

¿Crisis del Covid-19 o ausencia del Estado?

*Informe de Coyuntura Económica,
Laboral y Sindical 2020*

*Ruth Maritza Quevedo-Fique
(Coordinadora)*



ensayos laborales 33

EDICIONES
ens ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL

Ensayos laborales/treinta y tres

¿Crisis del Covid-19 o ausencia del Estado?

*Informe de Coyuntura Económica,
Laboral y Sindical, 2020*

Ruth Maritza Quevedo-Fique
(Coordinadora)

Equipo de Investigación ENS

Carlos Julio Díaz Lotero
Héctor Vásquez Fernández
Carmen Evelia Pico Merchán
Francis M. Corrales
Erika J. López
Viviana Colorado López
Ana María Amado
Luisa Parra Rodríguez

Invitados

Sandra Milena Muñoz Cañas
Clara Viviana Vásquez Franco y
Juan Sebastián Acero Vargas



Medellín, mayo de 2021

Primera edición: mayo de 2021
© Escuela Nacional Sindical
fondoeditorial@ens.org.co
Medellín, Colombia

Carlos Julio Díaz Lotero
Director General ENS

Ruth Quevedo Fique
Directora Académica ENS

Fotografía de portada:
«Trabajando en tiempo de pandemia», Raúl Villalba 2020

Diseño y maquetación:
Raúl París

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

CONTENIDO

Presentación	5
El desempleo y la pobreza se agravan con la pandemia . .	27
La salud y el trabajo en tiempos del Covid-19	51
Los derechos humanos, la democracia, la paz y la libertad sindical: agendas en crisis	65
La crisis en femenino: Impactos del Covid-19 en el mundo laboral	81
El negocio de arriesgar a otros en las plataformas digitales basadas en la ubicación	105
<i>Sandra Milena Muñoz Cañas</i>	105
¿Hambre o contagio? Pandemia en medio de la precariedad <i>Clara Viviana Vásquez Franco y</i> <i>Juan Sebastián Acero Vargas</i>	121

PRESENTACIÓN

Para la Escuela Nacional Sindical, presentar al país el “Informe de Coyuntura Económica, Laboral y Sindical” del año 2020 es particularmente retador, por el complejo contexto socioeconómico que afronta la sociedad colombiana, cuya percepción frente al presente y el futuro es verdaderamente desconcertante.

La encuesta Pulso Social del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane) para marzo de 2021, informa que el 7,5% de la población colombiana considera que su situación económica respecto a la de hace 12 meses es mucho peor, mientras que el 51,7% dice que es peor, y el 33,4% que es igual; es decir, el 92,6% de los colombianos se sienten estancados o en crisis. Frente a la pregunta sobre si cree que en los próximos 12 meses la situación va a mejorar, el 45,1% cree que será igual, mientras que el 16,4% afirma que será peor, y 2,6%, mucho peor, para un total del 64% de la población que lo ve todo con incertidumbre.

La múltiple crisis que vive el país no la generó la pandemia, aunque ella ayudó a deteriorar todos los indicadores socio laborales y económicos, a tal punto que se habla de un retroceso de dos décadas de bienestar. La pandemia, más bien exacerbó las brechas sociales y evidenció la gran inequidad social que persiste en Colombia como un rasgo dominante de su estructura social.

Este informe presenta las tendencias, análisis, estadísticas y recomendaciones que, desde el equipo de investigación de la Escuela Nacional Sindical (ENS), se vienen construyendo como un aporte para la reflexión, y para proponer unas acciones que

encaminen al país hacia un cambio de rumbo en la agenda de empleo e ingresos.

De el análisis queda claro el agotamiento de esa propuesta neoliberal que le ha vendido a la sociedad la idea de un Estado mínimo y un mercado que asigna recursos de modo adecuado; pero también, hace evidente la necesidad de recuperar el papel del Estado en la economía. Nada más lejos de la falacia de la mano invisible que la realidad del país, cuyo gobierno aparece claramente capturado por poderes corporativos y mafiosos a la hora de tomar decisiones claves como la de superar la crisis económica y social.

El panorama social y económico que presenta la ENS al país es verdaderamente preocupante, y evidencia la incapacidad del Gobierno nacional y de muchos gobiernos locales para resolverla. Este es un tema que merece la atención, porque no se trata solo de la voluntad política del presidente de turno, sino también de arreglos institucionales previos orientados por la ideología de mercado, que hoy hacen agua y se muestran como instrumentos obsoletos para responder a las necesidades urgentes de la población.

Finalmente, este informe pone especial atención a las nuevas formas de trabajo asociadas a las plataformas laborales y a la forma cómo, durante la pandemia, los sectores de trabajadores populares vienen resolviendo el asunto de ingresos y la autoprotección. Es por ello que hemos invitado a tres especialistas en estos temas: en primer lugar, Sandra Muñoz, investigadora del Centro de Solidaridad AFL-CIO, hace una reflexión en torno a los trabajadores y trabajadoras de plataformas y, Clara Vásquez y Juan Sebastián Acero, que presentan los resultados de lectura de la sistematización de la información recogida en grupos focales de la economía popular (trabajo realizado por la ENS en Bogotá en asocio con el Grupo de Socioeconomía Instituciones y Desarrollo, GSEID, de la Universidad Nacional).

A continuación, se desarrollan los principales temas que hemos discutido en torno a la construcción de este informe y, al final, se presentan las propuestas alternativas.

Trabajo y pobreza

La visión de futuro del país esta signada por la incertidumbre, pues Colombia pasa por un agudo proceso de crisis económica y social. El año 2020 cerró con un deterioro en el crecimiento económico (-6,8% del Producto Interno Bruto, PIB), una tasa de desempleo del 15,9%, cinco puntos más que la de 2019, al tiempo que mostró una caída en la participación de los trabajadores y trabajadoras en el mercado laboral, cuya tasa global de participación fue del 59,2% (cuatro puntos por debajo de la del 2019), y una tasa de población económicamente activa ocupada, que cayó drásticamente al 49,8%, frente a la de 2019, que fue de 58,6%. Esto significó que 2,4 millones de trabajadores dejaron de trabajar o perdieron sus ingresos entre diciembre de 2019 y diciembre de 2020, ya sea porque no buscaron empleo durante el proceso de confinamiento, o porque lo perdieron. Del total mencionado, 1,2 millones, son “obrero-empleado particular”, es decir, personas que trabajaban para un empleador particular o privado por un salario en dinero o en especie, y 861.000 “trabajadores por cuenta propio y empleadas domésticas”, cuyos ingresos no son estables.

El alza en el desempleo y en la inactividad son considerables debido a la creciente participación en este indicador de la “población desalentada”, es decir, quienes no siguieron buscando trabajo después de un tiempo determinado. La participación de las mujeres en el indicador de “inactividad”, en los últimos 10 años se había puesto casi al nivel de la de los hombres (40%), pero al final del año 2020 se levantó casi 30 puntos porcentuales, pues llegó al 70%. Por su lado, el subempleo, que es un indicador de precariedad, se ubicó en el 37,4% en el año 2020, siendo el subjetivo del 26,6% y el objetivo del 10,8%. Por otra parte, durante los últimos 10 años, los ocupados por cuenta propia habían crecido hasta representar el 1,1% del empleo nacional, principalmente en trabajos informales (90%). Por su parte, los asalariados perdieron participación en el empleo nacional pasando del 50,2% al 48,1%.

Tabla 1.

Tasa de desempleo octubre-diciembre 2020, (23 ciudades y áreas metropolitanas)

Total 13 ciudades y áreas metropolitanas	15,3
Bogotá	15,8
Medellín A.M.	14,4
Cali A.M.	17,5
Barranquilla A.M.	11,8
Bucaramanga A.M.	13,9
Manizales A.M.	16,9
Pasto	13,8
Pereira A.M.	13,5
Cúcuta A.M.	17,5
Ibagué	18,6
Montería	16,8
Cartagena	11,6
Villavicencio	18,2
Tunja	18,7
Florencia	16,6
Popayán	17,5
Valledupar	17,5
Quibdó	17,8
Neiva	19,4
Riohacha	18,2
Santa Marta	15,9
Armenia	16,9
Sincelejo	14,1
Total 10 ciudades	17,1
Total 23 ciudades y A.M.	15,5

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (Dane).

Si sumamos a las casi 2,7 millones de personas mayores que no reciben pensión, los 2,4 millones de trabajadores desempleados, tendremos 5,1 millones de personas sin empleo y sin ingre-

sos, cuya situación no puede ser cubierta por el mercado, pero, peor aún, que están ante un Estado incapaz de tomar decisiones de fondo. No sobra añadir que la escandalosa cifra que acabamos de presentar no tiene en cuenta a la población inactiva.

La situación de pobreza, según estimaciones independientes del economista Luis J. Garay, a marzo de 2021, puede alcanzar ya el 60% de la población colombiana urbana, mientras la del campo llega al 80%, lo cual afecta el derecho fundamental a la alimentación. El día de ayer, el Dane emitió las cifras oficiales de pobreza, reconociendo que el 55,3% de la población, esto es casi 6,5 millones de colombianos tienen ingresos por debajo de \$145.000 en promedio al mes (línea de pobreza extrema) y más de 21 millones de colombianos tienen ingresos inferiores a 331.688 en promedio al mes (línea de pobreza).

En efecto, en enero de 2021, el 67,3% de los hogares consumieron tres comidas al día, en comparación con el 90,1% de un año atrás; el 29,7% de los hogares, dos comidas al día y el 2,4%, una sola, el 0,5% de los hogares manifestaron haber consumido menos de una comida al día, con lo cual, más de un millón y medio de personas comieron entre una y menos de una comida al día.

Salud y precariedad laboral en el sector

Según el Ministerio de Salud y Protección Social (2021), han ocurrido 2.787.303 enfermos por Covid-19 y, de ellos, han fallecido 71.799, con lo cual Colombia ocupa el puesto décimo en la incidencia de casos y en muertes totales como consecuencia del virus. Si observamos la tasa por número de habitantes, Colombia es el décimo país del mundo en cantidad de contagios y muertes, donde los estratos socioeconómicos 1, 2 y 3 son los más afectados, pues concentran el 87,7% de las defunciones causadas por la enfermedad en todo el país.

La realidad ha desnudado la limitada capacidad de nuestro sistema de salud para atender la pandemia, y sugiere la urgencia de recuperar el papel del Estado en la definición de las reglas de juego

para el funcionamiento de estos. Pero también muestra la poca preparación de las comunidades y los ciudadanos para enfrentar riesgos de este tipo. Se evidencia también que la deuda en salarios, la precariedad de las relaciones laborales y la ausencia de remuneraciones dignas es una de las características más desalentadoras del empleo en el sector de la salud, que se intenta matizar llamando a sus protagonistas los “héroes” en la pandemia. Casi la mitad de los trabajadores y trabajadoras del sector salud (44%), trabajan sin una relación laboral directa, y solo un tercio de ellos y ellas cuentan con un tipo de contrato que les brinda estabilidad laboral.

Salud en el trabajo de los trabajadores y las trabajadoras

A diciembre de 2020, solo habían 10.123.385 de trabajadores y trabajadoras afiliados a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), según los datos de Fasecolda (2020), es decir, una tasa de cobertura del 51% del total. Esto significa que la mitad de la población trabajadora no cuenta con ningún sistema de protección en seguridad y salud en el trabajo. Pero, es aún más triste saber que solo se tiene una aproximación sobre los datos de enfermedades laborales, pues no existen estadísticas oficiales sobre este drama de los excluidos del sistema.

Se sabe sí, que la cobertura en riesgos laborales está concentrada mayoritariamente en tres departamentos (Antioquia, Valle y Cundinamarca), y que en Bogotá alcanza el 70% del total de las y los afiliados, pero con ello se evidencia la total invisibilización de las enfermedades de origen laboral en el resto del país.

Este tema en el sector salud es dramático: de reportar, en promedio, 481 casos de enfermedad laboral en el 2019, hoy tenemos 35.723 casos, es decir, hubo un incremento del 540,5% en los reportes de enfermedades de origen laboral por efecto de la pandemia. Este sector muestra un aumento significativo en la aparición de enfermedades de salud mental (Boletín del Monitoreo Crítico, 2020), donde se informa que el 58% de las y los trabajadores dicen que los afectan condiciones psicosociales tales como los problemas para concentrarse, de sueño, de incapacidad

para tomar decisiones, agobio, tensión e incapacidad para afrontar situaciones difíciles, entre otros.

Jornada laboral y simultaneidad en las tareas

Según la “Encuesta de conciliación de vida laboral y personal”, realizada por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (Andi) y el Ministerio del Trabajo,

El 57,7% de las y los encuestados, dijeron que sus jornadas laborales en el marco de la pandemia han sido en promedio mayores a 8 horas diarias. En términos de género, 61% de las mujeres y 53,2% de los hombres han visto aumentadas sus horas de trabajo, respectivamente, en unas 2,5 horas diarias en promedio.

En dicha encuesta, los medios digitales se consolidaron como la principal herramienta laboral, la cual utilizaron más de ocho horas al día el 51,8% de los encuestados (57,5% mujeres y 45% hombres). Esta condición del trabajo intensificó los problemas de ansiedad, angustia y salud mental referidos en las consultas médicas; la profundización de la violencia y el acoso laboral, y los problemas de salud mental; el desconocimiento de las enfermedades y accidentes, producto del trabajo en casa y/o teletrabajo. Pero también afirma que no se entregan, en especial al personal sanitario, los equipos de protección y bioseguridad en cantidad y calidad suficientes; hay también grandes carencias en la preparación y adecuación de los lugares y puestos de trabajo en casa, que tienen como consecuencia la aparición de enfermedades del sistema osteomuscular, entre otros.

El confinamiento masivo de la población ha incidido negativamente en la ampliación de la jornada laboral, pues se da el fenómeno de la simultaneidad de tareas. Además, la prohibición de actividades sociales, familiares, culturales, deportivas y recreativas, facilitó la disponibilidad de más tiempo para el trabajo productivo, en detrimento de la utilización del tiempo libre y de descanso reparador y de buena calidad. Es un asunto dramático, pues el tiempo de la vida familiar y personal y el tiempo del trabajo ahora no se diferencian.

Brechas de género y trabajo

El año 2020 cerró, para Colombia, con una tasa de desempleo femenino del 20,6%, que supera con creces a la de los hombres (7,8%). Aunque desde 2018 la participación de las mujeres en el mercado laboral bajó (fenómeno conocido como “caída en escalera”), el año 2020 marca un punto de inflexión en la historia de la lucha por los derechos de las mujeres, en general, y de manera particular afectó su participación en el mundo laboral, donde predomina la fuerza laboral masculina. Así pues, puede verse que hay un retroceso en la reducción de brechas de género y sobre la equidad en la división sexual del trabajo, principalmente asociada a roles asignados a la condición de género. En consecuencia, son las mujeres las que fueron reasignadas a las tareas domésticas durante la pandemia.

Pero además, el empleo feminizado, por considerarse que es un rol de la mujer, explica la ampliación de la brecha salarial, el limitado acceso al sistema de protección social y el soporte de un trabajo de cuidado que lo ejercen principalmente mujeres.

En el 2020, los indicadores marcan una caída en la tasa de ocupación de los hombres de 6,1 puntos porcentuales con respecto al 2019; para las mujeres, dicho descenso fue de 7,6 puntos porcentuales. La tasa de ocupación de los hombres muestra una mejora en el segundo trimestre, y cierra el año con 1,6 puntos porcentuales a su favor, mientras, para las mujeres, el indicador se mueve sutilmente con tendencia a la baja.

Es importante señalar que,

La recesión del Covid-19 ha afectado fuertemente a los sectores intensivos en contacto como los servicios de cuidado personal, restaurantes, hostelería, entre otros, debido a las medidas de distanciamiento social. Estos sectores de alto contacto tienen una mayor proporción de trabajadoras, lo que afecta a más mujeres que hombres.

Por ejemplo, en el 2019, el 94,7% de las personas empleadas en el sector de otras actividades de servicios fueron muje-

res, línea en que se ubica el sector de la educación (77,7%); el de actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales (75,1%), el de alojamiento y servicios de comida (66,3%) y el de actividades de servicios administrativos y de apoyo (63%). Esto le correspondió en el año 2020 a hogares individuales en calidad de empleadores (91,4%); actividades de atención de la salud humana (76,8%) y alojamiento y servicios de comida (68,4%). Así pues, el sector de las actividades de servicios administrativos y de apoyo (61,7%) y el sector de la educación (60,1%) fueron los que tuvieron una mayor proporción de mujeres ocupadas sobre el total de personas de cada rama de actividad.

En relación al trabajo doméstico remunerado, al cierre del año 2019, se estima que en Colombia había 687.716 trabajadoras domésticas, cifra que se redujo a 512.389 en el primer semestre del 2020, y que muestra una pérdida de 175.327 de este tipo de puestos de trabajo durante el inicio del confinamiento. El 46,4% de estas trabajadoras recibieron hasta medio SMLMV por sus servicios y el 27,9% recibió más de medio SMLMV, pero menos de uno. Esos mismos indicadores fueron del 28,8% y 34,6% en el 2019 y el 2020, respectivamente. Para el 2020, tan solo el 25,7% de las personas empleadas en el servicio doméstico devengaron un SMLMV o más, un 10,9% menos que en el 2019, cuya cifra se situó en 36,6%.

Los jóvenes sin estudio ni trabajo

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los NiNis son jóvenes en edades entre 14 y 28 años, que no trabajan y no participan de ninguna actividad de enseñanza o de formación.

Entre mayo y julio de 2020, el 33% de ellos no estudió ni trabajo; es decir, hubo casi 15 millones de jóvenes que no tuvieron ninguna oportunidad para percibir ingresos, de los cuales la proporción más alta son mujeres: el 42% frente al 23% de los jóvenes que cayeron en esa condición de NiNis. El incremento de la población que no estudia ni trabaja fue de 10 puntos, cuyo efecto estuvo en la crisis, si se considera que entre mayo y julio

de 2019 esta población era del 22% del total de los y las jóvenes.

Entre mayo y julio de 2020 el 50,4% de los jóvenes en edad de trabajar también estuvieron inactivos, pero en el caso de las mujeres esta cifra alcanzó de 59%, al tiempo que, durante la pandemia, el desempleo juvenil llegó al 29,7%, esto es, 12 puntos porcentuales por encima del desempleo juvenil reportado en el 2019, que ese año cerró en el 17%. Esta realidad afectó más a las mujeres, cuando llegó al 37,7%, en su caso, y del 24,1% en el de los hombres.

Durante 2020, las tasas de ocupación de los jóvenes entre 14 y 28 años llegaron a mínimos históricos (34,9%), siendo menor para las mujeres, con el 25% de ellas ocupadas, apenas una cuarta parte de las mujeres en edad de trabajar; mientras que, esta tasa para los hombres fue mayor que el promedio, al alcanzar el 44,2% de ellos participando en alguna ocupación, con lo que se tiene una brecha de ocupación de casi 20 puntos porcentuales.

La brecha de participación en el empleo de los jóvenes está asociada también a la condición de género. Como se dijo antes, el trabajo feminizado asocia a las mujeres a los sectores del comercio y actividades de salud y educación, entre otras, los cuales han estado más afectados por la recesión económica. La brecha salarial por su parte, está determinada por la condición de género, pero también por la misma edad. Según el Dane, por cada \$100 que se gana un hombre joven, una mujer en la misma condición recibirá \$69,4 por realizar el mismo trabajo. Otro dato inquietante es que las personas jóvenes ganan en promedio \$359.000 pesos mensuales menos que las personas que se encuentran en el rango de 29 a 54 años.

Negociación colectiva

La fragilidad en la capacidad de presión de trabajadores y trabajadoras se evidencia en los datos sobre la negociación colectiva, los cuales resultan absolutamente marginales en el sistema de relaciones laborales colombiano: en apenas el 0,02% de las empresas se dan procesos reales de negociación colectiva entre empresas y sindicatos, y su cobertura es solo del 11,8% de la

población asalariada, que equivale a 9,5 millones de personas, y del 5,7% de la población ocupada del país.

La tasa de sindicalización en Colombia es muy baja, y ser sindicalista es una actividad que implica riesgos muy altos. De cada 100 trabajadores, menos de cinco se encuentran afiliados a algún sindicato, y la mayoría de sindicalizados está en el sector público. Entre los empresarios y en las elites gobernantes, siempre ha predominado una cultura antisindical, premoderna, que reivindica para sí todos los derechos, pero les niega a los trabajadores sus derechos fundamentales, como el de asociación, y se oponen, de todas las formas posibles (legales e ilegales), a que los trabajadores se organicen.

En promedio, en el país se firman 200 pactos colectivos al año. La promoción de esta modalidad de “negociación”, que es más bien una imposición, hace parte de las estrategias antisindicales de las empresas: donde las empresas logran imponer un pacto colectivo, difícilmente puede prosperar un sindicato y desarrollarse una convención colectiva, razón por la cual, desde hace muchos años, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha instado al país para que reforme su legislación laboral, y haga que este tipo de “acuerdos” se realicen solo cuando no haya presencia de organizaciones sindicales.

Ahora, en cuanto a los contratos sindicales, otra forma de contratación cuestionable, hasta agosto del año pasado se habían negociado un total de 567. Sin embargo, desde 2012 la tendencia ha crecido hasta más de 1.500 por año, principalmente en hospitales del sector público. En estos contratos los trabajadores tampoco cuentan con ninguna autonomía. Por ejemplo: cuando un hospital requiere cierto personal, acude a alguno de esos sindicatos, que se formaron después de que la ley les prohibiera a las cooperativas de trabajo asociado hacer de intermediaras laborales. Con estos falsos sindicatos es con los que el gerente de un hospital negocia las condiciones bajo las cuales trabajará el personal subcontratado.

La Convención colectiva, que es la única forma de negociación que se considera real, permitió 158 procesos de negociación

en el sector privado, y 31 procesos de negociación de acuerdos colectivos, para el caso del sector público.

Violencia antisindical

No solo son los derechos sociales y económicos los afectados por la crisis. Igual ocurre con los derechos civiles y políticos: hay grandes expresiones de discriminación, violencia y autoritarismo, tal como lo deja plasmado el informe “El desgobierno del aprendiz: Autoritarismo, guerra y pandemia, balance del gobierno de Iván Duque en materia de derechos humanos” (Alianza de Organizaciones Sociales y Afines [Alianza], 2020).

Para la ENS, la violencia antisindical, en particular en Colombia, tiene la fatal característica de ser sistemática y selectiva. Bien lo ha señalado así la Confederación Sindical Internacional (CSI, 2020), al mencionar los casos de asesinatos, intentos de homicidio, desaparición forzada y de amenaza de muerte contra sindicalistas. La mayoría de ellos no han sido resueltos y el Gobierno sigue sin combatir eficazmente la cultura de impunidad presente en el país; mientras, el sistema judicial continúa siendo deficiente y carece de los recursos necesarios para llevar a cabo sus procesos. En general, frente a los delitos relacionados con las graves violaciones a los derechos humanos de sindicalistas, hay una impunidad que supera el 90% del total de casos documentados.

Según el Sistema de Información de Derechos Humanos de la Escuela Nacional Sindical (Sinderh), entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020, se registraron al menos 130 violaciones a la vida, la libertad y la integridad física dirigidas contra sindicalistas en Colombia; entre ellas 18 homicidios, dos desapariciones forzadas, 10 atentados contra la vida, 82 amenazas y cuatro detenciones arbitrarias. Del total de casos de violencia, 120 fueron hombres y 10 casos estuvieron dirigidos contra mujeres. Varias de las características de estos casos se presentan en este informe.

Durante el año 2020 se identifica la continuidad de las hipótesis explicativas de la violencia antisindical en los últimos años,

entre las cuales se encuentran: i) la tendencia decreciente en el registro de casos; ii) la violencia antisindical focalizada en activistas y dirigentes sindicales; y iii) la reactivación de la violencia antisindical en el sector rural. Aunque la violencia antisindical muestra una disminución en los casos documentados, es preciso resaltar el incremento de la persecución contra la dirigencia, el liderazgo y el activismo sindical, que para el año 2020 representa el 88,46% del total de casos documentados.

Así mismo, en el último año, la dinámica regional de la violencia antisindical se ha expresado en 22 departamentos del país, sin embargo, en seis de ellos se concentra el 73,07% de los casos: Bogotá (25), Cauca (23), Meta (17), Nariño (12), Huila (11) y Atlántico (7). En cuanto a la concentración por sectores económicos, encontramos un primer foco de violencia contra sindicatos en el sector de la educación (43), seguido de minas y canteras (31), rural (28) y otros servicios comunales (15). Si el sindicalismo es atacado, el liderazgo en Colombia está en proceso de exterminio: según el Instituto de Estudios sobre Paz y Desarrollo (Indepaz), entre el 1 de enero y el 03 de noviembre de 2020 fueron asesinados 251 líderes y lideresas sociales (Ortiz y Ríos, 2020).

La pasiva reacción del Gobierno colombiano ante lo altos índices de victimización contra personas que trabajan por la defensa de los derechos humanos ha encendido alertas internacionales, tanto así que en marzo de 2020 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2020) emitió una condena por el asesinato de líderes sociales, y por su parte, Michel Forst Relator Especial de la ONU declaró este tipo de violencia como crímenes políticos (Pardo, 2020).

Un riesgo adicional en el marco de la pandemia ha sido la marginación del debate público y las agendas relacionadas con la defensa de derechos humanos, las libertades y la democracia, la exigibilidad en la implementación de los acuerdos de paz y la lucha por la satisfacción de los derechos de las víctimas. Por lo

menos es muy diciente que el 1 de mayo de 2020 fuera publicada por la revista *Semana*, una investigación que revelaba carpetas secretas producto de interceptaciones ilegales a líderes sociales, políticos, periodistas y sindicalistas. Otro fenómeno que reviste gravedad son los permanentes señalamientos que hace contra los maestros afiliados a la Federación Colombiana de Educadores (Fecode) el Partido Centro Democrático, los cuales generan un ambiente de riesgo y un factor de persistencia de la violencia antisindical contra maestros y maestras sindicalistas.

Pese a los esfuerzos realizados por mejorar su operatividad, el programa de la Unidad Nacional de Protección (UNP) sigue presentando falencias en su estructura, enfoque, eficacia y seguimiento;¹ las medidas y los esquemas establecidos siguen siendo insuficientes e ineficaces para cumplir los objetivos de protección a sindicalistas. Por ejemplo, desde el 2018 se destinaron recursos para la implementación de la ruta de protección colectiva a nivel nacional, pero, sin embargo, para el 2020 el balance de gestión había sido apenas del 4%.

Papel del Estado durante la crisis

La situación que crea la pandemia, por su novedad y gravedad, exigía por parte del Estado una actuación profunda y eficaz, principalmente en tres dimensiones: detener la expansión del virus, proteger la destrucción del tejido productivo y el empleo y blindar a las familias más vulnerables de la pérdida de ingresos y, por lo mismo, del hambre y la miseria. Ninguna de las tres acciones fue atendida como se hubiera requerido.

El sistema de salud, presa de la voracidad de la intermediación financiera y no se adecuó con la suficiencia necesaria la red hospitalaria pública y privada, en tanto que la atención a la salud fue reactiva, no preventiva. Ambos rasgos fueron consecuencia de las limitantes estructurales de la Ley 100 de 1993, de salud, que puso en las manos del sector privado las decisiones frente a

1. Ver nota al pie en la p. 75 de este informe,

la crisis. La incapacidad del Gobierno nacional para abastecer la cantidad suficiente de vacunas para alcanzar la llamada “inmunidad de rebaño”, seguramente será solventada por la oferta privada, a la cual podrá acceder la población con poder adquisitivo, en tanto que la incidencia de mortalidad por Covid-19 se presentará en los estratos más bajos de la población, la cual requiere de la oferta estatal de vacunas.

Según la encuesta de micronegocios del DANE en el IV trimestre de 2020, de un total de 5.676.043 de micronegocios, 406.443 habían cerrado temporalmente y 92.392 habían cerrado definitivamente. Las pequeñas y medianas empresas representan el 90 % del sector productivo nacional y solo las micro aportaron en 2020 un valor agregado de \$43,2 billones de pesos, poco más de 4 puntos del PIB. La pérdida del tejido productivo de base que aportan las mypimes es consecuencia de la ineptitud del Estado para proveer de subsidios a la nómina y de demanda pública de bienes y servicios orientada a este sector empresarial. La caída en los ingresos de los hogares y la dificultad para que sus miembros se ocupen tiene como consecuencia la pérdida en la capacidad de consumo de la población, con lo cual se ha debilitado el factor más incidente en el crecimiento de la economía desde la demanda. En efecto, en 2019, el consumo de los hogares representó el 69% del PIB, por lo cual se ha estancado el ciclo económico, donde, mientras el consumo dinamiza la demanda, la demanda dinamiza la producción y, por tanto, el empleo.

Los sectores empobrecidos, principalmente asociados a trabajos informales y a condiciones de pobreza, requerían ser aliviados de manera inmediata, porque ni el empleo ni los ingresos iban a ser vehículos de protección en este caso. Una panorámica de esta realidad durante el momento más duro de la crisis fue presentada por Sánchez y Chaparro, de la Universidad Nacional, en mayo de 2020:

En hogares pobres, por ejemplo, dos de cada tres jefes de hogar ocupados tienen empleos informales. La situación es crítica en

hogares pobres con jefatura femenina, pues el 75% de estas mujeres tiene empleos informales. La informalidad laboral no solo tiene mayor incidencia, sino que también es fundamental para la generación de ingresos de los hogares pobres y vulnerables. En los primeros, el ingreso proveniente de actividades informales representa, en promedio, el 52% de sus ingresos totales; en los segundos, esa cifra es de 40,5% para las 13 principales ciudades del país”. Señalaba el estudio basado en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, que los hogares pobres tienen una alta dependencia en la generación de ingresos por actividades informales, incluso porque muchas veces esta es su única fuente de ingresos. Actividades que fueron en gran cantidad restringidas durante el confinamiento (Sánchez y Chaparro, 2020).

Luego de presentar este panorama, podemos decir que la ENS, junto con varios aliados, ha venido insistiendo en la necesidad de una renta básica suficiente y permanente para el país. Una renta que sea por lo menos de un salario mínimo por familia, la cual equivale a un millón de pesos. Lamentablemente, el Gobierno nacional, en su programa de “alivio”, estableció una transferencia de \$160.000 mil mensuales por familia en 2020, que ahora actualiza en el marco de la propuesta de reforma tributaria a \$176.000, en promedio, por familia. La característica de este Gobierno ha sido un proceso de miserabilización de la pobreza, que sin embargo le da réditos, en tanto nivela la pobreza por lo bajo, al tiempo que no incrementa significativamente el costo fiscal de los programas que actualmente se transfieren a los programas transferencias monetarias condicionadas (de 1,25% al 1,4% del PIB, en promedio), pero que además, le permite generar un programa de amplia cobertura, focalizado en la pobreza y la pobreza extrema, para alinearlos en la pobreza estadísticamente establecida sin tocar los programas clientelares y asistencialistas de transferencias monetarias condicionadas. En otras palabras, el Gobierno pretende, mediante operaciones aritméticas y paramétricas, “terminar con la pobreza”, lo cual no pasa de ser una medida publicitaria que no impactará en la reactivación de

la demanda agregada ni en la mejora de las condiciones de las familias colombianas.

Ni una cosa, ni la otra. Las ayudas a las empresas se concentraron principalmente en las grandes, y en los bancos, a los que el Gobierno del Centro Democrático les entregó el manejo de los recursos para que estos a su vez se los entregaran a aquellas en forma de crédito; una intermediación que favoreció, por supuesto, a los banqueros y a las empresas cercanas a estos bancos. El enorme hueco fiscal (\$25 billones de pesos) pretende ser cubierto, para rematar, con los dineros que provea una reforma tributaria profundamente regresiva.

Es así como podemos entender la enseñanza que nos deja esta pandemia, y es que, finalmente, el Estado es importante. Hasta ahora nos hacían creer que los mercados son los mejores reguladores de la vida social, colectiva, económica, pero llega la pandemia y los mercados desaparecen, y las personas, los ciudadanos y ciudadanas tienen que pedir protección, y es el Estado el que debe proveerla. De allí que no podemos tener un Estado represor y excluyente, sino uno que sea protector y garantista.

Afirmamos pues, que el Estado colombiano está en manos de poderes corporativos y gremiales, y en función de intereses específicos. Solo así se puede explicar que, en medio de la pandemia, los bancos hayan obtenidos utilidades por \$4,2 billones, recogidos principalmente por Bancolombia y el Banco de Bogotá, del grupo empresarial antioqueño y de Luis Carlos Sarmiento Angulo, respectivamente, sobre los que no han recaído medidas de tributación extraordinarias. Es el momento de discutir qué Estado y qué modelo de desarrollo necesita el país. Y en esa discusión, también se debe incluir la defensa de la democracia y la paz para el logro del derecho a buen vivir.

Propuestas alternativas

Uno de intereses más recientes de la ENS ha sido contribuir a la construcción de propuestas de reformas al empleo y los ingresos en el marco de una agenda alternativa, articulándolas con

centros académicos y sectores sociales. El resultado de este esfuerzo encaminado desde el 2020 son las propuestas que se resumen a continuación:

1. Implementar la renta básica universal no condicionada y suficiente con la universalización de programas de transferencias monetarias. Ello en el marco de un cambio de enfoque con respecto a los programas de lucha contra la pobreza que no castiguen a quien sale de ella, y en contraposición con el control clientelista regional de los mismos.
2. Ampliar el sistema de protección social, en el sentido de que su reestructuración parte de considerar la necesidad de protección para el conjunto de la población, no solo para quien tiene capacidad de pago o está cobijado por una relación salarial formal. Esta reestructuración deberá considerar nuevos mecanismos de financiación complementarios a los aportes de los trabajadores, tales como el monotributo, o el subsidio a contribuciones de los trabajadores informales por parte del Estado. Un verdadero piso de protección social debe sostenerse en el reconocimiento de la condición de trabajadores a los integrantes de la economía popular, y al reconocimiento de una pensión universal no contributiva a los adultos mayores sin ingresos ni pensión.
3. Adoptar el reconocimiento del trabajo no remunerado de las mujeres para Colombia, incorporando el cuarto pilar del cuidado en el sistema de protección social, el cual partiría de la institucionalidad actual y de manera progresiva iría hacia las políticas públicas, para que se redistribuya la carga del trabajo de cuidados entre hombres y mujeres y entre el Estado, la comunidad y el mercado. Desde la ENS queremos insistir en que la sociedad requiere un nuevo pacto social con perspectiva de género. Un pacto que, desestructure la división sexual del trabajo, donde la economía del cuidado ingrese a la corriente central de las políticas económicas como la mejor oportunidad de reducir las brechas de género, y avanzar en

las políticas públicas con equidad de género, en especial, en salud, educación, trabajo de cuidados y de protección, y una renta básica que, en perspectiva, mejore una condiciones de dignidad de las mujeres que logren humanizar el mundo del trabajo y reduzcan mercantilización de la vida.

4. El sistema pensional en Colombia debe ser regulado por el Estado, para sustraerlo de la voracidad de los mercados financieros. La bolsa de recursos debería unificarse para conseguir el equilibrio los montos de pensiones reconocidas, que pesan sobre el régimen de prima media con prestación definida y vitalicia, y las cotizaciones de los trabajadores, que recauda el régimen de ahorro individual con prestación indefinida.
5. Las economías de los sectores populares deben ser reconocidas en el pacto social ciudadano-Estado, ya que, actualmente, generan ingresos públicos a través de mecanismos directos, como su trabajo productivo, su aporte al cuidado de la vida, y por mecanismos indirectos, como los impuestos, la deuda y los servicios públicos financiarizados. La reforma a las leyes 80, “de contratación”, y 142, “de servicios públicos”, pueden generar un impulso al sector de la economía popular, con el que el Estado generaría incentivos para su participación en la contratación pública, en procesos flexibles de formalización y en acceso a la financiación, entre otras políticas. Solo así avanzarán hacia su fortalecimiento gremial y organizativo.
6. El trabajo decente solo será posible si se afecta la estructura productiva nacional, es decir, si hay un cambio del rumbo del modelo económico actual. La salud en el trabajo deberá incorporarse como una dimensión fundamental en la medición de trabajo decente, así como el fortalecimiento de procesos organizativos que conlleven a una unidad de acción de la clase trabajadora, independiente de la condición laboral o la forma de contratación. En este contexto, mejorar la productividad y definir un equilibrio de cooperación entre países de

la región puede conllevar a la reducción gradual de la jornada laboral a 36 horas de trabajo, sin desmejorar el salario.

7. Ante la persistencia de la violencia antisindical se requiere la implementación de acciones articuladas para transformar esta realidad, las cuales deberían apuntar al desmonte de la cultura antisindical que legitima la violencia; al esclarecimiento y reconocimiento de la violencia antisindical, como una condición necesaria para la no repetición; a la superación de los altos índices de impunidad, que limitan el acceso a la verdad y a la justicia de las víctimas, y a la reparación colectiva e integral del sindicalismo. Así como a la promoción de reflexiones en torno a la necesidad, la legitimidad y la importancia del libre ejercicio de la actividad sindical como una condición fundamental para el fortalecimiento de la democracia y la construcción de la paz.

Ruth Maritza Quevedo-Figue
Directora Académica ENS

Referencias

- Federación de Aseguradoras Colombianas (Fasecolda) (2020). *RL Datos Riesgos Laborales*. <https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xGeografico.aspx>
- Ministerio de Salud y Protección Social (26 de abril de 2021). *Plan Nacional de Vacunación contra Covid-19*. https://www.facebook.com/stories/1487928637982992/?view_single=true
- Boletín del monitoreo crítico de las condiciones de bioseguridad del personal de salud en Colombia, Boletín 003 agosto 18 -2020
- Alianza de Organizaciones Sociales y Afines (Alianza); Coordinación Colombia-Europa-Estados Unidos (CCEEU); Plataforma Colombiana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo (PCDHDD), (2020). *El desgoberno del aprendiz: Autoritarismo, guerra y pandemia. Balance del segundo año de gobierno de Iván Duque Márquez*. Bogotá: Ántropos Ltda. <https://bit.ly/3snidbQ>

- Confederación Sindical Internacional (CSI) (2020). *Índice global de los derechos de la CSI*. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_globalrightsindex_2020_es.pdf
- Ortiz, M.; Ríos, J. (noviembre 08 de 2020). Más de 250 líderes han sido asesinados este año, según Indepaz”. El Tiempo. <https://bit.ly/3gwdkJy>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (marzo de 2020). La CIDH expresa su condena por el asesinato de líderes sociales y reitera su preocupación por la situación de derechos humanos en Colombia. <https://bit.ly/3wSgfnz>
- Sánchez, R. M., y Chaparro H., S. (mayo de 2020). *Un piso de protección social para preservar la vida: informalidad, pobreza y vulnerabilidad en tiempos de Covid*. Investigaciones y productos CID FCE N.º 35.

EL DESEMPLEO Y LA POBREZA SE AGRAVAN CON LA PANDEMIA

La pandemia del Covid-19, además de haber causado cientos de miles de muertes en nuestro país, ha creado una grave alteración en la cadena de valor de sectores económicos importantes y, sobre todo, en la cadena de suministro de alimentos. Esto, a su vez, ha llevado el desempleo a niveles históricos, con la consecuente pérdida de ingresos, que hoy tiene bajo amenaza de muerte por hambre a millones de vidas.

De acuerdo con un estudio de la Comisión Económica para América Latina (Cepal), la pandemia ha tenido efectos diferentes en la economía de la región, según el sector económico que se mire (ver tabla N.º 1).

Tabla 1.

Intensidad de los efectos de la crisis, por sector de actividad

Fuertes	Significativos	Moderados
Turismo	Minería	Agricultura, ganadería y pesca
Industria cultural tradicional	Electricidad, gas y agua	Producción de alimentos para el mercado interno
Comercio	Construcción y materiales	Insumos y equipamiento médico
Reparación de bienes	Servicios empresariales	Telecomunicaciones
Hoteles y restaurantes	Actividades financieras	Envases
Transporte	Bebidas	
Moda	Muebles y maderas	
Automóviles	Industria química	
	Electrónica, maquinaria y equipo	

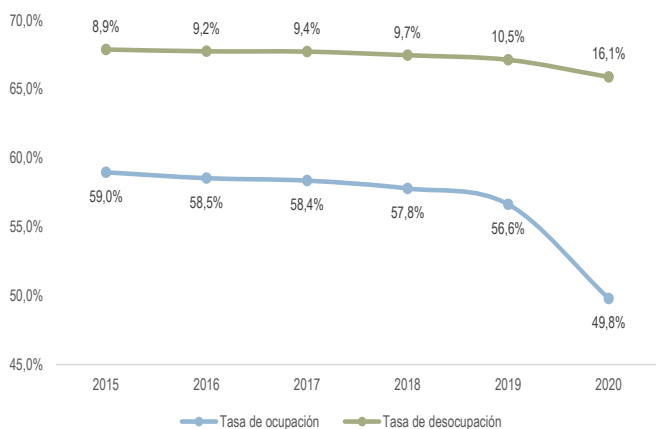
Fuente: Comisión Económica para América Latina (Cepal).

La estrategia de confinamiento de la política sanitaria que se implementó para contener la expansión del virus dejó al descubierto la enorme precariedad laboral y agravó las condiciones de pobreza, las desigualdades existentes en la escala social, las profundas grietas de desarrollo entre las regiones, así como la brecha urbano-rural.

Los indicadores laborales, que ya venían en deterioro desde el gobierno anterior, continuaron esa tendencia en el Gobierno del presidente Duque, y llegaron a niveles aterradores en el marco de la pandemia. En el total nacional, la tasa de desocupación del año 2020 fue del 15,9%, mientras un año atrás fue del 10,5%. Por su parte, dicha tasa descendió del 56,6%, en el año 2019, al 49,8% durante el 2020.

El gráfico de la figura N.º 1, que muestra los comportamientos de las tasas de ocupación y desocupación de los últimos cinco años, deja en claro que el deterioro de estos indicadores tuvo una tendencia general que se acentuó con la pandemia.

Figura 1.
Tasas de ocupación y desocupación

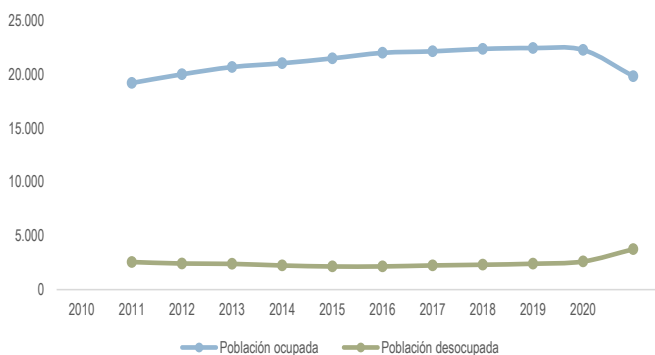


Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (Dane).

En el gráfico de la figura N.º 2 se muestra las tendencias de las poblaciones ocupada y desocupada en los últimos 10 años, que dejan entrever que la pandemia nos hizo retroceder casi una década en términos de población ocupada.

Figura 2.

Tendencia población ocupada y población desocupada en Colombia



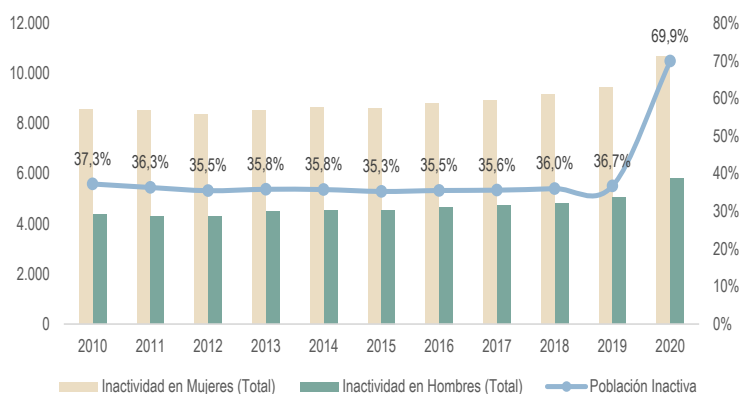
Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (Dane).

Según la GEIH del Dane, la tasa global de participación descendió 4,1% entre los años 2019 y 2020, lo que representa una disminución de 1.302.000 personas; la población ocupada se redujo en 6,8%, es decir, en 2.444.000, y las poblaciones desocupada e inactiva crecieron en 1.142.000 y 917.000 personas, respectivamente. Esto significa que, a pesar de que hay menos población activa en la economía, hay un alto crecimiento de la inactividad laboral que debería incidir en menores tasas de desocupación, pero esta sigue creciendo. De acuerdo con los datos del Dane, la población en edad de trabajar creció el año pasado en unas 500 mil personas, pero la población que trabaja y busca trabajo fue mucho menor en el año 2020, con respecto al 2019.

La tasa de inactividad es bastante alta debido a la creciente participación dentro de ella de la llamada población desalenta-

da, es decir, aquella que desiste de buscar trabajo después de un tiempo determinado. De acuerdo con el gráfico de la figura N.º 3 sobre el comportamiento de este indicador durante los últimos 10 años, se observa que la participación de las mujeres es mucho más alta que la de los hombres, y al final del año 2020 la tasa de inactividad de los hombres se acercó al 40%, mientras que la de las mujeres fue casi del 70%.

Figura 3. Tendencia de inactividad e inactividad por sexo



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (Dane).

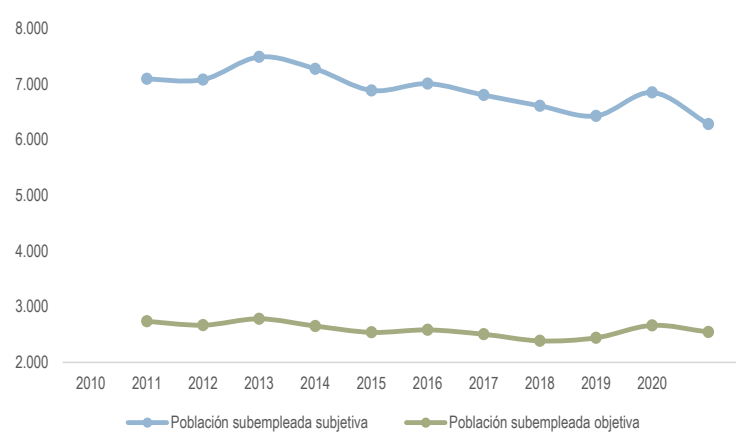
La inactividad en las mujeres y los hombres, en miles, se lee a partir de las convenciones del eje izquierdo, mientras que la población inactiva total, en porcentaje sobre la población en edad de trabajar, se lee en las convenciones del eje derecho.

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (Dane).

El Dane clasifica el subempleo en subjetivo y objetivo. El primero comprende a quienes simplemente manifiestan el deseo de mejorar sus ingresos o sus horas de trabajo, o les gustaría contar con una labor más acorde a sus competencias; mientras

que el objetivo, incluye a los que expresan el deseo, pero además han realizado alguna gestión para alcanzarlo y están dispuestos a aceptar nuevas propuestas de trabajo. El subempleo, que es un indicador de precariedad, en el 2020 se ubicó en 37,4%; siendo el subjetivo del 26,6% y el objetivo del 10,8%. Veamos la tendencia de los últimos 10 años en la figura N.º 4.

Figura 4.
Subempleo subjetivo y subempleo objetivo



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (Dane).

Tabla 2.
Resumen de los indicadores laborales más importantes y su variación del año 2020 con respecto al 2019

	2019	2020	Var. abs.
Población en edad de trabajar	39.355	39.855	500
Población económicamente activa	24.902	23.600	-1.302
Tasa global de participación	63,3%	59,2%	-4,1%
Población ocupada	22.287	19.843	-2.444
Tasa de ocupación	56,6%	49,8%	-6,8%

	2019	2020	Var. abs.
Población desocupada	2.615	3.757	1.142
Tasa de desocupación	10,5%	15,9%	5,4%
Población subempleada subjetiva	6.846	6.277	-569
Tasa de subempleo subjetivo	27,5%	26,6%	-0,9%
Población subempleada objetiva	2.664	2.545	-119
Tasa de subempleo objetiva	10,7%	10,8%	0,001
Población Inactiva	14.453	16.255	1.802
Tasa de inactividad	36,7%	40,8%	4,1%

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (Dane).

Otros indicadores que muestran el profundo descalabro de las condiciones laborales de los trabajadores es el comportamiento de los ocupados por cuenta propia que crecieron 1,1% en el empleo nacional, de los cuales, casi un 90% son ocupados informales. Por su parte, los asalariados perdieron participación en el empleo nacional, al pasar del 50,2% al 48,1%, y los no asalariados crecieron del 49,8% al 50,2%. Esto significa que el empleo formal que se perdió durante el transcurso del año no se pudo recuperar plenamente al final del año, por tanto crecieron las ocupaciones en las actividades de la economía informal, aunque también se han vieron disminuidas, en menor proporción, al flexibilizarse la política sanitaria.

Tabla 3.

Comportamiento del mercado de trabajo 2019-2020

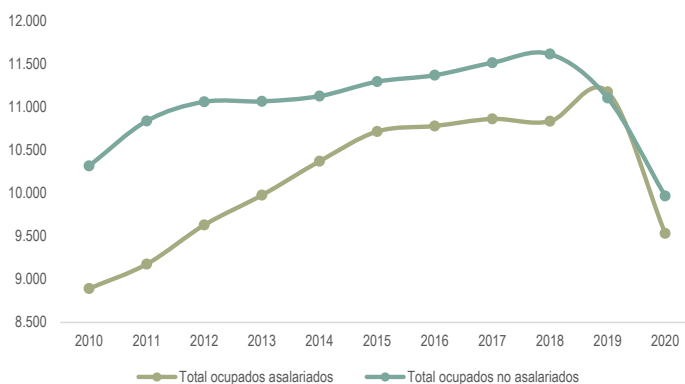
	2019	2020	Var.
Total ocupados por cuenta propia	9.450	8.630	-820
Participación del cuentapropia en el empleo nacional	42,4%	43,5%	1,1%
Total ocupados asalariados	11.179	9.535	-1.644
Participación de los asalariados en el empleo nacional	50,2%	48,1%	-2,1%
Total ocupados no asalariados	11.108	9.970	-1.138
Participación de los no asalariados en el empleo nacional	49,8%	50,2%	0,4%

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (Dane).

La tendencia de los ocupados asalariados y no asalariados en los últimos 10 años se puede ver en la figura N.º 5.

Figura 5.

Tendencia de los ocupados asalariados y los no asalariados



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (Dane).

Según el Dane, la pobreza monetaria en el país alcanzaba a 17,5 millones de personas a finales del año 2019, esto es el 35,7% de la población, casi el 5% por encima del promedio de América Latina y el Caribe. E en las cabeceras urbanas fue del 32,3% y en las zonas rurales del 47,5%. Por su parte, la pobreza de los jóvenes fue del 43%, la de las mujeres del 38,2% y la de los hombres del 34,4%. El ser mujer y ser joven, o el ser joven y a la vez mujer, van agravando la precariedad laboral y social según se desprende del análisis de las estadísticas socio-laborales.

Fedesarrollo calcula el crecimiento de la pobreza a causa de la pandemia, en el año 2020, en más de 10 puntos, es decir que esta estará por encima del 45%. A su vez, Garay y Espitia calculan que la tasa de pobreza y de vulnerabilidad, promedio país, a finales de 2020 está por encima del 60%, y en las zonas rurales por encima del 80%. De acuerdo con estos investigadores,

la pandemia ha dejado en la vulnerabilidad no solo a quienes recientemente habían logrado salir de la pobreza sino a quienes conforman la llamada clase media, que al perder sus trabajos o al disminuir sus ingresos habrían quedado en una condición de vulnerabilidad y de dificultades de acceso a la canasta básica de alimentos y otros servicios esenciales.

Este proceso de deterioro de la calidad de vida de los hogares colombianos se ratifica con la encuesta “Pulso social”, del Dane, la cual señala que a enero de 2021 el 65,7% de la población consideraba que la situación económica de su hogar, comparada con la de hace 12 meses, es peor o mucho peor. El 69,7% sostiene que tuvo menos posibilidades de consumos básicos que hace un año. En enero de 2021, el 67,3% de los hogares consumieron tres comidas al día, en comparación con el 90,1% un año atrás, el 29,7% de los hogares dos comidas al día, el 2,4% una sola comida y el 0,5% de los hogares (42.237) manifiestan haber consumido menos de una comida al día.

¿Qué hacer ante este colapso económico, laboral y social?

La aparición de la pandemia del hambre al lado de la pandemia del Covid-19 hace más que necesario que el Gobierno adopte alguna de las diferentes iniciativas que se movieron durante el año: una renta básica de emergencia, como punto de partida para ir avanzado hacia una renta básica permanente de amplia focalización, y alcanzar el ideal de una renta básica universal en el largo plazo, con lo que se rompería la perversa política social asistencialista de subsidios condicionados de baja cobertura y montos miserables, y se construiría una política social de transferencias monetarias incondicionales y superiores al umbral de pobreza por persona.

Por otra parte, se necesita que el Gobierno rediseñe el funcionamiento de la política macroeconómica, para que las políticas monetaria y crediticia, y la cambiaria, a cargo del Banco de la República, y la fiscal a cargo del Gobierno, promuevan la economía productiva, reactivando el sector agropecuario y apoyando con crédito de fomento y políticas fiscales y de regulación del

comercio al resto del aparato productivo como las manufacturas, el transporte, la actividad minero-energética responsable social y ambientalmente y, por otra parte, mejorar la inversión pública para el desarrollo de la infraestructura económica y social que se requiere para salir del subdesarrollo y derrotar la pandemia que hoy tiene acorralada a la economía y ha agravado las condiciones laborales y sociales del país.

El derecho a la protección social como sustento material de los derechos de igualdad, libertad y dignidad humana

El derecho a la seguridad o protección social

La pandemia del Covid-19 puso en evidencia las enormes precariedades de nuestro sistema de protección social, principalmente en relación con algunos de sus contenidos básicos, como la atención en salud y la provisión de ingresos para las personas y familias que por causa del confinamiento se quedaron sin ingresos, o que se redujeron dramáticamente. A su vez, esta precariedad es un síntoma del poco desarrollo que en materia de políticas públicas ha tenido el Estado social por parte de las elites políticas que han gobernado el país desde la expedición de la Constitución de 1991, básicamente, las mismas que siempre han gobernado.

La Constitución Política de 1991 transformó de manera radical la naturaleza de nuestro Estado. Pasamos de un Estado de derecho —que incluía y reconocía como derechos fundamentales únicamente los derechos civiles y políticos, y en el que las nociones de libertad y de igualdad eran meramente formales, pues no obligaban a la implementación de políticas públicas que le aseguraran a todas las personas las condiciones materiales mínimas para el goce efectivo de estos derechos¹—, a un Estado

1. En relación al derecho a la seguridad social, el artículo 19 de la Constitución Política de 1986 (reemplazada por la de 1991), establecía lo siguiente: “La asistencia pública es función del Estado. Se deberá prestar a quienes, careciendo de medios de subsistencia y de derecho para exigirla de otras personas, estén físicamente incapacitados para trabajar. La ley determinará la forma como

social, que incluye y reconoce también los derechos económicos, sociales y culturales (Desc), entre ellos el derecho a la protección social, en tanto su goce efectivo permite que todas las personas tengan un mínimo de condiciones materiales para que de verdad sean libres e iguales. Este fue, sin lugar a dudas, el contenido más importante de ese acuerdo social básico.²

Sobre la inclusión de los Desc en la Constitución,

La jurisprudencia de la Corte ha sido reiterativa en manifestar que la condición meramente programática de los derechos económicos, sociales y culturales tiende a transmutarse hacia un derecho subjetivo, en la medida en que se creen los elementos que le permitan a la persona exigir del Estado la obligación de ejecutar una prestación determinada, consolidándose entonces [el deber asistencial], en una realidad concreta en favor de un sujeto específico, (Sentencia SU-819 de 1999).

En este mismo sentido, la Corte también ha señalado,

Que el derecho a la seguridad social, aunque no es en sí mismo un derecho fundamental, debe ser considerado como tal, cuando su perturbación ponga en peligro o vulnere el derecho a la vida, a la integridad personal u otros derechos fundamentales de las personas. (C-623 de 2004)³

se preste la asistencia y los casos en que deba darla directamente el Estado”.

2. Sobre el derecho a la seguridad social, el artículo 48 de la Constitución Política de 1991 indica lo siguiente: “La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. *Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social.* El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley... No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella. La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante” (énfasis añadido).

3. Ver, además, las sentencias: T-395 de 1998, T-076 de 1999, T-321 de 1999 y T-101 de 2001.

Esto es lo que ocurre cuando las personas dejan de recibir ingresos porque se enferman o se incapacitan laboralmente, o se quedan sin empleo, o llegan a una edad en la que ya nadie los contrata para un trabajo, o cuando los ingresos de las personas que trabajan en la familia son tan precarios que condenan a estas a vivir en la pobreza extrema.

Por tanto, el derecho a la seguridad o protección social, no puede depender de la posición que cada persona ocupe en el mercado de trabajo, menos cuando el primer artículo de esta Constitución indica que “Colombia es un Estado Social de derecho... fundado en el respeto de la dignidad humana... y en la prevalencia del interés general”, lo que obliga que a través del diálogo social se llegue a acuerdos básicos sobre los contenidos mínimos de los programas de protección social y la manera de financiarlos. Esta transformación en la concepción del Estado, obligaba pues a que todos los gobiernos incluyeran dentro de su agenda de políticas públicas todas aquellas conducentes a hacer realidad la noción de Estado social, principalmente a través de la concreción de políticas para asegurarle a toda la población una efectiva protección social, una deuda todavía pendiente como lo vamos a mostrar más adelante.

Los contenidos mínimos de un sistema de protección social fueron acordados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1952, a través del Convenio 102 (sobre seguridad social, norma mínima), un convenio que Colombia aún no ha ratificado. Más recientemente, en 2002, la OIT aprobó la Recomendación 202 (sobre pisos de protección social), recomendación que avanzó en la definición de estos mínimos, donde señala que

Los pisos de protección social constituyen conjuntos de garantías básicas de seguridad social definidos a nivel nacional que aseguran una protección destinada a prevenir o a aliviar la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social.

Estos mínimos son los siguientes (R202, Recomendación sobre los pisos de protección social, 2002):

- a) acceso a un conjunto de bienes y servicios definido a nivel nacional, que constituyen la atención de salud esencial, incluida la atención de la maternidad, que cumpla los criterios de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad;
- b) seguridad básica del ingreso para los niños, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional, que asegure el acceso a la alimentación, la educación, los cuidados y cualesquiera otros bienes y servicios necesarios;
- c) seguridad básica del ingreso, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional, para las personas en edad activa que no puedan obtener ingresos suficientes, en particular en caso de enfermedad, desempleo, maternidad e invalidez, y;
- d) seguridad básica del ingreso para las personas de edad, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional.

La seguridad básica del ingreso de la que trata tanto el Convenio 102 como la Recomendación 202, en nuestra Constitución Política se asimila al *derecho al mínimo vital*, que, según la Corte Constitucional, representa

La porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional... En ese sentido, el mínimo vital constituye un presupuesto básico para el efectivo goce y ejercicio de la totalidad de los derechos fundamentales, en tanto salvaguarda de las condiciones básicas de subsistencia del individuo. El reconocimiento del derecho al mínimo vital encuentra su fundamento en el concepto de dignidad humana, pues es claro que la carencia de las condiciones materiales

mínimas necesarias para garantizar la subsistencia del individuo, comporta la negación de la dignidad que le es inherente. Igualmente, este derecho se proyecta en otros derechos fundamentales como la vida (art. 11 CP), la salud (art. 49 CP), el trabajo (art. 25 CP) y la seguridad social (art. 48 CP). De esta forma, la protección al mínimo vital se configura una de las garantías de mayor relevancia en el Estado Social de Derecho. (Sentencia T-678 de 2017, con referencias a las sentencias SU-995 de 1999; T-651 de 2008; T-818 de 2000 y T-891 de 2013)

La protección social en la realidad

La protección social de las trabajadoras y trabajadores

Tabla 4.

Cobertura de los principales componentes del sistema de protección social

	2019	Part. %	2020	Part. %	Var. %
Población ocupada	22.287.280	100,0	19.843.475	100	-11,0
Cotizantes Salud	10.734.955	48,2	9.297.412	46,9	-13,4
Cotizantes Pensiones	9.553.272	42,9	9.426.872	47,5	-1,3
Riesgos laborales	10.432.000	46,8	10.123.000	51,0	-3,0
Población adulta mayor	6.704.073	100	7.202.550	100	7,4
Pensionados	1.619.796	24,2	1.704.554	23,7	5,2

Fuente: Dane, Superfinanciera, Fomag, Cremil Y Casur.

En Colombia, la protección social está básicamente ligada al contrato de trabajo, es decir, a la relación laboral dependiente y al trabajo formal, y se accede a ella a través del pago de cotizaciones, tanto del empleador como de los trabajadores, o a través del pago de un seguro, con la excepción de la protección del derecho a la salud, que en nuestra legislación ha tenido un desarrollo mayor, a pesar de los graves problemas de diseño, eficiencia y corrupción que padece este sistema.

En Colombia predomina el trabajo informal, en el que los trabajadores y sus familias quedan excluidos del sistema de protección social. Esta prevalencia del trabajo informal es

consecuencia del escaso desarrollo del capitalismo que tenemos, resultado a su vez del poder de los monopolios en todas las actividades económicas, que le imponen a las micro y pequeñas empresas condiciones tan precarias que les impiden asumir los costos de la formalización; de los graves problemas de tenencia y uso de la tierra, causa a su vez de la pobreza rural, la violencia, el arrasamiento de nuestros bosques y el rezago y falta de productividad y competitividad de la mayoría de nuestras actividades agropecuarias; y de los bajos ingresos laborales, que no permiten que se configure un mercado interno dinámico de bienes y servicios de calidad.

Estos y otros factores, han configurado un modelo de desarrollo en el que el trabajo asalariado, regulado por la legislación laboral y con acceso al sistema de protección social es minoritario. Al respecto, es ilustrativo observar cómo en los últimos 10 años, la afiliación promedio al sistema de protección en pensiones ha sido apenas del 34,1%, en riesgos laborales del 42% y en salud del 47,6%, básicamente el mismo promedio de personas que durante la pandemia no perdieron sus empleos.

El componente del sistema de protección social más desarrollado y con la más amplia cobertura es el de la protección social en salud, a través de dos regímenes: uno contributivo y otro subsidiado. De las 19.843.475 personas que en promedio trabajaron durante 2020 en Colombia, se encontraban afiliadas a este sistema el 90,9%: al régimen contributivo el 46,9%, (48,2% fue la tasa de afiliación en 2019), al subsidiado el 41,1%, y al “especial”, el 2,9%.

Por su parte, la afiliación como cotizantes al sistema pensional fue apenas de 9.426.872 personas, el 47,5% de la población ocupada, prácticamente sin ninguna variación respecto al año de 2019. Aquí se incluyen los pensionados del régimen de prima media que administra Colpensiones, los pensionados de los regímenes especiales del magisterio, la policía y el ejército, y los afiliados a los fondos de ahorro individual.

Sin embargo, no todos los afiliados cotizantes de hoy tienen asegurada su pensión cuando alcancen la edad requerida, pues el sistema pensional está diseñado para que se pensione muy poca gente: mayoritariamente hombres y personas con educación superior y trabajadores con una alta estabilidad laboral que les permita cotizar 1.300 semanas, o acumular un capital en los fondos privados que les permita financiar hasta un 110% de un salario mínimo, condiciones que no las van a cumplir la mayoría de las personas que alcanzan la edad para pensionarse, como lo demuestra el hecho de que, tanto en Colpensiones como en los fondos privados sean mayores las devoluciones de saldos y ahorros, que las pensiones reconocidas efectivamente Rodríguez, 2018, p. 110).

El diseño que tiene este sistema explica que de cada 100 adultos mayores que había en 2020, apenas 24 estén pensionados, un problema que va a agravarse a medida que crezca la población mayor, que hoy está constituida por 7.202.550 personas, mujeres de 57 años o más, y hombres de 62 años o más, si no se reforma antes el sistema para asegurarle un ingreso a todas las personas que llegan a la edad adulta mayor, o una pensión, independiente de si ha cotizado o no al sistema pensional.

En materia de la protección social en riesgos laborales, hasta diciembre de 2020 estaban afiliadas 10.123.000, el 51% de la población ocupada, con un incremento respecto al total de la población ocupada (el número de afiliados disminuyó menos que la disminución de la población ocupada), pero con una disminución respecto del número de afiliados que había en el año anterior, tal como se ve en la tabla N.º 1.

La protección social de las trabajadoras y las familias que se quedaron sin ingresos por causa de la crisis del Covid-19

Un componente clave de los sistemas de protección social es la protección de los ingresos de las personas que se quedan sin empleo, o que llegan a la vejez y ya nadie las contrata ni les da

empleo, y de los niños y niñas de aquellos hogares que se quedaron sin ingresos por causa de la pandemia, o en los que estos ingresos son tan bajos que los condenan a vivir en la pobreza extrema, situaciones que socavan completamente su dignidad y los excluye completamente de su condición de ciudadanía.

En el período abril-diciembre de 2020, la tasa promedio de desempleo ascendió al 17,2%, con el pico más alto en el mes de mayo, 21,4%, y en promedio la población desempleada ascendió a 3.983.396 personas, un incremento de 1.014.436 personas. Pero estas cifras fueron aparentes, pues en el mismo período se incrementó la población inactiva en 2.177.367 personas, (el 64,7% mujeres), la mayoría de ellas personas que durante la pandemia perdieron su empleo y su trabajo, y que por razones obvias, como el cierre de empresas, el confinamiento y los toques de queda, no buscaron un empleo, razón por la cual dejaron de ser parte de la población activa, por lo que su condición ya no clasificaba como “desempleada”. En este contexto, la tasa de desempleo real no sería del 17,2%, sino del 24,2% (!), equivalente a 6.160.763 personas, a las que hay que sumarles 5.497.996 de personas mayores que no reciben pensión. Según estas cifras, durante la pandemia, 11.658.759 de personas, jefes y jefas de hogar, y en todo caso, en su mayoría principales perceptores principales de ingresos en sus hogares, se quedaron sin empleo, sin trabajo y sin ingresos.

La situación exigía de una amplia y profunda intervención del Estado, para garantizarle a las personas y a los hogares que se quedaron sin ingresos, antes que nada, el derecho al mínimo vital, y segundo, para evitar que la caída de la economía fuera mayor y garantizar así una recuperación más rápida, pues el factor más incidente en el crecimiento de la economía desde la demanda es, precisamente, el consumo de los hogares, factor que en 2019 representó el 69% del Producto Interno Bruto (PIB).

Desde el principio había que establecer una renta básica de emergencia, como la que han propuesto 54 miembros del Congreso de la República, y centrar la ayuda a las empresas del seg-

mento de las MiPymes, que generan el 35% del PIB y el 80% del empleo de toda Colombia. (Portafolio, septiembre 26 de 2019)

Estos congresistas solicitaban una política concreta de subsidios para el pago de las nóminas y así evitar el cierre de muchas de estas empresas, como en efecto ha estado ocurriendo.

Pero ni lo uno ni lo otro hizo el Gobierno del Partido Centro Democrático. Las ayudas a las empresas se concentraron principalmente en las grandes y en los bancos, a los que el Gobierno les entregó el manejo de los recursos para que estos a su vez los entregaran en forma de crédito a las empresas, intermediación que favoreció, por supuesto, a los banqueros y a las empresas cercanas a estos bancos.

En relación con la población que se quedó sin ingresos por causa de la pandemia, es necesario evaluar en qué medida el Gobierno cumplió y ha estado cumpliendo con el mandato constitucional de proteger de manera efectiva sus derechos. La respuesta la hallamos en el *Boletín de Información* del 22 de diciembre de 2020, de la Oficina de Comunicaciones del Departamento de la Prosperidad Social (2020), la entidad que administra los programas Familias en Acción, Ingreso Solidario, Jóvenes en Acción, Colombia Mayor y Devolución de IVA. Sus resultados fueron los siguientes en 2020:

- Familias en Acción. Cobertura: 2,6 millones de hogares; inversión: \$3.8 billones por hogar, a través de seis pagos ordinarios y cinco extraordinarios.
- Jóvenes en Acción. Cobertura: 425.000 jóvenes; inversión: \$1,1 billones.
- Colombia Mayor. Cobertura: 1,7 millones de adultos mayores (el 31% de los mayores sin pensión); inversión: \$2,8 billones de pesos, 12 pagos, los tres primeros por 80.000 pesos y los demás por 160.000 pesos por persona.
- La Compensación del IVA. Cobertura: 1 millón de colombianos, para lo que se invirtieron 375.000 millones de pesos entregados a través de cinco pagos.

- Ingreso Solidario. Cubre hogares que no contaban con otro subsidio o transferencia del Gobierno, con una cobertura de tres millones de hogares, invirtiendo 4,3 billones de pesos en los nuevos pagos mensuales realizados este año.
- Otros programas. Iraca: 23.891 hogares (acompaña a comunidades étnicas); Nuestra Red de Seguridad Alimentaria: 9.500 hogares; Familias en su Tierra: 36.160 hogares. En estos la inversión superó los 538.821 millones de pesos.

Si no se tratara de “falsos positivos”, como a los que nos tiene acostumbrado el Centro Democrático, la inversión total en estos programas durante el año y durante la pandemia fue de 11.6 billones, una suma que apenas representa el 1,15% del PIB (!), muy inferior no solo a la inversión promedio de los países desarrollados, 6,7% del PIB, sino incluso muy inferior también a la invertida por el promedio de los países de América Latina, 2,4%, lo que expresa de manera muy clara la concepción ultraliberal del Partido Centro Democrático en relación con el papel que el Estado debe cumplir para asegurar los derechos fundamentales de las personas.

En este sentido, si le damos crédito al informe de la directora del Departamento de la Prosperidad Social, según la cual, “con estos cinco programas sociales, se benefician hoy más de 8,5 millones de hogares”, con “transferencias monetarias (que) a diciembre 31 de 2020 serán de 12,2 billones de pesos”, la inversión promedio sería de \$119.608 por hogar mes, o de \$34.174 por persona mes, una suma que apenas cubre el 10,4% del valor de la línea de pobreza. Como puede verse, en este terreno, tanto el Gobierno como el Partido Centro Democrático que lo controla, obran completamente de manera inconstitucional, muy lejos de asegurarle a las personas el derecho al mínimo vital que consagra nuestra Constitución Política.

Relaciones laborales sin diálogo social

Hasta agosto de 2020 se habían negociado en Colombia un total de 158 convenciones colectivas en igual número de empre-

sas, y se habían concretado 448 acuerdos colectivos en el sector público.

Tabla 5.

Número de Contratos y acuerdos colectivos de trabajo 2011-2020

Año	Convención colectiva de trabajo	Pacto colectivo	Contrato sindical	Acuerdo colectivo
2011	353	170	164	
2012	329	216	708	
2013	459	210	964	266
2014	359	255	1.908	608
2015	500	225	2.040	306
2016	387	224	1.933	
2017	581	258	2.011	349
2018	392	203	1.780	
2019	568	222	1.567	448
2020 (hasta 31 de agosto)	158		567 (hasta 30 de junio)	31

Fuente: Ministerio de Trabajo.

Nuestra legislación laboral incluye cuatro clases de convenios colectivos de trabajo: 1) las convenciones, o contratos colectivos de trabajo, entre sindicatos y empresas en el sector privado, y entre los sindicatos de trabajadores oficiales y el Estado; 2) los acuerdos colectivos entre sindicatos de empleados públicos y el Estado; 3) los pactos colectivos entre trabajadores no sindicalizados y las empresas; y 4) los contratos sindicales, entre sindicatos y empresas, clase de convenio en el que las empresas no contrata de manera directa trabajadores, sino que estos le son suministrados por un sindicato.

En total, al finalizar la segunda década de este siglo, estaban vigentes en Colombia un total de 1.092 convenciones colectivas de trabajo en el sector privado y aproximadamente 608 acuerdos colectivos en el sector público, con una cobertura de 1.103.441 personas, lo que significa que la negociación colectiva, el componente más importante del concepto diálogo social que promueve la OIT, resulta absolutamente marginal en el sistema de relacio-

nes laborales colombiano: apenas en el 0,02% de las empresas se dan procesos reales de negociación colectiva entre empresas y sindicatos, y su cobertura es apenas del 11,8% de la población asalariada y del 5,7% de la población ocupada del país.⁴

Este es un hecho demasiado grave, pues la negociación colectiva hace parte integral del derecho a la libertad sindical (con los derechos de asociación y huelga), un derecho instrumental que le da sustento real a la posibilidad de que trabajadores y trabajadoras puedan realmente ser ciudadanas y ciudadano dentro de las empresas, y no meros instrumentos de trabajo, pues les permite tener voz y representación dentro del sistema de relaciones laborales, e incidir de manera real en la determinación de sus condiciones de trabajo y empleo, de lo contrario, en ausencia de sindicatos, son los empleadores los que de manera unilateral toman todas las decisiones en las empresas, decisiones que no solo tienen que ver con sus propios derechos e intereses, sino también con los derechos e intereses de todas las personas que trabajan en las empresas, cuya representación y vocería se excluye en ausencia de sindicatos fuertes.

Recordemos que la noción de ciudadanía es un concepto que va más allá de haber nacido en un territorio, nación o país, y que además entraña, obligaciones: tener y poder ejercer los derechos que dictan las leyes del territorio.

La negociación colectiva hace parte integral del concepto de “diálogo social” que promueva la OIT, conjuntamente con la consulta, el intercambio de información y la concertación. La OIT ha establecido que para que haya diálogo social de verdad y no mera simulación, se requiere de las siguientes condiciones mínimas: la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios para participar en el

4. En 2020, el sistema de protección social en riesgos laborales tenía afiliadas 925.137 empresas y 9.334.709 trabajadores asalariados, cuando la población ocupada era de 19.457.051.

diálogo social; la voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas; el respeto de los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva; y de un apoyo institucional adecuado.

Ninguna de estas condiciones se presenta en Colombia, primero, porque hacer sindicalismo en Colombia es muy arriesgado y difícil. En Colombia, de cada 100 trabajadores, menos de cinco se encuentra afiliado a algún sindicato, la mayoría en el sector público. Entre los empresarios y en las elites gobernantes, siempre ha predominado una cultura antisindical, premoderna, que reivindica para ellos todos los derechos, pero que les niegan a los trabajadores derechos fundamentales, como el de asociación, y se oponen por todas las formas, legales e ilegales, a que los trabajadores se organicen y a que sus sindicatos puedan representar a la mayoría de los trabajadores en las empresas, una estrategia en la que la mayoría de las veces han contado con la complicidad del Ministerio del Trabajo.

La ENS ha estado investigando por más de 30 años las manifestaciones más graves de esta cultura antisindical, y encontró que Colombia es el país del planeta donde más violencia antisindical se presenta: los datos del último informe de trabajo decente de la ENS (2019), afirman que entre 2011 y 2018, se presentaron 2.210 amenazas contra directivos sindicales; 346 casos de hostigamientos; 211 homicidios; 150 desplazamientos forzados; 126 atentados; 98 detenciones arbitrarias; 20 allanamientos ilegales; 15 desapariciones forzadas; 13 casos de tortura y 10 secuestros, para un total de 3.199 casos de violencia antisindical.

A estas cifras habría que agregar todos los trabajadores despedidos en cada uno de los intentos de formar sindicatos, que pueden ser miles, pero de los cuales nadie lleva registro.

En la tabla N.º 2 se muestra cómo cada año se “negocian” en Colombia un promedio de 200 pactos colectivos. La iniciativa para negociar este tipo de convenio y su contenido, en la mayoría de los casos parte de las mismas empresas, y a los trabajadores

no les dejan sino la alternativa de adherirse, pues en estos procesos no cuentan con ninguna autonomía real para negociarlo, autonomía que únicamente se logra a través de sindicatos fuertes, y se negocian sin ninguna sujeción a la ley que los regula (que es la misma que regula la presentación y negociación de un pliego de peticiones presentado por un sindicato).

La promoción de estos pactos y su imposición hace parte de las estrategias antisindicales de las empresas: donde las empresas logran imponer un pacto colectivo difícilmente puede prosperar un sindicato y desarrollarse una convención colectiva, razón por la cual, desde hace muchos años, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha instado al país a reformar sus legislación laboral para que la negociación de esta clase de convenio se haga solo en ausencia de organizaciones sindicales:

La Comisión subraya que la negociación directa con los trabajadores sólo debería ser posible en ausencia de organizaciones sindicales. En este sentido, la Comisión pide una vez más al Gobierno que garantice que los pactos colectivos no menoscaben la posición de las organizaciones sindicales y la posibilidad en la práctica de celebrar convenciones colectivas con éstas. (Observaciones individuales CEACR Convenio 98 años 2004, 2008, 2010).

Respecto de los contratos sindicales, hasta agosto del año pasado se habían negociado un total de 567. Sin embargo, como lo muestra la tabla N.º 2, desde 2012 la tendencia ha sido a negociar más de 1.500 por año, principalmente en hospitales del sector público,

En la negociación de estos contratos los trabajadores tampoco cuentan con ninguna autonomía. Por ejemplo: cuando un hospital requiere cierto personal, acude a alguno de esos sindicatos que se formaron después que la ley prohibiera a las cooperativas de trabajo asociado hacer intermediación laboral. Con estos falsos sindicatos es que el gerente del hospital negocia las condiciones bajo las cuales trabajará el personal subcontratado.

Aquí no hay ninguna negociación, sino una simple estrategia de disminución de costos laborales, y los trabajadores subcontratados quedan en peores condiciones que las que tenían cuando trabajaban a través de cooperativas, fenómeno que explica en parte la precariedad laboral que padece gran parte del personal de la salud en Colombia, tal como lo puso en evidencia la pandemia del Covid-19.

Los contratos sindicales fueron promovidos con mucha fuerza desde el segundo Gobierno de Uribe, y hoy tienen una gran incidencia en el sector hospitalario público, luego que fuera prohibida por Ley la intermediación laboral de las cooperativas de trabajo asociado (también promovidas por ese gobierno). Se trata de una estrategia de las más peligrosas posibles, pues bajo la apariencia de una negociación con sindicato (en realidad un falso sindicato), en la práctica se niega el derecho de libertad sindical, y los trabajadores que operan bajo la figura del contrato sindical, quedan completamente sometidos al control de las empresas sin la posibilidad de que un sindicato real reivindique sus derechos, en un proceso que además desvirtúa completamente la función y fines de los sindicatos.

El poco sindicalismo que tenemos y el carácter marginal que tiene la negociación colectiva en el sistema de relaciones laborales de Colombia, es lo que explica fenómenos como los bajos ingresos laborales (también que el salario mínimo esté tan cercano al ingreso medio del país), y la precariedad de nuestro Estado social, un fenómeno que se entiende a partir de evaluar la incidencia que han tenido los sindicatos y la negociación colectiva en los países que presentan una mejor distribución del ingreso, que poseen un Estado social de verdad, que son los más democráticos desde el punto de vista social y económico, y que también son los más competitivos, como algunos países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE): en todos ellos, una característica esencial es la alta incidencia de los sindicatos y de la negociación colectiva, pues en estos países la

tasa de afiliación sindical supera el 30% de la población ocupada y la cobertura de la negociación colectiva alcanza a más del 70%.

Finalmente, el carácter marginal que tiene el diálogo social en Colombia explica, en parte, la violencia perpetua que azota a la sociedad colombiana. La experiencia ha demostrado que el diálogo social constituye el procedimiento más eficaz para resolver conflictos y construir consensos. Como lo indica la OIT:

Las estructuras y los procesos del diálogo social que resulten exitosos tienen la ventaja de solucionar importantes temas económicos y sociales, alentar el buen gobierno, mejorar la paz y la estabilidad social y laboral, así como de impulsar el progreso económico. (OIT, s.f.)

Referencias

- Rodríguez, J. L. (abril-junio de 2018). Análisis de algunas inequidades verticales y horizontales del sistema de pensiones y sus efectos. Contraloría General de la República. *Revista Economía Colombiana*, (352), 102-115.
- Departamento de la Prosperidad Social (2020). *Prosperidad Social presenta balance de atención en 2020*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Diálogo social. <https://prosperidadsocial.gov.co/Noticias/prosperidad-social-presenta-balance-de-atencion-en-2020/>

LA SALUD Y EL TRABAJO EN TIEMPOS DEL COVID-19

Entre los esfuerzos por la contención en primera línea de los trabajadores y trabajadoras de la salud, el aislamiento social y económico y el deterioro de la salud de trabajadores y trabajadoras.

La enfermedad Covid-19 ha infectado a 148.000 millones de personas y ocasionado más de 3.120.000 muertes en el mundo desde que se conoció el primer caso en Wuhan (China), y desde que la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la pandemia el 11 de marzo del 2020. Es un tiempo muy corto para la magnitud del desastre, para los efectos que ha ocasionado a nivel global en la vida de las personas, los modos de subsistencia de las comunidades, el mundo del trabajo, la economía y, en particular, en la salud de los trabajadores y trabajadoras. Los afectados más preocupantes están el sector de la salud, pero también es alarmante el efecto sobre las mujeres, y sobre las y los excluidos del Estado, de la sociedad y de la protección social, así como aquellos quienes se clasifican en las economías de los sectores populares e informales.

Esta pandemia ha presentado algunas características evidentes que no tuvieron las anteriores pandemias, porque no es solo el problema de la aparición del virus, es una crisis que desnuda las realidades de sistema global económico y de la civilización moderna. Este virus y su poder contaminante y destructivo, es parte de los daños y disturbios que estamos ocasionando a la naturaleza, que nos manda señales. Esta es un mensaje de que la vida

humana, que es un porcentaje mínimo de la vida del planeta, se está sobreponiendo e imponiendo a todo, a la misma naturaleza, incluida la humana, y, por supuesto, la naturaleza se defiende. Ello nos indica, posiblemente, que, si no se produce un alto, vendrán otros virus, que, por un tiempo, estaremos en alternancia entre el confinamiento y el desconfinamiento, que el virus tendrá mutaciones, que habrán vacunas eficaces y otras no lo serán, que vendrán nuevos virus y nuevas enfermedades.

La pandemia del Covid-19 también se ha desarrollado a una velocidad inusitada y sin precedentes. En tan solo tres meses se propagó por todo el mundo global con la misma aceleración que la globalización capitalista le ha impuesto a la vida de los seres humanos, con sus tecnologías de la información, de las comunicaciones y con los dispositivos del siglo XXI.

Colombia no es ajena a esta realidad; según el Ministerio de Salud y Protección Social (2021), con corte a 21 de abril, se enfermaron con Covid-19 2.787.303 de personas, de las cuales fallecieron 71.799, es decir, de donde se establece que el país ocupa el puesto 11º puesto en la incidencia de casos y en muertes totales. Ahora, si lo analizamos desde las tasas por número de habitantes, alcanzamos el deshonoroso tercer lugar a nivel mundial. En el contexto de la llamada “tercera ola de contagio”, que recrudeció y engrosó el registro de contagiados y fallecidos a un ritmo más veloz, se presentó un cambio del nivel de contagio en las últimas dos semanas del 61% (Adrino et al., 2021), que, si no se logra contener de manera ágil, producirá efectos muy críticos y tragedias sin nombre, según advertencia de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y Organización Panamericana de la Salud (OPS) (Meléndez, 2012).

Pero, más allá de las anteriores trágicas estadísticas de muertes, existe una realidad más dramática, y es que la pandemia exacerbó las *brechas sociales* y evidenció que hay un significativo porcentaje de la población que, además de no tener los *ingresos suficientes* para vivir, tampoco cuenta con las *oportunidades* que

le permitan garantizar una vida saludable y con suficientes reservas energéticas y de defensas biológicas naturales con las que se puedan combatir, resistir y sobrevivir la infección, y muchos menos tener recursos básicos como vivienda, acceso a agua potable, alimentación balanceada, medicamentos e internet, entre otros.

El crecimiento exponencial de esta desigualdad social (inequidad) se le suma la alta vulnerabilidad sanitaria por la alta inequidad en la atención en salud. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane, 2021), entre el 2 de marzo de 2020 y el 17 de enero de 2021, se reportaron en el país 55.271 fallecimientos confirmados por Covid-19 confirmados, 14.391 por sospechoso, y 5.751 defunciones por neumonía e influenza.

Los estratos socioeconómicos 1, 2 y 3 concentran el 87,7 por ciento de las defunciones causadas por la covid-19 en todo el país. No obstante, los estratos 1 y 2 focalizan a su vez el 64 por ciento del total nacional de estos fallecimientos.

De igual manera, las estadísticas muestran que el estrato 4 aporta tan solo el 5%, y los estratos 5 y 6, el 2% por ciento cada uno. Es decir, existen seis veces más probabilidades de morir si vive en los estratos 1 y 2. Las mayores víctimas son los más vulnerables que los han hecho mucho más visible esta pandemia.

Pero, además se presenta un aumento significativo de calidad de vidas amenazadas y muertes por *otras enfermedades* y el *hambre*. Según el Dane, en el mencionado Informe Nacional de fallecimientos

El informe hace referencia que al comparar los fallecimientos registrados este año frente al promedio de los últimos cinco años, desde las mismas semanas se corroboró el aumento significativo de muertes, es decir en 2020 se registró un exceso de mortalidad por todas las causas de 28,8% con respecto al valor esperado de acuerdo con el promedio de los últimos cinco años (p. 1).

Lo anterior, no solo por la aparición del contagio y muerte por Covid-19 sino por el aumento de las consecuencias de la *no atención* a otras enfermedades, entre estas, las laborales, por la cancelación de las citas médicas al dar la prioridad al Covid 19, o por miedo a ir a un hospital o asistir a una consulta médica y contagiarse de coronavirus.

En Colombia, al 71% de los pacientes se les ha aplazado o cancelado su cita o procedimiento. De seguir esta tendencia, habría más muertes por enfermedades cardiovasculares, el cáncer y o el sida. El 62% reporta haber aplazado citas de medicina general, el 41% con especialistas, y el 20% inmunizaciones o vacunas. Además, el informe muestra que al 41% les han postergado exámenes de laboratorio, lo que implica una desaceleración en el diagnóstico de enfermedades. (Universidad del Rosario et al., 2020).

De la protección en riesgos laborales a la salud de las trabajadoras y trabajadoras

La frialdad de los Indicadores de riesgos laborales

El análisis del comportamiento de la protección en riesgos laborales en Colombia, a partir de los datos e información oficial, está limitado, debido a la precariedad de los datos existentes, ya que no existe un sistema de información oficial completo que oriente con más precisión la realidad de los riesgos laborales y mucho menos la de la salud de las y los trabajadores. Lo que sí hay, son fuentes suministradas por La Federación de Aseguradoras Financieras (Fasecolda), que suministra información sobre de cinco indicadores generales: a) el total de afiliados y afiliados en un determinado tiempo, b) el total de accidentes de trabajo calificados, c) total de enfermedades laborales calificadas, d) total de muertes laborales calificadas y e) total de los anteriores indicadores por clase de riesgo y por sectores económicos, y solamente del sector formal, o mejor, de los que están afiliados o afiliados a las administradoras de riesgos laborales (ARP). Es decir, pero

no existe información confiable y pública, por ejemplo, de enfermedad, accidente y muerte laboral por género, edad, etnia, clase, territorio; ni tampoco estadísticas por tipos de diagnóstico, etc.

Exclusión estructural de la protección en riesgos laborales

Alrededor del 50% de la población trabajadora colombiana no se encuentra afiliada al actual sistema de seguridad social en riesgos laborales (SGRL) que rige en el país, por lo tanto, aún esta se encuentra excluida de dicha protección social. Por ello el Estado está incumpliendo uno de sus principios rectores de la ley, como es de la universalización de los sistemas, tanto de seguridad social y salud laboral, que se prometió en la reforma a la salud hace más de 25 años. Más aún, puede considerarse que está lejos de cumplirse, entre otras razones, porque a diciembre de 2020 solo existían 10.123.385 trabajadores/as afiliados a las ARL (Fasecikda, 2021), con una tasa de cobertura del 51%. Es decir, la mitad de la población trabajadora no cuenta con ningún sistema de protección en seguridad y salud en el trabajo.

Pero dicha cobertura también visibiliza la gran desigualdad que impera en los territorios de la periferia, porque aún continúa una muy baja o casi ausente cobertura, tanto en algunos departamentos o regiones del país, como en algunos sectores de la economía. La cobertura se encuentra concentrada mayoritariamente en tres departamentos (Antioquia, Valle y Cundinamarca) y Bogotá, con el 70% del total de las y los afiliados, y en los sectores manufacturero, financiero, comercio, construcción, y servicios inmobiliarios, donde se concentra el grueso de la afiliación, con un 60%; en contraste con coberturas de 0% menos del 0,1% en departamentos como Amazonas, Guaviare, Guainía y Vaupés (Fasecolda, 2020), y en sectores como pesca, agrario, de organizaciones y órganos extraterritoriales y de suministro de gas, energía y agua, donde prácticamente ningún trabajador o trabajadora está afiliado.

El drama de los oficios que enferman y matan. La cara trágica de la pandemia

El comportamiento de la enfermedad relacionada con el trabajo en el sector formal de la economía durante en el 2020, fue de tal magnitud, que mostró incrementos dramáticos. Fue así como se puso al descubierto la trama social, productiva e ideológica que subyace en la precariedad del sector salud y el drama de la cantidad de infectados, recuperados y muertos que se contabilizan diariamente desde que comenzó la pandemia. La enfermedad laboral pasó de reconocer tan solo 8.202 enfermos por el trabajo en el 2019, a la cifra de 50.981 en el 2020, con una tasa de incremento o de exceso en un escandaloso 540,5% por enfermedad laboral. Por supuesto, el peso estadístico excesivo lo marcó el sector salud, que pasó de reportar 481 enfermos por el trabajo, a 35.723 en el 2020, vinculados al CovidD-19. Esta cifra, que aparentemente es muy fría, debería llamar más la atención de las entidades del gobierno.

Los accidentes de trabajo continúan lesionando e incapacitando sin que se creen mecanismos claros de prevención.

Estadísticamente los accidentes laborales disminuyeron, según la comparación con los ocurridos en el 2019, que pasaron de 611.275 a 450.110 en el 2020, explicado evidentemente por la disminución de la tasa de ocupación y el aumento del desempleo ocurrido el año pasado y el confinamiento y el trabajo en casa; pero, a pesar de dicho descenso, los sectores como construcción y transporte, donde se encuentran los trabajos más peligrosos y que producen más altas tasas de accidentalidad y/o traslado a la casa, siguen mostrando una falsa tranquilidad, al hacernos creer que no ocurren accidentes en este tipo de ambiente privado. Sin embargo, hubo 1.233 accidentes calificados como de origen laboral cada día, es decir, cerca de uno cada minuto, y muchos de ellos mortales. Ahora, bien, como se dijo estas estadísticas no

incluye las y los trabajadores informales ni a los de la economía de los sectores populares.

La muerte de los oficios peligrosos y mortales.

La evidencia la enfermedad y muerte en los trabajos precarios y peligrosos ha aumentado con el transcurso del tiempo después de la promulgación de la Ley 100 de 1993. Pero también, cada vez es más desconocida por los sistemas mercantilizados de los seguros contra accidente y muerte laboral. En el 2020, a pesar del confinamiento y la disminución de los ocupados en la construcción y transporte, sectores tradicionalmente peligrosos, y en los que registra la mayor tasa de mortalidad laboral, se presentó una tasa de mortalidad de 4,5 personas al año por cada 100.000 trabajadores y trabajadoras afiliadas, es decir, 1,3 muertes ocurridas diariamente. Veamos los porcentajes por sector: minas y canteras (48%), pesca (18%), eléctrico, gas y agua (12%), salud (8%) y transporte (7%). Se observa la baja mortalidad del sector que tradicionalmente ponía los mayores índices de mortalidad: la construcción; y también pude notarse la escalada del sector salud al cuarto lugar de la tabla, debido al aumento de muertes por trabajo peligroso.

Las señales de la precariedad de la salud laboral

Las consecuencias de la pandemia del Covid-19, más allá del drama de la vida y la muerte, también ha vislumbrado las precariedades y las deficiencias de la salud de las trabajadoras y los trabajadores y, por consiguiente, de los modos de vida de dicha población.

En respuesta a las medidas de aislamiento adoptadas por el país para limitar la expansión del virus, algunos sectores económicos y algunas empresas implementaron de inmediato modalidades de trabajo a distancia: trabajo en casa, remoto y/o teletrabajo, los cuales no están exentos de los riesgos laborales tradicionales y la aparición de otros que también requieren

la adopción de medidas preventivas y de promoción de la salud individual y colectiva.

Esta aparición súbita del trabajo en casa y/o teletrabajo, el confinamiento y la sobreexposición de algunos sectores de trabajadores y trabajadoras, como aquellos de primera línea de atención, pusieron en la lente de la opinión pública los problemas históricos referidos a la precariedad de salud laboral y sus sistemas de protección en Colombia. Entre ellos se pueden nombrar algunos como:

- a) El aumento en la aparición y reconocimiento de la enfermedad producto del trabajo. Como se explicó antes, la enfermedad laboral aumentó en el 2020: de 8.202 enfermos por el trabajo que hubo en el 2019, se pasó a una cifra de 50.981 nuevos casos, es decir, una tasa de exceso de morbilidad de un escandaloso 540,5%.
- b) La invasión del mundo del trabajo en la vida privado y otros espacios sociales. con la llegada inesperada del trabajo y la adecuación de puestos de trabajo en la casa, el mundo de la vida familiar, personal y afectiva se vio invadido y alterado muchas veces en forma violenta e inesperada, identificando incluso que éstos se realizaban en las propias alcobas y sitios de descanso y de sueño del trabajador o trabajadora.
- c) Aumento las violencias y abusos especialmente contra las mujeres.
- d) Dificultad para diferenciar el tiempo de trabajo y el de descanso para el uso soberano y libre del tiempo. El confinamiento y la prohibición de actividades sociales, familiares, culturales, deportivas y recreativas, facilitó la disponibilidad de más horas que fue aprovechada por el trabajo productivo en detrimento de la utilización del tiempo libre y de descanso reparador y de buena calidad.
- e) Aumento efectivo de la jornada laboral, según la encuesta de Conciliación de Vida Laboral y Personal, realizada por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) y el Ministerio del Trabajo,

El 57,7% de las y los encuestados, dijeron que sus jornadas laborales en el marco de la pandemia han sido en promedio mayores a 8 horas diarias. *En términos de género, 61% de las mujeres y 53,2% de los hombres han visto aumentadas sus horas de trabajo, respectivamente en unas 2,5 horas diarias en promedio.* (Énfasis añadido).

Los medios digitales se consolidaron como la principal herramienta laboral, la cual fue utilizada más de ocho horas al día por el 51,8% de los encuestados (57,5% mujeres y 45% hombres).

- f) La intensificación de la jornada de trabajo. Otra condición en la organización de trabajo que se manifestó durante la pandemia (que es administrada por los empleadores y jefes de personal) fue el de la intensificación del número de tareas, su contenido tareas, las funciones y objetivos propuestos, así como el aumento en la exigencia de la calidad y responsabilidad de las funciones de su trabajo. La modificación en las condiciones de trabajo aumento los problemas de ansiedad, angustia y salud mental, al menos en lo que refieren las consultas médicas.
- g) El control del trabajo se intensificó en forma rigurosa a través de las plataformas digitales y la conexión permanente, en la utilización de las redes sociales y medios digitales por parte de patronos y jefes que, en ocasiones, se torna abusiva. También los trabajadores y trabajadoras han manifestado su preocupación debida al manejo de los datos e información personal que las empresas hacen a propósito del control de las plataformas por el trabajo en casa.
- h) La profundización de la violencia y acoso laboral y los problemas de salud mental.
- i) Invisibilidad del reconocimiento de las enfermedades y accidentes producto del trabajo en casa y/o teletrabajo.
- j) No entrega en cantidad y calidad de los equipos de protección y bioseguridad especialmente para el personal sanitario.

- k) Falta de preparación y de adecuación de los lugares y puestos de trabajo en casa, con la consecuente aparición de enfermedades del sistema osteomuscular, entre otros.

Las huellas sobre el personal de salud como consecuencia de la pandemia del Covid-19.

La realidad laboral del personal de salud en el país no es coherente con el “agradecimiento” evidenciado por los medios de comunicación. *El adeudo de salarios, la precariedad de las relaciones laborales y la ausencia de remuneraciones dignas son características sistémicas de su labor*, bajo el modelo de la Ley 100 de 1993. Pero, además, la precariedad también se evidencia en la situación de vida, salud y muerte que padecen los y las trabajadoras.

Según el informe del estudio realizado por 20 organizaciones y agremiaciones que representan a los profesionales de la salud en Colombia (Colegio Colombiano de Fisioterapeutas [Colfi], 2020), se evidenció la precariedad laboral y estructural del trabajo del sector salud, manifestado en que un poco menos de la mitad de trabajadores y trabajadoras (44%) no tiene una relación laboral directa, y solo un tercio cuenta con un tipo de contratación que le brinda estabilidad laboral. La vulnerabilidad laboral, fue reportada por estos trabajadores y trabajadoras que durante la pandemia ha experimentado situaciones de discriminación social, aumento de los horarios de trabajo, disminución del salario y sobrecarga laboral.

Más del 50% de las y los encuestados manifestaron que las condiciones de bioseguridad siguen siendo deficientes en lo relacionado a: a) la asignación de equipos biomédicos específicos para la atención de pacientes sospechosos o confirmados, b) la garantía de aislamiento con barreras físicas, c) el mantenimiento de sistemas de ventilación, e) la disposición de espacios para ducharse al término de la jornada y f) el suministro de equipos de protección individual.

En relación con la entrega de equipos de protección personal, los porcentajes de mayor incumplimiento se presentan en los rubros de guantes, delantal o protector antifluido, uniformes quirúrgicos y polainas, sin embargo, cualquier deficiencia e incumplimiento en la entrega oportuna en calidad, cantidad es y será inaceptable.

Otro dato interesante que demuestra la relación entre organización del trabajo y condiciones de salud y bioseguridad, es el referido al índice de bioseguridad encontrado, siendo este mayor en la población con contratación directa y estable (65% de cumplimiento) en relación con la población con contrato indirecto e inestable (54% de cumplimiento).

En cuanto a la salud mental del personal de salud en Colombia se encontró que el 58% de las y los trabajadores que contestaron el instrumento refieren que se presentan condiciones psicosociales adversas, tales como problemas para concentrarse, problemas de sueño, incapacidad de tomar decisiones, agobio, tensión e incapacidad de afrontar situaciones, entre otros. A los trabajadores y trabajadoras que tienen contacto con pacientes con Covid-19 se les incrementa el riesgo de tener problemas de salud mental (47%), trabajan sin protección individual (25%), y sin protocolos (29%). Estas medidas fueron estadísticamente significativas: $p = 0.000$; 0.041 ; 0.028 , respectivamente. (Colfi, 2020)

Perspectivas: “El regreso del Estado”

- 1) Una enseñanza que nos deja esta pandemia, es que, finalmente, el Estado es importante. Hasta ahora nos hacían creer que los mercados son los mejores reguladores de la vida social, colectiva y económica. Pero una vez la pandemia está presente los mercados desaparecen y, las personas, los ciudadanos y ciudadanas, deben recurrir a las peticiones de protección al Estado. Se trata entonces que el Estado no es un órgano de represión y exclusión, sino de protección y garantista de derechos. Es el momento de discutir qué Estado y

qué modelo de desarrollo se necesita para nuestro futuro. En la discusión sobre el Estado también entra el debate sobre la democracia y la paz, con la cual encontrar la forma de lograr el derecho a un buen vivir.

- 2) Renta básica progresiva y universal.
- 3) Garantizar una política pública de trabajo decente y saludable: empleo, libertad sindical, seguridad social y diálogo social.
- 4) Disminución de la jornada de trabajo: Propuesta gradual de disminución a 36 horas de trabajo sin desmejorar el salario.
- 5) Recursos para la salud, trabajo decente para el personal de la salud (formalización, pago justo, jornadas de trabajo, etc.), protección social, equipos de protección y bioseguridad.
- 6) Apoyo con subsidios y créditos a las pequeñas empresas: defensa de la producción nacional con subsidio a las nóminas de las mipymes y empleo con derechos.
- 7) Garantía al derecho de protesta.
- 8) No al desmonte de las pensiones y los decretos regresivos, suspensión del Decreto 1174.
- 9) Respeto a los derechos laborales.
- 10) Protección contra la violencia de género y la discriminación por diversidad sexual o minoría étnica.

Referencias

- Andrino, B., Galindo, J., Grasso, D., y Llaneras, K. (17 de marzo de 2021). El mapa del coronavirus en América Latina: así avanzan los contagios y las muertes día a día. *El País*. <https://elpais.com/sociedad/2021-02-03/el-mapa-del-coronavirus-en-america-latina-asi-avanzan-los-contagios-y-las-muertes-dia-a-dia.html?rel=friso-portada>
- Colegio Colombiano de Fisioterapeutas (Colfi) (8 de agosto de 2020). Monitoreo crítico condiciones de trabajadores de la salud. Boletín N.º 3.
- Departamento administrativo Nacional de Estadísticas (Dane). (4 de febrero de 2021). Informe de seguimiento. Defunciones por Covid-19 (confirmados y sospechosos), neumonía e influenza (marzo 2 de 2020 a enero 17 de 2021). <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/defunciones-covid19/comunicado-defunciones-covid-2020-02mar-2021-17ene.pdf>

- Federación de Aseguradoras Colombianas (Fasecolda) (2020). RL Datos Riesgos Laborales. <https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xGeografico.aspx>
- Meléndez, J. (24 de abril de 2012). La semana entrante puede ser crítica. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/politica/gobierno/covid-advierten-que-la-semana-entrante-puede-ser-critica-583524>
- Ministerio de Salud y Protección Social (26 de abril de 2021). Plan Nacional de Vacunación contra Covid-19. https://www.facebook.com/stories/1487928637982992/?view_single=true
- Universidad del Rosario, Sinnetic y El Tiempo (2020). *Encuesta de la Universidad del Rosario, el Observatorio Pulso del Consumidor Sinnetic y El Tiempo. Resultado #2*. <https://www.urosario.edu.co/getdoc/74b8a96c-50a3-4fbe-ab04-5892ae5fe1c6/BP055-Resultado-2-Encuesta.aspx>

LOS DERECHOS HUMANOS, LA DEMOCRACIA, LA PAZ Y LA LIBERTAD SINDICAL: AGENDAS EN CRISIS

Durante el último año, la crisis mundial desatada por la pandemia generó una tragedia social, política, económica, humana y sanitaria que también impactó la agenda y la situación de derechos humanos. De manera particular en Colombia hemos visto cómo se han profundizado algunos problemas estructurales, entre ellos la pobreza, la inequidad, la desigualdad, la precarización laboral, la discriminación, la violencia y el autoritarismo; tal como quedó plasmado en el informe “El desgobierno del aprendiz: Autoritarismo, guerra y pandemia. Balance del segundo año de gobierno de Iván Duque Márquez”, presentado por más de 500 organizaciones sociales y no gubernamentales (Alianza, CCEEU, PCD-HDD, 2020).

En medio de este contexto, la violencia antisindical sigue siendo un grave obstáculo para la consolidación de la paz, el ejercicio de las libertades sindicales, la defensa de los derechos humanos y las garantías democráticas. Este tipo de violencia sistemática y selectiva persiste, tal como lo dejan ver algunos indicadores de Sinderh,¹ pese a la existencia de recomendacio-

1. Según el registro construido por la ENS, desde 1973 hasta 2020 se han registrado al menos 15.317 violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas. Entre estas, 3.277 homicidios, 428 atentados contra la vida, 253 desapariciones forzadas, 7.541 amenazas de muerte y 1.952 desplazamientos forzados. Otra característica que reviste particular gravedad está relacionada con el perfil de las víctimas de los sindicalistas que han perdido su vida: 2.941 son hombres, 336 son mujeres y 955 son dirigentes sindicales.

nes internacionales al Estado colombiano y a la implementación de medidas por parte de la institucionalidad, las cuales, desde el año 2011, trazaron como meta la eliminación de la violencia antisindical, la superación de la impunidad y el fortalecimiento del programa de protección a sindicalistas. Entre tales medidas se encuentran las contempladas en: i) la Misión de Alto Nivel de la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2011); ii) los compromisos ratificados por parte del Gobierno en el Plan de Acción Laboral (PAL) (Obama-Santos, 2011); iii) el informe del PNUD “Reconstruir el pasado, construir el futuro. Informe sobre violencia contra sindicalistas y trabajadores sindicalizados, 1984-2011” (PNUD, 2011); iv) la Resolución 2628 del 13 de junio de 2012, “Hoja de Ruta en derechos humanos y laborales” (Parlamento Europeo, 2012); y v) las recomendaciones del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (OCDE, 2016), entre otras.

Al respecto, se puede afirmar que, pasada una década en la cual se identifican esfuerzos en la puesta en marcha de algunas acciones, y, aunque se identifica una tendencia decreciente en la violencia antisindical en comparación con periodos anteriores, los avances e impactos de tales medidas son parciales, pues no se han logrado transformar los problemas de fondo relacionadas con la persistencia de la violencia antisindical, la ausencia de garantías, el acceso a la justicia por parte de las víctimas y la reparación colectiva e integral al movimiento sindical más perseguido en el mundo.

Según el Instituto de Estudios sobre Paz y Desarrollo (Indepaz) y Somos Defensores, entre el 1 de enero y el 3 de noviembre de 2020 fueron asesinados 251 líderes y lideresas sociales (Ortiz y Ríos, 2020). Incluso, la pasiva reacción del gobierno colombiano ante lo altos índices de victimización contra personas que trabajan por la defensa de los derechos humanos ha encendido alertas internacionales, por ejemplo, en marzo de 2020 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) emitió una condena por el asesinato de líderes sociales (CIDH, 2020) y,

por su parte, Michel Forst, relator especial de la ONU, calificó este tipo de violencia como crímenes políticos (Pardo, 2020). A su vez, la ONG Human Rights Watch publicó, en febrero del 2021, el informe “Líderes desprotegidos y comunidades indefensas. Asesinatos de defensores de derechos humanos en zonas remotas de Colombia” (Human Rights Watch, 2021). En medio de este contexto adverso, la violencia antisindical sigue al día, y peor aún, es hoy un obstáculo para que los sindicatos ejerzan la libertad sindical y la defensa de derechos. Así fue ratificado en el informe de Índice Global de los Derechos de la Confederación Sindical Internacional (CSI), para el año 2020, en el cual Colombia ocupa el tercer lugar entre los peores países para trabajadores y trabajadoras en el mundo:

Colombia sigue siendo uno de los peores países en cuanto a la violación de los derechos sindicales, con un tremendo historial de impunidad frente a los asesinatos de sindicalistas. Entre enero de 2019 y marzo de 2020 fueron asesinados 14 líderes sindicales. Se registraron asimismo cuatro intentos de homicidio, un caso de desaparición forzosa y 198 casos de amenazas de muerte. La mayoría de los casos no han sido resueltos y el Gobierno sigue sin combatir eficazmente la cultura de impunidad presente en el país, mientras que el sistema judicial continúa siendo deficiente y carece de los recursos necesarios. Los sectores más afectados por esta violencia y total menosprecio de la vida humana son la educación, el transporte, la minería y el sector energético (CSI, 2020).

Cabe mencionar que, mientras se agrava la situación de derechos humanos, la respuesta y el deber del Estado frente a protección y garantías sigue siendo insuficiente y no logra responder a los problemas estructurales y situaciones de riesgo que enfrentan hoy personas que ejercen el liderazgo social y la defensa de derechos, entre ellas sindicalistas. Asimismo, un riesgo adicional en el marco de la pandemia ha sido la marginación del debate público y las agendas relacionadas con la defensa de derechos

humanos, las libertades y la democracia, la exigibilidad en la implementación de los acuerdos de paz, y la lucha por la satisfacción de los derechos de las víctimas.

Durante la pandemia persiste la violencia antisindical

Según el Sistema de Información de Derechos Humanos de la Escuela Nacional Sindical (Sinderh), en Colombia, por más de tres décadas, sindicalistas y sindicatos han sido víctimas de distintas formas de violencia, siendo este fenómeno una de las formas más graves de exclusión padecida por el movimiento sindical. Desde el 1 de enero de 1971 hasta el 31 de diciembre de 2020 se han registrado al menos 15.317 violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas. Entre éstas, 3.277 homicidios, 428 atentados contra la vida, 253 desapariciones forzadas, 7.541 amenazas de muerte y 1.952 desplazamientos forzados. Del total de violaciones, 11.916 han sido contra hombres y 3.401 cometidas contra mujeres. A 955 dirigentes sindicales les ha sido arrebatada su vida.

La violencia antisindical aún no es tema del pasado. Según Sinderh, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020 se han registrado al menos 130 violaciones a la vida, la libertad y la integridad física cometidas contra sindicalistas en Colombia, entre ellas: 18 homicidios, 2 desapariciones forzadas, 10 atentados contra la vida, 82 amenazas y 4 detenciones arbitrarias. Del total de casos de violencia, 120 fueron contra hombres y 10 fueron contra mujeres. Sara Yaneth Fernández Moreno, secretaria de la junta directiva de la Asociación de Profesores de la Universidad de Antioquia (Asoprudea), fue herida de gravedad mientras se encontraba en su residencia. Las primeras versiones de las autoridades indicaron que se trató de un intento de robo, sin embargo, los hechos siguen siendo confusos, teniendo en cuenta el contexto y la amenaza recibida días antes contra diferentes organizaciones, entre ellas Asoprudea.²

2. Las cifras correspondientes al año 2020 son provisionales ya que se encuen-

Tabla 1.

Violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas en Colombia, 2020 (diciembre 31)

Tipo de violación	Mujeres	Hombres	Total general
Amenazas	7	75	82
Homicidios	-	18	18
Hostigamiento	1	13	14
Atentado con o sin lesiones	1	9	10
Detención arbitraria	1	3	4
Desaparición forzada	-	2	2
Total general	10	120	130

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

Como se observa en la tabla N.º 1, el contexto reciente de violencia antisindical se caracteriza por un entramado de prácticas de persecución y de exterminio, cuyas víctimas han sido hombres y mujeres sindicalistas. Aunque prevalecen las amenazas, reviste suma gravedad la ocurrencia de 18 homicidios de sindicalistas, dos desapariciones forzadas y 10 atentados contra la vida, gran parte de ellos líderes e integrantes de organizaciones sindicales rurales y docentes sindicalizados. A continuación, se enuncian algunos de los casos que fueron documentados durante el último año:

Yordan Tovar era directivo del Sindicato de Trabajadores Campesinos Fronterizo del Putumayo (Sintcafromayo), filial de la Federación Nacional Agropecuaria (Fensuagro), afiliada a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Fue asesinado el 16 de enero de 2020 cuando se encontraba en la tienda comunitaria del sindicato, ubicada en el caserío de la vereda Teteyé, municipio de Puerto Asís (Putumayo).

tran en proceso de recolección, contrastación y validación. Reporte realizado con corte a abril 7 de 2021.

Albeiro y Luis Hugo Silva Mosquera pertenecían a Fensuagro-CUT, al movimiento Marcha Patriótica y a la Asociación Nacional de Zonas de Reserva Campesina (Anzorc). El 16 de febrero de 2020, mientras estaban en una reunión comunitaria, fueron asesinados por desconocidos en el caserío La Morena, que hace parte del municipio de Miranda (Cauca).

Mario Tálaga, activista sindical y delegado del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (Sintrainagro), desapareció el jueves 20 de febrero cuando salía de su casa, ubicada en el barrio El Jardín, del municipio de Puerto Tejada (Cauca), y se dirigía a su lugar de trabajo, el ingenio del Cauca S.A. El líder fue encontrado sin vida el domingo 23 de febrero en el río Cauca, a la altura del corregimiento del Hormiguero, en Cali (Valle del Cauca).

Arley Hernán Chalá Rentería se encontraba adscrito a la empresa de seguridad Guardianes, en la cual prestaba sus servicios como coordinador de seguridad de Leyner Palacios Asprilla, víctima de la masacre de Bojayá; además, era secretario de la Comisión Interétnica de la Verdad del Pacífico y secretario de comunicaciones del Sindicato Nacional de Profesionales de la Seguridad (Sinproseg - Quibdó). Fue asesinado en la ciudad de Cali (Valle del Cauca) el 4 de marzo de 2020.

Alexis Vergara, delegado ante la Asamblea Sindical del Sindicato de Trabajadores del Ingenio La Cabaña (Sintraincabaña) y líder sindical de la Confederación General del Trabajo (CGT), fue asesinado el 10 de marzo de 2020 en la vereda Llano de Tabla del municipio de Guachené (Cauca).

Hamilton Gasca Ortega, integrante de la Asociación Sindical de Trabajadores Campesinos de Piamonte (Asintracampic), filial de Fensuagro-CUT, fue asesinado junto a dos de sus hijos en la madrugada del 4 de abril de 2020 en la vereda La Consolata en el municipio de Piamonte (Cauca). La Comisión Intereclesial de Justicia y Paz denunció que, el pasado 5 de marzo los integrantes de esta asociación campesina fueron amenazados de muerte por grupos armados presentes en la zona.

Jairo de Jesús Jiménez Isaza, de 63 años, rector de la institución educativa Zoila Duque Baena, zona rural del municipio de Abejorral (Antioquia) y miembro de la Unión Sindical de Directivos Docentes del Departamento de Antioquia (Usdidea), fue asesinado el 27 de abril de 2020.

Edgar Herney Guejia Dizu, integrante de la Corporación Agraria de Productores Agropecuarios del Cauca Cajibío (Corpoaprodec), filial de Fensuagro-CUT, fue asesinado el 27 de junio de 2020 en la vereda Santo Domingo, sobre la vía intermunicipal entre Morelia y Florencia (Cauquetá).

Rubilio Papelito Limón, líder social e integrante de la Unión de Maestros del Chocó (Umach), filial de la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (Fecode), y docente indígena de la sede principal del centro educativo Santa María Birrinchao, en el Bajo Baudó (Chocó), fue asesinado en su residencia el 4 de julio de 2020.

José Gustavo Arcila, defensor de derechos humanos e integrante de la Guardia Campesina y del Comité de Tierras de la Asociación de Trabajadores Campesinos Zona de Reserva Campesina del Municipio de Corinto (Astrazonac), filial de Fensuagro-CUT, fue asesinado en la vereda La Cominera del corregimiento El Jaguar, municipio de Corinto (Cauca).

Carlos Mario Congo Álvarez, trabajador del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Inpec) y miembro activista de la Unión de Trabajadores Penitenciarios (UTP), fue asesinado en su residencia el 26 de julio de 2020 en la ciudad de Cali (Valle del Cauca).

Erminso Trochez Ilamo, integrante de la Asociación de Trabajadores Pro-Constitución Zonas de Reserva Campesina de Caloto (Astrazonacal), filial de Fensuagro-CUT, fue asesinado el 5 de agosto de 2020 cerca de su residencia, ubicada en la vereda El Carmelo del municipio de Caloto (Cauca). Cabe añadir que Erminso fue víctima de hostigamiento por parte del Ejército en el 2017.

Jayder Estiben Quintana Salinas, integrante de la Asociación de Trabajadores Campesinos de Cajibío (Atcc), filial de Fensuagro-CUT, fue asesinado en Cajibío (Cauca) el 3 de octubre de 2020.

Nelson Ramos Barrera, líder campesino de la Asociación Municipal de Trabajadores Campesinos de Piamonte Cauca (Asimtracampic), filial de Fensuagro-CUT, fue asesinado en el corregimiento de Yapurá, del municipio de Piamonte (Cauca) el 13 de octubre de 2020. Miembros de un grupo armado pretendían secuestrar al líder campesino, pero su familia opuso resistencia, y fue entonces cuando los delincuentes lo asesinaron frente a su esposa, hijos, padres y toda la comunidad que estaba reunida en el polideportivo.

Douglas Cortés Mosquera, maestro de artes visuales, líder cultural y miembro del Sindicato de Educadores de Risaralda (SER), filial de Fecode, fue asesinado el 21 de noviembre de 2020 mientras comía en un establecimiento comercial del barrio San Antonio, en La Virginia (Risaralda).

Bayron Alirio Ravelo Insuasty, miembro de la junta directiva del Sindicato del Magisterio de Nariño (Simana) y militante del movimiento Colombia Humana, fue encontrado sin vida el 22 de noviembre de 2020 luego de ser retenido y desaparecido el viernes 13 de noviembre en el municipio de Tumaco.

Durante el año 2020 la ENS identifica una continuidad en las hipótesis explicativas de la violencia antisindical, que ha venido planteando en los últimos años, entre las cuales se encuentran: i) la tendencia decreciente en el registro de casos, ii) la violencia antisindical focalizada en activistas y dirigentes sindicales y iii) la reactivación de la violencia antisindical en el sector rural. Ahora, aunque la violencia antisindical muestra una disminución en los casos documentados, es preciso llamar la atención sobre el incremento de la persecución contra la dirigencia, el liderazgo y el activismo sindical, que para el año 2020 representa el 88,46% del total de casos documentados, pues esto indicaría la existencia

latente del riesgo, que podría incidir en el incremento de vulnerabilidad para las y los sindicalistas.

Por otra parte, resultan muy graves las amenazas y otros hechos de violencia de los que han venido siendo objeto sindicalistas y sindicatos. El 1 de mayo de 2020 fue publicada una investigación en la revista *Semana* que revelaba carpetas secretas, producto de interceptaciones ilegales a líderes sociales, políticos, periodistas y sindicalistas. Entre ellos, Humberto Correa, secretario de derechos humanos de la CGT. Como consecuencia, el líder sindical se vio forzado a salir del país junto con su familia.

Otro fenómeno que reviste gravedad son los permanentes señalamientos contra Fecode por parte del partido de gobierno, Centro Democrático, los cuales generan un ambiente de riesgo y un factor de persistencia de la violencia antisindical contra maestros y maestras sindicalistas.

A continuación, se presentan algunos de los muchos casos de persecución y atentados contra la vida cometidos contra sindicalistas en el año 2020:

Germán Rico Bolaños y Yenny Katherine Espinosa Arana, integrantes Astrazonac, filial de Fensuagro-CUT, del Proceso de unidad popular del suroccidente colombiano-(Pupsoc) y de la Coordinación social y política Marcha Patriótica (Cauca); fueron víctimas de una detención arbitraria el miércoles 11 de marzo de 2020 en el municipio de Corinto (Cauca) por parte de integrantes del Ejército.

José Ángel Mena Rentería, presidente de la CUT subdirectiva Chocó, fue víctima de atentado el día 16 de junio de 2020 en horas de la madrugada, cuando hombres armados irrumpieron en su residencia.

Miguel Lamilla, líder del gremio de los conductores de la industria petrolera y miembro de la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO), fue víctima de un atentado en Acacias (Meta) el sábado 18 de julio de 2020. El atentado se presentó un día después de la amenaza a Francisco Javier Corredor Méndez,

dirigente de dicha organización. El líder sindical salió ileso del atentado.

Efrén Cuellar Parra, trabajador al servicio de la empresa Colombina S.A. y presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario (Sinaltrainal) seccional Zarzal, fue víctima de una amenaza el 17 de julio de 2020 en Buga-lagrande (Valle). Dos sujetos armados que se movilizaban en moto lo abordaron y le dijeron: “así tenga chaleco no se salva sindicalista hijueputa”. Estas acciones se presentan luego de la jornada de protesta en solidaridad con los trabajadores despedidos por la empresa Acciones y Servicios S.A. y del grupo Acciones Plus.

Carlos Gordillo, miembro de la USO, fue víctima de detención arbitraria por parte de miembros de la policía El 12 de agosto de 2020, en el punto denominado el cruce Cacayal, en la vía que conduce al municipio de Castilla la Nueva (Meta). Estos hechos se presentaron en el marco de las movilizaciones de los trabajadores de los oleoductos de distintas regiones, realizadas en la semana del 10 al 15 de agosto, donde la USO propuso soluciones al conflicto laboral sin obtener respuesta de Ecopetrol.

Daniel Rincón, presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Petroquímica, Agrocombustibles y Energética (Sintramienergética), seccional Becerril (Cesar), fue detenido arbitrariamente el 1 de octubre de 2020 por miembros de la Policía Nacional, luego de adelantar protesta pacífica en la vía Becerril, La Jagua de Ibirico. Con él también fue arrestado Edgardo Meneses, trabajador de Orica Limited.

El 26 de octubre de 2020 llegó a las instalaciones de **Fecode** una corona de flores, 15 velones y 15 sufragios como señal de amenaza en los que aparecen los nombres de los miembros de la junta directiva, entre estos se encontraban Nelson Javier Alarcón Suárez, Pedro Hernán Osorio Cano, Martha Rocio Alfonso Bernal, Domingo José Ayala Espitia, Luis Edgardo Salazar Bolaños, William Henry Velandia Puerto, Fabio Manuel Herrera Martínez, Isabel Olaya Cuero, Carlos Enrique Rivas Segura, María Eugenia Londoño Ocampo, Victoria Avendaño Pedrozo, Omar

Enrique Arango Jiménez, Edgar Romero Macías, Miguel Ángel Pardo Romero, Carlos Alberto Paz Fonseca y el presidente de la CUT, Diógenes Orjuela.

Asimismo, en el último año, la dinámica regional de la violencia antisindical se ha expresado en 22 departamentos del país, sin embargo, en seis de ellos se concentra el 73,07% de los casos: Bogotá (25), Cauca (23), Meta (17), Nariño (12), Huila (11), y Atlántico (7). En cuanto a la concentración por sectores económicos, encontramos un primer foco de violencia contra sindicatos del sector educación (43), seguido de minas y canteras (31), rural (28) y otros servicios comunales (15).

Por otra parte, y siguiendo la tendencia histórica, predominan los casos sin información sobre presuntos responsables (80). Sin embargo, de los casos que se tiene algún indicio, son los grupos paramilitares los principales presuntos victimarios (28), entre ellos las Águilas Negras y las Autodefensas Gaitanistas de Colombia. Se han registrado 12 casos en los cuales el presunto responsable son organismos estatales, en 4 casos se presume la responsabilidad de la guerrilla y 2 casos por parte del empleador.

Impunidad crónica frente a crímenes contra sindicalistas

Desde el año 2011, en el marco de las medidas del PAL, se implementaron medidas para el fortalecimiento de la Fiscalía General de la Nación frente a la investigación de crímenes y hechos de violencia cometidos contra sindicalistas, dicha capacidad instalada da cuenta de avances muy limitados en relación con los resultados y cambios esperados. En general, frente a delitos relacionados con graves violaciones a los derechos humanos, “se tiene que la impunidad sigue superando el 90,0% en los casos de sindicalistas” (Colorado y Muñoz, 2016). En el periodo reciente, a partir del análisis de las sentencias que fueron emitidas entre los años 2011 y 2019 (Camelo, 2020), se evidencia que

la superación de la impunidad,³ aún no se ha logrado debido a factores como: i) la identificación de los autores materiales del crimen, pero no los determinadores, beneficiarios y/o autores intelectuales;⁴ ii) no se realiza un análisis de contexto que permita dilucidar la existencia de patrones y metodología criminal; iii) se ha avanzado en la identificación de los móviles del crimen, pero esto no repercute en la construcción de medidas de reparación que garanticen la no repetición, y iv) ha disminuido la capacidad de la rama judicial para evitar la impunidad sin que exista una política consistente de fortalecimiento institucional.

Ahora bien, entre los años 2011 y 2014, dentro del programa de la OIT, los Juzgados 10.º y 11.º Penales del Circuito Especializado de Bogotá y el 56 Penal del Circuito Ordinario de Bogotá tenían competencia para investigar los casos de los sindicatos y sindicalistas. Sin embargo, el 27 de junio de 2014 se le quitó dicha competencia al segundo de ellos (11.º) (Consejo Superior de la Judicatura, 2014) y el [7 de julio de 2016] la del tercero (Consejo Superior de la Judicatura, 2016). Al incluirse de nuevo la competencia del Juzgado 11.º, el 1 de noviembre de 2017 tercero (Consejo Superior de la Judicatura, 2017), solo serán estos los dos únicos despachos que tramitan y fallan los crímenes contra sindicalistas. Peor aún, su competencia solo tiene vigencia hasta el 30 de junio de 2021.

3. Teniendo en cuenta el Plan de Acción Laboral, la Hoja de Ruta del Parlamento Europeo (Resolución 2628/12) y el Informe 353 del Comité de Libertad Sindical podrían determinarse como elementos clave para evitar la impunidad: La identificación de reincidencia, la existencia de patrones de criminalidad, las pruebas de los móviles de los crímenes, la identificación y sanción de autores intelectuales y autores materiales de los crímenes contra sindicalistas, y evitar que estos crímenes se repitan en el futuro.

4. No se evidencia como práctica generalizada la compulsión de copias para la investigación de entidades e individuos estatales (Fuerza pública y funcionarios públicos) y paraestatales (vinculados a procesos de paz). Como tampoco a empleadores y empresas vinculados en las sentencias.

Faltan garantías para la protección integral y colectiva de sindicalistas

Pese a los esfuerzos realizados por mejorar su operatividad, el programa de la Unidad Nacional de Protección (UNP) sigue presentando falencias en su estructura, enfoque, eficacia y seguimiento⁵ debido a que las medidas y los esquemas establecidos siguen siendo insuficientes e ineficaces para cumplir los objetivos de protección a sindicalistas trazados en el PAL. Por ejemplo, desde el 2018 se destinaron recursos para la implementación de la ruta de protección colectiva a nivel nacional (UNP, 2018), sin embargo, para el 2020 el balance de gestión había sido apenas del 4% (UNP, 2020).

De manera que, después de una década de creada la entidad, sigue presente la falta de efectividad de las medidas implementadas por esta. La tardanza en los trámites de evaluación del riesgo y de asignación de medidas, la falta de mecanismos de seguimiento y evaluación, desagregados por sector poblacional, y la falta de inclusión de un análisis de contexto son ejemplos de las falencias persistentes. Pero no solo eso, desde el 2014, tan solo tres años después de creada la UNP, la entidad ha estado involucrada en escándalos de corrupción y malversación de fondos (Fiscalía General de la Nación, 2014). Se han conocido manejos

5. Al respecto la ENS ha señalado que “i) la protección no debe ser individual, su población objetivo deben ser las organizaciones sindicales y sus miembros; ii) la valoración del riesgo debe incluir el análisis de contexto, en los ámbitos social, político, económico y sindical; y iii) la protección debe ser más preventiva y garantista que reactiva. Además, son reiterativas las falencias operativas: i) la tardanza en los trámites para la evaluación del riesgo y la implementación de las medidas, ii) existen casos de sindicalistas que requieren ingresar al programa y continúan desprotegidos, iii) el retiro y/o reducción de las medidas de protección asignadas, iv) aún no se avizoran avances en materia de protección colectiva, y v) no se cuenta con mecanismos de seguimiento y evaluación.” Escuela Nacional Sindical (ENS), (2018). Informe especial: Violencia antisindical, impunidad y protección a sindicalistas en Colombia 2012-2017. <https://ail.ens.org.co/wp-content/uploads/sites/3/2018/02/Violencia-antisindical-impunidad-y-proteccion-a-sindicalistas-en-Colombia-1.pdf>

presupuestales y administrativos deficientes (Semana, 2015); cobros informales a escoltas para ingresar, mantener sus puestos o mejorar sus condiciones de trabajo (La FM, 2019), y hasta la filtración de información a grupos criminales sobre esquemas de seguridad por parte de miembros de la entidad (El Espectador, 2019). Se concluye que, pese al incremento de presupuesto, las instituciones no han fortalecido de manera efectiva la protección de sindicalistas y activistas sindicales. Inclusive durante el periodo reciente, han sido sistemáticos los retiros parciales y totales de esquemas de protección a sindicalistas.

Muestra de ello, es lo sucedido durante la pandemia con dirigentes sindicales de Fecode, entre ellos, Isabel Olaya, Martha Alfonso, Domingo Ayala, a quienes se le retiraron parcialmente las medidas de seguridad. A Luis Edgardo Salazar le fue entregado un botón de pánico. Mientras que, Juan Carlos Martínez le retiraron el esquema de protección.

A manera de recomendación

Ante la persistencia de la violencia antisindical se requieren acciones articuladas para transformar esta realidad, las cuales deberían apuntar al desmonte la cultura antisindical que legitima la violencia, al esclarecimiento y reconocimiento de la violencia antisindical como una condición necesaria para la no repetición, a la superación de los altos índices de impunidad que limitan el acceso a la verdad y a la justicia por parte de las víctimas, y a la reparación colectiva e integral del sindicalismo. Así como a la promoción de reflexiones en torno a la necesidad, la legitimidad y la importancia del libre ejercicio de la actividad sindical como una condición fundamental para el fortalecimiento de la democracia y la construcción de la paz.

Referencias

Alianza de Organizaciones Sociales y Afines (Alianza); Coordinación Colombia-Europa-Estados Unidos (CCEEU); Plataforma Colombiana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo (PCDHDD), (2020).

- “El desgobierno del aprendiz: Autoritarismo, guerra y pandemia. Balance del segundo año de gobierno de Iván Duque Márquez”. Bogotá: Ántropos Ltda. <https://bit.ly/3snidbQ>
- Camelo, E. (2020). Línea jurisprudencial realizada en virtud de las sentencias emitidas con base en el Acuerdo Tripartito suscrito por las tres centrales sindicales colombianas, el gobierno y los empresarios (Documento interno de trabajo). Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- Colorado, V.; Muñoz, S. (2016). Voces que no callan. Informe sobre violaciones a los derechos humanos de los sindicalistas, y la situación de impunidad. Cuaderno de Derechos Humanos N.º 24. Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (marzo de 2020). La CIDH expresa su condena por el asesinato de líderes sociales y reitera su preocupación por la situación de derechos humanos en Colombia. <https://bit.ly/3wSgfnz>
- Confederación Sindical Internacional (CSI) (2020). Índice global de los derechos de la CSI. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_globalrightsindex_2020_es.pdf
- Consejo Superior de la Judicatura, Acuerdo N.º PSAA14-10178 de junio 27 de 2014, emitido por la Sala Administrativa, Bogotá.
- Consejo Superior de la Judicatura, Acuerdo N.º PSAA16-10540 de 7 de julio de 2016, de la Sala Administrativa, Bogotá.
- Consejo Superior de la Judicatura, Acuerdo PCSJA17-10838 del 1º de noviembre de 2017.
- Escuela Nacional Sindical (ENS), (2018). Informe especial. Violencia antisindical, impunidad y protección a sindicalistas en Colombia 2012-2017. <https://ail.ens.org.co/wp-content/uploads/sites/3/2018/02/Violencia-antisindical-impunidad-y-proteccion-a-sindicalistas-en-Colombia-1.pdf>
- Fiscalía General de la Nación (25 de agosto de 2014). Fiscalía descubre red de corrupción en la Unidad Nacional de Protección de la Presidencia. <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/noticias/fiscalia-descubre-red-de-corrupcion-en-la-unidad-nacional-de-proteccion-de-la-presidencia/>
- “Funcionarios de la UNP estarían filtrando información sobre esquemas de seguridad”, El Espectador, 23 de septiembre de 2019. <https://www.elespectador.com/noticias/judicial/funcionarios-de-la-unp-estarian-filtrando-informacion-sobre-esquemas-de-seguridad/>

- Human Rights Watch (febrero 10 de 2021). Líderes desprotegidos y comunidades indefensas. Asesinatos de defensores de derechos humanos en zonas remotas de Colombia. <https://bit.ly/3uQqery>
- “Los líos de la Unidad Nacional de Protección”. (11 de agosto de 2015). Revista Semana. <https://www.semana.com/nacion/articulo/los-lios-de-la-unidad-nacional-de-proteccion/438132-3/>
- Organización Internacional del Trabajo (14-18 de febrero OIT). (2011). Conclusiones de la Misión Tripartita de Alto Nivel a Colombia, de 2011. <https://bit.ly/2RDfdv>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2016). Estudios de la OCDE sobre el mercado laboral y las políticas sociales: Colombia 2016. Resumen ejecutivo, evaluación y recomendaciones. <https://www.oecd.org/fr/els/emp/OECD-Reviews-of-Labour-Market-and-Social-Policies-Colombia-AR-Spanish.pdf>
- Ortiz, M.; Ríos, J. (noviembre 08 de 2020). Más de 250 líderes han sido asesinados este año, según Indepaz”. El Tiempo. <https://bit.ly/3gwdkYj>
- Pardo, D. (4 de marzo de 2020). ONU en Colombia. “Los asesinatos de líderes sociales son crímenes políticos”: Michel Forst, relator especial para los derechos humanos. BBC Mundo en Colombia. <https://bbc.in/3uY4MkB>
- Parlamento Europeo, Resolución de 13 de junio de 2012, sobre el Acuerdo Comercial entre la Unión Europea y Colombia y Perú. <https://bit.ly/32gymoS>
- Plan de Acción Laboral, Santos - Obama. <https://bit.ly/3ghhRRM>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (Coord.) (2011). Reconocer el pasado, construir el futuro. Informe sobre violencia contra sindicalistas y trabajadores sindicalizados, 1984-2011. Bogotá: PNUD. <https://bit.ly/2RDgR09>
- “Sindicato de la UNP denuncia presuntos actos de corrupción con escoltas”. (26 de septiembre de 2019) La FM, <https://www.lafm.com.co/colombia/sindicato-de-la-unp-denuncia-presuntos-actos-de-corrupcion-con-escoltas>
- Unidad Nacional de Protección (UNP) (2018). Informe de gestión II Semestre año 2018 (Corte 01 de julio a 31 de diciembre), (p. 20). <https://www.unp.gov.co/wp-content/uploads/2019/04/informe-de-gestion-ii-semester-2018-web.pdf>
- Unidad Nacional de Protección (UNP), (2020). Informe de gestión vigencia 2020 (p. 13). <https://www.unp.gov.co/wp-content/uploads/2021/02/informe-de-gestion-2020-act-2-7-1.pdf>

LA CRISIS EN FEMENINO: IMPACTOS DEL COVID-19 EN EL MUNDO LABORAL

Introducción

El inicio del siglo XXI marca una tendencia significativa en la reducción de la brecha de participación de las mujeres en el mundo laboral. Para el 2012, de acuerdo con la Cepal (2018), la brecha entre hombres y mujeres era del 25%, y con respecto al 1992 habría caído 14 puntos porcentuales. La luchas sociales, políticas y económicas de las mujeres habrían tenido efecto, y aunque “la diferencia entre hombres y mujeres a nivel mundial se mantuvo constante hasta 2008” (Avolio 2017), las expectativas por reducir la desigual participación de las mujeres eran altas.

Con la crisis económica de 2009, la afectación fue mínima para las mujeres. De acuerdo con García et al., (2020) las crisis anteriores habrían afectado más a los hombres que a las mujeres, pese que para ellas las tasas de participación seguían siendo bajas. Así fue para el año 2010, cuando el grupo poblacional masculino presentó una leve reducción, y los puestos de trabajo de las mujeres parecieron marcar una tendencia ascendente. Para el 2017, algunos analistas coinciden en señalar que los indicadores muestran estancamiento (Avolio, 2017), y hacia 2018 comienza una tendencia decreciente en las tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral, un fenómeno que se ha conocido como “caída en escalera”.

Pero el 2020 es el año que marca un punto de inflexión en la historia de la lucha de los derechos de las mujeres, en general,

y de manera particular, afecta la participación de las mujeres en el mundo laboral. Los efectos sociales, políticos y económicos derivados de la crisis global Covid-19 permite constatar que la fuerza laboral es predominantemente masculina, y que los esfuerzos por reducir los impactos de la división sexual del trabajo se encuentran amenazados. El desempleo ha alcanzado niveles históricos y han sido las mujeres las más susceptibles a la pérdida de puestos de trabajo.

Según estima la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), los efectos sobre la fuerza de trabajo se produjeron “en medio de una disminución sin precedentes” pues, según expone el organismo, se perdieron 114 millones de empleos, lo que representa cinco puntos porcentuales más que en 2019, año en el que ya se había alertado el inicio de una crisis económica global. De acuerdo con el informe del organismo,

La disminución de la ocupación fue más acusada en América y menor en Europa y Asia central, regiones en las que la reducción de la cantidad de horas de trabajo se vio compensada mediante planes para fomentar la conservación en el empleo, en particular, en Europa.

De acuerdo con la OIT (2021), la Cepal (2020) y ONU Mujeres (2020) la pandemia originada por la enfermedad Covid-19, ha afectado de manera negativa el mundo laboral en general pero, muy especialmente, ha provocado un acelerado cambio en la participación de las mujeres que amenaza con profundizarse en el corto plazo; esta crisis global se le ha llamado “la recesión femenina”, no solo por los efectos actuales, sino que, se prevé un retroceso en más de una década con respecto a la participación laboral de las mujeres (2021).

Entre los efectos del Covid-19 se cuenta la ampliación de las brechas de género en el mundo del trabajo y, la redistribución desigual de las labores domésticas y de cuidados una vez declaradas las medidas de confinamiento. En este sentido, la crisis no solo está afectando los puestos de trabajo, sino que abre

la discusión en torno a la calidad y las particularidades con las que participan las mujeres en el mundo laboral. A la acelerada pérdida de puestos de trabajo en el que las mujeres resultaron ampliamente afectadas, se suman algunas características de los trabajos feminizados como la persistencia en la brecha salarial, el limitado acceso al sistema de protección, y aumento en las labores del cuidado.

En el presente informe se retoman estas discusiones y, a partir de un análisis de los datos que presenta el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), expondremos indicadores y reflexiones.

En este sentido, en el primer apartado se consideran los efectos en la participación general de las mujeres y se observan las brechas de ocupación y algunos efectos a corto plazo. En el segundo, se expone cómo las labores feminizadas fueron las más afectadas, incluso se hace énfasis en que las condiciones de desigualdad y precariedad no son solo derivadas de la actual crisis. En el tercero, se expone el caso de las trabajadoras domésticas remuneradas y las labores del cuidado no remunerado, y finalmente, se cierra con las perspectivas a futuro.

La fragilidad de las tasas de ocupación con rostro femenino

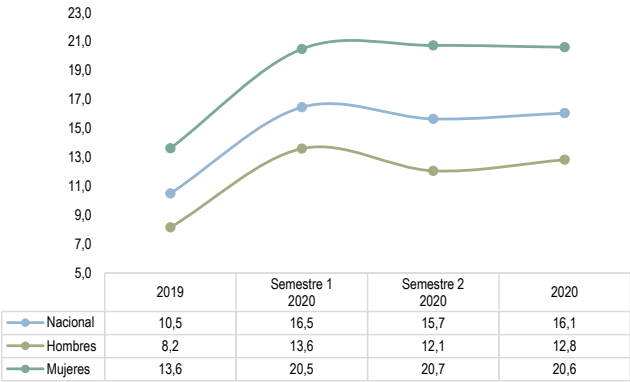
De acuerdo con Tenjo (2020), la dinámica económica en Colombia se ha centrado en el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) y, aunque ha sido relativamente austero, pues las tasas entre 2005 y 2019 han rodeado el 3,9%, estos datos se han presentado como logros en materia macroeconómica. Sin embargo, esto no se traduce en crecimiento del empleo ya que, para el mismo periodo, la tasa promedio ha sido de 1,8%. En 2019, cuando la crisis global comenzaba a acentuarse, en Colombia se reportó un descenso en la tasa de ocupación (-0,8%), que, en palabras de Fedesarrollo, “ha mostrado un deterioro importante en el mercado laboral” (2020).

La crisis que se afrontaba en el año 2019 amenazaba con extenderse durante 2020. Los analistas preveían una caída significa-

tiva en los indicadores económicos del país, aunque el Gobierno se mostraba optimista. Según ilustra Tenjo (2020), desde enero de 2020, el indicador de empleo comenzó a descender levemente. Fue en abril que, con las medidas adoptadas para atender la crisis ocasionada por la pandemia global, se presencia el descenso sin precedentes en las tasas de ocupación; para este mes se reporta la pérdida de 5 cinco millones de puestos de trabajo.

Los efectos se sintieron de manera contundente en los sectores productivos de bajo nivel de formalización, y afectaron los llamados “sectores feminizados”. El año 2020 cerró, para Colombia, con una tasa de desempleo femenino del 20,6%, superando a la de los hombres en 7,8 puntos porcentuales. Como se puede observar en la gráfica de la figura N.º 1, los indicadores se movieron en contra de la población de mujeres en el 1^{er} y 2^{do} semestre del 2020; en este caso, mientras para los hombres el indicador de desempleo presentó un descenso de 1,5 puntos porcentuales; para las mujeres presentó un leve ascenso, casi imperceptible, con 0,2 puntos porcentuales.

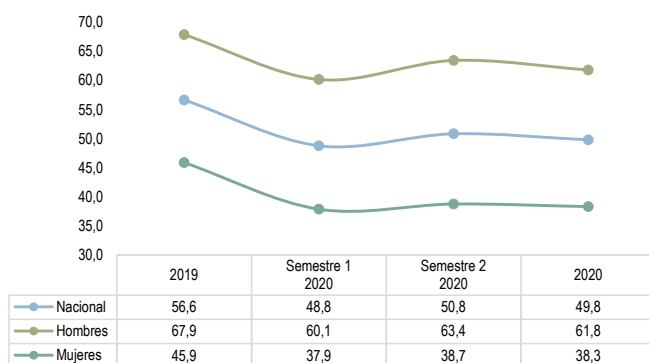
Figura 1. Tasa de desempleo nacional según sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

En 2019, los hombres representaron el 67,9% de los, ocupados y las mujeres el 45,9%, tal como se observa en la gráfica de la figura N.º 2, una diferencia de 22 puntos porcentuales. La brecha se profundiza durante el 2º semestre donde alcanzó una diferencia de 24 puntos porcentuales. Para el 2020, los indicadores marcan una caída en la tasa de ocupación para los hombres de 6,1 puntos porcentuales con respecto al 2019; para las mujeres el descenso fue de 7,6 puntos porcentuales con respecto al 2019.

Figura 2. Tasa de ocupación nacional según sexo (2019, 2020-1, 2020-2 y 2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Según se observa en los datos, la tasa de ocupación de los hombres muestra una mejora en el segundo trimestre, y cierra el año con 1,6 puntos porcentuales a favor; mientras, para las mujeres, el indicador se mueve sutilmente con tendencia a la baja. Con esta tendencia, en la que se observa relativo equilibrio de la tasa de ocupación de los hombres, se puede inferir que el mundo laboral está hecho a medida de los hombres, sin embargo, es importante examinar otros indicadores.

La crisis en femenino: las ramas de la economía más afectadas

Todas las actividades de la economía se vieron afectadas durante el año 2020: En las zonas rurales, donde el sector agropecuario reporta descensos en las tasas de ocupación, y en las zonas urbanas, donde se ha reportado la disminución de la demanda en las actividades inmobiliarias y empresariales, el transporte y las comunicaciones, el comercio, los hoteles y los restaurantes, y en la industria.

Sin embargo, es importante señalar que,

la recesión del COVID-19 ha afectado fuertemente a los sectores intensivos en contacto como los servicios de cuidado personal, restaurantes, hostelería, entre otros, debido a las medidas de distanciamiento social. Estos sectores de alto contacto tienen una mayor proporción de trabajadoras, lo que afecta a más mujeres que hombres (García et al., 2020).

Según la Cepal (2020), la crisis ha afectado los cuatro nudos estructurales de la desigualdad de género y atenta contra la autonomía de las mujeres. En este caso, señala el organismo que se profundiza la desigualdad económica y la pobreza; se amplía la división sexual del trabajo; persiste la concentración de poder y se acentúan los patrones culturales patriarcales. La crisis es aún más preocupante si se tiene en cuenta la estabilidad de la participación de las mujeres en el mundo del trabajo, y es que, en el sur global persiste la participación desigual de las mujeres; no se ha logrado reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres; y las mujeres tienen una responsabilidad desproporcionada con respecto al trabajo no remunerado de cuidados que prestan a otras personas (García et al, 2020).

Ramas de actividad con una mayor proporción de mujeres

En algunos de estos sectores hay una participación amplia de las mujeres. De acuerdo con los datos del Dane, aproximadamente el 80% de las mujeres ocupadas en 2019 se concentraron

en siete ramas de la economía: un 22% del total de mujeres ocupadas se concentró en el sector de transporte y almacenamiento, seguido del 12,4% que se ubicó en las actividades profesionales, científicas y técnicas, otro 12% en el sector de las Industrias manufactureras, un 11,4% en alojamiento y servicios de comida, un 8,1% en el sector de la educación, y un 7% en las actividades artísticas, de entretenimiento y recreación, misma cifra que se repite en el sector de otras actividades de servicios.

Figura 3. Porcentaje de mujeres ocupadas a nivel nacional

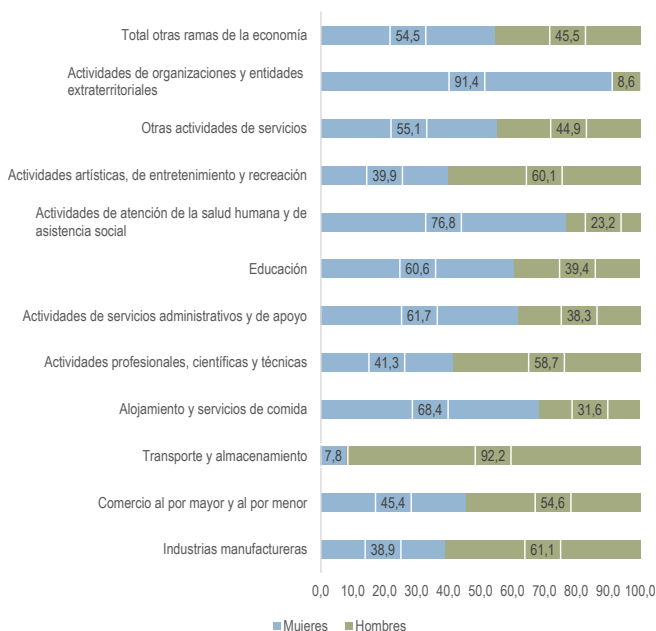


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Para el cierre del año 2020 la radiografía cambia cuando el sector de comercio al por mayor y al por menor es la actividad en donde se concentró el 21,8% del total de mujeres ocupadas en el país, seguido de alojamiento y servicios de comida, con un 12,1%; industrias manufactureras, con un 11%; agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, con un 7,9%; actividades

de atención de la salud humana con un 7,7%; otras actividades de servicios, con un 6,4%, y el sector de educación y de actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores, con un 6%, en cada caso. Estas actividades concentraron el 79,2% de la ocupación femenina, y entre otras, esta variación con respecto al 2019 también puede deberse a la modificación en la “Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas (Dane, 2020a y Dane, 2020b) que entró en vigencia en 2020.

Figura 4. Población ocupada según sexo y rama de actividad, 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

No obstante, en el 2019, el 94,7% de las personas empleadas en el sector de otras actividades de servicios fueron mujeres, y en esta misma línea se ubica el sector de la ,educación con un 77,7%

de personal femenino; el de actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales, con un 75,1%; alojamiento y servicios de comida, con un 66,3%, y actividades de servicios administrativos y de apoyo, con un 63%. Para 2020, le correspondió a las ramas de actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores, actividades de atención de la salud humana, alojamiento y servicios de comida y actividades de servicios administrativos y de apoyo y el sector educación, las que tuvieron una mayor proporción de mujeres ocupadas con un 91,4%; 76,8%; 68,4%, 61,7%; 60,1%, respectivamente, sobre el total de personas ocupadas en cada rama de actividad.

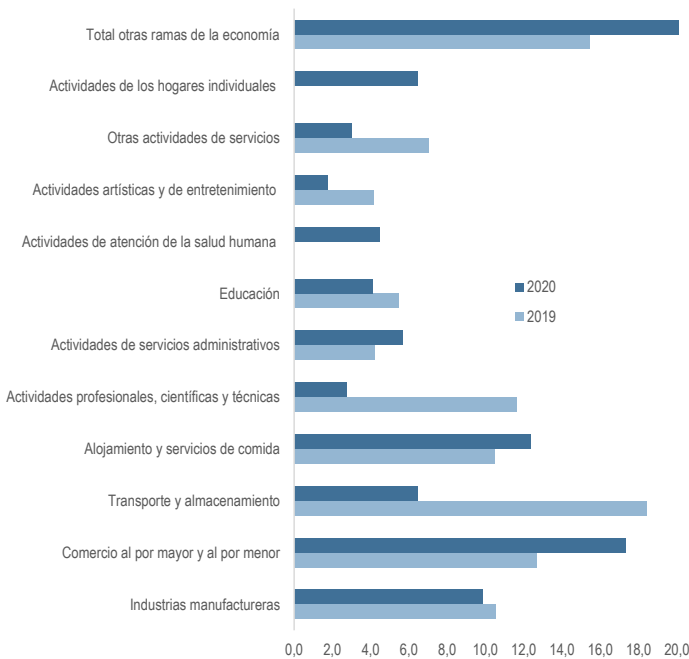
Las ramas de la economía con mayor participación de las mujeres fueron las más golpeadas por el desempleo

Los llamados sectores feminizados están asociados, en una buena parte, a actividades de contacto que, por las condiciones de afectación en pandemia, se vieron restringidos, pues “las familias se quedan en casa como consecuencia de los aislamientos preventivos y deben articular el empleo remunerado con el trabajo de cuidado y las tareas del hogar” (García et al., 2020). Si bien, no todos estas actividades representan cifras de descenso en tasas de ocupación, es importante destacar que los efectos se han observado de manera decidida en dos dimensiones: por un lado, el trabajo en casa supone la necesidad de conciliar el trabajo con las labores del hogar, lo que afecta algunas de las ocupaciones de las mujeres que han podido continuar a través del trabajo remoto, y por otro, la precarización que sufren algunas mujeres por la modificaciones en la oferta laboral, como es el caso del trabajo doméstico.

Para ampliar el análisis y concluir la diversidad de efectos en la población de mujeres, habría que profundizar con precisión la función que cumplen las mujeres de acuerdo con las ramas de ocupación. No obstante, para los propósitos del presente informe, podemos identificar que, en las ramas donde hay mayor ocupación

femenina, se presenta una afectación en las tasas de ocupación desde el año 2019; según se puede observar en la figura N.º 5, aproximadamente el 70,7% del desempleo en el país se concentró en las ramas de transporte y almacenamiento (18,4%), comercio al por mayor y al por menor (12,7%), alojamiento y servicios de comida (10,5%), industrias manufactureras (10,5%), actividades profesionales, científicas y técnicas (11,6%) y otras actividades de servicios (7%), en las que las mujeres fueron las más afectadas.

Figura 5. Porcentaje de población desempleada a nivel nacional



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Para el 2020, el comercio al por mayor y al por menor (17,3%), alojamiento y servicios de comida (12,4%), construcción

(11,5%), industrias manufactureras (9,9%) y actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores (6,4%) fueron los sectores más golpeados por el desempleo.

La brecha de trabajo decente, y acceso a algunos de sus beneficios

En la brecha laboral se puede observar la inequitativa participación de las mujeres en el mundo del trabajo; sin embargo, en países con altos niveles de desigualdad, la falta de oportunidades para el acceso al mundo laboral no devela problemas complejos de un grupo poblacional que experimenta, además de la falta de ingresos, el reducido acceso a los pilares del sistema de protección.

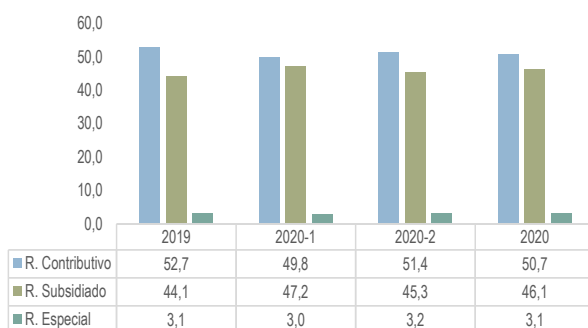
En este caso, y de manera particular, las cifras de desigualdad en la participación de las mujeres en el mundo laboral no son solo producto de la actual crisis, sino que responde a un problema estructural que viene de años anteriores y que se constata en las brechas de inserción al sistema de protección. A pesar de gozar de un relativo equilibrio durante la crisis del 2020, los movimientos sutiles requieren un análisis más detallado pues, tal como se observa a continuación, denotan un fallo en las políticas de inserción laboral:

Acceso a salud

El acceso a salud no solo garantiza la atención inmediata, sino que es una garantía en los momentos en el que una enfermedad les impide continuar con la jornada laboral. En este caso, la población trabajadora en Colombia, tiene un déficit (de acuerdo con las cifras del total de la población ocupada que respondieron a la pregunta sobre afiliación): el 50,7% respondió estar afiliados al régimen contributivo.

Se puede observar que la afiliación de personas ocupadas al régimen subsidiado de salud aumentó en dos puntos porcentuales con respecto al año 2019.

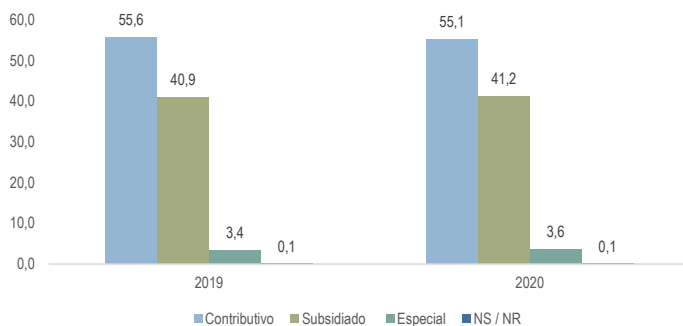
Figura 6. Porcentaje de población ocupada afiliada al sistema de salud según régimen (2019, 2020-1, 2020-2 y 2020).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

En 2020, de las mujeres ocupadas que respondieron a la encuesta, el 55,1%, respondieron estar afiliadas al régimen de salud contributivo. Con respecto al 2019, la variación es muy sutil, solo parece alterarse en 0,4 puntos porcentuales, por debajo.

Figura 7. Porcentaje de mujeres ocupadas según régimen de afiliación a salud (2019-2020)

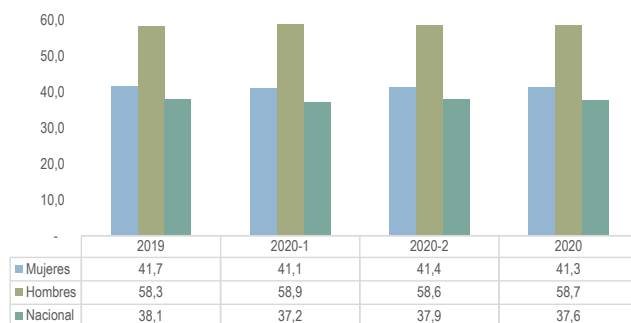


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Afiliación a pensiones

La afiliación al sistema de pensiones, valorada por la garantía de un futuro digno para trabajadores y trabajadoras, no parece haber sufrido cambios en el periodo observado. No obstante, la constante ha sido una baja afiliación; el promedio nacional se ubica en 38,1% para 2019, mientras que para el 2020 se observa una variación de 0,5 puntos porcentuales.

Figura 8. Porcentaje de población ocupada afiliada a pensión según sexo. (2019, 2020-1, 2020-2 y 2021).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Con respecto a la diferencia entre hombres y mujeres, se puede observar en la gráfica 8, una brecha valorada en más de 17 puntos porcentuales.

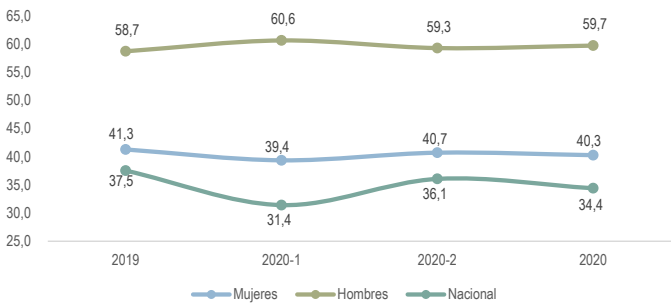
Afiliación a ARL

Del sistema de protección, la ARL como sistema que protege a trabajadores y trabajadoras de casos fortuitos en el lugar del trabajo, se puede observar, una vez más, la deuda en términos de afiliación. Solo el 58,7% de hombres y mujeres que reportan haber estado ocupados en 2019, respondieron que se encuentran afiliados.

Entre hombres y mujeres, se puede observar una diferencia de 3,8 puntos porcentuales para el 2019. En el 2020 se reportó

una caída para las mujeres, ampliando la brecha hasta ubicarse en 5,9 puntos porcentuales.

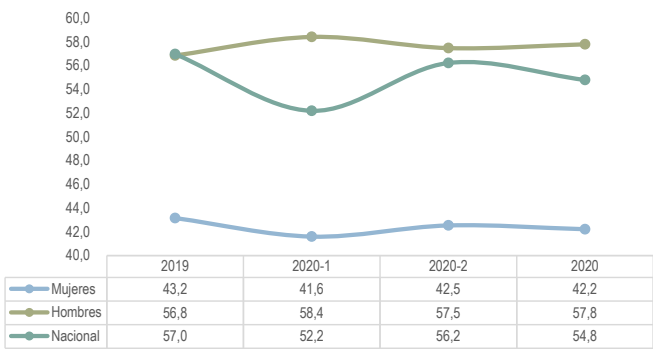
Figura 9. Porcentaje de población afiliada a ARL según sexo y total nacional. (2019, 2020-1, 2020-2 y 2020).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Acceso a prima de servicios

Figura 10. Porcentaje de ocupados con acceso a prima de servicios según sexo y total nacional (2019, 2020-1, 2020-2 y 2020)



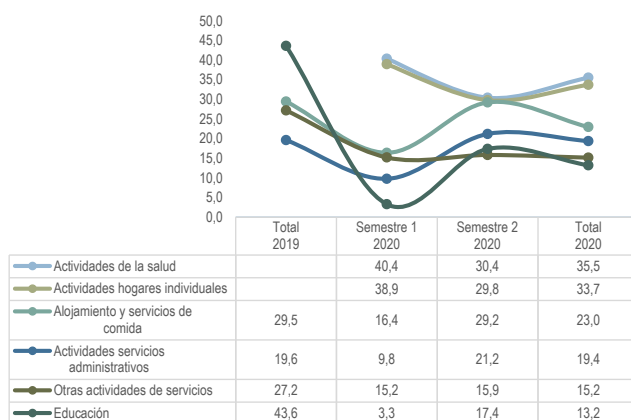
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

En 2020, solo el 38,1% de las personas ocupadas respondieron a esta pregunta, cantidad que dificulta establecer un panorama claro sobre el acceso a esta prestación social durante la pandemia, no obstante, se observa una disminución general del 2,2% en su pago entre el 2019 y el 2020.

Mientras para los hombres, en 2020 se observa un sutil aumento con respecto a 2019, 1 punto porcentual. Para las mujeres se da un leve descenso, con 1 punto porcentual de diferencia. Este cambio en las cifras sugiere la persistencia de una brecha de 15 puntos porcentuales entre hombres y mujeres.

Brechas salariales

Figura 11. Brecha salarial de género en seis sectores de la economía del país (2019, 2020-1, 2020-2 y 2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Hablar de las brechas salariales es un tema bastante amplio, y no se hace justicia a la problemática si solo se tienen en cuenta los datos absolutos. Por nombrar algunos aspectos importantes para tener en cuenta en el análisis de brecha salarial, señalamos que la participación de las mujeres en el mundo laboral se lleva a

cabo en condiciones diferentes en términos de tiempo dedicado a trabajos remunerados, el tipo de labor que se lleva a cabo, y el nivel de formación que, por su puesto, afecta el ingreso. En la figura N.º 11, solo podemos observar en porcentajes, la amplitud de la brecha, y esto puede significar dos cosas: por un lado, que los hombres ganan más que las mujeres por desarrollar el mismo oficio y, por el otro que las mujeres participan de actividades que suponen salarios más bajos. En ambos casos, se afecta el estatus de la participación de las mujeres en el mundo laboral, e incide en el poder adquisitivo, afectando la autonomía y la independencia económica.

De las ramas de la economía analizadas, seleccionamos las que hemos denominado como las ramas feminizadas para destacar cómo se comporta la brecha. Según podemos observar, para el 2020 la brecha oscila entre 13,2% y 35,5%, siendo las actividades de salud la que reportan la brecha más alta, seguida por las actividades hogares individuales que para 2020, se reportó en 33,7%.

Trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (TDCNR)

Trabajo doméstico remunerado

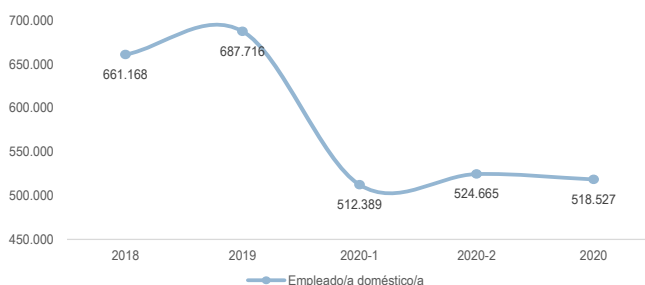
La GEIH concibe a las y los empleados domésticos como:

Aquella persona que le trabaja a un solo hogar, realizando actividades propias del servicio doméstico y recibe por su trabajo un salario en dinero y/o especie. Comprende a los sirvientes, conductores, jardineros, porteros de casa, niñeras, amas de llaves, etc. Estas personas pueden vivir o no en el hogar donde trabajan (Anda, 2020).

De entrada, esta definición sugiere un importante subregistro en el número de personas dedicadas a este oficio, ya que, al solo tener en cuenta a las trabajadoras domésticas que laboran para un solo hogar, se están excluyendo de esta categoría ocupacional a las trabajadoras domésticas por días, que en su mayoría son empleadas por varios hogares a la semana.

Como se observa en el figura N.º 12, para el cierre del 2019 se estimó que en Colombia había 687.716 trabajadoras domésticas, cifra que se redujo a 512.389 trabajadoras en el primer semestre del 2020 al experimentarse una pérdida de aproximadamente 175.327 puestos de trabajo en el sector durante el inicio del confinamiento.

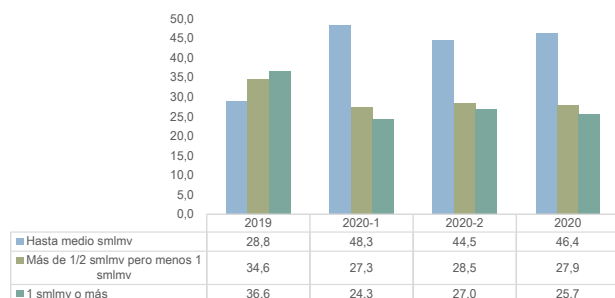
Figura 12. Número de personas empleadas domésticas a nivel nacional (2018, 2019, 2020-1, 2020-2 y 2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

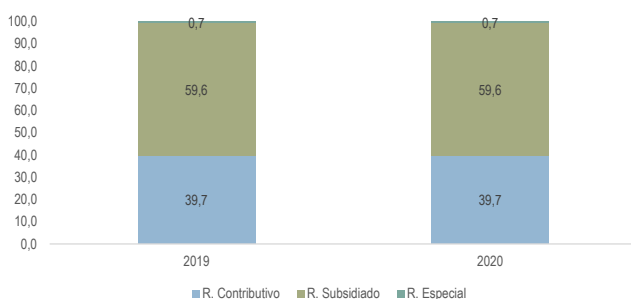
Para el segundo semestre del 2020 y al final del mismo año, se evidenció una leve recuperación de empleos en el sector. No obstante, esta parece ir bastante lenta y de la mano de desmejoras en las condiciones laborales, ya que, lamentablemente, durante la emergencia sanitaria los salarios de las trabajadoras domésticas se vieron reducidos. Como se evidencia en la figura N.º 13, en el 2020, el 46,4% de las trabajadoras domésticas recibieron hasta medio smlmv por sus servicios y, el 27,9%, recibió más de medio, pero menos de uno, los mismos indicadores que fueron del 28,8% y 34,6% en el 2019, respectivamente. Para este mismo año, tan solo el 25,7% de las personas empleadas en el servicio doméstico devengaron un smlmv o más, 10,9% menos que en el 2019 (36,6%).

Figura 13. Porcentaje de personas empleadas domésticas según salario mensual



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Figura 14. Porcentaje de empleadas domésticas según régimen de salud (2019, 2020-1, 2020-2 y 2020).

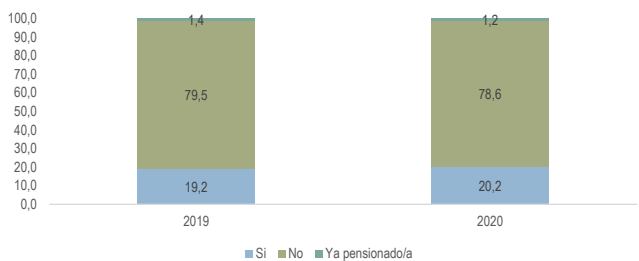


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

En cuanto al acceso al sistema de seguridad social, se tiene que, en el 2020, el 10,1% de las empleadas domésticas que respondió a la pregunta sobre su afiliación al sistema de salud dijo no encontrarse afiliada a dicho sistema; y entre las que sí se encuentran afiliadas, prevalece la afiliación régimen de salud

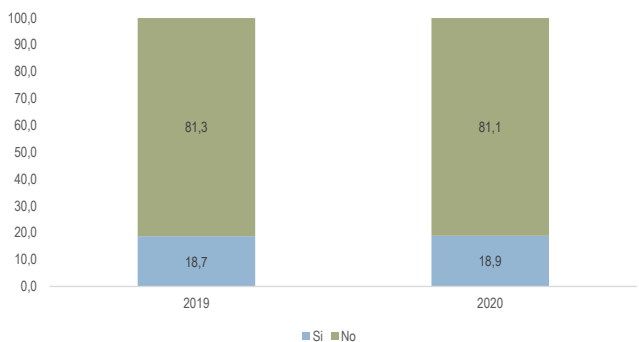
subsidiado, con aproximadamente el 60% de las trabajadoras del sector, régimen en el que no pueden acceder a incapacidades médicas, ni licencias de maternidad remuneradas.

Figura 15. Porcentaje de personas empleadas domésticas según afiliación a pensiones (2019, 2020-1, 2020-2 y 2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Figura 16. Porcentaje de personas empleadas domésticas según afiliación a ARL (2019, 2020-1, 2020-2 y 2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

La afiliación al sistema de pensiones tampoco es alentadora. Para este mismo año, tan solo el 20,2% de las trabajadoras

afirmaron estar afiliadas a pensión; lo que nos habla de las precarias condiciones que deberán enfrentar estas personas en su vejez al no contar con las garantías mínima de una pensión por toda una vida de trabajo. Este sector también se raja en materia de afiliación a la ARL. Solo el 18,9% de la población empleada en el sector, y que respondió a esta pregunta, contaba con este beneficio en 2020. Cabe anotar que las trabajadoras domésticas se enfrentan a un alto riesgo de contagio de Covid-19 en razón a que sus funciones están vinculadas a laborales directas de cuidado de personas y hogares, por lo que al no contar con la afiliación a una ARL se verán desprotegidas ante un eventual contagio en el marco de su relación laboral

Trabajo doméstico y de cuidado no remunerado

El Dane viene aplicando la tercera versión de la Encuesta Nacional de Usos del Tiempo (ENUT) desde septiembre de 2020 y estima finalizar la recolección de la información en agosto de 2021. Sin embargo, ha publicado un boletín técnico que permite hacer un primer acercamiento a los cambios en la dedicación de tiempo de hombres y mujeres a las labores domésticas y de cuidado no remuneradas entre el 2016¹ y 2020.

Durante el periodo de septiembre a diciembre de 2020, el 88,9% de las mujeres de 10 años y más participaron en actividades de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, cifra que no evidenció cambios con respecto al mismo periodo en el 2016. Caso contrario al de los hombres, quienes redujeron su participación en dichas actividades en un 1,6% con respecto al 2016, y quienes registraron una participación del 61,3% en 2020 frente a un 62,9% en 2016.

Por su parte, el promedio de horas dedicado al día a actividades de trabajo no remuneradas aumento en una 1:10 horas en

1. Aunque la última versión de la ENUT se publicó en el 2017, se tomaron los datos del periodo de septiembre a diciembre de 2016 para realizar las comparaciones aquí expuestas.

las mujeres, pasando de 6:50 horas en 2016 a 8 horas en 2020; mientras que en los hombres este promedio de tiempo se redujo en seis minutos, aunque su dedicación de tiempo a estas labores es considerablemente más baja (3:13 horas min en 2016 frente a 3: 07 horas en 2020).

Estas cifras evidencian una desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidados entre hombres y mujeres, que es totalmente desventajosa para ellas. El aumento en el tiempo dedicado por las mujeres a estas laborales, entre otras razones, puede explicarse por una mayor presencia de las mujeres en los hogares al implementarse la modalidad de trabajo remoto. En esta dirección, se hace necesario resaltar que, en el 2020, el 80,2% de los hombres afirmó que, en materia de trabajo doméstico y de cuidado, “hacen lo que le corresponde”, así mismo, un 80,4% de las mujeres hicieron la misma afirmación, lo cual indica que se requieren mayores niveles de pedagogía y políticas públicas que propendan por revertir esta inequitativa distribución de las labores domésticas y de cuidados, que significan una mayor carga global de trabajo para las mujeres, que redundan en afectaciones sobre su salud física y mental.

Retos y proyecciones

El efecto “caída de escalera” tiene características que le diferencian en su grado de complejidad, según se puede observar. En términos estructurales, la inserción laboral con enfoque de género ha sido tímida, y para el 2010 no alcanzaba al 50% de las mujeres. En lo coyuntural, con la emergente pandemia, las brechas se han profundizado, provocando un retroceso en la estabilidad, los ingresos y la ocupación de las mujeres.

El caso colombiano es especialmente preocupante, porque el movimiento negativo de los indicadores da muestra de la fragilidad del mundo laboral para atender a las necesidades de las mujeres, pero también un limitado avance en políticas de redistribución, protección e impulso de la recuperación del trabajo, con perspectiva de género y de equidad.

Una crisis económica venía anunciándose desde 2019, y los organismos internacionales habían alertado su gravedad y necesaria atención. Por lo cual, el Covid-19 no hizo más que acelerar sus efectos.

Este efecto consiste en la pérdida de puestos de trabajo, que afectó el histórico posicionamiento que habrían tenido las mujeres en el mundo laboral, lo que ha provocado la ampliación de la brecha en desempleo, y menor participación en el sistema de protección.

En este contexto, hay un retorno de las mujeres a las labores de cuidado, y al asumirlas, se limitan las condiciones de posibilidad para que las mujeres retornen al mundo laboral.

Según exponen los analistas, la superación de esta crisis sin precedentes es incierta. Por lo pronto, parece que tal como los efectos han sido dispares, la recuperación tendrá la misma característica si es que las políticas macroeconómicas no se flexibilizan.

En el caso de las labores del cuidado que han asumido las mujeres, y la necesidad de armonizar las jornadas de trabajo con las labores de cuidado no remunerado, urge una política pública en la que se incentive la adopción de acciones referidas al cuidado. Tomando como base la metodología del diamante del bienestar el Estado, la comunidad, el mercado y la familia se orientan a la redistribución, la reducción, la representación y el reconocimiento de las labores del cuidado.

La ENS insiste en que la sociedad requiere un nuevo pacto social con perspectiva de género. Un pacto que desestructure la división sexual del trabajo,

Donde la economía del cuidado ingrese a la corriente central de las políticas económicas como la mejor oportunidad de reducir las brechas de género, y avanzar en las políticas públicas con equidad de género, en especial: salud, educación, laboral y de cuidados y de protección y, una renta básica, que mejores las condiciones de dignidad de las mujeres en perspectiva de humanizar el mundo del trabajo y reduzca mercantilización de la vida.

Referencias

- Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo (Fedesarrollo) (enero de 2020). Editorial: el mercado laboral en 2019 y perspectivas para 2020, en *Informe Mensual del Mercado Laboral*. https://www.repositorio.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3881/IML_Enero_2020.pdf
- Avolio, B. E. y Di Laura, G. F. (agosto de 2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la Cepal* 122, 35-62. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42031/1/RVE122_Avolio.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) (2021). *Informe especial N.º 9, Covid-19*. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46633/S2000740_es.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane) (2020a). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas. Revisión 4 Adaptada para Colombia CIIU Rev. 4 A.C.* https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciiu/CIIU_Rev_4_AC2020.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane) (2020b). *Resolución número 0549 de 2020. Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas*. <https://www.dane.gov.co/files/acerca/Normatividad/resoluciones/2020/Resolucion-0549-de-2020.pdf>
- García R., K., Herrera-Idárraga, P., Morales, L. F., Ramírez B., N., y Tribín-Urbe, A. M. (2020). *Recesión femenina: La caída en escalera de las mujeres en el mercado laboral colombiano*. Banco de la República. <https://investiga.banrep.gov.co/es/be-1140>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (25 de enero de 2021). Después de una crisis sin precedentes en el mercado laboral, se espera una recuperación incierta y desigual. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_767037/lang-es/index.htm
- Tejón G., J. (2020). El mercado laboral en 2020: ¿de dónde veníamos, que sucedió y hacia dónde vamos? <https://razonpublica.com/mercado-laboral-2020-donde-veniamos-sucedio-hacia-donde/>
- Anda (2020). Microdatos. Dane. <http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/599/datafile/F349/V18445>

EL NEGOCIO DE ARRIESGAR A OTROS EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES BASADAS EN LA UBICACIÓN

Sandra Milena Muñoz Cañas

Centro de Solidaridad Internacional de la AFL- CIO

En Colombia seguimos a la espera de que el Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio de Trabajo y las otras ramas del poder público, tome medidas para garantizar la vida, la salud, la seguridad y el trabajo en condiciones dignas y justas de los y las trabajadoras de plataformas, que en tiempos de pandemia han ocupado la primera línea de contagio, cuidándonos y permitiendo materializar un mandato de clase para unos pocos privilegiados: el #QuedateEnCasa.

Mientras muchos se quedan en casa esperando sus domicilios y sus transportes para recorridos seguros, más de 40 mil trabajadores de plataformas trabajan como esclavos, esperando que un algoritmo les asigne un pedido de 3.000 pesos, en unas largas disponibilidades no pagas en las que no les habilitan zonas para poder trabajar. Es una cíclica carrera de obstáculos, en donde, si no llevas domicilios baratos, no acumulas puntos, si no acumulas puntos, no te abren zonas y si no te abren zonas, no puedes ganarte nuevamente el pírrico pago de un domicilio.

Este artículo pretende visibilizar, en un primer momento, la intersección desempleo, informalidad y plataformización de las relaciones laborales; en un segundo momento, la precarización del trabajo que viven las y los trabajadores de este sector, así como

sus implicaciones en tiempos de Covid-19. En un tercer momento, cómo opera la subordinación y dependencia de los y las trabajadoras en estas transnacionales, en el marco de supuestos colaboradores independientes y autónomos, sin derechos laborales. Finalmente, se presentarán unas reflexiones a manera de conclusiones.

La informalidad y plataformización de las relaciones laborales

En nombre de la modernidad en América Latina, en los años cincuenta y sesenta se implementaron los proyectos de industrialización del agro, que generaron el desplazamiento de campesinos hacia a las ciudades, buscando insertarse en el modelo moderno de industrialización. Las urbes crecieron y la pobreza aumentó por la imposibilidad de generar empleo para todos (Hardoy, 1972; Singer, 1979). Por esto, hablar de modernización implica también hablar de informalidad.

En los años setenta empiezan los estudios sobre informalidad, como iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos han tenido como objetivo el estudio de los trabajadores por cuenta propia de países en desarrollo (Hart, 1973). Sus análisis se han basado en una visión economicista en donde los informales son una masa homogénea, pobre, excluida y auto explotada (Tassi et. Al., 2013) y con el horizonte de entrar a laborar formalmente.

Se crea entonces una articulación entre lo informal y el “desarrollo de un capitalismo periférico”, que es visto de dos formas: una mano de obra disponible a muy bajo costo y una masa no inserta en el sistema, pero que igual produce excedentes (Nun, 2001) y que además no precisa la presencia ni el monitoreo del capitalismo para seguir funcionando (Giraldo, 2017, p. 31).

Ahora bien, la informalidad no tiene una definición teórica sino definiciones estadísticas. Se afirma que no atiende a las formas legales, pero es considerada lícita (Giraldo, 2017). En cuanto a la forma como se organiza, no se puede decir que es desestructurada, todo lo contrario, se estructura de formas diferenciadas para su funcionamiento. Como lo diría Verónica Gago:

Lo informal en este sentido no refiere a lo que no tiene forma, sino a la dinámica que inventa y promueve nuevas formas (productivas, comerciales, relacionales, etc.), poniendo el eje en el momento procesual de producción de nuevas dinámicas sociales. (Gago, 2014, p. 21)

Hoy la informalidad se mantiene en índices de más del 60% y, desde el año 2015 a la fecha, con el auge de las empresas de plataformas basadas en la ubicación para reparto y conducción, se viene desarrollando un sector que se proclama como de la era digital y de la modernización de las relaciones de trabajo, donde las necesidades requieren ser cubiertas a un clic. Para muchos, estos trabajadores son informales, emprendedores, independientes o colaboradores. Para otros, solo estamos ante una nueva forma de trabajo, de las que ya se venían viendo, que enmascara verdaderas relaciones laborales. Para situar el auge de estas plataformas digitales vale la pena recapitular lo que ha sido el proceso de precarización neoliberal del trabajo, el cual, como ya se enunció, fue instalado en 1970. Desde el comienzo de este proceso hasta la fecha se pueden identificar tres momentos fundamentales:

1) la “flexibilización precarizadora”, de condiciones de trabajo que, pese a la restricción de ciertos derechos, mantuvo “la transparencia” de las partes integrantes de la relación laboral; 2) la “cadena invisible” de la subcontratación laboral que desdobló la forma empresaria en “usuaria” y “contratante”, multiplicando situaciones de fraude laboral que, con variaciones vinculadas a los marcos legales de los países, coincidieron en borrar el vínculo laboral (Durand, Jean-Pierre, 2011); 3) la “expulsión” a través de figuras por fuera del vínculo laboral asalariado, por las que los trabajadores pasan a ser reclasificados como independientes, microempresarios, emprendedores [o colaboradores]. (Morales, 2020, p. 23)

Todo esto lleva a que, sin duda, lo que llamamos la precarización neoliberal aumenta las formas no convencionales de trabajo, en donde el trabajador debe combinar distintas formas de

trabajo con muchos tipos de relaciones laborales, que van desde las que se nombran como “freelancers, teletrabajo, trabajo mediante plataformas de economía bajo demanda (*gig economy*)” (Cañigual, 2019, p. 5), hasta desarrollar otras actividades en la informalidad con múltiples figuras no laborales.

En este sentido, el modelo de plataformas basadas en la localización (*place-based*)¹ no es más que otra de las formas de precarización laboral que se arropan en la construcción de un sujeto neoliberal que crea estos modelos de negocio para venderse como un sector en el que las y los trabajadores aparentemente pueden “autoorganizar los horarios de trabajo y no tener jefe” (Fielbaum y Tirachini, 2020; Filgueiras y Dutra, 2020, como se cita en Hidalgo y Salazar, 2020).

Ahora bien, con lo que estas empresas no contaban es que estos trabajadores tienen agencia, pues mediante procesos organizativos en el país, en la región y en el mundo, vienen llevando a cabo verdaderos procesos de resistencia, saben que se encuentran en una extrema precarización laboral y que su vínculo con estas empresas, analizado desde la realidad, no es de colaboradores mediante contratos civiles o comerciales, sino de verdaderos trabajadores. Los trabajadores del sector plataformas prometen ser, desde ya, una fuerza organizativa sindical y social con la suficiente incidencia y capacidad para poner en la agenda discusiones nuevas de cara a los nuevos escenarios y sujetos del trabajo (migrantes, mujeres, jóvenes, población LGTBI), históricamente excluidos, así como nuevas y distintas formas de sindicalismo.

Lo informe del trabajo en plataformas

Este es un sector que, contrario a lo que muchos piensan, poco tiene de desestructurado o de informe para hacer parte del llamado sector informal; sin embargo, desde la óptica de lo in-

1. Por ejemplo, Uber, Rappi, Domicilios.com, I Food o Cornershop, entre otras.

formal, como trabajo no formal o sin derechos laborales, sí lo es. Esto pasa porque el modelo de negocio de las plataformas digitales funciona en el marco de la supuesta economía colaborativa. En otras palabras, significa —desde su descripción formal— que estas trabajadoras y trabajadores son autónomos y colaboradores que usan una plataforma digital como un portal de conexión que acerca a tres partes (cliente, establecimiento y colaborador), entre las cuales, a lo sumo, existe un acuerdo civil o comercial.

En realidad, el concepto de colaborador puede ponerse en entredicho. En primer lugar, no se puede hablar de colaborador en este sector cuando la oferta de servicios es personal y la misma se organiza con ánimo de lucro; en segundo lugar, la empresa desarrolla su propio objeto social mediante una aplicación tecnológica que define todos los términos y condiciones de las tres partes del negocio y, en tercer lugar, el oferente percibe unos ingresos solo por poner en contacto a las partes en oferta y demanda (Woodcock y Graham, 2020).

Por esta razón tanto la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) como la OIT, en sus recientes publicaciones han instado a que se

Cree una regulación del nuevo mercado laboral en pro de la eliminación de lo que denominó “falso autoempleo”, así como la extensión de protección y beneficios laborales a los nuevos empleos que se encuentran en la “zona gris” entre trabajo autónomo e independiente. (OCDE, 2019)

Por otro lado, la OIT,

Al analizar las posibilidades para un trabajo decente en el mundo digital, expuso las necesidades de: posibilitar el derecho de asociación, inclusión en los esquemas de protección social, y crear un sistema más proactivo y robusto para auditar las prácticas laborales. (OIT, 2019)

En el caso colombiano, las y los trabajadores de este sector no cuentan con derechos laborales, mayoritariamente son “migrantes venezolanos en un 57%, jóvenes en un 50% entre los 26

y los 35 años y alrededor de un 16% son mujeres. En cuanto a la seguridad social,

En pensiones y los riesgos más del 90% no se encuentran afiliados y en cuanto a los riesgos y enfermedades a las que están más expuestos es a caídas y enfermedades respiratorias en un más de un 80%. (Observatorio Laboral Universidad del Rosario, et al., 2019)

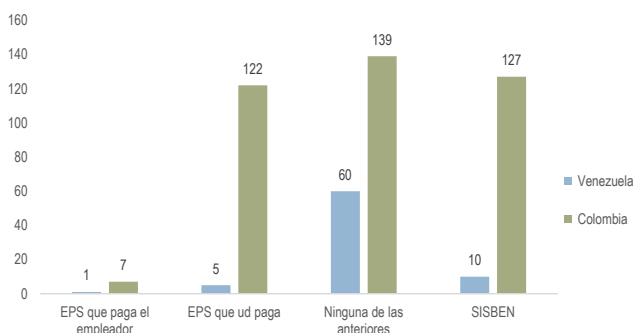
Estos datos por sí solos muestran un sinnúmero de problemas inmediatos y de largo plazo en un sector creciente de la economía, que aún no entra en la agenda real de las políticas públicas del país.

El negocio de arriesgar a trabajadores de plataformas en tiempos de Covid-19

La propagación del Covid-19 y las restricciones de movilidad impuestas por las autoridades han dado un nuevo impulso al ya floreciente sector de los servicios de entrega. Con la excepción del Perú, donde inicialmente se prohibió que los servicios de entrega funcionaran, la actividad de las empresas de entrega conocidas como *riders* no se prohibió en ninguna parte. Además, los conductores y repartidores apenas están protegidos contra la infección por el Covid-19 muchos gobiernos han clasificado la actividad como esencial, pero no han obligado a las empresas a seguir las normas y reglamentos para proteger a sus trabajadores (Graaff, 2020).

En Argentina, las empresas de plataformas afirman haber reforzado el sellado de los paquetes transportados, entregado elementos de protección y creado un fondo para proporcionar apoyo económico durante su tiempo de recuperación (Infotechnology, 2020). Pero nada se habla, al igual que en Colombia y México, de garantizar la seguridad social integral en salud y riesgos laborales, como la medida más importante para prevenir y tratar el Covid-19.

Figura 1. Afiliación a las EPS de colombianos/as y venezolanos/as en empresas de plataformas



Fuente: Construcción propia con datos de la Encuesta.

En el caso de Colombia, el Ministerio de Salud y la Protección Social expidió la Circular 015 del 2020 y la Resolución 735 de 2020, en las que hacen recomendaciones a las empresas de plataformas para la prevención y tratamiento de casos por Covid-19, el problema es que al Ministerio se le olvida que estos trabajadores no cuentan ni con EPS ni con ARL, presupuestos necesarios para la aplicación real de un protocolo en este sector. Por esta razón, en una encuesta aplicada a 473 trabajadores (Centro de Solidaridad de la AFL-CIO et al., 2020) se indagó sobre las condiciones en las que los trabajadores de plataformas estaban viviendo la pandemia.

En primer lugar, ya sabíamos que, en este sector, más de un 90% no contaba con afiliación a riesgos laborales; sin embargo, en tiempos de pandemia, lo mínimo sería que estos trabajadores contaran con el derecho a la salud, por esto se les preguntó si estaban protegidos por esta prestación en caso de contagio. Al respecto se evidenció que justo al inicio de la pandemia la mayoría de los y las trabajadoras encuestadas no contaban con la salud ni en el régimen contributivo ni en el subsidiado, como lo muestra la en la figura N.º 1.

De los 473 trabajadores/as entrevistados, el 90% afirmaron que el desempeño de su labor en el actual contexto de pandemia en el país es riesgoso, e identificaron las siguientes situaciones de riesgo:

El 23% de los encuestados manifestaron que la exposición, al estar desempeñando su labor todos los días en el *espacio público*, es riesgosa, es decir, “andamos todos los días en la calle” (encuesta N.º 25), “por estar trabajando en las zonas de mayor contagio en Bogotá” (encuesta N.º 417) y “estamos arriesgando nuestra salud en las calles, hay sectores de infestación donde puede estar el virus” (Encuesta N.º 341).

Otro de los riesgos mencionados por el 8% de los trabajadores encuestados es que *no existen garantías* de cuidado “ya que no contamos con los elementos de protección” (encuesta N.º 99), “la empresa no otorga ningún tipo de protección contra el virus al momento de prestar el servicio” (encuesta N.º 142) y “los artículos no son desinfectados” (encuesta N.º 261).

La *aglomeración* constituye un riesgo para el 8% de aquellos trabajadores que en sus respuestas hicieron referencia a “la poca logística de los restaurantes, los cuales dejan acumular muchos pedidos y la acumulación de personas para retirar dichos productos son muchas” (encuesta N.º 213), “se tiene contacto con personal de restaurante vigilantes, el cliente. En las oficinas de las plataformas se hace aglomeración de repartidores” (encuesta N.º 267) y “también cuando hay necesidad de hacer fila para recoger el pedido, la mayoría de gente no guarda la debida distancia” (encuesta N.º 451).

Ahora bien, el 38% de los trabajadores consideran que el *contacto con personas* es el mayor de los riesgos, “ya que trabajamos abiertamente con público de todo tipo y estamos en constante contacto con personas” (encuesta N.º 3), “estoy expuesto a demasiada gente, personal de los restaurantes, personal de los centros de abastecimiento de víveres, vigilantes, clientes, transeúntes” (encuesta N.º 419) e igualmente el riesgo es mayor en

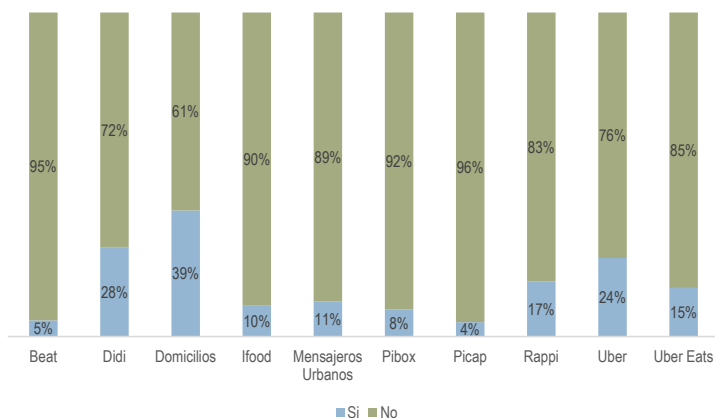
el momento en el que “se recogen personas de todo tipo y no se saben de dónde vienen y con quién estuvieron eso es un riesgo total” (encuesta N.º 158).

De igual forma, el 67% de los entrevistados/as afirmaron **no** recibir ningún tipo de capacitación sobre protocolos de entrega de productos o manejo de pasajeros por parte de la plataforma en la que trabajan, lo que lleva aumentar los posibles riesgos de contagio de sus trabajadores.

Por último, el 10% de los trabajadores señalaron como riesgoso el *contacto con dinero y objetos*, ya que “nos toca manejar nuestro dinero para poder pagar los pedidos y recibir en efectivo. Es muy peligroso porque el dinero lo coge mucha gente que puede estar infectada” (encuesta N.º 86) y el “contacto con superficies, puertas, vidrios, mesones, dinero, otros” (encuesta N.º 150). Es de anotar que dentro de este grupo de entrevistados, el 51% recibe dinero en efectivo en una escala de superior y muy superior.

Figura 2.

¿La plataforma cuenta con una póliza que eventualmente puede cubrir la atención médica por contagio del Covid-19?



Fuente: Contrucción propia con los datos de la Encuesta.

Ahora bien, al 68% de los trabajadores los han obligado a comprar elementos de protección, al mismo tiempo que, al 98% de los domiciliarios no les brindan ningún tipo de insumo para realizar la desinfección del vehículo. En esa misma dirección, el 59% de los entrevistados afirman que las plataformas no han brindado ningún tipo de capacitaciones sobre protocolos de entrega de productos o traslado de pasajeros en el actual contexto del Covid-19. Podemos agregar que el 84% afirmaron que la plataforma no cuenta con una póliza que eventualmente pueda cubrir la atención médica por contagio del Covid-19, como lo muestra la figura N.º 2.

Falsos colaboradores

Hace algunos años, cuando las cooperativas de trabajo asociado (CTA) hacían presencia en Colombia, no se hablaba de trabajadores sino de asociados. Esta figura terminó legalizándose con una normatividad que reconocía algo que, en algunos temas, parecen ser derechos de los trabajadores dependientes, aunque su naturaleza era de “independientes asociados”. En este caso fueron los jueces quienes los declararon contratos realidad, y construyeron indicios de laboralidad para reconocer derechos laborales.

Se espera que pase lo mismo con los trabajadores de plataformas en Colombia, toda vez que en el mundo ya se identifican fallos de jueces (de otros países como Francia, Uruguay, Brasil, España, Estados Unidos y Canadá, entre otros) o directamente como lo hacía la Ley AB5 de California, para referirse a los falsos autónomos que contratan estas empresas de plataformas.

Hay por lo menos tres ejes de análisis que los jueces en el mundo ya han señalado en sus fallos como necesarios para identificar verdaderos autónomos colaboradores en empresas de plataformas y que, de no cumplirse, estaríamos hablando de trabajadores en empresas que enmascaran verdaderas relaciones laborales:

a) Que el colaborador es libre ante el control y la dirección de la empresa

Esto es que debe haber independencia jurídica y funcional tanto en lo contractual (formalidades en un documento) como en lo material (real). En el caso de Colombia, los trabajadores de plataformas dependen de la acumulación de puntos para que les abran zonas para trabajar, no reciben formación para el servicio, son bloqueados como formas de sanción, tienen lineamientos para la prestación del servicio y son penalizados por no aceptar clientes.

b) El colaborador debe prestar servicios que no hagan parte en la actividad ordinaria de la empresa que lo contrata

Este es un elemento que el Tribunal Supremo en España ha tenido en cuenta en varias oportunidades, y que hace referencia a una característica de carácter objetivo, respecto a la correspondencia del trabajo realizado entre la empresa contratista y el trabajador individual, y otra de carácter subjetivo, respecto a la apariencia externa mostrada frente a clientes y terceros (Caso Dynamex, Estados Unidos).

En Colombia, los supuestos colaboradores no son vistos por los clientes como empresarios independientes, sino más bien como trabajadores de las empresas (Rappi, Uber, Domicilios.com, etc).

Otro de los elementos “es la ajenidad en la marca, uno de los elementos más importantes para diferenciar entre un trabajador laboral y un autónomo” (Todolí-Signes, 2017. Si los trabajadores no trabajan bajo su propia marca sino bajo una marca ajena, entonces no es propietario de la misma y en este sentido es un falso autónomo. En el caso de Colombia las empresas de plataformas tienen muy claras las posibles afectaciones a su marca por la mala prestación de mal servicio; en este sentido, para tratar de subsanarlo aplican sanciones a los colaboradores, como los bloqueos, mientras dirimen los conflictos con los clientes como plataforma.

c) Que el colaborador tenga estructura empresarial independiente

En el mismo sentido se ha pronunciado también el Tribunal Supremo de España

Al entender que un trabajador individual será asalariado si la empresa principal decide cómo este debe presentarse ante los clientes, si decide a qué clientes debe atender, si establece el precio del servicio, si hace publicidad de ese servicio, etc.

Concretamente, la Sentencia del Tribunal Supremo del Estado de Nueva Jersey, (Hargrove, et al., y Sleep's LLC 2015), establece que, “si en el momento en el que la relación con ese cliente termina, el trabajador individual se une a las filas del desempleo: entonces es asalariado”. Adicionalmente a este análisis la estructura independiente debe ser anterior a la existencia del contrato mercantil caso (Dynamex, Estados Unidos).

En el caso de Colombia, los trabajadores de plataformas no cuentan con una infraestructura previa para prestar el servicio como colaboradores y, en el momento en que dejan de trabajar para ella, caen en el desempleo, como lo establecía esta ley de California.

Reflexiones finales

La subordinación, prestación personal y remuneración sí son elementos identificables en estas relaciones entre trabajadores de plataformas y las empresas. Además, la realidad del trabajador es que depende económicamente de la empresa de plataforma por falta de recursos, de una marca propia, por inexistencia de bienes de capital suficientes, entre otros. En definitiva, debería ser asalariado quien carezca de estructura productiva propia e independiente, como es el caso de los trabajadores de plataformas.

Hasta el momento, la jurisprudencia en otros países ha sido suficiente para adaptar el concepto de trabajador a las nuevas realidades, muchas adoptando el test de la realidad económica y el abandono definitivo del test de la dependencia jurídica, típica

del análisis clásico de los indicios de laboralidad. Este va a ser un interesante debate que sin duda se suscitara en los fallos judiciales del país en los próximos años de cara al contrato realidad.

Para muchos, este es un sector donde los trabajadores, más que precarizados, se encuentra en una situación de indefensión, dada por la necesidad de conseguir cualquier ingreso. Por esto, en tiempos de pandemia, pese a que están en un sector que encabeza la primera línea de contagio, ni el gobierno nacional ni las empresas implementaron medidas para protegerlos del contagio. Esta es una práctica que se profundiza si —como lo muestran los resultados de la encuesta— tenemos en cuenta que gran parte de estos trabajadores son migrantes venezolanos, lo que los pone en la doble situación: de indefensión y vulnerabilidad.

Estos trabajadores, distinto a como lo plantean las empresas de plataformas, “trabajan hasta 12 horas diarias, y el 78% trabajan en una sola plataforma, toda vez que no les da la vida ni el tiempo para trabajar en varias”, gran parte del día deben estar disponibles y no se pueden desconectar, porque podrían ser bloqueados por términos y condiciones.

Finalmente, en la encuesta se identificaron por lo menos 10 problemas adicionales a los de no contar con vínculo laboral, ni con el derecho a la seguridad social integral, que las organizaciones sindicales de trabajadores de plataformas identifican en el país y de los cuales hacen sus banderas de resistencia y de lucha.

1) Las enfermedades más comunes de los trabajadores de plataformas son las respiratorias, y son recurrentes los accidentes producidos por caídas y accidentes de tránsito. 2) El 16% de los trabajadores de plataformas son mujeres, y ellas reportan constantemente violencia y acoso por parte de clientes y de transeúntes. 3) Las mujeres sufren de enfermedades urinarias por no contar con servicios sanitarios disponibles para ellas en las largas jornadas de trabajo. 4) El pago de domicilios se hace por kilómetros lineales, no por reales. 5) El pago de las propinas no siempre les llega. 6) Son bloqueados injustamente a convenien-

cia de las empresas, negándoles así la posibilidad de trabajar. 7) La aplicación les hace pagar deudas injustificadas a cambio de poder seguir trabajando. 8) Muchos son migrantes y discriminados por su estatus. 9) Hay un sistema de puntos que, si no lo superan, no pueden trabajar en determinadas zonas. 10) Las ganancias de estas empresas son exorbitantes, en comparación con lo que les pagan a los trabajadores por carrera o domicilio.

Referencias

- Cañigual, A. (2019). *El mercado laboral digital a debate. Plataformas, trabajadores, derechos y WorkerTech*. Madrid: Cotec.
- Caso Dynamex Estados Unidos.
- Centro de Solidaridad Internacional de la AFL-CIO, Corporación Viva la Ciudadanía, Defens, Redal y Central Unitaria de Trabajadores (CUT). (2020). *Encuesta aplicada a 473 trabajadores*.
- Centro de Solidaridad Internacional de la AFL-CIO. (20 de junio del 2020). Informe condiciones laborales y de salud de las y los Trabajador@s de Plataformas en el actual contexto del Covid-19.
- Gago, V. (2014). *La razón neoliberal: economías barrocas y pragmática popular*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- Giraldo, C. (2017). *Economía popular desde abajo*. Bogotá: Desde Abajo.
- Hardoy, J. (1972). *Las ciudades en América Latina*. Buenos Aires: Paidós.
- Hart, K. (1973). Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana. *Journal of Modern African Studies*, 11 (1), 61-89.
- Hidalgo K. y C. Salazar (Eds.). (2020). *A modo de introducción, en Precarización laboral en plataformas digitales una lectura desde América Latina*, (pp. 15-19). Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS.
- Ley AB5 de California.
- Morales K. (2020). La valoración de la flexibilidad y la libertad en el trabajo en apps. ¿Los trabajadores de plataforma son sujetos neoliberales?, en Hidalgo K. y C. Salazar. (Eds.). *Precarización laboral en plataformas digitales una lectura desde América Latina*, (pp. 31-36). Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS.
- Nun, J. (2001). *Marginalidad y exclusión social*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Observatorio Laboral Universidad del Rosario, Centro de Solidaridad, Defens y Escuela Nacional Sindical. (2019). *Encuesta para trabajadores y trabajadoras de Rappi*.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_684183/lang--es/index.htm
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2019). *Perspectivas de empleo de la OCDE 2019. El futuro del trabajo*. Paris-México: OECD-Educación Superior de Celaya A. C.
- Singer, P. (1979). *Economía política de la urbanización*. México: Siglo XXI.
- Tassi, N, C. Medeiros, A. Rodríguez-Carmona y G. Ferrufi (2013). *Hacer plata sin plata. El desborde de los comerciantes populares en Bolivia*. La Paz: Fundación PIEB.
- Todolí-Signes, A. (2017). *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Woodcock, J. y Graham, M. (2020). *The Gig Economy: A Critical Introduction*. Cambridge Polity Press.

¿HAMBRE O CONTAGIO? PANDEMIA EN MEDIO DE LA PRECARIEDAD

*Clara Viviana Vásquez Franco y
Juan Sebastián Acero Vargas*

*Economistas de la Universidad Nacional de
Colombia y miembros del Grupo de Investigación en
Socioeconomía, Instituciones y Desarrollo (GSEID)*

La situación generada por la llegada del Covid-19 a Colombia y las medidas tomadas por el Gobierno para contener su expansión han llevado a los colombianos que trabajan en la economía informal a enfrentarse, de una manera más cruda, con sus situaciones de precariedad. Como la mayoría de nosotros sabemos, la informalidad de los trabajadores implica, entre otras cosas, no contar con empleo ni ingresos estables, mucho menos un ingreso de emergencia en caso de desempleo. Tampoco con licencias de maternidad o seguros que cubran la atención por enfermedad o accidentes en el trabajo. Para muchos de nosotros, cerca del 50,3% de los ocupados en el país no cotizan a pensión, pero la informalidad implica, además, no contar con la garantía de este derecho, es decir, enfrentar la vejez sin protección alguna, salvo la que brinde la propia familia.

Este es el escenario de precariedad al que se enfrentan la mayor parte de los hogares de los sectores populares en Colombia para garantizar su sostenimiento económico. “Rebuscarse” hace parte del lenguaje cotidiano de los colombianos, acostumbrados

por la dura e inapelable realidad social a valerse por sí mismos, sin contar con la protección del Estado, sujetos al vaivén de las fuerzas del mercado y desprovistos de una red que los asista en caso de crisis. Justamente, la pandemia generada por el virus Covid-19 desató, al mismo tiempo, una crisis de salud pública y económica como no se había visto antes, y que puso en vilo la dinámica social que anima la vida en las ciudades. Salir “para hacerse el diario”, como se dice popularmente, ya no es posible por la enfermedad o las restricciones, ¿Qué hacer?

El 12 de enero de 2021, Javier¹ tiene concertada una cita para recoger a algunos miembros de su familia en su carro, en el que trabaja como conductor de diferentes aplicaciones desde hace más de dos años. Su familia le ayuda y él les colabora con el transporte en las ocasiones en que puede hacerlo, sin embargo, el día anterior, él llama a decir que no lo puede hacer, pues tiene una gripa muy fuerte, que espera, no sea Covid...

Javier ha cancelado su cita concertada para recoger a sus sobrinos, a quienes no ve con frecuencia desde que se declararon las medidas de contención por parte del Gobierno, sus sobrinos le extrañan y quisieran encontrarse más tiempo con él, pero, además de la situación de emergencia, las condiciones materiales de vida también le impiden este acercamiento continuo. Él trabaja como conductor mientras no está transportando telas, que es la materia prima con la que su esposa trabaja para hacer uniformes deportivos, los cuales él también transporta. Esta ha sido su fuente de financiamiento familiar desde hace más de ocho años, pues él, aunque tiene un oficio, este no tiene mucha demanda, de modo que se apoya mutuamente con su esposa en la labor de

1. Los fragmentos de historias de vida que se incluyen en este documento fueron recogidos en grupos focales realizados con el objetivo de indagar situaciones particulares de los trabajadores de la economía informal y popular en tiempos de crisis generada por la pandemia y las medidas de cuarentena. Los grupos focales estuvieron a cargo de los autores y fueron financiados por la Escuela Nacional Sindical.

satélite manufacturero que ella hace, para un intermediario que contrata con pequeñas y medianas empresas.

Después de cinco días de tener dolor de cabeza, malestar general, pérdida del olfato y del gusto, Javier comprende que tiene Covid. No ha podido hacerse la prueba, pues se siente demasiado mal para salir a los puntos dispuestos para ello. Siente responsabilidad de contagiar a más personas y en el servicio de salud municipal, con el que se han comunicado, han dicho que están saturados y no pueden ir a hacer la prueba en casa, le indican que se abstenga de salir también. No habrá médico que le haga un diagnóstico, ni medicamentos para sobrellevar la enfermedad, pues no cuenta con aseguramiento del sistema de salud.

Amanda, la esposa de Javier, es una mujer muy trabajadora, con comorbilidades como hipertensión, por lo que ha procurado cuidarse bastante durante la cuarentena, aunque ello implique no trabajar ni recibir ningún tipo de ingreso. En su rutina diaria se despierta a las dos de la mañana porque en la madrugada trabaja mejor, ya que eventualmente cuida a su nieta menor que tiene cinco años y requiere de atención. Hacia las cinco de la mañana, Amanda toma tinto para continuar trabajando y hacia las ocho desayuna con su familia. Según el tráfico de trabajo que tenga puede almorzar hacia las tres de la tarde, otro tinto, y seguir trabajando hasta las 11 de la noche. Sus ritmos de sueño y su alimentación no son las que recomiendan los médicos, pero no tiene otra forma de hacerlo cuando hay trabajo, pues es el momento en el que se recauda para las temporadas bajas.

Amanda también se contagia de Covid y tampoco tiene aseguramiento en salud. En el momento en que tiene los síntomas más fuertes decide quedarse en casa, luego de tomar moringa y otras sustancias de origen natural. Con las pocas fuerzas que le han dejado esos días de fuertes síntomas, ella y Javier deciden salir de casa a trabajar. Amanda tiene trabajo acumulado por los días en que no pudo pararse ni de la cama por cuenta del Covid, el intermediario le dice que sus pedidos están por vencerse y que

necesita lo solicitado con urgencia. Han pasado los primeros 14 días desde que sintieron los primeros síntomas, consideran que ya es tiempo de retomar actividades y trabajan un fin de semana completo, sin descanso.

Mala decisión. Los síntomas volvieron con más fuerza para los dos: dolor de cabeza permanente, mareo constante, memoria de corto plazo afectada. Tuvieron que parar actividades por otras tres semanas y alimentarse a punta de caldos, ambos bajan de peso entre seis y ocho kilogramos.

Javier y Amanda son el principal sostén de una familia más amplia. Amanda tiene una hija de 34 años y un hijo de 24, su hija tiene diagnosticado hipotiroidismo y distrofia muscular, una enfermedad que le impide la libre movilidad pues progresivamente se debilitan los músculos y se pierde masa muscular. Ella sostiene a sus dos hijas de 11 y nueve años. La mayor también tiene dificultades de movilidad, ha sido sometida a varias intervenciones quirúrgicas ortopédicas desde que tiene dos años, y durante los últimos meses debió movilizarse en silla de ruedas. El hijo se encuentra desempleado y a cargo de su hija de cinco años, pues la mamá decidió que la niña estaría mejor con él. Se encuentran en un proceso de separación y ella trabaja turnos diurnos y nocturnos de 12 horas como vigilante. No cuenta con apoyo familiar para cuidar a su niña y los jardines infantiles se encuentran cerrados. Después de un tiempo, ella queda desempleada también.

Así las cosas, lo que más golpea la salud de Amanda y de Javier es no poderse sobreponer con rapidez para generar el sostenimiento familiar y pagar las deudas adquiridas: en el marco de la cuarentena del año anterior toda la familia tuvo que salir de la casa en la que vivían en arriendo, se fueron debiendo tres meses y llegaron a vivir a la pequeña casa de una hermana de Amanda en donde tuvieron que arrumar sus cosas, en un municipio cercano a Bogotá. Allí estuvieron más de cuatro meses, encerrados, por supuesto, pues las medidas de cuarentena les impidieron trasladarse para poder trabajar, comprar materias primas y

entregar; además, en esta situación nadie demandó el servicio de satélite que Amanda realizaba. Actualmente, se encuentran pagando, además, la cuota inicial de un apartamento que no pudieron habitar recién se los entregaron, pues por las restricciones nadie podía ingresar al edificio.

Los protagonistas de esta historia se encuentran en una dependencia permanente de las fuerzas del mercado, si no hay demanda de los productos manufacturados, no hay trabajo, no hay ingresos, no hay subsistencia. Consideran que su situación es muy difícil, pero es lo que les ha tocado vivir, pues no tienen el *privilegio* de tener un contrato que les garantice ingresos permanentes y aseguramiento al sistema de protección social. Ellos mismos decidieron ser independientes, pues hace unos años, cuando eran trabajadores dependientes su situación era aún más precaria, igual no tenían ningún tipo de contrato, ni ningún tipo de aseguramiento de protección social, pero si cumplían su labor en subordinación. Ellos consideran que la suya es una situación particular y que la deben sobrellevar como sea, en familia, así como lo han hecho siempre. Sin embargo, no se dan cuenta de los vínculos que su situación tiene con millones de historias similares.

La señora Rocío, también trabaja como satélite de uniformes para colegio, obviamente esta situación de emergencia la dejó también sin oficio para ejercer. Ella es asmática y nos cuenta:

Me enfermé en pandemia. Me dio mucho sangrado. Por cambio hormonal, me tocaba ponerme pañal, no podía ir al hospital, se me bajaron las defensas; [tenía] muchos conocidos enfermos, la zozobra de que mi esposo se fuera a enfermar era mortificadora; el médico particular me dijo que estaba muy mal, que tenía las defensas muy bajas. [De] sacar 600 batas quincenales y conseguir \$500.000 de ingresos, a no conseguir nada... Todos los exámenes fueron [asumidos con pagos] particulares, tuve crisis de asma, tenía angustia de que si tenía el virus contaminaría a mi familia, me sentía angustiada y a la vez quería estar sola.

Los sentimientos que expresa la señora Rocío se han generalizado en la población. De acuerdo a la encuesta Pulso Social que realiza el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane) en las 23 principales ciudades del país, el 34,7% de los colombianos han sentido preocupación o nerviosismo en los últimos días, cifra que se eleva al 38,6% en el caso de las mujeres. En promedio, el 24,5% de las encuestadas ha sentido cansancio durante la última semana, el 21,3% tristeza y el 18,3% ha experimentado dificultades para dormir (Dane, 2021). La pandemia no se reduce al virus; el miedo y la angustia se contagian con igual rapidez, principalmente entre las mujeres. Pero como el virus, también enferman los cuerpos y dejan secuelas.

Una vecina de la señora Rocío, la señora Miryam, que subsiste cuidando niños y transformando lo que saca de la huerta que cultiva en productos para la venta, como pomadas y mermeladas, tiene una desviación de columna y sufre de dolores fuertes a causa de esta enfermedad. Con los niños en sus casas y sin nadie que compre pomadas ni mermeladas en esta época, se fueron también los ingresos. Pero lo que preocupa sobre todo a la señora Miryam, según nos contó, es el pago de los servicios públicos, pues las empresas que los prestan no dan espera. Le angustia la posibilidad de que se los corten.

La historia de la señora Rocío es similar a la de Amanda, ambas realizan una labor precarizada que deben ejercer para subsistir. Asimismo, ambas mujeres, junto con la señora Miryam, se encuentran en una situación de salud difícil y están desprotegidas frente a cualquier contingencia, como sufrir un ataque de asma o enfermarse por Covid-19. O como le pasa a don Humberto, tiene 80 años, es artesano, sufre de diabetes e hipertensión y además vive solo:

Se me incrementaron las enfermedades, me apoyaron mis hijas. Para los viejos, la pandemia se convirtió en terror. “Que los viejitos se van a morir”, metieron terrorismo, es una forma de acabar con una población que ya le sirvió al país, solo soluciones

militares, no hay soluciones médicas. Gracias a la solidaridad de mis vecinos he estado mejor, ya no he salido a vender, mi capacidad ha disminuido, ya puedo volverme político: me estoy volviendo ciego... Lo más terrible para uno de viejo es sentirse incapaz.

La situación de don Humberto es compartida por 2.794.386 adultos mayores, sin protección en la vejez. La cifra corresponde al 40,98% de los colombianos en edad de pensión (Colpensiones, 2020). Una cifra abrumadora que pone en cuestión el principio universalista asociado al derecho, así como la solidaridad que debe orientar el régimen pensional. Aún más, el 24,9% de los colombianos en edad de pensión recibe escasamente un subsidio vía Adulto Mayor, un programa asistencialista que no cubre el monto pensional mínimo, equivalente por ley a una salario mínimo. Apenas el 33,6% restante están cubiertos por pensión, es decir, solo uno de cada tres adultos mayores.

La informalidad, se hace necesario enfatizar, es sinónimo de desprotección y precariedad para los y las trabajadoras. Y en esta situación se encuentra la mayoría. El 61,2% de la población ocupada en Colombia está empleada informalmente (Rupturas21, 2020), como las personas aquí referenciadas. Este porcentaje de ocupados se encuentra desprovisto de afiliación a la salud y no están cotizando al sistema de seguridad social en pensiones, de modo que, como don Humberto, seguramente hacia su edad más avanzada, Javier, Amanda, Rocío y Miryam, que hoy están entre los 45 y 55 años de edad, deberán seguir trabajando para subsistir.

Todas estas historias se entrelazan por las situaciones difíciles de supervivencia que comparten, aunque cada quien lo asume de manera individualizada. Según las cifras de la encuesta Pulso Social para agosto de 2020 el 70,1% de los hogares consideraba que la situación económica de su hogar era peor o mucho peor, comparada con la del año anterior. Mientras que el 26,6% consideraba que era igual y, apenas un 2,6%, mejor (Dane, 2021). La mayoría de los hogares encuestados piensa que, en todo caso,

la situación no va a mejorar el próximo año. Lejos de ser una percepción individual o de un grupo minoritario, las cifras reflejan un malestar general, un descontento de las mayorías cuyo futuro es poco alentador.

De acuerdo a la misma encuesta, al preguntar por el porcentaje de hogares que consumen tres comidas al día, las cifras revelan las circunstancias dramáticas que hoy atraviesa el país: el porcentaje de hogares que tenían este consumo en promedio pasó del 89,7%, antes de iniciar la cuarentena, al 68,6%. En las ciudades de la región caribe la afectación de los hogares en términos de seguridad alimentaria ha sido mucho mayor: Sincelejo pasó del 92% al 42,1%; el área metropolitana de Barranquilla, del 86,8% al 38,5%, y Cartagena, la más afectada, del 73% al 33,4%. Es decir, apenas uno de cada tres hogares cartageneros consume tres comidas al día.

Las escenas del hambre se han hecho cotidianas y las estrategias para enfrentarla cada vez más limitadas. En estas condiciones, cumplir con las medidas restrictivas impuestas por el Gobierno, en aras de contribuir a la salud pública y evitar la propagación del virus, se hace imposible. Salir a la calle, a pesar del alto riesgo de contagio, enfermedad y potencial muerte, es la única opción. Como ha sido el caso de los protagonistas de estas historias de vida y la de millones de compatriotas más, que, paradójicamente lo han asumido de manera individual, como si fuese un problema exclusivo del hogar y, por tanto, desde el hogar solo tuviera que resolverlo.

Lo cierto es que, a pesar de las diversas trayectorias laborales y económicas de los individuos y hogares, motivadas por circunstancias particulares como las de Javier y Amanda, la situación de desprotección ante cualquier contingencia corrobora una problemática social que apunta a la incapacidad que tiene el régimen de trabajo formal para garantizar los derechos de todos los trabajadores. Un primer elemento clave aquí es entonces reconocer que la precariedad laboral es un asunto colectivo, pú-

blico, por tanto, también lo es su solución. Más allá de historias entrelazadas, la informalidad refiere a una forma de organizar el trabajo en una sociedad en la cual una gran proporción de trabajadores está por fuera de la protección estatal, y que para el caso de Colombia, es la mayoría.

El segundo elemento clave es, justamente, reconocer que las actividades de las que derivan un ingreso todos aquellos que participan de la informalidad, son formas de trabajo. El cuidado de niños, la producción de vestido, el cultivo en las huertas, el transporte en los barrios, la venta al por menor, son todas formas que adopta la economía en los sectores populares. Actividades necesarias para la reproducción social y biológica de las ciudades. Aunque quienes las realizan no sean considerados trabajadores y el producto de su trabajo no sea valorado, tampoco los tienen en cuenta en la construcción de las políticas públicas que les competen (Giraldo, 2017). Son trabajadores que le entregan su vida a la sociedad, suministrándole bienes y servicios básicos, pero a pesar de ello no reciben a cambio un mínimo de derechos sociales. Lo que reciben son ayudas asistenciales atadas a un régimen político clientelista. En el peor de los casos, son perseguidos por el Estado cuando sus labores son consideradas ilegales, como a los vendedores ambulantes.

La pandemia ha dejado al desnudo la profunda inequidad de la sociedad colombiana y el trato desigual que reciben los trabajadores en el país. Que sea entonces esta la ocasión para proponer alternativas públicas que sean solución efectiva para los problemas de las mayorías. Un primer paso en esa dirección es la implementación de un sistema de aseguramiento público que cubra los riesgos asociados al trabajo y la protección en la vejez. Más allá del tipo de contrato u oficio al que se dedique la persona, con un aseguramiento auténticamente universal, la sociedad mitigaría la precariedad laboral de sus trabajadores y contribuiría a generar unas condiciones dignas de vida. Las alternativas no pueden ser el hambre o la enfermedad.

Referencias

- Colpensiones. (2020). *Piso de Protección Social*. Bogotá.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane). (26 de marzo de 2021). *Encuesta Pulso Social*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/encuesta-pulso-social>
- Giraldo, C. (2017). La economía popular carece de derechos sociales, en C. Giraldo, *Economía Popular Desde Abajo* (pp. 47-68). Bogotá: Desde Abajo.
- Rupturas21. (2020). *Una nueva política social. La informalidad como norma y la formalidad como excepción. Formalidad en tiempos de Covid 19*. The El Collective.