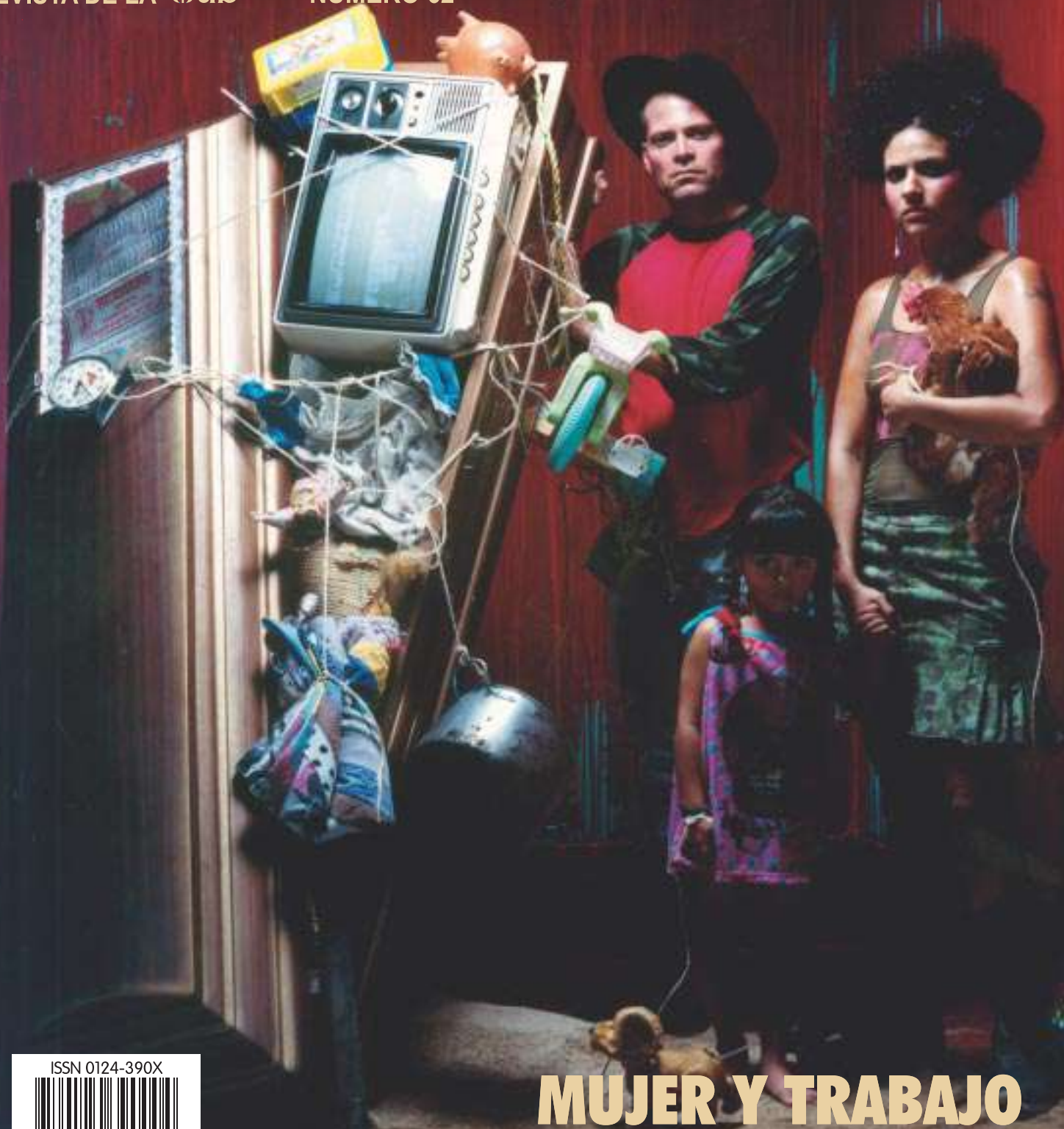


# CULTURA & TRABAJO

REVISTA DE LA *UBERS*

NÚMERO 62



ESCUELA NACIONAL SINDICAL - ABRIL 2004 - ISSN 0124390X - \$8.0000

ISSN 0124-390X



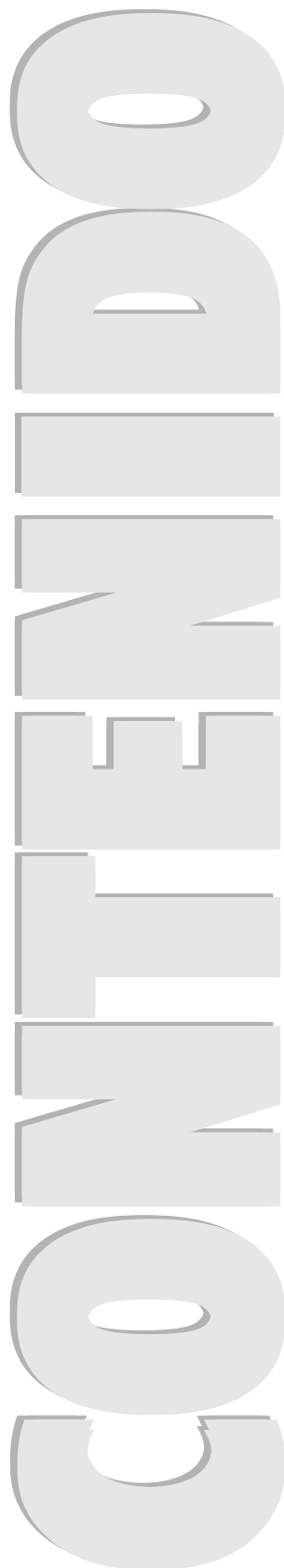
9 770124 390004

## MUJER Y TRABAJO

En este número: Luz Gabriela Arango, Marta Buriticá, Clara Elena Gómez, María Teresa Muñoz, Beatriz Alzate Vargas y Nelcy Yoly Valencia



**Lisa Hamilton. Fotógrafa de Profesión  
EE.UU. -1960**



## **EDITORIAL**

El Ministerio de la Protección Empresarial y de la Vigilancia Sindical . . . . .	3
---	---

## **COYUNTURA LABORAL**

Las líneas de acción de la CUT en el 2004. Es la hora de movilizar para construir acuerdos Carlos Rodríguez Díaz . . . . .	6
Cooperativas de trabajo asociado Carlos Augusto Jaramillo Villareal . . . . .	12
La competitividad empieza por el empleo Jaime Alberto Rendón Acevedo . . . . .	16

## **INFORME CENTRAL**

### **Mujer y trabajo**

Globalización, género y desigualdad social. La globalización: realidades múltiples y contradictorias Luz Gabriela Arango Gaviria . . . . .	22
La globalización económica y los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres trabajador@s Marta Buriticá Céspedes . . . . .	28
Edad de jubilación de las mujeres: una política acorde con la realidad... Clara Elena Gómez Velásquez . . . . .	35
Ingreso ciudadano: ¿Una ruta hacia la realización de los derechos de las mujeres? María Teresa Muñoz . . . . .	42

## **DERECHOS HUMANOS**

Violación a los derechos humanos de los sindicalistas colombianos en el año 2003 (Síntesis del informe) Área de Derechos Humanos y Laborales . . . . .	49
--	----

## **NOVEDADES JURISPRUDENCIALES**

Inexequibilidades de la reforma laboral (Ley 789 del 2002) Beatriz Alzate Vargas . . . . .	55
---	----

## **TABLERO**

Cláusula social laboral: De norte a sur y de sur a sur Robert J. S. Ross y Anita Chan . . . . .	60
--	----

## **RESEÑA**

La crisis sindical a debate Juan Carlos Celis Ospina . . . . .	66
Sistemas de información laboral y sindical Nelcy Yoly Valencia Olivares . . . . .	68

# CULTURA & TRABAJO

REVISTA DE LA **ens**

ISSN 0124-390X

Nº 62 Abril 2004

Precio: \$ 8.000

Suscripción clásica: \$ 20.000

Suscripción para grupos: \$ 72.000

## Consejo Editorial

Jimmy Abdala, Jorge Giraldo Ramírez, Héctor Vásquez, Norberto Ríos, Patricia Valencia, José Luciano Sanín, Juan Carlos Celis y Julio Puig.

## Consejo Asesor

Dan Gallin, Ginebra; María do Carmo Texeira, Caracas; Barcelona; Julio Godio, Buenos Aires; Beethoven Herrera, Mauricio Archila, Rocío Londoño y Angelino Garzón, Santa Fe de Bogotá.

## Director ENS

Norberto Ríos Navarro

## Director Cultura & Trabajo

José Luciano Sanín Vásquez

## Asistente editorial

Patricia Valencia

## Diseño e impresión

Pregón Ltda.



ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Afiliada a FIAET

Calle 51 N° 55-78 Tel: 513 31 00

Fax: 512 23 30

Correo Electrónico

comunicaciones@ens.org.co

dacademico@ens.org.co

A.A. 12175 Medellín-Colombia

www.ens.org.co

## Ilustraciones

**Portada:** Juan Fernando Ospina, serie: *Lugares de reposo*.

**Contraportada:** Juan Fernando Ospina, "Ladrón de tumbas", serie: *Lugares de reposo*.

**Interior contraportada:** Edgar Domínguez

**Interior portada:** Lina María Duque y Liliana Patricia Correa

**Página 4:** "Father of the factory system", *Machines, Life Science Library*, Time Incorporated, New York. s.f., p. 64.

**Página 7:** "The start of a losing battle", *Machines, Life Science Library*, Time Incorporated, New York. s.f., p. 15.

**Páginas 8-9:** "Plowshares into weapons", *Machines, Life Science Library*, Time Incorporated, New York. s.f., p. 71.

**Páginas 10-11:** "Cheaper by the thousands", *Machines, Life Science Library*, Time Incorporated, New York. s.f., p. 74.

**Página 13:** "Production high on the hog", *Machines, Life Science Library*, Time Incorporated, New York. s.f., p. 74.

**Página 14:** "The onager kicked back when discharged", *Machines, Life Science Library*, Time Incorporated, New York. s.f., p. 74.

**Página 15:** "Cherubic cheer for housewives", *Machines, Life Science Library*, Time Incorporated, New York. s.f., p. 74.

**Página 17:** "A stitch in a tenth the time", *Machines, Life Science Library*, Time Incorporated, New York. s.f., p. 74.

**Página 18:** "Speed symbol for seamstresses", *Machines, Life Science Library*, Time Incorporated, New York. s.f., p. 74.

**Página 20:** "Scissors action for sewing", *Machines, Life Science Library*, Time Incorporated, New York. s.f., p. 74.

**Página 21:** Juan Fernando Ospina, "Regalito", serie: *Lugares de reposo*.

**Páginas 24-25:** Juan Fernando Ospina, "La sala", serie: *Lugares de reposo*.

**Páginas 30-31:** Juan Fernando Ospina, "Muñequita jugando con muñequitas", serie: *Lugares de reposo*.

**Páginas 38-39:** Juan Fernando Ospina, "La pecera", serie: *Lugares de reposo*.

**Páginas 43, 44, 46 y 48:** Jairo Ruiz Sanabria, *Trabajo informal*.

**Páginas 51.** Lina María Duque y Liliana Patricia Correa, *Roberta y Cecilia Plata: agricultores. Colombia. 1989*

**Páginas 51.** Lina María Duque y Liliana Patricia Correa, *Rocío García y Lucía Mejía, panaderas. Ecuador, 1998*.

**Páginas 57 y 65:** María Cecilia Castaño

**Páginas 69 y 71:** Marta Luz de Castro



# El ministerio de la protección empresarial y de la vigilancia sindical

Un número importante de Ministerios y de instituciones públicas se han creado para promover las iniciativas empresariales y para generar condiciones favorables a los negocios, eso está bien; pero que el único Ministerio que supuestamente tiene por función animar la creación de empleo, velar por unas condiciones dignas de trabajo, por el cumplimiento de las normas laborales y por promover la organización de los trabajadores, haya sido convertido en una institución al servicio de los empresarios y que actúe premeditadamente en contra de los intereses de los trabajadores y de los sindicatos, es el colmo de los contrasentidos.

La preeminencia de una lógica extrema de austeridad que condujo al gobierno de Uribe a fusionar dos Ministerios, el de salud y el de trabajo, a todas luces no fusionables, ha tenido consecuencias serias, no sólo para la salud, sino también y de manera delicada, para las funciones propias del nuevo Ministerio de protección y seguridad social (la preca-

riedad de políticas públicas de prevención y saneamiento expresadas en los recientes brotes de epidemia y en la carencia de drogas para atender ciertas enfermedades son una evidencia de ello.)

La función pública de la administración del trabajo tenía un ministerio dedicado al estímulo de políticas públicas de empleo, a la regulación, promoción y control de políticas en salud ocupacional en especial en riesgos profesionales, a la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales y a la promoción y registro de las actividades sindicales; con la fusión quedó reducida a su mínima expresión, más grave aún, fue copada por una pléyade de funcionarios de espíritu empresarial que lo han convertido en un Ministerio de la protección empresarial y de la vigilancia sindical.

El Ministro anda más preocupado por la lógica del capital, es decir, por que las empresas del sector de la seguridad social subsistan y mantengan buenas tasas de ganancia, que por los temas y problemas de un Ministerio de su naturaleza y alcan-



ce; las disposiciones o propuestas más notables que le conocemos apuntan a ese propósito:

- Incrementos de las cuotas moderadoras y los copagos. Las solas cuotas moderadores tuvieron incrementos del 11,5%, 46% y 121% para los rangos salariales de menos de 2 SMLM, de 2 a 5 SMLM y mayores de 5 SMLM respectivamente. Cuando de pensar en los intereses empresariales se trata, hasta allí le llega a este gobierno y Ministerio su discurso de políticas de inflación que no superen las metas de inflación esperada (5,5%).
- Propuesta de disminución de los beneficios o cubrimientos del plan obligatorio de salud (POS): exclusión del servicio odontológico para afiliados entre 15 y 44 años y supresión del vademécum de un conjunto de medicamentos esenciales y de alto costo.
- Acciones tendientes a cambiar el modelo de cubrimiento de costos de atención en salud de Unidad de Pago por Capitalización (UPC) por el monto de ingresos a partir del cual se cotiza (obligación para todos los trabajadores independientes de cotizar a salud a partir de 1,5 salarios mínimos legales.)
- Iniciativa reiterada de unificar condiciones de operación del régimen de prima

media (ISS) con el de ahorro individual en pensiones: semanas de cotización, edad de pensión, recorte de mesada pensional y eliminación de la mesada 14.

Pero en materia sindical la situación es más preocupante: se han abandonado las actividades de registro y seguimiento de estadísticas laborales y sindicales, –obligación que además se comprometió a realizar el Estado colombiano en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (convenio 160)–, se suprimieron cargos indispensables para atender el registro y sistematización de información: el archivo de las organizaciones sindicales y de la negociación colectiva está en el peor abandono con el riesgo de que se pierda mucha información histórica sobre los temas laborales y sindicales. El Vice Ministerio de asuntos laborales ha definido como política limitar la creación de sindicatos y la capacidad de acción de ellos y sus dirigentes sindicales, ésta política la cumple a cabalidad la unidad administrativa de vigilancia, quien actúa más para vigilar e impedir el libre funcionamiento de los sindicatos que para hacer cumplir las normas laborales a los empleadores. Los hechos ocurridos desde que se inició el gobierno de Uribe y de sus ministros de protección social son elocuentes:

- Se retorna a la política de aprobación de la creación de sindicatos y de reforma de sus estatutos. Los inspectores del trabajo, en muchos casos por instrucciones de altos funcionarios, estudian y deciden cuándo se autoriza la creación de un sindicato o se acepta una reforma de estatutos. En normas constitucionales y legales, en jurisprudencias, en preceptos y doctrinas de la OIT está expreso que a

los funcionarios públicos sólo les es dable registrar en instrumentos públicos la voluntad de los ciudadanos trabajadores de crear sus organizaciones. Ante cualquier violación a las normas constitucionales o legales colombianas, le correspondería actuar a los jueces.

El Ministerio está hoy aceptando la creación de sindicatos o la modificación de estatutos a partir de criterios políticos, preceptúa si es o no conveniente el que se funde o amplíe el ámbito de actuación de los sindicatos, cuando no es que se actúa respondiendo al interés o a las peticiones de los empleadores.

Esta administración del trabajo ha llegado al extremo de revocar por vía administrativa la personería de sindicatos por petición de los empresarios, argumentando que la autorización legal de funcionar le fue dada de manera no ajustada a la ley, es decir, se regresa la época de revocatoria directa de personerías sindicales. Los datos hablan por sí solos: en el 2003 se autorizó la creación de sólo 12 sindicatos.

- Se desestimula la contratación colectiva con la imposición de tribunales de arbitramento y la designación de árbitros que tienen por meta terminar con derechos adquiridos por los trabajadores en sus convenciones colectivas. El número de contratos colectivos en el 2003: 283 (Convenciones: 173; Pactos: 110), el más bajo en 20 años, y la eliminación de conquistas laborales como la ocurrida en Cicolac, son una muestra elocuente e irrefutable de la política que está aplicando la administración de trabajo del gobierno del doctor Uribe.

- Se restringe al extremo, por no decir que se elimina, el derecho legal de pre-

sión en la negociación por medio del paro o la huelga, lo cual evidencia una vez más que para el Ministerio prima la protección al empresario sobre el derecho legal y constitucional del ejercicio de la huelga o el paro. Sólo el juicio político de inconveniencia de este tipo de protesta para las empresas explica la aprobación de 26 solicitudes de ilegalidad en el 2003 (casi el 100%) contra 4 en el 2000 y 1 en el 2001.

- La concertación es sólo retórica, se usa más como un instrumento para guardar las formalidades que para construir políticas comunes o llegar a acuerdos, tan es así que las centrales sindicales se han retirado de los espacios de concertación a los cuales han sido convocadas.

Estos datos y hechos son demostrativos de la política antisindical del gobierno de Uribe, situación que agrava aun más la situación del sindicalismo colombiano porque, además de la violencia de los actores armados, en especial de las autodefensas, de la política antisindical de los empresarios (que se puso en evidencia en una encuesta empresarial de portafolio, cuando el 33% por ciento de los empresarios sugirió como política para obtener éxito en la administración pública la eliminación de los sindicatos), también debe soportar una política premeditada del gobierno contra los derechos de asociación y del ejercicio de la actividad sindical. Estos comportamientos son evidentes e irrefutables, por lo cual la dirigencia sindical colombiana debería presentar de nuevo una queja ante la conferencia de la OIT de Junio por violación a la libertad sindical, para que sea investigada y resuelta por una comisión de encuesta.

## Las líneas de acción de la CUT en el 2004

# Es la hora de movilizar para construir acuerdos

Por:

**Carlos Rodríguez Díaz**

*Presidente Comité Ejecutivo Nacional - CUT*

En este periodo de privilegio de las acciones de guerra sobre la negociación, de arrasamiento de las instituciones políticas de protección de los derechos fundamentales, en especial los de naturaleza social, de eliminación de los controles a las acciones presidenciales, de limitación de las libertades políticas y de concesión de funciones judiciales a las fuerzas armadas, la CUT debe estar en la línea de fortalecer la movilización para la concertación, buscando salidas que conduzcan a los siguientes objetivos, lineamientos y metas:

**Defender el Estado Social y democrático de Derecho**, lo que implica la lucha contra el autoritarismo, puesto que lo que determina el carácter democrático es el sometimiento del gobernante a la constitución y no la adecuación de la carta magna a la política del gobernante. El estatuto antiterrorista, al igual que anteriores medidas draconianas, penaliza formas lícitas de protesta social, dando pasos del autoritarismo hacia el totalitarismo.

### **Alcanzar el acuerdo humanitario**

como un mecanismo que sirva, en aras del Derecho Internacional Humanitario, para aliviar la difícil situación por la que pasan numerosos colombianos, sin que se trate de un asunto de vencedores ni vencidos.

### **Propugnar por la solución política negociada del conflicto armado.**

Es saludable designar una comisión nacional representativa, que a partir del principio del iceberg, de la privacidad real de los contactos y de la concreción de puntos de partida consensuales, encuentre énfasis en aquellas experiencias, en las que no hay vencedores netos ni vencidos absolutos, donde todos ganan y pierden algo, sin deshonor y con realismo.

La CUT, igualmente, debe trabajar incesantemente por materializar un **periodo de gracia para el pago de la deuda externa**, que ha llegado a un tamaño que se está tornando inmanejable. La deuda colombiana asciende a más del 51 por ciento del PIB, es decir, unos 116 billon-



nes de pesos. De la totalidad de la deuda, 55 billones está contraída en el exterior y 61 billones de pesos provienen del mercado interno. Este año el gobierno pagará por servicio de deuda e intereses 28 billones de pesos lo que significan el 35 por ciento del presupuesto. Por tal razón se requiere un amplio haz de voluntades para presionar al gobierno a asumir un papel soberano frente a la misma

**No al TLC ni al ALCA.** Deberá intensificarse la labor pedagógica hacia la opinión pública con el fin de mejorar el entendimiento sobre **las implicaciones que tendrá para el país el Tratado de Libre Comercio, TLC** con Estados Unidos; también para reafirmar lo necesario que son los verdaderos procesos de integración basados en la industrialización. La articulación de la acción sindical en el continente, para éste propósito se convierte en prioritaria, así como una alianza estratégica con sectores empresariales, que van a ser afectados por el mismo, y el diálogo con gobiernos que igualmente lo cuestionan.

La CUT está llamada a asumir como eje fundamental de nuestro accionar el **Modelo Alternativo de Desarrollo**, que construye una Colombia democrática y heterogénea, con una economía mixta y plural, donde las actividades estratégicas estén en manos del Estado, las privadas subordinadas al bien común y las solidarias con propiedad social. En macroeconomía, la CUT trabajará por el estímulo al sector solidario, prioridad a la demanda interna, restricción selectiva de importaciones, exportación basada en desarrollo de fuerzas productivas, apoyo a inversiones en sectores de la producción y rediseño de la financiación externa. Para

este propósito serán básicos los acuerdos sociales con los gobernadores o alcaldes. Es necesaria la **Transparencia nacional**. Extirpar cualquier forma de corrupción de tal manera que la lucha contra ella sea integral, yendo de lo nacional a lo local y exigiendo que todo acto legislativo, administrativo y judicial obedezca al interés general.

**Lucha a fondo contra el neoliberalismo**, dado que este modelo abandona a su propia suerte a los ciudadanos en nombre de la libertad del individuo y rechaza la importancia de una sociedad políticamente organizada con elementos de cohesión, de dignidad y bienestar. La desigualdad que trae consigo dejó de ser preocupante para convertirse en aterradora. Detrás de los festejos porque la economía está creciendo por encima del 3 por ciento anual, se encuentra el drama de los desempleados y de los 20 millones de personas que viven en la pobreza y el rebusque.



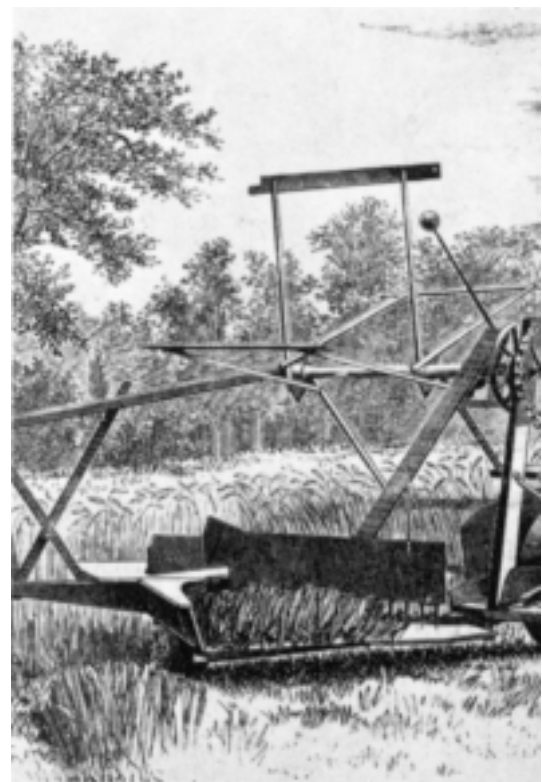
**Materializar acuerdos sociales**, pues hoy por hoy, ante el avance de gobiernos progresistas, tanto a nivel Departamental, Distrital y Municipal, es necesario establecer relaciones institucionales con dichas autoridades regionales para acompañar sus políticas democráticas de amplio contenido social, aquí es preciso recordar que en un gobierno neoliberal la actitud y el papel del sindicalismo es de confrontación y de lucha, y que en un gobierno progresista es de acompañamiento, preservando, eso sí, la autonomía y la independencia.

Por lo anterior, la CUT orienta a todas las subdirectivas a materializar **Acuerdos Sociales**, Departamentales, Distritales o Municipales con los gobernadores o alcaldes e insta a su militancia a acompañar estos procesos.

Requerimos de los trabajadores estatales que mejoren la eficiencia y la eficacia social, aumenten la productividad y vealen porque la transparencia este siempre al orden del día. Se hace imperativo que los trabajadores de las empresas de servicios públicos intensifiquen su ritmo de trabajo, buscando ampliar la cobertura de los servicios a los sectores más vulnerables de la sociedad.

También regularizaremos los sábados o domingos comunitarios, para garantizar que todos los parques, centros deportivos, culturales, de salud, escuelas y colegios públicos tengan la energía, el agua, los pupitres y tableros en las mejores condiciones.

La CUT invita a los trabajadores de la salud pública a estar vigilantes del buen manejo de presupuesto y a dedicar lo



mejor de su conocimiento a la eficaz prestación del servicio. Participarán con decisión y entusiasmo en las brigadas de salud que promueva el gobernador o el alcalde respectivo.

Los maestros volcarán su sabiduría con alta responsabilidad para elevar el nivel académico de los estudiantes y concurrirán a las campañas masivas de alfabetización.

El sindicalismo socio-político necesita que le vaya bien a los gobernadores y a los alcaldes progresistas, con éste propósito promueve **acuerdos sociales** que materializar la **concertación para el compromiso social**.

Es tal el reto que tenemos que se hace imperativo mejorar en todos los aspectos. Los trabajadores con compromiso social sabemos que si una máquina se daña por ausencia de mantenimiento preventivo o



por mala maniobra, el valor de la reparación se quita de la inversión social, por esto es obligatorio que el sentido de pertenencia se haga evidente en la práctica laboral. En un gobierno neoliberal, si una máquina se avería de inmediato se subcontrata a altos precios la labor que con dicha herramienta se venía haciendo y, en muchas oportunidades, el valor de la reparación supera con creces el precio total de la máquina. En un gobierno neoliberal hay afán de lucro y en un gobierno progresista hay compromiso social. Otro de los objetivos de la CUT es la **distribución de la tierra**. En Colombia, entre 1984 y 1996, las fincas de más de 500 hectáreas duplicaron su superficie de 11 a 22.6 millones de hectáreas, en tanto que las menores de 5 hectáreas se redujeron sensiblemente, de 3.4 millones en 1985 a 2.2 millones de hectáreas en el 2001. La tierra, además de concentrada,

está mal utilizada. Sólo el 7 por ciento de las tierras bien usadas se destinan a agricultura, mientras las áreas de pasto ocupan casi 42 millones de hectáreas. Esta realidad exige un trabajo mancomunado entre los trabajadores y los medianos propietarios.

**Industrialización y desarrollo.** Es evidente que en el país se ha venido produciendo un fenómeno de desindustrialización, no sólo debido a la apertura, sino también al modelo económico que de tiempo atrás se trae. La participación del sector industrial en el PIB ha descendido y en lugar de haberse dado el proceso de «destrucción creativa» del que hablaba Schumpeter, que nos hubiera permitido pasar a la fabricación de productos de mayor valor agregado, nos han orientado en sentido contrario, es decir, a la producción y procesamiento de recursos naturales y a la producción de lo que se conoce como “commodities” industriales. Es pues importante definir una estrategia adecuada a largo plazo, que señale un nuevo perfil del desarrollo industrial, así como estructurar una táctica para la integración. Aquí está la importancia del acuerdo con Acopi y la SAC.

**Acuerdo político gobierno-partidos.**

Producto de la caída del referendo la prepotencia gubernamental declinó en buena medida; esto posibilitó acuerdos en la discusión sobre salario mínimo; hoy el gobierno propone un pacto político con los voceros de los partidos y movimientos representados en el congreso de la república que tratará los siguientes temas:

1. Reforma tributaria de carácter estructural,
2. Reforma a la justicia, y
3. Reforma constitucional.

Como los temas planteados se relacionan con la CUT y los trabajadores, es preciso sugerirles a los parlamentarios una reunión para tratarlos y, de ser posible, unificar con ellos puntos de vista, porque el acuerdo planteado por el Gobierno pretende revivir la política propuesta en el Referendo y rechazada por la sociedad. Sin duda **el 2004 será el año de la organización de la unidad**, ya que aspiramos a concretar los 18 encuentros sectoriales por área específica y a materializar la unidad CUT-CTC-Central de Trabajadores Colombianos (llámese fusión o regreso a la historia.) También realizaremos en abril, en la biblioteca Luis Ángel Arango de Bogotá, el homenaje nacional de la CUT a los abogados laboristas. Se invitará, en el ámbito continental, a un evento en Bogotá que tratará temas como deuda externa y tratado de libre comercio. El trabajo educativo continuará avanzando y aspiramos a firmar el convenio con la Universidad Nacional buscando formar 20.000 trabajadores en el área social. Fortaleceremos las relaciones internacionales y mantendremos la fluidez de las mismas, sólo de manera institucional. En todo nuestro accionar estará como eje transversal la política de género.

Iniciaremos siete campañas nacionales sindicales articuladas entre el 2004 y el 2005:

- Campaña por la defensa de los derechos humanos y sindicales y la defensa de la negociación colectiva.
- Campaña por la seguridad social.
- Campaña por la dimensión social de la integración y la globalización.



- Campaña por la igualdad y la participación de la mujer.
- Campaña por una educación para todos. Educación formal, sindical y profesional.
- Campaña por más y mejores empleos.
- **Campaña a favor de la organización y la sindicalización.** La CUT espera crecer el 25 por ciento en el 2004, y con el 25 por ciento en el 2005 llegará a un millón de afiliados. Se reglamentará la conclusión del IV Congreso de la Central relacionada con otras formas de organización. También impulsaremos la afiliación en el trabajo informal, trabajo precario, subcontratación, maquilas, pequeños y medianos propietarios. Además de estas campañas la CUT impulsará **la Gran Coalición Democrática.**



Esta coalición concita múltiples y diversas opiniones políticas y sindicales, todas ellas como un todo homogéneo procuran encontrar coincidencias y fortalecer esta gran coalición. Es un importante objetivo para la CUT fortalecer la Gran Coalición Democrática y convocamos a nuestras Subdirectivas a dinamizarla de la mejor forma en cada uno de los departamentos, manteniendo el criterio amplio y democrático que a nivel nacional se expresa. Para el mes de abril de 2004 está prevista la realización de la Gran Convención Nacional que concitará organizaciones políticas, sindicales, sociales, comunales, culturales, de mujeres, de indígenas, en fin, la tarea será lograr que nadie se quede por fuera de esta convocatoria. Para este compromiso orientamos la participación, lo más representativa posible, para

garantizar el éxito de la Gran Convención que, por su puesto, dotará a todas las fuerzas sociales que participen de un Plan de Acción encaminado a confrontar la política gubernamental.

## **Comando nacional unitario**

Este espacio es de suma trascendencia porque nos ha permitido mantener la unidad de acción entre las cuatro centrales (CUT, CGTD, CTC y CPC) y esa fortaleza nos ha permitido mejores resultados en las contiendas que hemos tenido que librar frente al Gobierno.

Llamamos a aumentar el nivel de tolerancia para entender los problemas normales que se nos presentan al interior del Comando y a fortalecer las coincidencias sin desechar las diferencias, pero sin hacer de éstas el problema fundamental.

Como el compromiso de esta dirección es el de seguir enfatizando en la lucha social, reiteramos que este espacio contribuye de manera incuestionable en esa tarea.

No olvidemos que para diseñar y construir colectivamente el país al que aspiramos se requiere entendimiento, comprensión, tolerancia, imaginación, creatividad y audacia, porque otra Colombia es posible.

Estas líneas sólo expresan el deseo de mejorar y son sugerencias, para que las instancias organizativas e institucionales de la CUT, las discutan y, si es del caso, las acojan.

# Cooperativas de trabajo asociado

Por  
**Carlos  
Augusto  
Jaramillo  
Villareal**

*Programa de  
Derechos  
Humanos y  
Laborales de la  
ENS*

La realidad social, política y económica que ha venido atravesando nuestro país en los últimos años se ha visto reflejada en nuevas tendencias de contratación laboral que han lesionado de forma grave los derechos de los trabajadores, dando paso a la aplicación paulatina de la llamada “contratación civil” o la vinculación laboral que se realiza a través de las cooperativas de trabajo asociado o de las Empresas Asociativas de Trabajo. Esta clase de contratación ha venido creciendo vertiginosamente, convirtiéndose a la postre en un mecanismo para la generación de empleos precarios, flexibles, y en muchos casos, como una de las formas de obtener el lucro capitalista con la reducción de los costos laborales y operacionales. A esto se le suma la facilidad y el bajo número de personas que se necesitan para crearlas (20 asociados en las Cooperativas de trabajo asociado y 10 en las Precooperativas de trabajo asociado.)

## **Beneficios para los empresarios**

Las facilidades tributarias que ofrecen esta clase de organizaciones sin ánimo de lucro han llamado la atención del sector empresarial para hacerse a los beneficios que estas ofrecen. El Decreto 3081 de 1990, el Decreto 2206 de 1998 y la Ley 454 de 1998 establecieron que las cooperativas y las precooperativas quedaran exentas de los aportes parafiscales y laborales, por tratarse de organismos sin ánimo de lucro vigilados por la Superintendencia de Economía Solidaria. De ahí que muchas empresas están aprovechando los beneficios de la legislación cooperativa despidiendo a sus propios empleados para contratarles de nuevo bajo relaciones triangulares, donde las cooperativas o precooperativas de trabajo asociado colocan a sus trabajadores asociados a laborar en las instalaciones de las empresa beneficiarias, bajo la subordinación de éstas, en su estructura, con los medios de labor del empresario y como trabajadores



en misión desempeñando labores propias de las Empresas Temporales. Una situación que, a la postre, configura una forma de “*Competencia Desleal*”.

Este tipo de contratación fraudulenta se ha convertido en el mejor modelo para retribuir las ganancias dejadas de percibir por sector Empresarial. Ante la incapacidad de obtener dividendos bajo las tradicionales formas económicas que imperaron en nuestro país y desde la puesta en marcha del modelo neoliberal, las empresas optaron por una reconvención en la captación de utilidades, lucro que se obtiene a partir de la reducción de costos laborales que ofrece la contratación con esta clase de Organizaciones de Trabajo Asociado (OTA), reducción ésta que se traduce, precisamente, en la desaparición de las garantías laborales con la empresa beneficiaria del servicio.

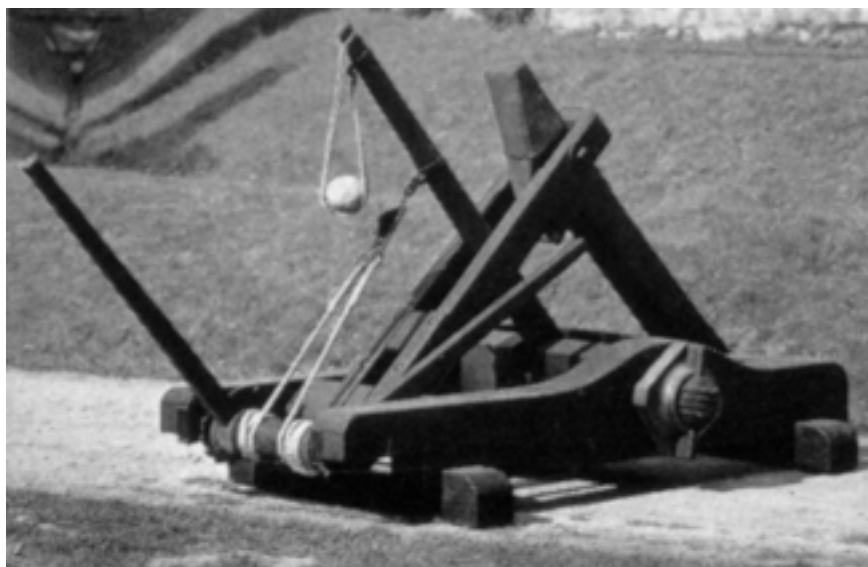
## **El cooperativismo como una política de Estado**

En los diferentes órdenes del Gobierno Nacional se ha venido ejecutando una

política de achicamiento del Estado que nunca ha sido grande, aplicando una serie de medidas que procuran disminuir la carga laboral como medida para contrarrestar el déficit fiscal. Un retrato de lo que se ha vivido en los últimos años ha sido la puesta en marcha de la reforma laboral. Como corolario se ha venido masificando la creación de cooperativas con los servidores públicos que son despedidos de las diferentes entidades estatales bajo la categoría de inducción, y desde ella se contrata para que se sigan ejecutando las mismas funciones del personal asalariado que antes prestaba su servicio como funcionarios estatales.

## **Doctrina cooperativa**

El cooperativismo se plantea como una relación de producción diferente al capitalismo, donde los procesos económicos de producción, de distribución y de consumo tienen un fin, que es la satisfacción de las necesidades y el mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados. Fue así como nació en 1884 en la pequeña





ciudad del condado de Lancashire, en el Reino Unido, la primera cooperativa de distribución, llamada la “*Sociedad de Probos Pioneros de Rochdale*”, sentando los fundamentos y bases de la teoría cooperativista actual. Sus estatutos fueron adoptados por la Alianza Internacional Cooperativa en 1932, que estableció los siguientes principios doctrinales: 1) Adhesión libre; 2) Control democrático; 3) Retorno a prorrata de las compras; 4) Interés limitado de capital; 5) Neutralidad política y religiosa; 6) Venta al contado 7) Desarrollo de la educación. Contrario a estos principios, el Estado y el sector empresarial han desarrollado una política de fomento y creación de este tipo de organizaciones, contando con la aquiescencia de un sector de la dirigencia cooperativa que se ha abrogado el derecho de conceptuar y avalar este tipo de contratación leonina.

Tras las últimas reformas laborales, se ha dejado al descubierto la manera utilitarista de cómo el aparato burocrático ha ma-

nejado la contratación de los servicios que presta el Estado por medio de estas organizaciones sin ánimo de lucro, creándose en muchos casos un fortín político donde inescrupulosamente se usa esta figura para pagar favores de campaña.

## **Primacía de la realidad**

La constitución consagra al trabajo como un derecho fundamental, objeto de protección cuando sea vulnerado o amenazado, y es así como se han trazado unas pautas por la jurisprudencia constitucional para desenmascarar las relaciones de trabajo que comportan una relación jurídica. «La entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto del trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia. La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es sufi-

ciente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida. Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o denominación que le hayan querido dar al contrato»<sup>1</sup>.

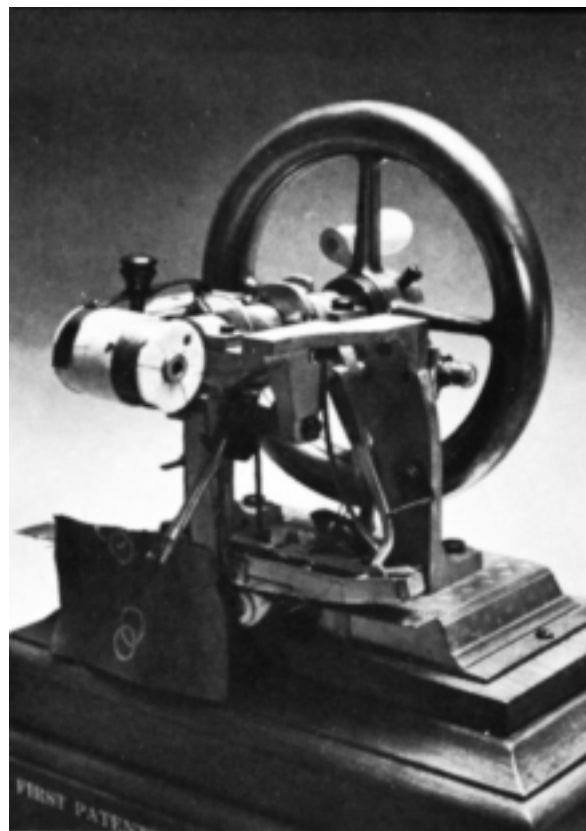
Siguiendo este principio de la primacía de la realidad sobre la formalidad, consagrado en el artículo 53 de la carta magna, la Corte Constitucional tuteló los derechos a la vida, a la salud y al trabajo que eran mancillados por una Cooperativa de Trabajo Asociado a una de sus “asociadas”, sentando un nuevo precedente jurisprudencial al manifestar lo siguiente: “La asociada a la cooperativa de trabajo fue enviada a prestar sus servicios personales en las dependencias del Citibank, lugar donde cumplía cabalmente con un contrato de trabajo y a cambio de ello recibía una remuneración por parte de Coodesco. Al tenor del artículo 53 de la Carta Política se configuró un contrato de trabajo de conformidad con la primacía para el caso estudiado de lo sustancial sobre lo formal”<sup>2</sup>.

## Conclusión

Ante el desconocimiento de los principios de la filosofía cooperativista por parte de los asociados se ha hecho de este modelo un mecanismo de flexibilización

laboral, desnaturalizando los fines altruistas del cooperativismo en pro de una clase empresarial que ha visto en ella una forma de obtener beneficios a través del desconocimiento de los derechos laborales. Es por ello que se debe propugnar por un conocimiento pleno de esta filosofía y asumir sus dogmas como una verdadera forma alternativa a las tradicionales formas del capitalismo, y a la vez, como una propuesta de generación de empleo decente de manera autogestoria.

1. Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-555 del 6 de diciembre de 1994. M.P.: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.
2. Corte Constitucional. Sentencia T-286 del 3 de abril de 2003 M.P.: Dr. Jaime Araujo Rentarúa.



# La competitividad empieza por el empleo

Por

**Jaime  
Alberto  
Rendón  
Acevedo**

*Economista. Área de Negociación colectiva y Gestión Organizacional, ENS*

1. Latinos sin un empleo digno: OIT. El Tiempo. Diciembre 28 de 2003, 1-12.  
2. Para el mes de enero de 2004 la tasa de desempleo alcanzó el 17%, 0,9 puntos por encima del mismo mes de 2003. El desempleo de las trece Áreas Metropolitanas se ubicó en 18,1% y el subempleo en el total nacional presentó en el primer mes de 2004 una tasa de

Las condiciones laborales de América Latina, y de Colombia en particular, cuando apenas se comienza a salir de la crisis que golpeó el continente desde mediados de la década pasada, manifiestan un retraso de enormes proporciones. En efecto, tras la implementación de reformas estructurales e institucionales, hoy se tienen unas condiciones de ingreso tan deplorables como hace una década y unas garantías laborales que para nada dignifican el trabajo y la condición humana. De acuerdo con datos de la OIT, el 57% de la población urbana en América latina carece de empleo o tienen un trabajo que no puede considerarse digno. Así mismo, se plantea que cerca del 80% de los empleos generados en la región a partir de 1990 corresponden a la economía informal. El desempleo urbano alcanza el 11%, la cifra más alta en los últimos 30 años, y los niveles de ingreso *per cápita* no superan los datos de hace 15 años.<sup>1</sup> América Latina ajusta, por lo menos, tres décadas perdidas, y los progra-

mas de ajuste no responden a los requerimientos, máxime cuando la corrupción, que campea destruyendo cualquier posibilidad innovadora, y la dependencia sobre las exportaciones primarias siguen siendo el mayor impedimento para lograr condiciones competitivas deseables. La situación en Colombia no deja de ser menos crítica. Las cifras alentadoras en materia de desempleo en el último año no pueden explicarse a través de parámetros únicos, es decir, de una reforma laboral o de una recuperación temporal de la economía. También debe observarse la importancia de los cambios de la medición en las variables laborales pues esto hace, al igual que en el Continente, que variables como el subempleo absorban y oculten la miseria laboral.<sup>2</sup> América Latina, y con en ella Colombia, se enfrenta a la coyuntura del ALCA y de acuerdos bilaterales con EEUU, bajo esquemas de no movilidad del factor trabajo, si lo hace procurando ventajas competitivas a través del costo de la mano de obra. Esto ha llevado a la

flexibilización de los contratos de trabajo, tendencia de orden mundial que consiste en permitir una mayor dinámica del trabajo a través de la eliminación de derechos de permanencia, convirtiéndose en puntal de las reformas laborales y una estrategia para desconocer las condiciones mínimas de calidad y dignidad del trabajo.

A esto se le suma la estrategia impulsada por el sector privado (y también del público) frente a las cooperativas de trabajo asociado que han terminado por convertirse en instituciones facilitadoras de reducción de costos laborales, donde para posibilitar esto se contratan servicios a unos costos mínimos, desconociendo prestaciones y otros montos de la seguridad social.

De acuerdo con datos divulgados por la Asociación Nacional de Instituciones Financieras (ANIF), al cierre del 2003 el 42% de los trabajadores (ocupados) ganaba menos de un salario mínimo legal vigente; el 24% entre 1 y 1.2 salarios y sólo el 34% de la población ocupada ganaba más de 1.2 salarios mínimos. Debe tenerse en cuenta que sólo cerca del 6.4% de la población ocupada cotiza al fondo de solidaridad pensional, o sea que gana más de cuatro salarios mínimos. No en vano en el país el 60% de la población vive en condiciones de pobreza y el 22% en situación de miseria.<sup>3</sup>

En efecto, los casos deplorables atraviesan todos los sectores de la sociedad. Los maestros, por ejemplo, han llegado a puntos de lástima. Mientras las Universidades de prestigio tienen escalas salariales que oscilan entre los \$20.000 y

\$35.000 hora clase, de acuerdo con el nivel de formación, otras instituciones (universitarias, tecnológicas y de capacitación en oficios), no de menor categoría, pagan salarios entre \$5.000 y \$9.000 hora clase, teniendo que asumir el docente los pagos por seguridad social como si fuera un trabajador independiente<sup>4</sup>. A esto también han llegado los docentes de los municipios, donde laboran por contratos trimestrales, sin garantía alguna de continuidad o prestacional. Los vigilantes de las escuelas del Municipio de Medellín no alcanzan a devengar un salario mínimo mensual.

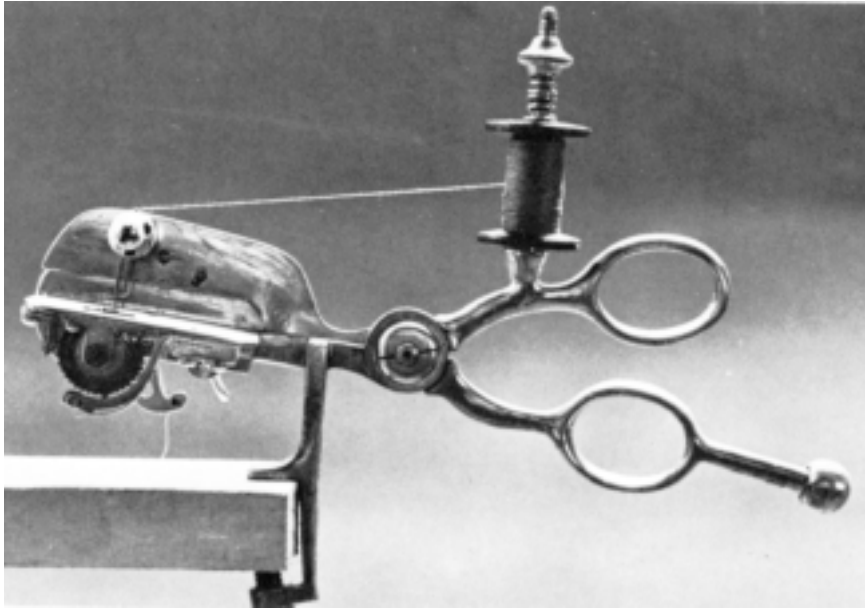
Otra de las modalidades que desconocen las cifras laborales se refiere a los sistemas de pago y los efectos sociales que

31,0%, frente al 29,3% de hace un año. Dane, Encuesta Continua de Hogares, enero 2004.

3. Una persona es considerada en estado de pobreza cuando sus ingresos diarios alcanzan al límite de los dos dólares al día y es considerada en situación de miseria cuando sus ingresos alcanzan un dólar diario.

4. Se desconocen igualmente,





de esta forma, los pagos parafiscales y los aportes patronales a la seguridad social.

5. En el departamento de Antioquia, en las zonas cafeteras y mineras, se presentan casos similares de trueque que pueden considerarse inhumanos. Además se está implementando el sistema de vales que son intercambiados por víveres o ropa en el comercio, en establecimientos designados por los patronos.

estas dinámicas ocasionan. La Escuela Nacional Sindical (ENS) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) adelantan un estudio sobre el sector azucarero en el Valle del Cauca, donde se han encontrado elementos que generan gran preocupación, como son los siguientes:

- Se ha venido profundizando el tema de la deslabolarización, a través de figuras como el outsourcing, los contratos de prestación de servicios y las cooperativas de trabajo asociado, donde la normativa les ha permitido legislar autónomamente sobre manejo de salarios y factores presenciales. Con ello se han generado unas condiciones de desigualdad frente a los trabajadores regidos por el contrato de trabajo, llegando a casos abominables de resarcir pérdidas de período a través de descuentos por nómina.
- Los contratos con cooperativas, contratistas individuales o incluso con los mismos sindicatos (contratos sindicales),

se han convertido en una figura muy problemática. Por lo general, son los contratistas quienes logran acaparar ganancias. Algunos sindicatos han intentado esta figura participando en contratación de mano de obra. Con esto, han recorrido una senda muy complicada que va desde la realización de obras importantes tales como programas de vivienda para estos trabajadores, por ejemplo, hasta convertirse en una simple firma contratista, lo que representa un elemento

de tensión social y de pérdida de confianza hacia las organizaciones.

- Aspectos como los anteriores han llevado a que buena parte de los trabajadores no sindicalizados tengan una precaria situación, con quincenas que oscilan entre \$50.000 y \$70.000, pagados en dinero o en especies (sin seguridad social en muchos de los casos), lo que ha incentivado el trueque entre las familias. Esto es ya una situación límite entre las necesidades propias de situaciones de miseria y la vil explotación de la mano de obra. El pago en especies, esto es con arroz, aceite o cualquier otro producto, implica salir a rebuscar otra persona que esté interesada en el bien y que esté dispuesta a intercambiar, con la consabida pérdida de valor y con ello la profundización de las necesidades del trabajador y sus familias.<sup>5</sup>
- Las organizaciones sindicales de la caña han soportado en los últimos cinco años un proceso de debilitamiento. De hecho, sólo una tercera parte de los tra-



bajadores del sector está hoy sindicalizada. Asicaña se creó como una alternativa organizativa para agrupar todos los sindicatos del ramo, lo cual, sin embargo, no ha sido posible, fundamentalmente por pretensiones burocráticas que han echado al traste cualquier posibilidad gremial por parte de los trabajadores de 13 sindicatos agrupados en dos centrales de trabajadores.

- El problema ambiental del sector azucarero se ha venido manejando con ayuda de la CVC y del Ministerio. Lo cierto es que la normativa con la quema deberá aplicarse en el transcurso de los dos próximos años, y si bien es un paso importante en materia de calidad ambiental, se convertirá en un elemento complejo frente a la redefinición de los procesos de producción, que conllevará a la probable disminución del empleo en cerca de 6.000 puestos, de los 12.000 que usualmente genera el corte y alce de la caña.
- La situación social se ha venido complicando, la crisis del sector junto a las nuevas condiciones laborales han hecho que se produzca un efecto de deterioro en los demás sectores de la economía. Todo esto ha ocasionado un aumento de la prostitución y la delincuencia y un creciente descontento social que, de acuerdo con los análisis realizados con las organizaciones sindicales, está conduciendo a una situación de desequilibrio entre las familias y por ende en la sociedad que no sólo han visto deteriorar sus ingresos sino que se enfrentan a los fenómenos del desempleo, o a lo sumo, de los contratos temporales para actividades focalizadas dentro del proceso productivo. Mientras tanto, los tecnócratas del país se debaten en fórmulas, un tanto esotéricas,

frente a la productividad y la competitividad, donde por simple lógica la salida inmediata es a una estrategia de bajar costos vía reducción de pagos salariales. Pues bien, esta no es la única alternativa, pero las otras pasan por inversiones en tecnología, educación e infraestructura y todo parece indicar que el país no está dispuesto a asumirlas.

De otro lado, en el país se han intentado promover acuerdos tripartitas (Estado-empresarios-trabajadores) que procuren trascender los acuerdos del salario mínimo y conduzcan hacia formas más democráticas de encarar las metas productivas y sociales. Sin embargo, esto se ha quedado, al menos por ahora, en buenas intenciones de los centros regionales de productividad que, acompañados por la OIT, se han encargado de promover acuerdos sobre diálogos tripartitos y trabajos dignos.

Las autoridades gubernamentales han estado dispuestas a combatir los grupos por fuera de la ley y con ello intentan devolverle la confianza a los agentes económicos, asunto loable, pero no han hecho nada distinto para garantizar unas condiciones dignas de trabajo y procurar un ingreso básico y justo a la población, independiente de si cabe o no en las estadísticas.

Los empleos dignos no pueden convertirse en un discurso gubernamental cuando también se pregona que lo importante es tener cualquier nivel de ingreso. La competitividad pasa por el bienestar de la población, no por su sacrificio.



**Auditoría y Consultoría  
Empresarial**

Cooperativa de Trabajo Asociado

*REVISORÍA FISCAL*

*AUDITORÍA EXTERNA*

*AUDITORÍA DE SISTEMAS*

*ASESORÍA TRIBUTARIA*

**MEDELLÍN**

**CARRERA 47 N° 50-24 - OFICINA 1208**

**E-Mail: [aycantioquia@epm.net.co](mailto:aycantioquia@epm.net.co)**

**TELÉFONO 512 24 00**

**SUCEDE EN ITAGÜI  
OCURRE EN**



*Nos  
Vemos  
en*



Itagüi

Café • Bar • Galeria

*Música en vivo Viernes y Sábado*

*Exposición permanente de*

*Arte y Pintura - Lectura de poesía*

**CII 49 No. 50 - 75 Itagüi Tel: 371 94 40**



Asociación de Empleados  
de Suramericana "ASSES"

*Hacia un nuevo modelo  
de sindicalismo por el  
bienestar de los trabajadores*

Directiva Central Medellín

Cra. 64C 48-131

Tels: 230 34 91 - 260 34 82 - 2301951 Fax: 260 35 25

A.A. 50058 Medellín



Conmutador: 283 83 00

Telefax directo: 283 97 30

Email: [bacatacomercial@utopia.com](mailto:bacatacomercial@utopia.com)

Página web: [www.hbacata.com.co](http://www.hbacata.com.co)

Calle 19 N° 5-20

Bogotá



**MUJER  
Y  
TRABAJO**

## Globalización, género y desigualdad social

# La “globalización”: realidades múltiples y contradictorias

Por  
**Luz  
Gabriela  
Arango  
Gaviria**

*Profesora  
Asociada del  
Departamento de  
Sociología  
Investigadora del  
Centro de  
Estudios Sociales  
Universidad  
Nacional de  
Colombia*

La llamada “globalización” hace referencia a un conjunto de cambios de distinto orden que han sufrido tanto las sociedades como la “economía mundial”, durante las tres últimas décadas. En primer lugar, la mundialización expresa una ampliación del mercado mundial y una intensificación de la interdependencia de las economías nacionales. Esta intensificación está asociada con un incremento de la velocidad de los intercambios, especialmente financieros, que se da gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Estos fenómenos económicos están a su vez asociados con procesos en la dirección contraria, ya que a la vez también se constituyen en instituciones de regulación de las relaciones internacionales, en sus diversas dimensiones. La constitución de un nuevo “orden mundial” es un proceso conflictivo, en el cual participan múltiples agentes: a) las naciones y Estados siguen siendo actores importantes a los que se suman las institu-

ciones políticas y económicas regionales que agrupan a varios países, como la Unión Europea o Mercosur; b) las instituciones “mundiales” regulatorias que representan los intereses de las distintas naciones -Naciones Unidas, OIT, OMS, OMC-, hoy por hoy de manera más bien desigual; c) las corporaciones multinacionales; d) los movimientos sociales internacionalistas como el movimiento “altermundialista” o por una globalización justa. A pesar del discurso dominante que exalta a la “globalización” como un proceso incluyente, necesario, que obedece a “leyes” del desarrollo tecnológico o del “progreso”, ésta se trata en realidad de un conjunto intrincado y complejo de relaciones sociales, económicas, políticas y culturales, marcadas por profundos desequilibrios y juegos de poder. Existe una gran desigualdad en la capacidad de negociación de las distintas naciones para alcanzar una posición relativamente ventajosa en el mercado internacional (el grueso de los intercambios comerciales y financieros mundiales se produce entre

las economías dominantes); igual sucede con el acceso a las nuevas tecnologías para las distintas naciones y sectores sociales, y con el acceso a la distribución de los recursos generados por las nuevas dinámicas económicas. El período de la “globalización” está claramente asociado con un incremento de la pobreza y la desigualdad social como tendencia mundial, la fragmentación de economías y sociedades que tienden a excluir a contingentes crecientes de la población. Sin duda, también se generan procesos de integración contradictorios, especialmente en el ámbito de la comunicación y en particular, en el caso de internet, por las posibilidades que ofrece para la internacionalización de las resistencias al modelo dominante.

A lo largo de este proceso, la “inserción” de América Latina en la economía mundial ha sido muy desigual, de acuerdo a cada país, y su participación como región en la constitución de formas de regulación internacional ha estado sometida a la política norteamericana. La hegemonía, -actualmente cuestionada- de una ideología “neo-liberal”, sirvió para legitimar el desmonte de los estados de bienestar y de las medidas proteccionistas en los países en posiciones dominadas. La deuda externa ha actuado como el gran obstáculo para el desarrollo económico y como excusa para adelantar severos ajustes fiscales con costos sociales incalculables.

## **División internacional y división sexual del trabajo**

En ese contexto, ¿qué ha ocurrido con el trabajo, con la división internacional del

trabajo y con la división sexual del mismo? En cuanto al trabajo, los defensores de la globalización, entendida como integración mundial económica inevitable, han difundido la idea de un desarrollo tecnológico lineal e ineluctable, que va transformando de manera progresiva las condiciones de trabajo. El trabajo se volvería complejo, la “sociedad del conocimiento” exigiría una mano de obra altamente calificada, las formas de organización se caracterizarían por la flexibilidad y la cooperación, en tanto que el “trabajo alienado” asociado con el taylorismo desaparecería. Si bien es verdad que algunos sectores de la economía han conocido un elevado desarrollo tecnológico y que el procesamiento de la información por medios cada vez más sofisticados se ha convertido en un elemento central de numerosos procesos productivos, el panorama real del trabajo en el mundo señala una gran desigualdad en las condiciones de empleo, trabajo, ingresos, calificación y reconocimiento social de las actividades que realizan las grandes mayorías.

La flexibilidad es uno de los temas que pretende dar cuenta de las nuevas formas del trabajo: en sus aspectos “positivos” tiene que ver con la plasticidad que generarían las nuevas tecnologías y formas administrativas, pero esto sólo concierne a algunos sectores en los “polos” minoritarios de trabajo calificado. La flexibilidad del trabajo que han experimentado las grandes mayorías es una flexibilidad “negativa” marcada por la inestabilidad, la precariedad de los contratos, la reducción de los ingresos y la protección social. Los cambios en la división interna-

cional del trabajo que se producen desde la década del 70, con experimentos desde los años 1950 en Puerto Rico, han significado para América Latina la renuncia a programas de desarrollo económico centrados en el mercado interno, la industrialización nacional y la sustitución de importaciones, a favor de programas de desarrollo orientados hacia la industrialización para la exportación. Esto dio lugar a fenómenos como el de la industria “maquiladora” en México, Centroamérica y el Caribe. En distintos rincones del globo, la desigualdad entre las economías ha tenido como correlato el surgimiento de grandes desigualdades entre categorías de trabajadores y trabajadoras. Numerosas personas de los países cuyas economías ocupan posiciones dominadas en el contexto internacional, han venido a integrar una fuerza de trabajo mal pagada, muchas veces sobre-explozada en condiciones de clandestinidad. En el caso de las maquiladoras, por ejemplo, los mismos estados nacionales ofrecieron “condiciones favorables” para la inversión internacional, condiciones que incluían, por ejemplo, bajos niveles salariales, generando espacios de trabajo con protección laboral reducida. El cambio de un programa de desarrollo por sustitución de importaciones por uno orientado hacia la industrialización para la exportación -el cual no se realizó para todas las economías latinoamericanas ya que muchas, como la colombiana, experimentaron un proceso de desindustrialización-, coincide con una participación creciente de las mujeres en el mercado laboral y en la industria, con



algunos rasgos marcados: a) una tendencia a la segmentación horizontal del mercado de trabajo que tiende a concentrar a las mujeres en ciertas ramas de la producción o actividades como los servicios, el comercio, la educación, la salud, la industria de las confecciones; b) una segmentación vertical del mercado de trabajo en la cual las mujeres tienden a ocupar los puestos de trabajo bajos o medios, viéndose limitada su participación en los niveles de dirección. La combinación de





las dos últimas tiene como efecto unas condiciones globalmente desventajosas para las mujeres: salarios más bajos, mayor precariedad contractual, tiempos parciales y contratos a término definido. Sin embargo, la participación de las mujeres en el mercado laboral no es homogénea y tiende a reproducir la polarización entre escasos puestos de trabajo calificados, estables y bien remunerados y numerosas ocupaciones precarias.

Por otra parte, el trabajo de reproducción social indica la persistencia de la desigualdad entre los sexos ya que éste es asumido fundamentalmente por las mujeres, bien como esposas, madres e hijas encargadas de realizar las tareas de reproducción doméstica y atención a los miembros de la familia, bien como empleadas domésticas remuneradas de manera bastante precaria, bien como empleadas en los servicios sociales públicos y privados. En este aspecto, es fundamental señalar que los cambios de los últimos años han tendido a agravar la desigualdad en torno al trabajo de reproducción o de “cuidado”, al sobrecargar a las mujeres con el peso de la reproducción social y doméstica, en especial a las mujeres más pobres, obligadas a intensificar su trabajo para compensar el deterioro de los ingresos y la reducción de la protección y apoyo estatal a los hogares.

## **Desigualdades sociales y de género en el mercado laboral colombiano**

En Colombia, la evolución del mercado de trabajo entre 1992 y 2001 señala una creciente desigualdad social y una persistencia de fuertes inequidades de género.<sup>1</sup> El acceso a la educación muestra evoluciones contrastantes. Durante la década de los noventa, y aún hoy, continúa la tendencia a la reducción del analfabetismo y el acceso de más personas a la educación básica y superior, en medio de grandes inequidades sociales: la población que vive fuera de las cabeceras mu-

<sup>1</sup> Este análisis se basa en datos de la Encuesta Nacional de Hogares, publicados en el Boletín No. 14, del Observatorio de Coyuntura Socioeconómica OCSE, CID, Universidad Nacional, Unicef, diciembre 2002.

nicipales tiene muy pocas oportunidades educativas en comparación con la que vive en las cabeceras y especialmente en las grandes ciudades. Así, por ejemplo, mientras y en 2001 la tasa de analfabetismo de las mujeres en las cabeceras municipales era del 5%, en el resto del país se situaba en 15%. Los hombres y las mujeres alcanzan los mismos niveles educativos; en la educación secundaria son un poco más numerosas las mujeres. En las cabeceras municipales aumenta el porcentaje de hombres y mujeres con educación superior (11% para los hombres y 12% para las mujeres) y con educación secundaria (40% de las mujeres y 38% de los hombres). En cambio, por fuera de las cabeceras son muy pocos los que alcanzan a realizar estudios secundarios (16% de los hombres y 18% de las mujeres en 2001) y apenas el 1% tiene educación superior.

Entre 1992 y 2001, la tasa global de participación femenina, es decir el porcentaje de mujeres económicamente activas con respecto al total de mujeres en edad de trabajar, aumentó del 40% al 50%. Aunque todas las mujeres en edad de trabajar aumentaron su participación en el mercado laboral, la más alta participación se encuentra entre las mujeres de 24 a 45 años de edad, pero tanto en las cabeceras como en el resto las mujeres entre 46 y 55 años de edad fueron las que más incrementaron su participación. Las profesionales con estudios universitarios completos muestran las más altas tasas de participación (90% en 2001), seguidas por las mujeres con estudios universitarios incompletos o con educación secundaria completa (63%). Las tasas más ba-

jas las tienen las mujeres con estudios de primaria o con secundaria incompleta. Durante los nueve años estudiados, el número de desempleados se multiplicó por 2.5 mientras la población ocupada sólo se multiplicó por 1,2. A nivel nacional la tasa de desempleo masculina subió del 5% en 1992 al 12% en 2001 mientras la femenina pasó del 12% al 19%. Las tasas de desempleo más altas las tienen las mujeres de 12 a 24 años, pero en todas las edades, el aumento en la tasa de desempleo de las mujeres supera de manera desproporcionada el aumento en su tasa global de participación.

El comercio y los servicios son las ramas de actividad que generan mayor empleo para ambos sexos. Las mujeres se concentran allí en mayor proporción que los hombres. En 1992, en las cabeceras, el 41% de las mujeres estaba en la rama de los servicios y el 30% en el comercio. En el 2001, aumenta ligeramente la participación femenina en las dos ramas. En cambio, la industria, que ocupaba al 20% de las mujeres en 1992, solamente emplea al 16% en 2001. Algunas ramas siguen siendo claramente “masculinas”, ya que el 75% de los ocupados, o más, son hombres: es el caso de la construcción, el transporte, la agricultura, la electricidad. La rama de los servicios, en cambio, se “feminiza” (pasa del 57% al 70%) y la participación femenina aumenta en el sector financiero y en la industria. El comercio es la rama de actividad que más se acerca a una participación paritaria entre los sexos.

A lo largo de los años analizados se produce un cambio fundamental en la distribución de los hombres y las mujeres ocupados: disminuyen los empleos asalaria-

dos y aumenta el trabajo por cuenta propia. En las cabeceras, la proporción de obreros y empleados desciende del 62% en 1992 al 50% en 2001. El aumento del porcentaje de trabajadores por cuenta propia es proporcional a la reducción del porcentaje de asalariados. En 2001, las asalariadas constituyen el 46% de las mujeres ocupadas y las trabajadoras por cuenta propia son el 35%. Una diferencia importante entre hombres y mujeres es la presencia significativa de mujeres empleadas domésticas. En la industria, si bien la participación femenina aumentó ligeramente durante este período, las mujeres están sobre-representadas en el empleo temporal, que aumentó sensiblemente.

Las desigualdades sociales y las inequidades de género se hacen especialmente evidentes al comparar los ingresos. En 1992, en las cabeceras, la proporción de mujeres con ingresos inferiores al salario mínimo era muy superior a la de hombres (62% vs. 41%) e inversamente, el porcentaje de mujeres con ingresos superiores a cuatro salarios mínimos era menor (3% vs. 8%). En el resto del país, los ocupados de ambos sexos se concentran en forma aplastante en los ingresos más bajos; las mujeres en mayor proporción que los hombres (92% con menos de 1 salario mínimo vs. 81% de los hombres). El desplazamiento de los ocupados del empleo asalariado hacia el independiente incide en un deterioro de los ingresos ya que el régimen asalariado ofrece una mayor protección frente a las crisis y redundando indirectamente en una mayor equidad de género. Puede decirse que la distancia entre los sexos se redujo “hacia abajo” durante este período,

al deteriorarse la situación de los hombres y estancarse relativamente la de las mujeres.

En Colombia, el desplazamiento masivo y la violencia en general han incidido en el incremento del fenómeno de la “jefatura femenina”. Los datos analizados permiten asociar este aumento con un incremento de la informalidad, la pobreza y la indigencia. Durante este período, el porcentaje de jefes de hogar pobres pasan del 44% al 51% para hogares cuya cabeza es una mujer, y del 52% al 54% para los hombres, observándose un proceso más agudo de empobrecimiento de las mujeres.

Vemos como las tendencias mundiales hacia una creciente polarización social también tienen lugar en Colombia, en donde las desigualdades sociales han aumentado en los últimos años. Si bien los esfuerzos educativos de las mujeres han permitido mejorar sus formas de participación en el mercado de trabajo, las diferencias en ingresos siguen siendo importantes. Paradójicamente, el incremento de las desigualdades sociales ha tenido el efecto de reducir algunas inequidades de género, en términos que no permiten “cantar victoria” puesto que se deben a un deterioro de la situación laboral de los varones y no a condiciones mejores y más equitativas para todos. Por su parte, el trabajo de reproducción doméstica debe ser tenido en cuenta para evaluar con mayor objetividad las desigualdades sociales y de género ya que este representa una enorme inversión de tiempo y trabajo, fundamentales para el desarrollo social.

# La globalización económica y los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres trabajadoras

Por

**Marta  
Buriticá  
Céspedes**

*Pedagoga de la  
Universidad  
Nacional,  
especializada en en  
Mujer y xxx.  
Secretaría de la  
Mujer del Distrito  
Capital de Santafé  
de Bogotá.*

1. *El Tiempo*, 29  
octubre del  
2003, págs. 1-  
12.

2. ARANGO,  
Luz Gabriela.  
“¿Equidad de  
Género? Equidad  
Social. Una  
mirada desde la  
educación y el  
trabajo”. *Observa-  
torio de co-  
yuntura  
socioeconómica*  
N° 14. Universi-  
dad Nacional.  
Bogotá. 2002.

Este documento tiene como propósito reflexionar sobre la encrucijada que se nos presenta a las trabajadoras colombianas en el contexto de la globalización económica, a la vez que explorar alternativas viables. Tal encrucijada se ubica entre el avance relativo de los derechos políticos y civiles y la pérdida progresiva de derechos económicos y sociales. En efecto, el logro del derecho al voto y la ciudadanía formal fueron derechos que acompañados de una progresiva conciencia política, promovieron una mayor cultura participativa y organizacional, logrando la inclusión de numerosas mujeres a los espacios de acción política local y nacional. Por esta vía, la demanda de representación logró transformaciones importantes con la Ley de cuotas. Sin embargo, con asombro e impotencia asistimos a la pérdida sostenida del derecho al trabajo, al empleo digno, al ingreso estable y a la seguridad social para gran

parte de la población femenina que vive del trabajo, generando una contradicción entre la democracia política y la democracia económica.

Recientes declaraciones del director de la OIT,<sup>1</sup> advierten que 100 millones de personas en América Latina, insertas en la economía formal e informal, no tienen un empleo decente, mientras que las políticas macroeconómicas y la apertura del mercado se han convertido en la mayor forma de exclusión social, especialmente para la fuerza laboral femenina, como lo muestran las cifras del desempleo que arrojan como resultado.

Algunos estudios<sup>2</sup> coinciden en señalar que, en general, el impacto de la globalización económica, especialmente para las mujeres que viven del trabajo, es negativo: mientras en las dos últimas décadas la tasa global de participación (TGP) femenina crece, el empleo se hace más precario; las mujeres han disminuido su participación como asalariadas en tanto ha aumentado la informalidad, el em-

pleo temporal, las maquilas –de mayoría femenina- y el desempleo, empobreciendo aun más a las mujeres. Por otra parte, el desarrollo tecnológico disminuye las necesidades de mano de obra estable, a la vez que exige mayores grados de calificación no disponible para las mujeres pobres, aumentando las brechas de inequidad social. En últimas, las desigualdades sexuales se están nivelando por lo bajo.<sup>3</sup>

Con este panorama, la globalización económica constituye entonces un espejismo de aparente democratización sobre los derechos de las mujeres, pues su vinculación al desarrollo se ha traducido, para la gran mayoría -además del empobrecimiento-, en mayor acumulación de roles y jornadas intensas de trabajo con graves costos para la salud mental y reproductiva. Así, el discurso de igualdad de oportunidades genera expectativas que no guardan relación con los obstáculos reales que viven las mujeres en el mundo laboral.

Tal magnicidio social evidencia que el problema del trabajo para los hombres y en especial para las mujeres, dejó de ser un tema económico, un problema técnico de encuentro o desencuentro entre la oferta y la demanda de empleo; tampoco se limita a un simple problema de producción o productividad y menos aún, alude a un problema exclusivo sobre la capacidad de concertación entre sindicatos y gobierno. Esto nos hace pensar que la función social del trabajo está cambiando de forma negativa para la sociedad, en la medida que remodela la base material produciendo una transformación profunda en la forma en que vivimos y

pensamos el mundo, pero su impacto está relacionado con la impunidad frente al ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales de la clase trabajadora. Entonces, debemos pensar que no se encontrarán soluciones si el tema del trabajo relacionado con los derechos económicos no se considera un problema político.

Desde esta perspectiva, el no exigir los derechos económicos por parte de la sociedad, alude también a la impunidad frente al derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad y a la justicia social. Porque cuando hablamos de trabajo, hablamos de la fuente de dignidad humana y estabilidad social, de identidad individual y colectiva, y de autonomía económica, porque el trabajo es el eje articulador entre el capital humano y el capital productivo de una sociedad. Además porque el acceso al trabajo digno, especialmente para las mujeres, es en buena medida el límite que marca la diferencia entre exclusión e inclusión social, entre discriminación y equidad social y de género, entre subordinación e igualdad, y particularmente en Colombia se configura como condición indispensable para la paz y la democracia.

## **Respuestas del sindicalismo**

Otra encrucijada sin abordar: ¿Cómo construir alternativas cuando somos testigos casi silenciosos de la pérdida de los derechos políticos, colectivos en el ámbito laboral, y cuando los derechos económicos específicos de la fuerza laboral

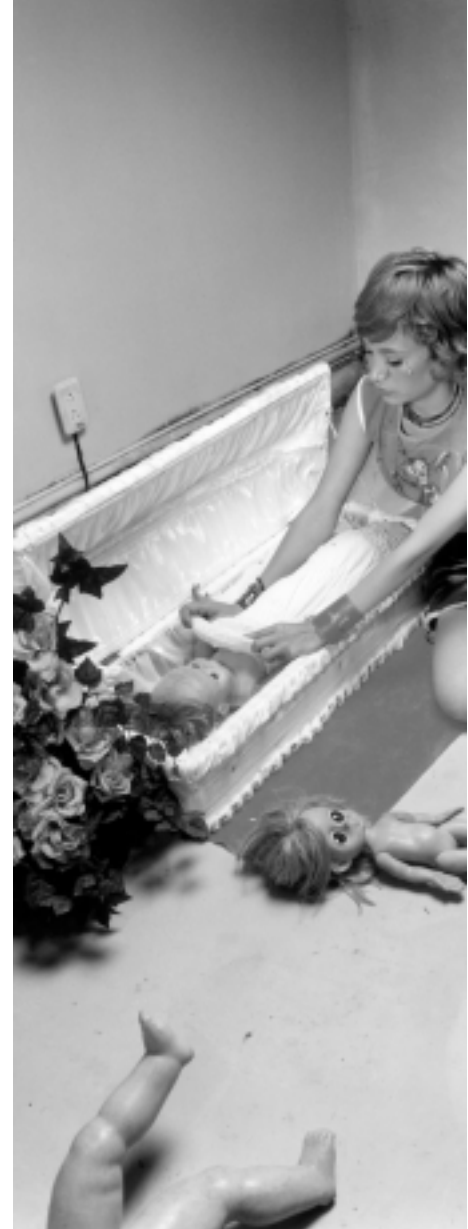
3. *Ibidem.*

femenina no hacen parte de las políticas y estrategias de las organizaciones sindicales? Si bien hay que reconocer que las transformaciones del proceso productivo -deslaboralización e individualización del trabajo-, alterno a las reformas laborales, han significado la pérdida del derecho de asociación, organización y contratación colectiva, afectando la posibilidad de respuesta de los sindicatos a la situación de las trabajadoras, también es cierto que el modelo sindical (anacrónico) ha sido funcional al modelo de desarrollo capitalista y neoliberal, en la medida que al volver invisibles los derechos económicos de la fuerza laboral “feminizada”, favorece el que la mano de obra femenina se convierta en un factor de competitividad en el mercado globalizado en términos negativos para las mujeres, como por ejemplo un menor salario, entre otros componentes de discriminación.

De otra parte, un modelo sindical que subvalora el liderazgo de las trabajadoras, tutelando su derecho a la representación política, obstaculiza el fortalecimiento sindical, a la vez que se priva del gran potencial que significa la fuerza laboral femenina como alternativa y estrategia real para confrontar el modelo económico y consolidar la democracia sindical.

Como vemos, un sindicalismo apegado al modelo de producción fordista de los años 60 (producción industrial en masa) no logra armonizar la protección del trabajo a los diversos intereses, necesidades e identidades de una población trabajadora que surge al margen del sindicalismo, sin derechos de asociación, organi-

zación y protección laboral. La ausencia de políticas organizativas, educativas y reivindicativas hacia la juventud, las mujeres, la informalidad, los profesionales independientes, la pequeña y mediana industria, el comercio y el trabajo artesano, entre otras, tiene serias repercusiones para el sindicalismo porque se está produciendo una escisión entre éste y la ciudadanía con respecto al tema del trabajo. Si entendemos que la interdependencia global del capital presenta una nueva forma de relación entre economía, Estado y sociedad, donde el poder del Estado es





cada vez menor y su capacidad de decisión se supedita a las lógicas del mercado, entonces las organizaciones sindicales pierden espacios de interlocución y negociación. En consecuencia, los escenarios para la expresión del conflicto capital-trabajo se desdibujan. Esto significa que los sindicatos -si se lo propusieran-, no tendrían en el futuro cómo llevar el análisis sobre las discriminaciones de género a las estructuras organizacionales del mundo laboral. En otras palabras, cada vez existen menos referentes colectivos que canalicen la concreción de los

discursos de igualdad genérica, situándonos en una paradoja entre la modernización y el fortalecimiento de referentes cada vez más rígidos en relación con los roles que cumplen las mujeres.

Sin desconocer los avances logrados por las trabajadoras organizadas en la Central Unitaria de Trabajadores –CUT–, el interrogante frente a la impunidad o exigibilidad de los derechos económicos de las trabajadoras colombianas, se debe ubicar en un plano de responsabilidad social y político más amplio, sobre todo si reconocemos que las organizaciones de mujeres han recorrido un largo y difícil camino para el logro de los derechos civiles y políticos, mientras que sobre los derechos económicos falta aún mucho por recorrer, y todo por definir. En este sentido, el problema no recae exclusivamente en el sindicalismo. El tema del trabajo debe asumirse como un problema político que requiere alianzas y pactos estratégicos entre las y los sindicalistas con las organizaciones de la sociedad, buscando actores y mecanismos nacionales e internacionales que posibiliten a los Estados a responder. Para ello el escenario y discurso de los derechos económicos como parte de los derechos humanos se configura como una alternativa viable, si la sabemos concretar.

### **Globalizar la solidaridad entre los pueblos para la defensa de los derechos económicos.**

Los derechos económicos, sociales y culturales (DESC), son un conjunto de facultades que tienen por objeto establecer

condiciones de vida dignas para el ser humano. Son parte inalienable de los derechos humanos y por tanto constituyen un todo con estos, indivisible e interdependiente.

Los DESC han sido definidos como un conjunto de normas de derechos humanos que tienen por objeto establecer condiciones de vida dignas. La dignidad es una idea fuerza que establece un mínimo respecto del cual no puede descenderse. Se trata de un mínimo para el desarrollo de la vida y no para la sobrevivencia, y por lo tanto, su satisfacción habilita el desarrollo individual y colectivo de las personas. No se trata de la creación de condiciones objetivas y materiales solamente, sino de la generación de condiciones subjetivas que ubiquen al ser humano en armonía con su entorno y en relación de solidaridad con los otros y otras, basándose en las diferentes posiciones y ubicaciones sociales.

Estos derechos en la práctica están tan ligados a la vida cotidiana y a las necesidades de las personas, que tienen un punto de partida que se encuentran en desarrollo permanente desde las nuevas problemáticas que enfrentan los seres humanos. En América Latina los DESC fueron eje de los proyectos de transformación social y política e hicieron parte de los grandes movimientos por el cambio social. Existe por ello una memoria colectiva que aún pesa y que es relevante para la continuidad en la tarea de la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales.

4. Art. 15 y 16 del *Protocolo San Salvador*, firmado por Colombia.

5. Resumen tomado de: "Lineamientos metodológicos para la capacitación en género de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales". Proyecto Tribunal Andino. ILSA.

Se ha pretendido hacer una diferencia entre los derechos políticos y civiles y los DESC, se alega que los primeros establecen para el Estado una obligación de hacer, mientras que los segundos no implican obligación. Mientras unos son de ejecución inmediata, los otros dependerían de los recursos que se puedan ir destinando. Los Derechos Civiles y Políticos tienen como condición para su concreción la existencia de un sistema democrático; en el caso de los derechos económicos, sociales y culturales la condición es un modelo de desarrollo sustentable. No obstante las mujeres han sido consideradas en los instrumentos de derechos económicos, sociales y culturales, como sujetos de protección, básicamente relacionado a la protección a la familia y a la maternidad.<sup>4</sup> Aún así, y bajo el principio de no discriminación que sustenta todos los instrumentos de derechos humanos, es posible hacer una relectura de los derechos para ver aspectos específicos a ser considerados o bien para analizar la forma en que se han concretado en el caso de las mujeres.

## **Mecanismos de exigibilidad para la protección de los derechos económicos, sociales y culturales.<sup>5</sup>**

Hablamos de exigibilidad de los derechos humanos para referirnos al conjunto de iniciativas que desde los distintos actores de la sociedad civil pueden activarse para su cumplimiento y protección. En este sentido, se asume que la idea de exigibilidad incluye la de control ciudadano o vigilancia ciudadana, además de



la activación de mecanismos de protección jurídica de dichos derechos.

Si bien los Estados tienen la responsabilidad central de promover, garantizar y respetar los derechos humanos, a la sociedad civil le cabe un rol determinante en la presión para que esto ocurra, más aún en la denuncia y la activación de mecanismos de protección cuando el Estado no cumple con las obligaciones jurídicas que ha contraído al suscribir y ratificar los pactos o convenciones de derechos humanos. Paralelamente, las instancias internacionales que se han creado para la supervisión del cumplimiento de los derechos humanos también cumplen un rol de monitoreo sobre cómo se cumplen estos derechos o no, cuáles son las dificultades que se presentan en su cumplimiento, e incluso pueden llegar a intervenir para resolver situaciones en que el Estado se niega a proteger o no tiene la capacidad de salvaguardar un determinado derecho.

En materia de exigibilidad de derechos económicos, sociales y culturales se establece que los Estados deben asumir sin dilaciones las medidas necesarias para la garantía, promoción y protección de estos derechos. El Pacto de los DESC establece que: “Cada uno de los Estados Partes, se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos”.

Esto llevó en un primer momento a decir que los derechos económicos, sociales y culturales tenían un status jurídico distinto a los civiles y políticos, y que en términos de su cumplimiento no existía obligación de ejecución inmediata sino progresiva, a medida que existieran recursos de los cuales disponer. Resoluciones y debates posteriores han logrado acallar voces que por esta vía pretendían eludir el cumplimiento de estos derechos. El consenso mundial coincide en declarar que todos los derechos humanos son de ejecución inmediata y se deben adoptar medidas sin dilación para su cumplimiento. Por lo tanto, la obligación de disponer del máximo de recursos se entiende como una obligación inmediata que incluye el aumento de recursos en el máximo de su disponibilidad. Aceptar la distinción en esta materia es atentar contra la integralidad de los derechos humanos, tanto en su formulación como en su ejecución y protección. Aún así se trata de una tensión que no desaparece, y de la cual los principales detractores son los Estados que ven en ello la forma de evadir sus obligaciones con relación a estos derechos.

Así, la tarea de exigibilidad de los derechos comprende la vigilancia de los programas y políticas del gobierno y su implementación, como también la presión para que incorpore los avances que en materia internacional se van dando. En este sentido, el Derecho Internacional de los Derechos Humanos comprende instancias y mecanismos frente a la impunidad de los Estados. Sin embargo, a

pesar de que son un recurso accesible a la ciudadanía, no ha sido fácil que los Estados acepten la función que cumplen, de otra parte porque la violación a los derechos humanos de las mujeres no es vista como igual de relevante que otro tipo de violaciones de derechos humanos.

## **Conclusiones**

Si bien los cambios económicos han generado drásticos cambios sociales, también debemos reconocer que se han creado nuevos campos de disputa, por ejemplo el escenario de las relaciones de poder entre hombres y mujeres ha incluido cambios fundamentales en la sociedad (en la sexualidad, en la familia, en la personalidad y en la identidad individual y colectiva.) En Colombia, los escenarios de participación ciudadana son más activos, como en los planes de desarrollo local, que visibilizan diversos actores, e inclusive construye nuevos interlocutores. También están los escenarios y debates internacionales sobre los derechos humanos, que crean nuevos lazos y espacios de actuación. Esto muestra que si bien los cambios son confusos e incontrolables, hay otros que están reagrupando a las personas a partir de identidades primarias (religiosas, étnicas, de género, territoriales, nacionales y religiosos) y que pueden llegar a ser la mayor fuerza movilizadora. Identidades colectivas o

individuales que tiene un amplio significado social -que sin bien no son nuevas-, han sido la base de las grandes transformaciones de las comunidades e incluso los principios de la sociedad.

Llevado esto al ámbito de los derechos económicos de las mujeres trabajadoras, debemos pensar que no es posible avanzar en la lucha por la representación y la democracia genérica, si no se aborda el problema de las condiciones de vida de las mujeres que viven del trabajo. No es posible caer en la trampa de un modelo de sociedad que se declara defensor de la democracia política pero se resiste a la democracia económica y la equidad social.

Para articular una estrategia en ambos sentidos, se debe ingresar a la discusión el significado social de trabajo, su dimensión política y económica en la construcción de la paz y la democracia. Ello requiere posicionar el tema en las diferentes agendas del movimiento de mujeres, de las organizaciones sociales y sindicales, en el orden local para permitir destrabar el capital humano que se encuentra en las comunidades, y en el orden nacional e internacional para acceder a la era de la globalización de la solidaridad. Es un proceso urgente pero complejo, donde hacen falta organizaciones fuertes y autónomas de trabajadores y trabajadoras que lo asuman, para lo cual se requiere de la concertación de intereses entre todos aquellos que viven del trabajo.

**Edad de jubilación de las mujeres.**

# Una política acorde con la realidad...

## En respuesta al Ministro

Alberto Carrasquilla –ex-Ministro de Hacienda–, en su propuesta de equiparar la edad de jubilación entre hombres y mujeres, invitó a que: “miremos la realidad demográfica y pongamos la política acorde con esa realidad”. La propuesta nos coloca ante la necesidad de ahondar en la “realidad” demográfica; –lo cual es necesario, pero insuficiente–, pues existen otras dimensiones igualmente importantes para tener una visión de conjunto. Entre ellas están lo social, lo económico, lo cultural, lo político.

Plantear una postura en el tema implica retrotraer las ideas sobre las cuales se construyó la medida de una edad de jubilación más temprana para las mujeres, terreno movedizo, pues no hay certeza de las razones que la impulsaron. Para algunos, fue construida a partir de un propósito de promover la vinculación de las mujeres al mercado laboral;<sup>1</sup> para

otras, como Ligia Alvarenga, plantean que se trata de una compensación por los años que éstas pasaban fuera del mercado del trabajo cuidando de sus hijos, o ligado al prejuicio que señala a las mujeres mayores como físicamente más débiles que los hombres. Alvarenga ubica también una tercera opción que sustenta la medida como “una forma de compensar a las mujeres del hecho de que, en anteriores generaciones, su empleo les procuraba menos satisfacciones debido a la naturaleza de los trabajos a que tenían acceso”.<sup>2</sup> Para la OIT, estaría relacionadas con el que “los hombres suelen casarse con mujeres algo más jóvenes y de ésta forma podrían retirarse más o menos al mismo tiempo”<sup>3</sup> o que, “la edad de las mujeres es inferior para compensar la doble carga que sobrellevan al salir a trabajar y al mismo tiempo realizar la mayor parte del trabajo de sus hogares”.<sup>4</sup> Este panorama lo único que deja claro es la insuficiente información al respecto.

Por  
**Clara  
Elena  
Gómez  
Velásquez**  
*Área Mujer  
Trabajadora ENS*

1. Para la época era poca la presencia femenina en el mercado laboral y la esperanza de vida de las mujeres era menor que para los hombres, asunto sustentado fundamentalmente en la mortalidad materna.

2. Alvarenga, Ligia. “A cinco años de la reforma de pensiones en El Salvador y su impacto en la

## Los "MÁS" de las mujeres en el mercado laboral

Las mujeres "vivimos más", hecho del cual se desprende que vivimos más la vejez y con ella aquellas otras situaciones y riesgos que le vienen en compañía: enfermedades crónicas, desgaste físico y psíquico, marginación, incapacidades, etc. Ese "más" va en muchos sentidos, y no propiamente en un horizonte de situaciones positivas; se trata de una vejez femenina, y a veces —quizás las más— con privaciones y pobreza. Según el Dane, la esperanza de vida está ubicada para las mujeres en 74,3 años y para los hombres en 67,3. Esto afecta de tal manera la vida de las mujeres que ya se habla de la "Feminización del envejecimiento", para señalar la mayor presencia de mujeres adultas mayores en el mundo.<sup>5</sup>

En todo caso, lo que nos corresponde es sustentar la necesidad de no cambiar la edad de jubilación de las mujeres. En tal sentido nuestros esfuerzos se encaminan a construir un horizonte de defensa de los derechos humanos y laborales de las mujeres trabajadoras, lo que a su vez implica una reflexión sobre sus condiciones de vida y trabajo. En este debate un argumento central ha sido el señalar que las mujeres tenemos **MÁS** esperanza de vida; lo que poco se dice es que las mujeres tenemos **MÁS** de otros asuntos. Corresponde, entonces, reflexionar en torno a ello:

- Las mujeres tenemos **MÁS** desprotección en el sistema pensional.

- Las mujeres tenemos **MÁS** pobreza y trabajo informal.
- Las mujeres tenemos **MÁS** discriminación.
- Las mujeres tenemos **MÁS** desempleo.

## MÁS desprotección en el sistema pensional

El monto de pensiones que reciben las mujeres es inferior al recibido por los hombres. Unas mujeres que participan menos en el mercado laboral, con menos años de cotización efectiva, y una historia laboral de trabajo fragmentado, interrumpido, de medio tiempo, entre otros, lleva a que el derecho pensional al que se accede sea inferior al de los hombres.<sup>6</sup>

"Todo esto hace que la proporción de mujeres que son beneficiarias directas de una pensión sea mucho menor. A la vez, ellas en mayor medida, pero al igual que muchos trabajadores, se encuentran entre el grupo que nunca reúne las condiciones para lograr una pensión de jubilación".<sup>7</sup> Para las mujeres es más difícil acceder a la pensión, y en los casos en que lo logran, el monto pensional es significativamente menor que el promedio logrado por los hombres. Además, en el sistema de fondos privados, la equiparación de edades ya se produjo, lo que significa que las condiciones de las mujeres allí son "abiertamente desventajosas para las trabajadoras, pues se estiman con base a la esperanza de vida y al monto ahorrado, la una más alta y el otro significativamente más bajo".<sup>8</sup> Todo ello permite plantear que si alguna medida hay que tomar, la vía de la misma está en la generación de condiciones para mejorar el

equidad de género". *Serie Mujer y Desarrollo N° 43*, Cepal, Santiago de Chile, 2002.

3. OIT, *Conferencia Internacional del Trabajo, 89 Reunión*, Ginebra, 2001, pág. 48.

4. *Ibíd*, pág. 48.

5. Naciones Unidas, *Una sociedad para todas las edades*, 2002.

6. La vida laboral de las mujeres está en 16 años, lo cual significa una cotización real y posible de 768 semanas. Si hoy es difícil llegar a las 1.000 semanas, ampliar este requisito convierte la pensión en un derecho inalcanzable (Buriticá, 2003).

7. Uribe Mallarino, Consuelo. Pensiones en Colombia y la equidad de género. *Serie Mujer y Desarrollo N° 41*, CEPAL Santiago de Chile, 2002.

8. *Ibíd*.

acceso de las mujeres a la pensión y no en la promulgación de medidas que limiten tal derecho.

## **MÁS pobreza y trabajo informal**

La mayor presencia de las mujeres en el sector informal genera una mayor vulnerabilidad, pues dados los bajos ingresos que se perciben en este sector, las mujeres no alcanzan a inscribirse en el régimen de seguridad social, quedando desprotegidas (para 1998 la tasa de informalidad de los hombres era del 53,9%, y para las mujeres del 55,7%). Ligado a lo anterior existe una brecha salarial del 25% entre hombres y mujeres, lo que significa que las mujeres tienen una mayor presencia en los rangos más bajos de salarios. Por lo general, a trabajo igual los salarios de las mujeres son más bajos. Esta situación se refleja al comparar la evolución de los ingresos laborales promedio de hombres y mujeres, lo que muestra una gran disparidad en el ingreso.<sup>9</sup>

## **MÁS discriminación**

Existe una diferencia significativa en la vinculación de hombres y mujeres al mercado laboral. Las mujeres nos vemos discriminadas por la edad, el estado civil, la apariencia, la maternidad, a más de estar mayoritariamente ubicadas en el trabajo informal y los trabajos más precarios.<sup>10</sup> La reducción de los ingresos de los hogares ha generado la necesidad de vincular cada día a un mayor número de mujeres a la producción. Esto se da, no como una experiencia de libertad y autonomía, sino como una expresión de la pobreza familiar en sus esfuerzos por

garantizar la sobrevivencia. Así pues, las mujeres se vinculan al mercado laboral en medio del empobrecimiento que viven los hogares, y ocupan los empleos de menor calificación y valoración, lo que da como resultado una mayor participación de las mujeres en el mercado del trabajo, aparejado con una disminución de sus condiciones de participación (mayor subordinación y precariedad). La división social del trabajo coloca en manos de las mujeres los trabajos menos reconocidos socialmente y que tienen, en general, menor remuneración. “Las mujeres poseen, globalmente, mayor instrucción que los hombres, pero siguen estando peor pagadas, concentradas en un pequeño número de profesiones feminizadas y continúan siendo más numerosas en las filas del desempleo y del subempleo”.<sup>11</sup> Además existe un trabajo doméstico no valorado, no pagado, ni reconocido socialmente, un trabajo, en fin, que no aparece en la cuentas nacionales a pesar de ser imprescindible para la reproducción social de la fuerza de trabajo.

## **MÁS desempleo**

Es mayor el desempleo femenino que el masculino. Se puede ver que la Tasa Global de Participación (TGP) de las mujeres en el mercado de trabajo, en relación con el total de la Población Económicamente Activa (PEA), señala para las mujeres urbanas una participación del 54,8% en el 2000, mientras que la de los hombres, se mantuvo alrededor del 74%. En el área rural las mujeres tienen una tasa del 39,7%, en tanto la de los hom-

9. Sarmiento, Libardo y Hernán Vargas. El trabajo de las mujeres en Colombia. Rasgos y Color. Bogotá, 2002. Pág. 88.  
10. *Ibid.*  
11. *Ibid.* Pág. 37.

bres es del 76,9%. A comienzos de los 90 el trabajo mercantil femenino representaba el 35% del total de los puestos de trabajo y para el 2001 se acerca al 40%. Esta misma situación mirada por las tasas de desempleo, nos muestra que para el 2001, en las mujeres era del 22%, frente a un 12,5% de los hombres.<sup>12</sup>

## Diferente edad de jubilación para hombres y mujeres

La búsqueda de la equidad social y de género, constituye un horizonte ético de la humanidad, noción que debe ir acompañada de la progresividad, es decir, se trata de avanzar con relación a los derechos adquiridos.<sup>13</sup> Si las mujeres no hemos alcanzado una situación de plena igualdad de derechos, oportunidades, si no somos vistas ni tratadas en condiciones de igualdad y equidad, lo que procede es que la sociedad construya —a través de acciones positivas— un terreno para lograr la equidad entre hombres y mujeres. Una de nuestras realidades es que somos las principales encargadas de las labores de cuidado de las nuevas generaciones, situación que debe avanzar hacia una mayor distribución entre hombres y mujeres. El segundo hecho contundente es la existencia de una diferencia insuperable: la maternidad ocurre en nuestros cuerpos.

En tal sentido, en la idea de mantener una edad de jubilación más temprana para las mujeres está presente un reconocimiento a la función social de la maternidad y del trabajo reproductivo.<sup>14</sup> Dicha medida puede entenderse ligada a la va-



loración del aporte que las mujeres hacemos en la continuidad de la especie y a la innumerable cantidad de horas de trabajo en las que cocinamos, lavamos, cuidamos y socializamos hijos e hijas, participamos comunitariamente, recreamos la cultura y muchas cosas más.

Si bien en algunos campos se presentaron situaciones que favorecen a las mujeres, en otros se han agravado sus condiciones y hoy en día subsisten como grandes problemáticas. Por ello es necesario dotar a esta medida de unos contornos de

12. *Ibid.* Pág. 73.

13. La noción de progresividad esta consagrada en diversas convenciones internacionales de defensa de derechos humanos y laborales.

14. Un estudio a mediados de la década del noventa calculó el aporte del trabajo doméstico en un 13% del PIB. Sarmiento y Vargas, Op. cit.



justicia, equidad y reconocimiento, de manera que la sociedad, se encuentre reflejada en ella y reconozca la justicia que entraña la menor edad de jubilación femenina, como reconocimiento a la desventajosa posición que las mujeres tenemos en el mercado de trabajo, y al enorme valor social de la maternidad y el trabajo reproductivo y doméstico que realizamos.

La presencia creciente de las mujeres en el mercado laboral no ha estado acompañada –en la misma proporción– de cam-

bios en el ejercicio de los roles tradicionalmente femeninos, lo que conlleva a una sobrecarga para las mujeres. Además de las ocho horas de trabajo en la empresa, las mujeres dedicamos en promedio cinco horas más al trabajo reproductivo;<sup>15</sup> por esta razón las mujeres trabajamos en promedio más horas que los hombres. La sobrecarga en la cual vivimos cotidianamente las mujeres genera mayores niveles de “desgaste”, dado el intensivo uso de nuestras capacidades físicas y psíquicas. Nuestro trabajo es permanente, sin descanso, invisible y como si fuera poco, muchas mujeres que trabajan se sienten “culpables” por el abandono de la casa, los hijos e hijas y el marido. Sumado a esto se encuentra la significativa participación de las mujeres en las dinámicas comunitarias y de construcción de ciudad, trabajo que no es remunerado y ni siquiera reconocido suficientemente. De manera que si bien es mayor el índice de mortalidad de los varones,<sup>16</sup> la calidad de vida de las mujeres deja mucho que desear.<sup>17</sup> Diversos estudios señalan la gran ocurrencia de depresión y enfermedad mental en las mujeres, dada la carga que sobre sus hombros recae.

Si nuestro país suscribió la convención para la eliminación de todas las formas de discriminación, y se comprometió en la promulgación de medidas que mejoren los desequilibrios existentes entre hombres y mujeres, no tiene presentación avalar una medida que restringe derechos adquiridos por las mujeres en nuestra sociedad. Es importante destacar cómo la mayoría de los cambios legislativos y

15. Este dato está sustentado en procesos de investigación con mujeres bananeras, floricultoras y cafeteras, trabajadoras de la agroindustria. 16. Variables como la violencia inciden en esta situación. 17. Los hombres sufren enfermedades agudas que requieren hospitalización, mientras las mujeres sufren enfermedades crónicas que, pese a no poner en peligro la vida, provocan discapacidades. Esto es grave pues el sistema de seguridad en salud atiende las enfermedades agudas y desdeña las crónicas, lo que menoscaba la situación de las mujeres. (Asamblea Mundial sobre el envejecimiento, 2002)

culturales que se han dado en nuestra sociedad con relación a las mujeres, han sido producto de la lucha incansable del Movimiento Social de Mujeres y en particular de la participación de mujeres feministas a su interior, asunto ampliamente reconocido.<sup>18</sup> La dificultad estriba en que el terreno de las reivindicaciones en torno a mujeres y trabajo no ha estado muy presente en dichas luchas; empero medidas como la que discutimos, hacen necesario la construcción de intereses comunes frente al tema. Alrededor de este mismo propósito, se cuenta con otras herramientas, como por ejemplo, la plataforma de acción de Beijing de 1995 – firmada por nuestro país –, que llamó la atención sobre la necesidad de revisar los sistemas de seguridad social de cada país para identificar y eliminar cualquier posible discriminación para las mujeres.

La propuesta del señor Ministro va en contravía de compromisos del gobierno colombiano en la OIT, donde se plantea la construcción de paridad laboral entre hombres y mujeres. En ella se percibe un profundo desconocimiento de las realidades diferenciales vividas por unos y otras, a partir de lo cual se puede concluir que la mirada de género no permea la construcción de políticas públicas con perspectiva de género, y no logra ser más que un “pañito de agua tibia”, frente a la magnitud de medidas que se deben tomar para resolver el problema.

Las mujeres estamos avanzando comparando la situación actual con la de 20 años atrás. Participamos más del mercado, aunque ello no ha significado el lo-

gro de la equidad ni el reconocimiento al aporte de las mujeres al desarrollo. Si bien existen varios países a nivel mundial<sup>19</sup> en donde se ha equiparado la edad de pensiones, estas medidas han estado acompañadas de otras alternativas que compensan el mayor trabajo realizado por las mujeres, mediante modalidades que les reconocen derechos pensionales como reconocimiento del tiempo dedicado a la educación y crianza de hijos e hijas.<sup>20</sup>

Una sociedad que se preocupa por su futuro tiene una pregunta alrededor de las pensiones y ésta gira en torno a cómo asumir el envejecimiento de su población de forma que se cuente con ingresos para adultos y adultas mayores en el futuro. Nuestro gobierno, en vez de darle respuesta a este interrogante, camina en el sentido inverso, ocupándose de cómo disminuir las condiciones pensionales de las mujeres, grupo poblacional fuertemente afectado por la discriminación y la exclusión.

## **¿Qué hay detrás de la propuesta del gobierno?**

Asistimos a un nuevo ciclo de reformas laborales en nuestro país sin que ninguna de ellas resuelva la grave situación por la que atraviesa el sistema de pensiones, que cada vez muestra un mayor desequilibrio financiero, muestra de ello es que la deuda pensional continúa ascendiendo,<sup>21</sup> y por si fuera poco, ésta no aumentó la cobertura de pensiones. Lo central en esta situación son las dificultades que el gobierno tiene en responder por las reservas pensionales; diversos analistas

18. Agnes Sèller señala al feminismo como la única revolución victoriosa.

19. Alemania, Canadá, Estados Unidos, Japón, entre otros (OIT, 2001).

20. Pensiones: primera evaluación por parte de la Comisión de las estrategias nacionales para garantizar unas pensiones adecuadas y viables. Bruselas, 17 de diciembre de 2002.

21. Uribe Mallarino, Op cit.



han considerado que sin la toma de medidas radicales en unos cuantos años el sistema no será viable, colapsará. De ésta manera el equipo de gobierno, en una actitud al menos desesperada y que afecta los intereses de trabajadores y trabajadoras, intenta resolver la crisis continuando con su andanada de desmonte progresivo de diversos derechos y conquistas que los trabajadores y trabajadoras han logrado establecer.

En las medidas se puede ver el interés de disminuir el déficit fiscal. Sin embargo, lo que llama la atención es que la búsqueda del gobierno sea alrededor de colectivizar la pobreza y no de redistribuir la riqueza. Otra situación problemática de la propuesta es el intento de colocar el acento de la discusión en una disputa entre hombres y mujeres, pues aquellos (dada la propaganda realizada) verían a las mujeres como supuestas culpables de los problemas de iliquidez de los fondos pensionales. No son los “hombros” de las mujeres ni los de los hombres, los que deban cargar los desenfrenos del Estado; la salida a la crisis pensional no puede tener como resultado “igualar por lo bajo” edad de jubilación de hombres y mujeres, ni acabar con los derechos adquiridos por unas y otros.

Busquemos unos horizontes en donde equiparar signifique mejoría de condiciones de vida y de trabajo para hombres y mujeres, en donde se parta del reconocimiento al trabajo productivo y reproduc-

tivo de las mujeres y a su condición de llevar en su vientre la vida. Lo realmente necesario es transformar nuestra realidad, de manera que hombres y mujeres busquemos conjuntamente la equidad social y de género, tanto en los asuntos colectivos que como sociedad nos ocupan, como en las cotidianidades laborales, familiares y personales. Corresponde también proponer una fuerte alianza del Movimiento Social de Mujeres y otros movimientos sociales, entre ellos el sindical, para responder colectivamente a las propuestas gubernamentales, teniendo claro que hoy frente al debate, la solidaridad es del lado de nosotras, **las mujeres**.<sup>22</sup>

## Bibliografía

Buriticá Céspedes, Patricia, *Con la reforma laboral y pensional aumenta el déficit democrático y crece la deuda social con las mujeres*. Bogotá, 2003.

*Pensiones: primera evaluación por parte de la Comisión de las estrategias nacionales para garantizar unas pensiones adecuadas y viables*. Bruselas, 2002.

Sarmiento, Libardo y Hernán Vargas, “El trabajo de las mujeres en Colombia”.

*Rasgos y Color*. Bogotá, 2002.

Uribe Mallarino, Consuelo. “Pensiones en Colombia y la equidad de género”.

*Serie Mujer y Desarrollo N° 41*, Cepal, Santiago de Chile, 2002.

22. Según datos de Asofondos a 2003 hay un 59% de hombres cotizantes del sistema de seguridad social, frente a un 41% de mujeres. Y en la medida en que aumenta el rango salarial, disminuye ostensiblemente la participación de las mujeres.

# Ingreso ciudadano: ¿una ruta hacia la realización de los derechos de las mujeres?

Por

**María  
Teresa  
Muñoz  
Losada**

*Socióloga.*

*Directora de la*

*Fundación Foro*

*Nacional por*

*Colombia –*

*Capítulo Regional*

*Valle del Cauca.*

Colombia es un país que merece un mejor destino. En lugar de ver cumplidas las promesas que proclamaban nuestros gobernantes y ciertos “gurús” de la economía, que nos invitaban a confiar en que a la par con la apertura y las privatizaciones llegaría por añadidura y sin ninguna duda el mejoramiento de las condiciones de vida para la población, observamos con indignación y sobresalto cómo cada día aumenta el número de pobres en nuestro país mientras la concentración de los ingresos y la riqueza es cada vez más odiosa y reprochable.

Esos mismos sectores son en general quienes suelen asignar la responsabilidad de todos los problemas de la crisis actual a los efectos que se derivan del conflicto armado. Pero, pese a que se pueda considerar que son necesarias unas condiciones propicias para desarrollar a fondo la capacidad productiva del país y lograr con ello alcanzar las metas tan largamente aplazadas de ingresos adecuados y bienestar para la mayoría de la pobla-

ción, es necesario igualmente superar la exclusión social, económica y política, sin duda alguna obstáculo estructural para el cabal cumplimiento de dichas metas.

¿Cómo garantizar a todos los hombres y mujeres de este país la posibilidad real de desplegar sus capacidades y elegir libremente su destino, contribuir a la construcción de una mejor sociedad, incluyente y solidaria, sin tener que gastar toda la vida procurando obtener lo necesario para la subsistencia diaria? ¿Cómo transformar un sistema económico cuya dinámica ha demostrado ser excluyente - como lo refleja el aumento de la masa desempleada, subempleada, marginada y pobre-, sin tener que recurrir a los tradicionales subsidios focalizados que señalan ante la sociedad a los “beneficiarios” como incapaces, vulnerables y que, además, se ven obligados a “comprobar” su condición de tales? ¿Cómo resolver la disyuntiva cuando el sueño del pleno empleo ya no es posible? Quizás una



alternativa que no está tan distante de nuestra realidad, como se podría pensar, sea la del **Ingreso Ciudadano**, sustentada en una perspectiva distinta del esquema tradicional de la seguridad social actual.

Esta propuesta se basa en la universalidad de la aplicación del derecho a contar con un ingreso monetario básico, a partir del cual cada persona pueda optar por mejores condiciones en el mercado laboral, en el sistema educativo, en el ejercicio de su ciudadanía, en los arreglos privados e institucionales para afrontar las tareas reproductivas y de cuidado. Es decir, tener las condiciones para ampliar realmente la libertad y el ejercicio pleno de los derechos.

Las políticas económicas, hasta ahora seguidas al pie de la letra por la ortodoxia institucional que nos gobierna de acuerdo a los dictámenes de autoridades monetarias mundiales, han resultado ser un recurso para disminuir la libertad real de las personas y han causado daños muy profundos en la concreción de valores como la igualdad y la solidaridad,

además de limitar las posibilidades de autorrealización de los individuos. Esto se evidencia claramente en el retroceso que se registra en la calidad de vida y el bienestar de una masa social cada vez más grande de marginados y excluidos. Ante un panorama que no muestra, de seguir así, alternativas reales de recuperación de todos los años desandados, según lo muestran los índices de calidad de vida y de pobreza, es necesario sacudir la ortodoxia económica y plantear soluciones mucho más de fondo, capaces de enfrentar este gran reto. Política novedosa y ambiciosa, el Ingreso Ciudadano (en adelante IC), es quizás una de las vías que se discute actualmente con mayor interés al punto que, y sólo para ilustrar con un ejemplo, a comienzos de este año el presidente de Brasil, Ignacio “Lula” da Silva, aprobó la ley de ingreso básico de ciudadanía que comenzará a entrar en vigencia a partir del año 2005.

Pero, ¿de qué se habla al proponer el IC? De acuerdo con la definición más generalizada, se trata de un ingreso individual

1. Al respecto puede verse una amplia bibliografía en la página web de la Red Renta Básica: [www.redrenta-basica.org](http://www.redrenta-basica.org) o la red Basic Income European Network (BIEN): [www.bien.be/Index.html](http://www.bien.be/Index.html)
2. Cfr. Lo Vuolo, Rubén (comp.), "La economía política del ingreso ciudadano", en: *Contra la Exclusión. La propuesta del ingreso ciudadano*. Ciepp/Miño y Dávila Editores, Argentina, 1995.
3. Cfr. Intervención en la Mesa redonda "Ingreso ciudadano, trabajo y democracia. Potencialidades de una renta básica", 17 de junio de 2003 Universidad de Buenos Aires. Organizada por el Plan Fénix y el Ciepp. <http://www.ciepp.org.ar/ingreso/MesaRedondaUBAFenix.pdf>

pagado por el estado a cada miembro de pleno derecho de la sociedad, sin tomar en consideración su relación con el empleo, el nivel de ingreso, otras posibles fuentes de renta, su dependencia o no de otra persona, o de las que se tenga a cargo. Es decir, no se requiere más condición que la de ser ciudadano o ciudadana<sup>1</sup>.

Esta propuesta no propone mitigar los efectos de la exclusión social mediante programas de emergencia focalizados y asistenciales. Pretende, por el contrario, atacar las causas mismas de la exclusión<sup>2</sup> al brindar una base a partir de la cual las personas tengan mayores niveles de autonomía para optar libremente entre distintos trabajos y actividades, entre distintos planes de vida y de procurarse la felicidad. Es una propuesta con una clara apuesta por la justicia: la redistribución de la renta y la riqueza; por el reconocimiento del igual valor moral de todas las personas y en consecuencia, sienta las bases de la autorrealización personal. El origen de esta propuesta se puede rastrear, según lo señala Antoni Doménech, en la idea tradicional de la libertad republicana,<sup>3</sup> desde Aristóteles hasta mediados del siglo XIX: sólo pueden ser libres y autogobernarse quienes tienen su existencia social garantizada y respaldada por algo como una propiedad que les permita ser autónomos. Lo paradójico de esta reflexión de Doménech es que precisamente en el mundo de hoy asistimos a la mayor y más popularizada desposesión. ¿De qué tipo? Desempleo masivo y estructural, con pocas posibilidades de reabsorción del contingente de desocupados; destrucción de economías autóctonas sostenibles; destrucción de las

bases tradicionales de existencia social que permitían ciertos niveles de autonomía a los individuos (pequeñas empresas familiares, economías campesinas); destrucción de economías completas en países del tercer mundo que no pueden competir con la agroindustria del primer mundo. Desposesión, en fin, de la capacidad de vivir gracias al despliegue de ciertas habilidades y destrezas aprendidas con el ejercicio práctico, frente a los avances de la tecnología que hacen obsoletos esos aprendizajes. Esta situación lleva a replantear toda la cuestión social y las políticas de bienestar que hasta ahora no han mostrado resultados a favor de los sectores que pretenden atender. En el debate mundial se ha puesto sobre la mesa una serie de propuestas de medidas y acciones de política pública que intentan, desde distintos flancos, resolver ese dilema. Algunas de esas propuestas surgen como respuesta a esta espiral de empobrecimiento de muchos y enriquecimiento sin medida de unos po-





cos que auspicia el nuevo capitalismo salvaje, planteando en contraposición, si se quiere, un movimiento utópico pero realista, que procure extender la democracia, aunque suene paradójico, a su sentido más tradicional: garantizar las condiciones de existencia social a todas las personas de modo que puedan hacer uso real de su libertad. De ese movimiento hacen parte, entre otros autores, Philippe Van Parijs y Robert Van der Veen, quienes proponen dotar a todas las personas de un IC incondicional que reduzca la desposesión, que devuelva la digni-

dad humana y que además, proporcione crecientemente las condiciones para que cada hombre o mujer, niño o niña, tenga alternativas de vida más fecundas, gratas, menos injustas y también, menos destructoras con el planeta<sup>4</sup>.

Van Parijs y Van der Veen proponen avanzar hacia la construcción de una sociedad donde las personas tengan más motivaciones para el desarrollo y la aplicación de sus potencialidades, de sus ta-

lentos, que sobrevivir precariamente. Una sociedad donde, siguiendo a Amratya Sen, se puedan realizar plenamente las capacidades humanas, esto es, las posibilidades de cada individuo de “ser” y de “hacer” de acuerdo con la forma que considere más cercana a su modelo ideal de vida buena y de felicidad. Esta idea está estrechamente ligada con la realización de los derechos. En efecto, el IC, de acuerdo con Lo Vuolo, apunta directamente a la titularidad de derechos, los mismos que en la actualidad están más amenazados por la desposesión. Es decir, el IC se refiere al título de derecho (titularidad) que garantiza el acceso al beneficio (ciudadanía). Además su intención es favorecer la inclusión social, rescatando los valores de la ciudadanía en la construcción de las políticas sociales.<sup>5</sup> Una ciudadanía ampliada: civil, política y social; y también compleja y diferenciada, por cuanto el IC es universal y no omite las diferencias entre los sujetos en el sentido de no discriminación, con lo cual favorece más a aquellos sectores que en la práctica resultan ser los excluidos y discriminados por el sistema actual de acceso al ingreso y a la riqueza. De hecho, parte del imperativo moral de hacer realidad un nivel de vida decente y digno para todas las personas sin ninguna distinción. Desde esta perspectiva, el IC se puede considerar también como la garantía para la realización de otros derechos, para asegurar la existencia. Los resultados que se pueden derivar de la adopción de un IC son diversos y radicales hasta cierto punto. Lo Vuolo lo expresa de la siguiente forma: “una política de ingreso ciudadano facilitaría que las personas dediquen sus energías a aque-

4. Cfr. Doménech, Op. cit.

5. Cfr. Lo Vuolo, Rubén, *A modo de presentación: los contenidos de la propuesta del ingreso ciudadano*. En: Lo Vuolo, Op. cit.



llas actividades para las que se sienten más estimuladas y capacitadas y, por lo tanto, serían más eficientes y productivas. Entre otras cosas esta mayor autonomía implicaría mejores posibilidades para flexibilizar los salarios y los movimientos de mano de obra, pero en un contexto donde los trabajadores tendrían mayor poder para discutir condiciones de trabajo, en tanto existiría una red de seguridad en el ingreso independientemente de su condición laboral. Esto permitiría aceptar trabajos por tiempo parcial y preferir más tiempo para trabajos en el ambiente familiar o comunitario”.<sup>6</sup>

Con ello se contribuye además, a replantear el valor del trabajo, independientemente de si media o no una transacción mercantil. Este punto es sin duda crucial

6. Lo Vuolo, Rubén. Ibid.

para el reconocimiento de otras actividades socialmente útiles e indispensables para la sociedad, como las actividades ligadas a la reproducción social y de la fuerza de trabajo, las actividades de cuidado -fundamentales para la formación y desarrollo de las capacidades humanas-, y el trabajo voluntario, todas estas actividades poco valoradas y realizadas mayoritariamente por las mujeres, como supuesta extensión natural de su predisposición a la maternidad y como actividad netamente privada.

Si bien no se pretende que el IC sea la solución a todas las formas de exclusión presentes en la sociedad, especialmente las hondas implicaciones sociales, culturales e institucionales derivadas del sistema patriarcal capitalista que ha conducido a limitar las posibilidades de la ciudadanía plena para las mujeres, el hecho de asignar un ingreso monetario individual, universal e incondicional, contiene un potente ingrediente normativo que apunta a la redistribución de la riqueza global de la sociedad entre hombres y mujeres y, con ello, favorece las posibilidades de libertad real y autonomía.

En contraste, los tradicionales programas focalizados y asistenciales que se han aplicado para “compensar” los efectos negativos del ajuste económico, i) avivan la trampa de la pobreza; ii) alimentan la trampa del desempleo; iii) requieren altos costos administrativos para determinar la fracción de la población que se puede considerar merecedoras de esos subsidios; iv) estigmatiza a los beneficiarios y afectan negativamente la autoestima, y v) generan subordinación política y clientelismo.

Ahora bien, en particular las mujeres que

como sector social ha estado en amplia desventaja frente al acceso al poder y la riqueza, al reconocimiento social, a la posibilidad de participar en igualdad de condiciones en el diseño de la sociedad y su propio destino, y con limitado acceso al propio disfrute de su cuerpo, su individualidad y el despliegue de su capacidad creadora, ¿cómo podrían verse beneficiadas por una propuesta universal como el IC, en el marco de las actuales condiciones globales de subordinación y exclusión social?

En primer lugar, puede presumirse con sobradas razones que por ser el IC universal y ciego en cuestiones de género, no dejaría las cosas como están. Si bien no resuelve por sí solo los problemas derivados de la división sexual del trabajo, al generar una base sobre la cual se amplían las posibilidades de elección de trabajos, en el sentido amplio, más acorde con las preferencias personales y ya no tanto mediada por la necesidad de la supervivencia, cabría esperar que con ello también se facilitasen nuevos arreglos en los hogares respecto a la responsabilidad con las tareas en la dinámica producción-reproducción, accediendo a empleos de medio tiempo, facilitando la movilidad entre trabajos remunerados y no remunerados en el mercado, actividades de ocio, formativas, cívicas o de otra índole.

En tanto se trata de una asignación personal, el IC puede mejorar la situación real de las mujeres dentro del hogar: las dota de cierto nivel de autonomía con lo cual se resquebraja la autoridad que se deriva de la completa desposesión de recursos monetarios, especialmente en los sectores más empobrecidos. En la

relación de pareja esto es fundamental, porque se adquiere al mismo tiempo mayor poder de negociación y disminuye la dependencia del proveedor principal, máxime cuando las mujeres se han visto compelidas a ocuparse principalmente de las labores del hogar y con ello se sitúan en condición de dependencia. Si además la dependencia deviene en subordinación, opresión y maltrato, es probable que contar con unos ingresos propios faciliten en un momento crucial la decisión de terminar con una relación nociva. El IC supera viejos prejuicios e imprecisiones del sistema de subsidios focalizados que suponen como base de tales ayudas a la unidad familiar, sin contemplar la complejidad actual de los diferentes arreglos familiares y obviando además que al interior de las familias se reproduce la estructura de poder y autoridad del sistema patriarcal capitalista, en el cual resultan más afectados los niños y niñas y las mujeres.

Algunos autores señalan que el IC por sí solo no podría resolver el problema de la doble o triple jornada de trabajo que deben soportar las mujeres que tienen un trabajo mediado por una relación mercantil. Sin embargo, en tanto contribuye a revalorar el trabajo no remunerado, puede avanzar en la igual estimación de los roles de género, lo que, aunque requiere otras medidas que procuren transformaciones profundas en el orden patriarcal capitalista (institucionales, culturales y políticas), sienta las bases para que se puedan negociar el reparto de las tareas dentro y fuera del hogar sobre la base de cierta seguridad económica. Además el IC no es incompatible con medidas de acción afirmativa orientadas,



7. Fraser, Nancy, *Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición "post-socialista"*. Siglo del Hombre Editores/Universidad de los Andes. Bogotá, 1997.

por ejemplo, a la promoción de la mujer en las esferas política y laboral. A largo plazo y con medidas que lo refuercen, se podría avanzar hacia la “deconstrucción de los roles de género” desde la perspectiva de Fraser, que propone desmantelar la oposición cuidador / proveedor, con lo cual se desmontaría el sistema de género, principio estructural de la actual organización social.<sup>7</sup>

Adicionalmente, el IC incrementa el poder de negociación de los trabajadores y trabajadoras, especialmente de aquellos que laboran en condiciones más difíciles, son peor remunerados o socialmente poco valorados, no obstante ser útiles y

necesarios para toda la sociedad. Con ello, podría suponerse también que se incrementen la remuneración de esos empleos que, de acuerdo con la estructura actual, están en cabeza mayoritariamente de mujeres. Igualmente, a más largo plazo y ayudado con otras medidas antidiscriminación, el IC podría resquebrajar las desigualdades de remuneración entre mujeres y hombres por igual trabajo.

Es obvio que el IC por sí solo no basta. Hace falta erradicar las discriminaciones de toda clase que persisten en la sociedad y desmienten las solemnes proclamaciones de igualdad. Es imprescindible seguir cuestionando valores, maneras y actitudes heredadas de un machismo secular que aún en estos días permea los mundos del hogar, el trabajo y las instituciones. Es esencial la articulación de políticas públicas que faciliten la igualdad, no sólo en la vida pública, sino también en la vida cotidiana.

Es más, si no se toca la barrera institucional que limita las posibilidades de participación de las mujeres en la vida pública, la producción y la política, difícilmente podrán éstas librarse de ser percibidas como sujetos dependientes, - así se compartan por igual las labores domésticas-, y su posibilidad de autonomía seguirá siendo una quimera. El IC por sí solo no puede conseguir transformar la estructura de poder social, económica y política, pero contiene, sin duda, los ingredientes esenciales que promueven e inspiran una sociedad más justa, igualitaria y solidaria.



# La violación a los derechos humanos de los sindicalistas colombianos en el año 2003<sup>1</sup>

## Resumen Ejecutivo

### 1. Cifras Globales

La información del banco de datos en derechos humanos de la ENS muestra que en Colombia, entre el primero de enero y el 31 de diciembre del 2003, fueron asesinados 90 sindicalistas, 295 fueron víctimas de amenazas de muerte, 20 sufrieron atentados contra su integridad personal, 6 fueron desaparecidos y 6 más fueron secuestrados. A este preocupante panorama se suman los 42 sindicalistas detenidos<sup>2</sup>, los 12 allanamientos a residencias de dirigentes sindicales y los 55 casos de hostigamientos a dirigentes y a sus familias.

De estas cifras globales hay tres asuntos que merecen destacarse: en primer lugar, los aumentos vertiginosos de las violaciones a los derechos humanos de las mujeres sindicalizadas. En el año 2002 las mujeres fueron víctimas de 31 violaciones a la vida, a la libertad y a la integridad. En el 2003 se reportan 194; es decir, entre uno y otro año, la variación es de un 600%. Igualmente, del total de

violaciones a los derechos humanos de los trabajadores, el 31% fueron cometidas contra mujeres sindicalizadas. Esto corresponde a 104 amenazas de muerte, 27 homicidios, 42 desplazamientos, 8 detenciones, 8 hostigamientos, 2 secuestros y 2 allanamientos.

En segundo lugar, del total de violaciones a los derechos humanos de los trabajadores, 263 (el 43%) fueron cometidas contra dirigentes sindicales, miembros de

*Por  
Área de  
Derechos  
Humanos y  
Laborales  
ENS*

1. Durante el año 2003 la Escuela Nacional Sindical –ENS–, entregó a la opinión pública tres informes parciales sobre la situación de los derechos humanos de los sindicalistas colombianos. En el mes de mayo con información estadística del periodo enero 1° a mayo 15, el segundo con información de enero 1° a julio del 2003 y, el tercero, con información de enero 1° a noviembre 30. Cualquier referencia a ellos deberá basarse en los datos consolidados del presente documento, en el que han sido depurados completamente. Para el caso de los homicidios hemos realizado una triangulación de fuentes con la Central Unitaria de Trabajadores –CUT– y con la Confederación de Organizaciones Sindicales Libres –CIOSL–.

2. Estas cifras corresponden a los datos sistematizados por la ENS; sin embargo, según la CUT, entre enero y diciembre del 2003, 72 sindicalistas fueron asesinados y más de 300 dirigentes sociales fueron detenidos. Véase: “Comunicado del departamento de derechos humanos de la CUT”, febrero del 2003.

juntas directivas, comités ejecutivos y subdirectivas de las centrales sindicales. Del total de sindicalistas asesinados, 36 eran dirigentes, cifra que mantiene la tendencia porcentual más o menos regular en la década. Del total de las 295 amenazas de muerte, 131 (44%) fueron dirigidas contra altos dirigentes sindicales, 20 dirigentes fueron detenidos y 11 se vieron sometidos a allanamientos en sus residencias.

Los trabajadores afiliados a la CUT siguen siendo las mayores víctimas de las violaciones a la vida, a la libertad y a la integridad. Del total de sindicalistas asesinados, 84 estaban afiliados a esta central y 294 (99%) de los amenazados pertenecen a ella. Es necesario señalar además, que todos los miembros de las subdirectivas de la CUT en los departamentos de Valle, Arauca, Caldas y

Risaralda, recibieron amenazas de muerte y como consecuencia de ellas muchos tuvieron que desplazarse y exiliarse.<sup>3</sup>

## 2. La violencia contra las mujeres como estrategia de inmovilización

El aumento en un 600% de las violaciones a los derechos humanos de las mujeres sindicalizadas en Colombia en el 2003, constituye, sin lugar a dudas, uno de los hechos más preocupantes y dramáticos de la situación general experimentada por los trabajadores y el movimiento sindical colombiano.

Tradicionalmente, la violencia antisindical contra las mujeres ha sido interpretada como un efecto colateral de la guerra, con excepción de las acciones realizadas contra mujeres de la alta dirigencia sindical. Las víctimas de esta

3. Ver al final del artículo los ejemplos, uno de ellos contempla la amenaza del “Bloque Cacique Calarcá” realizada en octubre del 2003 contra varios sindicatos en el departamento de Risaralda.

### Total de violaciones contra mujeres sindicalizadas en Colombia durante enero 1 y diciembre 31 de los años 2001, 2002 y 2003

Tipo de violación	2001	2002	2003
Amenazas de Muerte	14	6	104
Homicidios	25	20	27
Atentado con o sin lesiones	5	-	1
Desaparición	-	1	-
Allanamiento	-	-	2
Detención	-	-	8
Hostigamiento	1	-	8
Secuestro	2	3	2
Desplazamiento	6	1	42
Total	53	31	194

Fuente: ENS.



violencia han sido observadas como víctimas de un conflicto armado indiscriminado o como víctimas accidentales de la violencia ejercida y dirigida contra el movimiento sindical. En este sentido, las cifras de violaciones contra mujeres, en la mayoría de los casos, han sido desestimadas y aparecen como incipientes frente a la totalidad de violaciones dirigidas contra los líderes o dirigentes sindicales masculinos. Sin embargo, más allá de las cifras registradas, es necesario señalar que lo que se aprecia, en último término, en el aumento de la violencia contra las

mujeres es el desplazamiento de las violaciones hacia todo el núcleo familiar. Una mujer asesinada en presencia de sus hijos, una mujer mutilada, una mujer a quien se le amenaza la vida de sus hijos o una mujer a quien se utiliza como medio de presión, se convierte en el vehículo simbólico a través del cual el mensaje es ejemplificante y se dirige a otros. Por tanto, estas violaciones no son un fin en sí mismo, no se revisten de la intención del castigo o de la venganza; por el contrario, son la imagen del terror dirigido a

los otros: hijos, familiares, vecinos y demás sindicalistas; y buscan, contundentemente, presionar la elección entre la vida y la integridad o la actividad sindical.

El fusilamiento de la profesora **María Rebeca López** realizado por un grupo armado desconocido en el municipio de Uramita, departamento de Antioquia;<sup>4</sup> el asesinato de **Morelly Guillén**, trabajadora de la salud, afiliada a Anthoc en el municipio de Tame, departamento de Arauca;<sup>5</sup> la detención, tortura y decapitación de la maestra **Liliana Caicedo Pérez** por grupos desconocidos en el departamento de Nariño;<sup>6</sup> el secuestro y posterior asesinato de la educadora **Ana Cecilia Duque Villegas**,<sup>7</sup> por el ELN; y el asesinato de **Lina Mamian**,<sup>8</sup> el 10 de agosto en el municipio de Timbío, departamento de Cauca, luego de haber denunciado a un miembro de los paramilitares; estos ejemplos muestran que en Colombia lo imposible se hace posible y se convierte en una forma de

regulación, dominación e inmovilización. Es importante señalar que **María Rebeca** fue fusilada frente a su hijo de tres años, que **Morelly Guillen** fue asesinada en el interior de su casa, que el cuerpo de **Liliana Caicedo** fue encontrado decapitado y con señales de tortura en el exterior de su casa y, que el secuestro y posterior asesinato de **Ana Cecilia Duque** fue el resultado de una retaliación contra su padre.

### **3. Causas de la violencia contra los sindicalistas colombianos en el 2003**

El estado de guerra que vive Colombia y la articulación entre el conflicto armado y los conflictos laborales no pueden conducir a afirmar que existe una relación lineal y causal entre la guerra y la violación de los derechos humanos de los trabajadores. Pero para la ENS resulta claro que casi todas las violaciones a los derechos humanos de los sindicalistas en el 2003 están relacionadas con sus actividades sindicales. La omnipresencia de la guerra y el que las violaciones sean cometidas en la mayoría de los casos directamente por los actores de ésta, pone al descubierto el problema de los métodos pero no el de la intencionalidad. La guerra es un instrumento utilizado por diversos sectores del país —un método—, para debilitar, neutralizar y acabar con las organizaciones de trabajadores. Por eso no resulta extraño que la mayoría de las violaciones a los derechos humanos de los trabajadores colombianos se produzcan

4. María Rebeca López estaba afiliada a la Asociación de Institutores de Antioquia —Adida—. Fue asesinada el 29 de mayo del 2003. *Revista Noche y Niebla N° 27*, Cinep y Justicia y paz, Bogotá, enero-junio, 2003. p. 244.

5. Morelly Guillén fue asesinada el 16 de junio 2003. *Ibid*, p. 271.

6. Liliana Caicedo Pérez estaba afiliada al Sindicato de Educadores de Nariño —Simana—. Había solicitado al Ejército Nacional que no utilizaran las instalaciones del centro educativo como campamento para ellos, por el riesgo que suponía para sus alumnos. Posteriormente la profesora fue sacada de su vivienda por personas no identificadas y fue asesinada el 21 de junio del 2003. *Ibid*, p. 277.

7. Ana Cecilia Duque fue secuestrada y asesinada el 26 de abril del 2003. Véase “Comunicado de la ENS a la opinión pública”, 2 de mayo de 2003.

8. Lina Mamian fue asesinada el 10 de agosto del 2003 al frente de su casa, de diez impactos de bala. Según informaciones de la comunidad el responsable, un paramilitar de la zona, fue capturado y luego dejado en libertad después de que su comandante, alias “Rubén”, pagó un millón de pesos por su libertad. Al respecto véase el portal Web: [www.nocheyniebla.org](http://www.nocheyniebla.org), casos y hechos de agosto del 2003.

## **Causas de las violaciones a los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras sindicalizados entre enero 1° y diciembre 31 del 2003**

Causas	2003	%
Conflicto armado	29	4.70
Actividad sindical	559	90.60
Violencia social	6	0.97
Sin identificar	23	3.73
Total	617	100%

Fuente: ENS

en momentos en los cuales se resuelven o se terminan los conflictos laborales; es decir, que ocurren durante la negociación de pliegos y convenciones colectivas, y durante la realización de paros nacionales y locales.

Para ilustrar nuevamente que la violencia contra los sindicalistas ocurre a menudo en medio de conflictos laborales, observemos los siguientes ejemplos:

- La “renuncia voluntaria” a los derechos adquiridos por convención colectiva de parte de los trabajadores del hospital del La Ceja, oriente antioqueño, afiliados en la **Asociación Nacional de Trabajadores de Hospitales y Clínicas –Anthoc–**, después de la presión a que fueron sometidos por las organizaciones paramilitares;<sup>9</sup>
- Las amenazas a la junta directiva de **Sinaltrainal** en momentos en que se encontraba negociando el pliego de peticiones con la empresa Femsá Coca-cola en mayo del 2003 y, la renuncia obligada, por motivos de amenazas, del árbitro es-

cogido para representar a esta organización sindical en el conflicto laboral con la transnacional Nestlé-Cicolac en Valledupar, en febrero del 2003;<sup>10</sup>

- El asesinato de **Juan de Jesús Gómez**, presidente de la subdirectiva de **Sintrainagro**, en momentos en los que su organización sindical había terminado la etapa de arreglo directo con la empresa Palmas del Cesar y se preparaba para iniciar la huelga en esa empresa;
- Las amenazas recurrentes a dirigentes, juntas directivas y familiares de los afiliados a la **–USO–** en Bucaramanga, Barrancabermeja y Bogotá; y;
- Las amenazas el 21 de octubre del 2003 por la célula urbana del Bloque Cacique Calarcá de las Autodefensas Unidas de Colombia, contra **José Vicente Villada, Antonio J. Ramírez Arias, Bernardo Bernal Álvarez, Gloria Inés Ramírez Ríos, Diego María Osorio, Jhon Jairo Loaiza, Ubenny Morales,**

9. Véase el acta de renuncia firmada por los trabajadores y representantes de la empresa, en la que se expone como razón de ella la necesidad de disminuir gastos operativos. Acta firmada el 14 de febrero del 2003, en la Ceja Antioquia

10. Véase la denuncia emitida por Sinaltrainal en mayo del 2003.



**Javier Duque Murillo, William Gaviria Ocampo y Gustavo Ramírez;** directivos sindicales afiliados a la CUT, al Sindicato de Educadores del Risaralda, Unión de Motoristas y Sindicato de Vendedores Ambulantes.<sup>11</sup>

11. Un facsímil del comunicado completo de esta célula de las AUC, puede encontrarse en el Centro de Documentación de la ENS.

Estos casos son sólo una muestra arbitraria de una situación que cuestiona, con la contundencia de los hechos, aquella tesis que expone que la omnipresencia de la guerra es la causa de todos los males del país. Con esta afirmación sólo se pretende proclamar que la solución a la crisis humanitaria del sindicalismo colombiano no puede estar mediatizada por la aceptación acrítica del argumento gubernamen-

tal y empresarial, según el cual, el gobierno de Colombia no es responsable directo de los actos de violación de los derechos humanos de los trabajadores, pues las dinámicas del conflicto armado le han hecho perder su capacidad de control y regulación de la vida social. Posiblemente, una tesis mucho más apegada a los hechos señalaría que en un contexto de profunda debilidad del Estado y de anarquía social, la guerra ha sido, precisamente, un instrumento utilizado por sectores del Estado y sectores patronales para regular, sin resolver, conflictos que se ubican en el estricto plano del mundo laboral.

# Inexequibilidades de la reforma laboral (Ley 798/2002)

Esta sección de Novedades Jurisprudenciales que iniciamos en este número mostrará las últimas tendencias de jurisprudencia laboral de las altas cortes. Pretendemos informar de manera muy objetiva sobre nuevos fallos judiciales de interés para el mundo sindical y del trabajo. Así mismo, deseamos mostrar las grandes diferencias entre los fallos de una corte y otra, fruto de concepciones del derecho totalmente contrarias: las unas conservadoras y apegadas aún a la Constitución de 1986 (Sala Laboral, Corte Suprema de Justicia), y las otras más liberales y garantistas del Estado social de derecho (Corte Constitucional). Las inexequibilidades de la Reforma Laboral son el tema con que iniciamos esta sección, pues 15 meses después de expedida la Ley 789 de 2002 se han presentado innumerables demandas de inconstitucionalidad contra varios de sus artículos, de los cuales la Corte Constitucional ha retirado del ordenamiento jurí-

dico algunos de ellos y otros sólo en parte, como lo veremos a continuación.

## **PRIMA DE SERVICIOS** El despido con justa causa no hace perder la prima de servicio

Se declara inexequible la expresión «y no hubieren sido despedidos por justa causa» contenida en los literales a) y b) del artículo 306 del Código Sustantivo de Trabajo (Decretos 2663 y 3743 de 1950, adoptados por la Ley 141 de 1961 como legislación permanente).

Para proteger el derecho a la estabilidad en el empleo, el legislador determinó los hechos que configuran justa causa para terminar el contrato de trabajo y que afectan el derecho del trabajador a permanecer en el cargo, pero que en principio no tienen consecuencias sobre los otros derechos del trabajador. Es por eso

Por

**Beatriz Alzate Vargas**

*Abogada Área de Derechos Humanos y Laborales ENS*

que la pérdida de la prima constituye una sanción pecuniaria al trabajador despedido con justa causa, que se suma a las que derivan de las circunstancias del despido, como el no pago de la indemnización o de una eventual acción de reintegro. La falta de pago de la prima de servicios en esos casos configura en realidad una doble sanción, que no es necesaria para estimular a los trabajadores a que cumplan satisfactoriamente sus deberes laborales, precisamente por cuanto la ley ya previó otros efectos perjudiciales para el empleado que incurra en un hecho que represente justa causa de despido. No es necesario entonces tomar medidas tales como el pago de la prima de servicios sólo a los trabajadores que no sean despedidos con justa causa, premiando así a quienes desarrollan un comportamiento satisfactorio en la empresa, pues se estaría privando al trabajador de un ingreso que ya fue causado y que hace parte de su patrimonio, el cual no se debe afectar por la ocurrencia de un hecho posterior - como es que el trabajador incurra en una causal de justo despido-.

Aunque dicha prima no representa una remuneración del servicio prestado sino una forma de participación en las utilidades de las empresas, el asunto decisivo es que ella se causa por el tiempo de trabajo desarrollado por el empleado, y por ello, el tener en cuenta las circunstancias del despido es inconstitucional, ya que establece una sanción desproporcionada para las personas que son despedidas después de incurrir en una de las causales de terminación del contrato de trabajo, a pesar

de cumplir con la condición para ser beneficiario de ella, como es la mera prestación del servicio.

En esta medida el artículo 306 establece una doble sanción que no se ajusta a los postulados del Estado social de derecho ni a la especial protección al trabajo que la Constitución Política consagra; permitir esta exclusión significaría además una sanción retroactiva, pues sería eliminar la trascendencia jurídica del tiempo laborado anteriormente por una conducta actual que configura una justa causa para la terminación del contrato laboral. Así mismo, esta supresión vulnera el derecho de igualdad. (Corte Constitucional C-034/03 M.P. Eduardo Montealegre Lynett).

## **PRIMA DE SERVICIOS**

### **Se debe pagar proporcional sin exigencia de tiempo de servicio.**

Se declara inexecutable la expresión «por lo menos la mitad del semestre respectivo» contenida en los literales «a» y «b» del numeral 1º del artículo 306 del Código Sustantivo de Trabajo.

Dentro del marco de la libertad de configuración normativa del legislador, para la Corte Constitucional no resulta razonable que se establezca una norma que restrinja uno de los principios constitucionales fundamentales del derecho del trabajo, como es la «igualdad de oportunidades para los trabajadores» (artículo 13 y 53 CN), puesto que al aplicar esta restricción temporal fijada por la expresión demandada, permite que las personas que han puesto a una actividad la misma fuerza laboral se vean excluidas de acceder a la prima de servicios por haber ini-





ciado o concluido sus labores por fuera de la mitad del semestre respectivo. De otra parte, si la naturaleza de la prima de servicios es la de una prestación que tiene como finalidad la participación del trabajador en las utilidades de la empresa, no resulta razonable ni proporcionado, que en los contratos de trabajo a término indefinido o a término fijo igual o superior a un año, se condicione el pago de esta prestación a que el trabajador haya laborado por un periodo fijado por el legislador a su arbitrio. El artículo 53 de la Carta consagró como derecho del trabajador que su remuneración sea proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, y desde esta óptica se desconoce el derecho a la igualdad de quienes en una situación fáctica específica hayan sido vinculados, por ejemplo, mediante un contrato de trabajo a término indefinido en diferentes fechas, y a pesar de haber

prestado su servicio en la empresa, uno de ellos se vea excluido de disfrutar de la prima de servicios.

La prima de servicios encuentra su fundamento y causa en el servicio prestado, permitiendo que todos los trabajadores, independiente de la clase de contrato que se haya utilizado para su vinculación a la empresa, tengan derecho a la prestación patronal especial. La exigencia de los tres meses de labores para acceder a la prima de servicios implica introducir, sin justificación constitucional alguna, una restricción de tipo temporal para reconocer el derecho, lo que desconoce los principios fundamentales del derecho al trabajo en el Estado social de derecho. (Corte Constitucional C-042/03 M.P Jaime Córdoba Triviño).

## **INDEMNIZACIÓN MORATORIA**

**El trabajador no pierde el derecho a la indemnización moratoria por la mora en el trámite judicial**

Se declara inexecutable la expresión “o si presentada la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial” contenida en el inciso 1º del artículo 29 de la Ley 789/02.

La lentitud en la solución de las controversias judiciales encaminadas a obtener el pago de acreencias laborales no puede afectar el derecho del trabajador a que se le reconozca la indemnización de un día de salario por cada día de retardo. Esto es que si el trabajador presenta su demanda dentro de los 24 meses siguientes a la terminación del vínculo laboral, pero el Juez laboral no se ha pronunciado al respecto, no tiene éste porque perder el derecho a obtener la indemnización de un día de salario por cada día de mora. La consecuencia de la demora en el trámite de los procesos por parte de la administración de justicia no puede ser la exoneración del empleador del pago de la indemnización en detrimento del derecho del trabajador, máxime si se tiene en cuenta que tampoco al empleador se le impone la carga de asumir la demora en el trámite judicial, pues le está permitido cumplir con su obligación en cualquier momento, mientras se resuelve el litigio, consignando ante el juez del trabajo la suma que considere deber. (Corte Constitucional C-781/03 M.P. Clara Inés Vargas Hernández).

## **CESANTÍAS EN EL SECTOR PÚBLICO**

***Opción por el régimen de liquidación anual y UNIDAD DE EMPRESA.***

Las unidades de producción vinculadas económicamente a una misma empresa no son independientes.

Se declaran inexecutable los artículos 47 (relativo a las cesantías del sector público) y 48 (relativo a la unidad de empresa) de la Ley 789 de 2002.

La declaración de inconstitucionalidad obedece a vicios de trámite en su formación, ya que se violó el principio de consecutividad, en tanto no se cumplió con el requisito constitucional de los cuatro debates reglamentarios, conforme a lo dispuesto por los artículos 157 de la Carta Política y 147 de la Ley 5ª de 1992.

El debate parlamentario no puede limitarse a una simple constancia, sino que consiste en el estudio, análisis y controversia que debe concluir en una decisión de improbar o no una norma legal propuesta.

**Las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica constituyen unidad de empresa.**

La reforma laboral había acabado con la unidad de empresa al establecer “... Las unidades de producción o las personas jurídicas vinculadas económicamente a una misma persona natural o jurídica conservarán su independencia para efectos laborales y prestacionales, sin que entre ellas se desprenda una unidad de negocio o de empresa en ningún caso, así comercialmente conformen un grupo

empresarial”. Este artículo fue muy desfavorable para los trabajadores, en tanto permitía que los empleadores enviaran a sus trabajadores de una a otra empresa de un mismo grupo o filiales, evadiendo todo tipo de prestaciones sociales, al no consagrarse que todas ellas funcionaban como una misma empresa. El retiro del ordenamiento jurídico del artículo 48 de la Ley 789/02, revive el artículo 194 del Código Sustantivo de Trabajo que consagra que se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona, que correspondan a actividades similares y que tengan a trabajadores a su servicio. (Corte Constitucional C-801/03 M.P. Jaime Córdoba Triviño)

## **VACACIONES**

**Hay que pagarlas en forma proporcional cualquiera sea el tiempo laborado.**

Se declara inexecutable la expresión “*siempre que éste exceda de tres meses*”, contenida en el inciso segundo del artículo 27 de la Ley 789 de 2002, que modifica el numeral 2 del artículo 189 del Código Sustantivo de Trabajo.

Es función del Estado, en especial del Legislador a partir de políticas laborales congruentes con la dignidad y la justicia, promover condiciones jurídicas y establecer normas tendientes a salvaguardar los intereses del empleado frente al empleador, ya que es quien aporta su fuerza de trabajo para la generación de utilidades y crecimiento patrimonial de la empresa y quien se encuentra en notoria situación de inferioridad. De ahí que el

término de los tres meses de servicio para acceder al pago de las vacaciones en forma proporcional cuando termina el contrato es una exigencia que desconoce el orden justo que se proclama desde el preámbulo de la Constitución Nacional y la especial protección al trabajo (artículo 25) y el derecho a que su remuneración sea proporcional a la cantidad y calidad del trabajo (artículo 53), pues se trata de un derecho que se causa con el simple transcurso del tiempo laborado y, por ello no resulta razonable ni proporcional que se desconozca un periodo de tiempo efectivamente trabajado.

Este requisito vulnera así mismo el derecho a la igualdad (artículo 13 de la Carta), pues hace depender el derecho del tipo de contrato, si es a término fijo inferior a un año tiene derecho al pago de vacaciones en forma proporcional cualquiera sea el tiempo de servicio, pero si es a término fijo superior a un año o a término indefinido se tendrá que acreditar mínimo 3 meses de servicio para acceder al pago de las vacaciones, de lo contrario se pierde este derecho. Es claro entonces que la norma contempla un trato desigual entre los trabajadores que laboran más de 3 meses y los que laboran menos, pues estos últimos quedan excluidos del pago de vacaciones proporcionales. (Corte Constitucional C-019/04 M.P. Jaime Araujo Rentería).

## Cláusula social laboral

# De norte-sur a sur-sur<sup>1</sup>

Por

**Robert J.  
S. Ross y  
Anita  
Chan<sup>2</sup>**

*Del Foreign  
Affairs Magazine  
En Español,  
otoño – invierno  
2002*

En 1999, mientras los manifestantes se enfrentaban a la policía en las calles de Seattle exigiendo que la Organización Mundial del Comercio (OMC) incluyeran temas ambientales y laborales en las negociaciones, en las salas de conferencia los representantes de los gobiernos libraban otra clase de batalla. Muchas naciones en desarrollo, en particular los países asiáticos, se resistían firmemente a la propuesta de los países industrializados, encabezados por Estados Unidos, de vincular el comercio a las normas laborales y ambientales mediante la inclusión de una nueva “cláusula” en los acuerdos de la OMC.

Esta cláusula, según sus oponentes, era un subterfugio proteccionista que las naciones ricas usarían para proteger de la competencia de los países en desarrollo los empleos de sus propios trabajadores. Esta postura expresaba una percepción muy difundida según la cual la competencia más importante en la producción

de bienes se da entre el Norte y el Sur. Pero en verdad esta competencia (sobre todo cuando se trata de bienes que requieren mano de obra intensiva) no se da tanto entre Norte y Sur como entre Sur y Sur. La falta de un mecanismo que establezca normas de trabajo internacional está empujando a las economías del Sur a una carrera por alcanzar el último lugar en materia de salarios y condiciones laborales.

La cláusula social, en pocas palabras, propone incluir cinco normas laborales básicas en los acuerdos comerciales: libertad de asociación, libertad de organizarse y negociar colectivamente, y emancipación del trabajo forzado, el trabajo infantil y la discriminación laboral. Muchos de los países más pobres o bien carecen de leyes que protejan estos derechos, consagrados en las asambleas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), o simplemente no se molestan por exigir el cumplimiento de esas leyes en sus industrias de exportación.

## Sindicatos divididos

¿Cómo se alinean los sindicatos en cuanto a la cláusula social? Aunque en Seattle los dirigentes gubernamentales del Sur se unieron para oponerse al tema, en el movimiento sindical internacional hay perspectivas diversas. La Confederación Internacional de Sindicatos Libres (CIOSL), compuesta por 221 sindicatos afiliados que representan a 150 millones de trabajadores de 148 países, apoya la cláusula social. Sin embargo, el respaldo africano a la cláusula no siempre fue uniforme: los sindicatos de algunos países, como Sudáfrica, están a favor, mientras los de otros, como Zimbabwe y Zambia, están en contra.

En América Latina, los sindicatos están más dispuestos a vincular el comercio y los derechos laborales, en parte gracias a sus estrechas relaciones con sus homólogos en América del Norte. Los sindicatos de varios países de medianos ingresos de Asia también la aprueban. La Confederación de Sindicatos Coreanos cree que la “cláusula social puede ser un instrumento importante y efectivo para proteger y lograr derechos sociales, así como derechos sindicales básicos”. Pero los sindicatos de India y la federación sindical casi gubernamental de China adoptaron una postura diferente. Los gobiernos y sindicatos de los dos países más poblados del mundo se declararon firmemente en contra de una cláusula social. Y a causa de su enorme peso en el mercado mundial de la mano de obra barata, sus posiciones tienen grandes repercusiones en los salarios de los trabajadores no calificados de todo el mundo subdesarrollado.

## Nariz con nariz

Al rechazar un régimen internacional de trabajo regulado, los países del Sur rebajan sus propias normas laborales para seguir siendo competitivos y ofrecer un “buen” clima de inversión. Este imperativo da a las empresas una excelente oportunidad de aprovechar al máximo sus fuerzas de trabajo; son ejemplos las empresas de Corea del Sur, Taiwán y Hong Kong, que las grandes marcas subcontratan para realizar en los países pobres manufacturas que exigen mucha fuerza de trabajo. La industria del vestido ilustra muy bien este tipo de producción globalizada. Se trata de un trabajo que requiere de mano de obra intensiva, no calificada, provista en su mayor parte por el Sur, en su mayoría mujeres jóvenes; a su vez, este enorme volumen de empleos afecta el nivel general de salarios y las normas laborales de esos países. Este sector está también entre los más versátiles: las instalaciones de producción pueden moverse fácilmente de una ciudad a otra o de un país a otro.

Durante las últimas cuatro décadas, la industria indumentaria estadounidense se ha visto abrumada por la competencia global de los bajos salarios. Las importaciones en este rubro subieron de aproximadamente del 2% del consumo interno estadounidense a principios de los años sesenta a más de 60% en la década de los noventa. En las principales categorías de importación de indumentaria los 26.000 millones de dólares en importaciones abastecen más de 70% del mercado en términos de valor y cerca de 90% en tér-

1. Extracto del artículo tomado de la revista CCLAgenda Sindical.
2. Robert J.S. Ross es profesor de Sociología y director de International Studies Stream en la Clark University. Es autor del libro Hearts Starve: The New Sweatshops in Global Context. Anita Chan es investigadora senior en la China and Korea Centre en la Australian National University, editora de The China Journal, y autora de China's Workers Under Assault.

minos de cantidad. Desde 1980, las importaciones redujeron a la mitad el empleo en la industria estadounidense del vestido, lo que representa una pérdida de más de 600.000 empleos. Muchos de los trabajadores que aun permanecen en Estados Unidos, laborando a destajo o como trabajadores domiciliarios, deben soportar salarios decrecientes que hoy con frecuencia están por debajo del mínimo legal. De todos modos, la competencia Norte-Sur prácticamente se acabó en esta industria. La enorme diferencia de niveles salariales entre ambos hemisferios garantiza que esos empleos no van a volver a Estados Unidos.

## **Historia de dos países**

En los últimos años China y México se transformaron en los leones del mercado estadounidense del vestido. Hacia el año 2000, México y China abastecieron, cada uno, cerca de 15% del total de las importaciones estadounidenses de indumentaria. Pero México disfruta de dos ventajas sustanciales en relación con China: proximidad geográfica (y por consiguiente una entrega de pedidos más veloz) y ausencia de cuotas de importación, gracias al TLCAN. Como resultado, los inversionistas asiáticos, particularmente los surcoreanos y los taiwaneses, aumentaron su actividad allí durante los años noventa, llegando incluso a trasladar la producción de ropa de Asia a México.

El pronunciado crecimiento de las exportaciones mexicanas y chinas de indumentaria a América del Norte generó una ola de nuevos empleos. En ambos países, las

fábricas orientadas a la exportación emplean trabajadores que han emigrado de las áreas rurales pobres. Hoy, unos 12 millones de trabajadores que emigraron de las zonas pobres del interior de China integran la nómina de las líneas de producción de esas fábricas. Un fenómeno similar se produjo en México durante los años noventa. A lo largo de su frontera con Estados Unidos, las nuevas inversiones crearon ciudades en el país donde las maquiladoras brotaban como hongos. Hacia el año 2000, estas fábricas empleaban a cerca de un millón de trabajadores (un incremento de 150% desde 1990) y la producción se difundió a otras zonas de México.

Al contrario de lo que suele suponerse, sin embargo, el aumento de los puestos de trabajo no significó ni en México ni en China salarios más altos ni mejoras en las normas laborales para los trabajadores migrantes. Al contrario, los salarios cayeron como resultado de la competencia cada vez más intensa por atraer las fábricas que venden en los mercados del Norte. Esta caída se refleja tanto en los bajos salarios mínimos legales establecidos en ambos países como el poder adquisitivo real de los trabajadores.

En China, el establecimiento de un salario mínimo está descentralizado en extremo. Cualquier ciudad puede establecer su propio salario mínimo tomando en cuenta factores como el costo de la vida en la localidad, el nivel de salario prevaleciente y el índice de la inflación, y se ajusta cada año. En 2001, por ejemplo, la ciudad de Censen (al norte de Hong Kong) tenía el salario mínimo más alto de China, equivalente a 72 dólares por mes. Pero el salario en el sector industrial

periférico era de sólo 55 dólares por mes. En el resto de China, los salarios mínimos se han fijado a niveles aún más bajos. Aunque estos gobiernos locales cumplen en teoría con los decretos de Beijing sobre los salarios mínimos, tratan de atraer inversionistas permitiéndoles pagar a los trabajadores por debajo de esos niveles. El salario mínimo legal se establece para el mes de trabajo y no se toma en cuenta que muchos trabajadores migrantes laboran ilegalmente durante jornadas muy largas. (Por ejemplo, nuestro estudio sobre la industria del calzado en China muestra que la jornada laboral media es de 11 horas, y que los trabajadores muchas veces no tienen días libres.) Además, las estadísticas oficiales no toman en consideración la impresionante cantidad de salarios atrasados no pagados.

Los salarios mínimos oficiales también oscurecen otros hechos muy serios. No muestran la violencia ni los abusos físicos que se volvieron algo muy común en las fábricas chinas propiedad de intermediarias de Taiwán, Corea o Hong Kong; tampoco dan cuenta de los agudos y crónicos riesgos ocupacionales de salud y seguridad. Estas fábricas registran una elevada y alarmante incidencia de miembros y dedos cercenados; por sí sola, Censen certificó en 1999 más de 10.000 accidentes de esa clase en una población migrante de 4 millones. En síntesis, a pesar del notable crecimiento de las exportaciones chinas, los beneficios no han descendido hasta los trabajadores de las líneas de montaje que fabrican los bienes para exportación. En realidad, su situa-

ción ha empeorado desde la crisis financiera asiática de 1997 -1998; la recesión intensificó la competencia con la mano de obra del sur de Asia, que se volvió mucho más barata luego de los devaluaciones monetarias.

El mayor desafío de China en el campo del vestido y otros sectores, sin embargo, provienen de México, donde las condiciones de los trabajadores de las maquiladoras también son deplorables. Pero, a diferencia de lo que ocurre en China, los niveles salariales de México están más regulados. Sólo hay tres salarios mínimos en todo el país. Estos salarios mínimos, son casi el doble de los de Censen, que son los más altos de toda China. Pero los salarios mínimos legales de México cayeron casi la mitad durante la década de los noventa. Además, la competencia con países como China creó una presión hacia la baja en los salarios reales medios de México. En el sector manufacturero, los salarios cayeron 20% en términos de poder adquisitivo real durante el mismo periodo. Y en el próspero sector del vestido, datos de la OIT muestran que los salarios perdieron 14% de su poder adquisitivo entre 1990 y 2000.

Desde este último año, los salarios se han elevado ligeramente, pero ese incremento se ve amenazado por la posibilidad de fuga de capitales hacia regiones con costos laborales aún más bajos.

En síntesis, ni en México ni en China los trabajadores de la exportación se han beneficiado del auge económico. Se empelan más trabajadores pero durante

los noventa las condiciones laborales y los salarios se deterioraron. Estos trabajadores de líneas de ensamble están atrapados en una carrera internacional por alcanzar el último lugar.

## **Competencia más intensa**

En 2005, las barreras comerciales en el sector del vestido deben desaparecer según el Acuerdo Multifibras. Suponiendo que los salarios permanezcan bajos, China tendrá posibilidades de incursionar más en los mercados de indumentaria de los países ricos, compensando así la ventaja que México obtienen de su proximidad con el mercado estadounidense. En otras industrias, la reducción de barreras comerciales de la OMC también inclinará la balanza a favor de China y en contra de México.

México ya está sintiendo el calor creciente de la competencia. Sabedoras de que las barreras arancelarias pronto caerán, las empresas intermediarias comenzaron a trasladar sus líneas de ensamble mexicanas de nuevo a Asia, y en particular a China. Estas presiones pueden también amenazar el desarrollo del movimiento sindical mexicano autónomo, los empleadores que no quieran reubicarse en China o en otros países se verán tentados a reducir las normas mexicanas, a contrapelo del incipiente movimiento sindical.

El presidente de México, Vicente Fox, ha propuesto el Plan Puebla-Panamá, que consistiría en construir un corredor de inversión para más maquiladoras partien-

do del sur de México y a lo largo de América Central, con salarios aún más bajos que los de su frontera con estados Unidos. En China, mientras tanto, el gobierno alienta a los inversionistas extranjeros a adentrarse en el continente, hacia el norte, en busca de menores costos de los que pueden encontrarse en el sur del país.

Los ejemplos de China y México muestran precisamente cuánto influye la competencia internacional entre los países del Sur en el bienestar de sus trabajadores. Y esta carrera por el último lugar afecta a los que en otras partes del mundo están empleados en esos sectores. Sin regulaciones que protejan el trabajo, similares a las que protegen a los inversionistas, los trabajadores de los países pobres no compartirán los beneficios de un auge del comercio mundial. Por esa razón, las normas laborales deberían ser un asunto Sur-Sur tanto como Norte-Sur.

## **Normas más rigurosas**

El debate en torno a la cláusula social de la OMC se ha empantanado. En consecuencia, no existe un mecanismo legal de obligatoriedad internacional para proteger los derechos de los trabajadores en el Sur. Ni siquiera la OIT, que tienen esta responsabilidad, cuenta con medios para hacer cumplir sus convenios. No hay foro global competente alguno que tenga la capacidad de exigir el cumplimiento de un veredicto cuando una nación o sus empresas contravienen derechos laborales fundamentales.

Los gobiernos y los sindicatos del Sur deben afrontar este desafío. Deben enfrentar el hecho de que están compitien-





do entre sí, y de que son ellos mismos, en parte, los responsables de la caída de los salarios y las normas laborales. La creciente crisis de los salarios atrasados (y de los salarios que sencillamente nunca se pagan) adeudados a los trabajadores migrantes chinos muestra que el piso sigue bajando. China es un factor fundamental en la competencia Sur-Sur, y amenos que en otros países puedan vencer a China de formar o integrar un consenso del Sur para poner un límite internacional a la caída de los salarios, la situación no hará más que empeorar. Sólo mediante normas de salarios mínimos obligatorios pueden estos países impedir que las corporaciones del Norte y los proveedores intermediarios los hagan enfrentar entre sí. La posibilidad de que la OMC aplique sanciones podría contener los abusos y dar incentivos para hacer valer las leyes laborales. Daría a to-

dos los países el derecho a emitir quejas por violaciones en un foro internacional. La OMC debería elaborar un régimen regulatorio acorde con una “cláusula social” laboral, de modo que quienes la violen, trátense de gobiernos o de corporaciones, puedan ser sancionados. Este esquema o alguno similar será necesario antes de que puedan mejorar las normas laborales o incluso, siquiera, estabilizarse. La globalización del capital hizo al mundo más pequeño y seguro para los inversionistas; ahora, la pregunta para la comunidad mundial es si puede tener el mismo efecto para los trabajadores.

# La crisis sindical a debate

Delgado, Álvaro, *El sindicalismo bogotano del nuevo siglo*, Bogotá, Instituto Distrital de Cultura y Turismo, 2003, 256 pp.

Por

**Juan  
Carlos  
Celis**

*Sociólogo,  
Coordinador del  
Área de  
Investigaciones –  
ENS-*

Tras el breve boom de investigaciones sobre el movimiento obrero y sindical de la década de 1970, pocos son los estudios sobre el tema que pueden alimentar el debate documentado sobre la actual crisis del sindicalismo. De ahí la importancia de la investigación sobre el desenvolvimiento del sindicalismo bogotano en los tres últimos lustros, publicada dentro de la colección del Instituto Distrital de Cultura y Turismo sobre cultura, ciudadanía y participación, orientada por, hasta diciembre pasado, la directora de esta institución, la socióloga Rocío Londoño.

El autor, Álvaro Delgado, ha sido uno de los pocos investigadores, acaso el único, que se ha mantenido en el tema sindical desde los años sesenta. Desde entonces ha llevado una base de datos sobre conflictos huelguísticos en Colombia, pionera en el país en el seguimiento sistemático de los movimientos sociales que sólo algunas ONG mantienen hasta hoy. La obra del payanes de 74 años se encuentra en *El sindicalismo bogotano del*

*nuevo siglo*, un momento culmen, en la medida de que concentra su nivel de desarrollo conceptual, acervo de información y conocimiento sobre las organizaciones laborales. Su visión panorámica no deja escapar los aspectos más relevantes y perfila temas nuevos como el de la relación entre sindicatos, el entorno urbano, la ciudad y los territorios.

La autoridad intelectual y política, su profundidad e independencia, representada por la figura de Álvaro Delgado, ha significado que la publicación de un texto derivado del libro que estamos reseñando, *Reflexiones sobre la crisis actual del sindicalismo colombiano*, haya provocado polémica entre varios dirigentes de organizaciones de trabajadores, configurando de esta forma una miniagenda de debate sobre la crisis del movimiento laboral colombiano.

Los temas que han causado urticaria se refieren a la caracterización que el veterano luchador, educador e investigador payanes ha realizado a propósito del carácter de la crisis del sindicalismo colombiano. El autor señala, entre otros facto-

res, algunos que comprometen a su dirección. En el caso de CUT, se le atribuye a su aislamiento internacional el principal factor de retraso político, dejando ver “nítidamente el todavía largo trayecto que el sindicalismo colombiano debe recorrer para derrotar la intolerancia política en su seno, desprenderse de viejos y paralizantes esquemas doctrinarios y ponerse a tono con las valiosas experiencias contemporáneas del sindicalismo pluralista latinoamericano.” (p. 39). El otro factor importante a destacar, extensible a gran parte de los sindicatos, es el de la representatividad sindical, dado que las actuales directivas sindicales “no encuentran recepción y apoyo de las bases, atemorizadas por el peligro de perder el empleo si dan la cara” (p. 207). Como corolario, el desprestigio de las organizaciones sindicales amplía la brecha “entre los sindicalizados y el resto de trabajadores de las empresas, incluso en el caso en que los beneficios convencionales se extienden a los no sindicalizados.” (p. 207). Téngase en cuenta que el “extendido descrédito de la actividad sindical por efecto no solo de la propaganda empresarial sino también de las prácticas antidemocráticas y las expresiones de corrupción que el sindicalismo ha tolerado en algunas de sus instancias.” (p. 67) En síntesis, se plantea una crisis de proyecto político. “Las huestes sindicales carecen de una empresa política nacional que inspire sus acciones independientes y las identifique con las del resto de sectores populares. El Frente Social y Político, nacido en sus entrañas, apenas ha logrado dar pinceladas a una alianza electoral endeble y contradictoria, el Polo Democrático se encuentra muy lejano de un proyecto de poder democrático”. (p.

217) Por lo demás, al interior de la CUT, y pese a ser esta una organización pluralista, se presenta una “pugna sin principios y la inclinación recurrente a imponer puntos de vista, en obediencia de directrices partidarias o de grupo. La más intransigente de esas tendencias es precisamente la que no cree en el debate democrático y sigue empeñada en que la Central Unitaria se rija por una sola concepción ideológica, cosa que contradice el espíritu de la agremiación sindical y echa por tierra el proyecto democrático de la CUT. Esa tendencia intolerante ha salido fortalecida de las últimas elecciones porque, paradójicamente, ellas no le dieron la razón.” (p. 220)

Es de por sí positivo el que la investigación despierte polémica, pero no se debe dejar encasillar el debate en unos cuantos tópicos, por el contrario, debe ampliarse hacia los ricos elementos de explicación de la crisis, tales como el impacto de la apertura económica, la caracterización del desenvolvimiento de las relaciones de trabajo, los cambios en el mercado de trabajo, el perfil de los trabajadores sindicalizados y sus dirigentes, entre otros.

La invitación abierta por Delgado a las distintas entidades confederadas es “a buscar – y encontrar – nuevas expresiones de asociación y lucha de los asalariados que respondan con eficacia en un mundo que está enterrando el contrato colectivo de trabajo. Quienes saldrán adelante en esa lucha no serán los que sigan aferrados a fórmulas sindicales inmovibles sino quienes renueven los repertorios de la negociación y la acción pública.” (p. 154)

# Sistemas de información laboral y sindical

Por  
**Nelcy Valencia**  
*Área de Investigaciones*  
ENS

La Escuela Nacional Sindical, consciente de las limitaciones y de la importancia de la información en los procesos de investigación, asesoría y formación para los trabajadores y sus organizaciones, ejecuta desde hace 15 años programas de acopio y procesamiento computarizado de información laboral y sindical que han permitido acumular una experiencia valiosa y única en el país, en beneficio de los trabajadores colombianos, permitiendo promover el desarrollo de una cultura de relaciones laborales y de renovación cultural, política y organizativa del sindicalismo y las organizaciones de los trabajadores.

Este proyecto pretende dotar a las organizaciones sindicales y de trabajadores de información documental y virtual; prestarles servicios y asesorías en la materia para contribuir a la renovación cultural, política, organizativa y a la capacidad de comprensión e intervención en torno a los problemas que les competen;

generar elementos metodológicos y conceptuales en información; desarrollar sistemas de información y aplicaciones en el área sindical y laboral como instrumentos de análisis; desarrollar estrategias de apropiación de la información por parte de los trabajadores; y apoyar procesos de investigación, asesoría y formación.

El Sistema de Información Sindical y Laboral (Sislab) está compuesto por la administración y alimentación de bancos de datos, el apoyo a los procesos de investigación y asesoría, el diseño de bancos de datos, la elaboración de software. Estos procesos sirven además como modelo para el desarrollo metodológico en investigación o asesoría de centros académicos y para investigadores. Los módulos de información más importantes son:

## **Ciscon**

Este programa procesa información de todas las conquistas alcanzadas por los



sindicatos a través de sus convenios colectivos de trabajo. Dispone de información actualizada para una muestra de 200 convenios colectivos de las divisiones económicas de agricultura, minas y canteras, industria manufacturera, electricidad, gas y agua; construcción, comercio, transportes y comunicaciones, establecimientos financieros y de seguros y servicios personales y sociales. Analiza conquistas económicas y normativas, y tiene una clasificación de las mejores convenciones por temas y evolución desde 1984, conteniendo así una información histórica bastante valiosa para el análisis.

### **Mejart**

Posee los artículos o cláusulas convencionales más relevantes negociadas en los últimos años por los sindicatos (artículos extractados de las mejores convenciones de toda Colombia), con énfasis en cláusulas sobre estabilidad, salud del trabajador, salarios y primas, modernización de las empresas, comités obrero-patrona-

les, etc. Contiene 400 convenios y produce informes por temas, subtemas, sectores económicos y fechas.

### **Hoja de vida**

Permite conocer la población sindicalizada de cada organización, acción necesaria para fortalecer el sindicalismo en general y cada sindicato en particular. En la medida en que las organizaciones de los trabajadores adquieran y construyan sistemas de información propios, obtendrán una ilustración diaria y oportuna de los datos de sus afiliados y de sus estados socioeconómicos y laborales. Esta información les ayudará a generar modos de comunicación a través de un sistema de etiquetas para correspondencia y listados temáticos, procesos electorales internos y de las federaciones o confederaciones, procesos de negociación colectiva para analizar cuáles son las reivindicaciones específicas en vivienda,

educación, entre otros; manejo del libro de socios, cobro de cuotas sindicales, análisis históricos de afiliación, entre otros procesos administrativos.

## **Lunaro**

Información sobre normas laborales, tales como leyes, decretos y resoluciones sobre el tema.

## **Cojuri**

Jurisprudencia laboral de las altas cortes (Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y Consejo de Estado).

## **Censo Sindical**

Registra la evolución de los sindicatos desde 1990. Esta información, única en el país, posee las características de los sindicatos en Colombia con la amplitud de actualidad, cobertura, versatilidad y variedad en la producción de información. Este banco de datos trabaja con las siguientes variables: nombre del sindicato, clase de directiva, personería jurídica, división económica, sector económico, clase de sindicato, afiliado/as por sexo, sector formal e informal de la economía, confederación, federación departamental y de rama, afiliación federación por actividad económica nacional e internacional, estado actual del sindicato (activo, inactivo, disuelto o recesado).

## **DDHH**

La profunda, generalizada y permanente violación de Derechos Humanos que padecemos los colombianos, y en particular los trabajadores y dirigentes sindicales, nos ha llevado a realizar un banco de datos que acopia información de manera particular y detallada sobre la viola-

ción de los derechos humanos individuales a trabajadoras y trabajadores sindicalizados y directivos. Este banco de datos ha hecho seguimiento desde 1991 a los homicidios, amenazas de muerte, atentados, secuestros, hostigamiento y detención arbitraria de sindicalistas, permitiendo la visibilización de dicho fenómeno.

## **Dinasin**

Trata los conflictos laborales a nivel nacional y local, desprendidos de las políticas laborales del gobierno y patronos. Registra huelgas, paros, jornadas de protestas de trabajadores, motivos de la actividad y número de participantes en ella.

## **Contratación colectiva**

Analiza el 100% de los contratos colectivos (pactos y convenciones) registrados en el Ministerio de Protección Social. Con el análisis produce informes semestrales, anuales, comparativos, temáticos y en el tiempo, de la contratación colectiva en Colombia. Maneja variables como: clase de sindicato, sindicato, clase de contrato, confederación a la que pertenece, incrementos salariales de cada año, beneficiados de la convención, trabajadores de la empresa, mes registro de la convención y otras.

## **Centrodoc**

La Escuela tiene, desde hace 15 años, un centro de documentación especializado en el tema laboral y sindical. Dicho centro acopia documentación sobre la historia del movimiento obrero, sindicalismo, empleo, mano de obra, organización del trabajo, salarios y sistemas de remuneración, negociación colectiva, legislación,



jurisprudencia y política laboral, sindicalismo y política, seguridad social y política social, salud ocupacional, seguridad industrial, medicina del trabajo, legislación en salud ocupacional, aspectos sociales y políticos de la seguridad social, economía laboral, actividad económica de las empresas, deuda externa, economía colombiana, ingeniería industrial, pedagogía y educación sindical, cultura, sociopolítica, mujer y trabajo. El módulo de información contiene hoy 7.400 registros que facilita las consultas documentales y virtuales del mismo.

### **Macro laborales**

La ENS posee información y acopia datos sobre indicadores macroeconómicos y laborales disponibles para los trabajadores y sindicalistas en forma fácil y de

ágil lectura sobre sector externo, finanzas públicas, sector real, precios, indicadores laborales, salarios e indicadores de desigualdad.

### **Encuestas**

Las diferentes áreas de la ENS realizan investigaciones sobre salud y trabajo, mujer y trabajo, menor trabajador, derechos laborales, derechos humanos, negociación colectiva, etc. Para ello, cada área desarrolla internamente encuestas que aplica a la diferente población objeto y desarrolla internamente el proceso. También se asesora y se presta el servicio a los diferentes sindicatos que pretenden abordar, para sus diferentes procesos de negociación, temas de interés.

## BANCO DE DATOS - HOJA DE VIDA SINDICAL

Un programa diseñado para manejar información socioeconómica, sindical y laboral de sus afiliados

### FUNCIONALIDAD

- Comunicación oportuna con sus afiliados
- Conocimiento de los afiliados para los procesos de convocatoria, contratación y preparación de la Negociación Colectiva
- Apoyo a los procesos electorales internos
- Control del libro de socios
- Análisis histórico de su afiliación y condiciones del contrato
- Instalación para Directivas y Subdirectivas
- Listados e informes estadísticos de las características de los afiliados en pantalla, archivos o adhesivos
- Soporte técnico vía telefónica o personal
- Periodo de inducción personalizada
- Sistema de claves para protección y seguridad de la base de datos

- Adecuación de las variables de información de acuerdo a las necesidades de cada organización

### OBJETIVOS

- Registrar, controlar, planear y proyectar desde y para su organización
- Construir un sistema de información versátil que se adapte a las nuevas tecnologías
- Fortalecer la gestión política, social y administrativa de las organizaciones sindicales.

El CD ROM con la versión DEMO del Banco de Datos puede instalarse en la organización interesada

INFORMES Y VENTAS: MARCO FIDEL AGUDELO, Promotor de publicaciones  
email: publicaciones@ens.org.co - Calle 51 N° 55-78- Tel: 5133100 - Medellín



**PUBLICIDAD  
& LITOGRAFIA**

*Su imagen  
con sentido*



*Edición Especial*

**Revista Foro**

Espere en mayo nuestro  
ejemplar número

**50**

Mayores informes:  
Tel: 2822550 Bogotá  
www.foro.org.co - foro@etb.net.co





