor porcentaje de personas que se autorreconocen como negros, mulatos, afrocolombianos o afrodescendientes, con el 6,5%.⁶ Según los datos del DANE (tabla 1), en la cabecera del municipio, hay más hogares que viviendas: el número de hogares registrados, supera, en el 1,5%, el número de viviendas dispo-

5. Datos arrojados por el censo del año 2005.

6. En Buenaventura, Cali y Cartagena el porcentaje de autorreconocimiento como parte de este grupo étnico es, respectivamente, de: 88,5%, 26,2% y 36,1% (DANE, 2010a, b y d).

nibles en la ciudad, lo que quiere decir que hay viviendas en las que conviven más de un hogar. Esta situación es distinta en el resto, en donde existe un superávit de viviendas. Dichos hogares se componen de 3 y 4 personas.

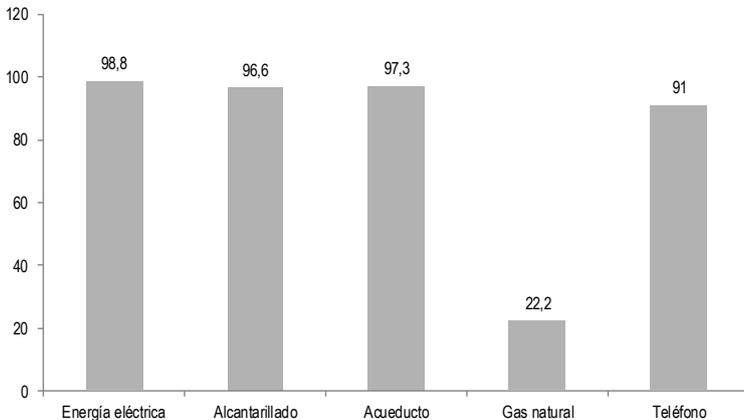
Tabla 1. Medellín: Indicadores de población, 2010

Área	Viviendas	Hogares	Población proyectada	% personas con NBI
Cabecera	586.781	595.763	2.309.446	12,33
Resto	9.747	9.429	33.603	18,28
Total	596.528	605.192	2.343.049	12,42

Fuente: DANE, 2010a

Con respecto a las viviendas, el 64,9%, son apartamentos; el 32,6%, son casas; y el 2,5% restante, corresponde a cuartos u otro tipo de vivienda. Es de destacar que la cobertura en los servicios públicos de energía, acueducto y alcantarillado, es casi universal (por encima del 96% en los tres casos); en telefonía, el 91% de las viviendas dispone de este servicio y, finalmente, la tasa más baja corresponde al servicio de gas natural (ver gráfico 1).

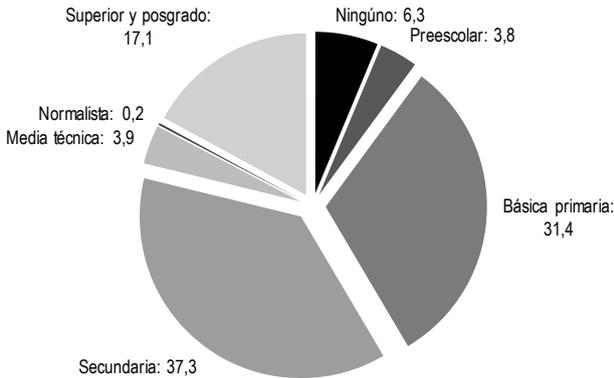
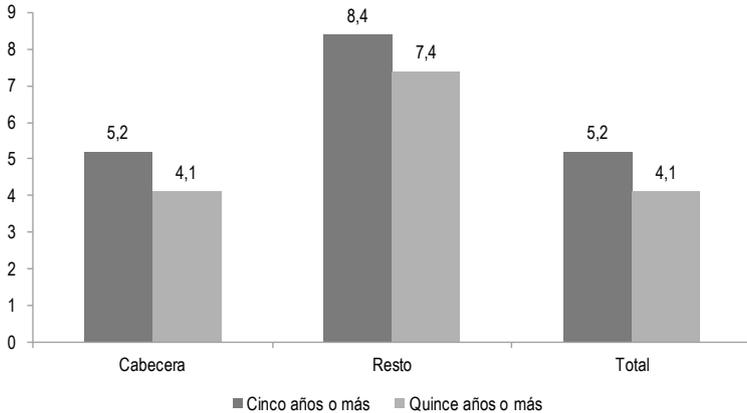
Gráfico 1. Medellín: acceso de las viviendas a los servicios públicos domiciliarios



Fuente: DANE, 2010a

Del total de la población del municipio, el 53,3% son mujeres; y el 46,7%, son hombres. Entre éstos, el 6,5% se autorreconoce como negro, mulato, afrocolombiano o afrodescendiente. Esta es la tasa de autorreconocimiento más baja, con respecto a las otras ciudades que se analizan en este estudio.⁷

Gráfico 2. Medellín: tasa de analfabetismo de la población con edad mayor o igual a 5 años y a 15 años (arriba) y nivel educativo (abajo), 2010

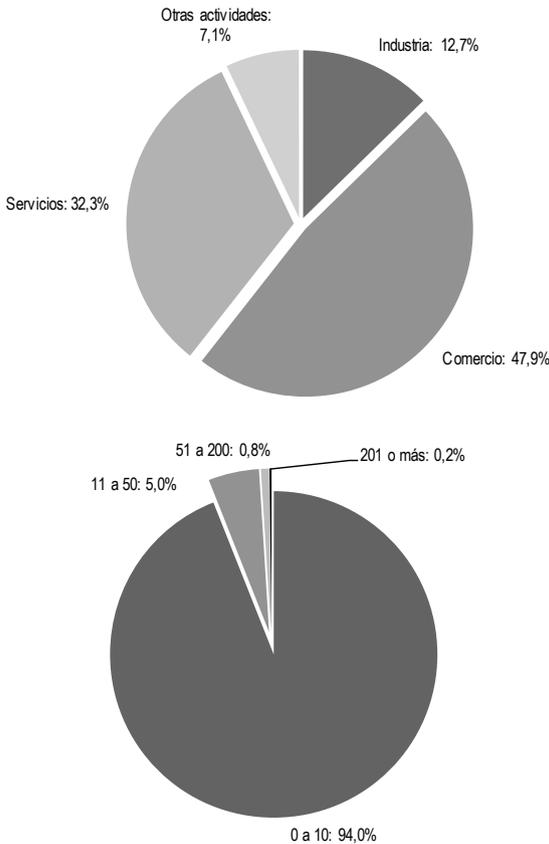


Fuente: DANE, 2010a.

7. Las otras tres ciudades albergan una comunidad proporcionalmente (al tamaño de su población) mayor: Buenaventura, 88,5%, Cartagena, 36,1% y Cali, 26,2%.

En cuanto a la educación, Medellín presenta una alta tasa de alfabetismo tanto en la cabecera (94,8%) como en el resto del territorio (91,6%); la tasa de asistencia escolar de personas entre 3 y 24 años es del 64,6%; y finalmente, entre la población predomina la educación básica como último nivel educativo. No se registra un porcentaje muy significativo en media técnica; y apenas el 17,1% de la población, tiene estudios superiores (ver gráfico 2).

Gráfico 3. Medellín: actividad económica de las empresas (arriba) y tamaño de éstas según su planta de personal (abajo)



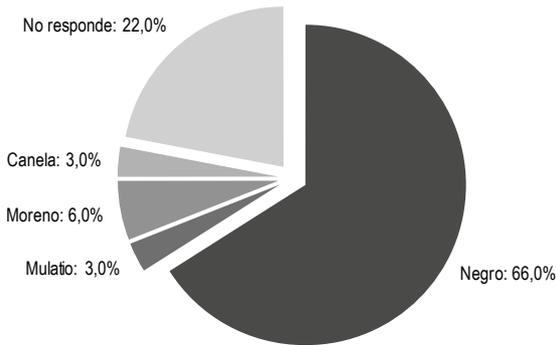
Fuente: DANE, 2010a.

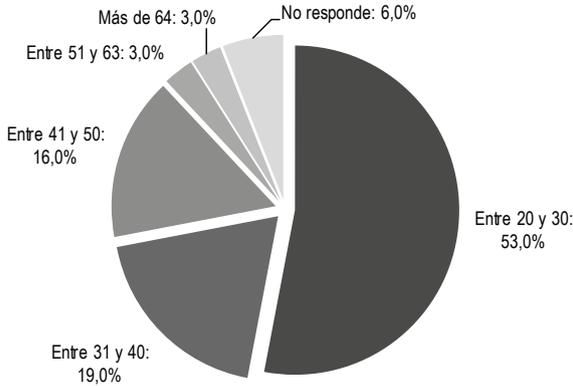
Finalmente, en cuanto a la actividad de las empresas de la ciudad, el mayor número se dedican al comercio, con el 47,9% de los casos; y otro porcentaje importante, el 32,3%, se dedica a los servicios. Partiendo de la idea de que en muchos de estos casos no es necesaria una amplia planta de personal, esto explica por qué el 94% de los establecimientos de Medellín, emplean entre cero y diez personas. La industria concentra el 12,7% de las empresas (ver gráfico 3).

Caracterización del trabajador/a asalariado

Los trabajadores asalariados encuestados se consideran, en su mayoría negros, en el 65,6% de los casos. Otras categorías reportadas son: moreno, con el 6,3%; y canela y mulato, con el 3,1%, cada una. Es importante resaltar que un porcentaje muy alto, aún presenta dificultades para identificarse con un grupo étnico, lo que se ve reflejado en el 22%, que respondió no saber, e incluso no respondió a la pregunta (ver gráfico 4).

Gráfico 4. Percepción de los encuestados sobre su propio color de piel (arriba) y rango de edades (abajo)

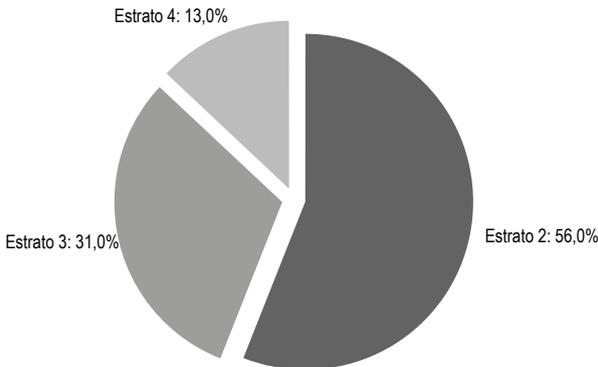




Las edades de los encuestados están concentradas principalmente en los rangos de edad más bajos: el 53%, tiene entre 20 y 30 años de edad; y el 19%, entre 31 y 40. Sin embargo, en la muestra hay personas de todos los rangos de edad, incluyendo el 3% que tiene más de 63 años.

En cuanto al estrato socioeconómico de las viviendas en las que habitan los encuestados, se registró que estos están distribuidos entre los estratos 2 y 4; la mayoría (56%) habita en viviendas de estrato 2; seguido por el estrato 3; y un porcentaje menor en estrato 4 (ver gráfico 5).

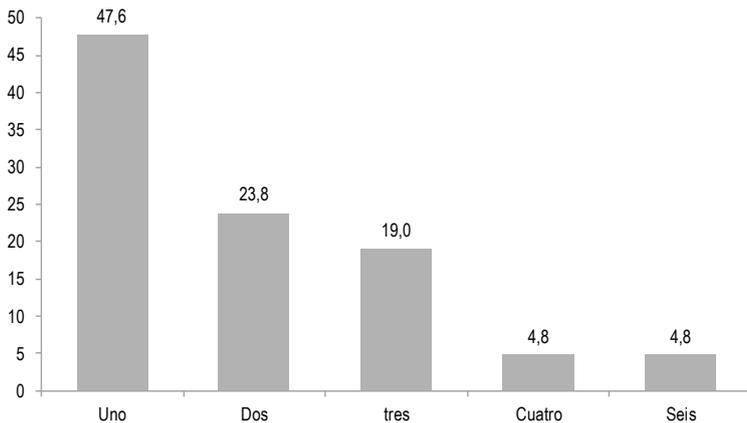
Gráfico 5. Estrato socioeconómico de las viviendas de los encuestados.



Composición familiar y escolaridad

Entre los trabajadores encuestados, el 65,6% manifestó tener hijos. El número de hijos más frecuente es uno, con el 47,6% de los casos; seguido por dos, con el 23,8%; tres, con el 19%; y finalmente, se registraron casos de cuatro y seis hijos, con el 3,1% en cada caso. El rango de edad de los hijos de los asalariados, está entre los 0 y los 24 años (ver gráfico 6).

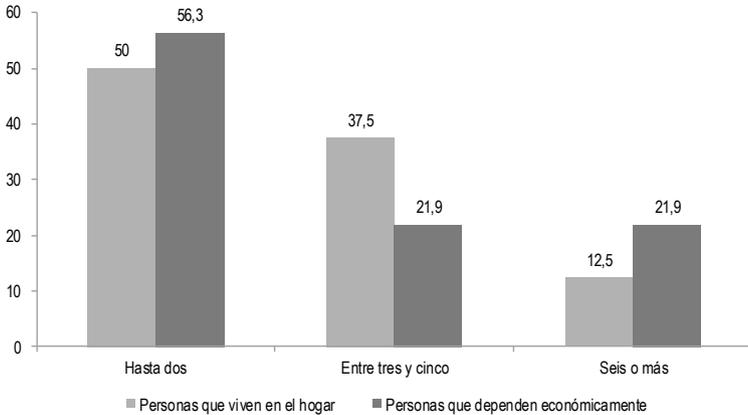
Gráfico 6. Número de hijos por hogar



A pesar de que los encuestados se caracterizan por tener familias pequeñas (teniendo en cuenta solo el núcleo familiar –esposo/a e hijos–), los datos sobre personas que viven en el hogar del asalariado y de su dependencia económica, sugieren que tienen obligaciones adicionales con otras personas que pueden hacer parte de su familia, en un sentido más amplio (hermanos, padres, etc.). En el gráfico 7 se muestran los resultados: aunque la mayoría de los casos sigue concentrándose en una pequeña cantidad de personas (hasta dos), el 37,5% de los encuestados vive con entre 3 y 5 personas; y el 12,5%, con seis o más personas, porcentajes que son mayores cuando se comparan con el número de hijos reportado. Hay que resaltar que aunque el 56,3% de los encuestados tiene a su cargo hasta dos personas, el 21,9% reportó responder eco-

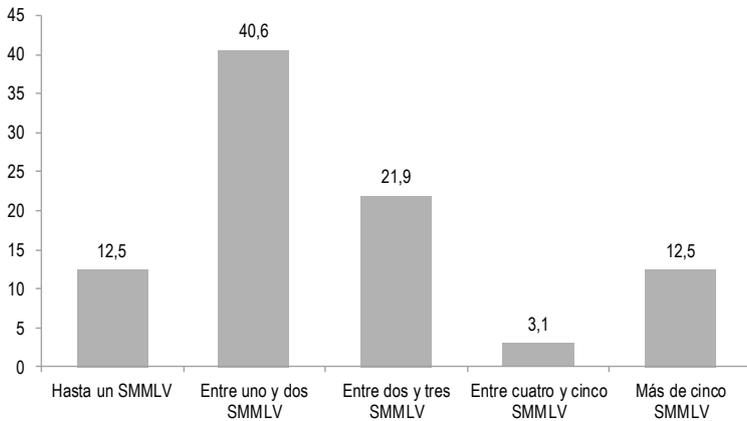
nómicamente por seis o más personas, un porcentaje que no es despreciable para la carga que implica sostener a dicho número de personas.

Gráfico 7. Número de personas que viven en el hogar del asalariado y dependencia económica



Los ingresos que reportaron los encuestados van, desde un salario mínimo, hasta más de cinco. Sin embargo, la mayoría de los casos se concentran en ingresos bajos: el 40,6% dijo que su hogar tenía ingresos de entre uno y dos salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV); y si sumamos los porcentajes de las primeras tres categorías, tenemos que el 75%, perciben, a lo sumo, tres salarios mínimos mensuales, lo que puede ser suficiente para que un hogar pequeño (no más de cuatro personas) satisfaga las necesidades básicas de sus miembros. Pero es un ingreso bajo, si se toma como referencia el caso de los hogares en los que habitan o dependen más de cinco personas (ver gráfico 8).

Finalmente, entre los trabajadores asalariados, sólo el 25% estudia actualmente. Entre estos, el 9,4% tiene estudios universitarios incompletos; el 9,4%, cursó y no terminó alguna carrera técnica o tecnológica; y el 3,1%, tiene posgrado completo.

Gráfico 8. Ingresos mensuales del hogar (en salarios mínimos mensuales)

Condiciones laborales

Un porcentaje significativo de los asalariados realizan trabajos de obreros o empleados domésticos (46,9%), seguido de quienes son obreros o empleados de empresa particular (37,5%), de quienes se desempeñan se desempeñan como empleadas domésticas (9,4%), y de otras actividades.

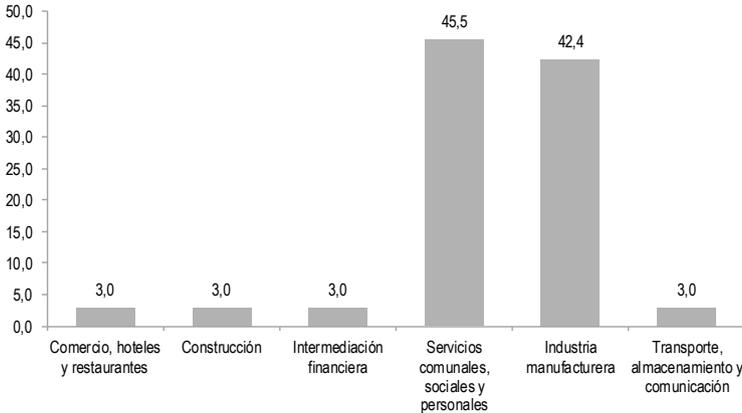
El sector económico al que pertenece la empresa en la que trabaja cada uno de los encuestados, se muestra en la gráfico 9. Éstas están concentradas, principalmente, en los sectores de servicios comunales y personales (45,5%) y en el de industria manufacturera (42,4%).

Los siguientes datos pueden ser indicadores de la estabilidad que tienen los trabajadores asalariados de las comunidades negras en el mercado laboral de Medellín: *i*) el 50%, manifiesta haber trabajado siempre en su oficio; mientras que la otra mitad, dice no haber trabajado siempre en la misma actividad, e incluso, haber tenido trabajos que no corresponden con su área de formación; *ii*) el 81,3%, tiene un empleo permanente; el 12,5%, tiene trabajo ocasional; y solo el 3,1%, tiene un trabajo estacional.⁸ Finalmente, *iii*) la mayoría de los

8. Corresponde a quienes trabajan ciertas épocas del año, como los que lo hacen en cosechas y temporadas.

encuestados llevan entre uno y cinco años trabajando en la misma empresa (43,8%), seguido de quienes tienen menos de un año (31,3%), los que tienen entre seis y diez años (12,5%), entre once y veinte años (9,4%) y más de veinte años laborando en la misma empresa (3,1%).

Gráfico 9. Sector al que pertenecen las empresas en que trabajan los trabajadores asalariados



Un aspecto que llama la atención, es la dedicación de horas semanales al trabajo, pues en algunos casos existen jornadas laborales excesivas: el 9,4% de los encuestados tiene jornadas de 60 horas semanales; y el 6,3%, trabaja más de 56 horas a la semana. Por otra parte, el 59,4%, tiene una jornada de entre 25 y 48 horas; y el 12,5%, trabaja hasta 24 horas semanales (ver gráfico 10).

Los horarios más frecuentes para el desarrollo de las actividades laborales realizadas en la semana anterior a la encuesta, fueron: rotativo, con el 31,3%; completa (mañana y tarde), con el 21,9%; solo en la mañana, con el 18,8%; y solo en la tarde, con el 18,8%. Algunos trabajadores tuvieron jornadas nocturnas (6,3%).

Al juzgar el trabajo en su conjunto, según su grado de satisfacción, un alto porcentaje de los trabajadores asalariados manifestó estar satisfecho con su trabajo (78,1%), el 9,4%, dijo

estar muy satisfecho; y un 12,5%, manifestó no estar nada satisfecho.

Gráfico 10. Número de horas por semana que trabaja el asalariado

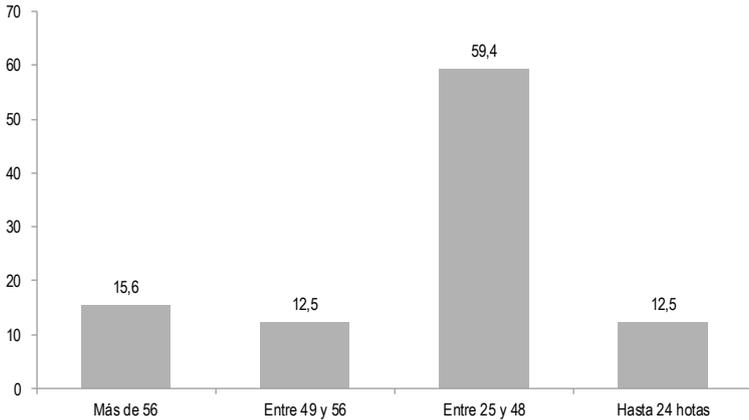
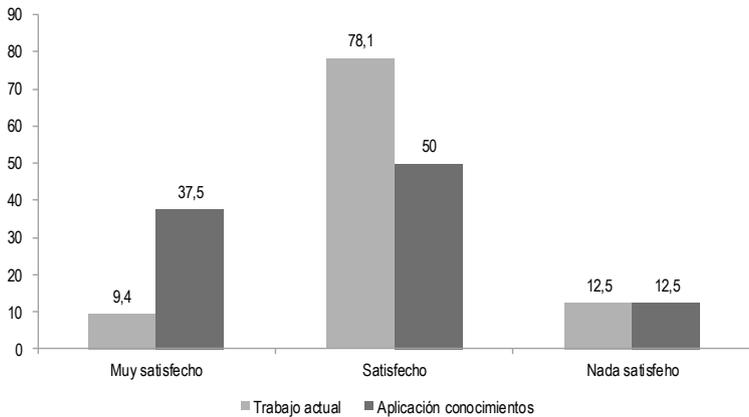


Gráfico 11. Grado de satisfacción de los trabajadores con su trabajo y con el grado de aplicación de sus conocimientos



Si bien los datos anteriores muestran que los trabajadores están en su gran mayoría contentos con su trabajo, al preguntar por la satisfacción con la remuneración que reciben, la situación cambia, aunque sigue predominado un clima de

satisfacción generalizada: el 31,3% dijo no estar satisfecho con su pago; mientras que el 50%, reportó estar satisfecho; y el 18,8%, dijo estar muy satisfecho.

Un elemento que puede influir en la satisfacción con el trabajo, es la posibilidad de aplicar los conocimientos en los lugares de trabajo. Al respecto, el 37,5% dice estar muy satisfecho; el 50%, satisfecho; y un menor porcentaje reportó no estar nada satisfecho (ver gráfico 11).

Diálogo social

La participación en organizaciones gremiales o sindicales parece ser baja entre los trabajadores asalariados de Medellín que fueron entrevistados: el 21,9% pertenece a alguna organización; mientras que el 34,4%, respondió no pertenecer a ninguna. Lo que impide sacar conclusiones más contundentes es que, ante este tipo de preguntas, existe una gran abstención: el 40,6% eligió no responder la pregunta, lo que llama la atención sobre el hecho de que existe cierto temor o renuencia a tratar temas referentes al sindicalismo, bien sea por temor a represalias, o porque entre la sociedad colombiana existe un concepto negativo sobre los temas relacionados con este tipo de organización.

En efecto, al preguntarles a los que afirmaron pertenecer a una organización sindical por el nombre de la organización, solo el 6,3% aceptó responder a la pregunta. Así mismo, ante la pregunta de por qué no pertenece a una de ellas, se obtuvo respuesta solo del 50% de los que dijeron no pertenecer, quienes además, coincidieron en que creen que dichas organizaciones no sirven.

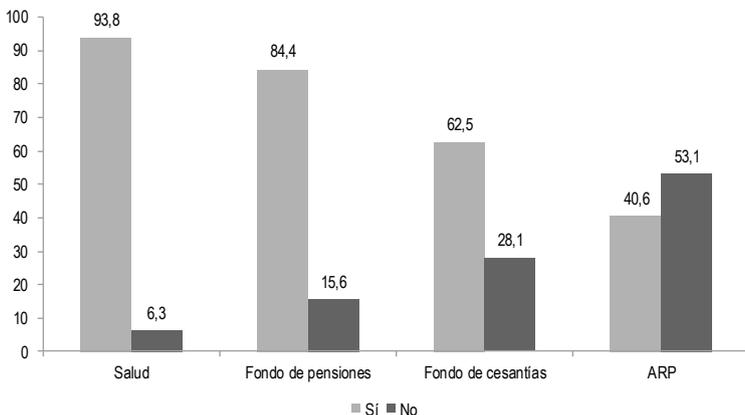
En cuanto a la capacitación que reciben los asalariados por parte de las organizaciones gremiales y sindicales a las que pertenecen, se tiene que el 65,6% reciben capacitaciones para ampliar sus conocimientos; mientras que el 25%, no recibe ningún tipo de capacitación. La frecuencia de estas capacitaciones es: esporádicamente, con el 34,4%; semanalmente, con el 9,4%; mensualmente con el 9,4%; y otro porcentaje menor

reportó frecuencias trimestral, quincenal y semestral. El tipo de capacitaciones que reciben son, principalmente, sobre actualización de conocimientos correspondientes a sus labores, en inglés y diplomados. Los costos de las capacitaciones son asumidos en el 50% de los casos por la institución; en el 12,5%, por el trabajador; y en un 6,3%, por el trabajador y el empleador de manera compartida.

Seguridad social

Los trabajadores asalariados encuestados reflejan una situación preocupante en la ciudad de Medellín. A pesar de ser la segunda ciudad del país con mejores índices de actividad económica, y ser la sede de grandes empresas (lo que puede llevar a esperar que hayan mayores oportunidades para que los ciudadanos tengan trabajos decentes, es decir, que cumplan con todos los requisitos legales), la afiliación a la seguridad social está lejos de ser la esperada: el 93,8%, está afiliado al SGSSS; el 84,4%, a un fondo de pensiones; el 62,5%, a un fondo de cesantías (el 9,4% no sabe si está afiliado); y solo el 40,6%, a una ARP (ver gráfico 12).

Gráfico 12. Afiliación al sistema de salud, pensiones, cesantías y ARP



Entre los que manifiestan no estar afiliados a un fondo de cesantías, el 3,1% dice que no lo está por falta de dinero; el

6,3%, no sabe cómo hacerlo; el 3,1%, porque no lo exigen; y un 6,3%, no le interesa hacerlo.

Discriminación en los lugares de trabajo

La discriminación que perciben los trabajadores negros en Medellín, es alta: el 43,8% reconoció haber sido víctima de discriminación laboral; mientras que el 53,1%, respondió no haber vivido una situación similar. Los tipos de discriminación más frecuentes están relacionados con salarios y tipo de contrato (28,1%), y trato irrespetuoso o peyorativo (18,8%).

Los trabajadores asalariados reportaron haber sido discriminados en procesos de selección de empresas, por aspectos tales como: la edad (12,5%), el grupo étnico (9,4%), el género (3,1%), la condición socioeconómica (3,1%), la orientación sexual (3,1%), alguna discapacidad física o mental (3,1%), el lugar de procedencia o nacimiento (3,1%), el lugar en donde vive (3,1%), o por ser sindicalista (3,1%). Así mismo, los trabajadores reportaron situaciones de discriminación relacionadas con el ascenso en los cargos de sus empresas por género (6,3%), por grupo étnico (3,1%) y por orientación sexual (3,1%).

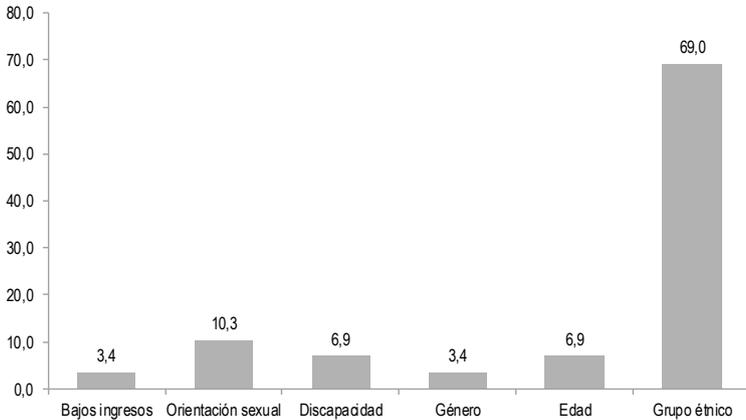
También reportaron percibir discriminación en la definición del salario por: edad, (6,3%), género (6,3%), condición socioeconómica (6,3%), grupo étnico (9,4%), orientación sexual (3,1%), y lugar de procedencia o nacimiento (3,1%). Además, el 28,1% de los encuestados percibe que la carga laboral es un motivo de discriminación por grupo étnico; es decir, los trabajadores negros tienden a tener mayores cargas laborales.

Otras formas de discriminación reportadas por los encuestados, tienen que ver con la búsqueda de trabajo (las personas de las comunidades negras tienen mayores dificultades para ser contratadas), la forma de vestir, la forma de ser y la forma de hablar.

Finalmente, al preguntarles sobre su percepción en cuanto a la situación de discriminación, en general, el 87,5% piensa que en Medellín existe discriminación en los lugares de trabajo; y un 69%, piensa que esa discriminación se debe princi-

palmente a motivos raciales, aunque reconocen también otros motivos de discriminación, tales como la orientación sexual, la edad, el género, etc. (ver gráfico 13).

Gráfico 13. Motivos de discriminación en los lugares de trabajo



Caracterización del trabajador/a independiente e informal

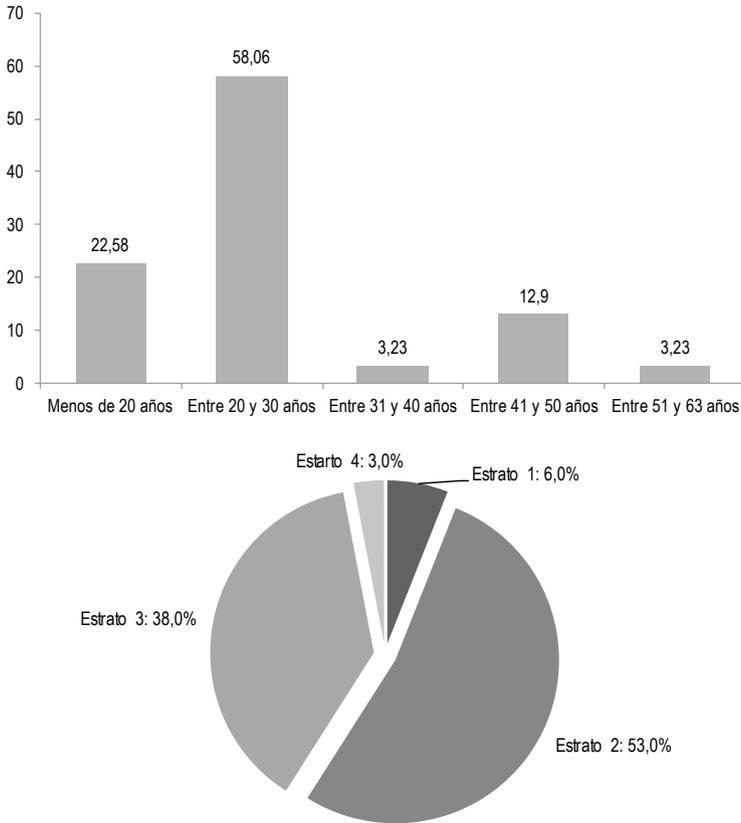
La percepción del color de piel entre los trabajadores informales e independientes, se centró en dos categorías: negro, con el 68,8%; y afro, con el 3,1%.⁹ Esto contrasta con la tendencia de otros encuestados, e incluso, de los encuestados en otras ciudades, quienes se autorrepresentan dentro de una mayor variedad de colores.

La muestra de trabajadores informales e independientes, se concentra en edades entre los 18 y los 30 años, con cerca del 80% de los encuestados. Sin embargo, la muestra contiene

9. Llama la atención que el 28% de los encuestados no respondió o no supo dar una respuesta a la pregunta. Aunque no tiene mucho sentido interpretar este tipo de casos en los que el encuestado no proporciona ninguna información, se puede decir que este tipo de preguntas no reviste ningún tipo de dificultad, por lo que la abstención puede deberse a otros motivos, como quizá, una negativa a querer referirse al color de la piel.

personas de todos los rangos de edades, hasta los 63 años. Por su parte, el 53% de los encuestados vive en estrato 2; y el 38%, en estrato 3. En menor porcentaje fue el reporte de los estratos 1 y 4 (ver gráfico 14).

Gráfico 14. Rango de edad de los encuestados (arriba) y estrato de la vivienda en la que habitan (abajo)

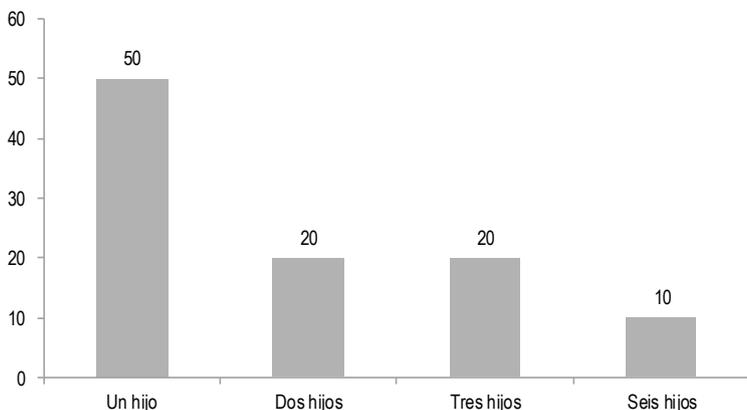


Composición familiar y escolaridad

Además de que la población encuestada es principalmente joven, el porcentaje de ésta que tiene hijos, es relativamente

bajo: el 31,3% manifestó tener hijos; mientras que el 68,7%, dijeron no tenerlos. Así mismo, el tamaño de las familias de los encuestados que reportaron tener hijos, es pequeño: en promedio, el tamaño del hogar estaría entre tres y cuatro personas, con un promedio de entre 1 y 2 hijos. En efecto, el 50% de los trabajadores encuestados tiene un solo hijo; y solo se registró un caso numeroso de seis hijos (ver gráfico 15). El rango de edad en el cual se encuentran los hijos de los encuestados está entre los cero y los veintidós años.

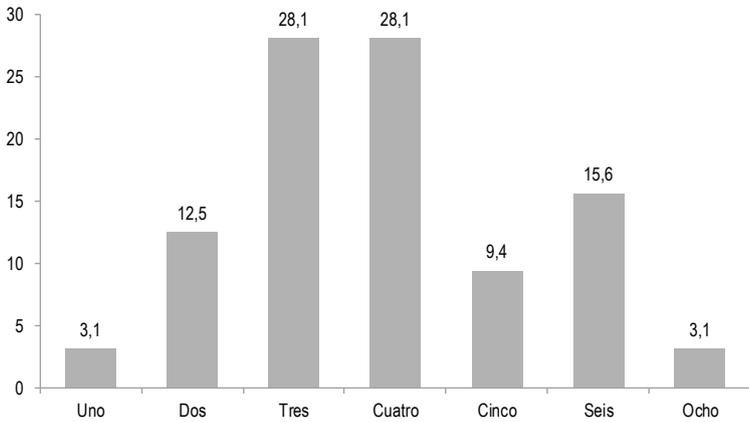
Gráfico 15. Número de hijos por hogar



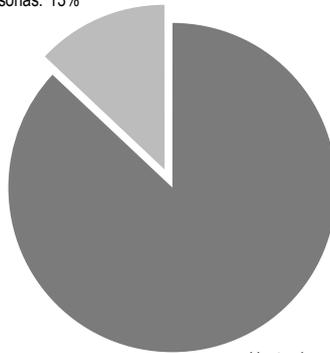
En esta muestra se observan, además, buenos indicadores, en términos de hogares poco numerosos y baja dependencia económica de los trabajadores. En efecto, el 56,2% de los encuestados viven en hogares conformados por tres o cuatro personas; mientras que el 9,4%, reportó vivir con cinco personas; y un 18,7%, vive con seis o más personas. Además, el 62,5% de los trabajadores informales, no tiene personas que dependan económicamente de ellos, aspecto que puede obedecer a su edad dado que en la muestra existe un alto porcentaje de trabajadores jóvenes, como se mencionó anteriormente. Entre los que manifestaron tener personas a cargo, el 87% dijo tener como máximo dos personas a su cargo; y solo un 13%, reportó

responder económicamente por un número entre tres y cinco personas (ver gráfico 16).

Gráfico 16. Número de personas que viven en el hogar del encuestado (arriba) y dependencia económica (abajo)



Entre tres y cinco personas: 13%



Hasta dos personas: 87%

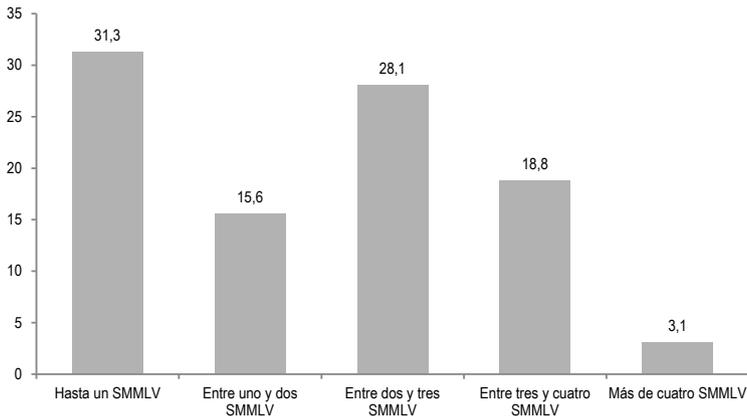
Estas cifras dan indicios de que existe una baja carga económica entre los encuestados, lo que significaría que se hacen cargo de sus hijos, cuando los tienen; o sólo de su pareja; que además podrían ayudar a algún familiar, como sus padres, por ejemplo; o simplemente trabajar para satisfacer sus pro-

pias necesidades, cuando viven solos (que es el caso de la mayoría).

En cuanto a los ingresos mensuales del hogar de los trabajadores informales, nuevamente predominan los ingresos bajos: el 31,3% de los encuestados tiene ingresos inferiores a un salario mínimo mensual; y el 43,7%, los tiene entre uno y tres. A pesar de eso, hay que resaltar que, en términos relativos, los encuestados en esta muestra están en una mejor situación de la que se puede encontrar un trabajador informal en Colombia, quien normalmente tiene bajos ingresos (alrededor de un salario mínimo) y un gran número de personas (entre hijos, familiares y pareja) a su cargo.

Adicionalmente, el 18,8% de los encuestados tiene ingresos que están entre los tres y cuatro salarios mínimos; y el 3,1% supera los cuatro (estos últimos casos pueden deberse a trabajadores por cuenta propia con negocios medianamente rentables o trabajadores profesionales independientes que pueden trabajar como consultores o mediante prestación de servicios).

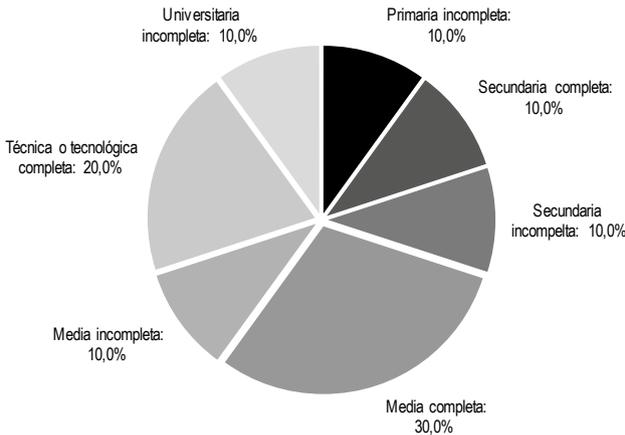
Gráfico 17. Ingresos mensuales del hogar (en salarios mínimos mensuales)



Finalmente, respecto a la formación académica de los encuestados, se encontró que el 25%, está estudiando actual-

mente; mientras que el 31,3%, no lo hace. Entre estos últimos, el 30% tiene media completa; el 10%, media incompleta; el 10%, primaria completa; el 10%, secundaria incompleta; el 20%, tiene un nivel de formación técnica o tecnológica completo; y el 10%, universitario incompleto (ver gráfico 18). Estos últimos son los que pueden estar percibiendo ingresos más altos, debido a su formación académica.

Gráfico 18. Nivel educativo alcanzado por los trabajadores informales que actualmente no estudian



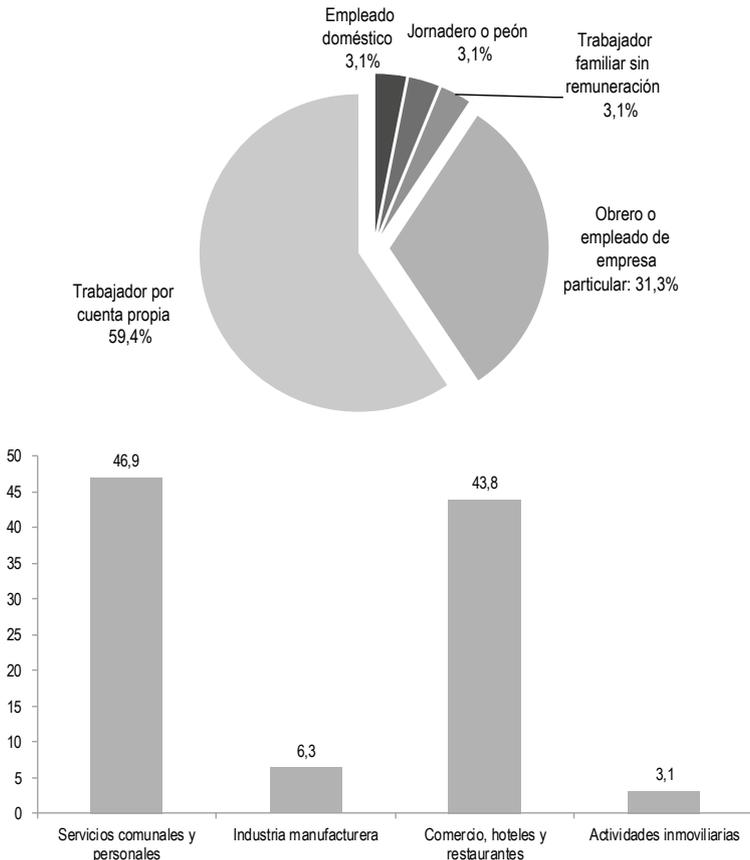
Condiciones laborales

El trabajo por cuenta propia es la actividad más común entre los trabajadores encuestados: el 59,4% trabaja en su propio negocio. Una segunda categoría de trabajo, es la empleado u obrero de una empresa particular, en la cual se observó al 31,3% de los encuestados;¹⁰ mientras que un menor porcentaje de ellos se dedica a actividades como: empleado doméstico

10. Hay que recordar que al empleado u obrero que trabaja en una empresa legalmente constituida, y que puede recibir todas las prestaciones legales, también se le denomina trabajador informal, cuando la empresa en la que trabaja emplea a menos de diez trabajadores. De esta manera, el trabajo informal no necesariamente tiene una connotación negativa; o sea, no siempre es sinónimo de trabajos de mala calidad.

(3,1%), jornalero o peón (3,1%) y trabajador familiar sin remuneración (3,1%). Entre las actividades a las que se dedican los trabajadores informales, se destacan los servicios comunales, sociales y personales, con el 46,9%; y el comercio y restaurantes, con el 43,8% (ver gráfico 19).

Gráfico 19. Tipo de trabajo en que realiza el trabajador (arriba) y actividad económica a la que pertenece su trabajo (abajo)



La frecuencias con la que desempeñan su trabajo fueron: la de permanente, con el 46,9% de los casos; ocasional, con el

40,6%; y estacionalmente (en ciertas épocas del año), con el 12,5%. En cuanto a la dedicación de horas a la semana, el 50% trabaja hasta 24; el 37,5%, entre 25 y 48; el 6,3%, entre 49 y 56; y un 3,1%, trabaja más de 56.

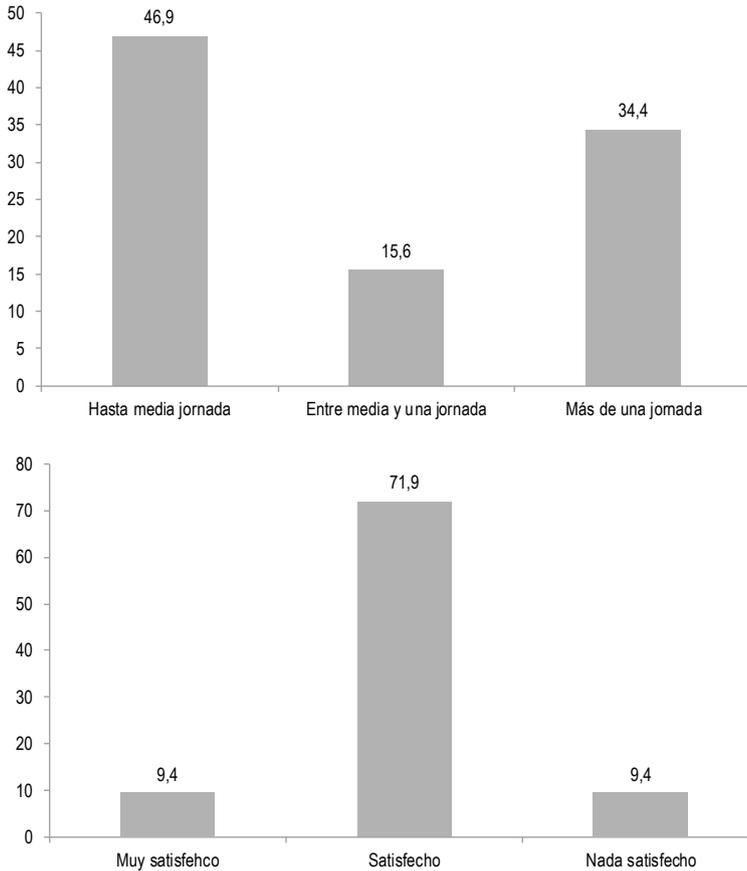
Lo anterior indica que, a pesar de que la mayoría de los trabajadores trabaja por cuenta propia (lo que implica que ellos mismos determinan su jornada laboral y su nivel de ingresos pues si quisieran ganar más podrían trabajar más), no existe en la mayoría de los casos una carga laboral excesiva. Aunque en ese porcentaje de personas que trabajan media jornada laboral (24 horas/semana), deben existir trabajadores empleados que quisieran trabajar más en su empresa, pero no tienen la oportunidad. En efecto, al preguntarles por su disponibilidad para trabajar más, el 46,9% manifestó tener disponibilidad para trabajar hasta media jornada más, el 15,6%, entre media y una jornada; y el 34,4%, más de una jornada.

Esta situación normalmente es un indicador de desempleo subjetivo por insuficiencia de horas (es decir, una situación en la que la persona siente que trabaja menos horas de las que podría y estaría dispuesto a trabajar). Sin embargo, su opinión sobre el grado de satisfacción con su jornada laboral refleja otra situación: el 71,9% dijo estar satisfecho; el 9,4%, muy satisfecho; y solo el 18,8%, manifestó no estar satisfecho (ver gráfico 20).

La estabilidad en el trabajo no ha sido característica entre los informales encuestados: solo el 37,5% manifestó estar trabajando en la misma actividad de siempre; mientras que el 62,5%, dijo haber cambiado de oficio con respecto al que antes se dedicaba. Respecto al tiempo de trabajo que llevan los trabajadores en su trabajo actual, el 65,6%, tiene entre uno y cinco años; el 15,6%, tiene menos de un año de trabajar con la empresa; y el 9,4%, tiene más de diez años de trabajar en la misma actividad (ver gráfico 21).

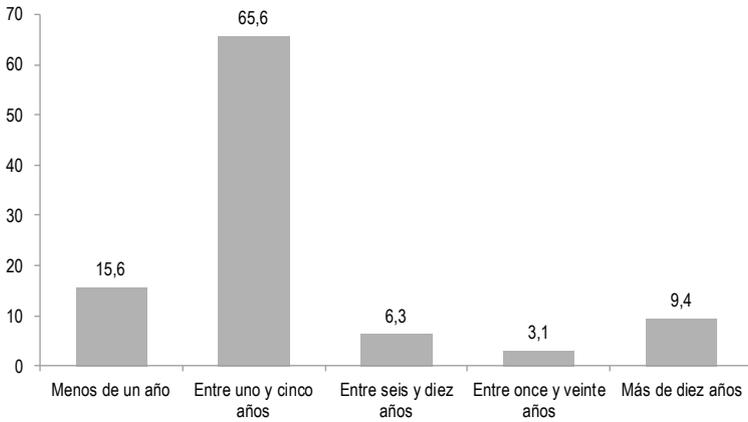
Es de destacar que entre los trabajadores informales contratados, el 9,4% lo hicieron con empresas asociativas de trabajo; y otro 9,4%, con una empresa asociativa de servicios temporales, por lo cual la empresa para la que trabajan no es la misma que los contrató.

**Gráfico 20. Disposición a trabajar más horas (arriba)
y grado de satisfacción con la jornada laboral (abajo)**



Entre los trabajadores encuestados, la falta de contrato es la situación más común en la que se encuentra la mayoría: el 78,1% no cuenta con ningún tipo contrato laboral; y solo el 18,8%, tienen uno. Esto es explicado en gran parte por el hecho de que la mayoría son trabajadores por cuenta propia, que por definición es un trabajo en el que ellos son sus propios empleadores (jefes), por lo que un contrato no tiene sentido.

Gráfico 21. Tiempo en el trabajo que realiza actualmente



Entre los que declararon tener un contrato laboral, el 66,7% tiene un contrato verbal; y solo el 33,3%, tiene contrato escrito. Sin embargo, el 83,3% manifestó estar conforme con el tipo de contrato que tiene actualmente.

En cuanto a la remuneración, el 75% gana hasta un salario mínimo; el 18,8%, entre uno y dos salarios mínimos; y solo el 6,3%, gana entre tres y cuatro salarios mínimos. Además, los ingresos en especie (vivienda, alimentos o bonos), no es común entre éstos: solo el 12,4%, afirmó haber recibido algún tipo de ingreso en especie el mes anterior a la realización de la encuesta.

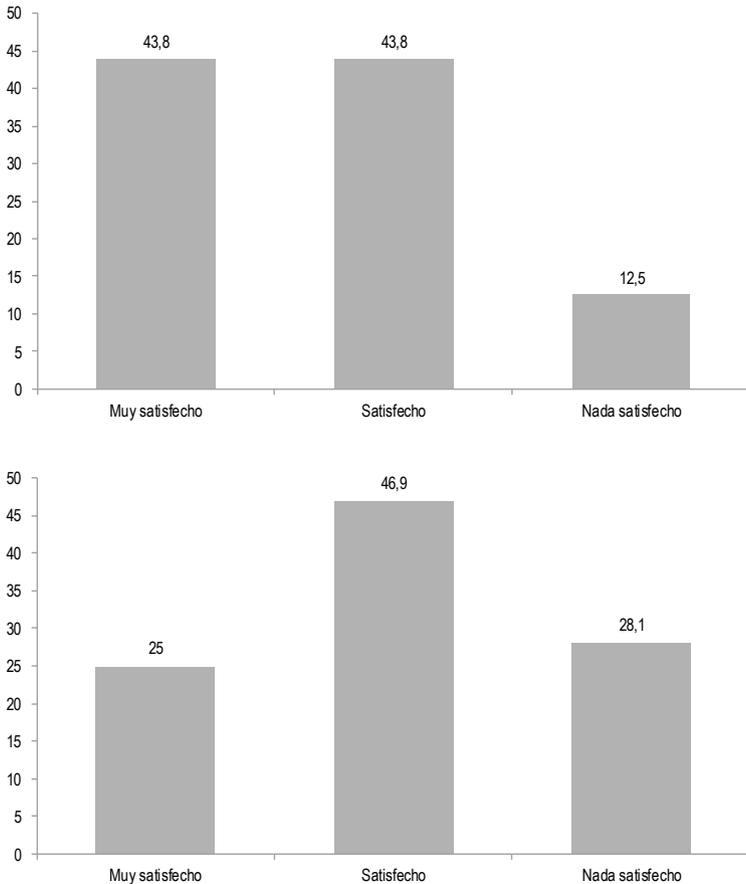
En la mayoría de los casos, el monto de ingresos reportado no alcanza para cubrir en su totalidad los gastos básicos del hogar como la alimentación, la vivienda y los servicios públicos (62,5%); mientras que el 37%, dice que si le alcanza para cubrir dichos gastos. Sin embargo, no es frecuente que los trabajadores tengan más de un trabajo como forma para mejorar su situación: solo el 12,5% reportó tener un segundo trabajo.

El grado de satisfacción con el trabajo es alta entre los trabajadores informales encuestados: el 65,6% de ellos, manifestó estar satisfecho; y el 6,3%, dijo estar muy satisfecho. Esta cifra es consistente con el 62,5% que dijo que la razón para estar trabajando en el mundo informal no tenía nada que ver con

el despido de algún trabajo anterior; lo que quiere decir que, en su mayoría, los trabajadores informales están en su trabajo porque quieren y se sienten cómodos con él.

Por el contrario, un 28,1%, no se encuentran nada satisfechos con sus trabajos actuales, cifra que es alta si se piensa que de la satisfacción del trabajador con su trabajo depende gran parte de su productividad y su felicidad como ser humano, pues en el trabajo se pasa gran parte del tiempo de su vida.

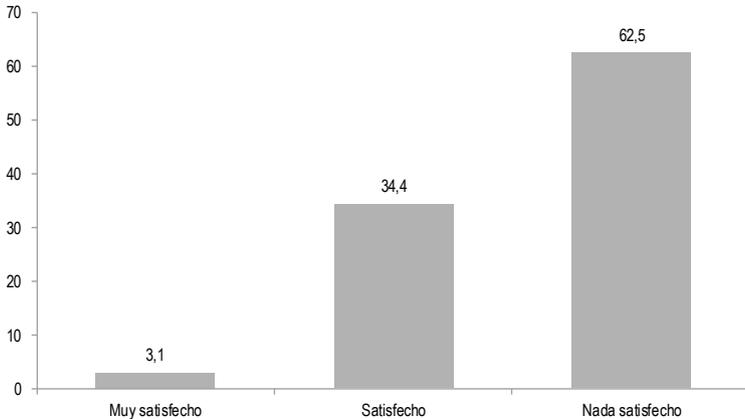
Gráfico 22. Grado de satisfacción con el pago o ganancia (arriba) y con la aplicación de los conocimientos (abajo)



Esta cifra puede ser explicada, por ejemplo, por el hecho de que hay encuestados que se sienten subempleados por insuficiencia de horas; es decir, que les gustaría trabajar más tiempo del que lo hacen, posiblemente porque quisieran mejorar sus ingresos. En efecto, al preguntarles a los trabajadores sobre cuán satisfechos se encuentran con la remuneración por su trabajo, el 43,8%, respondió que no estaban nada satisfechos, no obstante predomina el sentimiento de satisfacción (ver gráfico 22).

En el gráfico 22, se observa también que entre los trabajadores existe una satisfacción mayoritaria porque sus trabajos les permiten aplicar sus conocimientos. En este caso, la tasa de insatisfacción es del 28,1%, similar a la tasa de insatisfacción con el trabajo actual; así que se puede inferir que este es otro motivo para que estos trabajadores no estén satisfechos con su trabajo actual.

Gráfico 23. Grado de satisfacción con los beneficios y prestaciones que reciben en su trabajo



Finalmente, con respecto a los beneficios y prestaciones que reciben los trabajadores informales, el 62,5% respondió no estar nada satisfecho; mientras que el 34,4%, respondió estar satisfecho; y el 3,1% muy satisfecho. Esto confirma el hecho de que la mayor fuente de insatisfacción entre los tra-

bajadores son los ingresos que reciben por su trabajo (que es generalmente el motivo de insatisfacción más común en el mercado laboral) –ver gráfico 23–.

Sin embargo, es importante tomar estos datos con especial cuidado, pues existe un sesgo: dado que la mayoría de los trabajadores encuestados son trabajadores por cuenta propia, es natural que no reciban ningún beneficio o prestación adicional a los ingresos netos que obtienen por su negocio, pues ellos son sus propios empleadores y la ganancia que reciben es toda para ellos. Esto es muy diferente al caso de los trabajadores empleados (por una empresa o negocio) que deben recibir prestaciones adicionales a su salario (como primas y vacaciones). En este sentido, es natural que el porcentaje de insatisfacción sea tan alto, pues un alto porcentaje de los encuestados simplemente no tiene beneficios ni prestaciones debido al tipo de trabajo que realiza.

Diálogo social

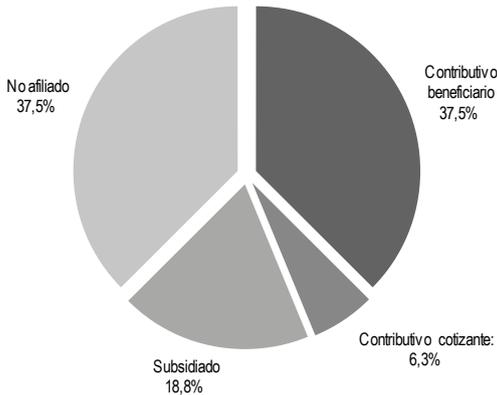
Dentro de los aspectos sociales de la población negra que trabaja como informal e independiente, se encontró que ninguno pertenece a organizaciones gremiales; y solo el 31,3%, recibe capacitaciones para ampliar conocimientos en cursos como manipulación de alimentos, por ejemplo. Este tipo de capacitación se recibe con una frecuencia de una hora semanal en el 3,1% de los casos; de manera esporádica, en el 15,6%; y mensualmente, en el 6,3%. Los costos de la capacitación los paga la institución, en el 9,4% de los casos; y en su totalidad por el trabajador, en el 18,8%.

Seguridad social

El 62,5% están afiliados al sistema de seguridad social en salud (SGSSS), y el 37,5%, no cuentan ningún tipo de afiliación. Las modalidades de afiliación más frecuentes en esta muestra, son la afiliación al régimen contributivo como beneficiario de algún familiar (37,5%), y la afiliación al régimen subsidiado (18,8%); mientras que como cotizantes (que es la forma en la que deberían estar afiliados), hay muy pocos ca-

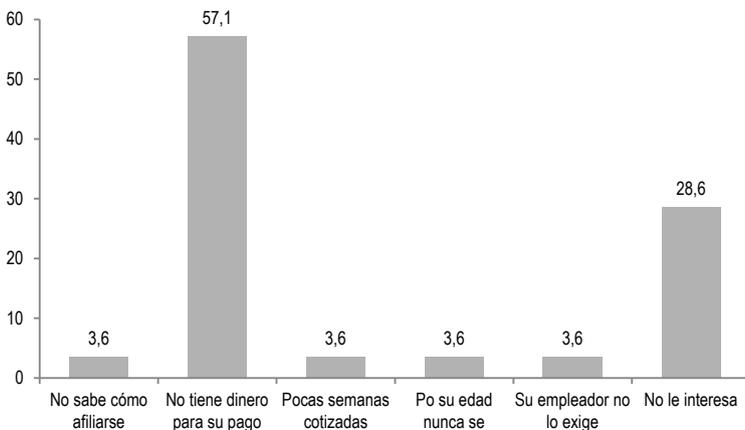
6,3%) –ver gráfico 24–. Entre de los que no se encuentran afiliados, el 18,8%, hace menos de un año no está afiliado o no cotiza; y el 6,3%, hace más de dos años.

Gráfico 24. Afiliación al SGSSS



Por otra parte, la afiliación al sistema de pensiones es casi nula: solo se encuentran afiliados a un fondo de pensión privado, el 9,4% de los encuestados. El 90,6% restante, no está afiliado, principalmente porque no tiene dinero para cotizar (57,1%), o porque simplemente no le interesa (28,6%), entre otras razones (ver gráfico 25).

Gráfico 25. Razones por las cuales no están afiliados al régimen de pensiones



Frente a la afiliación a un fondo de cesantías, la situación es parecida: el 87,5% no se encuentra vinculado a ningún fondo; y solo el 12,5%, están vinculados. Los pagos de cesantías lo asume el trabajador informal en su totalidad, en el 3,1% de los casos; y una parte la paga el empleado y la otra el patrón o la empresa, en el 6,3%. Entre los que no están afiliados a un fondo de cesantías, el 37,5% dice no tener dinero para hacerlo; el 15,6%, no sabe cómo hacerlo; el 12,5%, dice no estar afiliado por la relación contractual o por el tipo de trabajo; y el 21,9%, no le interesa afiliarse.

De igual forma, la afiliación a una aseguradora de riesgos profesionales, es del 9,4%, de los cuales, el 66,7%, hace el pago total de la afiliación; y el porcentaje restante, tiene ayuda del empleador para pagar parte de las cotizaciones. Del 84,4% que no está afiliado a una aseguradora de riesgos profesionales, el 29,6%, dice no tener dinero para hacerlo; el 7,4%, no sabe cómo hacerlo; el 33,3%, por la relación contractual o por el tipo de trabajo; el 7,4%, porque no le interesa; y un 22,2%, porque no se lo exigen.

Esta situación es común entre los trabajadores independientes e informales (excepto en algunas ocasiones, entre los que trabajan para empresas pequeñas) pues debido a que administran su propia fuente de trabajo, en la mayoría de los casos eligen evadir gastos en el sistema de protección social, para aumentar sus ganancias mensuales.

Discriminación en los lugares de trabajo

La población [negra] la puedes ver en las obras de construcción; y ojalá sean las más difíciles. Si hay que parar un metro, o una cosa donde las columnas requieran una profundidad inmediata, que nadie resista esa temperatura, ahí ves un negro descendiendo, porque es una cualidad; ahí nos ves. Si metes otra persona..., a mí me hacían comentarios: es que nadie resiste esa densidad. Ahí los ves, en el deporte también (entrevistada N° 4).

En general, la tasa de discriminación laboral (desde la percepción de los encuestados) es relativamente baja: el 21,9%

reportó haber sido víctima de discriminación; mientras que el 75%, dijo no haber enfrentado un caso de este tipo. Estos datos son consistentes con lo que perciben los trabajadores con respecto a la discriminación en los lugares de trabajo: el 31,3% afirma que existen situaciones de discriminación en los lugares de trabajo; mientras que el 68,8%, afirma que tal discriminación no existe. Esto, en primer lugar, muestra que quienes creen que existe discriminación laboral son aquellos que han sido víctimas; sumados a los que no han vivido este tipo de situaciones, pero perciben (o conocen) que existe.

Es muy probable que este resultado se deba a que la mayoría de los encuestados son trabajadores por cuenta propia, y que, por lo tanto, no tengan quejas sobre discriminación por parte de sus jefes o de quienes los seleccionan, pues no existen tales personas en su ambiente laboral. Sin embargo, lo que sí hay que destacar, es que al expresar que no existe discriminación en los lugares de trabajo, están diciendo que sus clientes no cometen este tipo de faltas, quienes en este caso, serían los potenciales causantes de este tipo de situaciones.

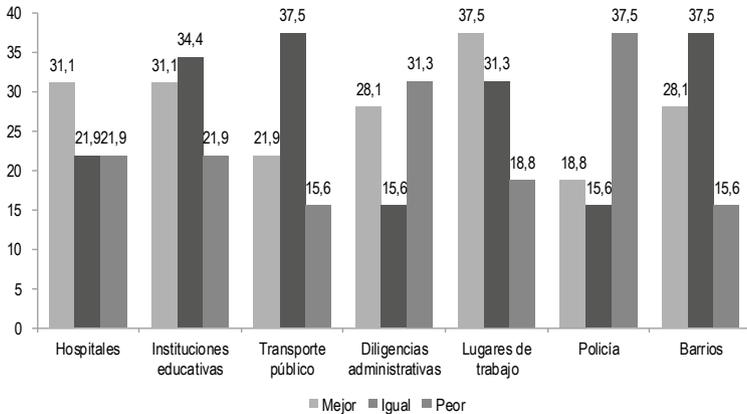
Los casos de discriminación reportados por los trabajadores encuestados, han estado relacionados con el color de piel en el 25% de los casos; y con la edad (en el caso de aplicar para un trabajo), en el 15,6%. Otros factores de discriminación, aunque en menor medida, están relacionados con el género, la orientación sexual, la procedencia, las creencias religiosas y la condición económica (todas con tasas del 3,1%).

Otra forma de discriminación puede estar relacionada con la carga laboral asignada a los trabajadores. Al respecto, los encuestados respondieron sentirse discriminados debido a su condición socioeconómica (3,1%), a su grupo étnico (12,5%), y a su procedencia (9,4%).

Al preguntarles si conocían a alguna persona víctima de discriminación, el 34,4% respondió que sí. Su percepción sobre quién practica más frecuentemente la discriminación en los puestos de trabajo, apunta a casi todos los empleados (34,4%), todos los empleadores (12,5%), y solo a algunos empleadores (37,5%).

En cuanto a cómo se sienten tratados en diferentes lugares de la ciudad, el balance es positivo: la percepción de los encuestados de que reciben un trato igual o mejor que otras personas, en la mayoría de los lugares, predomina sobre quienes piensan que reciben un trato peor. Sin embargo, en los casos en los que la mayoría piensan que por su color de piel son peor tratados son: la policía y los lugares destinados para realizar diligencias administrativas (ver gráfico 26).

Gráfico 26. Percepción de los encuestados sobre el tipo de trato que reciben en diferentes lugares de la ciudad con respecto a personas de otros grupos étnicos

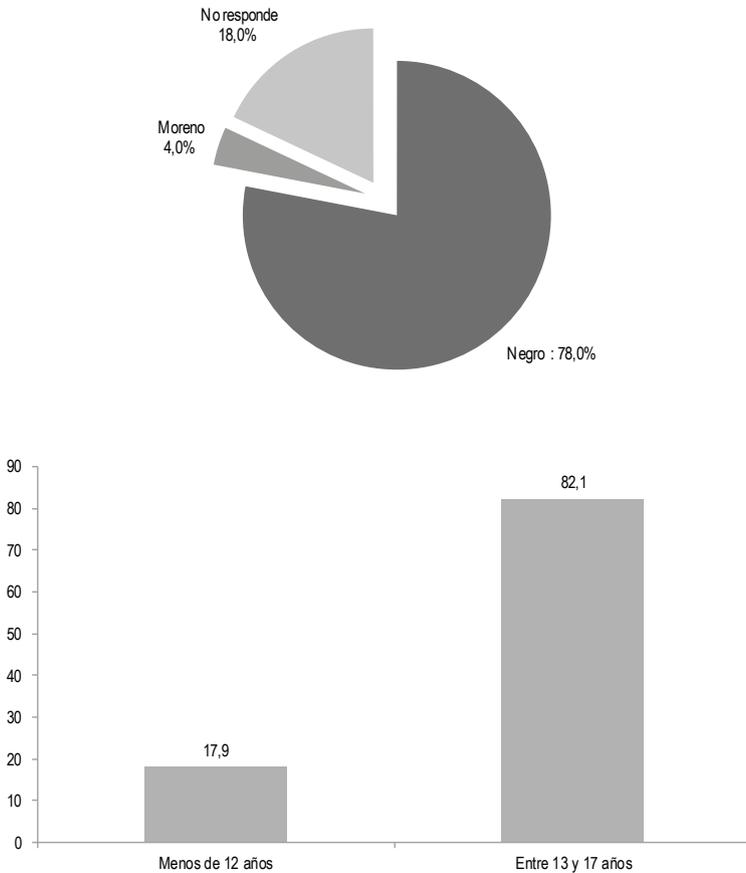


Al momento de preguntar a los trabajadores independientes si ha vivido altercados, insultos o maltrato psicológico, fuera de casa en el último año, el 21,9% manifestó que sí; mientras que el 46,9%, dijo que no. Frente al maltrato físico, el 37,5%, dice haber recibido maltrato o golpizas; y el 21,9%, dice no haber sido maltratado físicamente. Los atracos y robos han sido más frecuentes: el 46,9%, ha sido víctima de este tipo de situaciones.

Finalmente, el 65,6% de los encuestados, señalaron que en Medellín existen zonas o barrios en los que se sienten discriminados por su color de piel. Dichas zonas son: los barrios de estratos altos y la zona del sur de Medellín.

Caracterización del trabajador/a infantil

Gráfico 27. Percepción de los encuestados sobre su propio color de piel (arriba) y rango de edades (abajo)



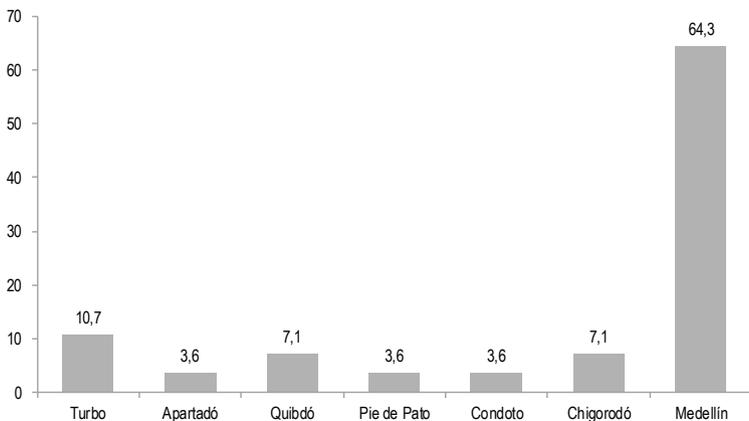
La tendencia de autorreconocimiento racial es la misma entre los trabajadores infantiles y los trabajadores asalariados e informales: el 78,6% piensa que su color de piel es negro; y un 3,6%, se percibe como moreno. En esta ciudad se tiene una muestra compuesta por el 17,9% de niños y niñas con menos de 12 años; y un 82,1%, con edades entre los 13 y los 17 años

(ver gráfico 27). Si bien el trabajo infantil no es admisible en la mayoría de los casos (con excepción de algunos mayores de 15 años que cuentan con la autorización de sus padres), tener dicha participación de niños y niñas de menos de 12 años, es alarmante.

La edad de inicio en el mundo del trabajo de los participantes del estudio, muestra un panorama aún más preocupante, ya que casi el 40% de los encuestados, empezó a trabajar entre los 6 y los 12 años. El 53,6%, empezó con más de 12 años.

La muestra de trabajadores infantiles además, se caracteriza por tener igual número de hombres que de mujeres, habitan en los barrios Aranjuez, Belén y Popular N° 1 de Medellín, en viviendas de estrato 2 (71,4%), estrato 1 (17,9%) y estrato 3 (10,7%). Es importante destacar que todos los encuestados no nacieron en Medellín. Sus lugares de procedencia son: el Chocó (17,9%), el Urabá (17,8%) y Medellín (64,3%) –ver gráfico 28–.

Gráfico 28. Lugares de procedencia de los niños, niñas y jóvenes encuestados



Un dato muy interesante, es que el 100% de los trabajadores infantiles encuestados, se encuentra estudiando actualmente. El 67,9%, cursan la secundaria; y el 32,1%, la primaria. Esto puede ser resultado de la política “Nadie por fuera” que se inició en la administración de Sergio Fajardo, y que continúa en la administración actualp pues se ha hecho un gran

énfasis en que no hay razones para que los niños y niñas no estén estudiando.

En la actualidad, el 39,3% de los encuestados vive con su madre; el 42,9%, con su padre; el 3,6%, con su abuela; y el 14,3%, con otro miembro de la familia. El rol más frecuente que ocupa el niño/a encuestado es el de quien obedece las órdenes de sus mayores, con el 75% (y que por lo tanto no interviene en la toma de decisiones). Otros papeles que ocupan los menores son: apoyar económicamente el hogar, con el 10,7%; y ayudar en las decisiones que se toman en el hogar, con el 10,7%. Es importante precisar que el 57,1% toman sus propias decisiones, a pesar de que su rol no es ser líder del hogar. La autoridad dentro del grupo familiar, es ejercida normalmente por la mamá, en el 39,3% de los casos; los abuelos, en el 25%; y los hermanos, en el 14,3% de los casos.

Condiciones laborales

Los lugares más comunes para trabajar son: Belén, El Poblado y algunas zonas de Medellín (el centro principalmente). Frente a la intensidad horaria, se encontró que los niños y niñas trabajan, en su mayoría, hasta cuatro horas por día; mientras que algunos le dedican, entre 5 y ocho horas al día, a su trabajo (ver gráfico 29).

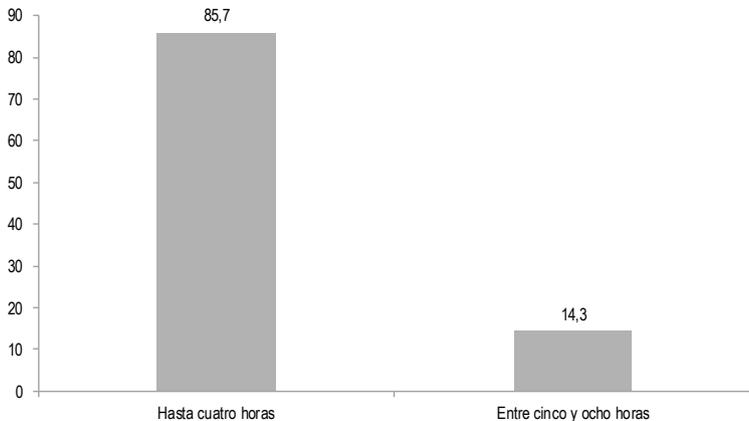
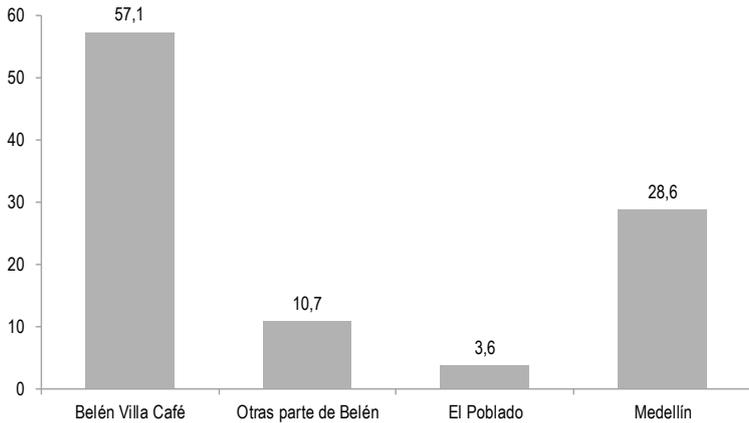
Más específicamente, la dedicación horaria es la siguiente: el 3,6% trabaja siete horas; seguido del 3,6%, que lo hace seis; el 7,1%, cinco; el 28,6%, cuatro; el 14,3%, tres; el 32,1%, dos; y el 10,7%, una hora diaria. El número de días que dedican al trabajo en la semana son: entre dos y tres días (42,9%), de cuatro a cinco días (28,6%) y seis días a la semana el (28,6%).

Un gran porcentaje (85,7%) manifiesta que los horarios de trabajo son compatibles con las responsabilidades que se les asigna. El 10,7% dice que son muy compatibles; y el 3,1%, muy incompatibles.

El tipo de trabajo que tienen los trabajadores infantiles es, en su mayoría, ocasional, con el 82,1% de los casos; seguido por trabajos de tipo estacional (por temporadas), con el 14,3%;

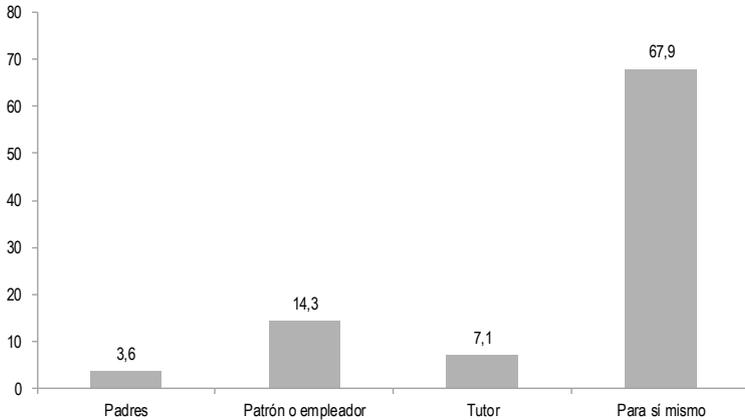
y permanente, con el 3,6%. Las actividades a las cuales se dedican son: ventas ambulantes, cuidado de niños, mensajería, domicilios o transporte, servicios de belleza, ayuda en negocio familia, y deporte y recreación. El 82,1% dice haberse dedicado siempre a este oficio; y el 17,9% restante, que lo ha realizado distintos oficios en el pasado.

Gráfico 29. Lugares de la ciudad en los que trabajan los encuestados (arriba) y horas dedicadas a trabajar por día (abajo)



Las razones que los llevan a trabajar son: porque deben costear sus estudios (3,6%), deben participar en la actividad económica de la familia (7,1%), porque el trabajo forma y hace honradas a las personas (35,7%), porque el trabajo aleja de los vicios (35,7%), y un alto porcentaje, argumenta laborar porque le gusta trabajar y tener dinero propio (78,6%). En efecto, el 67,9%, dice trabajar para cubrir sus propios gastos (para ellos mismos), los demás trabajan para: sus padres (3,6%), para un patrón o empleador (14,3%), o para un tutor (7,1%) –ver gráfico 30–. Quienes trabajan para otros (46,4%), dicen haber pedido permiso para trabajar.

Gráfico 30. Personas para quienes trabajan los menores



Las personas que motivaron a los niños y niñas a trabajar, fueron: sus amigos, con el 60,7% de los casos; seguido de familiares diferentes a los padres, con el 10,7%; y el 3,1%, fue motivado por el papá o la mamá.

Al momento de preguntar a los trabajadores infantiles sobre qué piensan los familiares o tutores sobre el hecho de que trabajen, el 60,7% manifiesta que nada; el 25%, dice que están de acuerdo porque el trabajo ayuda a su formación; y el 3,6%, afirma que no están de acuerdo por su edad.

Cuando los menores no pueden desarrollar sus labores habituales, sus padres no toman ninguna acción, en el 78,6%

de los casos; y los regañan, en el 3,6% de los casos (un 17,9% no respondió a esta pregunta). En el caso de los que trabajan para algún tutor, dicen que éste no hace nada cuando no pueden desarrollar sus labores.

El promedio de ingresos por día que obtienen los trabajadores infantiles, es de 10.500 a 20 mil pesos, en la mayoría de los casos. Un porcentaje importante gana muy poco (hasta 5 mil pesos por día) y hay casos en los que se ganan hasta 50 mil pesos por día (ver gráfico 31).

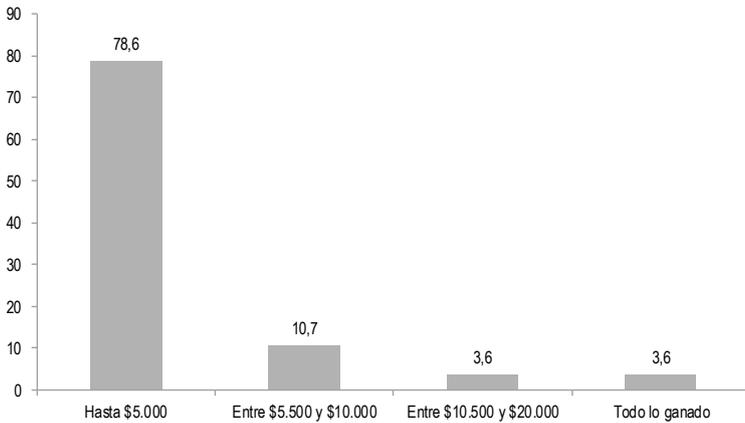
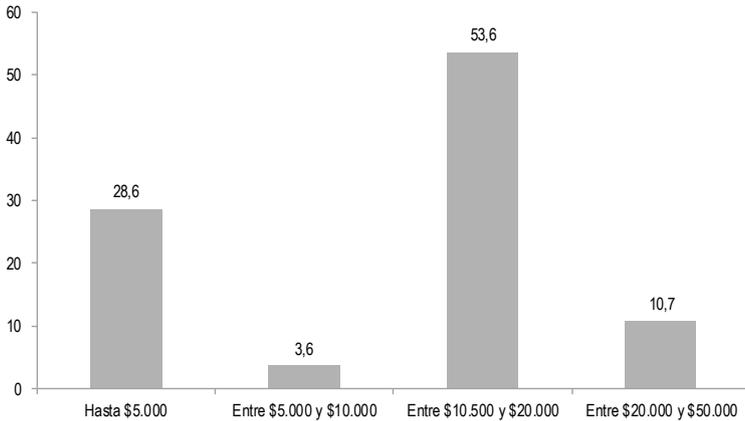
Estos dineros son entregados a los padres, en el 21,4% de los casos; el 10,7%, lo entrega al tutor; y el 10,7%, manifiesta que el dinero es para ellos mismos. El promedio de dinero entregado es: menos de cinco mil pesos (78,6%), entre cinco y diez mil pesos (10,7%) y entre once mil y veinte mil pesos (3,6%). El 3,6% entrega la totalidad del dinero ganado (ver gráfico 31).

El dinero obtenido en el trabajo es invertido por los encuestados en alimentación, educación, recreación, vivienda, servicios públicos, vestuario, y un porcentaje significativo (46,4%), lo gasta en juegos mecánicos.

Al indagar por las condiciones físicas del lugar donde desarrolla el trabajo, el 92,9% respondió que el lugar es amplio, aseado, iluminado y seguro; y el 7,1%, respondió que el lugar es estrecho, desordenado y sucio. Así mismo, el 92,6% manifestó que se siente seguro en su lugar de trabajo; mientras que el 7,1%, dijo no sentirse seguro. Estas cifras sugieren que probablemente los menores no trabajan en la calle (como vendedores ambulantes) sino en locales, talleres o empresas.

Los principales riesgos que identificaron los niños, niñas y jóvenes, relacionados con su lugar de trabajo, fueron: a ser atropellados por un vehículo (3,6%), a las cortaduras (10,7%), y a los golpes (3,6%). Un porcentaje muy pequeño reportó haber sufrido accidentes debido a su trabajo: el 3,6%, sufrió algún tipo de herida; y otro 3,6%, alguna enfermedad relacionada con cargar objetos pesados. Así mismo, el 17,9% de los encuestados, manifestó haber sufrido maltratos en su lugar de trabajo; mientras que el 10,7%, dijo no haber vivido situaciones de este tipo (el 71,4%, no respondió a esta pregunta).

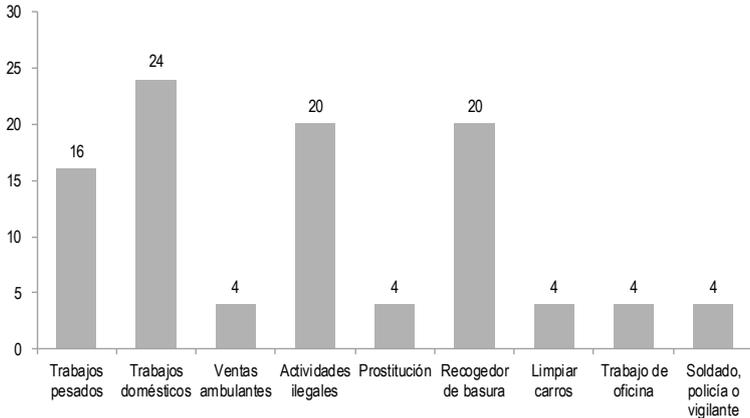
Gráfico 31. Promedio ingresos al día (arriba) y promedio de dinero entregado a tutores o familiares (abajo)



Entre los trabajos que no le gustan a los trabajadores encuestados están: los trabajos pesados, los domésticos, las ventas ambulantes, la prostitución, los trabajos ilegales, el reciclaje, así como ser soldado, policía o vigilante (ver gráfico 32). Los motivos por los cuales no les gusta este tipo de trabajos, son: porque son trabajos duros y agotadores (25%), no

son trabajos dignos y da pena hacerlos (25%), o porque son trabajos desagradables (46,4%).

Gráfico 32. Trabajos que no le gustan a los niños, niñas y jóvenes



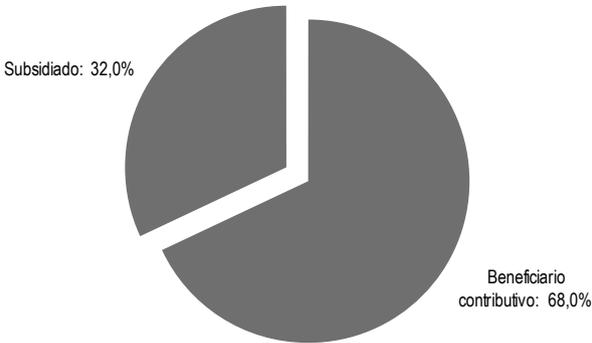
Las actividades que realizan los niños y niñas cuando no están trabajando son: jugar con sus amigos o hermanos (89,3%), ver televisión (64,3%), estudiar (46,4%), participar en eventos y fiestas del barrio (32,1%) y dormir (53,6%).

La participación de los niños y niñas encuestados en grupos o programas de la ciudad, es amplia: el 78,6%, pertenece a grupos deportivos; el 39,3%, a grupos de la iglesia; y el 14,3%, a clubes artísticos. Por el contrario, el 17,9%, no pertenece a ningún grupo.

Seguridad social

La totalidad de los encuestados, está afiliado a un seguro de salud. El 68%, es beneficiario del régimen contributivo; y el 32%, está cubierto por el régimen subsidiado. El hecho de que la mayoría de los menores estén en el régimen contributivo, sugiere que sus padres tienen trabajos que les permiten cotizar al régimen contributivo, o están afiliados de forma independiente (en caso de que sean trabajadores por cuenta propia), y pueden cubrir la cotización para su grupo familiar.

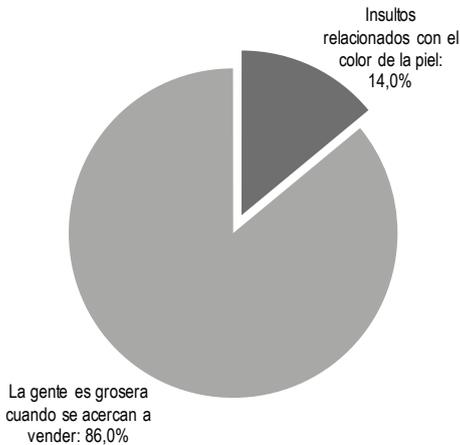
Gráfico 33. Afiliación a la seguridad social en salud



Discriminación

Del total de los trabajadores infantiles encuestados, el 50% manifestó haber sido víctima de situaciones de discriminación; mientras que el otro 50%, no reportó ningún caso en este sentido. Entre los que han vivido casos de discriminación, las situaciones de discriminación que identifican, son dos: el 86%, dice que la gente es grosera, en general cuando se acercan a ellos a venderle sus productos; y el 14%, dice que han recibido insultos relacionados con su color de piel (ver gráfico 34).

Gráfico 34. Situación de discriminación que mejor recuerda





Análisis comparativo de las condiciones laborales de la población afrodescendiente en Cartagena, Buenaventura, Cali y Medellín

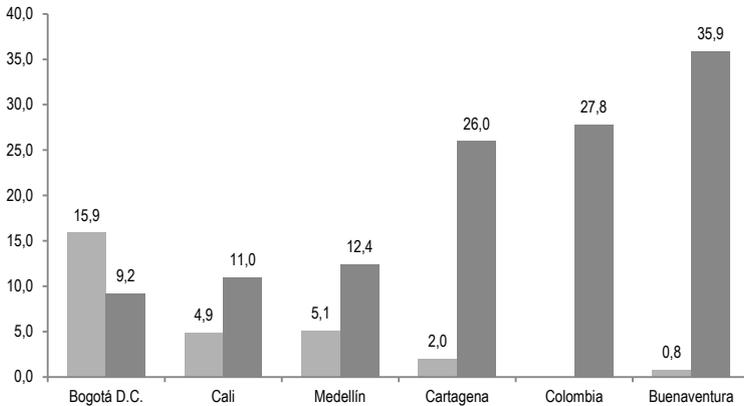
Algunos indicadores de bienestar

Antes de entrar en las cifras que se recogieron a través de la encuesta, es importante introducir un panorama general de la situación económica de las ciudades consideradas en este estudio, como una forma de ofrecer una mirada diferente a la que entregan las estadísticas oficiales. Con el objetivo de ponerlas en contexto, se incluyen datos sobre Bogotá y del total nacional, como un punto de comparación con la capital que, en general, es la ciudad que registra los niveles más altos de calidad de vida, y los más bajos de desempleo y, además, para ubicar a las ciudades de acuerdo con el promedio nacional.

En primer lugar, el indicador de necesidades básicas insatisfechas (NBI), muestra que las ciudades más pequeñas tienen mayores niveles de pobreza, en comparación con las grandes áreas metropolitanas, como Bogotá, Medellín y Cali. Mientras estas ciudades tienen los niveles más bajos de pobreza, de acuerdo con el NBI, que incluso las ubica muy por debajo del promedio nacional (27,8%), las ciudades más pe-

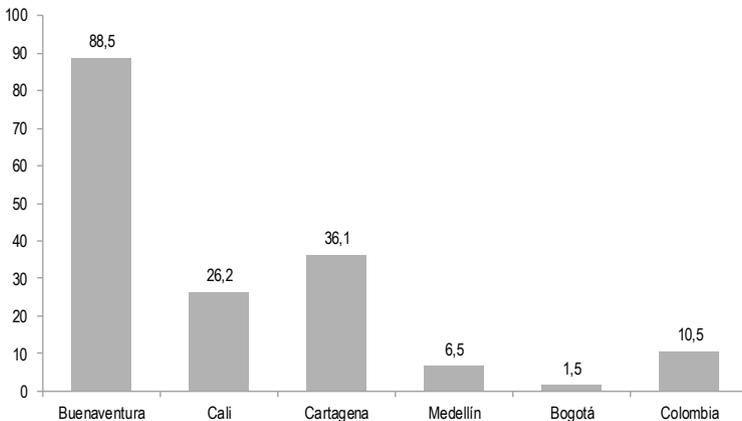
queñas, como Cartagena y Buenaventura, registran porcentajes de personas con necesidades básicas insatisfechas por encima del promedio nacional: 26% en el primer caso, y cerca del 40%, en el segundo caso.

Gráfico 1. Población como porcentaje del total nacional y porcentaje de personas con NBI para varias ciudades, 2010



Fuente: DANE, 2011

Gráfico 2. Porcentaje de la población que se autorreconoce como afrocolombiana



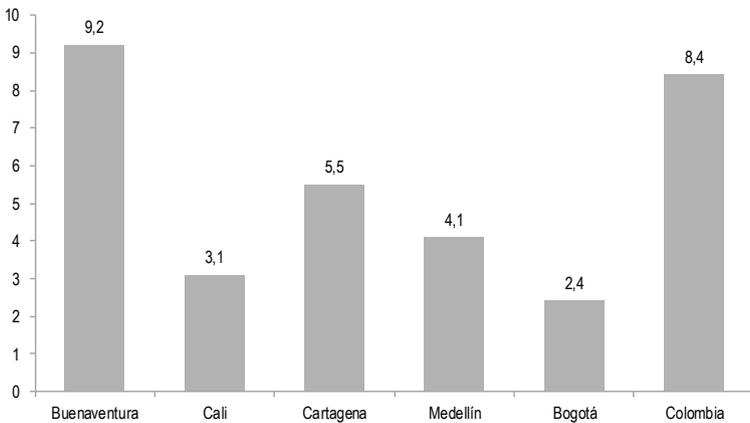
Fuente: DANE, 2011

El gráfico 1 muestra cómo, mientras las grandes ciudades concentran porcentajes importantes de la población, y presentan bajos índices de población con NBI, las pequeñas, como Buenaventura, con menos de 1% de la población colombiana, tienen un alto índice de personas con necesidades insatisfechas.

Según el DANE, Colombia es un país donde sólo el 10,5% de la población, se autorreconoce como afrocolombiana. Entre las ciudades de este análisis, Buenaventura registra el mayor porcentaje de población autorreconocida como afrocolombiana, con el 88%. En contraste, Cartagena, Cali y Medellín, albergan porcentajes mucho menores de la población que se identifica como parte de este grupo étnico, con porcentajes del 26,2, 36,1 y el 6,5, respectivamente.

Otro indicador importante, es la tasa de analfabetismo de personas mayores de 15 años. De nuevo Buenaventura, es la ciudad con la mayor tasa de analfabetismo, entre las ciudades consideradas en el estudio, con una tasa del 9,2%. Esta tasa se ubica, incluso, por encima del promedio nacional (8,4%). Por el contrario, Cartagena cierra la brecha que existe con ciudades como Cali y Medellín, al tener una tasa de analfabetismo similar: 5,5%, contra 3,1% y 4,1%, respectivamente (ver gráfico 3).

Gráfico 3. Porcentaje de analfabetismo entre individuos mayores de 15 años



Fuente: DANE, 2011

Indicadores laborales

El gráfico 4 ofrece un panorama comparativo de tres indicadores básicos del mercado laboral: la tasa de ocupación, la tasa de desempleo y la tasa de subempleo, para el total de la población de los departamentos de Antioquia, Bolívar, Valle del Cauca, y para el total nacional, entre los años 2005 y 2011.¹

Con respecto a la tasa de ocupación, se puede observar la misma tendencia, tanto en los tres departamentos como en el total nacional: un decrecimiento leve del empleo entre 2005 y 2007 que luego retoma una senda creciente a partir de 2008. Un comportamiento muy suave que muestra que no ha habido cambios dramáticos en el empleo en estos años, con excepción de Bolívar que presenta una brusca caída en la ocupación en el 2008, seguida de una rápida recuperación, lo que indica también que el empleo en estos departamentos aumenta lentamente. El Valle ha sido el departamento que ha registrado las tasas de empleo más altas entre los departamentos considerados, siendo el único cuya tasa de ocupación se ubica siempre por encima del promedio nacional. Con Antioquia y Bolívar pasa lo contrario, pues su tasa de ocupación es siempre inferior a la nacional, en el periodo 2005-2011 (ver gráfico 4).

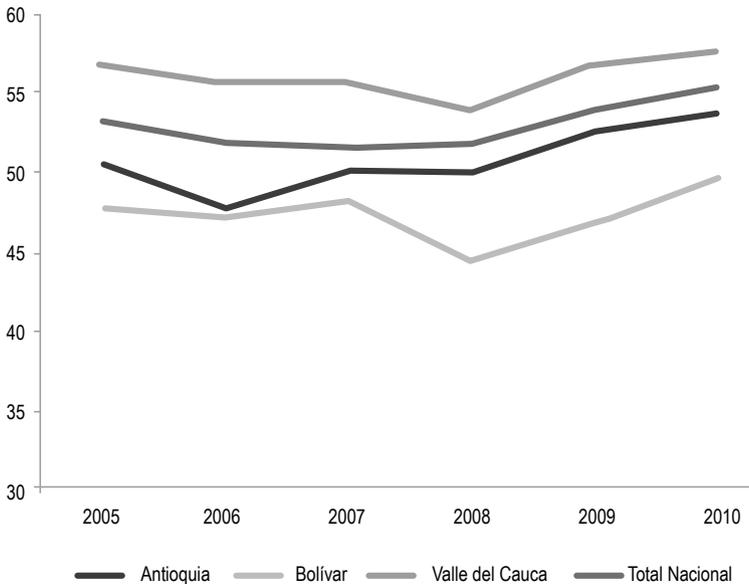
En cuanto a la tasa de desempleo, el gráfico 4 muestra cómo el Valle es el que tiene así mismo la tasa de desempleo más alta en el periodo analizado. Esto no es una contradicción. Según cómo se realice el cálculo de las estadísticas laborales, el hecho de que una ciudad o departamento tenga

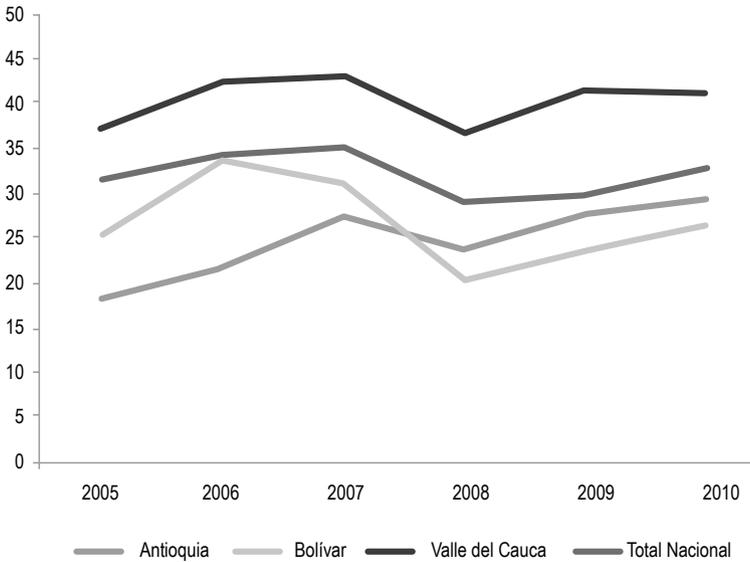
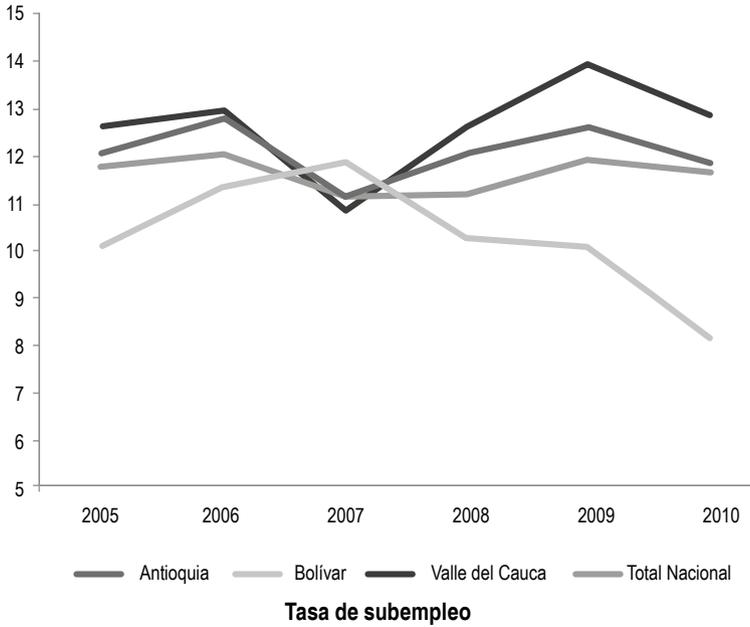
1. Se muestran los departamentos y no las ciudades del estudio, debido a que entre las estadísticas que publica el DANE no se encuentran dichos indicadores desagregados por ciudad y, además, es difícil encontrar datos particulares de Buenaventura, por no ser una de las trece principales áreas metropolitanas del país, que son para las cuales el DANE publica estadísticas específicas. En todo caso, las cifras por departamento, pueden darnos una idea de cómo están las ciudades en consideración, ya que en los casos de Cali, Cartagena y Medellín, son las capitales y las ciudades más importantes en términos de tamaño, población y actividad económica de sus respectivos departamentos.

la mayor tasa de empleo y al mismo tiempo la mayor tasa de desempleo, es un indicador de que existe una gran cantidad de población en edad de trabajar, que está buscando trabajo; es decir, que hace parte de la población económicamente activa, en lugar de dedicarse a otras actividades por fuera del mercado laboral, como estudiar, por ejemplo.

En los casos de Antioquia y Bolívar, en donde el porcentaje de la población con trabajo es inferior al del Valle, la tasa de desempleo más baja sugiere que hay una mayor proporción de la población en edad de trabajar que no participa en el mercado laboral; es decir, que se encuentra inactiva porque realiza actividades alternativas como estudiar, ocuparse del hogar o simplemente han tomado la decisión de no buscar trabajo. Esto hace que el porcentaje de personas que están interesadas en trabajar, pero que no encuentran una ocupación, sea menor.

Gráfico 4. Indicadores laborales por departamento y para el total nacional, 2005-2011. Tasa de ocupación (arriba) y tasa de desempleo (abajo)





Fuente: DANE, 2011

Tal como se aprecia en el gráfico 4, la tendencia del desempleo sigue la forma de una u, donde hay un decrecimiento generalizado del desempleo entre 2005 y 2007, para luego aumentar rápidamente hasta 2009, y volver a decrecer un poco en 2010. Bolívar muestra un comportamiento contrario a las otras series, pues el desempleo aumentó hasta 2007, y de ahí empezó a decrecer continuamente, y en forma importante.

Finalmente, la tasa de subempleo expresa el porcentaje de individuos que se encuentran trabajando, pero que no están satisfechos con su trabajo, porque sienten que su trabajo actual no coincide con sus competencias, que los ingresos obtenidos por su trabajo no son suficientes (deberían ganar más) o porque quisieran trabajar más horas. En este caso, nuevamente el Valle presenta las tasas más altas de subempleo, y se distancia de manera importante de las cifras nacionales y de Antioquia y Bolívar. Esto sugiere que aunque el Valle del Cauca sea un departamento con las tasas de empleo más altas, la mayoría de sus trabajadores se sienten insatisfechos con sus condiciones laborales.

Condiciones laborales del trabajador/a asalariado

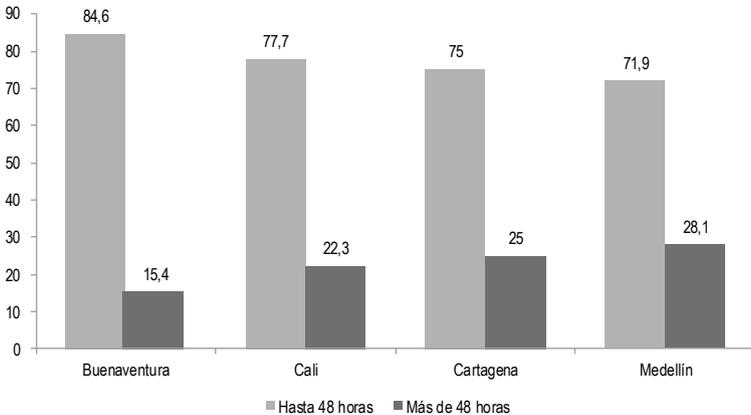
En esta sección se presentan algunos resultados comparativos del estudio de condiciones laborales para las comunidades afrocolombianas. El objetivo es ofrecer un panorama general del estado actual de los trabajadores afrocolombianos en las ciudades del estudio, como un abrebocas para los análisis por ciudad más completos, que se ofrecen en los siguientes capítulos.

Condiciones laborales de la población asalariada

Los trabajadores asalariados encuestados dedican, en su mayoría, un máximo de 48 horas por semana al trabajo. En Buenaventura se registró el porcentaje más alto de personas que trabajan hasta 48 horas por semana, con el 84,6%, lo que quiere decir que es la ciudad con menos trabajadores que tra-

bajan jornadas excesivas. Por el contrario, Medellín registró el mayor porcentaje de personas que trabajan más de 48 horas por semana, con el 28,1%. Cali y Cartagena presentan cifras similares, con porcentajes de entre 20% y 25% de la población encuestada trabajando jornadas excesivas (ver gráfico 5). Es importante aclarar que, en la categoría “hasta 48 horas por semana”, están reunidos todos los encuestados que reportaron trabajar 48 horas o menos por semana; es decir, ahí podemos encontrar personas que solo trabajan media jornada laboral, e incluso, solo unas horas por semana.

Gráfico 5. Horas trabajadas por semana



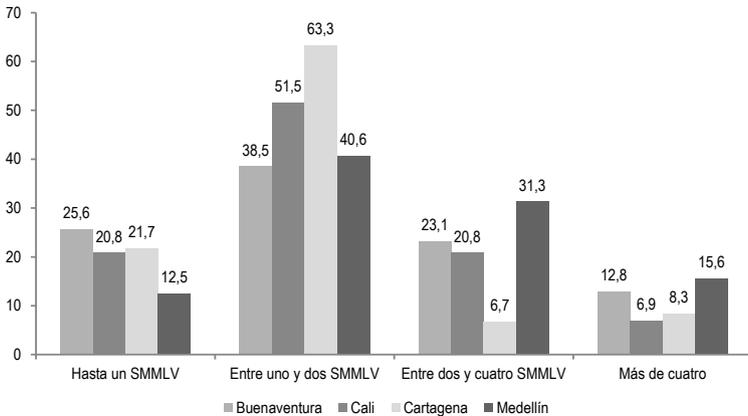
La regla general que se obtuvo con el estudio, es que la población encuestada tiene ingresos bajos. El gráfico 6 muestra cómo la mayor parte de los salarios se concentran en niveles entre menos de uno y dos salarios mínimos mensuales. En primer lugar, el hecho de que exista alrededor del 21% de asalariados con salarios inferiores a un mínimo legal en Buenaventura, Cali y Cartagena, y del 12,5% en Medellín, es preocupante, dado que su situación laboral exige, de acuerdo con la ley, que ganen al menos un salario mínimo, y porque no es un salario suficiente para llevar una vida digna.

En segundo lugar, los salarios tan bajos (entre uno y dos salarios mínimos) puede ser indicador de varias cosas: la ma-

yoría de los trabajadores tienen trabajos correspondientes a mano de obra no calificada, y por lo tanto, tienen un nivel educativo bajo, o simplemente solo pudieron emplearse en empresas que pagan salarios precarios. Cartagena es la ciudad con el porcentaje más alto de personas con salarios bajos, mientras que Medellín muestra una población afro que se distribuye de manera más uniforme en las diferentes categorías salariales: el 40,6% recibe entre uno y dos salarios mínimos; el 31,3%, entre dos y cuatro; y el 15,6%, más de cuatro.

Hay que tener en cuenta que Medellín es, entre las cuatro ciudades, la que menor población afrocolombiana alberga y, al mismo tiempo, es una de las ciudades con mayor prosperidad y oportunidades económicas en el país, lo que explica por qué los individuos encuestados pueden tener acceso a mejores trabajos y salarios. Sin embargo con estos argumentos no se podría sostener que sea la ciudad que tiene más políticas dirigidas específicamente a los afrocolombianos.

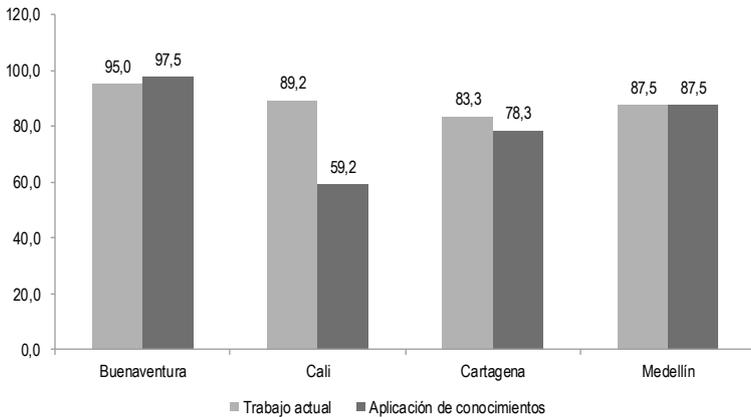
Gráfico 6. Ingresos mensuales en salarios mínimos mensuales vigentes



Respecto a la satisfacción laboral de los trabajadores, los gráficos 7 y 8, muestran un panorama que llama la atención, pues parece contradictorio: por un lado, al preguntarles a los encuestados qué tan satisfechos estaban con su trabajo actual, el sentimiento generalizado es positivo: en todas las ciudades

se registraron tasas superiores al 80% de trabajadores satisfechos o muy satisfechos, y es importante resaltar que Buenaventura aparece como la ciudad con los trabajadores más felices con su trabajo: 95% del total. Así mismo, al preguntarles por la posibilidad que les daba su trabajo de aplicar sus conocimientos, los encuestados reportaron estar satisfechos, en general. Buenaventura, nuevamente, lidera la lista de satisfacción con el 97,5%, seguida por Medellín, con el 87,5%; y por Cali, con el 78,3%. Los cartageneros no se sienten tan satisfechos en este sentido, pues solo el 59% respondió afirmativamente (ver gráfico 7).

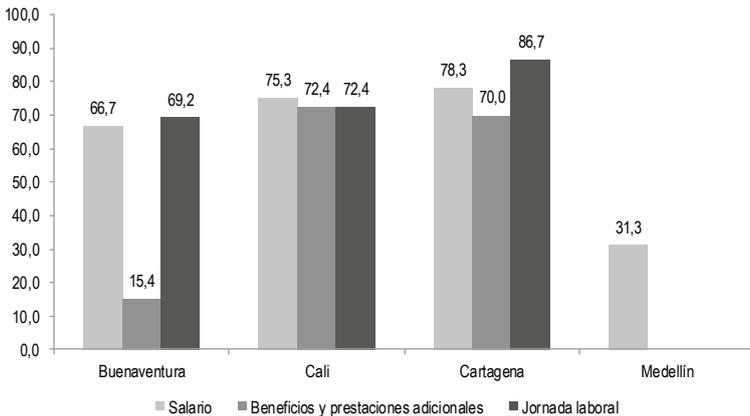
Gráfico 7. Porcentaje de encuestados satisfechos con su trabajo actual y con la posibilidad de aplicar sus conocimientos



Por otro lado, cuando se les preguntó por características específicas de su trabajo como el salario, la jornada laboral, etc., los resultados muestran una gran insatisfacción: en Buenaventura, Cali y Cartagena la insatisfacción con el salario supera el 65%, mientras que en Medellín, llega solo al 31%. Así mismo, la insatisfacción con la jornada laboral, es del 69,2% en Buenaventura; del 72,4%, en Cali; y del 86,7%, en Cartagena. Por último, los encuestados en Cali y Cartagena no están contentos con los beneficios y prestaciones adicionales que reciben, con tasas del 72,4% y del 70%, respectivamente (ver gráfico 8).

Una explicación a estas cifras que reportan satisfacción en general, pero insatisfacción en los aspectos fundamentales del trabajo, es que, posiblemente por razones culturales o sociales, las personas se sienten agradecidas y afortunadas por tener un trabajo y, como tal, muestran su satisfacción más por no estar desempleados, que por la calidad de trabajo que tienen y las oportunidades que se les ofrece. Así, al preguntarles detalladamente por los aspectos que componen la satisfacción con el trabajo, se puede empezar a observar que más allá de sentirse afortunados por tener un trabajo, existe una gran insatisfacción porque éste no les ofrece las condiciones que esperan o que merecen.

Gráfico 8. Porcentaje de encuestados insatisfechos con algunos aspectos de su trabajo actual

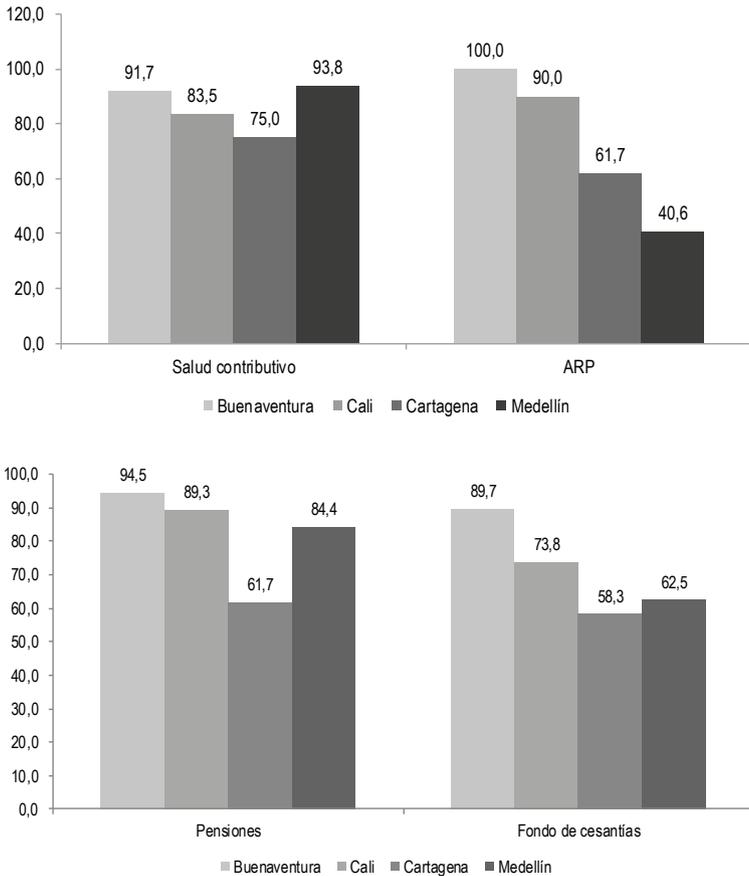


Seguridad social

La afiliación al sistema de protección social muestra grandes disparidades entre ciudades, pero lo que más llama la atención es que los mayores niveles de afiliación se registraron en Buenaventura, mientras que en otras ciudades existen bajas tasas de afiliación en por lo menos una categoría: en Medellín, sólo el 40,6% de los trabajadores reportó estar afi-

liado a una ARP; en Cali, el 73,8% está afiliado a un fondo de cesantías; y en Cartagena, se registraron las tasas más bajas de afiliación en todas las categorías: en salud, solo el 75%; en ARP y pensiones, el 61,7%; y en cesantías, solo el 58,3% está afiliado a algún fondo (ver gráfico 9).

Gráfico 9. Tasa de afiliación de los trabajadores al régimen contributivo de salud y a una administradora de riesgos profesionales (ARP) –arriba–, y afiliación a fondos de pensiones y cesantías (abajo).

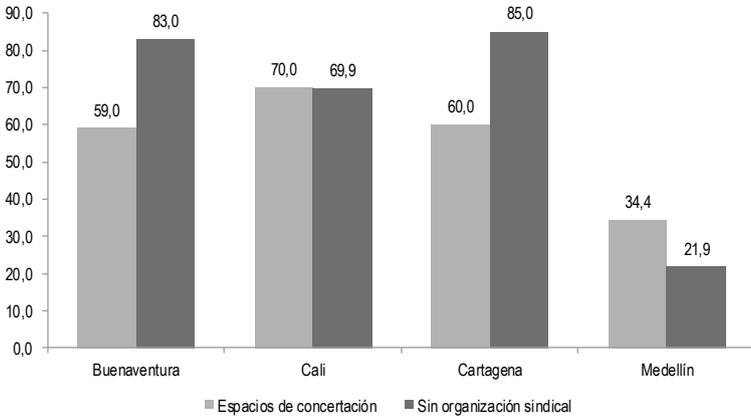


Diálogo social

Con excepción de Medellín, las ciudades estudiadas muestran una preocupante situación en cuanto a la posibilidad de los trabajadores de participar en espacios de discusión y concertación, y de exigir y proteger sus derechos laborales. Al preguntarles si pertenecían a estos espacios en la empresa, la respuesta mayoritaria fue no: en Buenaventura el 59% no pertenece; en Cali el 70%; y en Cartagena, el 60%.

Aún más llamativas son las cifras de sindicalismo: la mayoría de los encuestados reportaron que en sus respectivas empresas no cuentan con la existencia de una organización sindical. Otro caso se da en Medellín, en donde solo el 21,9% de los asalariados, reportó la inexistencia de una organización sindical en su empresa (ver gráfico 10).

Gráfico 10. Porcentaje de encuestados que no pertenecen a ningún espacio de concertación en su empresa y que reportaron no tener organizaciones sindicales en sus lugares de trabajo



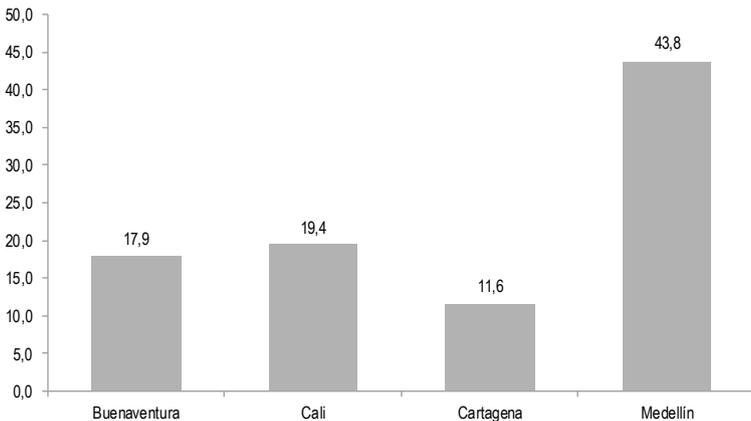
Es importante resaltar que un trabajo decente debe proporcionar a los trabajadores la posibilidad de participar en espacios de discusión y concertación con los diferentes niveles de jerarquía en la empresa y, por fuera de ellas, con los representantes de las ramas del poder (gobierno municipal, regional y nacional, legisladores, etc.). Un trabajador que no

cuenta con estos recursos, porque su empresa se lo prohíbe, o porque simplemente no existen, es un trabajador que se aleja de tener un trabajo decente.

Discriminación

Por último, un porcentaje importante de encuestados reportó haber sido víctima de discriminación laboral por su condición de afrocolombiano. Medellín es la ciudad más hostil para los afrocolombianos, pues el 43,8% de los encuestados, reportó haber vivido casos de discriminación; es seguida de lejos por Cali, con el 19,4%; Buenaventura, con el 17,9%; y Cartagena, con el 11,6%. Estas dos últimas ciudades llaman la atención, pues son las que mayor porcentaje de población se autorreconoce como afrocolombiana (en Buenaventura el porcentaje es superior al 80%), por lo que se esperaría una mayor aceptación y respeto por las comunidades negras; sin embargo, este estudio muestra que aún existe un grado importante de discriminación, el menos desde la percepción de la gente.

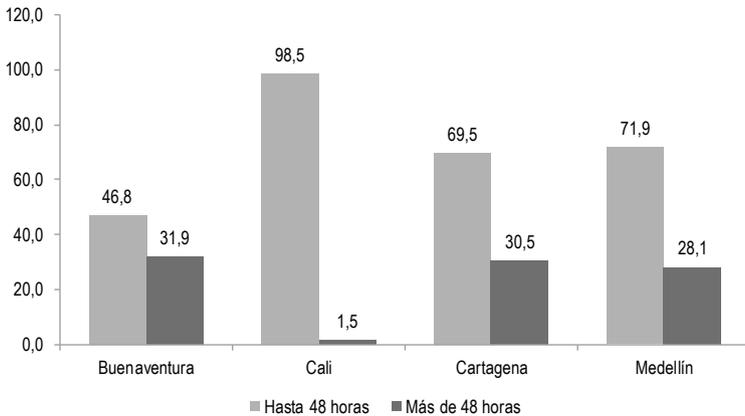
Gráfico 11. Porcentaje de asalariados que reportaron haber sido víctimas de discriminación laboral



Condiciones laborales trabajador/a independiente e informal

Por su parte, los trabajadores informales encuestados dedican, en su mayoría, no más de 48 horas a la semana a su trabajo. Especialmente en Cali, se encontraron muy pocos casos de jornadas laborales excesivas (1,5%). En Buenaventura, Cartagena y Medellín, la tasa de trabajadores informales que dedican más de 48 horas a la semana al trabajo, es de alrededor del 30% (ver gráfico 12). Este resultado llama la atención en tanto que, *a priori*, se esperaría que quienes más tienden a trabajar jornadas excesivas sean los trabajadores informales e independientes, pues son más vulnerables que los trabajadores asalariados, al no contar (en la mayoría de los casos) con los mecanismos de protección y control establecidos por la ley laboral, o simplemente porque algunos, como los trabajadores por cuenta propia, son sus propios empleadores, lo que los puede motivar a que trabajen más con el fin de obtener mayores ingresos.

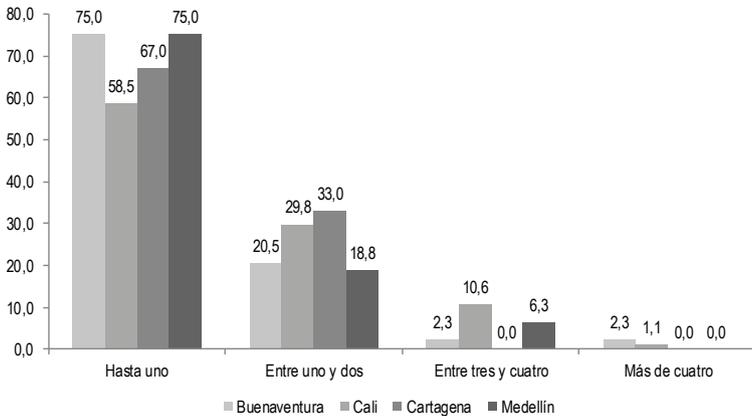
Gráfico 12. Horas trabajadas por semana



Los ingresos de los encuestados son realmente bajos en las cuatro ciudades: la mayoría de ellos gana hasta un salario mínimo mensual, mientras que otro tanto obtiene hasta dos salarios mínimos. Algunos trabajadores en Cali, Medellín y Buenaventura reportaron ganarse más de tres salarios míni-

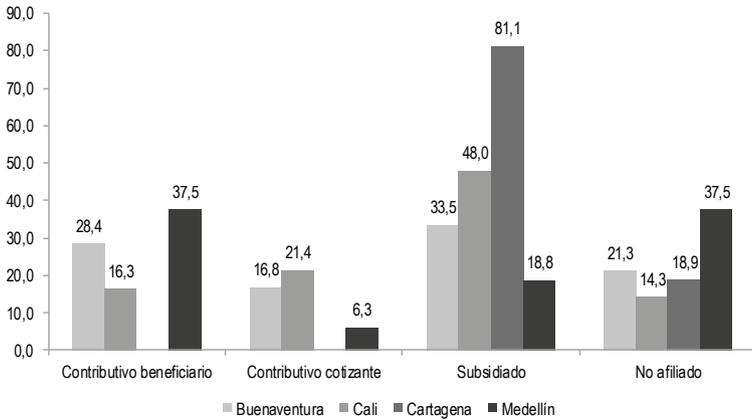
mos. Cartagena y Cali lideran la lista de lugares en los que se pueden obtener ingresos más altos. En el primer caso se puede explicar por la presencia constante de turistas. Por su parte, Medellín y Buenaventura, a pesar de ser dos ciudades con tantas diferencias y con dinámicas económicas tan distintas, parecen ofrecer oportunidades similares para sus trabajadores informales, al ser ambas, las dos ciudades con una concentración mayor de los salarios de los trabajadores en niveles precarios (ver gráfico 13).

Gráfico 13. Ingresos mensuales en salarios mínimos mensuales vigentes



A pesar de lo precario de los ingresos, el sentimiento generalizado es de satisfacción con el trabajo. En Buenaventura, Cali y Medellín aproximadamente el 70% de los trabajadores, expresaron estar satisfechos con su trabajo actual. En Cartagena, el 91,6% de los encuestados, dijo estar contento con su trabajo (ver gráfico 14). De nuevo, se puede decir que existe un componente cultural en la aceptación del trabajo a pesar de las condiciones: “tener cualquier trabajo es mejor que no tenerlo”, lo que hace que quienes pueden trabajar y obtener cierto ingreso para vivir, se sientan afortunados y agradecidos, aunque si se les pregunta por condiciones más específicas como su salario, los beneficios adicionales, etc., responden, de manera generalizada, que no están contentos y que quisieran algo mejor.

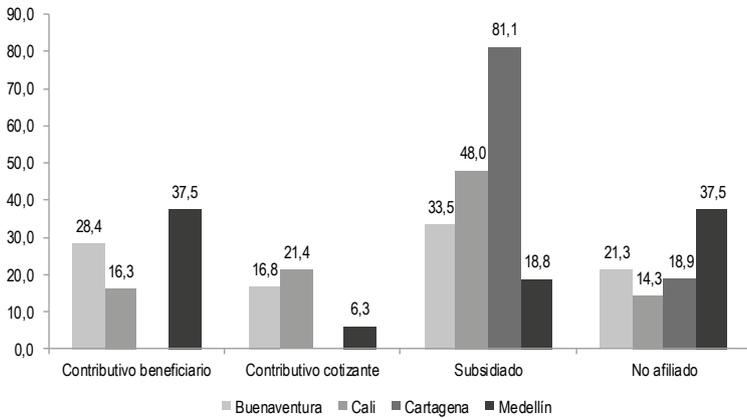
Gráfico 14. Porcentaje de encuestados satisfechos con su trabajo actual



Seguridad social

En términos de seguridad social la encuesta confirma una realidad que es ampliamente conocida: la tasa de afiliación al régimen contributivo, como trabajadores cotizantes, es baja: en Cartagena no se encontró ningún informal afiliado bajo esta figura; en Medellín, solo el 6,25% cotiza al régimen contributivo de salud; y, más allá de lo esperado, en Cali y Buenaventura se encontraron tasas de afiliados del 21,4% y del 16,8% respectivamente.

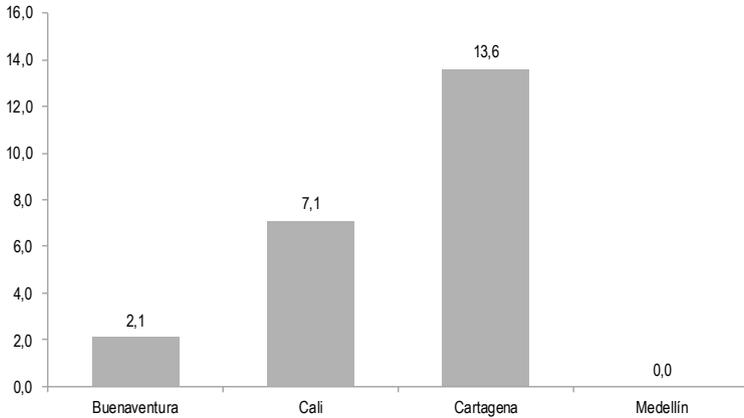
Un porcentaje importante de los trabajadores hacen parte del régimen subsidiado de salud, especialmente en Cartagena donde el 81,1% de los encuestados, están afiliados. Otros trabajadores acceden al sistema de salud como beneficiarios de algún otro familiar cotizante en el régimen contributivo, destacándose Medellín como la ciudad en la que ésta es la principal forma de afiliación, con el 37,5% de casos registrados. Finalmente, hay que resaltar las altas tasas de no afiliados, que van desde el 14%, en Cali, hasta el 38%, en Medellín (ver gráfico 15).

Gráfico 15. Tasa de afiliación al sistema de seguridad social en salud

Diálogo social

La posibilidad de participar en espacios de discusión y concertación y de sindicalización de los empleados informales e independientes, es muy baja, y presenta aún más barreras que para los trabajadores asalariados. Por definición, los trabajadores informales e independientes son, en la mayoría de los casos, individuos atomizados que buscan individualmente su sustento (trabajadores ambulantes, por cuenta propia o pequeños comerciantes), trabajan en empresas muy pequeñas de pocos trabajadores (empresas formales de no más de cinco personas), o en el servicio doméstico (donde normalmente se admite un empleado). Por esto es de esperarse que no estén agremiados o vinculados a grupos que les permitan unir esfuerzos y tener poder de negociación para buscar beneficios y participación en el diálogo social del país. Al respecto, Cartagena registra la mayor tasa de participación, con el 13,6%, debido a que varios de los encuestados, trabajadores ambulantes, están vinculados a pequeñas asociaciones como “Asojugos”. En Medellín no existe ningún caso (ver gráfico 16).

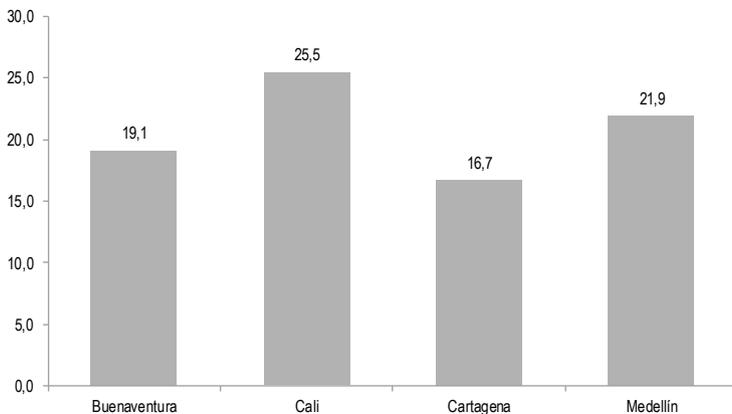
Gráfico 16. Porcentaje de informales que participan en espacios de concertación



Discriminación

La percepción de discriminación no cambia significativamente de los asalariados a los informales. Un porcentaje similar de personas reportaron haber sido víctimas de discriminación laboral, debido a su condición de afrocolombianos, siendo mayor la discriminación en las grandes ciudades: Cali con el 25,5% de los casos; y Medellín con el 21,9% (ver gráfico 17).

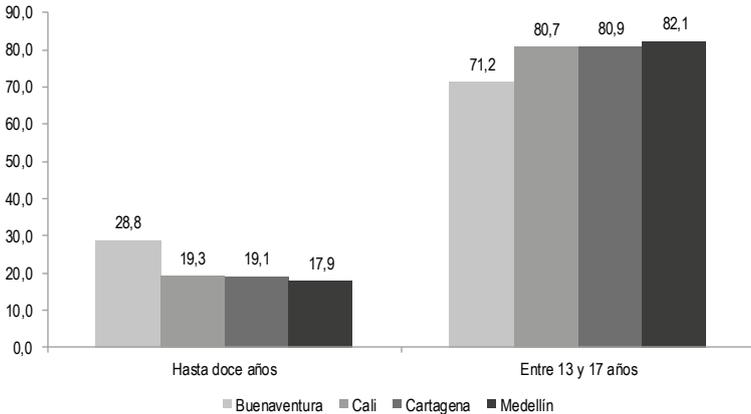
Gráfico 17. Porcentaje de informales que reportaron haber sido víctimas de discriminación laboral



Condiciones laborales del trabajador/a infantil

Entre los encuestados, el rango de edad predominante fue de los 13 a los 17 años. Sin embargo, en la muestra se presentaron casos (20%, en promedio) en los que los niños, niñas y jóvenes trabajadores, tenían hasta 12 años.

Gráfico 18. Rango de edades de los niños, niñas y jóvenes encuestados



La tasa de escolaridad entre los encuestados, puede ser considerada alta, aunque lo ideal sería que todos asistieran a algún centro educativo: en Medellín, el 100% de los encuestados se encontraban estudiando; en Cali, el 86,6%; en Cartagena, el 73,5%; y en Buenaventura, el 63,3%. Esta situación sugiere que el trabajo no interfiere, al menos con la asistencia de los encuestados a los centros educativos, y que muy probablemente estén trabajando, entre otros motivos, para pagar sus estudios y financiar los diferentes gastos relacionados con él, como el transporte, los útiles y la alimentación.

La intensidad más frecuente de trabajo en Buenaventura, Cali y Cartagena, para los niños, niñas y jóvenes, fue de entre 5 y 8 horas diarias dedicadas al trabajo (42,4%, 58,8%, y 55,9%, respectivamente). En Medellín, el 85,7% de los menores trabaja máximo cuatro horas diarias, lo que es consistente con el resultado descrito anteriormente (ver gráfico 20).

Gráfico 19. Porcentaje de niños, niñas y jóvenes trabajadores que se encuentran estudiando actualmente

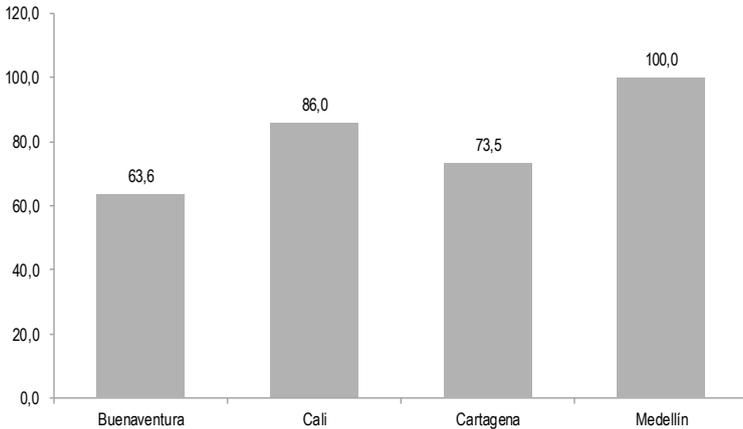
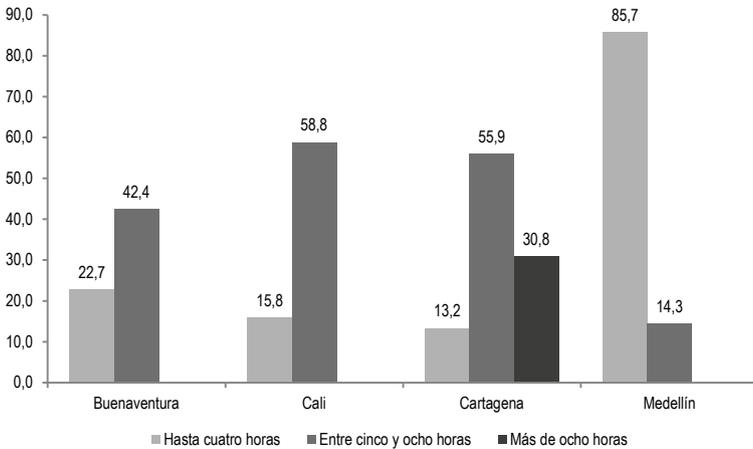


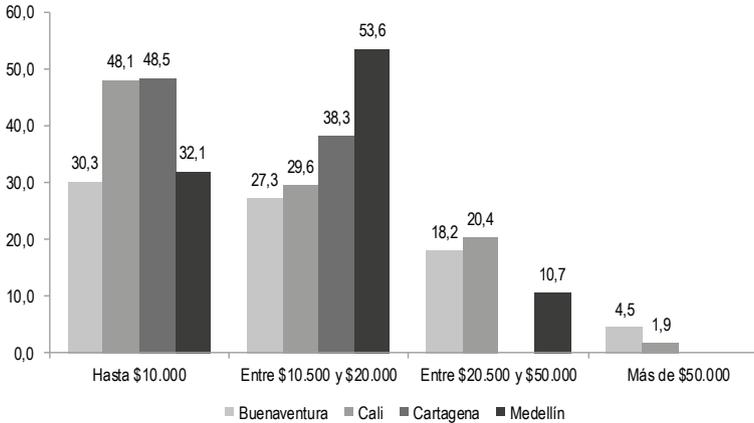
Gráfico 20. Número de horas dedicadas al trabajo diariamente



Los ingresos diarios obtenidos por el trabajo, se distribuyen entre cero y cantidades superiores a los 50 mil pesos; aunque dichas ganancias se concentran principalmente entre los cero y los 20 mil pesos diarios, donde el número de encuestados en cada categoría, es similar. En Medellín, especialmente, más del 50% de los niños, niñas y jóvenes encuestados, gana

una cifra superior a los 10 mil pesos; y hay quienes reportaron ganar hasta 50 mil pesos diarios (10,7%), al igual que en Buenaventura (18,2%) y Cali (20,4%). Algunos encuestados de Buenaventura y Cali, reportaron ganar más de 50 mil pesos diarios (ver gráfico 21).

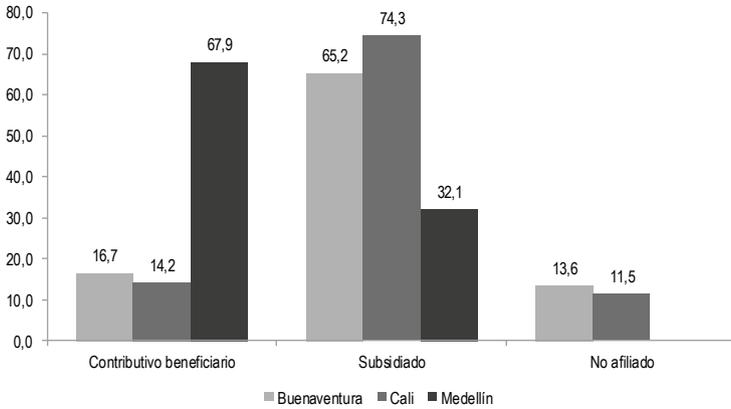
Gráfico 21. Ingresos por día



Seguridad social

El acceso al sistema de seguridad social en salud, se da básicamente a través del régimen subsidiado en Buenaventura y Cali, con el 62,5% y 74,3% de los encuestados, respectivamente. En Medellín se da el caso contrario: el 67,9% de los niños, niñas y jóvenes, son beneficiarios de algún familiar en el régimen contributivo. En Cali y en Buenaventura, se encontraron tasas superiores al 10% de casos sin protección en salud, lo que es preocupante, teniendo en cuenta que el hecho de que trabajen, los pone en una situación de mayor riesgo con respecto a otras personas de su edad que no lo hacen. Por el contrario, en Medellín, al parecer, hay cobertura total para éstos (ver gráfico 22).

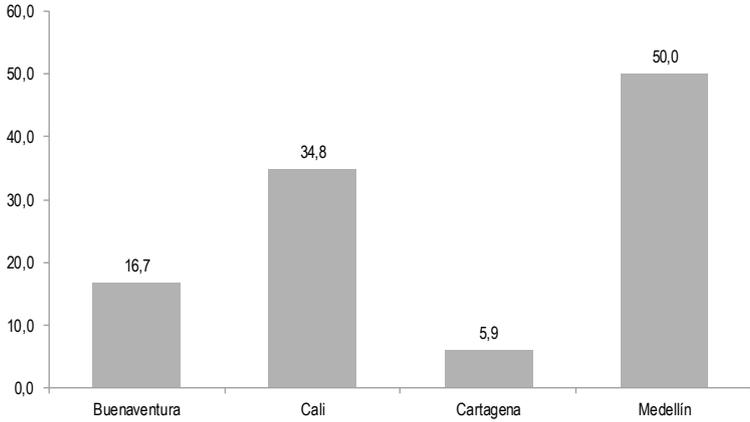
Gráfico 22. Tasa de afiliación de al sistema de seguridad social en salud



Discriminación

Finalmente, los casos de discriminación reportados por los niños, niñas y jóvenes encuestados, muestran radiografías muy diferentes de las ciudades estudiadas: mientras las grandes ciudades parecen lugares hostiles para los afrocolombianos menores de edad, en Medellín el 50% de ellos, reportó haber sido víctima de discriminación en su lugar de trabajo; y en Cali, el 34,8%. Las pequeñas ciudades y, muy importante, en las que hay la mayor presencia de población afrocolombiana como Buenaventura y Cartagena, fue en las se registraron menos casos de discriminación (ver gráfico 23).

Gráfico 23. Porcentaje de informales que reportaron haber sido víctimas de discriminación laboral





Consideraciones finales

En el plano laboral formal en Colombia, no se encuentran, o no se reconocen, en la actualidad, formas explícitas o directas de discriminación o exclusión laboral por razones étnico-raciales. Situación que ha derivado en una percepción y creencia generalizada, que alude a su inexistencia y, singularmente, a la superación de procesos históricos de racismo. Sin embargo, más allá de este plano, la investigación nos ha permitido corroborar la existencia y continuidad de múltiples formas y procesos de discriminación y exclusión laboral hacia la población afro descendiente, sutilmente invisibles y generalizadas, que hacen parte de la vida cotidiana, y que se han ido naturalizando hasta convertirse en lógicas de relacionamiento y tratamiento aporoblemáticas. Estas prácticas, además, no se interrogan y, en muchas ocasiones, se les considera como parte del humor popular, del sentido común, e incluso, de formas en apariencia cariñosas de tratamiento.

¡Trabajar como negro! es una expresión ampliamente generalizada que hace alusión a formas precarias de trabajo y explotación, que no suelen interrogarse, y que resuenan en el sentido común de las personas. La negritá en la cocina; el

negro en la construcción; informalidad y negros como sinónimos laborales; señalar pereza, lentitud y otras más, como rasgos connaturales del negro: un blanco con bata blanca es un médico, y un negro con bata blanca es un vendedor de paletas; y, esta negrita es nuestra cuota afro de inclusión, entre otras miles de alusiones cotidianas, revelan un escenario, si bien discontinuo y nunca homogéneo, cargado con diversas formas de racismo laboral. Estas son formas incorporadas de exclusión laboral que se esconden en el complejo mundo del humor y la informalidad de las relaciones racializadas, formas y prácticas que se instalan en continuos procesos de representación e imaginarios sociales. Tal y como lo plantea Melucci (2002:109), son procesos y acciones que se presentan en “una miopía de lo visible”, es decir, una sociedad que se blindada para no ver lo que no se puede esconder. Por ello se justifican incluso, muchas vulneraciones a los derechos de la población afro, bajo argumentos como el de que ello es un asunto generalizable a todos los trabajadores y a las condiciones de trabajo, en un modelo de libre mercado. Para esas justificaciones, se acude a borrar e ignorar la memoria histórica de sometimiento y exclusión hacia la población negra, que ha acompañado la conformación de la ciudad y que perdura en la actualidad, a pesar de reivindicaciones y luchas generadas desde y por los movimientos afro, para construir un lugar contra la discriminación y la exclusión que, de manera concreta, se evidencia en el mundo del trabajo con desigualdad de oportunidades, cosificación de roles y funciones, violencia simbólica, revictimización a través de efecto de “borramiento” en las tramas urbanas de los aportes y derechos de esta población.

De acuerdo con los indicadores de trabajo decente, construidos a través de una muestra representativa en las cuatro ciudades de referencia, se observa que en sentido grueso, las condiciones generales de trabajo de la población afrocolombiana, se inscriben en la lógica nacional de precariedad, compartida con otros trabajadores en el país.

Sin embargo, las cifras, en específico, permiten señalar

que aun en este precario panorama, la población afro, en las cuatro ciudades, se encuentra en peores condiciones laborales, aunque tienden a concederle mayor valor a sus empleos.

En este sentido, es notable señalar que, en promedio, en el sector formal los trabajadores afro están ubicados ocupacionalmente en niveles inferiores, aunque su cualificación y calificación profesional estén a la par de los demás trabajadores; e incluso en algunos casos en que son superiores, reciben ingresos más bajos.

Igualmente, se observa una tendencia a trabajar más horas extras, sin recibir compensación legal. Para las mujeres, se presenta una mayor vulneración a sus derechos frente a la maternidad y el embarazo. Se observa también, una recurrencia parecida, en cada una de las ciudades, a desconocer derechos fundamentales en el trabajo. Al mismo tiempo, los indicadores de satisfacción laboral tienden a ser más altos en comparación con los demás trabajadores.

Esta realidad paradójica, evidencia dos situaciones: de un lado la débil o matizada incorporación laboral de los trabajadores afros en el mundo laboral formal, que revela, al tiempo, condiciones de discriminación, si se comparan el nivel de educación con posiciones ocupacionales y remuneración. Y de otro, el profundo temor de los y las trabajadores a perder sus empleos, pese al autorreconocimiento de su condición de subempleados y, en particular, al conocimiento de situaciones más profundas de precariedad o exclusión, en las cuales se encuentran miles de trabajadores afros.

Las condiciones laborales de los trabajadores, hombres y mujeres que están en la informalidad, además de inmorales políticamente, son altamente preocupantes. En este escenario se observan indicadores profundos de precariedad laboral: se presenta una generalizada inexistencia de condiciones de seguridad social; una marcada desprotección en salud y pensiones; y un desolador panorama en materia de ingresos, nivel educativo, número de hijos, composición de los hogares, lugares habitacionales, zonas de residencia y maltrato social.

Gran parte de los trabajadores se encuentran por debajo de

la línea de pobreza, sin mayores expectativas para superar el grado de exclusión sociolaboral. Son también los destinatarios del mayor número de agresiones, de tratamientos discriminados en instituciones oficiales –policía, hospitales y espacio público, entre otros–, habitan en lugares marginales con escasos niveles de habitabilidad, sin garantías de servicios públicos, infraestructura y movilidad.

Además de este preocupante panorama, se observa una tendencia sociocultural por naturalizar la informalidad como condición connatural de la población afrocolombiana, con incrementos significativos en programas asistenciales y escasa preocupación política para construir estrategias de incorporación laboral en escenarios formales.

Una consideración paradójica de este estudio, que debe ser profundizada en futuras investigaciones, es la exigua preocupación nacional sobre el tema del trabajo para las comunidades y grupos afrocolombianos. Este déficit se observa en la oficialidad colombiana, en la academia, y en los grupos y movimientos de reivindicación y derechos de la población afrocolombiana. Con excepción de algunos estudios realizados en la Universidad del Valle, en las demás ciudades es notable el desinterés y la poca producción académica frente al tema.

Frente a los movimientos y grupos de reivindicación, la pregunta por lo laboral, no ha sido muy contundente ni central. En ocasiones, preocupa la reproducción de visiones tradicionales racializadas que tienden a observar al sujeto afrocolombiano del lado de los asuntos del folclore, la tradición y la mitología africana, donde la pregunta por la identidad termina desplazando aspectos gruesos de los derechos económicos sociales y culturales, como el derecho al trabajo decente, por ejemplo.

En el movimiento sindical nacional, el tema es aún más invisible, pese a que las ciudades del estudio, presentan importantes protagonismos y presencias de la población afro en las organizaciones sindicales.

En las cuatros ciudades, con niveles diferenciados, la dis-

crimación y exclusión aun continua vigente en los ámbitos laborales, con un agravante: el ocultamiento de la identidad negra, los lugares de vivienda, gustos personales, entre otros, como forma de camuflaje para ser aceptado o aceptada ante los compañeros de trabajo o ante los jefes.

La naturalización de prácticas de discriminación hace que aún, se expresen frases como «trabajando como negro» sin que se considere un acto de discriminación laboral.

Políticas públicas y la deuda al mundo laboral

A pesar de la existencia de un gran número de disposiciones legales que promueven y exigen la adopción de medidas tendientes a garantizar la equidad e inclusión social de la población afrodescendiente del país, así como la inclusión en términos de participación política, la ampliación de oportunidades, la protección de derechos y garantía de derechos preferenciales, y la ampliación de la participación en escenarios de concertación y planificación, son pocas las materializaciones que se han llevado a cabo bajo la forma de políticas públicas en las diferentes ciudades del país, y singularmente es casi inexistente la adopción de acuerdos o lineamientos mínimos en materia de derechos laborales, por no decir que en términos de políticas públicas el mundo laboral para la población afrocolombiano no es nombrado.

Los avances en esta materia han sido lentos y las brechas persisten debido a las dificultades para ampliar el acceso a oportunidades reduciendo el efecto de la discriminación racial. Es notable además la debilidad en la acción institucional para hacer efectivas las normas, lo que sumado a la ausencia de información con base étnica, dificulta enormemente la focalización de los programas y su articulación a los procesos sociales y comunitarios.

Respecto de la existencia e implementación de políticas públicas tendientes a la protección de derechos fundamentales de las poblaciones afrodescendientes, vinculados con aspectos como la salud, la nutrición y las condiciones de vivienda,

así como la educación, la recreación y el acceso a la cultura, la situación en las ciudades de Cartagena, Buenaventura, Cali, Medellín y Bogotá, resulta bastante disímil y, en casi todas, insuficiente. Los retos que implica el interés por obtener una mayor equidad e inclusión social frente a las comunidades afrodescendientes de estas ciudades, no han sido plenamente materializados en herramientas que permitan lograr la superación de las desigualdades explícitas a las que se enfrentan debido a su condición racial.

Bogotá fue la primera ciudad en Colombia y la segunda en Latinoamérica en adoptar una política pública urbana para los afrodescendientes, en el año 2006, denominada “Política Pública Distrital y Plan Integral de Acciones Afirmativas para el reconocimiento de la diversidad cultural y la garantía de los derechos de los afrodescendientes”. Dicha política pública se ubicó dentro del marco de la Política Distrital en Derechos Humanos, la cual a su vez hizo parte del Plan de Desarrollo “Bogotá sin Indiferencia” 2004-2008.

Esta política pública parte desde un enfoque diferencial respecto de la población afrodescendiente que busca el reconocimiento positivo de sus diferencias dentro del distrito, así como su inclusión social. Su implementación se funda en los principios de equidad, solidaridad, descentralización, integralidad, concertación, corresponsabilidad, participación e identidad cultural.

Esta política pública se basa en ocho lineamientos específicos, cada uno de ellos vinculados con un conjunto de derechos, teniendo en cuenta que el primer paso para garantizar su ejercicio consiste en contrarrestar todo acto discriminatorio, asociado a la etnicidad y la cultura afrodescendiente. Estos lineamientos son:

1. Mejoramiento de la calidad de vida.
2. Fortalecimiento de la cultura.
3. Garantía del ejercicio de los derechos con énfasis en los derechos humanos y en el reconocimiento de los derechos históricos y contemporáneos como grupo étnico.
4. Promoción de la construcción de relaciones de entendi-

miento intercultural entre los afrodescendientes y el conjunto de la población bogotana.

5. Adopción de medidas eficaces, especialmente en las esferas de la enseñanza, la educación, la cultura y la información para combatir los prejuicios que conduzcan a la discriminación racial de los afrodescendientes.
6. Reconocimiento y apoyo frente a las iniciativas de los afrodescendientes, relacionadas con la acción política no violenta, la resistencia civil y la solución política del conflicto armado.
7. Promoción de relaciones de corresponsabilidad social, transparencia y confianza la administración distrital y los afrodescendientes.
8. Reconocimiento y apoyo a las dinámicas socioculturales, económicas y organizativas particulares de los afrodescendientes, incluyendo las perspectivas de género y generacionales.

Es de resaltar que dentro de la formulación de esta política pública no se realiza un señalamiento expreso del tema de garantías laborales.

Además de lo anterior se planteó un Plan Integral de Acciones Afirmativas. Dicho plan tiene como objetivo el mejoramiento de la calidad de vida de la población afrodescendiente mediante la ejecución de acciones afirmativas de inclusión y reparación con fundamento en los criterios concertados de razonabilidad histórica y gradualidad para la aplicación del sistema de trato preferencial y del sistema de cuotas. Para su cumplimiento se establecieron básicamente cuatro estrategias articuladas entre sí que permiten la ejecución de la Política Pública Distrital de Afrodescendientes.

De otro lado, al momento de la revisión documental para esta investigación, en la ciudad de Cali no existe una política pública afrodescendiente. Sin embargo, en el año 2010 se creó la Mesa Central de Concertación, con el fin de abrir espacios de participación, interlocución, consulta y gestión entre los representantes de las comunidades afrodescendientes y las entidades municipales, para el tratamiento de aspectos re-

lacionados con problemáticas tales como salud, educación, vivienda y cultura. En la actualidad, esta mesa ha elaborado un plan estratégico soportado sobre nueve ejes:

1. Salud y supervivencia
2. Educación y etnoeducación
3. Vivienda, medio ambiente y territorio
4. Generación de ingresos y empleo
5. Cultura, recreación y deporte
6. Género y generación
7. Información, comunicación y tecnología
8. Legislación y derechos humanos
9. Zona rural

Dichos ejes se desarrollan a partir de objetivos, estrategias, acciones, indicadores, metas y responsables, específicamente definidos para cada uno de ellos. Respecto del eje de generación de ingresos y empleo, se plantean tres objetivos. En primer lugar, se busca fortalecer las organizaciones afrodescendientes como principio de participación y promoción de estrategias de desarrollo y bienestar social de la población afrodescendiente. Para el cumplimiento de dicho objetivo, se plantean dos estrategias. De ellas se destaca la primera, consistente en fortalecer las organizaciones de base afrodescendientes desde el componente de cultura y gestión organizacional, así como la constitución de metas y visión de las organizaciones de base, formulación y gestión de planes, programas, proyectos productivos y de intervención social. A su vez, para el cumplimiento de esta estrategia, se plantea como primer objetivo, la creación de un equipo interdisciplinario de profesionales que se encargue de la capacitación, apoyo y asesoría permanente de las organizaciones de base de comunidades afrocolombianas del municipio de Santiago de Cali, así como la realización de acuerdos interinstitucionales con el Sena, la Cámara de Comercio de Cali, la DIAN, asociaciones de empresarios entre otros, con el fin de brindar capacitación y apoyo técnico permanente a las organizaciones de base afrocolombiana que permita su formalización y vinculación efectiva a los sectores productivos de la ciudad.

Como segundo objetivo de este eje se plantea el garantizar una política de empleo. Dicho objetivo se cumpliría a partir del fomento y fortalecimiento progresivo para la creación de agremiaciones profesionales y redes de profesionales afrocolombianas, así como el fomento y fortalecimiento progresivo de la creación de micro o famiempresas u otras iniciativas de generación de ingresos y empleo para los afrocolombianos, garantizando su vinculación en cargos acorde con su formación, experiencia y desempeño laboral en las empresas del gobierno municipal y departamental. De igual forma se comprende la promoción del empleo, incluyendo los niveles directivo y ejecutivo a través de una alianza con la empresa privada sustentada en la disminución de la carga impositiva por la creación de empleos destinados específicamente a afrocolombianos.

Como tercer objetivo del eje de generación de ingresos y empleo, aparece la constitución de condiciones favorables ofertadas por la administración pública municipal y la empresa privada para el incremento de ingresos de la población afrodescendiente del área urbana y rural desde un enfoque de desarrollo local humano y sostenible. Con este fin, se planea la generación de alianzas estratégicas entre el gobierno local, la empresa privada y las organizaciones de afrodescendientes cuyo objetivo es la preparación de la comunidad frente a los tratados de carácter internacional que afecten el desarrollo y bienestar social, para motivar la proyección económica y comunitaria como parte de los proceso de organización productiva. Además, se plantea la promoción de estrategias económicas desde el gobierno local relacionadas con la reducción de vulnerabilidad social con la adopción de propuestas novedosas de generación de ingresos teniendo en cuenta las particularidades de la población afrodescendiente, con el fin de apoyar la inserción en el mercado interno y externo de productos autóctonos de la cultura afrocolombiana (chontaduro y sus derivados, borojó y sus derivados, la pesca artesanal y de pequeña escala y las artesanías, entre otros).

Dentro de la formulación de este plan estratégico se se-

ñalan como responsables vinculados con el desarrollo de este eje a actores como Cámara de Comercio de Cali, SENA, Icetex, DIAN, asociaciones de profesionales afrocolombianos, secretarías del sector social y colectivo, organismos de control público, organizaciones de base de comunidades afrocolombianas, universidades locales, asociaciones de veeduría ciudadana, gremios económicos, cajas de compensación, CALI's, Asociaciones de JAL y JAC, medios masivos y alternativos de comunicación.

Además de lo anterior, desde 2008, por medio del Acuerdo 234, se establecieron los criterios para formular e implementar la política pública de la población afrocolombiana residente en el municipio, la cual hasta la fecha no ha sido establecida.

Respecto al distrito de Buenaventura, a pesar de la no existencia a nivel municipal de una política pública afrodescendiente –ni siquiera la existencia de intenciones de adelantarla dentro del Plan de Desarrollo 2008-2011–, se tiene que el gobierno Nacional elaboró una “Política de Estado para mejorar las condiciones de vida de la población de Buenaventura” –Conpes 3410 de 2006–, en la cual se plantearon cuatro estrategias y una serie de acciones tendientes a beneficiar a la población afrodescendiente de esta ciudad, tales como:

- a) Alcanzar los objetivos de desarrollo del milenio en concordancia con el documento “Metas y estrategias de Colombia para el logro de los objetivos de desarrollo del milenio 2015” (Conpes Social 91).
 - Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
 - Lograr la educación primaria universal.
 - Promover la equidad de género y la autonomía de la mujer.
 - Reducir la mortalidad en menores de cinco años.
 - Mejorar la salud sexual y reproductiva.
 - Combatir el VIH/SIDA, la malaria y el dengue.
 - Garantizar la sostenibilidad ambiental.
 - Fomentar una sociedad mundial para el desarrollo.
- b) Promover el desarrollo económico y la competitividad territorial

- Atracción de la inversión.
 - Promoción del desarrollo económico local y regional (turismo, pesca, forestal).
 - Fomento y financiación de la actividad productiva (Mipymes).
 - Fortalecimiento a las capacidades empresariales y ocupacionales en el marco de los programas del SENA.
 - Modernización de la infraestructura para el desarrollo económico:
 - Nodo portuario, logístico e industrial
 - Infraestructura vial
 - Infraestructura férrea.
 - Infraestructura aeroportuaria.
 - Infraestructura energética.
 - Telecomunicaciones.
- c) Transformar a Buenaventura en una ciudad amable
- Desarrollo urbano.
 - Vivienda.
 - Agua potable y saneamiento básico.
 - Movilidad vial y transporte.
 - Prevención y atención del riesgo natural y los desastres.
- d) Fortalecimiento de la gobernabilidad y la democracia.
- Defensa de los derechos humanos.
 - Defensa de los derechos étnicos.
 - Acceso a la justicia.
 - Mejoramiento de la situación de orden público.
 - Fortalecimiento Institucional.

Además de lo anterior, en el caso de las ciudades de Cali y Buenaventura, en el nivel departamental se cuenta con la Ordenanza 299 de 2009, por medio de la cual se establecieron los lineamientos para la elaboración y construcción de la política pública para investigar, reconocer y garantizar los derechos de la comunidad negra afrodescendiente del Valle del Cauca.

En el caso de la ciudad de Medellín, se tiene que a pesar de que en el año 2006 se expidió el Acuerdo 11 por medio del cual se definía una política pública de atención a la población

afrodescendiente, no ha sido puesta hasta la fecha en marcha por parte de la administración municipal. Ese acuerdo incluye tres compromisos fundamentales. En primer lugar, la conmemoración del día de la abolición de la esclavitud en Colombia, cada 21 de mayo; además, la conformación del Consejo Municipal de Asuntos y Políticas Públicas Afrodescendientes, así como la construcción del Plan de Acciones Afirmativas. Entre tanto no se implemente y se ponga en ejecución la Política Pública Afrodescendiente en la ciudad de Medellín, que permita la adopción de medidas eficaces a la hora de proteger los derechos de la población afrodescendiente, este municipio sólo contará con mecanismos cuya precariedad no contribuye con la disminución de los niveles de discriminación racial verificados en la ciudad. En la actualidad existe una Oficina de Asuntos Étnicos, la cual depende directamente de la Subsecretaria de Metro Cultura de la Secretaría de Cultura Ciudadana municipal y un espacio alterno llamado “Casa de Integración Afro”, lo cual no resulta suficiente para velar por la garantía de los derechos de los afrodescendientes de Medellín.

Por último, a pesar de que un porcentaje significativo de la población de Cartagena es o se reconoce como afrodescendiente, esta ciudad carece de una política pública para esta población. El 24 de febrero de 2012, durante la presentación del informe del PNUD «Los afrocolombianos frente a los objetivos de desarrollo de milenio» en el que se muestra la distancia que separa hoy a los afrodescendientes del resto de la población nacional en cuanto a indicadores de pobreza e indigencia, Francisco Hernández, asesor para los temas afrodescendientes de la Alcaldía de Cartagena, indicó que dicha administración trabaja en la formulación de una política pública que les permita a los afrocolombianos tener más posibilidades de inclusión social.

A modo de conclusión, resulta de vital importancia trabajar desde las administraciones municipales en la perspectiva de fortalecer y favorecer la inclusión social de la población afrodescendiente. Para hacer esto posible es necesario iden-

tificar y hacer evidentes las distintas razones por las cuales esta población no disfruta del ejercicio pleno de sus derechos, con el fin de poder diseñar mecanismos eficaces que permitan la reducción de las desigualdades sociales y económicas existentes.

Es precisamente el conocimiento y comprensión de las realidades que vive este grupo étnico lo que le exige a las administraciones municipales pensar en la efectiva articulación y transversalización de las políticas sociales en los diferentes programas y proyectos, que les permitan luchar contra la pobreza extrema, la exclusión social y la desigualdad humana generada por motivos raciales, de tal manera, que se generen mayores oportunidades para alcanzar el ejercicio pleno de los derechos por parte de este sector de la población, así como el mejoramiento de su calidad vida y la ruptura de las diversas condiciones que perpetúan las realidades de inequidad social entre la población. Este tema demanda a su vez una revisión de las escasas políticas o directrices existentes frente a la población para hacer una efectiva incorporación de los temas laborales, de los procesos de discriminación y exclusión y de la escasa garantía de derechos laborales para los y las trabajadores afrocolombianos, al tiempo que exige avanzar en la construcción de políticas públicas sobre trabajo decente para la población afrocolombiana en el país y en especial políticas que garanticen la formalización, la protección social, la cualificación profesional, el nivel de ingresos, la superación de la discriminación y exclusión, la estabilidad y seguridad laboral y la protección integral de los derechos laborales y libertades sindicales.

Bibliografía

- Arocha, Jaime (2004), "Ley 70 de 1993: Utopía para Afro descendientes excluidos", en: *Utopía para los excluidos, el multiculturalismos en África y en América Latina*, Universidad Nacional de Colombia. Ed. Unibiblos.
- Arocha, Jaime, (2009), "La inclusión de los afros americanos ¿meta inalcanzable? Geografía Humana", en: Biblioteca Luis Ángel Arango, Banco de la República, <http://www.lablaa.org/blaavirtual/geografia/afro/inclusio.htm>, acceso: 30 de noviembre de 2009.
- Arocha, Jaime y Friedemann, Nina (1986), *De sol a sol. Génesis, transformación y presencia de los negros en Colombia*. Bogotá: Editorial Planeta.
- Ávila Domínguez, Freddy, (2007), "Bazurto un arroz con mango", *Revista de Investigación Cultural*, N° 7, febrero.
- Anker, R. Chernyshe, I. Egger, P. Mehran, F. Ritter, J. (2003), "La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2.
- Aprile-Gnisset, Jacques (2002), "Génesis de Buenaventura, hábitats y sociedades del Pacífico", volumen 2, serie *Hábitat del Pacífico*, Universidad del Pacífico, primera edición diciembre.

- Barbary, Oliver y Fernando Urrea. (eds.), (2004), *Gente negra en Colombia*, Medellín, Editorial Lealón.
- Bonnet, F. Figueiredo J, Standing (2003), "Una familia de índices de trabajo decente", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2
- Camacho, Juana y Restrepo Eduardo (eds.) (1999), *De montes, ríos y ciudades: Territorios e identidades de gente negra en Colombia*. Bogotá, Ecofondo-Natura-Instituto Colombiano de Antropología.
- Castillo, Rosalba (2009), Pagina virtual de Afroamerica XXI. En: <http://www.afroamerica21.org>
- Cunnin, Elizabeth, (2001), "De la esclavitud al multiculturalismo. El antropólogo entre la identidad rechazada e identidad instrumentalizada", en: Restrepo, E. y Rojas, A. (ed.), *Conflicto e invisibilidad. Retos de los estudios de la gente negra en Colombia*, Popayán, Universidad del Cauca.
- _____, (2003), *Identidades a flor de piel. Lo "negro" entre apariencias y pertenencias: Mestizaje y categorías raciales en Cartagena-Colombia*, Bogotá, IFEA-ICANH-UNIANDES, Observatorio del Caribe Colombiano.
- De Caldas, Francisco José, 1966 (1808), *Del influjo del clima sobre los seres organizados*, Obras completas, Bogotá, Imprenta Nacional.
- DANE (2011), Información estadística, disponible en: http://www.dane.gov.co/daneweb_V09/index.php?option=com_content&view=article&id=307&Itemid=124
- Egger, Philippe y Sengenber, Werne, (2002) "Problemas y políticas del trabajo decente", *Boletín Cinterfor*, N° 151, Cinterfor, Montevideo, pp. 27-67.
- Escalante, A., (1979), *Palenque de San Basilio. Una comunidad de descendientes de negros cimarrones*, Barranquilla, Editorial Mejoras.
- Friedemann, Nina y Patino, Roselli, (1983), *Lengua y sociedad en el palenque de San Basilio*, Bogotá, Instituto Caro y Cuervo.
- Ghai, Dharam, (2005), *Decent work: universality and diversity*, Suiza, International Institute for Labour Studies Geneva (IILS).
- Galeano Morales, Paula Andrea, (1996) "Sabores negros para paladares", tesis para optar al título de antropólogas, Universidad de Antioquia.
- Ghai, Dharam (2003), "Trabajo decente. Concepto e indicadores", *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122.
- Lanari María Estela, *Trabajo Decente: significados y alcances del concepto*, Ministerio del Trabajo, Argentina.

- MERPD (2006), *Metodología de medición y magnitud de la pobreza en Colombia*, Departamento Nacional de Planeación (DNP), disponible en: <http://www.dnp.gov.co>.
- Mosquera, Juan de Dios, (2006), "Estudios afro colombianos", Biblioteca Virtual Luis Ángel Arango, en: <http://www.lablaa.org/blaavirtual/sociologia/estudiosafro/estudiosafro5.htm>, acceso: 27 de septiembre de 2009.
- Mosquera, Claudia y otras, (2009), *Escenarios Post-Durban. Para pueblos y personas negras, afro colombianas, raizales y palenqueras*, Bogotá, Universidad Nacional.
- Observatorio de Derechos Sociales y Desarrollo (2009), *Para pensar la ciudad. Distribución porcentual de Cartagena*, junio.
- Ortiz, Lucía, (2007), *Chambacú, la historia la escribes tú, ensayos sobre cultura afro colombiana*, Madrid, Iberoamericana.
- Padilla Díaz, Katia, (2008), "Apuntes sobre migraciones internas e identidad Caribe: caso del turismo y cruceros en Cartagena", *Memorias*, año 5, N° 9, Barranquilla, Universidad del Norte.
- Plan de Ordenamiento Territorial, Municipio de Medellín, Acuerdo Municipal 46 de 2006, Artículo 120 "De las zonas de alto riesgo no recuperables".
- Portilla Darío, (2003), "Mercado laboral y discriminación racial: una aproximación para Cali", *Documento CEDE 2002-14*, ISSN 1657-7191, (ed. Electrónica), junio de 2003, Bogotá, Universidad de los Andes.
- Romero, Julio (2007) "¿Discriminación laboral o capital humano? Determinantes del ingreso laboral del afro cartageneros", *Documento de Trabajo sobre Economía Regional*, N° 98. Cartagena, Banco de la República.
- Simarra Torres, J y Martínez, D., (1986), "El Cuagro como forma de organización social y su relación con la familia palanquera", Trabajo de grado para optar al título de Trabajadores Sociales, Facultad de Trabajo Social, Universidad de Cartagena.
- Urrea Giraldo, Fernando y Quintín Quíle, Pedro, (2000), "Segregación urbana y violencia en Cali: trayectorias de vida de jóvenes negros del distrito de Aguablanca", en: seminario internacional "La société prise en otage. Stratégies individuelles et collectives face à la violence. Réflexions autour du cas colombien"; noviembre, 23-25, Marseille, Centre de la Vielle Charité (2me. Étage, salle A), en el tema "guerre, mobilité et territorialité",

- tomado de: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/colombia/cidse/segregacion.pdf>.
- Urrea; Fernando y Viafara, Carlos (2006), "Perfil sociodemográfico en las ciudades de Cali y Cartagena, con base en los datos del censo de 2005", ponencia presentada al seminario internacional *Construcción y uso de las variables étnicas en las estadísticas públicas: lógicas y dinámicas intra e internacionales*, Morelos, México, octubre 12 y 13.
- Uriarte Erminda, (2001), *Trabajo decente y formación profesional*, Montevideo, Cintenfor.
- Wacquant, Loïc, (2007), *Los condenados de la ciudad. Gueto, periferias y Estado*, Buenos Aires, Siglo XXI.
- Wade, Peter, (1993), "Gente negra, nación multicultural", en: *Presencias y ausencias culturales*, Bogotá: Corporación para la Producción y Divulgación de la Ciencia y la Cultura.
- Wade, Peter, (1997), *Gente negra, nación mestiza. Dinámicas de las identidades raciales en Colombia*, Bogotá, Ediciones Uniandes.
- El Universal*, (2009), "Comentario a la noticia 'Lo afro y lo tabú'", "Luchín" (autor), Cartagena, edición virtual, octubre 7.
- Semana*, agosto 4, 1997.

Determinación del tamaño de la muestra: Trabajo decente en población afrodescendiente

Para seleccionar el tamaño de la muestra de la población afrodescendiente objeto de estudio, se utilizó la información disponible en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística del último censo que corresponde al año 2005. De aquí se tomó el total del conjunto de las poblaciones palenqueras, negra y raizal, ubicadas en las ciudades de Buenaventura, Cali, Cartagena y Medellín, población que asciende a 1.140.220 afrodescendientes. En la tabla siguiente se puede observar la población por ciudad y la participación de la misma en el total.

Tabla 1. Población afrodescendiente

Ciudad	Población	%
Buenaventura	234.448	21
Cartagena	284.476	25
Medellín	126.351	11
Cali	494.945	43
Total	1.140.220	100

Fuente: DANE, Censo 2005.

Ahora, para calcular la muestra se usó un muestreo aleatorio simple debido a que no se cuenta con información alguna sobre dicha población, para esto se empleó la siguiente fórmula:

$$\frac{Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{i^2 (N - 1) + (Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q)} \quad (1)$$

Donde, Z_{α}^2 representa la probabilidad en una función normal estándar, cuyo valor se usa para hallar el nivel de confianza.

p es la proporción aproximada de la población objetivo que cumplen con una característica dada, para este caso toma un valor de 0,5.

q es igual a $(1-p)$ ya que no se conoce información alguna de los individuos (Newbold, 2000).

N es el tamaño de la población total.

Por último, i es el máximo error permitido para la muestra.

Con lo anterior el tamaño total de la muestra se obtuvo tomando como base la población dada por el censo de 2005 del DANE, usando diversos valores para i y para Z_{α}^2 .

En la tabla 2 se pueden observar los diferentes tamaños con los respectivos niveles de confianza y errores permitidos.

Tabla 2. Tamaño de la muestra según confianza y error permitido

Muestra		Z	
		0,90	0,95
i	0,03	456	751
	0,05	164	270

De los resultados obtenidos, el valor de 751 encuestas es viable, pues tiene un nivel de confianza considerable, 0,95, y

maneja el menor error permitido en las mismas, 0,03, además mantienen la representatividad de la población en las ciudades.

Por último, para determinar la cantidad de encuestas a aplicar por ciudad se usa la estratificación por proporciones que no es más que aplicar la participación del tamaño de población existente en cada ciudad, esto es:

Tabla 3. Distribución de la muestra por municipios

Ciudad	Encuestas	(%)
Buenaventura	155	21
Cartagena	188	25
Medellín	84	11
Cali	324	43
Total	751	100

Más allá de las retóricas triunfalistas, de los avances y discursos de la academia, de las transformaciones jurídicas y normativas y de las construcciones de políticas públicas incluyentes —hechos que deben ser resaltados como positivos—, las realidades laborales de miles de trabajadores/as afrocolombianos continúa siendo dramática. Algunas de ellas tienen aspectos articulados con formas coloniales de esclavismo; otras comparten la precariedad nacional del trabajo en condiciones informales; y muchas más, son evidencias de un proceso histórico y continuado de exclusión y discriminación, aun en situaciones de formalidad laboral.

Para esta publicación la ENS recibe el apoyo de:

