

Objetivos de Desarrollo Sostenible estratégicos para la consecución de Trabajo Decente

Informe de Coyuntura Laboral y Sindical 2016

Carmen Lucía Tangarife (Coordinadora)



ensayos laborales 29

EDICIONES
ens ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL

***Objetivos de Desarrollo Sostenible
estratégicos para la consecución
de Trabajo Decente***

Informe de Coyuntura Laboral y Sindical 2016

Carmen Lucía Tangarife López
(Coordinadora)

Equipo de Investigación ENS:

Alejandro Parra Giraldo

Óscar Gallo Vélez

Sandra Muñoz Cañas

Verónica Vélez Osorio

Viviana Colorado López

EDICIONES

ens ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL

Medellín, agosto de 2017

Primera edición: agosto de 2017

© Escuela Nacional Sindical

Apartado Aéreo 12175,

Medellín, Colombia

Carmen Lucía Tangarife

Coordinadora

Fotografía de portada:

«Docentes argentinos», Carolina Di Lorenzo, 2015

Para esta publicación la Escuela Nacional Sindical contó con el apoyo de



Se puede reproducir total o parcialmente por cualquier medio,
previo permiso de los editores.

CONTENIDO

Introducción	9
ODS1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo	13
Pobreza y desigualdad	13
Protección social para la población ocupada	18
Seguro al desempleo	19
Cobertura de la vejez	20
Gasto social.	23
ODS5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas	27
Economía del cuidado.	28
Mujeres trabajadoras del servicio doméstico	30
Mujeres trabajadoras rurales	33
Madres comunitarias	36
Las mujeres en los puestos de autoridad y toma de decisiones	39
ODS8 Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	41
Brecha salarial hombres y mujeres.	42
Población con discapacidad	43
Jóvenes ninis	44
Entorno de trabajo seguro	47

La enfermedad laboral: un análisis específico	
en los riesgos Clase IV y V	54
Respeto por los derechos laborales.	60
Inspección laboral	60
Irrespeto a las normas internacionales del	
trabajo en libertad sindical	61
Dinámica reciente de la afiliación a sindicatos:	
entre el optimismo y la preocupación	69
Colombia: una tímida recuperación.	69
Cobertura y dinámica de la negociación	
colectiva: entre avances y retrocesos	72
Oportunidades laborales para los jóvenes	79
ODS10 Reducir la desigualdad en y entre los países . .	81
Masa salarial e ingresos laborales	81
ODS13 Adoptar medidas urgentes para combatir el	
cambio climático y sus efectos	83
Empleos verdes	83
ODS16 Promover sociedades pacíficas e inclusivas	
para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a	
la justicia para todos y crear instituciones eficaces,	
responsables e inclusivas a todos los niveles	85
Sin acceso a la justicia que proteja el ejercicio de la	
libertad sindical	85
Violencia antisindical	93
En 2016 persiste la violencia antisindical	
focalizada en activistas y dirigentes sindicales . .	93
Impunidad	99
Balance crítico en la superación de la impunidad .	99
Restricciones a la movilización y protesta laboral y	
sindical	100
Criminalización de la acción sindical	105
Algunas recomendaciones para el cumplimiento de	
los Objetivos de Desarrollo Sostenible	107
Bibliografía	115

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Gráfico 1. Pobreza monetaria y pobreza monetaria extrema. Total nacional y por zonas, 2015-2016. . . .	14
Gráfico 2. Porcentaje de personas pobres por IPM según dimensiones, 2016	15
Gráfico 3. Porcentaje de personas en NBI y en miseria. Total nacional, cabeceras y resto	16
Gráfico 4. Coeficiente de Gini por ciudades (2015-2016) . .	17
Tabla 1. Indicadores de protección social total nacional, 2015-2016	19
Tabla 2. Número de subsidios al desempleo asignados, y participación de lo mismo sobre el total de desempleados y desempleados cesantes.	20
Tabla 3. Pensionados por modalidad de pensión y régimen pensional en Colombia	21
Gráfico 5. Gasto en salud y educación como porcentaje del PIB, 2005-2014	24
Gráfico 6. Tiempo poblacional de mujeres y hombres en actividades de trabajo comprendido y no comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales (hh:mm)	29
Gráfico 7. Tiempo poblacional en actividades de trabajo no comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales, según zona geográfica.	29

Gráfico 8. Evolución del número de trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, total nacional, desagregado según sexo 2010-2016	31
Gráfico 9. Tasa global de participación, tasa de ocupación y tasa de desempleo, desagregada por sexo 2016.	38
Gráfico 10. Porcentaje de jóvenes (15-24 años) que ni estudian ni trabajan, total nacional, desagregado por sexo, 2016	45
Gráfico 11. Tasa de Trabajo Infantil (TTI) y Tasa de Trabajo Infantil Ampliada (TTIA), 2016	46
Tabla 4. Ocupados, afiliados y tasa de afiliación 2010-2016 .	48
Gráfico 12. Tasa de Accidentes de Trabajo en Colombia 1971-2016.	49
Tabla 5. Tasa de accidentes Laborales en América Latina .	50
Gráfico 13. Tasa de Enfermedades Laborales en Colombia 2010-2016	51
Tabla 6. Muertes calificadas por accidentes de trabajo y enfermedad laboral 2010-2016	52
Tabla 7. Número de trabajadores por clase de riesgo 2010-2016	55
Tabla 7. Muertes, accidentes y enfermedades calificadas según sector económico para las clases iv y v, 2015-2016.	57
Gráfico 14. Cantidad de querellas según estado	64
Tabla 8. Querellas en trámite.	65
Tabla 9. Empresas sancionadas	68
Gráfico 15. Tasa de sindicalización OCDE y en Colombia 2000-2014	69
Gráfico 16. Evolución de la afiliación a sindicatos y la contratación colectiva.	72

Gráfico 17. Cobertura de la contratación y la negociación colectiva	74
Tabla 10. Convenios colectivos por divisiones económicas .	76
Tabla 11. Decisiones en donde se niega el derecho, se archiva o resulta improcedentes	86
Tabla 12. Decisiones no motivadas con normas internacionales, convenios dela OIT y CLS, por autoridad competente	87
Tabla 12. Decisiones NO motivadas con jurisprudencia de la Corte Constitucional por autoridad competente .	87
Tabla 14. Número de conciliaciones por tipo.	92
Tabla 15. Violaciones a la vida, libertad e integridad, cometidas contra sindicalistas en Colombia, 2015-2016	95
Tabla 15. violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas en Colombia según tipo de sindicalista, 2015-2016	96
Gráfico 18. violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas en Colombia según sector económico, 2015-2016	97
Gráfico 19. violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas en Colombia según departamento, 2016. (Número de casos).	98
Tabla 16. violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas en Colombia según presunto responsable, 2015-2016	99
Gráfico 20. Tendencia de la acción colectiva sindical y laboral, 1991-2016	102
Tabla 17. Tipo de acción colectiva sindical y laboral en Colombia, 2015-2016	103
Tabla 18. Restricciones a la acción colectiva sindical y laboral, 2015-2016	104

INTRODUCCIÓN

En el 2000, 189 países miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) se comprometieron a cumplir los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) que representaban la oportunidad para que los países lograran el cumplimiento de ocho desafíos considerados esenciales para el desarrollo humano. Estos ocho desafíos correspondían a: 1) erradicar la pobreza extrema y el hambre, 2) lograr la enseñanza primaria universal, 3) promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer, 4) reducir la mortalidad infantil, 5) mejorar la salud materna, 6) combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades, 7) garantizar la sostenibilidad del medio ambiente y 8) fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

En 2015 la ONU establece 17 nuevos desafíos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), gestados en 2012 en la Conferencia de la ONU sobre Desarrollo Sostenible, realizada en Río de Janeiro. Los ODS no solo reiteran los desafíos anteriores sino que plantean metas más universales, que incluyen temas como el desarrollo económico sostenible y la construcción de sociedades en paz, como garantes del bienestar social; así los ODS se convirtieron en la agenda a desarrollarse a 2030.

Los nuevos desafíos conciernen a: 1) terminar con la pobreza en todas sus formas posibles en todas partes; 2) terminar con el hambre, lograr la seguridad alimentaria y nutricional y promover la agricultura sostenible; 3) asegurar vidas saludables y

promover el bienestar para todos/as en todos los momentos de la vida; 4) asegurar la calidad y la pertinencia educativa, y promover oportunidades de aprendizaje para todos/as; 5) lograr la equidad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas; 6) asegurar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos/as; 7) asegurar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos; 8) promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos/as; 9) construir infraestructura flexible, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación; 10) reducir la desigualdad dentro y entre países; 11) ciudades y asentamientos humanos inclusivos, seguros y sostenibles; 12) garantizar patrones de consumo y producción sostenibles; 13) tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus impactos; 14) conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible; 15) proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, el manejo sostenible de los bosques, la lucha contra la desertificación; detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad; 16) promover sociedades en paz, inclusivas y sostenibles; y, 17) fortalecer los medios de implementación y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.

La Agenda para 2030 no es ajena a la agenda del movimiento sindical. La Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas (CSA) se ha propuesto hacer el seguimiento e intervenir con una delegación en los espacios creados en la región, como el «Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible» (ONU, 28 de abril de 2017), para el seguimiento y examen de la implementación y seguimiento de la Agenda 2030 en las Américas. En este marco, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) presentará su primer informe sobre el progreso y los desafíos regionales.

Los ODS son un llamado a los países y a la sociedad a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza y la desigualdad, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz, justicia y prosperidad. Los 17 objetivos están interrelacionados, lo que significa que, el éxito de uno afecta el de otros: responder a la amenaza del cambio climático repercute en la forma en que se gestionan los recursos naturales; lograr la igualdad de género y generar condiciones de trabajo decente ayuda a erradicar la pobreza y fomentar la paz y sociedades inclusivas reducirá las desigualdades y contribuirá a que prosperen las economías.

Son, por lo tanto, objetivos que están estrechamente relacionados con la implementación de los acuerdos de paz en nuestro país y de la promoción de la reconciliación, que exige la construcción de un nuevo paradigma de desarrollo y bienestar territorial para sectores de la población que han sido excluidos y doblegados por el abandono, por los efectos del conflicto armado, por la carencia de una función pública eficaz y la presencia del Estado.

Sabiendo que todos los ODS expresan una visión integral de desarrollo y están interrelacionados, el movimiento sindical considera especialmente relevantes los objetivos vinculados a: poner fin a la pobreza en todas sus formas (ODS 1); lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (ODS 5); promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo y productivo y el trabajo decente para todos (ODS 8); reducir la desigualdad en todas sus dimensiones (ODS 10); adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos (ODS 13); y promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles (ODS 16).

A continuación, la Escuela Nacional Sindical presenta el panorama general de estos seis ODS claves para el movimiento sindical, dada su vinculación y relación directa con el comportamiento del mercado laboral y el impacto sobre las condiciones

de los y las trabajadoras del país. Así pues, estos se convierten en objetivos estratégicos que deben ser analizados, a través de sus metas, y para los cuales debe haber constante seguimiento en pro de generar y mejorar las condiciones de trabajo decente para todas las personas.

ODS1. PONER FIN A LA POBREZA EN TODAS SUS FORMAS EN TODO EL MUNDO

En el mundo, más de 700 millones de personas viven aún en condiciones de pobreza extrema y luchan para satisfacer sus necesidades más básicas como la salud, la educación y el acceso al agua y el saneamiento, entre otras. Si bien la mitad de los pobres del mundo viven en países de ingresos medianos bajos como China, Indonesia, India y Nigeria, se trata de un problema que afecta a todos los países. Actualmente hay 30 millones de niños que crecen pobres en los países más ricos del mundo.

Para 2030, erradicar la pobreza extrema para todas las personas en el mundo, actualmente medida por un ingreso por persona inferior a 1,25 USD al día. (Meta 1 Objetivo 1)

Pobreza y desigualdad

Los índices de pobreza extrema se han reducido a la mitad desde 1990. Si bien se trata de un logro notable, una de cada cinco personas de las regiones en desarrollo aún vive con menos de 1,25 dólares al día, y hay millones más que ganan poco más de esa cantidad diaria, a lo que se añade que muchas están en riesgo de recaer en la pobreza.

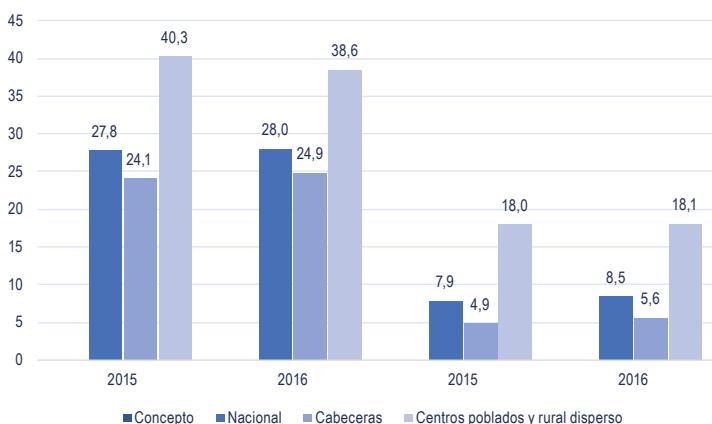
La pobreza va más allá de la falta de ingresos y recursos para garantizar unos medios de vida sostenibles. Entre sus manifestaciones se incluyen el hambre y la malnutrición, el acceso limitado a la educación y a otros servicios básicos, la discriminación y la exclusión sociales, y la falta de participación en la adopción de

decisiones. El crecimiento económico debe ser inclusivo con el fin de crear empleos sostenibles y promover la igualdad.

En Colombia se cuentan con tres indicadores principales para calcular la pobreza: la pobreza monetaria, el Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) y las Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI). Estos indicadores, más que ser sustitutos, son complementarios entre sí y permiten obtener un panorama más completo sobre la situación de la pobreza en el país.

En el caso de la pobreza monetaria, se encontró que para el 2016 el 28,0% de las personas del país eran pobres, continuando con una enorme brecha entre la zona urbana y la rural de más de 13,7 puntos porcentuales, cuando la tasa de pobreza fue de 24,9% y 38,6%, respectivamente. La situación se agudiza cuando se analiza la pobreza extrema, ya que el 8,5% de las personas a nivel nacional se encontraban en esta situación, manteniéndose la brecha entre zonas, pues la tasa de pobreza en la zona urbana fue del 5,6% y en la rural del 18,1%.

Gráfico 1. Pobreza monetaria y pobreza monetaria extrema.
Total nacional y por zonas, 2015-2016



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Si se tiene en cuenta una mirada que va más allá del ingreso, como es el caso del Índice de Pobreza Multidimensional (IPM),¹ se encontró que, para 2016, el porcentaje de personas en situación de pobreza multidimensional fue de 17,8 %, esto es. 8.586.000 personas en esta condición. Se evidencia, una vez más, la distancia entre los logros urbanos y la persistencia del rezago rural, con una pobreza en las cabeceras del 12,1 %, y una pobreza en los centros poblados y rural disperso que triplica a la anterior con 37,6 %.

Gráfico 2. Porcentaje de personas pobres por IPM según dimensiones, 2016



Fuente: DANE. Encuesta Nacional de Calidad de vida.

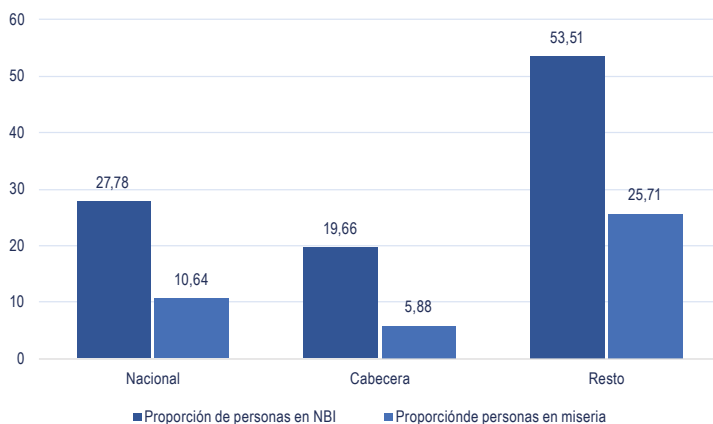
Al mirar en detalle el IPM, se aprecia cómo las dimensiones que más explican la pobreza están asociadas a oportunidades de empleo y de educación, dos de los factores que habría que enfrentar para reducir la inequidad. En el país, el 73,6 % de las personas en pobreza por IPM están en la informalidad, situación

1. El IPM se construye con base en cinco dimensiones: *i)* condiciones educativas del hogar, *ii)* condiciones de la niñez y la juventud, *iii)* salud, *iv)* trabajo y acceso a los servicios públicos domiciliarios y *v)* condiciones de la vivienda. Estas cinco dimensiones involucran 15 indicadores, y son considerados pobres los hogares que tengan privación en por lo menos el 33 % de los indicadores.

que se explica más por el aporte de los altos niveles en los centros poblados y rural disperso (90 %) que en las cabeceras (69,3 %), manteniéndose la brecha entre zonas.

En el caso de las NBI, indicador que busca establecer las carencias que tienen los hogares, se observó que, en el país, el 27,78 % de las personas están en condición de NBI, y el 10,64 % en miseria; en las cabeceras el 19,66 % y el 5,88 %, respectivamente, y en la zona resto se ubicó en un alarmante 53,51 % de personas en NBI, y el 25,71 % de personas en miseria. Vale la pena recordar que este indicador fija unas necesidades básicas definidas en cinco dimensiones: *i)* viviendas inadecuadas; *ii)* viviendas con hacinamiento crítico; *iii)* viviendas con servicios inadecuados; *iv)* viviendas con alta dependencia económica y *v)* viviendas con niños en edad escolar que no asisten a la escuela. Así pues, se considera pobre un hogar que presenta al menos una de las anteriores privaciones, mientras que un hogar se encuentra en situación de miseria si incumple con dos o más de los criterios anteriormente descritos.

Gráfico 3. Porcentaje de personas en NBI y en miseria.
Total nacional, cabeceras y resto



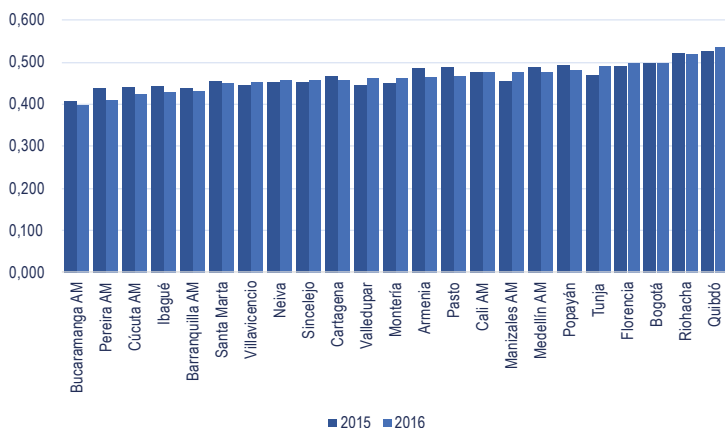
Fuente: DANE. Censo General (2005).

Desagregando el NBI nacional por componentes, se tiene: componente de vivienda (10,41 %); componente servicios (7,36 %); componente hacinamiento (11,11 %); componente inasistencia (3,56 %) y el componente dependencia económica (11,33 %).

A este panorama de pobreza también se le suma la situación de desigualdad que vive el país, en donde el coeficiente de Gini (concentración de la riqueza) se ubicó en 0,517, el cual pone al país como uno de los más desiguales de la región.

Estas inequidades también se expresan con contundencia en lo territorial. Entre las 23 ciudades y áreas metropolitanas analizadas se encontró que las ciudades más desiguales del país son; Quibdó (0,536); Riohacha (0,520); Bogotá (0,499); Florencia (0,497) y Tunja (0,493); por su parte, las ciudades que menos desigualdad reportaron, fueron: Bucaramanga AM (0,399); Pereira (0,411) y Cúcuta AM (0,427).

Gráfico 4. Coeficiente de Gini por ciudades (2015-2016)



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Por otro lado, si se mira el Índice de Desarrollo Humano (IDH), que mide el desarrollo de un país en términos de las oportunidades que tienen los individuos en su propio medio, bajo tres

componentes importantes: la calidad de vida, la educación y el PIB per cápita, se tiene que Colombia obtuvo un IDH de 0,727 para el 2015, ubicándose en la posición 95, entre un total de 188 países, siendo superado por Ecuador, Perú, Brasil, México y Chile, entre otros. A partir del año 2011 se incluyó el componente desigualdad en la medición, por tanto, entre más desigualdad exista, más se castiga el desarrollo humano de un país; por eso, en el caso de Colombia, cuando el IDH es ajustado por el componente de desigualdad, su resultado es de 0,548, lugar 104.²

Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos, incluidos niveles mínimos y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los vulnerables. (Meta 3 Objetivo 1)

Protección social para la población ocupada

Para 2016, el 61,6% de los 22.156.000 ocupados del país se encontraba excluido del sistema de seguridad social integral (afiliación a salud, pensión, riesgos laborales, cesantías y cajas de compensación familiar). Solo el 41,9% de los ocupados estaba afiliado a salud como contribuyente-afortante; el 39,3% cotizaba a pensiones; el 45,3%, lo hacía al sistema de riesgos laborales y 38,4%, estaba afiliado a las cesantías.

2. El IDH aporta valores entre 0 y 1, siendo 0 la clasificación más baja, y 1 la más alta. En este sentido, el PNUD clasifica a los países en tres grandes grupos: 1) países con alto desarrollo humano, que tienen un IDH mayor de 0,8; 2) países con medio desarrollo humano, que tienen un IDH entre 0,5 y 0,8, y 3) países con bajo desarrollo humano, tienen un IDH menor de 0,5 (PNUD, 21 de marzo de 2017).

Tabla 1. Indicadores de protección social total nacional, 2015-2016

Concepto	2015	2016
Población ocupada	22.017.000	22.156.000
Población ocupada afiliada a salud (contribuyente-aportante)	8.982.000	9.274.000
Participación afiliados cotizantes a salud en el empleo total	40,8	41,9
Ocupados cotizantes a pensiones	8.360.423	8.697.394
Participación afiliados cotizantes pensiones en el empleo total	38,0	39,3
Población ocupada afiliada al sistema de riesgos laborales	9.656.830	10.039.527
Participación afiliados cotizantes riesgos laborales en el empleo total	43,9	45,3
Población ocupada afiliada a fondo de cesantías (incluye FNA)	7.990.779	8.496.149
Participación afiliados a cesantías en el empleo total	36,3	38,6
Tasa de informalidad por acceso a seguridad social integral	64,0	61,6

Fuente: DANE; Superintendencia Financiera de Colombia; Fondo Nacional del Ahorro y Fasescolda.

Seguro al desempleo

En Colombia existe el subsidio al desempleo, pero este no tiene cobertura universal para el total de los desempleados. Los que lo reciben, solo lo pueden hacer por una vez en la vida, y es un subsidio que apenas equivale aproximadamente al 78 % del valor de la línea de pobreza.

Para el 2015 se encontró que, el subsidio al desempleo cobijó solo al 2,3 % del total de desocupados del país, ya que en ese año solo se asignaron 49.421 subsidios. Analizando la información con respecto a la población desempleada cesante, la participación no varió mucho; por ejemplo, en 2014 se encontró que solo

el 2,2 % de los desempleados cesantes recibió subsidio, mientras que para el 2015 fueron el 2,6 %, lo que obligó a permanecer a un alto porcentaje de personas por fuera de esta protección.

Tabla 2. Número de subsidios al desempleo asignados, y participación de lo mismo sobre el total de desempleados y desempleados cesantes

Concepto	2005	2010	2013	2014*	2015*
Subsidios asignados al desempleo (número de personas beneficiadas)	112.294	97.495	64.805	41.249	49.421
Participación sobre el total de desempleados	4,9	3,8	2,9	1,9	2,3
Participación sobre el total de desempleados cesantes	6,1	4,5	3,3	2,2	2,6

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar y Ministerio del Trabajo.

* Los datos de 2014 corresponden a los subsidios entregados entre julio de 2014 y abril de 2015. En concordancia con la implementación del Fosfec, entre los meses de enero-abril de 2014, el programa no registra coberturas de asignación. Los datos de 2015 corresponden al periodo comprendido entre noviembre de 2014 y agosto de 2015. Superintendencia del Subsidio Familiar (2015). Informe de Rendición de Cuentas.

Cobertura de la vejez³

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

3. Porcentaje de personas de 65 años o más cubiertas por una prestación de pasividad (jubilación o pensión) de tipo contributivo.

Tabla 3. Pensionados por modalidad de pensión y régimen pensional en Colombia

Régimen	Modalidad	2013	2014	2015	2016
Prima Media	Vejez	804.558	865.130	891.266	896.655
	Invalidez	46.634	50.274	54.101	59.722
	Sobrevivencia	232.945	244.617	258.726	273.846
	Total	1.084.137	1.160.021	1.204.094	1.230.223
Ahorro Individual	Vejez	15.300	19.271	23.010	28.771
	Invalidez	17.655	20.406	23.706	28.062
	Sobrevivencia	31.423	34.955	39.185	44.574
	Total	64.378	74.632	85.901	101.407
Total Pensionados	Vejez	819.858	884.401	914.276	925.426
	Invalidez	64.289	70.680	77.807	87.784
	Sobrevivencia	264.368	279.572	297.911	318.420
	Total	1.148.515	1.234.653	1.289.995	1.331.630

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia.

Para el 2016, el total de pensionados por vejez en el país llegó a los 925.426 adultos; 11.150 pensionados más que el año anterior, cuando fueron 914.276. En los anteriores resultados no se cuenta a las personas pensionadas de los regímenes exceptuados: magisterio, Ecopetrol, Caja de Retiro de las Fuerzas Militares y Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional (CASUR).

Del total de pensionados por vejez, el 96,9 % hacen parte del régimen de prima media y, el restante 3,1 %, del sistema de ahorro individual.⁴

4. El régimen de prima media es el sistema de ahorro para la vejez administrado por el Estado a través de Colpensiones. Este régimen cuenta con beneficios predefinidos, subsidiados por el Estado. El régimen de ahorro individual es el sistema de ahorro para la vejez administrado por fondos de pensión privados. La pensión depende del esfuerzo de ahorro. Estos regímenes son excluyentes,

Un dato preocupante es que, en el país, para el 2015, había alrededor de 5,3 millones de personas mayores de 60 años, lo que significa, con estas estadísticas de pensionados, que prácticamente cuatro de cada cinco adultos se encontraban desprotegidos, sin un ingreso estable que les garantizara una vejez digna.

Adicionalmente, en lo que respecta a los adultos mayores, la legislación colombiana, a través de la Ley 1251 de 2008, estableció que son deberes del Estado «garantizar y hacer efectivos los derechos del adulto mayor», y «asegurar la adopción de planes, políticas y proyectos» para este sector de la población.

El Ministerio de Trabajo ha definido algunas acciones de política pública, que no son más que programas de carácter asistencial que no garantizan el reconocimiento efectivo de derechos, como las actividades enmarcadas en los Servicios Sociales Complementarios para proteger a dos grupos de personas: i) las personas que, en su vida laboral productiva, dadas las condiciones de su ingreso, no pueden aportar al Sistema General de Pensiones para las cuales se encuentra el Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPs), y ii) personas que ya se encuentran en la tercera edad y no tuvieron la posibilidad de acumular activos, a las cuales se dirige el Programa de Protección Social al Adulto Mayor, hoy Colombia Mayor.

Colombia Mayor tiene como objetivo fundamental proteger al adulto mayor que se encuentra en estado de indigencia o de extrema pobreza contra el riesgo económico de la imposibilidad de generar ingresos y contra el riesgo derivado de la exclusión social. Consiste en un subsidio económico que se gira cada dos meses, que es entregado a la población de la tercera edad que cumpla con los requisitos establecidos y oscila en un rango entre \$40.000 a \$75.000 en múltiplos de \$5.000. A diciembre de 2015 este programa tuvo una cobertura de 1.473.690 personas (Minis-

es decir, solo se puede estar afiliado a uno. Para trasladarte, se debe tener una permanencia mínima de cinco años. La fecha límite para solicitar un traslado de régimen es diez años antes de cumplir la edad de pensión por vejez.

terio de Trabajo, julio de 2016, p. 108), es decir, el 27,6% de población adulta mayor que no recibe ninguna pensión.

En el caso de los BEPS se trata de un esquema flexible de protección para la vejez diseñado para las personas que no cuentan con ingresos suficientes, que tengan ingresos ocasionales, o de menos de un salario mínimo, que trabajan en la informalidad, con el fin que estas personas inicien su ahorro para la vejez desde el monto y la periodicidad con la que puedan; el gobierno premia ese esfuerzo entregando el 20% de su ahorro al momento de llegar la edad de pensión, de tal forma que puedan tener ingresos para la vejez. A diciembre 31 de 2015 se habían vinculado 193.411 personas, de las cuales el 69% (133.929) eran mujeres y, el 31% (59.482), hombres (Ministerio de Trabajo, julio de 2016, p. 108).

Como se ve, el alcance que tiene esta política es reducida en comparación con la población beneficiaria potencial, y tiene un problema adicional: es utilizado por los directorios políticos que sustentan al gobierno como instrumento para hacer clientelismo y garantizarse, vía inscripción y asignación de cupos, un apoyo electoral para sus campañas, factor que corrompe la democracia.

Garantizar una movilización importante de recursos procedentes de diversas fuentes, incluso mediante la mejora de la cooperación para el desarrollo, a fin de proporcionar medios suficientes y previsibles a los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, para poner en práctica programas y políticas encaminados a poner fin a la pobreza en todas sus dimensiones. (Meta 6 Objetivo 1)

Gasto social

El gasto social en Colombia es considerablemente más bajo que el promedio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). En el 2011, el gasto público y el gasto privado social obligatorio en el país equivalían al 12% del Producto

Interno Bruto (PIB), mientras que el promedio de los de la OCDE era del 22 %; entre los países de la OCDE, únicamente Corea y México gastan una proporción menor del PIB (OCDE, 2016).

A diferencia de los países de la OCDE, en Colombia, el gasto público social se divide en las siguientes categorías: seguridad laboral y social (que incluye programas para la vejez, sobrevivientes, incapacidad, familias, programas activos del mercado laboral, desempleo y otras políticas sociales, en particular, la asistencia social), educación, salud, agua, vivienda y cultura.

El gasto público social reduce la desigualdad de ingresos y la pobreza, pero en términos absolutos es regresivo, puesto que en Colombia no está bien orientado hacia los grupos más necesitados. Usando datos de 2008, Núñez (2009) calcula que el 20 % de la población con mayores ingresos se beneficia del 45 % del gasto social, mientras que el 60 % con menos ingresos recibe el 40 % (OCDE, 2016). Lo que demuestra que es un gasto social muy bajo y tiene un impacto redistributivo muy limitado.

Gráfico 5. Gasto en salud y educación como porcentaje del PIB, 2005-2014



Fuente: CEPAL. Anuario Estadístico de América Latina y El Caribe 2016.

Centrando la atención en el gasto en salud y en educación se encontró que el gasto en salud se ha incrementado entre 2005 y 2014, pues pasó del 5,8 % al 7,2 % del PIB. Por su parte, el gasto en educación continúa en niveles muy bajos, solo correspondió al 4,7 % del PIB en el 2014, variando en 0,7 puntos porcentuales con respecto a 2005 cuando fue del 4 %.

ODS5. LOGRAR LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y LAS NIÑAS

Las mujeres y las niñas representan la mitad de la población mundial y también, por tanto, la mitad de su potencial. Sin embargo, la desigualdad de género persiste hoy en todo el mundo y provoca el estancamiento del progreso social. De acuerdo con la ONU si se facilita a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación, atención médica, un trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se impulsarían las economías sostenibles y se beneficiarían las sociedades y la humanidad en su conjunto.

El secretario general de la ONU, Ban Ki-moon, recientemente afirmó que «la igualdad para la mujer es progreso para todos». Aún más, dijo que esta sería un acelerador para el logro de todas las metas planteadas en la Agenda de Desarrollo 2030, desde la reducción de la pobreza hasta el crecimiento económico sostenible. Además,

el eje central de la desigualdad de género y la subordinación de las mujeres, [...] es la división por sexo del trabajo que históricamente ha asignado a los hombres el trabajo remunerado, y a las mujeres, el no remunerado que sirve de sustento al trabajo que percibe pago. El trabajo no remunerado es la forma predominante de trabajo en la producción de subsistencia, el trabajo del hogar que incluye cuidados directos a otros y servicios que apoyan esos cuidados, y el voluntariado en la comunidad. Aunque las mujeres participan cada vez más en el trabajo remunerado, esta participación no ha conllevado una redistribución significativa del trabajo no remunerado. En todo el mundo las mujeres continúan siendo

las responsables por la mayor parte del trabajo que no percibe remuneración y cuya contribución a la economía queda, por tanto, sin reconocer (Defensoría del Pueblo, 2014, p. 58).

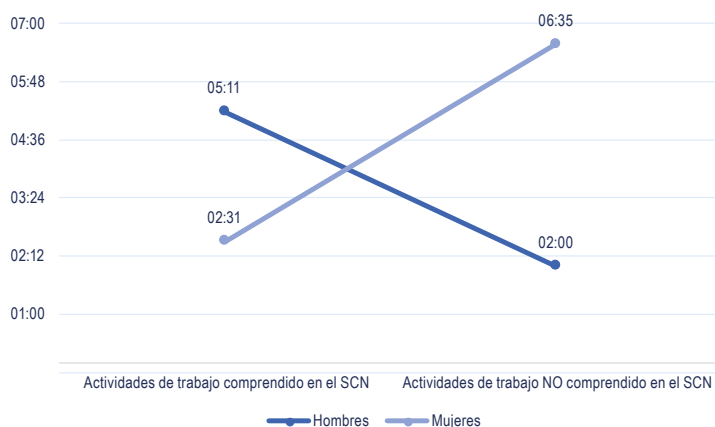
Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país. (Meta 4 Objetivo 5).

Economía del cuidado

En Colombia persiste la brecha de género en participación y tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado. Según el DANE, para el 2013 las mujeres participaron del trabajo remunerado en un 34,6%, en un día promedio, mientras que los hombres lo hicieron en un 57 %. Frente al trabajo no registrado en las cuentas nacionales o trabajo no remunerado, esta participación fue del 89,4 % para las mujeres y del 63,1 % para los hombres. Así las cosas, la participación de las mujeres en el mercado laboral fue de 22,4 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres, y en las actividades de cuidado no remuneradas la diferencia en la participación fue de 26,3 puntos porcentuales, muy superior a la participación masculina.

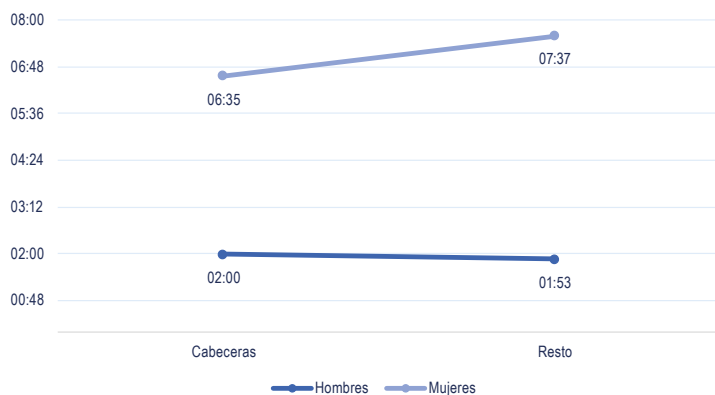
Además, se encontró que las mujeres dedican, en promedio, 2:31 horas al trabajo remunerado y 6:35 horas al trabajo no remunerado, mientras que en el caso de los hombres la dedicación es 5:11 y 2:00 horas, respectivamente. Así las cosas, las mujeres dedican su tiempo a las actividades no remuneradas de cuidado tres veces más del tiempo que la que le dedican los hombres y, de manera inversa, dedican la mitad del tiempo que usan los hombres en el trabajo remunerado.

Gráfico 6. Tiempo poblacional de mujeres y hombres en actividades de trabajo comprendido y no comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales (hh:mm)



Fuente: DANE. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT).

Gráfico 7. Tiempo poblacional en actividades de trabajo no comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales, según zona geográfica



Fuente: DANE. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT).

Por zonas del país, las cargas del cuidado son mayores para las mujeres en las zonas rurales. En estas zonas, las mujeres le dedican 7:37 horas al cuidado no remunerado, mientras que los hombres solo lo hacen 1:53; es decir, las mujeres dedican cinco horas más que los hombres a este trabajo, mientras que, en el caso del trabajo remunerado, ellas dedican 4:06 horas menos que el tiempo que destinan por los hombres. El tiempo que las mujeres dedican a estas actividades no remuneradas en las zonas urbanas triplica al de los hombres, y en la ruralidad lo cuadriplica.

Como lo señala el Ministerio de Trabajo, en el marco del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género, las mujeres permanecen más tiempo en el desempleo y rotan más en los empleos que los hombres; por ello, la movilidad entre actividad e inactividad es mayor en las mujeres. Mientras un hombre se retira una vez de la actividad laboral, una mujer lo hace 3,5 veces, principalmente para dedicarse al cuidado de los recién nacidos o de los adultos mayores del hogar.

De esta forma, las mujeres dedican más del doble del tiempo de su trabajo a labores no remuneradas. Así, la brecha entre el número de hombres y mujeres que se dedican al hogar es de gran magnitud, con una proporción de más de 50 a uno.

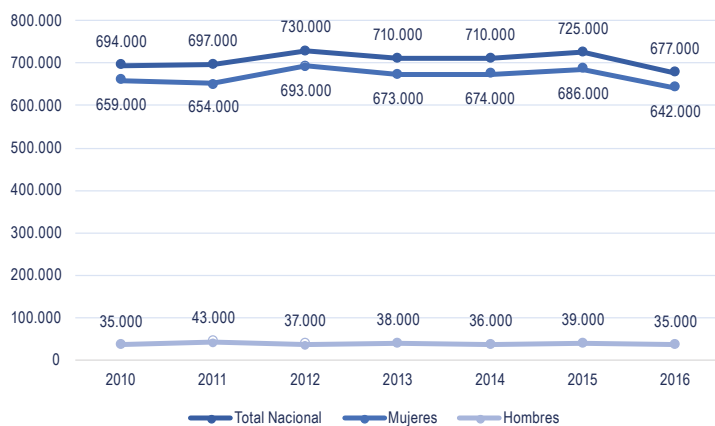
Por otro lado, se encontró que el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados es tan importante para la economía que cuando se calcula su participación en el PIB se encuentra que este representa el 20,4 % del PIB del país, esto es aproximadamente más de \$135 billones. El trabajo de cuidado no remunerado que realizan las mujeres representa el 80 %, correspondiendo al 16,3 % del PIB, mientras que el de los hombres corresponde al 4,1 % del PIB.

Mujeres trabajadoras del servicio doméstico

Los datos reportados por el DANE para el 2016 revelaron que fueron las mujeres las que se dedicaron en mayor medida al trabajo doméstico remunerado. Para este año había 677.000 personas que se ocuparon en este sector, representando el 3,1 % del total

de la población ocupada, y de estas, el 94,8 % fueron mujeres (642.000) frente a un 5,2 % que fueron hombres (35.000).

Gráfico 8. Evolución del número de trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, total nacional, desagregado según sexo 2010-2016



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares.

También se encontró que, en promedio, el ingreso salarial de una trabajadora doméstica era cercano a un salario mínimo (\$564.043, en el año 2015); un 73 % vive en hogares de estrato socio-económico bajo; el 15 % habita zonas rurales (97.500); un 38,2 % completó la educación primaria, y un 27,1 % se graduó como bachiller; un 4,8 % no ha cursado ningún nivel educativo y, en promedio, su edad es de 42 años.

Además, se revela que un 35,6 % de ocupados(as) en el servicio doméstico son jefas de hogar; un 12,2 % manifestó que sus horarios laborales no son compatibles con sus responsabilidades familiares y, el 5,5 %, se encuentra desempleado(a), con un promedio de permanencia en el desempleo de 16 meses.

En asuntos de derechos laborales, se encontró que el 91,7 % de los y las trabajadoras de este sector se encuentran afiliados(as) a

salud; pero en un 60,7% lo está al régimen subsidiado; el 84,5% no está afiliado(a) a ninguna Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL); un 76,9% no está afiliado(a) a un fondo de cesantías, y un 80,7% dice no estar afiliado(a) a ningún fondo de pensiones. Además, solo el 9,4% de ellas y ellos tiene un contrato de trabajo escrito.

Siendo este un escenario de alta precariedad en el disfrute de derechos derivados de la prestación del servicio laboral, se debe reconocer un importante avance que en materia de derechos se dio el año anterior en Colombia, cuando se expidió la Ley 1788 del 7 de julio de 2016, que reconoce el pago de la prima de servicios a los trabajadores(as) del servicio doméstico, conductores(as) de servicio familiar y demás trabajadores(as) por días. Esta ley dispone que el empleador tiene la responsabilidad de realizar el pago de la prestación social denominada *prima de servicios* que corresponderá a 30 días de salario por año a su(s) empleados/as y que deberá efectuarse en dos pagos al año; la mitad, máximo el 30 del mes de junio y, la otra mitad, a más tardar en los primeros 20 días del mes de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo laborado.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), ha señalado que las actitudes históricas en relación con la función de las mujeres en la sociedad, junto con los estereotipos sobre las aspiraciones, preferencias, capacidades e idoneidad de las mujeres en lo que respecta a ciertos trabajos, han contribuido a la segregación por motivos de sexo en el mercado de trabajo, y esto se prueba con los resultados obtenidos en la GEIH del DANE, y la alta participación de la mujer en las labores domésticas. Como resultado de tal segregación, ciertos trabajos son realizados básicamente o exclusivamente por mujeres y otros por hombres. De ese modo, cuantas más mujeres se encuentren en una determinada categoría de trabajo, menores serán los salarios de todos los trabajadores de esa categoría (Oelz, Martin y otros, 2013). Los empleos con salarios bajos son

más frecuentes entre mujeres que entre hombres (Oelz, Martin y otros, 2013), como es el caso del trabajo doméstico.

Mujeres trabajadoras rurales

Tal y como ha sido reconocido en diversos estudios, existe en Colombia una relación directa entre la producción campesina fundamentada en el trabajo familiar y las condiciones de inequidad y desigualdad de las mujeres en dicho contexto, la cual se manifiesta en condiciones de pobreza, bajo o nulo acceso a la tierra en condiciones de propietarias, ocupantes o trabajadoras remuneradas, barreras para el reconocimiento y participación sustantiva dentro de las luchas campesinas, brechas en el acceso a educación de calidad y servicios de salud desde un enfoque prioritario y diferencial, etc. Esto como resultado de imaginarios sociales y construcciones culturales patriarcales que conllevan al establecimiento y continuidad de mecanismos de exclusión y discriminación (Ruiz, 2010).

En el trabajo rural, la brecha entre mano de obra masculina y femenina es muy amplia: la participación de las mujeres es inferior a la de los hombres en 34 puntos porcentuales y la tasa de desempleo es superior en cerca de 7 puntos porcentuales, según el Ministerio de Trabajo en su Fuente de Información Laboral de Colombia (FILCO).

La inequidad en el acceso al mercado laboral afectó en mayor medida a las mujeres jóvenes, cuya participación cayó hasta el 38,1 %, y la tasa de desempleo se incrementó hasta el 18,6 % durante el año 2016. Por su parte, las mujeres de zonas rurales, con niveles técnicos o tecnólogos, enfrentan las mayores tasas de desempleo del país: 23,5 %.

De acuerdo con los reportes efectuados por la Subdirección de Análisis y Prospectiva Laboral del Ministerio del Trabajo, con corte de abril de 2016, se encuentra que:

- El 84 % de las mujeres ocupadas a nivel nacional se encuentra en zonas urbanas, mientras que el 16 % se ubica en zonas rurales.
- Las mujeres representan el 30 % de la ocupación rural (1.442.000 mujeres).

- Las mujeres rurales trabajan en promedio 6:25 horas diarias más que los hombres rurales de trabajo remunerado y trabajo no remunerado.
- Las mujeres que habitan zonas urbanas trabajan más que las mujeres rurales (3:13 horas diarias). Sin embargo, las mujeres rurales dedican el 67% de su tiempo laboral al trabajo no remunerado, por lo cual, aunque trabajan menos tiempo, un mayor porcentaje de su tiempo no tiene retribución monetaria.
- Mientras las mujeres distribuyen su dedicación laboral en partes iguales entre el trabajo remunerado y el no remunerado, los hombres solo dedican el 27% de su tiempo laboral al trabajo no remunerado. Esta diferencia se acentúa en la zona rural, donde las mujeres dedican el 67% de su tiempo laboral al trabajo no remunerado.

La informalidad sumada a la gran carga que asumen las mujeres rurales en tareas de cuidado no remuneradas, con respecto a los hombres y a las mujeres que laboran en las ciudades, genera grandes impactos sobre las posibilidades de independencia económica de las mujeres rurales. Así mismo, la exclusión laboral en razón del sexo se constituye en uno de los componentes clave de la pobreza femenina en el sector rural, debido en parte a que las mujeres tienden a realizar funciones de baja remuneración y tecnificación, por la precaria formación técnica con la que cuentan, en algunos casos, y también, por factores de exclusión sistemática, resultado de estereotipos de género.

Sumado a lo anterior, las mujeres han estado siempre limitadas en el acceso a la tierra y su relación ha sido de trabajo, más no de propiedad. A la falta de titularidad se suma el hecho del desconocimiento de las mujeres sobre sus derechos sobre la propiedad, lo que implica que la tenencia femenina de tierras se vea limitada a la titulación a nombre del jefe de familia, entiéndase esposo, padre, hijo o cualquier otro familiar hombre (Defensoría del Pueblo, 2014).

El informe del PNUD señala que las mujeres campesinas⁵ en Colombia sufren una discriminación triple. En primer lugar, por su condición, y el hecho de ser mujeres en un mundo rural, con oportunidades restringidas frente a las ventajas y privilegios que gozan mujeres y hombres en las áreas urbanas. En segunda instancia, las mujeres rurales se encuentran discriminadas y excluidas debido a la estructura patriarcal de la sociedad rural, y al arraigado y limitado rol cultural que se les ha asignado a las campesinas; generalmente, reducido a las labores de reproducción de la fuerza laboral, el cuidado y protección de los miembros de su familia y las obligaciones productivas en el hogar.

En tercer lugar, las mujeres rurales están expuestas y son vulnerables a las diferentes manifestaciones de violencia intrafamiliar y de género que experimentan en su entorno cotidiano, y a las dramáticas consecuencias del conflicto armado, tales como el desplazamiento, despojo de tierras, la violencia sexual como arma de guerra y el reclutamiento forzado.

Además, no han logrado acceder de manera plena y equitativa al conjunto de servicios y bienes públicos que provee el Estado y que permiten mejorar la calidad de vida de los habitantes rurales. Reconociendo esta realidad, los acuerdos de paz incluyeron, durante la etapa de negociación y para todo el proceso de implementación, la inclusión de la perspectiva de género, siendo este un hecho novedoso en comparación con los demás acuerdos de paz del mundo. La incorporación del enfoque de género a los acuerdos de paz busca explicitar la visión de las mujeres de manera concreta y transversal por los ejes que cubren los acuerdos alcanzados, de esta manera se pueden identificar y transformar, las barreras y obstáculos que sufren las mujeres, en especial en sus territorios, para alcanzar y disfrutar en igualdad

5. Como grupo poblacional, el grupo mujer rural incluye a aquellas campesinas que habitan en los territorios y áreas rurales, independientemente si pertenecen o no a una comunidad étnica en particular, tienen algún tipo de filiación política o religiosa, o desarrollan alguna actividad económica específica.

de condiciones de los derechos y posibilidades que se abren con la construcción de la paz.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo, viene llevando a cabo un programa de reconocimiento a las organizaciones que adopten e implementen acciones en pro de la igualdad de género en el ámbito laboral, a las cuales se les otorga un sello «de excelencia» en equidad, llamado Equipares, dado a las unidades productivas donde se incorporen las acciones y recomendaciones en materia de igualdad salarial real. Este programa tiene una faceta especial enfocada al trabajo rural, llamado Equipares Rural, el cual pretende incorporar los lineamientos que permitan llevar a cabo el cierre de brechas de género. Se pretende que las herramientas y acciones que se implementen en este programa sean un motor del empoderamiento económico de las mujeres que habitan en el campo colombiano y aporten a la disminución de las inequidades y al cierre de brechas laborales urbano-rurales, así como a la reducción de las violencias vividas por las mujeres campesinas.

Madres comunitarias

Las madres o padres comunitarios son aquellos agentes educativos comunitarios responsables del cuidado de los niños y las niñas de primera infancia del programa de Hogares Comunitarios de Bienestar, a cargo del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) en Colombia. Por información pública de la misma entidad, actualmente hay 69.000 Madres Comunitarias, entre ellas algunos padres comunitarios de todo el país. Atienden un millón 77 mil niños y niñas en la modalidad comunitaria de la educación inicial, a través del servicio de hogares comunitarios.

La lucha histórica de estas madres comunitarias ha sido por el reconocimiento pleno de su labor, como trabajo merecedor de todas las garantías legales propias de todos los demás trabajos remunerados. Y durante el año 2016, hubo un importante reconocimiento y avance en materia de derechos laborales. En el mes de septiembre, la Corte Constitucional colombiana profirió

la Sentencia T-480 de 2016; en ella la institución reconoció los derechos fundamentales a la igualdad, a la dignidad humana, al mínimo vital y al trabajo de 106 madres comunitarias, accionantes de la medida judicial, ante la negativa por parte del ICBF y el Estado, del pago de los aportes parafiscales y pensionales a estas trabajadoras durante su vinculación, desde (en varios de los casos) el año 1988 y posteriores.

Esta medida de protección judicial fue tomada ante el presunto desconocimiento sistemático de esos derechos por parte del ICBF, entidad que, en concepto de la Corte Constitucional, «implementaba estrategias jurídicas encaminadas a ocultar un contrato de trabajo real y así evadir las verdaderas obligaciones que emanan del mismo».

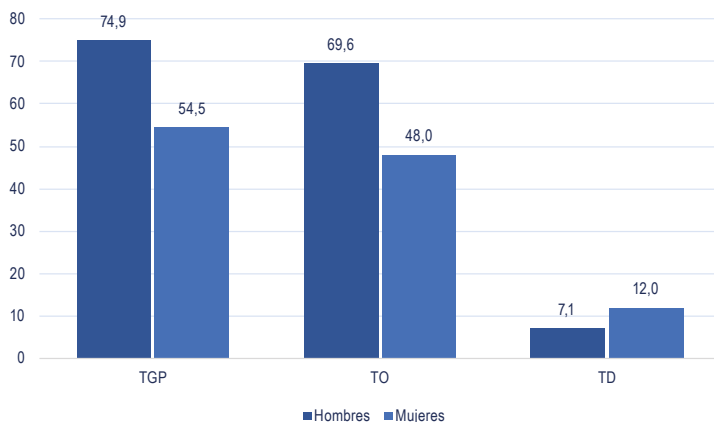
Por otra parte, iniciando el presente año 2017, completó exitosamente su tránsito por el Congreso de la República, el proyecto de ley con el que se buscaba otorgar mayores garantías a las Madres Comunitarias a través de su vinculación directa al ICBF, como trabajadoras formales del Estado (Radiado 127/2015 en el Senado y 277/2016 en la Cámara). Sin embargo, lastimosamente, para las madres y padres comunitarios y para la justicia social, el Gobierno rechazó el proyecto de ley objetándolo, al considerar que su puesta en marcha llevaría a habilitar recursos presupuestales nuevos por valor de \$ 769.748 millones cada año, lo que pondría en riesgo la sostenibilidad fiscal de la entidad. Además, consideró el mandatario, el ICBF pasaría de tener 6.000 servidores públicos a 61.000, según comunicado de la Presidencia de la República.

Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública. (Meta 5 Objetivo 5)

Oportunidades laborales para las mujeres

En Colombia permanecen enormes brechas entre las condiciones de los hombres y las de las mujeres. Muestra de ello es que, para el 2016, la tasa global de participación de los hombres se ubicó en el 74,9 %, 20,4 puntos porcentuales por encima de la reportada por las mujeres, que fue del 54,5 %. Así mismo, se encontraron grandes diferencias en la ocupación y en el desempleo: mientras que la tasa de ocupación de los hombres fue del 69,6 %, la de las mujeres se ubicó en 48 %, una brecha de 21,6 puntos porcentuales; por su parte, la tasa de desempleo de los hombres fue del 7,1 %, mientras que la de las mujeres fue del 12 %, una diferencia de 4,9 puntos porcentuales.

Gráfico 9. Tasa global de participación, tasa de ocupación y tasa de desempleo, desagregada por sexo 2016



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares.

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

En los últimos nueve años, la composición de la ocupación por rama de actividad según sexo no ha tenido variaciones significativa; más del 60% de las mujeres se concentraron en dos ramas de actividad económica: comercio, hoteles y restaurantes (35,2%) y servicios comunales, sociales y personales (31,1%); mientras que la ocupación de los hombres estuvo más diversa. Más del 65% de los hombres se concentraron en cuatro ramas de actividad: agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (22,7%); comercio, hoteles y restaurantes (22,6%); industria manufacturera (11,4%) y servicios comunales sociales y personales (11,1%). Esta concentración provoca que exista una mayor oferta de mano de obra de las mujeres, lo cual ocasiona menores niveles de remuneración para ellas y, además, obstaculiza el ingreso de los hombres a estos sectores asociados a lo femenino.

En materia de posición ocupacional se encontraron grandes diferencias entre hombres y mujeres. Mientras que de cada cien ocupados, 4,8 eran patrones o empleadores, de cada cien ocupadas solo 2,5 estaban en esta categoría.

Las mujeres en los puestos de autoridad y toma de decisiones

Si bien en el sector público se han presentado algunos avances en la búsqueda de la igualdad de las condiciones entre hombres y mujeres en los cargos de decisión del Estado, aún falta mucho por hacer; en el sector privado la situación es aún más compleja ya que las oportunidades para unos y para otras están determinadas por factores culturales y dinámicas económicas que brindan continuidades y cambios. Para el 2015, de cada cien mujeres ocupadas en el país solo 2,7 se ocupaban en cargos de alta y media gerencia. Así las cosas, los hombres eran los que se desempeñaban en cargos de dirección o autoridad, es decir, se encontraban a la cabeza de las organizaciones.

Lo anterior se ve reflejado, incluso, en la participación que tienen las mujeres en el ámbito político y empresarial. En el

ámbito político, en la rama ejecutiva de los 16 ministerios existentes, solo seis son dirigidos por mujeres; esto es el 37,5 %; de los 32 viceministerios existentes, solo nueve son precedidos por mujeres, es decir, el 28,1 %. Por su parte, en la rama legislativa, de los 166 miembros de la Cámara, 28 son mujeres, teniendo una participación del 16,9 %, así mismo de los 102 miembros del Senado: 24 son mujeres, teniendo una participación del 23,5 %. Finalmente, en la rama judicial de 23 magistrados de la Corte Suprema de Justicia solo tres son mujeres, con una participación del 13 %; de nueve magistrados de la Corte Constitucional solo dos son mujeres con una participación de 22,2 % y de 31 consejeros del Consejo de Estado solo siete son mujeres, con una participación de 22,6 %.

En el ámbito empresarial, en 44 de los 112 grupos empresariales y empresas más billonarias del país, según el ranking empresarial elaborado por la revista *Dinero*, para el 2015 se lograron identificar la composición de sus juntas directivas. En total se encontraron 319 miembros, de los cuales el 14,4 % eran mujeres (46 en total) y el 85,6 % restante, hombres. Vale la pena resaltar que se encontraron algunos miembros que hacen parte de juntas directivas de varias empresas al tiempo.

ODS8 PROMOVER EL CRECIMIENTO ECONÓMICO SOSTENIDO, INCLUSIVO Y SOSTENIBLE, EL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO Y EL TRABAJO DECENTE PARA TODOS

Aproximadamente la mitad de la población mundial todavía vive con el equivalente a dos dólares diarios; y, en muchos lugares, el hecho de tener un empleo no es garantía para escapar a la pobreza. La continua falta de oportunidades de trabajo decente produce un deterioro en las sociedades frente al derecho de todos de compartir el progreso. Según la ONU, para lograr un desarrollo económico sostenible, las sociedades deben crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos con condiciones de trabajo decente, además de la generación de oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar: mujeres, jóvenes, población afrodescendiente, indígenas, población LGTBI, entre otras. Pero crear empleo no será suficiente si no se mejoran las condiciones de unos 780 millones de personas que trabajan, pero que no ganan lo suficiente para que ellos y sus familias puedan salir de la pobreza.

Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y alentar la oficialización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, entre otras cosas mediante el acceso a servicios financiero. (Meta 3 Objetivo 8)

Contratación y asalariados

Para el primer trimestre de 2016, más del 40 % de la población ocupada no tenía un contrato de trabajo, ya que solo el 53,8 % de los ocupados manifestó tener uno; de éstos, el 61,7 % era escrito y el 38,3 % restante correspondía a la contratación verbal. Dentro de los escritos el 67,9 % era a término indefinido y un destacado 31,7 % a término fijo.

En 2016 menos de la mitad de los ocupados era población asalariada; de cada cien ocupados, 49 eran asalariados y 51 no lo eran. Para este año, el 16,9 % de los asalariados tenía salarios bajos, es decir, eran trabajadores que recibieron menos de las dos terceras partes del salario medio. Así mismo, se encontró que el 73,8 % del total de ocupados tenía un empleo precario, esto es, trabajadores sin contrato o con contrato a término fijo o vinculados a través de empresas de servicios temporales, cooperativas de trabajo asociado o empresa asociativa de trabajo; teniendo una marginal disminución con respecto a 2015 cuando era de 74,4 %.

**Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
(Meta 5 Objetivo 8)**

Brecha salarial hombres y mujeres

En el país no hay una evidencia clara de que las brechas de salarios entre hombres y mujeres se cierran con el tiempo; al contrario, se trata de un problema estructural que permanece y se agudiza.

En un estudio realizado por el Escuela Nacional Sindical⁶ se encontró que, al distribuir los niveles de ingresos por deciles en todos ellos, y para todos los años (2008-2014), las mujeres recibieron un ingreso inferior al de los hombres, presentándose mayo-

6. Escuela Nacional Sindical. Caracterización de la discriminación por género en Colombia, (en imprenta).

res diferencias en los deciles más bajos; en donde, para el último año, en el decil 1, las mujeres devengaron apenas el 42,3 % de lo que devengaron los hombres. A medida que los trabajos fueron mejor remunerados, las diferencias se fueron cerrando, pero, en cualquier caso, las mujeres ganaron, como mucho, un 20 % menos de la remuneración masculina. En 2015 las mujeres recibieron 20,3 % menos ingresos de los que recibieron los hombres.

Al analizar los ingresos laborales promedio de las mujeres, y compararlos con los de los hombres, según el nivel educativo de cada uno, se nota cómo en el nivel de posgrado, donde las diferencias son mínimas con respecto a las tasas de empleo y desempleo, si hay una diferencia significativa por ingreso salarial: en promedio las mujeres reciben 30 % menos de ingreso que los hombres.

Así mismo, si se analiza la tasa de subempleo subjetivo y objetivo, respecto al empleo inadecuado por ingresos, se encuentra que el 24,2 % y el 8,6 %, respectivamente, de las mujeres manifestó estar insatisfecha con la remuneración que recibió. En el caso de los hombres, los porcentajes son similares, el 24,2 % y el 8,5 %.

Población con discapacidad

De acuerdo con el Censo 2005 del DANE, en Colombia hay 2.624.898 personas con discapacidad, lo que equivale al 6,3 % del total de la población. El Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), del Ministerio de Salud y Protección Social, a 30 de abril de 2013, dio cuenta de 977.291 personas con discapacidad, lo que corresponde al 37 % de la población identificada en dicho censo. Antioquia, Bogotá y Valle del Cauca son los departamentos en los que se identifican más personas con discapacidad.

Para el 2012, del 52,3 % de las personas con discapacidad que estaban en edad productiva, el 15,5 % trabajaba y, de estas, solo el 2,5 % recibía un salario mínimo. Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha manifestado que el desempleo afecta con mayor rigor a la población con discapacidad

y, en los casos de empleabilidad, las remuneraciones son considerablemente más bajas que las de las personas sin discapacidad.

Según un informe del Observatorio de Asuntos de Género de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer de 2012 y basado en datos del Ministerio de Salud y Protección Social, en Colombia, el 53 % de las personas con discapacidad son mujeres, y estas superan ampliamente a los hombres a partir de los 40 años de edad. Además, se encontró que el 91 % de las personas en situación de discapacidad tiene un bajo nivel de ingresos que no supera el valor de un salario mínimo legal vigente y el 42 % cuenta apenas con educación básica primaria.

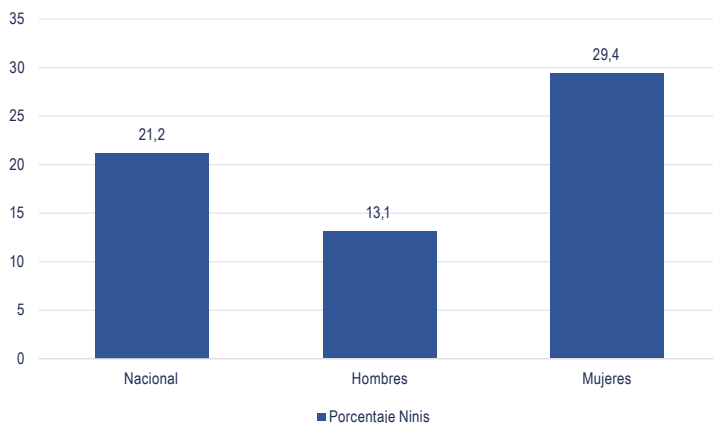
Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación. (Meta 6 Objetivo 8).

Jóvenes ninis

En América Latina, los jóvenes que ni estudian ni trabajan son comúnmente llamados ninis. En la región, uno de cada cinco jóvenes, es decir, más de 20 millones de personas entre 15 y 24 años de edad, vive en estas condiciones (Hoyos, Rafael, Rogers, Halsey y Székely, 2016). Este ha sido un problema muy persistente, no solo en la región, sino también en todo el país. Para el 2016, el 21,2 % de los jóvenes en esta edad ni estudiaban, ni trabajaban, ni recibían capacitación, permaneciendo casi igual al 2015, cuando era de 21,3 %.

Además, las mujeres representan dos tercios de la población nini de la región, se trata de mujeres que viven en ciudades, que no han terminado la educación secundaria. En el país, la tasa de mujeres ninis fue del 29,4 %, ubicándose en 16,3 puntos porcentuales por encima de la tasa reportada por los hombres, que fue de 13,1 %. Los factores de riesgo más importantes asociados a la condición de nini de las mujeres son el matrimonio precoz y el embarazo durante la adolescencia, o incluso ambos.

Gráfico 10. Porcentaje de jóvenes (15-24 años) que ni estudian ni trabajan, total nacional, desagregado por sexo, 2016



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares.

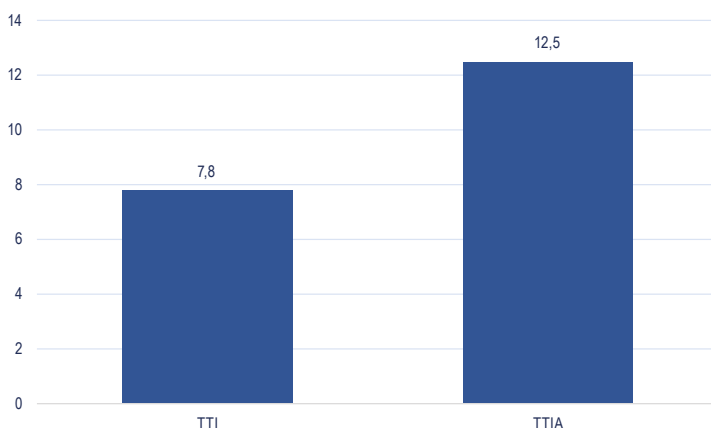
El gobierno y la sociedad en general deben prestar más atención a este fenómeno por varias razones, pues son altos los niveles de jóvenes ninis que obstaculizan la igualdad, ya que la mayoría proviene de hogares pobres y vulnerables, que obstruyen la movilidad social y la disminución de la pobreza en el largo plazo; el fenómeno nini se agrava por la presencia generalizada del crimen organizado. En países como Colombia el problema de los ninis puede estar vinculado al crimen y a la violencia, lo que aumenta los riesgos para los jóvenes y la sociedad en su conjunto.

Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas. (Meta 7 Objetivo 8)

Trabajo infantil y trabajo forzoso

Para el 2016 (IV trimestre) la tasa de trabajo infantil nacional se ubicó en 7,8%, siendo superior en los centros poblados y rural disperso en donde fueron de 13,6% e inferior en las cabeceras con un 5,7%. Por su parte, la tasa de trabajo infantil ampliada, que incluye a los niños, niñas y adolescentes que realizan oficios del hogar por 15 horas o más a la semana, se ubicó en 12,5% a nivel nacional, mientras que en la zona rural esta tasa estuvo en 9,9 puntos porcentuales por encima de la reportada en las cabeceras (19,8% y 9,9% respectivamente).

Gráfico 11. Tasa de Trabajo Infantil (TTI) y Tasa de Trabajo Infantil Ampliada (TTIA), 2016



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares. Módulo de Trabajo Infantil.

Más del 70% de los niños, niñas y adolescentes trabajadores se concentraron en dos sectores económicos específicos: agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (36,6%) y comercio, hoteles y restaurantes (36,3%). El 42,1% trabajó menos de 15 horas, pero un destacado 33,4% trabajó 30 horas y más a la semana. Así mismo, se encontró que el 47,2% era trabajador sin remuneración, 26,7% asalariado y 26,1% independiente.

Por otro lado, según las estimaciones más recientes de la OIT, unos 21 millones de hombres, mujeres y niños están sujetos a condiciones de trabajo forzoso en todo el mundo, es decir, son víctimas de trata, servidumbre por deudas o situaciones laborales análogas a la esclavitud (OIT, 2017).

Alrededor de 19 millones de víctimas son explotadas por individuos o empresas privadas y más de 2 millones por el Estado o grupos rebeldes; de aquellos que son explotados por individuos o empresas, 4,5 millones son víctimas de explotación sexual forzosa. Los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas son especialmente vulnerables al trabajo forzoso (OIT, 2017).

También se sabe que el trabajo forzoso genera beneficios ilícitos cifrados en unos 150.000 millones de dólares de los Estados Unidos por año (OIT, 2017), lo cual supone una competencia desleal para las industrias y empresas y priva a los Estados de miles de millones en concepto de ingresos tributarios y cotizaciones a la seguridad social. El trabajo doméstico, la agricultura, la construcción, la manufactura y el entretenimiento se encuentran entre los sectores más afectados.

Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios. (Meta 7 Objetivo 8)

Entorno de trabajo seguro

La cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) ha crecido en los últimos años; sin embargo, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales parecen haber aumentado pese al enorme subregistro o la invisibilización que se presenta en ambos casos. En cuanto a la cobertura, existe un consenso acerca del incremento en el número de afiliados desde la creación del Sistema de Riesgos Laborales en 1994.

No obstante, la tasa de afiliación, considerando el número de ocupados, es aún bastante baja:

Tabla 4. Ocupados, afiliados y tasa de afiliación 2010-2016

Año	Población ocupada	Afiliados	Tasa de afiliación
2010	19.213.000	6.813.661	35,5
2011	20.020.000	7.499.490	37,5
2012	20.696.000	8.430.798	40,7
2013	21.048.000	8.271.917	39,3
2014	21.503.000	8.936.935	41,6
2015	22.017.000	9.656.827	43,9
2016	22.156.000	10.039.527	45,3

Fuente: Fasecolda, 2017.

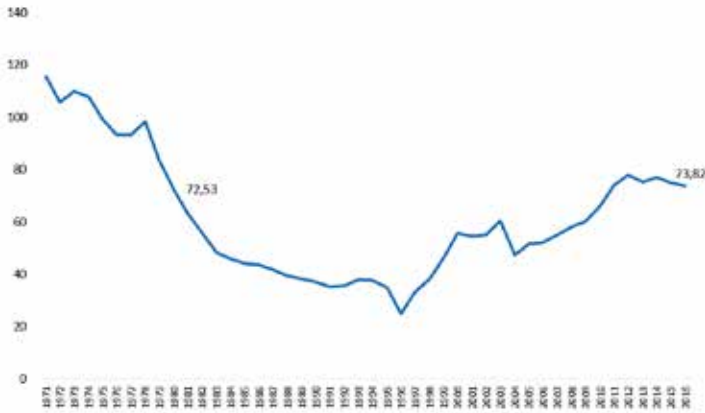
En palabras de Jairo Luna, entre 1994 y 2013, hubo un incremento del 228 % en la tasa de afiliación, pero nunca se ha superado la tasa promedio del 40 % de la población ocupada, lo cual evidencia el predominio del empleo informal y elevados niveles de evasión y elusión (Luna García, 2016, p. 58).

En cuanto a la accidentalidad es necesario considerar que con una informalidad cercana al 60 % los datos son muy restringidos. Del mismo modo, existe una brecha entre los accidentes reportados y los calificados de origen laboral que dificulta saber con precisión la magnitud de la accidentalidad en Colombia (Luna García, 2016, p. 61), para algunos investigadores la situación es tan grave que, por ejemplo, entre el 2003 y el 2010 por cada cuatro accidentes reportados uno fue negado (Torres Tovar, 2015).

Pese a las limitaciones, en 2015, la tasa de crecimiento anual de la accidentalidad laboral era cercana al 10 % y de acuerdo con las cifras correspondientes a ese año se habían presentado 595.064 accidentes de trabajo, lo que equivalía en promedio a 46.588 accidentes de trabajo mensuales y, considerando una jornada diaria de ocho horas durante cinco días de la semana, cada hora se presentaban

aproximadamente 291 accidentes de trabajo. Un cálculo similar indica que se presentaron alrededor de 365 accidentes de trabajo por hora laboral en Colombia durante el 2016 (701.696 accidentes reportados en el año). En el periodo 2010-2016 se presentaron cerca de 4.500.000 de accidentes de trabajo, de los cuales 3.937 fueron mortales, es decir, que durante el periodo 2010-2016 murieron dos trabajadores diarios, considerando la misma jornada de cinco días. La tasa de accidentes de trabajo sorprende, mirada en el largo plazo, porque es similar a las de los años ochenta. Este comportamiento permite afirmar que el incremento no es consecuencia del aumento del número de afiliados, de hecho, la tasa se duplicó en las últimas dos décadas (Torres Tovar, 2015).

Gráfico 12. Tasa de Accidentes de Trabajo en Colombia 1971-2016



Fuente: (FASECOLDA, 2017; Luna García & Sotelo, 2010)
 El cálculo que se realiza para los accidentes de trabajo, es así: Tasa de accidentalidad = $\frac{\# \text{ de accidentes de trabajo acumulados al año}}{\# \text{ de trabajadores afiliados reportados en de diciembre}} \times 1000$. Para las enfermedades profesionales: Tasa de enfermedad laboral = $\frac{\# \text{ enfermedades laborales acumulados al año}}{\# \text{ de trabajadores afiliados reportados en el mes de diciembre}} \times 100.000$.

La tasa promedio de accidentes de trabajo en el periodo 2010-2015 fue de 74,21 %. Comparada con las tasas de otros países de la región, como Argentina, Brasil o México, la colombiana sería mayor lo que sugiere el poco éxito de nuestras políticas de prevención de los accidentes de trabajo. Ahora bien, en todos los países la precariedad de las estadísticas es considerada un obstáculo para la definición de una política pública.

Tabla 5. Tasa de accidentes Laborales en América Latina

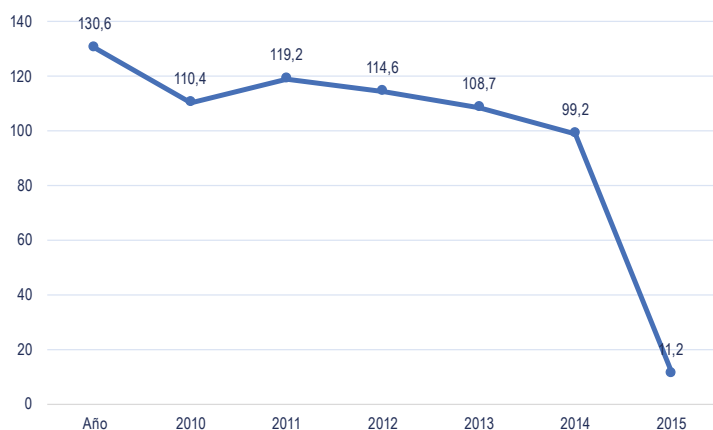
País	Trabajadores	Accidentes	Tasa
Argentina (2014)	9.003.968	443.213	49,22
Brasil (2007)	69.381.200	375.211	5,41
México (2008)	16.803.995	400.947	23,86

Nota: Considerando que la tasa de accidentes de trabajo en el caso de Colombia se calcula sobre el número de afiliados al SRL se optó por considerar la sumatoria de los asalariados y los cuentas - propia. En el caso de México se incluyeron las cifras de trabajadores promedio incluidas en el informe de la STPS. En el caso de Brasil únicamente se consideraron los accidentes típicos de trabajo y los accidentes ocurridos durante el desplazamiento al lugar de trabajo. Fuente: (Diesse, 2015; STPS, 2015; Unidad de Estudios Estadísticos-Gerencia de Planificación, Información Estratégica y Calidad de Gestión, 20014).

La información sobre la enfermedad laboral (EL) en Colombia, es incluso más precaria que la relacionada con los accidentes de trabajo. En los 20 años de creación del SGRL se pasó de 1.215 en 1994 a 10.572 en el 2016, sin embargo, el subregistro continúa siendo enorme, como lo sugieren algunos estudios de caso (Gallo & Pico, 2016). De hecho, se presentan periodos de disminución de la EL alcanzando una tasa de 16,74% en el 2008, frente a una tasa de 137,81 % en el 2010. Así mismo, según los cálculos de algunos autores en el país se diagnosticaba en el 2000 «una de cada cien patologías de este tipo [...] y la mejora en el diagnóstico significa que alrededor de 10 de cada cien enfermedades profesionales se reportan anualmente» (Luna García, 2016, p. 63). Y, según el Ministerio de trabajo, entre 2009 y 2012 se presentaron alrededor de 13.691 enfermedades en promedio anual, de las cuales el 59,5 % fueron calificadas como laborales.

La evolución de las enfermedades laborales muestra una tendencia creciente. Entre el 2009 y el 2013 el promedio anual de EL era de 7.730 casos mientras que entre el 2012 y el 2016 se reportaron en promedio 9.880 casos. Los investigadores sugieren que la tasa se triplicó desde la creación del SGRL. Para el médico especialista José vicente Conde (2016) la lucha por la identificación, reconocimiento y aceptación de las enfermedades laborales en Colombia muestra avances similares a los de otros países de América Latina, no obstante, al igual que ocurre en otros lugares de la región la acciones preventivas no han dado los resultados suficientes y las estadísticas parecen ser deficientes⁷.

Gráfico 13. Tasa de Enfermedades Laborales en Colombia 2010-2016



Fuente: Fasecolda, 2017.

En resumen, la tasa de enfermedad laboral colombiana es bastante baja, «lo que significa que estamos en el paraíso de la prevención o algo parece estar fallando» (Conde, 2016). De

7. Cabe mencionar que faltan estudios comparativos sobre la tasa del en la región. Una investigación en este sentido sería muy interesante pues permitiría evaluar el éxito de las políticas de prevención o la precariedad de nuestras estadísticas.

hecho, las proyecciones estadísticas de otros países sugieren que cada día mueren en Estados Unidos nueve personas por accidentes de trabajo y 134 por enfermedades profesionales; en Europa se estima la relación de uno a 21; en España, en el 2008, se estimaba que por cada muerto por accidente de trabajo se presentaban 17 muertes por enfermedad profesional y, la OIT, en 2013, sugería que la relación era de uno a seis, relación que se corrobora en el 2015 (Conde, 2016).

Tabla 6. Muertes calificadas por accidentes de trabajo y enfermedad laboral 2010-2016

Año	Muertes calificadas por accidentes de trabajo	Muertes calificadas por enfermedad laboral
2010	689	2
2011	692	1
2012	676	2
2013	706	2
2014	564	5
2015	563	3
2016	602	5

Fuente: Fasecolda, 2017.

No es posible profundizar en las razones de este contraste tan visible entre las cifras nacionales e internacionales. En primer lugar, los estudios demuestran que el 40 % de las enfermedades laborales son de alto costo y, en general, estas no se reconocen en Colombia; al paso que, la mortalidad por EL en el mundo, estimada en 1 % de los casos reportados, parece ser absolutamente insignificante. En segundo lugar, existen enormes fallas en los exámenes de ingresos, los exámenes de retiro y los exámenes periódicos. En tercer lugar, el sistema de salud predomina la resolución de los síntomas y no la identificación del origen de la enfermedad. En cuarto lugar, existen profundas debilidades en laboratorios, especialistas y, en general, en medicina del trabajo en Colombia (Conde, 2016). En quinto lugar, de acuerdo Jairo Luna:

Lo más preocupante es que aquí también se presenta una brecha entre muertes reportadas y las calificadas como de origen laboral, lo que representa para el periodo 2003-2012 el hecho que en una de cada tres muertes que han sido reportadas, después de terminar el proceso de calificación, se han dictaminado que no corresponde a origen profesional, llegando a ser en el año 2011 apenas el 43,6%» (Luna García, 2016, pp. 63-64)

Del desconocimiento, subregistro o invisibilización de la enfermedad laboral en Colombia se puede inferir que hay una falta de acciones consistentes de prevención y promoción de los riesgos laborales. De acuerdo con la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema de Riesgos Laborales (Ministerio del Trabajo & Organización Iberoamericana de Seguridad Social - OISS, 2015), el 55,9% de los empleadores encuestados afirma tener un Programa de Salud Ocupacional y el 47,7% tiene un plan anual; al paso que, el 58,3% realiza actividades de salud ocupacional. Como observa Jairo Ernesto Luna (2016, p. 46): menos de la mitad de las empresas efectúan actividades en el campo de la higiene industrial como panorama de factores de riesgo, estudios de higiene industrial, control de exposición a agentes químicos, físicos o biológico, incluso dotación de elementos de protección. Algo similar ocurre en el campo de la medicina del trabajo pues menos de la mitad realizan exámenes médicos; apenas el 21,1% tiene programas de vigilancia epidemiológica; en 15,7% de los casos se investigan las enfermedades laborales, 26,1% reportaron haber realizado modificaciones en los puestos de trabajo por problemas ergonómicos y 20,1% refirió haber realizado estudios de estrés laboral. Finalmente, la capacitación para la prevención se reportó en 50,8% de los encuestados. En conclusión se trata de «un lento avance en cultura preventiva» (Luna García, 2016, p. 46) y una política que prioriza en acciones de corto plazo.

La enfermedad laboral: un análisis específico en los riesgos
Clase IV y V

El capítulo IV del Decreto 1295 de 1994 determinó que, al momento de afiliarse al SGRL, las empresas serían clasificadas dependiendo de las actividades que desempeñarán. De esta forma se establecieron cinco clases de riesgo, al paso que adaptaron las cotizaciones máximas y mínimas para cada clase de riesgo. En la práctica esto quiere decir que las actividades comerciales, financieras, trabajos de oficina, centros educativos y restaurantes fueron consideradas por el legislador como clase I, de riesgo mínimo. Los procesos manufactureros como la fabricación de tapetes, tejidos, confecciones y flores artificiales, almacenes por departamentos y algunas laborales agrícolas se clasifican como riesgo bajo, clase II. Clase de riesgo III o de riesgo medio fueron considerados los procesos manufactureros de fabricación de agujas, alcoholes, alimentos, automotores y artículos de cuero. En clase de riesgo IV o de riesgo alto se incluyen los procesos manufactureros como aceites, cervezas y vidrios; procesos de galvanización, transporte aéreo o terrestre. Finalmente, clase de riesgo V o riesgo máximo fueron las empresas areneras, el manejo de asbesto, los bomberos, el manejo de explosivos, la construcción, la explotación petrolera y la minería (Mintrabajo, 2014).

Alrededor del 50 % de las empresas registradas en el país se encuentran en clase de riesgo I, una tendencia que se mantiene desde el año 2010. Del mismo modo, las clases III, IV y V conservan registros cercanos al 30 %. Por otro lado, más del 70 % de los trabajadores afiliados se encuentra agrupado en las clases I, II, III.

Tabla 7. Número de trabajadores por clase de riesgo 2010-2016

Clase	2010	2011	2012	2013	2014*	2015	2016	Promedio	Part. % N° afiliados
Clase I	2.495.812	2.631.390	2.791.059	2.762.142	2.946.091	3.622.980	3.842.376	3.013.121	36,3
Clase II	926.094	990.160	1.070.051	1.078.227	1.122.895	1.280.258	1.370.972	1.119.808	13,5
Clase III	1.690.898	1.776.476	1.893.162	1.865.851	1.917.426	2.112.303	2.143.887	1.914.286	23,0
Clase IV	673.802	739.067	835.183	909.244	961.822	1.114.059	1.163.885	913.866	11,0
Clase V	893.831	1.154.629	1.510.639	1.343.609	1.470.438	1.527.184	1.518.297	1.345.518	16,2
	0	3	0	0	0	46	90	0	0,0
Total	6.680.437	7.291.725	8.100.094	7.959.073	8.418.672	9.656.830	10.039.507	8.306.600	100,0

Fuente: Fasecolda, 2017.

En cuanto a los accidentes y enfermedades laborales (ATEL), las clases de riesgo IV y V son las que presentan el número más alto; de hecho, los sectores de construcción, industria manufacturera, minas y canteras, inmobiliario y transporte, almacenamiento y comunicaciones evidencian el número más alto de ATEL, mientras que la tasa más alta está en el sector de agricultura, ganadería, caza y silvicultura considerando la relación de ATEL y número de afiliados.

Tabla 7. Muertes, accidentes y enfermedades calificadas según sector económico para las clases IV y V, 2015-2016

Sectores económicos	2015			2016		
	Muertes calificadas	Nº Acc. Trab. Calif.	Nº Enf. Lab. Calif.	Muertes calificadas	Nº Acc. Trab. Calif.	Nº Enf. Lab. Calif.
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2	6.722	171	4	6.476	184
Comercio	6	4.973	55	8	5.242	59
Construcción	14	6.095	21	11	5.698	20
Eléctrico, gas y agua	2	2.110	41	1	2.066	38
Industria manufacturera	5	15.632	348	9	15.421	376
Inmobiliario	27	14.440	37	35	14.243	49
Minas y canteras	0	242	6	0	257	6
Pesca	0	177	0	1	99	1
Servicios comunitarios, sociales y personales	0	611	4	2	751	2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	67	28.454	260	71	27.875	255

Clase IV

Clase v	Sectores económicos		2015		2016	
	Muertes calificadas	Nº Acc. Trab. Calif.	Nº Enf. Lab. Calif.	Muertes calificadas	Nº Acc. Trab. Calif.	Nº Enf. Lab. Calif.
Administración pública y defensa	3	3.368	134	3	3.401	115
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1	200	0	3	244	0
Comercio	0	695	3	0	600	7
Construcción	101	107.962	334	111	97.267	288
Industria manufacturera	9	12.297	122	17	12.201	146
Inmobiliario	22	21.464	106	30	19.707	107
Minas y canteras	70	18.688	411	65	16.713	533
Servicios comunitarios, sociales y personales	0	52	1	0	48	1
Servicios sociales y de salud	0	815	12	0	893	15
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1	3.757	58	2	2.723	36
Total nacional	566			607		

Fuente: Fasecolda, 2017.

Como era de suponerse, las empresas de riesgo IV y V agrupan el número más alto de muertes calificadas: de 566 ocurridas en el 2015, 330 ocurrieron en las clases IV y V; igualmente de las 607 ocurridas en el 2016, 373 corresponden a esas mismas clases. Dicho de otra forma, el 21,4% de las empresas registradas en Fasecolda que, a su vez, agrupan el 27,2% de los afiliados al sistema, es responsable de cerca del 60% de las muertes calificadas en Colombia.

Ahora bien, sin consideramos los sectores construcción, inmobiliario y minas y canteras las actividades de mayor alto riesgo en el país son: la construcción de edificaciones para uso residencial y la construcción obras ingeniería civil. Por el lado, del sector inmobiliario se destacan la arquitectura e ingeniería y las actividades conexas de asesoramiento técnico o las actividades relacionadas con las obras construcción. Finalmente, en minas y canteras las actividades de mayor riesgo son la extracción y aglomeración de hulla (carbón piedra) incluyendo solo la explotación de carboneras, gasificación, carbón in situ y producción de carbón aglomerado y la extracción de metales preciosos.

No disponemos de información pública sobre las causas de la accidentalidad y las enfermedades laborales, pero del análisis de la accidentalidad reportada por la ARL Positiva entre 2010 y 2014, el investigador Mauricio Torres concluye que entre las causas personales se encuentran los factores personales no especificados, en el 32,9% de los casos (909); la falta de conocimiento, en el 20,4% de los casos (564) o en la capacidad mental o psicológica inadecuada, en el 16% (442). Por el lado de los factores del trabajo, 694 casos ocurrieron por ingeniería inadecuada, 582 por supervisión y liderazgo deficientes, 386 por estándares deficientes de trabajo y 290 por deficiencias en las adquisiciones. Las causas inmediatas o condición subestándar fueron los riesgos públicos, en 873 casos; los métodos o procedimientos peligrosos, en 483, los riesgos ambientales no especificados, en 456 y los riesgos en trabajos exteriores, en 365, entre otros. Entre las principales enfermedades laborales, el mismo investigador reporta el síndrome de túnel carpiano, el

síndrome de manguito rotatorio, la epicondilitis lateral, la hipoacusia neurosensorial lateral, los trastornos de los discos intervertebrales no especificados, la epicondilitis media, la tenosinovitis de estiloides radial y otras trombocitopenias primarias.

Como puede observarse, en el país no existe un sistema integrado y especializado de información en riesgos laborales. Es necesario, por lo tanto, avanzar en soluciones estructurales, tales como la eliminación de la intermediación financiera en la administración del sistema de protección y la centralización pública de la recopilación y análisis de la información de los riesgos laborales. Como afirmamos en otro momento, corresponde al sindicalismo seguir realizando su función social de vigilancia y denuncia; con ese fin debe avanzar en la realización de investigaciones sobre seguridad y salud en trabajo.

Respeto por los derechos laborales

Inspección laboral

Si bien no ha sido posible encontrar información sobre el número de inspecciones realizadas ni de la calidad del trabajo realizado por los inspectores del trabajo, si se puede saber la tasa de inspectores por cada 10.000 ocupados, la cual se convierte en una medida aproximada de los recursos disponibles para el monitoreo, seguimiento y evaluación del cumplimiento de la normatividad laboral en el país. Para el 2016, por cada 10.000 ocupados en el país se contaba con 0,41 inspectores del trabajo.

El tema se agrava cuando se sabe que los inspectores del trabajo se capacitan y se van de la institución debido a la alta rotación por falta de vinculación mediante carrera administrativa. Sumado a esto, el Ministerio de Trabajo no tiene procedimientos administrativos de investigación estandarizados, lo cual genera, en muchas ocasiones, sanciones opuestas en casos similares; en conclusión, no hay un método claro y preciso por medio del cual el Ministerio defina y resuelva los asuntos sometidos a su consideración, investigación y sanción.

La inspección laboral es un desafío para el país. Fortalecerlo podría contribuir a evitar problemas, como los accidentes y enfermedades laborales, el absentismo y los conflictos laborales, entre otros.

Irrespeto a las normas internacionales del trabajo en libertad sindical

La OIT, desde el año 2013, ha venido desarrollando el proyecto para la promoción del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en Colombia, buscando mejorar las condiciones laborales de los y las trabajadoras, elaborando estrategias para promover acuerdos de formalización laboral y el fortalecimiento de la Inspección del Ministerio de Trabajo, en busca de una efectiva protección a la libertad sindical.

Actualmente se evidencia un crecimiento de la subcontratación y la intermediación del personal contratado por terceros que prestan sus servicios a empresas beneficiarias; también se ha notado un crecimiento en la subcontratación de los trabajadores que realizan actividades misionales permanentes de las empresas beneficiarias en condiciones contractuales precarizadas y en condiciones de desigualdad con respecto a los trabajadores directos de dichas empresas. Todo esto trae como consecuencia un incremento en el irrespeto a las normas internacionales de la OIT, como los convenios 87 y 98 sobre derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva, que han sido debidamente ratificados por Colombia, y que, adicionalmente, tienen rango de norma constitucional al integrar el bloque de constitucionalidad en sentido estricto.

No es posible ejercer libremente el derecho a la libertad sindical cuando no se tienen vínculos laborales directos con las empresas beneficiarias, y cuando el sistema de inspección laboral no aplica sanciones disuasivas a los empleadores que, mediante conductas antisindicales, no protegen el ejercicio del derecho a la libertad sindical en trabajadores tercerizados, intermediados, externalizados o subcontratados. Por este motivo, la Consejería Técnica de la OIT, por su parte, y los trabajadores organizados,

por la suya, han desarrollado diferentes estrategias con el fin de buscar la formalización y la contratación directa de los trabajadores, a través de acuerdos de formalización.

a) Tercerización para trasgredir las normas internacionales de protección a la libertad sindical

Hablando de tercerización como una estrategia de las empresas públicas y privadas para trasgredir el derecho a la libertad sindical, no se puede dejar de lado que el espíritu del Decreto 583 del año 2016, que reglamentaba el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, era el de legalizar la tercerización laboral en todos los escenarios, incluso, en aquellos que hasta la fecha estaban protegidos por la legislación laboral; es decir, en casos de actividades misionales y permanentes. En consecuencia la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales (ACOSET) presentaron demandas de nulidad independientes ante el Consejo de Estado, las cuales tuvieron como resultado que, el pasado 15 de marzo del presente año, se proferiera sentencia de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado, en la que se decretó la medida cautelar de suspensión provisional de los efectos del Decreto 583, en lo que tiene que ver con intermediación laboral, porque, del juicio de legalidad inicial, se desprende la existencia de una transgresión del Decreto demandado a las normas constitucionales; en este caso, se exceden los límites de la potestad reglamentaria del poder ejecutivo. De esta forma queda provisionalmente sin efecto el Decreto que legalizaba la tercerización y con el cual se incrementaba el incumplimiento a las normas internacionales del trabajo.

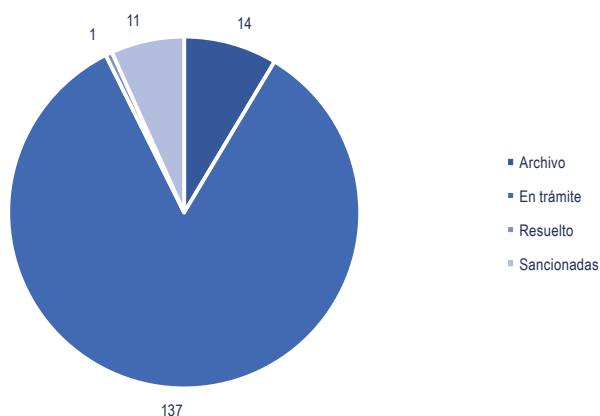
Ahora bien, según datos del Ministerio de Trabajo, para el año 2016 se suscribieron 53 acuerdos de formalización que beneficiaron a 4.019 trabajadores y que, en lo que va del año 2017, se han firmado acuerdos con dos empresas, que benefician a 126 trabajadores (Mintrabajo, 23 de marzo de 2017). Sin embargo, se debe advertir que el Ministerio insiste en la firma de acuerdos de

formalización sin solicitar la presencia de las organizaciones o centrales sindicales. Además, de los problemas más recurrentes, la falta de seguimiento y verificación de los acuerdos ya firmados, es de los más graves.

b) Incremento en el irrespeto a los derechos asociación y negociación colectiva

Se ha venido presentando como política antisindical la creación de pactos colectivos sin cumplir con los requisitos de ley, así como la implementación de planes de beneficios que buscan que las organizaciones sindicales, que tienen presencia dentro de las empresas, no crezcan o no desarrollen el derecho de asociación de forma adecuada, con lo cual se incurre en conductas que atentan contra la libertad sindical. A raíz de esto, la OIT ha buscado la articulación de diversas entidades, como lo es la Escuela Nacional Sindical, que, desde 2014, ha venido realizando un trabajo articulado para ejecutar el proyecto anteriormente mencionado. Por este motivo, se tiene conocimiento detallado de la situación de vulneración a los derechos asociación y negociación en los años 2014, 2015 y 2016. En el transcurso de estos tres años se han presentado al Ministerio de Trabajo un total de 163 querellas; de estas, 106 por intermediación laboral ilegal, que impide el ejercicio de la libertad sindical, y 57 por el uso indebido de pactos colectivos y/o planes de beneficios con trabajadores no sindicalizados, que buscan acabar o desestimular la afiliación sindical. Tres años después, se tiene una situación de incumplimiento a la normatividad, pero también en la que no se garantiza el acceso efectivo a la justicia cuando se solicita la protección del derecho a la libertad sindical. A continuación, se puede observar como de 163 querellas solo hay 11 sanciones.

Gráfico 14. Cantidad de querellas según estado



c) El Ministerio de Trabajo tarda en promedio dos años para resolver casos de vulneración a la libertad sindical: «no hay suficientes inspectores»

Actualmente se puede establecer que de las 137 querellas que se encuentran en trámite este año, solo una está próxima a tener decisión, mientras que el 76 % se encuentran hasta ahora en averiguación preliminar. Ahora bien, las 11 sanciones corresponden a querellas presentadas en el 2014, lo que nos permite afirmar que en promedio el Ministerio se está tardando dos años para resolver casos de vulneración a la libertad sindical.

Son diferentes las circunstancias que entorpecen y obstaculizan gravemente el desarrollo de las investigaciones y, en consecuencia, impiden que se tenga un debido, eficaz y eficiente acceso a la justicia administrativa a través del Ministerio de Trabajo en Colombia. Uno de los factores que impiden una protección eficaz y en tiempo de los derechos es el número insuficiente de inspectores. De entrada, es difícil establecer el número concreto de inspectores de trabajo, ante la ambigüedad de cifras ofrecidas por el Ministerio de Trabajo en diferentes informes y medios, donde se indica que existe una planta de:

904 cargos de inspectores del trabajo[;] cifra que viene en aumento desde el año 2011 con la creación de 424 nuevos cargos según infografías y cifras dadas por el Ministerio de Trabajo, además para el año 2015 se encontraban vinculados 837 inspectores en relación con el total de vacantes para proveer (Mintrabajo, 7 de abril de 2016).

Tabla 8. Querellas en trámite

Querellas en trámite	Cantidad	%
Alegatos de conclusión	1	1
Apelación	3	3
Auto formulación de cargos	2	2
Averiguación preliminar	107	76
Desistimiento	1	1
Formulación de cargos	14	11
Probatoria	2	2
Procedimiento administrativo sancionatorio	3	2
Resolución sancionatoria (sin notificación).	4	3
Total general	137	

En respuesta al derecho de petición presentado por la Escuela Nacional Sindical, con fecha del 1 de marzo de 2016, se informa que tan solo hay provistos 828 cargos de inspectores de trabajo. Se indica, además, que tan solo 321 de estos inspectores están asignados a labores de prevención, inspección, control y resolución de conflictos y conciliaciones.

En todo caso, es claro que, si se tienen en cuenta los estándares de OIT, que son de un inspector por cada 10.000 ocupados en los países industrializados con economías de mercado, a uno por cada 40.000 en los países de menor desarrollo, en Colombia tenemos aproximadamente uno por cada 24.000 trabajadores, lo que evidentemente está por fuera de las recomendaciones de OIT.

En segundo lugar, con respecto a la planta de personal que actualmente tiene el Ministerio, si bien existe un grupo élite, este no cuenta con los recursos económicos, ni con el suficiente personal encargado, para poder llevar a cabo el procedimiento sancionatorio; por lo tanto, este debe solicitar apoyo y delegar en inspectores de trabajo de las distintas direcciones territoriales la realización de diferentes etapas del procedimiento administrativo.

Además, es necesario mencionar que muchos inspectores de trabajo son elegidos por cargos políticos o, son inspectores en provisionalidad, lo que trae como perjuicio que la culminación de los procesos administrativos no se pueda dar por el mismo inspector de trabajo que conoce inicialmente de los casos, generando entonces una dilatación procesal innecesaria que perjudica, en estos casos, al querellante.

Finalmente, es necesario hablar del incumplimiento a los términos que se han generado en los procesos administrativos que se adelantan, en los cuales se puede demostrar que no hay celeridad y mucho menos eficacia por parte de los inspectores de trabajo.

d) No se ha implementado el sistema informático de inspección, vigilancia y control para solucionar el represamiento y la congestión en el Ministerio de Trabajo.

Con el fin de armonizar, modernizar y hacer más eficientes los procesos de inspección del trabajo, el Proyecto de Cooperación Técnica de la OIT desarrolló en conjunto con el Ministerio de Trabajo el Sistema Informático de la Dirección de Inspección, vigilancia, Control y Gestión Territorial.

Es la primera vez que el proceso de inspección del trabajo en el país cuenta con un sistema informático, el cual contiene los procesos completos del procedimiento de averiguación preliminar y del procedimiento administrativo sancionatorio para garantizar el cumplimiento y trazabilidad de las investigaciones, de acuerdo a lo establecido por la ley en Colombia. Con este sistema se obtendrían reportes en cuestión de segundos con cifras de gestión por sector, región y/o tema,

con números de investigaciones y sanciones, entre otros datos relevantes para la inspección laboral.

El funcionamiento del sistema fue expuesto con la presencia de la ministra de Trabajo, Clara López Obregón, y los 35 directores territoriales a nivel nacional. En esta primera jornada se realizó el primer proceso de sensibilización a través de una estrategia de gestión del cambio, que fue desarrollada por el proyecto en conjunto con el Ministerio del Trabajo, para promover una fluida y rápida adopción del Sistema Informático (OIT, 25 de mayo de 2016). Aunque este sistema se aprobó el 26 de mayo de 2016, y los inspectores y directores nacionales están capacitados para su manejo, actualmente el Ministerio no ha cumplido con la implementación y uso de este; razón por la cual, aún se presenta represamiento y congestión en las diferentes entidades territoriales. La implementación de este sistema busca facilitar los procesos administrativos que se llevan a cabo dentro del Ministerio para dar cumplimiento con el procedimiento administrativo sancionatorio, pero con el incumplimiento y la no implementación, no se puede hablar de cambios y mejoramiento de la entidad.

e) Los inspectores se capacitan y se van: «alta rotación de inspectores por la falta de vinculación mediante carrera administrativa»

Si bien se tiene conocimiento de que la OIT ha realizado en diferentes oportunidades capacitaciones con los inspectores de trabajo a nivel nacional, se ha podido evidenciar que no hay una unificación conceptual de las categorías que se investigan, como lo es la diferencia entre intermediación laboral ilegal, tercerización, precarización.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y con la OIT, en el año 2015 se capacitaron 830 funcionarios (Mintrabajo, 7 de abril de 2016), entre los 904 inspectores existentes en el país. Sin embargo, la alta rotación de inspectores al interior de la institución conlleva a que un alto porcentaje de los trabajadores que recibieron capacitación ya no están trabajando en el Ministerio, como resultado de la falta de vinculación mediante carrera administrativa.

Sumado a lo anterior, se evidencia que el Ministerio no tiene procedimientos administrativos de investigación estandarizados, generando en muchas ocasiones sanciones opuestas en casos similares. En conclusión, no hay un método claro y preciso por medio del cual la institución defina y resuelva los asuntos sometidos a su consideración, investigación y sanción.

f) Las sanciones por irrespetar las normatividades internacionales del trabajo, como los convenios 87 y 98 de OIT, no son disuasivas

Con respecto a las querellas que se encuentran con resolución de sanción por uso indebido de los pactos colectivos o planes de beneficios, como una forma de violación a la libertad sindical, se tiene que a la fecha se han interpuesto sanciones por un valor total de \$ **298.977.600**. Cabe resaltar que las sancionadas aún se encuentran en primera instancia y que esta es la mínima sanción que puede aplicar un inspector.

Tabla 9. Empresas sancionadas

Fecha radicación	Sindicalto	Empresa	Valor de la sanción (\$)
15-may-14	Sintrapulcar-Papelsa	Papeles y Cartones S.A. Papelsa	s.d.
15-may-14	Sinaltraceba	Bavaria S.A. Nit: 860005224-6	64.435.000
15-may-14	Sinaltrainbec-Del Valle	Cervecería Del Valle S.A. Nit: 900136638-8	34.472.700
15-may-14	Sintralimenticia Nutresa	Comercial Nutresa S.A.S. Nit: 900341086-0	68.945.400
15-may-14	Uneb-Aceb	BBVA Nit: 860.003.020-4	64.435.000
15-may-14	Sintraquim	Abocol S.A. Nit: 860006333-5	34.472.000
15-may-14	Unitrapelpak	Pelpak S.A.	32.217.500
Total			298.977.600

Fuente: Cálculos propios, a partir de las resoluciones de sanción del Ministerio del Trabajo.

Dinámica reciente de la afiliación a sindicatos: entre el optimismo y la preocupación

El mundo ha experimentado un importante descenso en las tasas de sindicalización en el curso de los últimos 20 años. En tanto que, para 1999, la tasa de sindicalización promedio entre los países pertenecientes a la OCDE era del 21 %, para el año 2014 cayó sostenidamente hasta el 16,7%; este descenso se sustentó en las crisis económicas (especialmente en los años 1999-2000 y 2007-2008), y de allí se concibió al factor trabajo como un «amortiguador» sobre el cual se descargó el peso de las medidas de ajuste de las economías. Para este mismo periodo, la sindicalización descendió en Colombia hasta niveles cercanos al 4 % en 2010, experimentando una leve recuperación posterior.

Gráfico 15. Tasa de sindicalización OCDE y en Colombia 2000-2014



Fuente: construcción propia con información de OECD.STAT, DANE y censo sindical ENS.

Colombia: una tímida recuperación

El primer censo sindical realizado en Colombia hacia 1980 mostró que de cada cien trabajadores ocupados, 16 pertenecían a un sindicato, mientras que, para año 1984, su número se redujo a diez, según

un segundo censo realizado entre 1983 y 1984 (Guataqui, Rodríguez y García (200)9. Para el año 1990, la sindicalización cayó al 7,8% sobre la población empleada y, para el 2000, fue de 5,4%.

Entre los años 2000 y 2008, el decrecimiento siguió a un ritmo del 6,5% interanual, en promedio, perdiéndose en ocho años un poco más de 44 mil afiliados, incluyendo la preocupante salida de 23.773 afiliados entre los años 2006 y 2008. Si se consideran las tasas de sindicalización previas al dispositivo desplegado por empleadores, Estado y fuerzas ilegales para mermar la capacidad orgánica y política de los sindicatos,⁸ para el año 2008 en Colombia debieron existir unos tres millones 487 mil trabajadores sindicalizados y, si tenemos en cuenta un efecto de merma en los afiliados, similar al experimentado por los países OCDE durante este mismo periodo, debieron existir cerca de dos millones 467 mil afiliados para ese año. Es decir, considerando el periodo 1980-2008, el sindicalismo colombiano ha dejado de afiliar al menos a 1,6 millones de trabajadores. La mezcla sinies- tra de violencia antisindical, inacción del Estado, violaciones a la libertad sindical y medidas de ajuste neoliberal, no pudieron funcionar mejor para frenar la emergencia del sindicalismo como una fuerza social determinante en el concierto democrático colombiano.

Es en este contexto que el año 2010 es tan especial, pues implica la ruptura con la persistente tendencia decreciente que por casi 30 años exhibió la sindicalización en el país. Para finales del año, las cifras acreditaban que en relación al año 2008, la membresía creció tan solo en 2.303 afiliados, una tasa muy pequeña que equivalió a un 2,7% de incremento, pero con un fuerte simbolismo político y orgánico, indicativo de la apertura de una ventana de oportunidad para el crecimiento de los sindicatos y la correlativa necesidad de que el movimiento sindical se convenciera a sí mismo de que se podía pasar a la ofensiva y volver a engrosar las filas de las organizaciones de trabajadores, aun en medio de la persistencia de fuertes factores estructurales

8. Esto es, la tasa de sindicalización del 16% medida en el año 1980.

hostiles al sindicalismo. En suma, para el año 2015, la afiliación a sindicatos sobrepasó ligeramente el millón de afiliados, para una tasa de sindicalización del 4,6 %, logrando agrupar a 171.000 nuevos afiliados en el transcurso de seis años.

En 2016, la tendencia creciente se mantuvo y se reportaron un total de 1.020.160 afiliados, un incremento de 1,8 % con respecto al año anterior, sin embargo, no hubo un impacto significativo en la tasa de sindicalización, la cual permaneció invariable. Con respecto al total de asalariados, la tasa de sindicalización fue de 9,5 %. Para el último año se registraron 5.451 organizaciones sindicales. Los sectores que más afiliados concentraron fueron: educación (26,5 %); industria manufacturera (11,8 %); administración pública y defensa (11,8 %) y servicios sociales y de salud (11,0 %).

Empero, un análisis más riguroso no permite alzar campañas al vuelo, pues el modesto pero significativo crecimiento experimentado (21 %, entre 2010 y 2015), estuvo aparejado de dificultades de registro y fuertes cambios en el contexto, que ponen en entredicho lo avanzado e impiden diferenciar claramente el crecimiento verdadero. Por ejemplo, la masiva creación de falsos sindicatos —y por tanto, la llegada por esta vía de un gran número de afiliados que no buscan ejercer la libertad sindical ni mejorar sus condiciones de vida y trabajo—, como respuesta a la aprobación de la ley 1429 de 2010, que ilegalizó en su artículo 63 el uso de cooperativas de trabajo asociado y cualquier otra forma de intermediación laboral para desarrollar labores misionales y permanentes. Así mismo, la poca determinación de las autoridades del trabajo para realizar un censo sindical serio, con un dispositivo técnico y de campo suficiente para registrar a las organizaciones sindicales en su realidad organizativa.

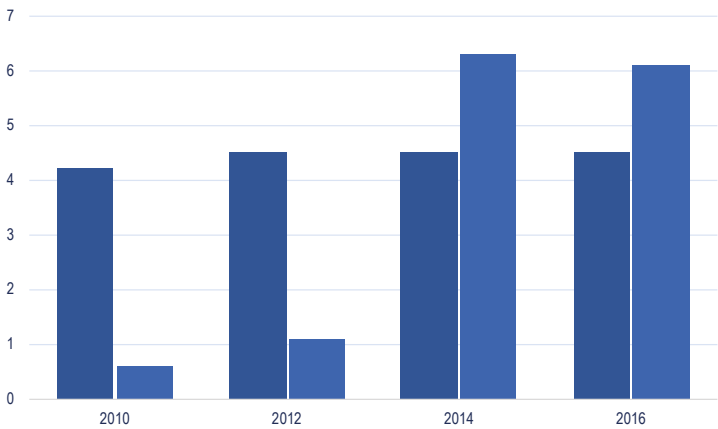
Ahora, si, como el caso colombiano lo acredita, más sindicatos no implican necesariamente más afiliados, hay una importante deuda que los actores del mundo del trabajo deben saldar para estimular la creación y consolidación de sindicatos legítimos, con amplia representatividad y liberados de las prácticas

persecutorias que el común de los empleadores practica y el estado es incapaz de controlar.

Cobertura y dinámica de la negociación colectiva: entre avances y retrocesos

Existe una relación causal entre el aumento del poder de los sindicatos por vía del aumento de su número total de afiliados y mejoras en la cobertura y calidad de lo obtenido en espacios de negociación y diálogo por parte de estas organizaciones, con probados efectos incluso sobre la distribución del ingreso y del nuevo valor agregado por los trabajadores en su actividad productiva. Este efecto en Colombia aún no se ha dado en escalas significativas, pues la sindicalización ha aumentado moderadamente en los últimos años y los empleadores han hecho en el mismo periodo un esfuerzo extraordinario por potenciar mecanismos de reconocimientos de beneficios en el trabajo que no impliquen negociación con organizaciones autónomas de trabajadores; esto, con una notable excepción: los servidores públicos.

Gráfico 16. Evolución de la afiliación a sindicatos y la contratación colectiva

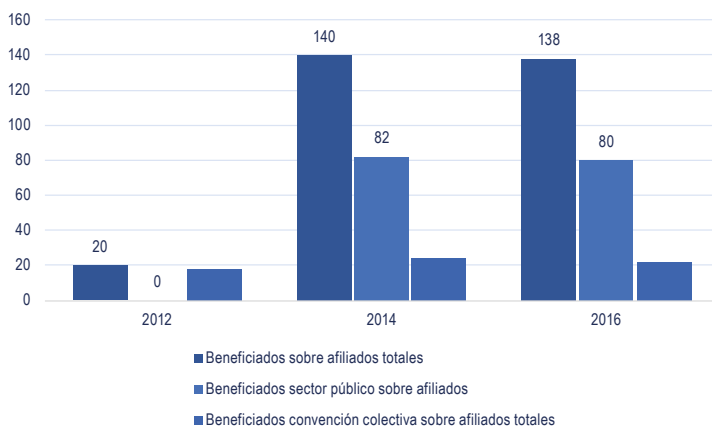


Fuente: construcción con datos DANE, Mintrabajo y Censo Sindical, Escuela Nacional Sindical.

En el gráfico anterior se puede observar que la proporción de trabajadores que se reportan afiliados a una organización sindical en relación a la población ocupada se ha mantenido casi sin modificar en los últimos años, llegando a un 4,6% para el año 2015 —con un ligero incremento registrado desde 2010—, presentándose coberturas incluso inferiores en materia de contratación colectiva, por la competencia entre regímenes de beneficios promovidos por los empleadores —especialmente los pactos colectivos, planes individuales de beneficios y contratos sindicales— y la negociación colectiva propiamente dicha.

Es así que paradójicamente, para el año 2012 de cada 100 trabajadores afiliados a sindicatos, solo 25 se beneficiaron de algún tipo de convenio, incluyendo, pero no limitándose a convenciones colectivas de trabajo, de las que solo disfrutaron 16 de cada cien. Esta situación cambió para el año 2014, en el cual los beneficiarios de la contratación colectiva superaron en el 41% a los afiliados totales a sindicatos, llegando hasta el 2015 a 38% más de beneficiados sobre sindicalizados. ¿Cómo explicar este fenómeno? Se trata del efecto generado por la aplicación efectiva del convenio 151 de la OIT que otorgó a los trabajadores del sector público el derecho a negociar colectivamente, extendiéndose automáticamente lo convenido con los sindicatos a todos los trabajadores que ostentan esa calidad, por el principio de aplicación general de beneficios a todos los trabajadores del sector.

Gráfico 17. Cobertura de la contratación y la negociación colectiva



Fuente: construcción con datos DANE, Mintrabajo y censo sindical ENS.

Esto es, aunque hay avances en materia de negociación y afiliación a sindicatos entre los servidores públicos, la situación en el sector privado no solo no mejoró, sino que se acentuó el uso e imposición de formas antidemocráticas de contratación colectiva por parte de los empleadores, de modo que para el 2015 solo 1,13% de los trabajadores del sector privado, esto es, descontando del total de la población ocupada a los servidores públicos, obtuvieron beneficios derivados de la aplicación de una negociación colectiva legítima. Lamentablemente hasta el momento, el efecto virtuoso sobre los derechos de los trabajadores de un modelo de negociación concentrado y multinivel que se presenta en el sector público no se ha transmitido al modelo de negociación en el sector privado, que está sustentando en una concepción proempresarial y premoderna consignada en el Código Sustantivo del Trabajo vigente en Colombia, que data de 1951 y en relación al cual los empleadores se oponen a cualquier modificación, aun en temas claves como el ejercicio de la huelga, la negociación multinivel y por rama de actividad económica y la

eliminación de la dañina autorización concedida por la ley para que coexistan pactos y convenciones colectivas en una empresa.

g) Comportamiento de los convenios colectivos por divisiones económicas.

Para el año 2015, de cada cien convenios colectivos registrados en el ámbito del sector privado y el de los trabajadores oficiales, 73 fueron contratos sindicales, 19 convenciones colectivas y ocho pactos colectivos, manteniendo la preponderancia de los contratos sindicales, que han constituido una ruta de escape a la aplicación de la ley para las antiguas cooperativas de trabajo asociado y se consolidó como un mecanismo para la desnaturalización de la actividad sindical y la búsqueda exclusiva de recursos económicos.

Por sectores de actividad de la economía, encontramos el panorama que se muestra en la tabla nueve.

En promedio, las convenciones colectivas constituyeron el 5,8% de todos los convenios registrados para las diferentes clasificaciones económicas, mientras un 5,6% fueron contratos sindicales y 5,9% fueron pactos colectivos, lo que indica una alta concentración de la dinámica de los tres tipos de convenio en algunos sectores. Por ejemplo, un 36% de las convenciones colectivas negociadas en el año se dieron en la agricultura, ganadería, caza y silvicultura (explicado en el fenómeno del gran número de negociaciones dadas en la actividad bananera del Urabá antioqueño por parte de Sintrainagro), mientras que un 17% se negoció en el sector industrial y un 11,6% en la salud, siendo inferior esta participación al 6% en todos los demás sectores. En tanto, la mayoría de los pactos colectivos —44,5%— se registró en la industria manufacturera con todos los demás sectores iguales o inferiores al 12%. La concentración de la contratación es aún mayor en el caso de los contratos sindicales, que en un pasmoso 97,7% correspondieron al sector servicios sociales y de salud.

Tabla 10. Convenios colectivos por divisiones económicas

Sección clasificación económica empresa	Convenios colectivos			Contratos sindicales			Pactos colectivos		
	Casos	%	Benef.	Casos	%	Benef.	Casos	%	Benef.
Actividades inmobiliarias. Empresariales y de alquiler	20	4,0	6.329	5,9	1	0,1	15	6,9	12.290
Administración pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria	16	3,2	1.168	1,1	3	0,2	4	1,9	1.788
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	181	36,2	13.438	12,4	4	0,2	26	12,0	6.315
Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos automotores, motocicletas. Efectos personales y enseres domésticos	12	2,4	4.279	4,0	1	0,1	11	5,1	3.670
Construcción	3	0,6	99	0,1	20	1,0	2	0,9	273
Educación	17	3,4	5.467	5,1	0	0,0	1	0,5	10
Explotación de minas y canteras	10	2,0	1.903	1,8	1	0,1	0	0,0	0
Hoteles y restaurantes	27	5,4	4.019	3,7	2	0,1	12	5,6	1.978
Industrias manufactureras	85	17,0	25.218	23,4	7	0,4	92	42,6	29.265
Intermediación financiera	10	2,0	16.114	14,9	0	0,0	11	5,1	16.466

Sección clasificación económica empresa	Convenciones colectivas			Contratos sindicales		Pactos colectivos	
	Casos	%	Benef.	%	Casos	%	Benef.
Otras actividades de servicios comunitarios. Sociales y personales	7	1,4	1.525	1,4	0	0,0	10
Servicios sociales y de salud	58	11,6	15.404	14,3	1.929	97,7	7
Suministro de electricidad: gas y agua	27	5,4	9.828	9,1	2	0,1	2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	27	5,4	3.209	3,0	3	0,2	23
Actividades no bien especificadas		0,0	0	0,0	2	0,1	0
							0
							0,0

Fuente: Construido con información del sistema Censo Sindical ENS y Ministerio de Trabajo.

En cuanto a la cobertura de los convenios dados durante 2015 se observa una mayor dispersión entre los sectores; es así que un poco más de 25.000 trabajadores disfrutaron de una convención colectiva en la industria manufacturera (23 % del total de beneficiarios de convenciones de ese año), 16.000 lo hicieron en la intermediación financiera (15 %), otros 15.000 en servicios sociales y de salud (14,2 %) y casi 13.500 trabajadores lo hicieron en la agricultura (12,4 %). Este escenario es indicativo igualmente de la calidad y alcance de los beneficios que disfrutaban los trabajadores, pues con excepción de sectores de menor participación en el empleo total como explotación de minas y canteras (1.903 beneficiarios) y suministro de electricidad, agua y gas (9.828 beneficiarios) son los sectores que además de tener una mayor agregación de valor en su giro de negocio, registran los convenios colectivos más favorables a los trabajadores, usualmente negociados por parte de sindicatos con mil o más afiliados y que expresan una verdadera autonomía en la actividad sindical respecto de los empleadores y el estado.

En materia de pactos colectivos, 19.265 trabajadores (un 29 % del total de los beneficiarios de estos), perciben beneficios por esta vía en la industria manufacturera, 16.490 trabajadores en transporte, almacenamiento y comunicaciones (16,3 %) y 16.466 (16,3 %) en la intermediación financiera, lo cual está explicado en la respuesta más sistemática de los empleadores de estos sectores económicos a la intensa actividad sindical, con la instalación de pactos colectivos para sustraer al máximo número de trabajadores posible del ámbito de aplicación de convenciones colectivas. Además, es un misterio el verdadero número de trabajadores que se encuentran prestando servicios bajo la figura de contratos sindicales, previsiblemente muy alto por su uso intensivo como mecanismo de intermediación laboral y mantenimiento de condiciones cuestionables de trabajo, con algunas excepciones —como los contratos suscritos por sindicatos usualmente espurios en el caso de profesiones de alto nivel de cualificación como personal médico especializado.

Para 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo. (Meta 12 Objetivo 8)

Oportunidades laborales para los jóvenes

En 2016, la tasa de desempleo de los jóvenes entre 14 y 28 años aumentó, y se ubicó en 15,9 %, representado a 1.122.000 desempleados y al 49,9 % del total de desempleados en el país. La situación se agrava cuando se mira la tasa de desempleo según sexo pues las mujeres reportaron una tasa de 20,8 %, una diferencia de 8,7 puntos porcentuales con respecto a la de los hombres que fue de 12,1 %.

Por el lado de la ocupación, se encontró que la tasa de ocupación juvenil fue de 49,1 % a nivel nacional, mientras que para los hombres fue del 58 %, para las mujeres se ubicó 18 puntos porcentuales por debajo (40,0 %).

Por zonas del país, la ocupación juvenil también presentó enormes brechas entre hombres y mujeres. En las cabeceras, la ocupación de los hombres fue del 55,5 %, y la de las mujeres del 42,4 %; esto es, 13,1 puntos porcentuales menos. En los centros poblados y rural disperso, los hombres jóvenes reportaron una tasa de ocupación de más del doble de la reportada por las mujeres (66,6 % frente a 31 %, respectivamente).

A nivel nacional, los jóvenes se ocuparon principalmente como obrero o empleado particular (52,0 %), cuenta propia (32,1 %) y como trabajador sin remuneración (6,9 %). Además, se concentraron en tres grandes ramas de actividad: comercio, hoteles y restaurantes (29,2 %); servicios comunales, sociales y personales (17,5 %) y agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (15,1 %).

ODS10 REDUCIR LA DESIGUALDAD EN Y ENTRE LOS PAÍSES

Si bien algunos países han mostrado avances en la reducción de las personas pobres, persisten desigualdades y grandes disparidades en el acceso a los servicios sanitarios, educativos y a otros bienes productivos. Además, a pesar de que la desigualdad de los ingresos entre países ha mostrado alguna reducción, dentro de los propios países ha aumentado la desigualdad. Existe un consenso cada vez mayor de que el crecimiento económico no es suficiente para reducir la pobreza si este no es inclusivo ni tiene en cuenta las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental.

Adoptar políticas, en especial fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad. (Meta 4 Objetivo 10)

Masa salarial e ingresos laborales

En el país, el crecimiento económico no ha beneficiado de manera significativa a los trabajadores; al parecer, la mayoría de la riqueza producida en el país ha sido capturada por la ganancia del capital, es decir, los empleadores. Lo anterior se evidencia en la masa salarial, esto es, la participación de las remuneraciones de los asalariados en el PIB, la cual para el 2015 fue del 33,5%.

Los salarios en el país continúan muy bajos. En 2016 se encontró que casi la mitad de los ocupados (48,7%) recibió menos de un salario mínimo mensual legal vigente (smmlv); 37,2%, entre

uno y dos salarios mínimos, y solo el 14,1 % recibió más de dos salarios mínimos. Lo anterior ubica a la mano de obra del país en la deshonrosa lista de las más mal remuneradas de la región.

Que los ocupados del país sean mal remunerados tiene un impacto directo en las condiciones de desigualdad del país, ya que los salarios bajos no contribuyen a mejorar la distribución del ingreso y no logran tener un impacto positivo en el crecimiento de la economía, pues disminuye la demanda de bienes y servicios. Al contrario, la literatura económica sugiere que si se cuentan con ingresos altos habrá un crecimiento de la demanda, lo cual favorecerá el bienestar de los hogares, estimulará la ganancia, la inversión y el empleo.

Por otro lado, la relación del salario mínimo y el salario medio de los asalariados formales no ha presentado cambios significativos en el tiempo. En 2010 esta relación era de 0,42, para el 2015 pasó a 0,45. Por zonas propias de nuestro país, se encontraron grandes diferencias: mientras que en la zona urbana la relación del salario mínimo y el salario medio fue de 0,44, en la zona rural fue de 0,66. Desagregando por sexo, se encontró que esta relación en el caso de los hombres pasó de 0,41 en 2010 a 0,43 en 2015, mientras que para las mujeres pasó de 0,44 a 0,47, respectivamente.

ODS13 ADOPTAR MEDIDAS URGENTES PARA COMBATIR EL CAMBIO CLIMÁTICO Y SUS EFECTOS

El cambio climático tiene un impacto negativo en la economía nacional y en la vida de las personas, de las comunidades y de los países. Las emisiones de gases de efecto invernadero causadas por las actividades humanas hacen que esta amenaza aumente. De hecho, las emisiones nunca habían sido tan altas. Si no se actúa, la temperatura media de la superficie del mundo podría aumentar unos tres grados centígrados este siglo, y en algunas zonas del planeta podría ser todavía peor, siendo los más perjudicados las personas más pobres y vulnerables.

Para las Naciones Unidas es necesario tener una actividad económica más sostenible y más respetuosa con el medio ambiente y esto se puede lograr si la comunidad internacional trabaja de forma coordinada y precisa para que los países en desarrollo avancen hacia una economía baja en carbono.

Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales. (Meta 2 Objetivo 13)

Empleos verdes

Los empleos verdes son plazas de trabajo decentes que contribuyen a la preservación y restauración del ambiente y permiten aumentar la eficiencia del consumo de energía y materias primas, limitar las emisiones de gases de efecto invernadero, minimizar los residuos y la contaminación, proteger y conservar los ecosistemas y contribuir a la adaptación al cambio climático.

De acuerdo con la OIT, la transición hacia una economía más verde podría generar hasta 60 millones de empleos adicionales, ayudaría a las personas a salir de la pobreza y promovería la inclusión social, siempre y cuando se introduzcan las medidas correctas.

El crecimiento verde es importante por varios motivos: es una oportunidad para la innovación; provee un escenario mejor para la creación de nuevos mercados; suministra mayores oportunidades de empleo; desempeña un papel fundamental en la inclusión social, ya que proporcionan una remuneración y protección social adecuadas; promueve el respeto por los derechos de los trabajadores y condiciones de trabajo conveniente y reduce la huella ambiental de la actividad económica, por medio de una mayor eficiencia en la utilización de materias primas y un manejo adecuado de los recursos.

ODS16 PROMOVER SOCIEDADES PACÍFICAS E INCLUSIVAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE, FACILITAR EL ACCESO A LA JUSTICIA PARA TODOS Y CREAR INSTITUCIONES EFICACES, RESPONSABLES E INCLUSIVAS A TODOS LOS NIVELES

La consecución de los ODS se dará siempre y cuando existan sociedades pacíficas, justas e inclusivas, con instituciones públicas responsables y eficaces que puedan proporcionar educación, asistencia sanitaria de calidad, aplicar políticas económicas justas y brindar una protección inclusiva del medio ambiente.

Las personas de todo el mundo no deben tener temor a ninguna forma de violencia y tienen que sentirse seguras a lo largo de su vida, independientemente de su origen étnico, religión, orientación sexual, orientación política, entre otras.

Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos. (Meta 3 Objetivo 16)

Sin acceso a la justicia que proteja el ejercicio de la libertad sindical

Tanto en el derecho internacional de los derechos humanos y del derecho del trabajo, así como en el constitucionalismo colombiano, surgido con la Constitución de 1991, la libertad sindical, que comprende los derechos de asociación sindical, negociación colectiva y huelga, han sido ampliamente establecidos y reconocidos como derechos fundamentales, esenciales para la construcción de sociedades y relaciones laborales democráticas, y como instrumentos indispensables para el logro del trabajo digno y decente, valor y principio fundante del Estado social y democrático de derecho.

Indagar sobre el acceso a la justicia para la protección a la libertad sindical, cobra plena vigencia, dado que, el gobierno colombiano ha avanzado positivamente en la expedición de leyes y decretos para la regulación de aspectos en temas de libertad sindical. De igual forma, jurisprudencialmente se han generado cambios en el ámbito de la protección a este derecho, a raíz de la búsqueda del cumplimiento de los convenios de la OIT, de la doctrina del Comité de Libertad Sindical (CLS) y de las recomendaciones de los órganos de control de la OIT.

La falta de acceso efectivo a la justicia por parte de los y las trabajadoras en el país, en temas de violación a la libertad sindical, resulta ser una de las mayores preocupaciones, pues, si bien las organizaciones sindicales han hecho notables esfuerzos para recobrar la confianza en las instituciones como el Ministerio de Trabajo y los jueces, activando estas instancias mediante la presentación de distintas acciones, las decisiones emitidas por estos funcionarios continúan sin responder a estas peticiones desde la órbita de la constitucionalización e internacionalización del derecho laboral. Por esta razón, y en aras de visibilizar una realidad que ayude a establecer canales de diálogo para superar este obstáculo en el acceso a la justicia, se encontró que de una muestra de 220 casos de libertad sindical entre algunas resoluciones de Ministerio de Trabajo (fallos de tutela, procesos ordinarios y procesos especial de fuero) se analizaron 170, de las cuales se encontró que 111 son casos que no amparan el derecho a la libertad sindical. Esto representa un 65,2% de los casos analizados.

Tabla 11. Decisiones en donde se niega el derecho, se archiva o resulta improcedentes

Autoridad	Número de casos	% De casos (negados, archivados o improcedentes)
Ministerio de Trabajo (Resoluciones)	28	76
Jueces de Tutela (fallos de Tutela)	62	73
Jueces Ordinarios (fallos Demanda)	21	44
Total	111	65,2

Por otro lado, de esta misma muestra de 220 casos, se analizaron, en su parte motiva de segunda instancia, 53 fallos de tutela, 55 resoluciones administrativas y 72 fallos de procesos especiales de fuero. De este análisis se puede afirmar que en un alto porcentaje las autoridades llamadas a resolver estos casos lo hacen hicieron sin argumentar sus decisiones desde las normas internacionales, convenios de la OIT, recomendaciones del CLS o jurisprudencia de la Corte Constitucional. Al respecto se puede ver lo siguiente:

Tabla 12. Decisiones no motivadas con normas internacionales, convenios de la OIT y CLS, por autoridad competente

Autoridad	Número de decisiones NO motivadas con Normas internacionales, convenios de la OIT y CLS	% De casos NO motivados
Ministerio de Trabajo (Resoluciones)	45	89
Jueces de Tutela (fallos de Tutela)	45	84
Jueces Ordinarios (fallos Proceso Especial de Fuero)	64	89

Tabla 12. Decisiones NO motivadas con jurisprudencia de la Corte Constitucional por autoridad competente

Autoridad	Decisiones NO motivadas con jurisprudencia de la Corte Constitucional	% De casos NO motivados
Ministerio de Trabajo (Resoluciones)	41	75
Jueces de Tutela (fallos de Tutela)	31	58
Jueces Ordinarios (fallos Proceso Especial de Fuero)	45	62

h) Obstáculos al ejercicio de la libertad sindical (quejas en Ministerio de Trabajo por Libertad Sindical)

En el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), se faculta a los funcionarios del Ministerio de Trabajo para que protejan a los trabajadores en el ejercicio del derecho de libre asociación sindical, previniendo e investigando las posibles violacio-

nes a esta. Sin embargo, esa función de inspección vigilancia y control no es eficiente, como ya se dejó claro cuando se analizó la inspección laboral a la libertad sindical.

El Ministerio no protege la Libertad Sindical porque sus decisiones contradicen, desde las normas internas —CST y Constitución— hasta las normas internacionales del trabajo, específicamente los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT. Esta situación se presenta porque los funcionarios no están lo suficientemente capacitados en temas de libertad sindical y, ante ese desconocimiento, proceden a no imponer sanciones, a declararse incompetentes o a archivar investigaciones, bajo argumentos totalmente desconocedores del ordenamiento jurídico e incurriendo en vías de hecho.

Respecto a los empleadores, se presentan obstáculos por el ataque a la conformación de organizaciones sindicales y a la negativa de negociar los pliegos de peticiones que presentan los sindicatos, utilizando argumentos que no tienen asidero en la legislación, desconociéndola por completo y en cumplimiento de lo que se puede llamarse una estrategia de desgaste hacia las organizaciones sindicales, impidiéndoles ejercer la libertad sindical. Es así, como se encontraron los siguientes casos que ilustran que el Ministerio, entre 2012 y 2015, de una muestra de 55 resoluciones de las cuales se analizaron 37, no responde a su obligación de vigilar, controlar e imponer sanciones a los empleadores que violan la libertad sindical. En el 76% de los casos se niega el derecho, se archiva o se declara incompetente. Estos obstáculos son relevantes, porque el uso que hace el Ministerio de los mecanismos de inspección, vigilancia y control no sirve para disuadir las conductas atentatorias ni para restituir derechos.

i) Demandas por violación de la libertad sindical frente a los jueces vía ordinaria y procedimiento especial de fuero

En Colombia, el ejercicio del derecho de asociación y la libertad sindical tienen serias limitaciones en cuanto acceso a la justicia. Para empezar, no existe un mecanismo judicial expedito para la protección contra actos de injerencia y de discriminación

antisindical; solo existe el procedimiento especial de fuero y el proceso abreviado para disolución y liquidación de sindicatos. Para el resto de los casos de violación a la libertad sindical se debe acudir a la justicia ordinaria, que puede tardar años y que resulta inoperante ante la amenaza de pérdida o restablecimiento del derecho. Sin embargo, como se muestra a continuación, en los casos de procesos especial y procesos ordinarios, de una muestra de 80 fallos, se analizaron 48. En estos se evidenció que los jueces de manera significativa en un 44 % no ampararon este derecho y en un 56 % se concedió el derecho, siendo el despido con fuero sindical de los procesos más recurrentes y en donde se observó que el 33,3 % de los casos se perdieron y en solo el 39,5 % se concedió el derecho al trabajador.

j) Tutelas por violación a la libertad sindical resueltas por jueces constitucionales en cualquiera de las instancias judiciales

Este resulta ser el único mecanismo expedito en Colombia para la protección contra la discriminación antisindical y contra actos de injerencia del empleador. Dado que no existe mecanismo especial de protección, preocupa que siendo la única herramienta con la que se cuenta, son los jueces de tutela en un 73 % los que junto con el Ministerio de Trabajo en un 76 % niegan el amparo del derecho a la libertad sindical, apartándose de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, de los Convenios de OIT y de las recomendaciones del Comité de Libertad sindical. De un total de 85 tutelas analizadas, el 39 % son declaradas improcedentes y en donde se ordena ir a la vía ordinaria, a sabiendas de que estos derechos se pierden en el tiempo que tarda esa instancia. Un proceso ordinario de esta clase puede estar tardando entre dos y tres años, mientras el 34 % de los casos se niega definitivamente el derecho.

k) Acceso a la justicia penal para la protección de la libertad sindical

Dentro de los recientes cambios legislativos en el 2011, en aras de proteger la libertad sindical, se modifica el artículo 200 de Código Penal, con este cambio normativo se pretendía persuadir para evitar actos violatorios a la libertad sindical. Sin

embargo, luego de 5 años, este tipo penal no ha generado cambios en la actitud de los empleadores, ni ha habido sentencias que protejan este derecho, por lo que se puede concluir que la norma no ha generado cambios positivos en el contexto laboral. Según información suministrada por la Fiscalía General de la Nación (FNG) a marzo de 2016, de las 354 investigaciones en curso, no hay ni una sola sentencia y solo un caso ha entrado a la etapa de juicio a los responsables (caso Atlas Transvalores). De los 20 casos que reporta la fiscalía con «posibilidades reales de pronta resolución» 12 de ellos son de los años (2009, 2011, 2013, 2014) lo que preocupa aún más pues si así es dándole prioridad a estos casos que ya son lo suficientemente antiguos, que será de los 334 casos que según la fiscalía no tienen posibilidades de pronta resolución. De los 20 casos de los cuales se espera pronta resolución, 15 se encuentran en etapa de indagación, dos ya se conciliaron, uno se encuentra en formulación de acusación y dos en audiencia de formulación de imputación.⁹

Con todo y la penalización de la violación a la libertad sindical los impactos son cero toda vez que los afectados continúan siendo los trabajadores y organizaciones sindicales, quienes con altas expectativas acuden ante la justicia penal para encontrarse con obstáculos administrativos y desinterés de las autoridades para investigar este tipo de actuaciones. En este sentido, son inocuas las reformas legislativas sin la posibilidad de hacerlas aplicables a la realidad. Es necesario agregar que a lo largo de este proceso de reforma e implementación del artículo, los trabajadores no han tenido participación en tanto no se han podido llegar a etapas de acusación, escenario en el que podrían aportar pruebas y argumentos y que no se evidencia cooperación entre inspectores laborales y fiscales para la resolución de los casos, pues estos últimos, al no tener un conocimiento especializado en

9. Respuesta a derecho de petición, 17 marzo 2016, Dirección Nacional de Seccionales y Seguridad Ciudadana de la Fiscalía.

derecho laboral, prefieren archivar este tipo de denuncias antes de realizar pruebas y/o impartir juicios.

Puede decirse que se dio una adopción de la medida pues se modificó el artículo 200 del Código Penal, pero, su nivel de implementación es cero al igual que sus efectos en la realidad de la libertad sindical, en tanto no avanzan las investigaciones ni se dan condenas que sienten precedentes en el castigo por este tipo de violaciones. Hace falta mayor transparencia y coherencia en el manejo de la información por parte de las entidades involucradas, en este caso, del Ministerio del Trabajo y Fiscalía que permita hacer un análisis y seguimiento más detallado de la efectividad de esta medida.

l) Los trabajadores organizados no acceden a la justicia laboral ni constitucional: «Procesos laborales y acciones de tutela durante el periodo 2014 al 2016»

Mediante derecho de petición, a jueces promiscuos municipales y jueces de circuito civil o laboral de 99 municipios, se obtuvo información con relación al número de procesos laborales en derecho colectivo que estos adelantaron en el periodo 2014 al 2016 en los departamentos de Antioquia, Arauca, Bolívar, Boyacá, Caldas y Caquetá. Se recibieron respuesta de 66 municipios, allí se pudo evidenciar que los trabajadores organizados en estos municipios solo han presentado una tutela por vulneración al derecho de libertad sindical y 50 procesos laborales en derecho laboral colectivo.

m) Los trabajadores organizados no acceden a la justicia administrativa en el Ministerio de Trabajo: «Conciliaciones Administrativas Laborales 2014 al 2016».

A la fecha solo se cuenta con seis reportes de las oficinas de inspección territorial del Ministerio del Trabajo en los departamentos de Caldas, Caquetá, Nariño, Santander, Vaupés y Boyacá pese a que fueron enviados derechos de petición a las 27 territoriales. En estas respuestas se puede evidenciar como de 28.599 solicitudes de conciliación ninguna es en temas de libertad sindical.

Tabla 14. Número de conciliaciones por tipo.

Oficina de Inspección Territorial	Solicitudes de conciliación	Conciliaciones totales	Conciliación de acuerdo parcial	Conciliaciones no realizadas	Constancias de no acuerdo	Audiencias realizadas	Temas de conciliación
Caldas (Risaralda)	0	0	0	0	0	0	
Caquetá	3.804	445	24	2.989	346	815	
Nariño (Pasto)	5.719	4.517	108		2.087	5.404	La mayoría de reclamaciones son prestaciones sociales, por accidente trabajo o por despidos
Santander (Bucaramanga)	19.023	6.429	45	10.053	2.496	4.909	
Vaupés (Mitú)	48	24	0	27	3	27	
Boyacá (Tunja)	5	2	0	0	3	5	

n) Posibles limitaciones para el acceso a la justicia en la protección a la libertad sindical

Dentro de las posibles limitaciones para el acceso a la justicia en la protección a la libertad sindical, a partir de la información analizada, en principio se pueden identificar las siguientes: a) tratamiento diferencial a personas o instituciones en razón de su poder o situación relativa, personas jurídicas prestigiosas o empresas por su origen (multinacionales, etc.); b) limitaciones motivadas en la desconfianza en el sistema de justicia y en el descreimiento de que se puede obtener una solución en tiempo y forma, razón por la que no se acude a la autoridad competente; c) discriminaciones a particulares por distintas razones (cultura antisindical); d) jueces, inspectores y fiscales desconocen la importancia y la forma de proteger el derecho a libertad sindical, por falta de una debida cualificación y e) los empleadores generan una indebida presión sobre el Estado, lo cual le impide hacer una real protección a la libertad sindical.

**Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.
(Meta 10 Objetivo 16)**

Violencia antisindical

En 2016 persiste la violencia antisindical focalizada en activistas y dirigentes sindicales

Tal como lo plantea la ONU, el avance de una sociedad en términos de desarrollo sostenible implica la existencia de garantías efectivas para que individuos y colectivos puedan ejercer las libertades fundamentales, aquellas que se deberían articular intrínsecamente con el cumplimiento de los derechos humanos para proveer de bienestar, dignidad y un mejor vivir al ser humano. Partiendo de este principio, adquiere relevancia la necesidad de avanzar en el respeto, la protección y la garantía de los derechos y

las libertades sindicales, tarea que se hace aún más prioritaria en algunos países como Colombia donde la situación de violencia y violación a los derechos humanos cometidos contra sindicalistas se ha prolongado por más de cuatro décadas ocasionando graves daños individuales y colectivos, y aún continúa siendo un obstáculo para la defensa de derechos y la construcción de una sociedad más justa y democrática, a través de la actividad sindical.

Cabe mencionar que hoy esta violencia antisindical persiste en medio de un contexto de violencia contra líderes y defensores de derechos humanos de distintos sectores sociales (Moreno, 15 de diciembre de 2016). Otro factor que agrava la situación de derechos humanos del sindicalismo colombiano tiene que ver con la problemática de criminalización de la acción sindical, entendida como el conjunto de acciones que privilegian un tratamiento judicial y de orden público frente a los conflictos laborales y las actividades sindicales, buscando desgastar los sindicatos y menguar su activismo.

De acuerdo con el seguimiento realizado por la Escuela Nacional sindical, desde el 1 de enero de 1973 hasta el 31 de marzo de 2017, se han registrado al menos, 14.400 violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas. Entre estas, 3.114 homicidios, 383 atentados contra la vida, 236 desapariciones forzadas, 7.013 amenazas de muerte y 1.897 desplazamientos forzados. De los sindicalistas quienes han perdido su vida, 2.793 eran hombres, 321 eran mujeres y 891 eran dirigentes sindicales.

Es importante resaltar que en los últimos años se identifica como factor favorable de cambio, una tendencia decreciente de la violencia antisindical. Sin embargo, es preocupante que, pese a las medidas implementadas por el gobierno, este fenómeno no cesa. De acuerdo a un análisis sobre la violencia antisindical en este periodo reciente, se pueden identificar algunas hipótesis centrales: i) la tendencia decreciente en el registro de casos¹⁰;

10. Nota metodológica: es necesario precisar que existe sub registro, principalmente, en la violencia antisindical cometida contra docentes, ya que en los últimos años se han encontrado dificultades para acceder a esta información.

ii) la violencia antisindical focalizada en activistas y dirigentes sindicales; iii) se acrecientan los hechos de violencia dirigidos contra organizaciones sindicales en su conjunto; iv) se presenta un cruce entre la violencia y la criminalización de la acción sindical; y v) la reactivación de la violencia antisindical en el sector rural (Escuela Nacional Sindical, 2016).

Para el año 2016 se tiene registro de 268 violaciones a la vida, la libertad y la integridad física cometida contra sindicalistas en Colombia, entre las cuales se encuentran 19 homicidios, 17 atentados contra la vida, 188 amenazas, 28 hostigamientos, cinco detenciones arbitrarias y ocho allanamientos ilegales. Si se observa el panorama, en el último año se identifica un incremento del 31,3 % en los casos documentados, mientras que en 2015 fueron 204 casos, en 2016 la cifra llega a 268 casos de violaciones contra sindicalistas y 21 acciones contra organizaciones sindicales como colectivo.

Tabla 15. Violaciones a la vida, libertad e integridad, cometidas contra sindicalistas en Colombia, 2015-2016

Tipo de violación/año	2015	2016	Variación (%)
Amenazas	119	188	57,9
Hostigamiento	28	28	0,0
Homicidios	21	19	-9,5
Desplazamiento forzado	-	1	100,0
Atentado con o sin lesiones	17	17	0,0
Detención arbitraria	8	5	-37,5
Allanamiento ilegal	2	8	300,0
Secuestro	3	-	-100,0
Tortura	4	2	-50,0
Desaparición forzada	2	-	-100,0
Total general	204	268	31,3

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

En medio de este contexto prevalecen las amenazas y los hostigamientos que representan el 80,5 % del total de la violencia, lo cual indica que generar un ambiente de temor y de incertidumbre en los sindicatos se sigue imponiendo como una estrategia de la violencia antisindical. Aunque en menor proporción cuantitativa, resultan sumamente preocupantes los 19 casos de homicidios y 17 casos de atentados contra la vida. De manera particular, afiliados a la Federación Nacional Sindical Unitaria Agropecuaria, Fensuagro, han sido víctimas de atentados y homicidios.

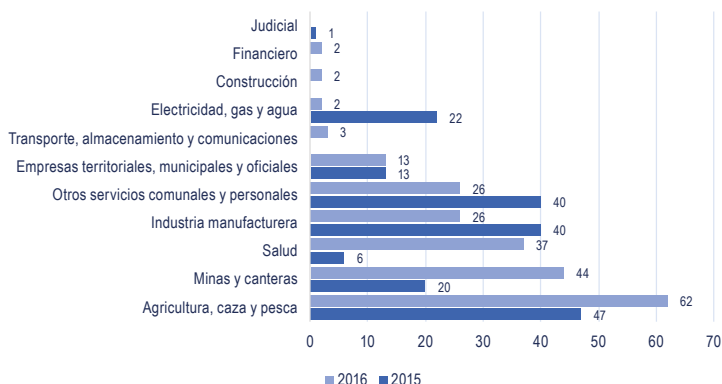
Tabla 15. violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas en Colombia según tipo de sindicalista, 2015-2016

Tipo de sindicalista	2015	2016
Dirigente sindical	148	201
Trabajador de base	51	58
Asesor sindical	5	9
Total general	204	268

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

En consonancia con la tendencia de los últimos años, la violencia antisindical contra la dirigencia sindical se agudiza, durante el 2016 en el 78,4% de los casos las víctimas fueron asesores, activistas y directivos sindicales. Además, en 2016 alrededor de una cuarta parte de la violencia se concentró en el sector de la agricultura, caza y pesca, también sobresale la victimización sindical en los sectores de la educación con el 17,9%, el sector de minas y canteras con el 16,4%; la salud con el 13,8%, y la industria manufacturera con el 10,0%.

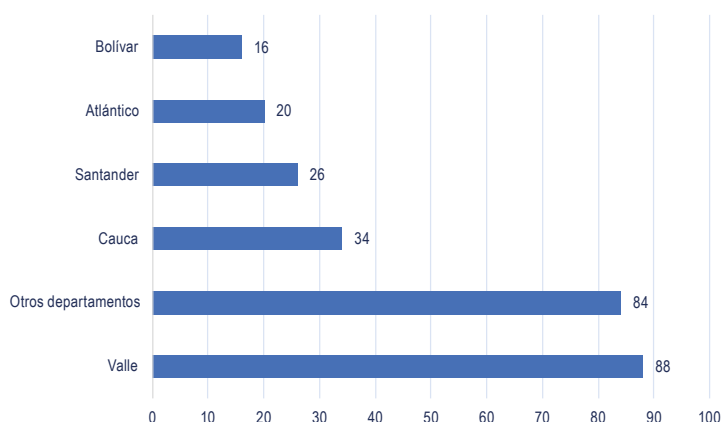
Gráfico 18. violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas en Colombia según sector económico, 2015-2016



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

Asimismo, en este periodo la violencia contra sindicalistas y sindicatos se presentó en 24 departamentos. Algunos con mayor registro de casos fueron valle con el 33,0%, Cauca con el 12,7%, Santander con el 9,7%, Atlántico con el 7,52% y Bolívar con el 6,0%, lo cual indica una continuidad en la dinámica territorial de la violencia antisindical que en los últimos años se ha intensificado en tres regiones: i) Caribe; ii) Pacífico; y iii) Oriental (Escuela Nacional Sindical, 2016).

Gráfico 19. violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas en Colombia según departamento, 2016. (Número de casos)



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

Por otra parte, en 2016 permanece la tendencia histórica donde prevalecen los casos en los cuales se desconoce alguna información sobre los presuntos responsables de la violencia antisindical. Mientras que, de los casos restantes, se indica como principal presunto victimario los paramilitares y en segundo lugar se ubican los organismos estatales. El empleador y la delincuencia común presentan una supuesta participación en menor proporción. Cabe anotar un factor de cambio en el último año, no se registraron hechos atribuibles presuntamente a la guerrilla.

Tabla 16. violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas en Colombia según presunto responsable, 2015-2016

Presunto Responsable	2015	2016
No identificado	94	147
Paramilitares	70	97
Organismos estatales	28	21
Guerrilla	3	0
Empleador	8	2
Delincuencia común	-	1
Organismo de seguridad privada	1	0
Total general	204	268

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

Impunidad

Balance crítico en la superación de la impunidad

Con relación a esta violencia antisindical histórica, ¿Qué tanto se investiga los crímenes cometidos contra sindicalistas?, en los últimos cinco años se produjo un importante fortalecimiento de la capacidad de la FGN para investigar los crímenes cometidos contra sindicalistas. Sin embargo, esta capacidad no se ha traducido en avances significativos, en cuanto a la tasa de impunidad se avizora un tenue avance de 98,0% en 2010 a 95,0% en 2015.

Con los datos disponibles, producto de información suministrada por la FGN, la Escuela Nacional Sindical realizó el análisis de 502 sentencias de las cuales se registra que en 440 casos hubo condena, esto es 87,0%. Si bien se identifican y juzgan responsables de crímenes contra sindicalistas, el número de sentencias sigue siendo ínfimo con relación al número de violaciones que han sufrido los sindicalistas en el país. Adicionalmente, contrastando este reporte con la base de datos Sinderh de la Escuela Nacional Sindical, se han calculado los porcentajes de impunidad, mostrando la relación entre las violaciones a la vida, libertad e integridad

cometidas contra sindicalistas y los avances en materia de investigaciones y sentencias. Mientras que la impunidad frente el delito de homicidio es del 87,0 %, respecto al delito de amenazas, que constituye la violación más sufrida por los sindicalistas, tiene a su vez el más alto índice de impunidad con el 99,8 %. Con relación a los delitos de desaparición forzada, desplazamiento forzado, tortura y secuestro la impunidad alcanza el 91,0 %, 98,1 %, 83,3 % y 70,8 % respectivamente. En general, frente a delitos relacionados con graves violaciones a los derechos humanos tenemos que la impunidad en casos de sindicalistas es altísima, promediando el 95,0 % (Escuela Nacional Sindical, 2016).

Cabe anotar que fue solo entre el 2007 y el 2014 que se emitieron 497 sentencias, esto es el 99,0 % del total, periodo que coincide con la creación de la subunidad de la fiscalía dedicada a la investigación de casos de violencia contra sindicalistas. De igual forma, se observa un aumento sin precedentes de 125 sentencias para el año 2011, luego de firmado el Plan de Acción Laboral (PAL) y de la Misión de Alto Nivel de la ORT, tendencia que no se mantuvo en los años siguientes. A este avance limitado se suma que en 2016 el Consejo Superior de la Judicatura disminuyó de 3 a 1 el número de jueces dedicados exclusivamente al juzgamiento de homicidios cometidos contra sindicalistas (Escuela Nacional Sindical, 2016).

En suma, para transformar la impunidad en justicia, verdad y reparación para las víctimas es necesaria la adopción de medidas que no solo impliquen el fortalecimiento de la capacidad de la fiscalía, sino la atención sobre nuevas metodologías, la interlocución con las víctimas que está por construir y el fortalecimiento de un plan que permita pasar de la emisión de algunas sentencias a una política de investigación eficaz.

Restricciones a la movilización y protesta laboral y sindical

A la violencia antisindical que persiste, se suman otras formas de persecución contra sindicalistas y sindicatos las cuales impiden ejercer libremente la actividad sindical en distintos ámbitos. Por

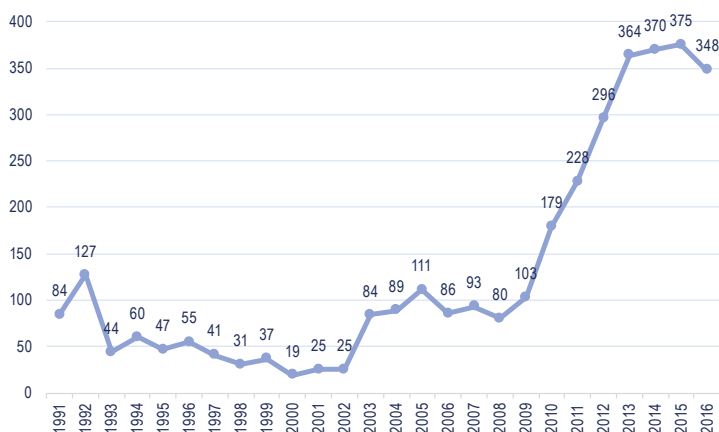
ejemplo, hoy se tiene la necesidad de avanzar en garantías para la movilización y la protesta social, que además de ser derechos políticos que tienen los trabajadores y sindicalistas para reclamar sus derechos y defender sus intereses, también hacen parte del conjunto de garantías contempladas en el marco de la libertad sindical.

En Colombia este reto cada vez se hace más urgente debido a la confluencia que existe entre un escenario de creciente agitación social,¹¹ donde las y los trabajadores sostienen su activismo y, al mismo tiempo, se encuentran vigentes marcos normativos restrictivos, poco garantistas y menos favorables para el ejercicio de los derechos a la movilización y a la protesta social, tal como lo ha dejado ver la implementación de la Ley 1453 de 2011 o Ley de Seguridad Ciudadana y la Ley 1801 de 2016 o Código Nacional de Policía, y algunos Decretos locales como el 2254 de 2013 implementado en Medellín que también van en contravía de estos derechos.

Pese al ambiente de restricción, trabajadoras y trabajadores siguen expresando sus disidencias e inconformidades a través de la protesta social. De acuerdo al seguimiento realizado por la Escuela Nacional Sindical, entre 1991 y 2016, se han registrado al menos 3.395 acciones colectivas sindicales y laborales en Colombia, de las cuales 2.154 han ocurrido en los últimos siete años, concentrado alrededor del 63,4% del registro histórico. Esta tendencia ascendente de las protestas llevadas a cabo por trabajadores y sindicalistas indica que en el mundo laboral la acción colectiva se ha venido consolidando como un mecanismo para reclamar derechos laborales, libertades sindicales, políticas generales o de Estado, y para defender los derechos humanos de sectores amplios de la sociedad.

11. La Defensoría reveló, finalmente, que entre enero y diciembre de 2015 hubo un total de 1.792 hechos de protesta social en el país, es decir un promedio 150 por mes. Además, un informe de la misma entidad revela que durante enero de 2016 se registró un incremento de las protestas sociales en el país (Defensoría del Pueblo, 2017). De acuerdo al Cinep en los últimos ocho años la movilización y la protesta social han tenido un especial crecimiento en el país. «Luchas sociales en Colombia 2013», Informe Especial.

Gráfico 20. Tendencia de la acción colectiva sindical y laboral, 1991-2016¹²



Fuente: Sistema de Información de la Dinámica de la Acción Colectiva Sindical y Laboral, Sislab, ENS.

Se observa que en el año 2016 se presenta una leve disminución del 7,2% en las protestas laborales y sindicales, sin embargo, podría decirse que el activismo sindical mantiene una dinámica significativa, así lo dejan ver alrededor de 348 acciones documentadas en el último año. Trabajadores organizados y no organizados, sindicatos y otro tipo de organizaciones existentes en el ámbito laboral se han mantenido como parte de los actores sociales que encuentran en la acción colectiva una estrategia para exigir sus reivindicaciones: i) oponerse a políticas generales o de Estado laborales, económicas, sociales, ambientales; ii) reclamar incumplimientos al empleador (principalmente pago de salarios); iii) defender la aplicación de sus convenciones colectivas de trabajo; iv) rechazar la violación a los derechos humanos; v) oponerse a despidos de trabajadores, tercerización laboral, cierres de empresas y reestructuraciones administrativas; vi)

12. Nota metodológica: las cifras correspondientes al año 2016 son provisionales ya que se encuentran en proceso de consolidación.

en solidaridad con otros trabajadores, sindicatos o sectores sociales que enfrentan problemáticas; entre otras. Ante una situación generalizada de precarización laboral como la que se vive en Colombia, la movilización y la protesta seguirán siendo un mecanismo fundamental para defender derechos y garantías.

Tabla 17. Tipo de acción colectiva sindical y laboral en Colombia, 2015-2016

Tipo de acción colectiva	2015	2016	Variación (%)
Cese de actividades	41	46	12,19
Huelga (contractual)	23	7	-69,5
Paro (conflicto colectivo)	18	39	116,6
Jornadas o manifestaciones	314	274	-12,7
Marcha	68	64	-5,8
Mitin o plantón	126	119	-5,5
Bloqueo de vías	45	31	-31,1
Jornada de protesta	53	45	-15,0
Toma de instalaciones	14	8	-42,8
Huelga de hambre	9	7	-22,2
Otras acciones	19	28	47,3
Total protestas por año	375	348	-7,2

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

Como se observa, de acuerdo al tipo de acción colectiva en 2016 sobresalen las jornadas o manifestaciones con el 78,7%, pese a que se identifica una disminución general en este tipo de manifestaciones. El mitin o plantón, las marchas y las jornadas nacionales de protesta fueron las más recurrentes. Con relación a los ceses de actividades en el último año se presenta un

incremento general del 12,2%, marcado principalmente por el aumento de los paros del 116,6%. En dinámica contraria, se advierte un declive de la huelga, que pasó de un registro de 23 casos en 2015 a siete casos en 2016. De manera particular la huelga sigue siendo muy marginal debido a los enormes obstáculos y restricciones que enfrenta este derecho en el país. Lo grave de la situación radica en que, sin el derecho a la huelga, la libertad sindical no es posible.

Si bien la permanencia de la dinámica en la protesta es bastante favorable para la democratización del mundo del trabajo, no deja de ser preocupante, que no en pocas ocasiones, ejercer este derecho les implique riesgos y sanciones a los trabajadores y sindicalistas. Según la base de datos de la dinámica sindical y laboral, de 723 protestas que se presentaron en 2015 y 2016, en 94 casos se presentó algún tipo de restricción, principalmente con violencia física e intimidaciones, de las cuales en 48 casos se tiene información de la presunta injerencia del Escuadrón Móvil Antidisturbios (Esmad).

Tabla 18. Restricciones a la acción colectiva sindical y laboral, 2015-2016

Tipo de restricciones a las protestas sindicales y laborales	2015	2016
Con violencia física	44	19
Con intimidaciones	2	12
Contra acción	1	1
Restricciones legales	1	2
Sin precisar	12	-
Total Protestas con restricción	60	34
Total de acciones restringidas por el Esmad	26	22
Total de protestas por año	375	348

Fuente: Sistema de Información de la Dinámica de la Acción Colectiva Sindical y Laboral (Sislab), ENS.

Criminalización de la acción sindical

A la situación de violencia antisindical e impunidad que persiste y la restricción a la protesta laboral y sindical, se suma la situación de criminalización de la acción sindical. Al respecto, se encuentra que en los últimos años la criminalización se viene presentado en distintos ámbitos de la actividad sindical: i) las protestas laborales y sindicales que han sido restringidas por el Esmad; ii) el incremento en los procesos de judicialización contra sindicalistas que buscan desgastar los sindicatos a través de sanciones, en lugar de resolver los conflictos laborales en los espacios de diálogo, aunque no se cuenta con un seguimiento exhaustivo en la materia, se tiene información de 85 casos en los cuales sindicalistas enfrentan procesos disciplinarios y judiciales¹³; iii) y las 49 violaciones a los derechos humanos contra sindicalistas, entre el 2015 y el 2016, fueron cometidas presuntamente por organismos estatales (Ejército y Policía). Estas acciones en su conjunto son graves porque la acción y la protesta sindical son tratadas como un delito y/o como un problema de orden público, no como un derecho y una libertad fundamental, y desde allí se fundamenta la criminalización.

13. Nota metodológica: esta cifra es provisional ya que el proceso de recolección de información está en curso.

ALGUNAS RECOMENDACIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

A continuación, se mencionan una serie de recomendaciones que pueden aportar al cumplimiento y desarrollo de cada uno de los seis ODS analizados y sus respectivas metas e indicadores.

Eliminar las barreras que persisten para la formalización laboral: 1) mejorando el vínculo entre lo que se les exige a los trabajadores y patronos que aporten al seguro social y las prestaciones y servicios que reciben a cambio; 2) informando mejor a los trabajadores acerca de las prestaciones del seguro social; 3) fortaleciendo la aplicación de la legislación laboral, y 4) corrigiendo los complejos procedimientos para la inscripción de empresas y la afiliación de trabajadores a la seguridad social.

Revisar los diferentes contratos atípicos del mercado laboral para evitar abusos y promover la formalización. En particular, monitorear de cerca los contratos a través de empresas de servicios temporales y prohibir el mal uso de contratos civiles que socavan los derechos laborales de los trabajadores involucrados.

Avanzar aún más para proporcionar ayuda económica a las personas desempleadas. En este contexto, reforzar el sistema de cuentas individuales de ahorro de cesantías limitando las opciones para retirar fondos por razones distintas al desempleo (como la compra/renovación de una vivienda o la educación), y complementar el subsidio económico dando suficiente financiación a los proveedores de servicios de empleo, con el fin de mejorar la efectividad del apoyo en la búsqueda de empleo y de los programas activos del mercado laboral.

La aplicación correcta de la legislación laboral como primer paso hacia un mercado laboral más equitativo. Los inspectores de trabajo y el sistema de justicia laboral son actores clave para investigar y sancionar las violaciones de la normatividad laboral; pero el diálogo social y los mecanismos de negociación colectiva también son importantes para garantizar condiciones laborales decentes. Un mejor funcionamiento de cada uno de estos sistemas es crucial. Se requieren reformas adicionales para sacar a los trabajadores de la informalidad y darles mejor protección, a ellos y a sus familias, contra la pobreza, las enfermedades y el desempleo.

Articulación institucional de promoción de derechos laborales para mujeres trabajadoras. Hace falta que se genere un trabajo coordinado interinstitucional, para integrar acciones de inspección, vigilancia y control, idealmente las políticas que desarrollen tal integración debe contar con la participación de sindicatos y organizaciones de la sociedad civil. Es necesario que en este marco, se genere difusión y socialización de derechos y mecanismos de protección de las trabajadoras. De gran importancia, es profundizar los mecanismo de diálogo social, esto es básico para que haya un acercamiento entre sindicatos, inspectores y empleadores, y así realizar estrategias conjuntas que permitan proteger a las(os) trabajadoras(es) del servicio domésticos, trabajadoras(es) rurales y madres comunitarias.

Reconocimiento del trabajo no remunerado realizado por las mujeres rurales. Para esto es indispensable la actualización de la Encuesta Nacional de Uso de Tiempo, de manera que se pueda ampliar el reconocimiento del tiempo empleado en todas las actividades de cuidado realizadas por estas mujeres. Así mismo, a las mujeres rurales y trabajadoras del campo, que en su calidad de cuidadoras hayan aportado toda su vida al trabajo de cuidado no remunerado, se les debe garantizar la inclusión en el sistema de protección social, asegurando el acceso progresivo al derecho a la pensión, especialmente para las mujeres rurales de la tercera edad. Por otro lado, se necesita

generar información y definir indicadores sobre las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras del campo.

Aplicación del principio de igualdad de remuneración a todos los factores derivados de la prestación del servicio. A pesar de que la regulación laboral colombiana, no contempla como constitutivos de salario, diversos factores derivados de la prestación del servicio, es necesario que independiente de ello, se aplique el principio de igualdad de remuneración a todos los emolumentos que llegan al trabajador(a) en razón del empleo. La definición amplia de la remuneración, encuentra su sustento en dos expresiones contenidas en el artículo 1 (a), del Convenio núm. 100 de la OIT, del cual Colombia hace parte, la primera de las cuales es que la definición de remuneración contiene las palabras «cualquier otro emolumento» y «directa o indirectamente (pagadas) por el empleador». Esta medida, pretende materializar la igualdad de remuneración, y cerrar efectivamente las brechas de salario entre mano de obra masculina y femenina. Si solo se aplicara el principio a algunos de los factores económicos derivados del trabajo, la igualdad no sería real.

En el tema de los jóvenes es necesario establecer puentes de diálogo entre el gobierno y los jóvenes que redunden en el fomento de políticas laborales y educativas que beneficien a este tipo de poblaciones. También es esencial que se dé prioridad a un apoyo gubernamental que articule las necesidades de fortalecer el acceso a la educación superior, con la necesidad de construir un escenario laboral para los jóvenes desde el trabajo decente.

En seguridad laboral se debe avanzar en el fortalecimiento institucional estatal para mejorar la capacidad de inspección, vigilancia y control, y el aumento de los y las inspectores de trabajo especializados en los temas de salud y seguridad laboral en los diferentes sectores económicos. Realizar estudios de salud y trabajo por sectores económicos que no solo apunten a los diagnósticos sino a las propuestas de reivindicaciones específicas en los procesos de negociación colectiva para los diferentes

sectores económicos. Articular la investigación con la acción de movilización de las diferentes instancias organizativas sindicales y de otros actores en la defensa de la seguridad y salud laboral. Avanzar en soluciones estructurales tales como eliminación de la intermediación financiera en la administración del sistema de protección y centralización pública de la recopilación y análisis de la información de los riesgos laborales.

Para eliminar las grandes brechas entre la zona urbana y la rural es esencial elaborar políticas públicas de formalización e inclusión laboral en la zona rural. Lo anterior debe ir de la mano con un enfoque capaz de promover procesos organizativos que, a su vez, estén en capacidad de construir y respaldar una agenda laboral y sindical en un escenario de posacuerdo. El diseño de estas políticas debe tomar en consideración la reivindicación de la soberanía alimentaria por parte de los campesinos, el reconocimiento de la economía del pequeño campesinado, la condonación de una creciente deuda, mayor acceso a los créditos, concertación de políticas agropecuarias y distribución equitativa de la tierra, cumplimiento de acuerdos del gobierno con el movimiento campesino y garantía de respeto a los derechos humanos. Es necesario que se pueda implementar a cabalidad el punto uno del Acuerdo Final entre el Gobierno y las FARC-EP «Reforma Rural Integral».

Dado que la superación de la violencia antisindical y la impunidad aún son tareas pendientes, es necesario insistir en la revisión y adopción de las recomendaciones que han sido sugeridas por distintas organizaciones internacionales. La Misión de Alto Nivel de la OIT en febrero de 2011 instó al gobierno a adoptar medidas para i) erradicar la violencia antisindical; ii) realizar un análisis con la participación de las organizaciones sindicales, sobre la protección a sindicalistas; y iii) intensificar la lucha contra la impunidad.

El PNUD en 2011 emitió recomendaciones que comprometen a distintos actores para la erradicación de los hechos de violencia tales como aportar a la construcción de la verdad, castigar a los

responsables, reparar a las víctimas individual y colectivamente, prevenir la eventualidad de riesgo garantizando la no repetición y proteger a los que todavía se hallen en riesgo.

El Plan de Acción Laboral (PAL), en abril de 2011 trajo consigo un conjunto de medidas para garantizar la protección a sindicalistas, la superación de la violencia y de la impunidad. Entre otras, este acuerdo suponía el fortalecimiento de la institucionalidad en recursos y capacidad para dar cumplimiento a tales mandatos.

Asimismo, el acuerdo de paz firmado entre el Gobierno y las FARC-EP contempla en el punto cinco lo relacionado con los derechos de las víctimas, tema que fue crucial y central en el proceso de negociación. Con relación a este acuerdo, entre los temas que interpelan al sindicalismo y le ponen el reto de una agenda de movilización y participación efectiva, se encuentran: i) La Comisión para el esclarecimiento de la verdad, la convivencia y la no repetición; ii) La reparación colectiva; y iii) la Jurisdicción Especial para la Paz.

Para erradicar la criminalización de la acción sindical. Actualmente el tratamiento a la movilización y a la protesta social está basado en un enfoque restrictivo, frente a lo cual la coyuntura de post acuerdo y de construcción de paz que vive el país, exige acciones transformadoras a través de la adopción de un enfoque garantista y de derechos humanos. Así, el deber y la respuesta por parte del gobierno debería traducirse en más garantías para ejercer los derechos y las libertades sindicales. En el marco del acuerdo de paz firmado entre el Gobierno y las FARC-EP, el punto dos sobre participación política, establece la creación de una Ley Estatutaria que establezca las garantías para la existencia de las organizaciones y movimientos sociales. Sobre esto el sindicalismo ha construido propuestas para que se incorporen garantías en materia de asociación sindical, negociación colectiva, huelga, consulta, protección contra actos de injerencia y discriminación antisindical, y reforma de la normatividad para garantizar la protesta social.

Además, han sido diversas las organizaciones que han emitido recomendaciones en la materia, principalmente frente al derecho de huelga, entre ellas la OIT y la OCDE. Por un lado, desde hace muchos años los expertos y el Comité de Libertad Sindical de la OIT, han expresado al gobierno colombiano su preocupación por las graves prohibiciones normativas respecto al derecho de huelga. Mientras que, recientemente la OCDE insta al gobierno colombiano a desarrollar un marco constructivo para el diálogo social con énfasis especial en el derecho a la huelga. Adicionalmente, en septiembre de 2015 el PNUD se reunió con el gobierno colombiano para discutir acerca del proyecto de Ley del Código Nacional de Policía y Convivencia y avanzar en la construcción de un nuevo protocolo para el manejo de la protesta social. Asimismo, la CSI, advierte sobre la gravedad de la eliminación de los espacios democráticos que resultan ser una amenaza seria para los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil y los movimientos sociales.

En materia de inspección: 1) Se deben tomar medidas y acciones adicionales para asegurar que los inspectores de trabajo tengan la capacidad de llevar a cabo eficaz y adecuadamente sus funciones respecto de las cuestiones más importantes de aplicación de la legislación laboral, con especial atención en la libertad sindical y la negociación colectiva. 2) El Gobierno elaborará propuestas legislativas sobre pactos colectivos sometidas a la consulta de la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales antes de la presentación de dichos textos al Congreso. 3) Llevar a cabo acciones de control para acabar con la intermediación laboral llevada a cabo por las cooperativas de trabajo asociado, así como todos los demás obstáculos legales y prácticos a la libertad sindical y negociación colectiva que puedan resultar de la existencia de dichas cooperativas. 4) Mayores esfuerzos para fortalecer la inspección de trabajo, los mecanismos de control y las sanciones para asegurar que los actos de discriminación antisindical, incluidos los despidos y las intimidaciones, sean objeto de prevención y, en caso de que se

hayan producido, den lugar a procedimientos ágiles, accesibles que conduzcan a sanciones eficaces (Misión Alto Nivel de la OIT)

Fortalecer el sistema de inspección laboral por medio 1) del incremento del número de inspectores del trabajo para acercarlo a los estándares internacionales; 2) del aseguramiento de suficientes recursos para los inspectores del trabajo; 3) del aseguramiento de que todos los inspectores del trabajo reciban la capacitación apropiada e implementen lo que aprenden; 4) de la realización de suficientes inspecciones laborales preventivas además de las inspecciones a raíz de denuncias; 5) del significativo acortamiento del proceso administrativo de recaudo de multas; 6) de la realización de nuevas visitas y la aplicación de nuevas multas, según corresponda, a las empresas cuyas multas se han vencido; 7) del monitoreo de cerca del contenido y la implementación de los acuerdos de formalización negociados entre las empresas y el Ministerio del Trabajo, y 8) del establecimiento y la implementación de un marco de cooperación entre el Ministerio del Trabajo y la Fiscalía General para mejorar el enjuiciamiento de casos laborales conforme al Código Penal (OCDE).

Inspección del Ministerio del Trabajo en el trabajo doméstico. Para esto es necesario fortalecer los servicios de inspección a través de capacitación a los inspectores laborales en enfoque de género, normas internacionales del trabajo y otras normas aplicables de la legislación laboral; para que la inspección en el trabajo sea moderna y efectiva, y que tengan mecanismos de cumplimiento adecuados.

Además, es necesario el fortalecimiento del sistema de inspección laboral y de los mecanismos para el trámite de los conflictos de carácter laboral en las zonas rurales, como parte de la implementación del Convenio 129 de la OIT, sobre la inspección del trabajo en la agricultura. Así mismo, se deberá considerar las problemáticas de las mujeres rurales, así como proponer y adoptar acuerdos de formalización por territorios, subsectores y empresas, que favorezca a las mujeres trabajadoras.

BIBLIOGRAFÍA

- Comisión Económica para América Latina y El Caribe (2017). *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, 2016*. Recuperado de: http://interwp.cepal.org/anuario_estadistico/Anuario_2016/es/index.asp
- Confederación Sindical Internacional (2014). *Reforzar el poder de los trabajadores-Proyecto Crecimiento de los Sindicatos*. 3er. Congreso Mundial de la CSI. Recuperado de: http://congress2014.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-3co-s-6_a_-uniongrowth-es-210x297-01.pdf
- Confederación Sindical Internacional (2015). *Libertad. Informe Nuevos frentes elaborado por el Consejo General de la CSI*. Recuperado de: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/6/o61144.pdf>
- De Hoyos R., Rogers, H., & Székely, M. (2016). *Ninis en América Latina: 20 millones de jóvenes en busca de oportunidades*. Grupo Banco Mundial. Recuperado de: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/22349/K8423.pdf?sequence=5>
- Defensoría del Pueblo (2014). *El conflicto armado y el riesgo para la mujer rural*. Recuperado de: <http://sisat.defensoria.org.co/subsitio/doc/informeTematico/ElConflictoArmadoyelRiesgoparalaMujerRural.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2005). *Censo General*. Recuperado de: <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/necesidades-basicas-insatisfechas-nbi>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2013). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo*. Recuperado de: <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2016). *Encuesta Nacional de Calidad de Vida*. Recuperado de: <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/calidad-de-vida/encuesta-nacional-de-calidad-de-vida>

- gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/salud/calidad-de-vida-ecv/ encuesta-nacional-de-calidad-de-vida-ecv-2016
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2017). *Gran Encuesta Integrada de Hogares*. Recuperado de: <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral>.
- Diesse. (2015). *Anuário da saúde do trabalhador*. São Paulo: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Diesse).
- Escuela Nacional Sindical (2016). *Voces que no callan*. Cuaderno de Derechos Humanos N° 24. Recuperado de: <http://www.ens.org.co/lee-y-aprende/lee-y-descarga-nuestras-publicaciones/derechos-humanos-violencia-antisindical/cuaderno-derechos-humanos-24-voces-no-callan-informe-violaciones-los-derechos/>
- Escuela Nacional Sindical (2017). *Sistema de Información Sindical y Laboral. Subsistema Censo Sindical*.
- Escuela Nacional Sindical (2017). *Sistema de Información Sindical y Laboral. Subsistema de Derechos Humanos, Sinderh*.
- Escuela Nacional Sindical (2017). *Sistema de Información Sindical y Laboral. Subsistema Dinámica de la Acción Colectiva Sindical y Laboral*.
- Gallo, Ó., & Pico, C. (2016). *La salud laboral en el sector minero*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- Garay, L. (1998). *Estructura industrial e internacionalización: 1967-1996*. Recuperado de: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/economia/industralatina/108.htm> el 2 de noviembre de 2016.
- Guataquí, J., Rodríguez, M., & García, A. (2009). *Determinantes estructurales de la sindicalización en Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario, Facultad de Economía. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10909/5266.pdf>
- Hoyos, Rafael, Rogers, Halsey y Székely (2016). *Ninis en América Latina. 20 millones de jóvenes en busca de oportunidades*. Recuperado de: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/22349/K8423.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (2017). *Primera infancia. Madres Comunitarias*. Recuperado de: <http://www.icbf.gov.co/portal/page/portal/PrimeraInfanciaICBF/Madres>
- Luna García, J. (2016). El Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia: del Instituto de Seguros Sociales a la actualidad. En E. Cortés Reyes & J. Eslava-Schmalbach (Eds.). *El sistema general de riesgos laborales colombiano: suficiencia y variación de la tasa de cotización*. (pp. 17-71). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

- Luna García, J., & Sotelo, R. (2010). *Análisis de la accidentalidad laboral en Colombia desde una perspectiva sindical* (Informe de investigación). Bogotá: Escuela Nacional Sindical.
- Ministerio de Trabajo (2016). *Acuerdos de Formalización Laboral 2016*. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/acuerdos-de-formalizacion-laboral-2016.html>
- Ministerio de Trabajo (2016). *Balance de cinco años del Plan de Acción Laboral Colombia/Estados Unidos*. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/abril-2016/5902-balance-de-cinco-anos-del-plan-de-accion-laboral-colombia-estados-unidos.html>
- Ministerio de Trabajo (2016). *Informe de Actividades al Congreso de la República 2015-2016*. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/rendicion-de-cuentas.html>.
- Ministerio del Trabajo, & Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2015). *Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema de Riesgos Laborales de Colombia*. Bogotá: MinTrabajo.
- Ministerio de Trabajo (23 de marzo de 2017). *Acuerdos de Formalización Laboral 2017*. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/acuerdos-de-formalizacion-laboral-2016/7585.html>
- Ministerio de Trabajo (7 de abril de 2016). *Balance de cinco años del Plan de Acción Laboral Colombia/Estados Unidos*. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/abril-2016/5902-balance-de-cinco-anos-del-plan-de-accion-laboral-colombia-estados-unidos.html>
- Moreno, C. (2016). *Denuncian asesinato de 94 líderes sociales en 2016*. Centro de Memoria Histórica. Recuperado de: <http://www.centrodememoriahistorica.gov.co/noticias/noticias-cmh/van-94-los-lideres-sociales-asesinados-en-el-2016>
- Núñez, J. (2009). *Incidencia del gasto público social en la distribución del ingreso, la pobreza y la indigencia*. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación, Archivos de Macroeconomía, N°. 359.
- Oelz, M., Olney, S., & Tomei, M. (2013). *Igualdad Salarial. Guía Introductoria*. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2017). *Trabajo forzoso, formas modernas de esclavitud y trata de seres humanos*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (25 de mayo de 2016). *Sistema Informático/Ministerio del Trabajo de Colombia*. Recuperado de: http://www.ilo.org/lima/recursos/video/WCMS_485118/lang-es/index.htm

- Organización de Naciones Unidas (28 de abril de 2017). *Países de América Latina y el Caribe reafirmaron su compromiso colectivo con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible al cierre de foro en México*. Recuperado de: <http://foroalc2030.cepal.org/2017/es/noticias/paises-america-latina-caribe-reafirmaron-su-compromiso-colectivo-la-agenda-2030-desarrollo>
- Organización Internacional del Trabajo (2017). *Sistema informático. Ministerio de Trabajo en Colombia*. Recuperado de: http://www.ilo.org/lima/recursos/video/WCMS_485118/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (2017). *Trabajo forzoso, formas modernas de esclavitud y trata de seres humanos*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-es/index.htm>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2016). *Estudio de la OCDE sobre mercados laborales y políticas sociales: Colombia 2016*. Evaluación y recomendaciones. Recuperado de: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-colombia-2015_9789264244825-en#.WTWpPGiGPIU#page4
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2017). *Trade Union Density. OECD.Stat*. Recuperado de: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN
- Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (21 de marzo de 2017). *Panorama general. Informe sobre Desarrollo Humano 2016*. Desarrollo humano para todos. Recuperado de: <http://hdr.undp.org/en/2016-report/download>.
- Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (2011). *Mujeres rurales Gestoras de esperanza*. Colección Cuadernos INDH. Recuperado de: <https://europa.eu/capacity4dev/public-gender/document/mujeres-rurales-gestoras-de-esperanza>
- Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (2011). *Reconocer el pasado, construir el futuro. Informe sobre violencia contra sindicalistas y trabajadores sindicalizados 1984-2011*. Recuperado de: <http://www.undp.org/content/dam/colombia/docs/Gobernabilidad/undp-co-informesindicalismo-2013.pdf>
- Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (2015). *Garantías para el ejercicio del derecho a la protesta social*. Recuperado de: <http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/presscenter/articles/2015/09/10/garant-as-para-el-ejercicio-del-derecho-a-la-protesta-social.html>
- Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (2017). *Panorama General. Informe sobre Desarrollo Humano 2016*. Desarrollo humano para todos. Recuperado de: <http://hdr.undp.org/en/2016-report/download>.

- Ruiz, L., E. (2010). *Género, grupos domésticos y derechos de propiedad de la tierra. Mujeres Rurales Gestoras de esperanza*. Cuaderno del Informe de Desarrollo Humano Colombia ONU-PNUD.
- Ruiz, Laura Elena (2010). *Género, grupos domésticos y derechos de propiedad de la tierra. Mujeres Rurales Gestoras de Esperanza*. Cuaderno del Informe de Desarrollo Humano Colombia ONU-PNUD.
- STPS. (2015). *Información sobre accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo Nacional 2005-2014*. México, D.F.: Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- Superintendencia del Subsidio Familiar (2016). *Informe de rendición de cuentas 2015*. Recuperado de: [http://www.ssf.gov.co/wps/wcm/connect/b558d9a9-fd56-4f6c-ad55-b74be122e276/Informe+Rendicion+de+Cuentas+2015_Publicacion+FINAL+\(4\).pdf?MOD=AJPERES](http://www.ssf.gov.co/wps/wcm/connect/b558d9a9-fd56-4f6c-ad55-b74be122e276/Informe+Rendicion+de+Cuentas+2015_Publicacion+FINAL+(4).pdf?MOD=AJPERES)
- Superintendencia Financiera de Colombia (2017). *Pensiones, cesantías y fiduciarias*. Recuperado de: <https://www.superfinanciera.gov.co/jsp/loader.jsf?lServicio=Publicaciones&lTipo=publicaciones&lFuncion=loadContenidoPublicacion&id=61149>
- Unidad de Estudios Estadísticos/Gerencia de Planificación, Información Estratégica y Calidad de Gestión. (2014). *Informe anual de accidentalidad laboral*. Buenos Aires: Superintendencia de Riesgos de Trabajo.
- Ministerio de Trabajo (2014, March 7). *Cartilla de riesgos laborales. Caracol Radio*. Retrieved from <http://www.mintrabajo.gov.co/medios-febrero-2014/3090-cartilla-de-riesgos-laborales-para-trabajadores.html>
- Torres Tovar, M. (2015, November). *Accidentalidad y enfermedad laboral en Colombia*. Ponencia presentada en el Encuentro Internacional de Salud y Trabajo, Medellín.
- Conde, J. V. (2016, March). *Logros y desafíos en la salud laboral en Colombia*. Ponencia presented at the Prevencia, Cartagena.
- Fasecolda. (2017). *RL Datos-Reportes*. Retrieved April 15, 2017, from <https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xClaseGrupoActividad.aspx>

