

Cartilla 1

Trabajo Decente y Negociación Colectiva



PROGRAMA: NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIALOGO SOCIAL



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA



DGB
BILDUNGSWERK
BUND



Cartilla 1



Trabajo Decente y Negociación Colectiva

PROGRAMA: NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIALOGO SOCIAL

Publicación realizada por:

Departamento de Educación de la Central Unitaria de Trabajadores CUT
Secretaría de Educación de la Confederación de Trabajadores de Colombia CTC

En el marco del Programa de
NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIALOGO SOCIAL

Auspiciado por la
DGB BILDUNGSWERK DE ALEMANIA /CUT/CTC



Dirección General: Luis Alejandro Pedraza B – Presidente CUT
Luis Miguel Morantes A – Presidente CTC

Dirección Editorial: Tarsicio Rivera Muñoz, Director Dpto de Educación CUT.
Carlos Albero Torres Corredor - Secretario de Educación CTC

Director Técnico del Proyecto: Rosa Elena Flérez González

Director Administrativo del Proyecto: María Emilce Hortúa Baquero

Asistente: Elizabeth Cruz Quintero

Monitoras: Nohora Stella Tovar M – CTC
María del Carmen Trujillo – CUT

Investigación y Elaboración: Juan Pablo Arango – Abogado,
Subdirector de la revista Deslinde

Diseño Caratula: David Andrés Alvarez

Diseño Gráfico, Diagramación y Maquetación: David Andrés Alvarez

Impresión: Suministros y Ediciones LCB Ltda.

El contenido de los Artículos del presente Módulo
es responsabilidad exclusiva de los autores

Se autoriza la reproducción de los contenidos del módulo, siempre que cite la fuente

Central Unitaria de Trabajadores CUT. Departamento de Educación
Confederación de Trabajadores de Colombia CTC. Secretaría de Educación

Programa:

Negociación Colectiva y Dialogo Social.

Convenio:

DGB BILDUNGSWERK DE ALEMANIA /CUT/CTC

Bogotá, D.C. Colombia – Noviembre de 2013

Presentación

En desarrollo del plan estratégico y plan general de trabajo de la CUT y de la CTC, en el proceso de educación, capacitación y actualización en la formación de nuestros afiliados, hemos dado mucha importancia a tratar y desarrollar el tema del **trabajo decente o digno**, como un componente clave en la definiciones de nuestras centrales sindicales de lograr una negociación con el gobierno nacional de nuestra Agenda laboral y sindical que le hemos presentado desde los inicios de este gobierno y que desafortunadamente no hemos encontrado una interlocución clara y avances en las discusiones y negociaciones del tema.

Hemos dedicado esta cartilla y el temario de varios seminarios regionales y el nacional para discutir, precisar y apoyar los criterios definidos al respecto por nuestras instancias de dirección, que son desarrollos de las decisiones y aportes de la CSI y la CSA sobre este tema y que es tarea prioritaria lograrlo en el mundo y en cada uno de nuestros países.

Presentamos las orientaciones emanadas de los eventos internacionales y nacionales de nuestras centrales, para ser difundidas y ganar en el sentido de pertenencia de las mismas y con la movilización social que acompañan los procesos de concertación entre patronos, gobierno y trabajadores poder materializar esta reivindicación una de las más importantes y estratégicas en el actuar sindical y que no solo genere mejores condiciones de trabajo y vida para nuestros afiliados, sino que serán un soporte y apoyo al trabajo por el desarrollo y progreso de nuestro país, para competir mejor a nivel mundial y continental, que nos ayude a superar el conflicto armado y social que vive el país y contribuya a aclimatar un proceso de paz con justicia social.

Registramos en el presente contenido de temas abordados la situación laboral de los trabajadores colombianos, sus dificultades y proyecciones para la superación de las mismas, al mismo tiempo que registramos las proyecciones en la superación de estas para generar fuentes de empleo dignas o decentes para los colombianos, de manera especial para los jóvenes que han sido discriminados a través de la historia de nuestra patria. Articulamos estos análisis con la situación laboral a nivel mundial y los cambios sufridos a raíz de la implementación del modelo neoliberal y el proceso de globalización que han determinado cambios serios y detrimento de las condiciones favorables para el trabajo de la mayoría de los colombianos.

En Colombia las centrales sindicales como filiales de la CSI, hemos desarrollado de tres años para acá, nuestros compromisos y lucha a través de la jornada mundial y nacional de lucha por el trabajo decente que desarrollamos todos los 7 de octubre y que no solo moviliza a los trabajadores sino a amplios sectores sociales excluidos de la oportunidad de contribuir al desarrollo de la economía del país a través del trabajo y la unificación de propósitos para mejorar las condiciones de vida de los colombianos.

Los diferentes cuadros estadísticos que presentamos sustentan de manera científica la situación laboral en Colombia y nos coloca en una actitud positiva de apoyar todas las po-

líticas estatales que redunden en beneficio del trabajo decente o digno. Haceos propuestas que siempre hemos llevado a la discusión y tratamiento en la Mesa Nacional de Concertación y otros escenarios en donde nos encontramos los trabajadores, los empleadores y el gobierno. Hemos dado el salto cualitativo en nuestras reivindicaciones y luchas, al presentar propuestas y salidas a los problemas laborales, sindicales y sociales que se viven en el país; que nos permite afirmar que el movimiento sindical es una herramienta importante para ayudar al desarrollo y progreso de nuestra patria y que la clase obrera y los trabajadores somos determinantes en el desarrollo de las fuerzas productivas y cuyos resultados deben beneficiar a todos y no solo lamente a los dueños del capital que son los responsables de la actual crisis económica que se vive en el mundo y que deben resolverla principalmente ellos y no los trabajadores y los pueblos.

Como cerramos este ciclo de capacitación y educación en el proyecto de cooperación Internacional entre la DGB-CUT-CTC, es placentero registrar el avance y desarrollo logrado por los participantes en estos tres años y que hoy están en las mejores condiciones para ser formadores de formadores y ayudar al trabajo educativo de las dos centrales y que van a ser soporte definitivo en el trabajo de las escuelas sindicales de la CUT y de la CTC.

Queremos finalmente, expresar nuestra gratitud al gobierno alemán y la DGB por habernos dado la oportunidad de compartir experiencias, conocimientos y aportes tan ricos y de un alto valor laboral y sindical y como tal no seremos inferiores al reto de reproducir y ampliar la formación, educación y capacitación de nuestros afiliados y a los trabajadores del país.

Tarsicio Rivera Muñoz
Director Dpto educación de CUT

Carlos Alberto Torres Corredor
Secretario educación CTC

Rosa Elena Flerez
Coordinadora Administrativa del Proyecto

Contenido

- I - Introducción
- II- Concepto de Trabajo Decente – OIT
 - Promover el Trabajo Decente para todos
 - Un concepto de la OIT consensuado a nivel mundial
 - La OIT: Hacer el trabajo decente, un objetivo global y una realidad nacional
- III. Hacia la Jornada Mundial sobre el Trabajo Decente.
- IV. Situación laboral en Colombia
 - A. Ingresos y condiciones laborales
 - Los TLC
 - Salarios
 - Estabilidad laboral
 - Contratos de trabajo
 - Productividad laboral
 - Trabajo infantil
 - B. Desempleo
 - C. Subempleo
 - D. Sector informal
- V. Situación laboral en el mundo
- VI. Situación social en Colombia
 - A. Pobreza
 - B. Desigualdad
 - C. Los planes “sociales” de Juan Manuel Santos
- VII. Conclusiones
 - A. Defender el trabajo decente
 - B. Comprometerse con los intereses de la Nación y las mayorías
 - C. Relación del sindicalismo con la política
- Referencias

I. INTRODUCCIÓN

Durante la década de los noventa del siglo XX y la primera del XXI la economía mundial se reestructuró profundamente, desencadenando un dramático ascenso del desempleo y precarización del trabajo. Como respuesta Juan Somavía, en su primer informe como Director General de la OIT en 1999, acuñó el concepto de trabajo decente, el cual establece las condiciones que debe satisfacer una relación laboral para cumplir los estándares laborales internacionales, de forma tal que el trabajo se realice libre, igualitaria, segura y dignamente.

La puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente de la OIT se logra aplicando sus cuatro objetivos estratégicos: creación de empleo, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social, siendo que los aspectos de seguridad y diálogo sociales no se tratan en la presente cartilla sino en otras ya editadas.

El concepto de trabajo decente se concreta, entre otros, en derechos como pagar un salario mínimo suficiente para sufragar dignamente las necesidades de los trabajadores; afiliarlos a la seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales; concederles vacaciones pagas; pagarles la prima de servicios, las cesantías y los intereses de ellas; proteger los derechos derivados de la maternidad; garantizar la estabilidad laboral; prohibir el trabajo infantil, la discriminación laboral y el trabajo forzoso; pagar indemnizaciones por despido injusto, y respetar el derecho a constituir sindicatos y negociar las condiciones de empleo.

El artículo 1º de la Constitución Política señala que “Colombia es un Estado Social de Derecho, [fundado] en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y en la solidaridad general.” Y el artículo 25 indica que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones dignas.”

Como miembro activo de la OIT, Colombia está obligada a promover la política de este organismo, que entre otros aspectos se trasluce en la noción de Trabajo Decente. Pero la realidad laboral en Colombia dista mucho de lo ordenado por la Constitución y de la propia noción de Trabajo Decente promovida por la OIT.

El siguiente modulo está dirigido especialmente a los nuevos sindicalistas de Colombia. Ellos encarnan a todos los trabajadores que son víctimas de la ofensiva iniciada durante la administración de César Gaviria, proseguida por los gobiernos subsiguientes y que ha alcanzado su apogeo con Juan Manuel Santos, ofensiva orientada a despojar a los asalariados de las conquistas logradas por el sindicalismo nacional en más de un siglo de luchas. Dichos sindicalistas batallan en pro de sus compañeros que carecen de las garantías laborales y profesionales constitutivas de las condiciones imprescindibles para lograr un trabajo decente. Parte de la vigente arremetida antilaboral se encuentra materializada en la política gubernamental encaminada a debilitar al sindicalismo, del cual no hace parte la mayoría de los trabajadores colombianos. Esperamos que esta guía contribuya a su decisión de engrosar las filas de las huestes populares y del sindicalismo, que enfrentan las distintas manifestaciones del neoliberalismo con el cual se pretende acabar los vestigios de soberanía que le restan a Colombia frente a la dominación estadounidense, los derechos democráticos

pisoteados por el régimen santista y las condiciones de vida cada vez más vilipendiadas por la hecatombe encarnada en el Presidente de la República. Con la participación de los nuevos sindicalistas se fortalecerá la lucha en la cual persisten la CUT y CTC, el conjunto del movimiento sindical y la generalidad de nuestros conciudadanos, la cual tarde que temprano esclarecerá el futuro promisorio que merece y requiere nuestro pueblo.

Más específicamente, este módulo se traza como propósito develar algunos de los aspectos sociales y laborales que caracterizan a Colombia, contribuir con elementos que permitan entender cómo se materializa la sujeción a intereses foráneos y el atraso económico y social que padece nuestro país entorpeciendo el desarrollo nacional, y defender los intereses de las masas y los asalariados denunciando las formas específicas por medio de las cuales se los explota.

Para que el material se mantenga vigente, debe actualizarse por quienes lo utilicen. Asimismo, no es exhaustivo y, por ende, es deseable que los instructores, sindicalistas o trabajadores lo enriquezcan en cuanto al ámbito nacional y lo ajusten –especialmente en lo regional– con la información que lo torne más claro y convincente de acuerdo a las condiciones de los sitios y sectores de masas donde desempeñen su trabajo.

La guía es prolija en información, privilegiando la explicación de tesis y recurriendo sólo a la información que se considera más pertinente. No obstante, se consideró conveniente incluir la mayoría de datos recopilados, dado el esfuerzo que ello significó y la dificultad que puede existir para su recolección en diferentes sitios.



II. CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE - OIT

Promover el trabajo decente para todos

El trabajo decente es esencial para el bienestar de las personas. Además de generar un ingreso, el trabajo facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, a sus familias y comunidades. Pero todos estos avances dependen de que el trabajo sea trabajo decente, ya que el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de los individuos durante su vida laboral.

La OIT ha desarrollado una agenda para la comunidad del trabajo, representada por sus mandantes tripartitos, con el fin de movilizar sus considerables recursos. La OIT ofrece apoyo a través de programas nacionales de trabajo decente desarrollados en colaboración con sus mandantes. La puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente se logra a través de la aplicación de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que tienen como objetivo transversal la igualdad de género:

Crear Trabajo – una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

Garantizar los derechos de los trabajadores – para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores. De todos los trabajadores, y en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de sus intereses.

Extender la protección social – para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.

Promover el diálogo social – La participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.

Un concepto de la OIT consensuado a nivel mundial

El concepto de Trabajo Decente fue formulado por los mandantes de la OIT – gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores – como una manera de identificar las prioridades de la Organización. Se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

El trabajo decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de países y del sistema internacional. En un período de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil sobre el hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir de la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

La OIT: Hacer del Trabajo Decente un objetivo global y una realidad nacional

El objetivo general del trabajo decente es provocar cambios positivos en la vida de las personas a nivel nacional y local. La OIT proporciona ayuda a través de programas nacionales de Trabajo Decente desarrollados en colaboración con los mandantes de la OIT. Las prioridades y objetivos se definen dentro de los marcos de desarrollo nacional con el propósito de superar los principales déficits de trabajo decente a través de programas eficientes que abarquen cada uno de los objetivos estratégicos.

La OIT trabaja con otros interlocutores dentro y fuera de las Naciones Unidas para ofrecer experiencia consolidada e instrumentos políticos clave para el diseño y la aplicación de estos programas. Además, proporciona apoyo para formar las instituciones necesarias para llevarlos a cabo y medir los progresos. El contenido de estos programas difiere de un país a otro, al reflejar sus necesidades, recursos y prioridades.

El progreso requiere de acciones a escala mundial. El programa de Trabajo Decente establece las bases de un marco más justo y sostenible para el desarrollo global. La OIT trabaja para desarrollar políticas económicas y sociales con un enfoque orientado hacia el “trabajo decente” en colaboración con las principales instituciones y actores del sistema multilateral y de la economía mundial.



III. HACIA LA JORNADA MUNDIAL SOBRE TRABAJO

Por: Víctor Báez Mosqueira, Secretario General de la CSA

Trabajo decente para los no asalariados: en el marco de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente y de la Autoreforma Sindical, la CSA propone a las centrales el acercamiento y la organización sindical de los trabajadores en condiciones de informalidad y precariedad

1. En septiembre del 2009, la CSA comenzaba una tarea en esta dirección, bajo el paraguas de lo que denominamos “**autoreforma sindical**”. Hacía poco tiempo (abril 2008) que el Congreso fundacional de Panamá la había establecido como una prioridad del plan de acción para los siguientes cuatro años.

El Programa sobre autoreforma fue desarrollado desde entonces y avalado por el II Congreso del 2012. Nuestra **Campaña sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autoreforma Sindical**, iniciada en agosto pasado con su reunión de lanzamiento en San José, desde su denominación establece la relación virtuosa que tiene el concepto con esos dos derechos colectivos fundamentales, junto al derecho de huelga como instrumento complementario.

2. La Jornada Mundial del 7 de octubre se centra en la reciente consigna de CSI “**organizar, organizar y organizar**”. Este era justamente uno de los ejes del programa de autoreforma. Por un lado, se mostraban las dificultades de esta tarea, derivada de normativa restrictiva y de la resistencia de los empleadores a permitirlo en la práctica. Por otro, se avanzaba hacia la ubicación concreta de los colectivos laborales que requerían una estrategia sindical organizativa.

Es entonces ahora un buen momento para recordar ese ejercicio estratégico de determinación de colectivos necesitados de trabajo sindical, que será objeto de atención en la Campaña que acaba de iniciarse.

3. Un criterio básico utilizado por CSA era no limitarse a los asalariados, sino incluir a los **no asalariados** (o autónomos o cuenta propia o trabajadores independientes). Hace ya tiempo que existe un consenso en que trabajadores son todos/as, y si el sindicalismo, en algunos países, se ocupó solo de los primeros, estaría equivocándose rotundamente si deja afuera a quienes completan el mundo del trabajo desde ocupaciones sin empleador.

Entre los asalariados, la CSA priorizaba un primer par de colectivos, definidos por su común característica de la temporalidad y, por lo tanto, inseguridad laboral: los **trabajadores tercerizados** mediante el uso de empresas contratistas y de trabajo temporal, caracterizados ambos por relaciones triangulares (dos empleadores) que dificultan mucho la vigencia de los derechos individuales y colectivos de trabajo, incluyendo muy posiblemente la simulación como no asalariados; y los **trabajadores con contratos directos a tiempo parcial**, con **contratos por tiempo determinado**, jóvenes con **contra-**

tos-aprendizaje, o trabajo-formación, trabajadores/as a domicilio. La CSA ha destacado que ambas formas también aparecen crecientemente en el sector público.

Un tercer eje es el de los **trabajadores en empresas muy pequeñas (“micro”)**, en que las malas condiciones laborales derivan de abusos del titular, aprovechando la escasa visibilidad exterior de la unidad, y de criterios legales, por los cuales se establece un número mínimo de trabajadores (entre 10 y 40, según el país) para autorizar la creación de un sindicato de empresa.

Otros dos colectivos considerados por la CSA son los trabajadores en **centros de llamada** y en **zonas francas**, típicamente de jóvenes de ambos sexos. En los dos la concentración en un lugar de trabajo no garantiza buenas condiciones de trabajo y de relaciones colectivas, en el primer caso por falta de normativa clara y en el segundo por enfoques gubernamentales promocionales que lo permiten.

Un sexto eje de la propuesta de CSA es el de los **trabajadores/as en filiales de empresas multinacionales con estrategias globales de desestímulo a la sindicalización**. Un caso paradigmático es Wal-Mart, donde los jóvenes repositorios de mercancías en las góndolas han llegado a firmar contratos privados que los comprometen a la no sindicalización.

Un séptimo colectivo de imprescindible tratamiento es el de los **trabajadores del hogar**, casi todas mujeres, que siempre han sido diferenciados de la normativa general mediante regímenes especiales, por considerar que no se trata estrictamente de trabajadores asalariados, cuestión que ha sido positivamente aclarada por el Convenio 189 de OIT hace dos años.

Asimismo, en algunos países se sigue impidiendo la sindicalización de determinadas categorías de trabajadores de la administración pública, incluyendo a los trabajadores de la policía, fuerzas armadas y de seguridad, y trabajadores de penales. Una situación que puede asimilarse es la de los beneficiarios de programas de ingreso universal con obligación de realizar trabajos, o programas de trabajo socialmente útil/trabajo en la “economía del cuidado” (como las “madres comunitarias”), a los cuales puede considerarse **trabajadores paraestatales**.

Finalmente, hay situaciones laborales que no son reconocidas como dependientes. Es el caso del **trabajo de promoción de productos** mediante “venta directa” o “puerta a puerta”, y de “**voluntarios**” en ONG y fundaciones sin fines de lucro.

El otro gran conjunto de colectivos de trabajadores no asalariados tiene como eje el de los que se desempeñan en la **pequeña producción urbana y rural**, es decir, cuentapropistas unipersonales o en empresas familiares, campesinos, pequeños productores agrarios, artesanos rurales, pescadores artesanales.

A continuación, siguen los “**autónomos colectivos**” de la economía social solidaria (cooperativas, empresas de trabajadores autogestionados, empresas “recuperadas”, mutuales, y otras formas asociativas).



También hay que incluir trabajadores/as en situaciones ambiguas desde el punto de vista contravencional de su actividad: recicladores de desechos (en situaciones en que estos servicios estén concesionados a empresas privadas), trabajadores de juegos de azar, trabajadores/as sexuales. Se excluye obviamente a situaciones delictivas.

Si bien no hay mayormente experiencias, todavía podría agregarse a las **amas de casa no remuneradas**. La cultura actual no duda en considerarlas trabajadoras, a partir del reconocimiento del valor económico de su aporte al producto bruto nacional. Los regímenes de seguridad social comienzan a incluir subsistemas voluntarios de cotización. Existe una tradición de ligas de amas de casa, frecuentemente en relación a organizaciones de consumidores. También comienzan a crearse sindicatos.

Finalmente, la CSA incorpora un enfoque transversal. Es decir, que se cruza con distintos colectivos (los ya mencionados y otros). Es el caso de los **migrantes**, cuando están indocumentados, sobre los cuales existe consenso en la OIT y en la OEA de que esa situación no los excluye del derecho a trabajar y a organizarse.

Es también el caso de los **desocupados**, no alcanzado con la forma tradicional de que puedan mantenerse un tiempo en la organización a la que pertenecían cuando estaban activos/as, sino que se requiere una incorporación más amplia, y el de los jubilados y pensionados, que merecen seguir siendo parte de las estructuras sindicales.

Una tercera situación de importancia clave es la de los **jóvenes que buscan su primer trabajo** e incluso los que no lo hacen, por estar estudiando, y que puedan aspirar ya a incorporarse al sindicalismo. Se conocen experiencias en esta dirección, que derivan en una reclasificación a organizaciones sectoriales, cuando consiguen trabajo.

Esta no es una receta rígida, sino una ejemplificación sobre hacia dónde las organizaciones sindicales pueden mirar al momento de diseñar **estrategias de afiliación**. La próxima Jornada Mundial por el Trabajo Decente, del 7 de octubre, podría ser entonces una oportunidad para volver a reflexionar sobre estas alternativas y avanzar en su aplicación.

14

*¡ Por la Libertad Sindical y el derecho a la Negociación Colectiva !
 Por Trabajo Decente en todo el mundo!
 ¡ Organizar, organizar y organizar !*



IV. SITUACIÓN LABORAL EN COLOMBIA

A. Ingresos y condiciones laborales

La aplicación del modelo neoliberal que para el campo laboral se expresa de manera contundente, en el proceso de privatizaciones y la flexibilización laboral, son los ejes fundamentales sobre los cuales los gobiernos de turno se han propuesto generar en el país empleo, formalizar lo existente y proyectar mejoras en las condiciones laborales

Miremos de manera sintética algunas disposiciones legales del gobierno y sus incidencias

Efectos de la Ley 789 de 2002

NORMA	RÉGIMEN ANTERIOR	CON REFORMA
Jornada nocturna ordinaria	De 6 PM a 6 AM	De 10 PM a 6 AM
Jornada dominical y festiva	Doble remuneración ordinaria	75% remuneración ordinaria
Indemnización despido sin justa causa, trabajadores \geq 10 salarios mínimo y < 1 año antigüedad	Remuneración equivalente a 45 días ordinarios	Remuneración equivalente a 30 días ordinarios
Indemnización despido sin justa causa, trabajadores \geq 10 salarios mínimo y < 1 año antigüedad	Remuneración equivalente a 45 días ordinarios	Remuneración equivalente a 20 días ordinarios
Indemnización despido sin justa causa, trabajadores < 10 salarios mínimo y antigüedad \leftrightarrow 1-5 años	Remuneración equivalente a 45 días ordinarios + 15 días por cada año de antigüedad	Remuneración equivalente a 30 días ordinarios + 20 días por cada año de antigüedad
Indemnización despido sin justa causa, trabajadores > 10 salarios mínimo y antigüedad \leftrightarrow 5-10 años	Remuneración equivalente a 45 días ordinarios + 15 días por cada año de antigüedad	Remuneración equivalente a 20 días ordinarios + 15 días por cada año de antigüedad

15

NORMA	RÉGIMEN ANTERIOR	CON REFORMA
Indemnización despido sin justa causa, trabajadores < 10 salarios mínimo y antigüedad ↔ 5-10 años	Remuneración equivalente a 45 días ordinarios + 20 días por cada año de antigüedad	Remuneración equivalente a 30 días ordinarios + 20 días por cada año de antigüedad
Indemnización despido sin justa causa, trabajadores > 10 salarios mínimo y antigüedad ↔ 5-10 años	Remuneración equivalente a 45 días ordinarios + 20 días por cada año de antigüedad	Remuneración equivalente a 20 días ordinarios + 15 días por cada año de antigüedad
Indemnización despido sin justa causa, trabajadores < 10 salarios mínimo y antigüedad de más 10 años	Remuneración equivalente a 45 días ordinarios + 40 días por cada año de antigüedad	Remuneración equivalente a 30 días ordinarios + 20 días por cada año de antigüedad
Indemnización despido sin justa causa, trabajadores > 10 salarios mínimo y antigüedad de más 10 años	Remuneración equivalente a 45 días ordinarios + 40 días por cada año de antigüedad	Remuneración equivalente a 20 días ordinarios + 15 días por cada año de antigüedad
Valor mensual contrato de aprendizaje	1 salario, mínimo-relación obrero-patronal, contrato laboral	75% salario mínimo, contrato de servicios tipo civil

Aurelio Suárez, *Confianza inversionista, economía colombiana primera década del siglo XX*, pág. 96.

Los TLC

Y qué decir del Plan de Acción Laboral en Derechos Laborales, firmado entre los presidentes Juan Manuel Santos y Barack Obama el 7 de abril de 2011. Dicho plan fue crucial para que hoy Colombia esté padeciendo las crisis agraria e industrial a causa del Tratado de Libre Comercio (TLC) con Estados Unidos, y que después se suscribiesen más TLC con la Unión Europea y otros países.

Es imperativo que los trabajadores de nuestro país tampoco se dejen engañar por los supuestos beneficios laborales que se predicán del TLC. La Casa Blanca insistió en incluir un capítulo laboral en el Tratado, debido en buena parte a las presiones del Partido Demócrata –el cual recuperó la mayoría parlamentaria en noviembre de 2006–, que a su vez se explicaban por los reclamos formulados por los sindicatos para no perder empleos a causa del desplazamiento de inversiones que buscaban mano de obra barata en otros países, así también la oposición de los demócratas al TLC adujese que se relacionaba con los horrores de la violencia en Colombia.



La inclusión de un capítulo laboral en el TLC no obedeció entonces a la preocupación por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores colombianos, sino a la competencia que ellos podrían significar para la producción estadounidense. Lo que el TLC establece es la aplicación de la ley de cada país (por deficiente que ella sea, como la colombiana), estipulando que no se le concedan a los empresarios que exporten a EEUU condiciones que se beneficien de una mano de obra más explotada que la propia norteamericana.

Salarios

Mas prosigamos analizando cada uno de los indicadores laborales, empezando por el salario.

Durante los siglos XIX y XX los salarios reales aumentaron menos que el crecimiento del PIB.¹

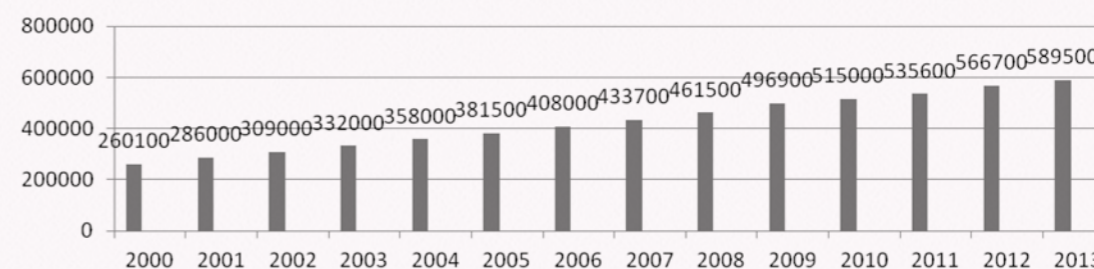
De acuerdo con la OIT, el salario promedio mensual del mundo era US \$1.480 en 2012, lo que equivalía a 2'654.000 pesos, según la tasa representativa del mercado. Pero en Colombia, el salario promedio sólo alcanzaba los US \$692, cerca de 1'240.963 pesos, que representan menos de la mitad de la media mundial, estando en el puesto 54, entre 72 países, muy cerca de China que está en el 56.²



En las trece principales ciudades el 30% de los asalariados ganan menos de un salario mínimo, siendo dicha proporción del 70% en el sector rural (sin cabeceras).³

Aunque el salario mínimo apenas alcanzaba \$589.500 en 2013, cifra con la cual es imposible satisfacer las necesidades más elementales, el FMI aconseja que no se incremente por encima de la inflación, insistiendo “en la necesidad de ahorrar más, ya que una política fiscal más restrictiva también ayuda a mitigar un aumento inesperado de los flujos de capital y evitar la sobrecarga de la política monetaria”, y aseverando que el nivel de recaudo tributario de Colombia está por debajo de la media regional, lo que claramente sugiere que “hay espacio para recabar más”.⁴

Salario mínimo 2000-2013



El Tiempo, diciembre 16, 2011, pág. 4, y diciembre 30, 2012, pág. 15. Ministerio del Trabajo.

En el siglo XXI, hasta 2010, sólo se concertó el salario mínimo en cuatro ocasiones.

El auxilio de transporte pasó de \$67.800 a \$70.500 entre 2012 y 2013.

La CGT pidió un aumento del salario mínimo en 2013 del 7,85%, la CTC del 8% y la CUT del 10%.

Estabilidad laboral

Más allá de la insuficiente cuantía salarial, el empleo asalariado se encuentra lejos de ser estable.

La OIT confirma asimismo que el empleo asalariado está estancado en Colombia, mientras avanza en el resto del continente. El empleo asalariado en nuestro país únicamente llegaba al 54,2% en 2000 y desde entonces viene disminuyendo; en el primer semestre de 2012 fue 2,8% y no creció respecto del 2011.⁵



Otro ejemplo de tercerización son las Cooperativas de Trabajo Asociado, CTA, a las cuales se ha opuesto férreamente el sindicalismo colombiano y más recientemente del estadounidense, lo que –al lado de otros factores como los reparos formulados por sectores del Partido Demócrata– en su momento le creó un difícil panorama a la aprobación del TLC, motivo por el cual Uribe las reglamentó con el Decreto 4588 de 2006, buscando infructuosamente esquivar los cuestionamientos de que han sido objeto.

Contratos de trabajo

Pasando ahora a considerar la precariedad del contrato de trabajo, empecemos diciendo que entre 1960 y 2007 el enganche directo de las empresas industriales en Colombia –dice un informe de la Procuraduría– bajó del 96 al 72%. A su vez, los contratos a término fijo aumentaron del 10% al 24% en los últimos veinte años.⁶



Según Fedesarrollo, el empleo temporal ha aumentado considerablemente en los últimos doce años y a finales de 2011 representaba el 41% del empleo manufacturero, muy por encima del Reino Unido (7%) y Francia (13%) y aún superior a España (34%). El empleo temporal se concentraba entre los jóvenes y los mayores de 60 años; entre los 12 y los 18 años, el 83,7%, el 39,1% de los 19 a 25 años y el 37,6% en los mayores de 60 años. El tiempo promedio de un contrato a término fijo era 9,3 meses, según el Ministerio del Trabajo.⁷

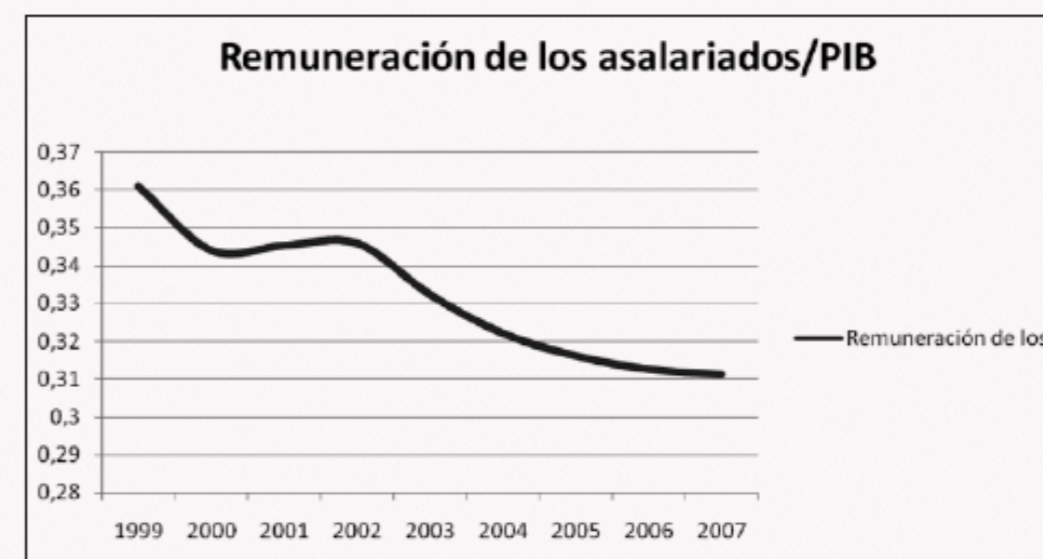
En el cuarto trimestre de 2012, los ocupados con contrato representaron 61,6% del total, o sea poco más de la mitad. De los ocupados con contrato 34,7% tenía contrato verbal y 65,2% contrato escrito. Y entre los ocupados con contrato escrito 66,9% suscribió contrato a término indefinido y 32,9% contrato a término fijo.⁸

Para rematar, en 2009 (última fecha con datos disponibles) en el mundo la gente trabajaba en promedio 40 horas semanales, en América Latina 43,7, en los países industrializados 38 y en Colombia 48.⁹

Productividad laboral

La productividad laboral del 2012 apenas alcanzó el 0,71%, todavía inferior al 1% de 2011.¹⁰ Y entre 2001 y 2009 creció al 2,64% anual, mientras el salario mínimo real únicamente aumentó 1,68%.¹¹ El crecimiento de la productividad laboral en Colombia entre 1990 y 2011 fue del 30%, inferior al de América Latina y la OCDE (entre 40 y 45%) y muy inferior al de los países de la OCDE con ingresos inferiores o iguales a la mediana de esa organización, que duplicaron su productividad durante ese mismo período.¹²

Sin embargo, un estudio de la firma *Ernest and Young*, indica que el costo laboral en Colombia es uno de los más competitivos gracias al modelo económico actual, que ha consolidado al país como uno de los paraísos de los salarios más bajos en América Latina.¹³



Fuente: Dane, Cuentas Nacionales.

Trabajo infantil

Uno de los aspectos más lamentables de la situación laboral se presenta para los más de 2'300.000 niños trabajadores entre 5 y 17 años, quienes representan el 15,4% del mercado laboral. Y 23,6% de los niños y adolescentes trabajadores no asisten al colegio. Ello ocurre a pesar de que 15 años es la edad mínima de admisión al empleo, con autorización de la Inspección de Trabajo o de la autoridad local competente.¹⁴



En el período octubre-diciembre 2012, para el total nacional la población de 5 a 17 años que trabajó llegó a 1'111.000. En dicho periodo la tasa de trabajo infantil (TTI) fue 9,8%: para la población de 5 a 14 años fue 5,4% y para la de 15 a 17 años 24,3%. En el total nacional, 47,9% de la población de 5 a 17 años que trabaja reportó no haber recibido remuneración o ganancia. La mayor proporción de quienes obtuvieron algún tipo de remuneración en dinero o especie reportó haber recibido hasta un cuarto de salario mínimo.¹⁵

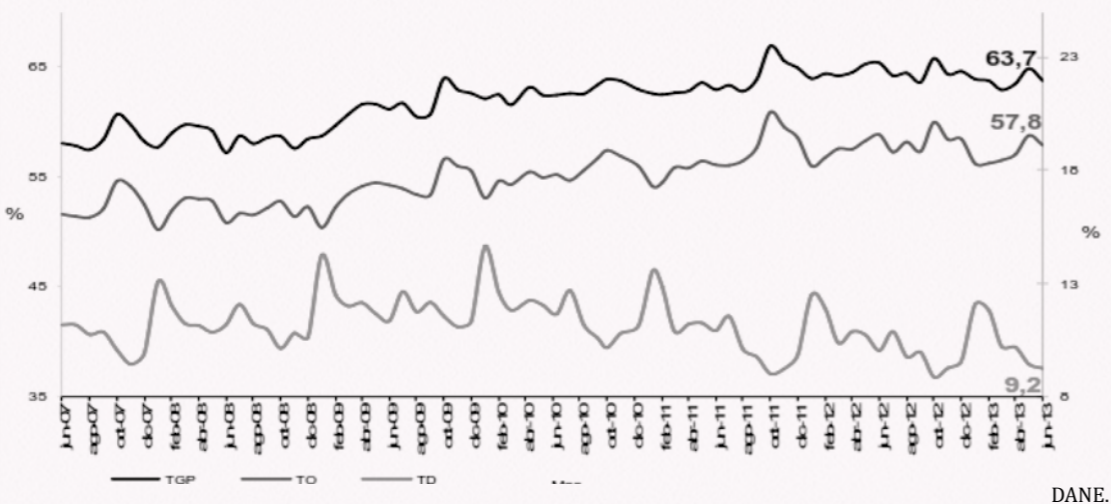
B. Desempleo

El desempleo es uno de los problemas sociales más graves del país y compromete, entendiéndolo en su sentido más amplio, a la mayoría de trabajadores potenciales. Sin embargo, la magnitud del problema es minimizada a partir de la misma definición que de él hacen las instituciones gubernamentales.

En efecto, se entiende como Población Económicamente Activa, PEA, aquélla que trabaja de manera remunerada o no remunerada al menos una hora a la semana, o está buscando empleo. O sea que si una persona trabaja irremuneradamente o una sola hora semanal, es catalogada como ocupada. A su vez, la PEA parte de las Personas en Edad de Trabajar, PET, quienes son las de 12 y más años en lo urbano, y las de 10 años y más en lo rural. En junio de 2013 los desocupados fueron 2'136.000 (9,2%), frente a 2'343.000 en junio de 2012.¹⁶ Pero en tal fecha había 21 millones de ocupados versus 21,02 millones un año atrás; 20 mil ocupados menos. ¿Por qué? Simplemente debido a que aparecieron 766 mil nuevos inactivos, 12,4 millones en 2012, versus 13,2 millones en 2013. Estos inactivos, como eufemísticamente los denomina el DANE, son quienes estando en capacidad de trabajar, y a pesar de haber buscado permanentemente opciones de trabajo, no logran conseguirlo y desisten de continuar buscando empleo después de 5 o más años, ante la realidad de que el aparato productivo no logra vincularlos productivamente, lo cual reduce el número de desocupados respecto a la PET.

Igualmente, la cantidad de personas que estuvieron buscando empleo -lo cual se mide por medio de la tasa general de participación- fue inferior en 1,6% con relación al año anterior, lo cual representa una reducción en la tasa de ocupación del 2%, al caer del 58,8% en junio de 2012 al 57,8% en junio de 2013, y con un desempleo estructural que afecta a más de 2,1 millones de personas en el país, todo lo cual se muestra en el siguiente gráfico.

Tasa Global De Participación, De Ocupación Y De Desempleo Total Nacional - Junio (2007-2013)



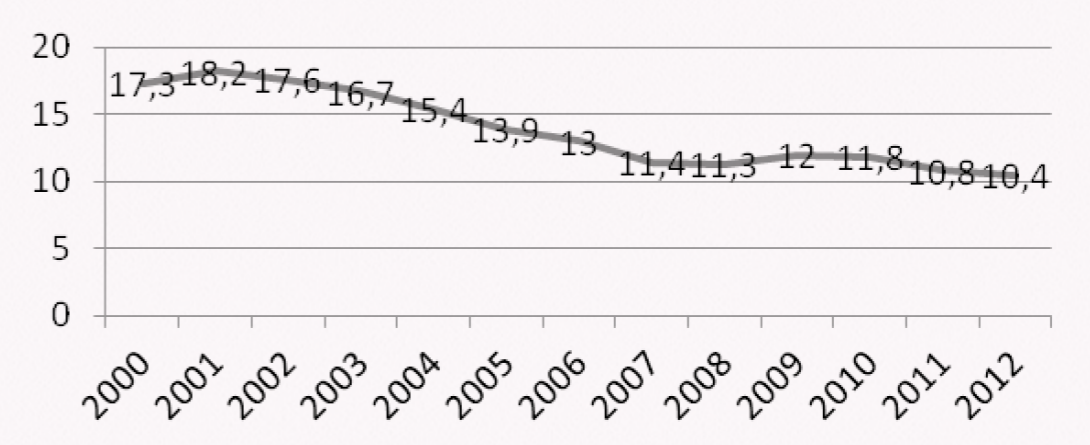
Ahora bien, los desocupados se dividen en: 1) desempleados abiertos, definidos como quienes carecían de empleo en la semana de referencia e hicieron diligencias en el último mes para conseguir empleo, y 2) desempleados ocultos, o sea quienes no tenían empleo en la semana de referencia y no realizaron diligencias para encontrarlo en el último mes, pero sí en los últimos doce meses. Volvemos pues a encontrarnos con que estos conceptos presentan una imagen distorsionada del desempleo, al no contemplar a los inactivos.

Además, en diciembre de 2011 había 1,26 millones de trabajadores familiares sin remuneración y 174.000 personas sin remuneración en otras empresas.¹⁷ En el trimestre junio-agosto 2012 los trabajadores sin remuneración fueron los que más crecieron (20,3%).¹⁸

Al igual que la distorsión que aparece por mimetizar a los inactivos y los no remunerados, se clasifican como empleados a los trabajadores por cuenta propia, quienes para el año completo 2012 representaban en Colombia el 43% de los empleados, frente al 26,7% para Latinoamérica y el Caribe.¹⁹

En tales condiciones, el Gobierno presenta un cuadro falaz de desempleo descendiente en la última década, como podemos comprobar a continuación:

Desempleo nacional 2000-2012



Aurelio Suárez, *Confianza inversionista*, pág. 150. DANE 2008-2012.

Eduardo Sarmiento acertadamente afirma que “la principal causa del desempleo es la apertura” y acota: “En doce de las trece grandes ciudades el desempleo aumentó notoriamente en el primer trimestre de 2013. En el último año el empleo disminuyó 0,1%. La caída que inicialmente se presentó en la industria, se extiende a la construcción, la agricultura y el transporte... La economía colombiana lleva seis años con tasas persistentes de desempleo de dos dígitos y coeficiente de Gini de 0,55, que la coloca entre las siete naciones más desiguales del mundo. En el primer trimestre se perdieron 500.000 empleos en inversión extranjera para la minería y la infraestructura. En la primera se requieren \$150 millones para crear un empleo y en la infraestructura física, \$80 millones.”²⁰

Aclarado lo anterior, para todo el año 2012 el desempleo abierto en Colombia fue de 10,4%, superior al mundial (5,9%) y al de América Latina y el Caribe (6,6%).²¹ Y en dicho año el desempleo abierto masculino y femenino también fue mayor en Colombia: en el primer caso 7,3% frente a 5,7% el mundial y 5,6% el latinoamericano; y en el femenino 12,1%

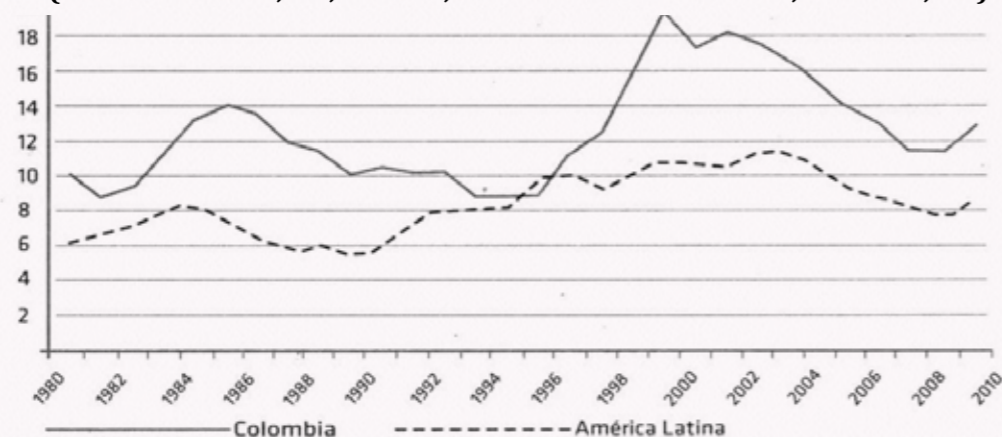
frente a 6,2% el mundial y 7,9% el latinoamericano. Lo mismo ocurrió tratándose del desempleo juvenil, que fue 17,2% en comparación con 12,6% el mundial y 13,5% el latinoamericano.

El panorama de empleo-desempleo es todavía más dramático si tenemos en cuenta el trabajo de los jóvenes. En el trimestre mayo-julio de 2012 había 4'477.000 jóvenes entre 14 y 26 años ocupados, 311.000 más que en 2011, y hubo 1'130.000 desempleados. Sin embargo, el 55% (171.000) del aumento de los ocupados fueron trabajadores familiares sin remuneración y trabajadores por cuenta propia.²² A principios de 2013 los jóvenes y niños trabajadores se movían en el siguiente rango: 50% de 15 a 17 años, 7% de 5 a 9 años, 12% de 10 a 11 años y 31% de 12 a 14 años.²³

También resulta discriminatorio el desempleo para las personas con menos educación. “El empleo formal para personas con educación superior aumentó 7,8% en 2010 y 6,5% para quienes tienen educación secundaria. Para los niveles inferiores de educación, decreció en las últimas dos décadas, mientras que para personas con educación superior creció aceleradamente.”

Tasa de desempleo, América Latina y Colombia, 1980-2010

(Am. Lat. 2009: 7,3%, 2010: 8,1%. Colombia 2009: 12%, 2010: 11,3%)



Fuente: Tomada de Cepal, por Stiglitz E. Joseph en “Employment, Security and Development: Challenges for Colombia, Bogotá, noviembre de 2009

En conclusión, estos resultados de los principales indicadores laborales son la manifestación de un aparato productivo en franca colisión y que no resiste más que se le continúe inyectando la misma dosis letal llamada libre comercio, causa esencial del desempleo y la informalidad laboral en el país.

C. Subempleo

El subempleo se divide en objetivo, que agrupa a los trabajadores que desean mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia a su preparación laboral, han hecho una gestión para materializar dicha aspiración y están en disposición de efectuar el cambio; y subjetivo, el cual hace referencia a personas cuya ocupación no está acorde a su nivel de formación profesional, o cuyos ingresos son insuficientes pero están esforzándose por conseguir un mejor puesto de trabajo.²⁵

El subempleo ha crecido persistentemente en los últimos años, así disminuya tangencialmente el desempleo, lo que simplemente constituye una forma disfrazada de desempleo. El subempleo se relaciona con la contratación laboral a través de agencias de servicios temporales, siendo que dicha contratación creció 7,5% en 2011, según Acoset, gremio del sector. 564.390 trabajadores fueron vinculados a través de esa modalidad, quienes celebraron 1'462.596 contratos, un promedio de 2,5 por cada trabajador.²⁶

De 229 mil puestos creados entre 2010 y 2011, 210 mil fueron para subempleados, o sea el 92%.²⁷ Del total de ocupados en junio de 2013, más de 7,4 millones de personas son subempleados subjetivos y como si esto no fuera suficiente, existen más de 2,6 millones que a pesar de encontrarse en esta circunstancia, no realizan, por distintas razones, alguna gestión para conseguir una opción de trabajo más adecuada.

Esto obedece, entre otras circunstancias, a que la rama de la actividad económica que concentró la mayor ocupación de los colombianos fue el comercio, restaurantes y hoteles, con un 27%, y la posición ocupacional que registró la mayor participación con un 42% fue el trabajador por cuenta propia; esto es, en definitiva, empleos de muy baja calidad y sin ninguna clase de estabilidad laboral, en donde brilla por su ausencia como regla general, el salario mínimo.

D. Sector Informal

Trabajadores informales son quienes laboran en empresas que ocupan hasta 10 personas (pero el DANE –otra vez manipulando las cifras– está cambiando la medición para que sean empresas con hasta 5 ocupados), incluyendo al patrono y/o socio; trabajadores sin remuneración; servicio doméstico, y trabajadores por cuenta propia, excepto los profesionales independientes.

En el sector informal generalmente no se cumplen las normas laborales, como suscribir contrato de trabajo o afiliarse a los trabajadores a la seguridad social.

Según Confecámaras, un millón de empresas son informales y “no cuentan con todos los requisitos para ofrecerle a sus empleados todos los beneficios de ley”.²⁸

De acuerdo con Luis Armando Galvis, del Banco de la República, en 2012 en las veintitrés principales ciudades 88,53% de los trabajadores no recibían primas semestrales, 67,32% no tenían vacaciones con salario, 65,35% no recibían cesantías, 62,33% no contribuían a pensiones o salud, 62,23% no estaban afiliados a riesgos profesionales y 61,87% no tenían contrato escrito de trabajo.²⁹

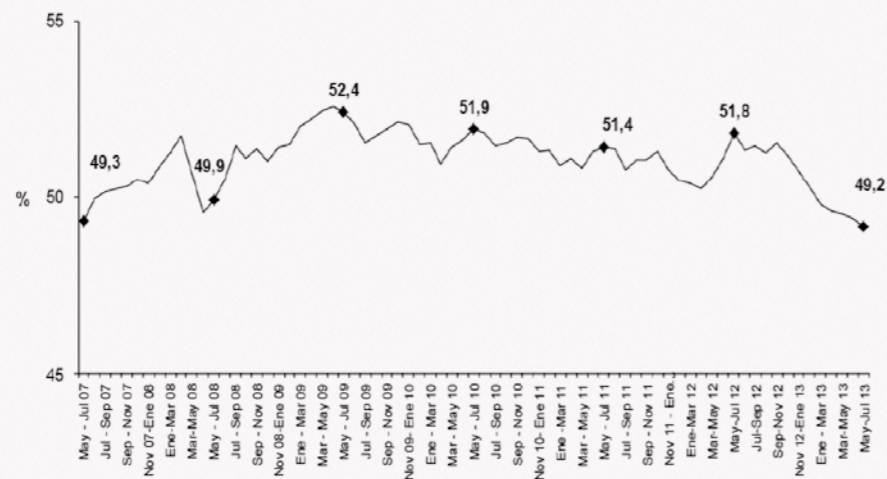
Para el trimestre móvil mayo-julio de 2013, los ingresos laborales de los ocupados informales representaron 45,6% de los ingresos laborales de los ocupados formales (\$642.000 frente a 1'409.000), el 51,3% de la población ocupada informal tenía nivel educativo en secundaria, la proporción de ocupados informales fue 51,1% disminuyendo a 49,4% en el mismo periodo de 2012, y la proporción de ocupados informales sin seguridad social en salud y pensión fue 55,0 frente a 57,0 en 2012.³⁰



La proporción de ocupados informales en las trece áreas fue 49,2% para el trimestre móvil mayo - julio de 2013 y el 51,3% de la población ocupada informal tenía nivel educativo secundaria.³¹

PROPORCIÓN DE POBLACIÓN OCUPADA INFORMAL

TOTAL 13 ÁREAS - TRIMESTRE MOVIL MAYO - JULIO (2007 - 2013)



Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

La informalidad se encuentra relacionada con la globalización, pues los países desarrollados abaratan su mano de obra recurriendo mundialmente a este sector. Según el BID, América Latina tiene la mayor informalidad laboral del mundo, con 56%.³² El fenómeno afecta a todo el Tercer Mundo, empero los países del Norte también lo enfrentan. En Estados Unidos y Canadá ha aumentado el trabajo flexible, como el empleo temporal y a tiempo parcial, el teletrabajo, etc., impactando la cobertura de la legislación laboral y la protección social.³³

Cabe anotar que ya Carlos Marx había profundizado sobre el fenómeno de la informalidad, mostrando la vigencia de su análisis sobre los flagelos de la economía capitalista. Reproducimos las siguientes acotaciones suyas al respecto:

“... la acumulación capitalista produce constantemente, en proporción a su intensidad y extensión, una población obrera excesiva para las necesidades medias de explotación del capital, es decir, una población obrera remanente o sobrante.”

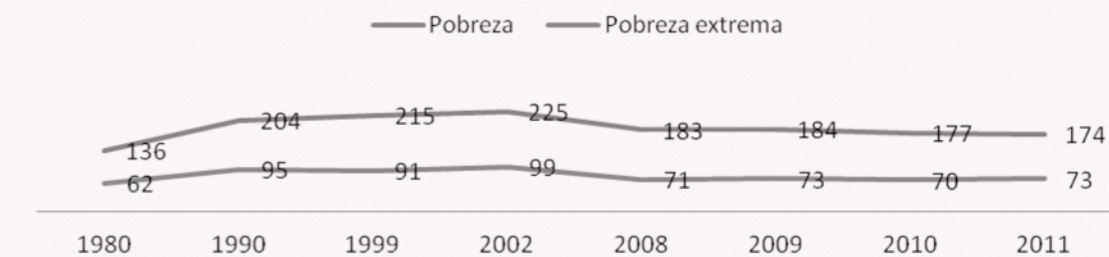
“Se conforma un ejército industrial de reserva y toda la dinámica de la industria moderna brota, por tanto, de la constante transformación de una parte del censo obrero en brazos parados o [empleados] sólo a medias”.³⁴

V. SITUACIÓN LABORAL EN EL MUNDO

A nivel internacional, de 157 países, según el índice mundial, Colombia ocupa el puesto 60 de acuerdo con la nueva metodología de medición de la pobreza, y el puesto 47 según la antigua. En comparación con 18 países de Latinoamérica, algunos de los cuales han desarrollado una política con mayor énfasis en la equidad social y alejada de la férula estadounidense (que como ya hemos explicado, constituye la mayor causa del sometimiento geopolítico, incluyendo la esfera social, de los países en el mundo), Colombia es el octavo país con mayor nivel de pobreza, por encima de Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, Perú, Uruguay y Venezuela.³⁵

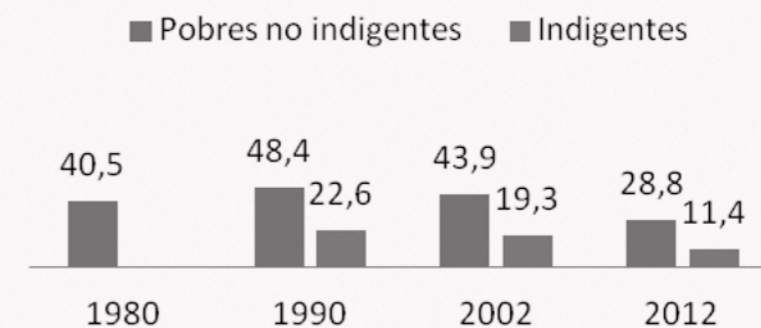


América Latina y el Caribe Pobreza e indigencia 1980-2011. Millones de personas



El Tiempo, FAO, noviembre 23, 2012, pág. 2.

Pobreza e indigencia en América Latina, %



Cepal. El Tiempo. Diciembre 9, 2012, pág. 3.

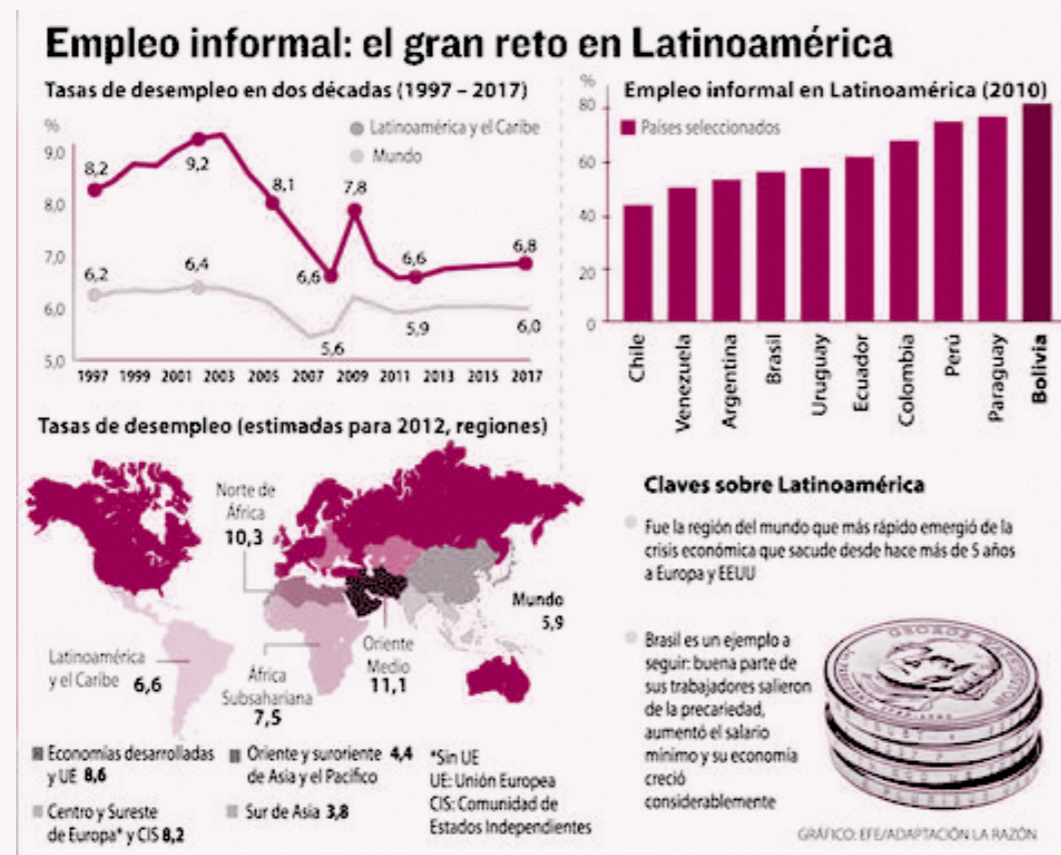
América Latina sigue siendo la región con más desigualdad en el mundo, siendo la única con un Índice Gini superior a 0,50, aunque ha disminuido: en 2002 estaba alrededor de 0,55 y en 2012 en torno a 0,51. Los países con peor Índice Gini en la región son Brasil, República Dominicana, Paraguay y Colombia. Aunque la pobreza en América Latina está en 28,8%, para las mujeres es 5% mayor.³⁶

Pobreza e indigencia en América Latina, %

País	Alrededor de 2002			2011		
	Año	Pobres	Indigentes	Año	Pobres	Indigentes
Argentina	2004	34,9	14,9	2011	5,7	1,9
Brasil	2001	37,5	13,2	2011	20,9	6,1
Chile	2000	20,2	5,6	2011	11,0	3,1
Colombia	2002	49,7	17,8	2011	34,2	10,7
Ecuador	2002	49,0	19,4	2011	32,4	10,1
Perú	2001	54,7	24,4	2011	27,8	6,3
Uruguay	2002	15,4	2,5	2011	6,7	1,1
Venezuela	2002	48,6	22,2	2011	29,5	11,7

Cepal. *El Tiempo*. Diciembre 9, 2012, pág. 3.

Empleo Informal: el gran reto de Latinoamérica



La Razón, Bolivia. Consultado septiembre 18, 2013.

Asimismo, la OIT afirma que entre 1999 y 2011 la productividad laboral promedio en las economías desarrolladas aumentó el doble que los salarios promedio, y que “en términos de la distribución funcional del ingreso, lo cual se refiere a cómo se distribuye el ingreso nacional entre trabajo y capital, existe una tendencia de largo plazo hacia una menor participación de los salarios y una participación cada vez mayor de las utilidades en muchos países. La distribución personal de los salarios también se ha tornado cada vez más desigual, con una brecha creciente entre el 10% superior y el 10% inferior de los asalariados.”



VI. SITUACIÓN SOCIAL EN COLOMBIA

Podemos sintetizar así las causas del drama social que padece nuestro país:

1. Atraso histórico de la economía y, por ende, empresas con producción y empleos precarios, y un Estado cuyo presupuesto es exiguo y no alcanza para resolver los problemas sociales.
2. Dominación extranjera, sobre todo estadounidense, que arruina la producción nacional, busca mano de obra barata a nivel mundial e impone políticas neoliberales y antinacionales.
3. Gobiernos oligárquicos y antinacionales, con políticas antilaborales y antisociales.
4. Política económica de Juan Manuel Santos –con sus criterios de sostenibilidad y regla fiscal, recomendados por el FMI–, la cual proscribiera cualquier gasto social que se le oponga, contrarresta la prelación que la Corte Constitucional concede a los derechos económicos y sociales, y establece que a iniciativa del Procurador o cualquier ministro se abrirá un Incidente de Impacto Fiscal, que puede modular, modificar o diferir los efectos de las sentencias judiciales.
5. Concentración de la riqueza.
6. Precarización del empleo y de los derechos laborales y sociales.



A. Pobreza

La gran mayoría de los colombianos ha estado sumida en la pobreza a lo largo de su historia. Desde César Gaviria se entronizó el neoliberalismo, que ha agravado dicho flagelo, y Juan Manuel Santos lo profundiza.

No obstante la deficiencia de las condiciones laborales padecidas por la minoría de población que está vinculada por medio de contrato de trabajo, o sea la carencia de lo que la OIT denomina “trabajo decente”, la situación de los trabajadores apenas constituye un reflejo de la pobreza e inequitativa distribución de la riqueza generalizadas en el país.



Las estadísticas sobre pobreza varían según las fuentes y son manipuladas.

Como se aprecia en el siguiente Cuadro, hasta 2004 la pobreza abarcaba a más del 64% de nuestra población, de acuerdo con los análisis compartidos por la Universidad Nacional, el DANE, la Contraloría General de la República y el Departamento Nacional de Planeación, DNP. A su vez, la indigencia era del 26%, 31,1% y 22,5% respectivamente según la Universidad Nacional, la Contraloría y el DNP. No obstante, aquí constamos la manipulación que el gobierno hace de estos guarismos, ya que después de efectuar sus ajustes estadísticos el DANE únicamente consideraba pobres en 2007 a 16 y medio millones de personas frente a las 29 millones de 2003, y el DNP sólo contaba como pobres al 49,2% frente al 65,5% que antes reconocía y como indigentes al 14,7% frente al 22,5%:

Cuadro - Estimaciones de Pobreza e Indigencia

Entidad	% Pobreza	% Indigencia
DANE, 2004 (IX, 21)	66,3	
CID, Universidad Nac., 2004	66,3	26
Contraloría General Nac. 2004	64,3	31,1
DNP sin ajuste a CN y LV, 2004	65,5	22,5
DNP ajustado 2005	49,2	14,7

DNP, provisionales. CN- Cuentas Nacionales. LV- Línea Vieja. LN- Línea Nueva *Economía colombiana*, julio-agosto 2004.

Desde 2002, cuando la pobreza era 49,7%, disminuyó a 37,2% en 2010, 34,1% en 2011 y 32,7% en 2012. Por su parte, la pobreza extrema, fue 10,4% en 2012 frente a 10,6% en 2011. En 2012, la pobreza alcanzó el 28,4% en las zonas urbanas y el 46,8% en las rurales, y la pobreza extrema 6,6% y 22,8% respectivamente.³⁷

Las mediciones sobre pobreza muestran taimadamente que el flagelo es menor, ya que incluyen como ingresos los subsidios del programa “Más Familias en Acción” que repartió \$1,2 billones a 2,08 millones de hogares, y otras “ayudas” de diversas fuentes.

Para elaborar la línea de pobreza se utilizó una base estadística actualizada de los hábitos de consumo de los colombianos: la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos, 2006-2007 (la anterior utilizaba la de 1994-1995).³⁸

Además de lo dicho, debe aclararse que se introdujo un índice de pobreza multidimensional con el cual se ganaron 30,6 puntos en disminución de pobreza entre 1997 y 2011, pasando de 60% en 1997 a 30,4% en 2010 y 29,4% en 2011.³⁹ Aunque complementarios, los dos métodos manejan diferentes perspectivas. La primera desde el punto de vista de la capacidad que tiene un hogar para obtener ingresos y la segunda que engloba otros aspectos como educación, salud, empleo, condiciones de vida de la niñez y la juventud, y características de la vivienda.

Por su parte, en el Informe sobre Desarrollo Humano 2013, elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, indica que 17.500.000 colombianos viven bajo la línea de pobreza y cerca de cuatro millones de ciudadanos sobreviven con menos de 2.400 pesos al día.

Un indicador dramático de la pobreza es el hambre. Según la FAO, mientras en 2012 en promedio el 7,7% de la población en América Latina y el Caribe padecía hambre (49 millones de personas), en Colombia la cifra era de 12,6%. Aunque en el país hubo una disminución del 6,5% entre 1990 y 2012, entre 2007 y 2012 se presentó un retroceso de 0,1%.⁴⁰

Planeación Nacional y el DANE revelan que el 70% de las personas que nacen pobres, muere pobre; 23% alcanza la clase media y 5% llega a niveles económicos favorables. En la clase media, el 44% se sostiene, 40% baja a pobre y 16% logra convertirse en rico. Entre los ricos el 14% pierde esa condición y baja a la pobreza.⁴¹ Según el Banco Mundial, un tercio de la población colombiana hace parte de la clase media (US \$10 a US \$50 diarios). En América Latina la clase media se duplicó en 10 años, pero en Colombia sólo creció 30%. “En 1995 el 45,7% de las personas en América Latina eran pobres y hoy lo son el 22,5%; pero el 21% se quedó en la vulnerabilidad (no son ni pobres ni de la clase media) y sólo el 2,2% ascendió a la clase media... El 74% de la clase media está allí por crecimiento económico y el 25% logró escalar por reducción de la desigualdad de ingresos. Pero en Colombia la poca contribución de la reducción de desigualdad es sólo del 2%”.⁴²

La pobreza es todavía más grave en el caso de los indígenas: de los 1'383.000 que hay en el país, 66 pueblos son los más vulnerables y 34 están incluso en peligro de extinción. Al menos el 40% afronta escasez de alimentación.⁴³ En 2012 el 63% de los indígenas estaba por debajo de la línea de pobreza y el 47,6% de la línea de miseria. El 70% de sus niños sufría desnutrición crónica. Eran numerosos los casos de muerte por hambre. 1 de cada 10 hectáreas de coca se encontraba en resguardos indígenas.⁴⁴

B. Desigualdad

En el Informe sobre Desarrollo Humano 2013, elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, Colombia sigue estando en los primeros diez puestos de desigualdad entre 186 naciones. En el escalafón del Índice de Desarrollo Humano (IDH), Colombia cayó en los últimos tres años del puesto 79 al 91.⁴⁵ A su vez, Bogotá, Barranquilla y Cali son las ciudades con mayor desigualdad de la niñez en el mundo.⁴⁶

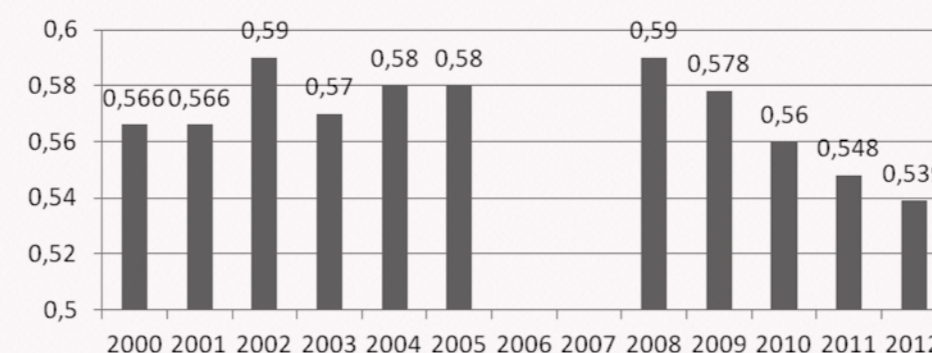
Según la Cepal, en 2011 en Colombia el 10% de la población más pobre recibía el 0,5% de los ingresos y el 10% más rico se quedaba con el 50%, convirtiendo al país en una bomba de tiempo social.⁴⁷ Por su parte, *World Top Income Database* informaba que a mediados de 2012 el 1% de la población colombiana concentraba el 20% de los ingresos totales.⁴⁸

A pesar de que el coeficiente de Gini, indicador por excelencia de la desigual distribución del ingreso, disminuyó de 0,548 en 2011 a 0,539 en 2012, de 141 países, internacionalmente Colombia fue en dicho año –después de Algeria, Bolivia, Botsuana, Cabo Verde, Guatema-



la, Ecuador, Honduras y Zimbabue– el de peor distribución de ingresos, o sea el noveno más malo.⁴⁹ Ello significa que el país ostentaba la quinta peor distribución en Latinoamérica.⁵⁰

Coeficiente de Gini 2000-2012, Colombia



DANE, *El Tiempo*. Mayo 18, 2012. Pág. 2. Op. Cit.

El otro gran beneficiario de la política económica es el sector financiero. Según la Superintendencia Financiera, las entidades financieras obtuvieron en 2011 ganancias por \$8,8 billones, un incremento de 2,7% frente a los \$8,46 billones de 2009 y en 2012 dichas utilidades fueron \$39,7 billones.⁵¹ Y en el segundo trimestre de 2013, la principal contribución al crecimiento del PIB provino del sector financiero, cuya dinámica contribuyó con 18,7% al ascenso de la producción total.⁵²

El régimen de impuestos contribuye igualmente a la inequitativa distribución de ingresos. La carga tributaria en buena medida recae sobre los tributos indirectos, que son los más regresivos (el IVA aumentó del 8% al 16% y en abril de 2011 representaba el 43,5% del total de ingresos tributarios). Según la DIAN, a finales de 2011 de los 1'925.495 contribuyentes que debían declarar renta, sólo 700.000 (el 36%) lo pagaban y el 80% de lo recaudado correspondía a 7.700 empresas.⁵³

Los grandes contribuyentes aportan el 16% del recaudo tributario, porcentaje que sin Ecopetrol,

ETB y EPM se reduce al 12%. Mientras que el trabajo contribuye con el 70% de los ingresos del fisco nacional, el capital sólo aporta el 19%, o sea que los trabajadores contribuyen 3,7 veces más.

VII. CONCLUSIONES

Colombia no escapa a la deplorable situación laboral y social imperante en la mayoría del mundo. Durante toda nuestra historia las condiciones de vida del pueblo han sido lamentables y siguen empeorando, razón por la cual cobra renovada urgencia fortalecer a los movimientos sociales y partidos políticos comprometidos con un cambio estructural de la sociedad. Todos los gobiernos, especialmente desde que está vigente el neoliberalismo –incluido el de Juan Manuel Santos–, han sido actores de la injusticia social. A su vez, los flagelos sociales están relacionados con la dominación imperialista y el atraso económico. Para resolver el drama social, se requiere defender los intereses nacionales, modernizar y democratizar al país. Luchar contra todos estos males constituye la genuina razón de ser de los sindicatos y las confederaciones sindicales.

A. Defender el trabajo decente

En el mundo –incluyendo los países más desarrollados como Estados Unidos, Europa y Japón y los que se encuentran en vías de desarrollo– y en Colombia los principales derechos ciudadanos (políticos y los que consagran el rechazo contra la discriminación sexual, racial, religiosa, etc.) y sindicales (todas las reivindicaciones laborales, tales como la jornada de 8 horas, descansos, vacaciones, pensiones, primas, derechos de maternidad, seguridad social, etc.) han sido el resultado de prolongadas luchas libradas durante decenios e incluso siglos por los sectores desfavorecidos u oprimidos. Los derechos que hoy están consagrados en las diferentes legislaciones nacionales no han sido concedidos voluntaria y graciosamente por los gobiernos, sino que fueron conquistados por las luchas de los trabajadores. No obstante, estas conquistas no son suficientes ni definitivas, sino que siempre los sectores sociales y económicos antipopulares –así como los gobiernos que los representan– se esfuerzan por retrotraerlas. Es así como en la actualidad se observa en el conjunto del planeta una ofensiva por desconocer tales derechos y borrar las reivindicaciones conquistadas por el sindicalismo y demás sectores sociales y políticos. Colombia no escapa a esta realidad histórica, siendo que todos los gobiernos transcurridos desde que se instauró la llamada *apertura económica* iniciada por César Gaviria hasta el actual de Juan Manuel Santos han arremetido contra los derechos de los trabajadores y contra sus organizaciones, los sindicatos. Por ello es imperativo insistir en la importancia de la actividad sindical y política y en la necesidad de fortalecerla, pues sin persistir en ellas es imposible defender los derechos de los trabajadores, éstos se verían cada más indefensos frente a los ataques del gobierno y los patronos, y continuarían socavándose las reivindicaciones laborales.



CONCLUSIONES

B. Comprometerse con los intereses de la Nación y las mayorías

Los combates emprendidos por las organizaciones sindicales y políticas progresistas no se han limitado a abanderar el reconocimiento de mejores condiciones para los afiliados en cada empresa y para los asalariados a nivel nacional, sino que han sido promovidos por las fuerzas que más han contribuido a defender los derechos nacionales y del conjunto de la población colombiana, e incluso los derechos democráticos y políticos de los pueblos del mundo entero. En Colombia se han destacado por ejemplo, mencionando sólo dos de los episodios más conocidos en nuestra historia, las luchas libradas por los trabajadores de la *United Fruit Company* y de la Unión Sindical Obrera, USO, en la cual se agrupan los empleados de Ecopetrol. En el primer caso los proletarios bananeros que en 1928 elevaron un pliego petitorio contra las condiciones serviles y cuasi esclavistas impuestas por la entonces mayor multinacional agraria mundial, representaron a toda la Nación y defendieron la soberanía que estaba siendo desconocida e irrespetada en el enclave productivo regido por la *United Fruit* en el departamento de Magdalena. Como bien se recordará, en tal ocasión –al igual que todos los gobiernos, los cuales han optado por alinderarse alrededor de la dominación estadounidense en vez de defender la soberanía colombiana– el gobierno de Miguel Abadía Méndez perpetró uno de los mayores genocidios contra los labriegos reunidos en la estación ferroviaria de Ciénaga, el cual ascendió aproximadamente a dos mil asesinatos cometidos por los soldados bajo el mando del general Cortés Vargas. En el segundo caso, el proletariado petrolero logró merced la huelga librada en 1951 que se revirtiera la concesión petrolera de que disfrutaba la *Tropical Oil Company*, se fundara Ecopetrol –la más importante empresa del país por cualquier indicador que se utilice (patrimonio, ganancias, exportaciones, etc.)– y se nacionalizaran nuestros hidrocarburos, que desde hace tiempo representan la mayor exportación colombiana.

Y actualmente sobresale otro compromiso del sindicalismo con los intereses de la Nación, más allá de la defensa de reivindicaciones propias de los afiliados a las centrales obreras, y es la participación de las confederaciones sindicales en la campaña que vienen librando múltiples sectores y organizaciones contra los TLC con Estados Unidos, la Unión Europea, Corea y otras potencias.

C. Relación del sindicalismo con la política

Si bien el sindicalismo constituye una esfera específica de acción de los trabajadores que cuenta con su propia organización y dinámica y cuya independencia debe respetarse, es menester aclarar que el sindicalismo tiene un imprescindible aspecto político. Esta faceta política la podríamos esbozar brevemente afirmando, por un lado, que las reivindicaciones laborales y populares están impregnadas de lucha política en cuanto que enfrentan a sectores sociales contrapuestos (los sindicalizados –sean obreros, campesinos, maestros, etc.– versus los patronos), siendo uno de sus actores primordiales el Estado y los organismos estatales en su doble carácter de patronos del sector público y de legisladores y/o ejecutores de la normatividad laboral. Por el otro lado, dentro de las organizaciones sindicales actúan diferentes sectores y partidos políticos. Dicha participación no sólo es ineludible sino conveniente, en razón de que forma parte de la democracia sindical (o sea de la libertad que debe asistir a los sindicalizados para expresar sus opiniones, diagnósticos y propuestas) y de que

resulta imposible abocar la problemática laboral sin reconocer que ésta forma parte de una agenda política en la cual tanto el Estado como los movimientos y partidos políticos representan intereses disímiles. En tal sentido abogar por el apoliticismo sindical no sólo resulta erróneo, sino que cercena la utilidad de la lucha sindical porque plantea una falsa disgregación de ésta frente al resto de la sociedad y porque impide la sana y necesaria confrontación de análisis sobre las condiciones de los trabajadores y sobre las posibles plataformas para abordar su problemática. Por ello no sólo no debe evitarse o estigmatizarse la lucha política en el seno de los sindicatos, sino que ella debe afrontarse libre y lealmente, respetando eso sí –repetimos– los mecanismos propios de funcionamiento democrático de los sindicatos.

Dos excelentes ejemplos de participación sindical exitosa en la política son la caída de Rojas Pinilla en 1957, ocasión en la cual el sindicalismo liberal se sumó al resto de fuerzas que tumbaron la dictadura, y la derrota que se propinó al proyecto de reforma política que Uribe propuso mediante referendo en 2003, en donde fue definitiva la campaña que el movimiento sindical realizó para que la ciudadanía votara negativamente dicho referendo. Otros ejemplos son los recientes paros minero y agrario, que con su combatividad y el apoyo que recibieron de la ciudadanía forzaron a que Santos concediera diversas reivindicaciones.

Y un caso actual de relación entre sindicalismo y política lo constituye el acompañamiento y respaldo que permanentemente le ha brindado el Polo Democrático Alternativo, PDA, al sindicalismo en general y a sus luchas particulares. Solidaridad que carecería de sentido y de norte si no estuviera alumbrada por la claridad que alumbra al PDA sobre cuáles son las políticas que perjudican a los trabajadores.

Para concluir, reafirmemos que la única forma de lograr la materialización del trabajo decente y solucionar el drama social y demás problemas colombianos es la lucha sindical y política, que aglutine a todos los sectores sometidos por la dominación extranjera, sobre todo la estadounidense. Sólo una posición genuinamente nacionalista y popular puede liderarla.

Es menester continuar e impulsar el rechazo a la dominación extranjera y los gobiernos antinacionales y antipopulares, conformar el más amplio frente que defienda los intereses nacionales y lograr un cambio verdadero de nuestro país.

¡Persistamos en la lucha hasta coronarla!



www.revistafuturos.info

EJERCICIO PARA TRABAJO EN GRUPOS

1. Según lo OIT y definiciones del Plan Estratégico de las centrales sindicales en Colombia cuales son las características que debe llenar un trabajo decente o digno? Como ganarlas si no existe?

2. Si la PEA (POBLACION ECOMICAMENTE ACTIVA) es de aproximadamente veintidós millones de trabajadores(as) y la población sindicalizada apenas supera el millón de afiliados; que estrategias podemos desarrollar para fortalecer la organización de los trabajadores?.

3. Cuáles son las principales dificultades para que los procesos de Negociaciones y convenciones colectivas se incrementen y a la vez que estrategias podemos utilizar para resolver esta situación.



Departamento de Educación - CUT

Calle 35 N° 7-25, Piso 9 • Telefax: (091) 288 85 77 - 323 7550
E-mail: educación@cut.org.co
Bogotá D.C., Colombia

Secretaría de Educación - CTC

Calle 39 N° 28A-23 • Teléfonos: 268 2084 - 268 8701 • Fax: 268 8576
E-mail: ctc1@etb.net.co • ctc@colnodo.apc.org • www.ctc-colombia.com.co
Bogotá D.C., Colombia



Trabajo Decente y Negociación Colectiva

Departamento de Educación - CUT

Calle 35 N° 7-25, Piso 9 • Telefax: (091) 288 85 77 - 323 7550

E-mail: educación@cut.org.co

Bogotá D.C., Colombia

Secretaría de Educación - CTC

Calle 39 N° 28A-23 • Teléfonos: 268 2084 - 268 8701 • Fax: 268 8576

E-mail: ctc1@etb.net.co • ctc@colnodo.apc.org • www.ctc-colombia.com.co

Bogotá D.C., Colombia